

ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗΝ ΕΘΝΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΤΟ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΚΕΚΤΗΜΕΝΟ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΙΔΡΥΣΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΕΩΣ ΚΑΙ ΣΗΜΕΡΑ: ΤΑ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΕΡΑ ΒΗΜΑΤΑ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΚΕΦΗΣ

ΓΚΑΝΙΑΤΣΟΥ ΜΑΡΙΑ

Α.Μ.: 7107Μ128

ΑΚΑΔΗΜΑΙΚΟ ΕΤΟΣ 2009- 2010

ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2010

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η παρούσα εργασία πραγματεύεται την πολιτική απασχόλησης στην Ε.Ε. και πιο συγκεκριμένα το πώς αυτή θεσμοθετήθηκε και κατοχυρώθηκε στην πορεία της Ε.Ε. από τη δημιουργία της μέχρι σήμερα, εξετάζοντας παράλληλα τα βήματα σταθμό στην πορεία της εξέλιξής της. Θα ήταν αδύνατον να επιτευχθεί το εγχείρημα αυτό χωρίς την πολύτιμη συνδρομή όλων των καθηγητών μου στο ΜΠΣ - ανεξαρτήτου αντικειμένου διδασκαλίας, που μου άνοιξαν νέους δρόμους γνώσης, σκέψης και προβληματισμού. Παράλληλα η κατανόηση, η βοήθεια και το ενδιαφέρον του επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Βασίλειου Κέφη, συνέβαλαν καθοριστικά στην ολοκλήρωση της διπλωματικής μου εργασίας. Τέλος θα ήταν μεγάλη αμέλεια από μέρους μου να μην αναφέρω το συνοδοιπόρο μου στη ζωή και ένθερμο υποστηρικτή μου στην προσπάθεια αυτή, το σύζυγό μου Γιάννη Χατζή, καθώς και τον μικρό μου Χρήστο, για την υπομονή τους, την αγάπη τους και την παρουσία τους στη ζωή μου. Τους ευχαριστώ θερμά όλους.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Κατάλογος Βασικών Συντομογραφιών ……..σελ.6

Εισαγωγή.....σελ.7

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο: Τα πρώιμα βήματα και η Συνθήκη του Άμστερνταμ

Εισαγωγή…….σελ.9

1. Ιστορικό πλαίσιο……..…σελ.9

2.Η Συνθήκη του Άμστερνταμ και τα άρθρα 125 έως 130 Συνθ. ΕΚ ……..…σελ.17

Γενικά…….…σελ.17

Τα άρθρα 125 έως 130 Συνθ. ΕΚ…….….σελ.19

Αξιολόγηση των ρυθμίσεων της Συνθήκης του Άμστερνταμ.....σελ.22

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο : Οι Χάρτες και το κοινοτικό κεκτημένο μέσα από τις οδηγίες που εκδόθηκαν

Εισαγωγή…….…..…σελ.24

1.Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης……..…..σελ.24

Γενικά…….…...σελ.24

Τα σχετικά με τους εργαζομένους άρθρα……..σελ.27

2.Ο Κοινωνικός Χάρτης για τα Θεμελιώδη Δικαιώματα των Εργαζομένων. …..σελ.28

3. Οδηγίες σχετικές με την πολιτική απασχόλησης……..…σελ.30

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο: Η ισότητα των δύο φύλων και οι υποθέσεις Francovich και Defrene II

Εισαγωγή……...…σελ.34

1. Η υπόθεση Francovich και το προηγούμενο που δημιουργεί …….……..…σελ.34

Γενικά…….……...……σελ.34

Το ιστορικό της υπόθεσης……σελ.36

2. Η ισότητα των δύο φύλων, η υπόθεση Defrene II και οι οδηγίες που εξεδώθησαν βάση αυτού ……..σελ.37

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο: Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο, το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο Απασχόλησης

Εισαγωγή……..σελ.49

1. Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο……..σελ. 50

Γενικά……σελ.50

Ιδεολόγημα ή Πραγματικότητα……σελ.51

Αξιολόγηση του ΕΚΜ……..σελ.53

2.Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο: Η αποστολή, οι μεταρρυθμίσεις του και οι δράσεις του……..……...σελ.59

Η αποστολή……σελ.59

Οι μεταρρυθμίσεις……..…σελ.60

Η Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη…….…..σελ.63

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Εδιμβούργου……σελ.64

Πρόγραμμα Δράσης 2000 (Ατζέντα 2000)……..σελ.64

Το ΕΚΤ σήμερα……σελ.65

Η Στρατηγική της Λισσαβόνας……σελ.66

Στόχοι της Στρατηγικής της Λισσαβόνας……σελ.70

Η υποστήριξη της Στρατηγικής της Λισσαβόνας μέσω του ΕΚΤ……....σελ.74

Οι στόχοι του ΕΚΤ «Περιφερειακή αναταγωνιστικότητα και απασχόληση» και «Σύγκλιση»……..σελ.75

3. Το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο Απασχόλησης ……σελ.78

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο: Τα δύο σημαντικότερα εργαλεία: η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης και η Ανοιχτή Μέθοδος Συντονισμού

Εισαγωγή……..…σελ.81

1. Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης……..……σελ. 82

Σύντομη Αναδρομή…….……..σελ.82

Το Λευκό Βιβλίο για την Ανταγωνιστικότητα, την ανάπτυξη και την απασχόληση……σελ.83
Η Συνθήκη του Άμστερνταμ και η θεσμοθέτηση της ΕΣΑ……..σελ.87
Το Συμβούλιο του Λουξεμβούργου και οι τέσσερις άξονες ή πυλώνες της ΕΣΑ.σελ.88
Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισαβόνας και η αναθεώρηση της ΕΣΑ(2000 – 2003)……..σελ.90

Η αναθεώρηση της ΕΣΑ (2003 – 2005)……σελ.92

Η ανανεωμένη ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση μετά το 2005…….σελ.93

Αξιολόγηση της ΕΣΑ……σελ.95

2. Ανοιχτή Μέθοδος Συντονισμού……σελ.98
Γενικά……σελ.98
Οι τρόποι επίτευξης των στόχων της ΑΜΣ ……σελ.100
Αξιολόγηση της ΑΜΣ……σελ.101

Συμπεράσματα και προοπτικές……σελ.105

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ……..σελ.114
Ελληνική Βιβλιογραφία……σελ.114
Ξενόγλωσση Βιβλιογραφί…….……σελ.119

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ……σελ.122

Κατάλογος Βασικών Συντομογραφιών

ΑΜΕΑ: Άτομα με ειδικές ανάγκες

Α.Μ.Σ.: Ανοιχτή Μέθοδος Συντονισμού

ΔΕΚ: Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

Ε.Ε. : Ευρωπαϊκή Ένωση

Ε.Ε.Π.: Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη

ΕΚΤ: Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Ε.Κ.Μ.: Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο

Ε.Σ.Α.: Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση

ΕΣΔ: Εθνικά Σχέδια Δράσης

Ν.Χ.Μ.: Νέες Χώρες Μέλη

ΟΝΕ: Οικονομική και Νομισματική Ένωση

Εισαγωγή

Σήμερα, στις αρχές της τρίτης χιλιετίας, εποχή πρωτόγνωρης και ορμητικής ανάπτυξης των επιτευγμάτων του ανθρώπινου νου, είναι πλατιά πεποίθηση και συνείδηση πως σε κάθε άνθρωπο πρέπει να εξασφαλίζονται οι προϋποθέσεις για την ολόπλευρη ανάπτυξη της προσωπικότητάς του, μέσα από την κατοχύρωση ορισμένων βασικών του δικαιωμάτων. Το δικαίωμα – πρώτα από όλα – στη ζωή, το δικαίωμα της εργασίας, το δικαίωμα για διαφάνεια, δημοκρατία, συμμετοχή και έλεγχο στα κέντρα λήψης αποφάσεων, το δικαίωμα για κοινωνική πρόνοια, για στέγη, παιδεία, υγιεινό περιβάλλον, το δικαίωμα στον πολιτισμό, κ.λ.π. Αν από αυτά τα δικαιώματα, το πρώτο και κυριότερο, γιατί αποτελεί την προϋπόθεση για να έχουν ύπαρξη και έννοια τα υπόλοιπα, είναι το δικαίωμα για ζωή και ειρήνη, το πιο βασικό, μετά από αυτό, δικαίωμα του ανθρώπου, είναι το δικαίωμα για εργασία. Η παρούσα μελέτη πραγματεύεται ακριβώς αυτό, την απασχόληση και πιο συγκεκριμένα την απασχόληση στο πλαίσιο της Ε.Ε. από τη ίδρυσή της μέχρι σήμερα, εξετάζοντας το κοινοτικό κεκτημένο και τους σημαντικότερους σταθμούς στην μακρά αυτή πορεία. Αυτό επιχειρείται μέσα από την ανάπτυξη της μελέτης σε 4 κεφάλαια. Στο $1^{ο}$ κεφάλαιο, που τιτλοφορείται «Τα πρώιμα βήματα και η Συνθήκη του Άμστερνταμ», επιχειρούμε να παραθέσουμε (στην $1^{η}$ ενότητα), μια σύντομη ιστορική αναδρομή από την ίδρυση της Ε.Ε. έως και την Συνθήκη του Άμστερνταμ, ενώ στην δεύτερη ενότητα ασχολούμαστε ειδικότερα με την Συνθήκη του Άμστερνταμ, Συνθήκη σταθμό στη ρύθμιση θεμάτων απασχόλησης καθώς και με τα άρθρα 125 – 130 Συνθ. ΕΚ. Στο κεφάλαιο 2, με τίτλο: Οι Χάρτες και το κοινοτικό κεκτημένο μέσα από τις οδηγίες που εκδόθηκαν, αναφερόμαστε στον Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Χάρτη (στην ενότητα 1), στον Κοινωνικό Χάρτη για τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων (στην ενότητα 2) καθώς και στις οδηγίες σχετικές με την απασχόληση (ενότητα 3). Στο κεφάλαιο που ακολουθεί, επιχειρούμε να αναλύσουμε το προηγούμενο που δημιουργεί η υπόθεση Francovich (στην ενότητα 1), αναφερόμαστε στην ισότητα των δύο φύλων και πως αυτή κατοχυρώνεται καθώς επίσης και στην υπόθεση Defrenne II (ενότητα 2). Ακολουθεί το κεφάλαιο 4, το

οποίο πραγματεύεται την έννοια του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου (ενότητα 1), την αποστολή, τις μεταρρυθμίσεις και τις δράσεις του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου παρακολουθώντας την πορεία του από την ίδρυσή του μέχρι και αξιοποίησή του για την υλοποίηση των στόχων της Στρατηγικής της Λισσαβόνας (ενότητα 2) και τέλος το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο Απασχόλησης (σύντομη αναφορά). Τέλος στο κεφάλαιο 5 αναλύονται και αξιολογούνται τα δύο βασικά εργαλεία της πολιτικής απασχόλησης, η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση και Ανοιχτή Μέθοδος Συντονισμού, στις ενότητες 1 και 2 αντίστοιχα. Κλείνοντας την μελέτη αυτή, παραθέτουμε τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την έρευνα που προηγήθηκε.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^{ο}: Τα πρώιμα βήματα και η Συνθήκη του Άμστερνταμ

Εισαγωγή

Όπως θα δούμε και στη συνέχεια, για όλη την πρώτη περίοδο της Ε.Ε. κυριαρχούσε η άποψη ότι η κοινωνική και εργασιακή πολιτική αφορούσε τη σφαίρα δράσης των κρατών και δεν υπήρχε λόγος να επιληφθεί των θεμάτων αυτών η Ε.Ε. Εξάλλου ήταν κοινά αποδεκτή η πεποίθηση ότι με την εκπλήρωση της οικονομικής σύγκλισης που ήταν και ο πρωταρχικός και βασικότερος λόγος ύπαρξης της Ε.Ε., θα ακολουθούσε αυτομάτως και η κοινωνική και εργατική εναρμόνιση. Παρακολουθούμε λοιπόν στην ενότητα 1 τα πρώιμα στάδια μέχρι και την Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη και τη Συνθήκη του Μάαστριχτ. Στη συνέχεια, στην ενότητα 2 εξετάζουμε τη Συνθήκη του Άμστερνταμ, την πρώτη ουσιαστικά φορά που η πολιτική απασχόλησης ανάγεται σε θέμα κοινού ενδιαφέροντος για τα κράτη – μέλη και εμφανίζεται πλέον ως αποστολή της Κοινότητας. Παράλληλα παραθέτουμε τα άρθρα 125 – 130 που εκφράζουν την πολιτική βούληση των κρατών – μελών να συναινέσουν στην μεταφορά αρμοδιοτήτων για την απασχόληση σε κοινοτικό επίπεδο και που αποτελούν τη νομική βάση για τον κοινοτικό συντονισμό των εθνικών πολιτικών για την απασχόληση. Τέλος προβαίνουμε σε μια σύντομη αξιολόγηση των ρυθμίσεων που επέφερε η Συνθήκη του Άμστερνταμ.

1. Ιστορικό Πλαίσιο

Την πρώτη περίοδο της Ε.Ε., που άρχισε το 1957[1] και κάλυψε όλη τη δεκαετία του 60, τη χαρακτηρίζει οικονομικός φιλελευθερισμός, φανερός και στα επίσημα κείμενα. Κυριαρχούσε η άποψη ότι η οικονομική σύγκλιση θα συνοδευόταν αυτόματα από κοινωνική σύγκλιση με την εναρμόνιση της εργατικής και γενικότερα

[1] Η Συνθήκη της Ρώμης περιέχει λίγα άρθρα που αφορούν στην κοινωνική πολιτική. Συγκεκριμένα τα άρθρα αφορούσαν στην ελευθερία εγκατάστασης (άρθρα 43-48), την ελεύθερη διακίνηση των εργαζομένων (άρθρα 48-51) ενώ ο τίτλος ΙΙΙ αφορούσε στην κοινωνική πολιτική.

της κοινωνικής νομοθεσίας. Από το πνεύμα αυτό διαπνέεται και το άρθρο 117 ΣυνθΕΟΚ, που αναφέρει ότι «τα κράτη μέλη συμφωνούν περί της ανάγκης να προαγάγουν τη βελτίωση των όρων διαβιώσεως και εργασίας του εργατικού δυναμικού κατά τρόπο που να επιτρέπει την εναρμόνισή τους με στόχο την πρόοδο», όπως και τα άρθρα 118,120,122, 123- 128. Δηλαδή η κοινωνική και η εργασιακή πολιτική παρέμεναν στα κράτη μέλη, για την κοινότητα το θέμα δεν περιλαμβανόταν στις προτεραιότητές της.

Στο πλαίσιο αυτό υπάρχουν όμως δύο εξαιρέσεις, πολύ σημαντικές για την απασχόληση, τα άρθρα 48 ΣυνθΕΟΚ, που εγγυάται την ελεύθερη κυκλοφορία εργαζομένων (σε συνδυασμό με τον κανονισμό 1612/1968 και τις σχετικές οδηγίες για την ισότητα αμοιβής ανδρών και γυναικών. Την μεν πρώτη εξαίρεση την προκάλεσε η ανάγκη δημιουργίας οικονομικής κοινότητας και κοινής αγοράς εργασίας, τη δε δεύτερη η ανάγκη ισότητας των όρων του ανταγωνισμού, γιατί η ισότητα αμοιβής των δύο φύλων είχε ήδη καθιερωθεί στο γαλλικό δίκαιο.

Η σταδιακή διεύρυνση της κοινότητας με νέα μέλη, η οικονομική ύφεση, η ανεργία[2] και ο πληθωρισμός διέψευσαν τις προβλέψεις των πρώτων χρόνων για

[2] Άνεργος είναι ο εργαζόμενος που στερείται εργασίας, που εμποδίζεται δηλαδή να εργαστεί λόγω κοινωνικών συνθηκών (παρόλο που οι ίδιες οι κοινωνικές συνθήκες επιβάλλουν την εργασία…). Δεν έχει σημασία αν κάποιος έχει ήδη εργαστεί ή όχι: απαραίτητο στοιχείο είναι να αναζητά να εργαστεί ως μισθωτός. Ένας απλός ορισμός του «ανέργου» (που υιοθετήθηκε στην 8η Συνδιάσκεψη Στατιστικών της Εργασίας, το 1958 στη Γαλλία) είναι ο εξής:
«Άνεργο είναι το άτομο που βρίσκεται άθελά του χωρίς μισθωτή εργασία». Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας ορίζει την ανεργία (Yearbook of Labour Statistics, 1982) ως εξής:
1)Άνεργος είναι όποιος έχει περάσει ένα όριο ηλικίας και κατά την περίοδο αναφοράς ήταν:
α) χωρίς εργασία (δεν είχε δηλαδή ούτε μισθωτή ούτε μη μισθωτή εργασία)
β) διαθέσιμος να δουλέψει
γ) ψάχνει να εργαστεί (δηλαδή έχει προβεί σε όλες τις απαραίτητες ενέργειες κατά πρόσφατη περίοδο, ήτοι: εγγραφή σε κατάλογο ειδικού γραφείου/ δήλωση υποψηφιότητας σε εργοδότες/ ενέργειες όπου παραδοσιακά γίνεται η πρόσληψη/ απάντηση σε αγγελίες/ αναζήτηση μέσω

οικονομική και συνακόλουθα κοινωνική ανάπτυξη. Η κριτική από διάφορες πλευρές για την έλλειψη κοινωνικής διαστάσεως στην κοινότητα πύκνωσε και έφερε καρπούς. Στη διάσκεψη κορυφής στο Παρίσι το 1972 τονίστηκε η σημασία της κοινωνικής πολιτικής και η ανάγκη να δραστηριοποιηθεί η κοινότητα σ΄ αυτήν την κατεύθυνση. (Καρακατσάνης Αλέξανδρος, Γαρδίκας Σταύρος , 1995).

Όπως είδαμε έως το 1972, η εναρμόνιση της κοινωνικής πολιτικής ήταν ουσιαστικά συνδεδεμένη με τη λειτουργία της κοινής αγοράς. Τα μέτρα που εγκρίθηκαν περιορίστηκαν στη σύσταση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (1957) και στη βελτίωση της κινητικότητας των εργαζομένων με το συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης (κανονισμός 1408/71). Στα μέσα της δεκαετίας του 1970, η δράση της Κοινότητας στον τομέα της εργασίας και της κοινωνικής πολιτικής εντατικοποιήθηκε. Το πρώτο πρόγραμμα κοινωνικής δράσης που εγκρίθηκε από το Συμβούλιο χρονολογείται από το 1974. Τα προτεινόμενα μέτρα διαρθρώνονται γύρω από την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας, την προστασία της απασχόλησης, την υγεία και την ασφάλεια.

Κατά τη δεκαετία του 1980, οι κυβερνήσεις των κρατών μελών επικεντρώθηκαν περισσότερο στη μείωση των νομοθετικών ρυθμίσεων σχετικά με τις αγορές εργασίας. Εκδόθηκαν ορισμένες οδηγίες σχετικά με την υγεία και την

προσωπικών σχέσεων/ αναζήτηση χώρου ή εξοπλισμού για δημιουργία προσωπικής επιχείρησης κ.λ.π.)

2) Για τις περιπτώσεις όπου η αγορά εργασίας είναι ανοργάνωτη κ.λ.π., ο ορισμός «ανέργου» μπορεί να δοθεί χωρίς να ληφθεί υπόψη το κριτήριο «αναζήτησης εργασίας».

3) Για να ληφθεί υπόψη το κριτήριο β, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι εθνικές περιπτώσεις (που έχουν διακυμάνσεις ως προς τις πρακτικές και τις έννοιες)

4) Θεωρούνται άνεργοι κι όσοι έκαναν διάβημα να εργαστούν κι εκτός της περιόδου αναφοράς

5) Πρόσωπα πρόσκαιρα απόντα από την εργασία τους, χωρίς τυπική σχέση μ΄ αυτή και διαθέσιμα να εργαστούν πρέπει να θεωρηθούν άνεργα.

6) άτομα όπως φοιτητές ή έχοντα μη – οικονομική δραστηριότητα και που ικανοποιούν τα κριτήρια των παρ. 1 και 2. (Κωνσταντοπούλου Χ. 1993: 187)

ασφάλεια. Η διαδικασία της ψηφοφορίας κατ' ομοφωνία στο Συμβούλιο, εντούτοις, παρέλυε την πρόοδο σε άλλους τομείς.

Η Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη (1986) έδωσε νέα ώθηση στην κοινωνική πολιτική, ιδιαίτερα στους τομείς της υγείας και της ασφάλειας στους χώρους εργασίας, στο διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους και στην οικονομική και κοινωνική συνοχή. Το 1989, υιοθετείται ο κοινοτικός χάρτης των θεμελιωδών δικαιωμάτων[3][4] των εργαζομένων από τους αρχηγούς κρατών και κυβερνήσεων των 11 κρατών μελών με εξαίρεση το Ηνωμένο Βασίλειο.

Αποτελεί κοινή διαπίστωση ότι τόσο η Συνθήκη της Ρώμης όσο και η Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη, δεν συγκρότησαν καμία νομική βάση για μια ευρύτερη ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική. Εξυπηρέτησαν πρωτίστως οικονομικές σκοπιμότητες, αυτές της διαμόρφωσης της κοινής, αρχικά, και Ενιαίας εσωτερικής, αργότερα, Αγοράς. Οι κοινωνικού χαρακτήρα διατάξεις είχαν συμπληρωματικό ρόλο και απέβλεπαν σε διορθωτικές παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας από τυχόν κλυδωνισμούς που θα προκαλούσε το σχέδιο της Ενιαίας Αγοράς. Τα ζητήματα απασχόλησης αντιμετωπίστηκαν οριακά.(Σακελλαρόπουλος Θ. 1993).

[3] Ο όρος θεμελιώδη δικαιώματα αναδεικνύει τον θεμελιακό χαρακτήρα τους για την όλη έννομη τάξη. Το καθένα τους μπορεί να θεωρηθεί ως ένα ιδιαίτερο πολιτικό, ή και πολιτισμικό, αγαθό, εν ονόματι και ενόψει του οποίου διασφαλίζεται η πολιτική ενότητα ενός λαού, με βάσει τις οικείες συνταγματικές διατάξεις. Το συνταγματικό κράτος είναι, σύμφωνα με αυτή την αντίληψη, «το κράτος ενός συγκεκριμένου πολιτιστικού συστήματος, στο μέτρο που ένας αριθμός θεμελιωδών στοιχείων αυτού του συστήματος αναγνωρίζονται ως υπέρτατος νόμος της χώρας». Από την άποψη αυτή τα παραπάνω δικαιώματα δεν αποτελούν περιορισμό, αλλά αντίθετα ενίσχυση για το κράτος το οποίο τα κατοχυρώνει. Ωστόσο θεμελιώδη, μ΄ αυτή την έννοια, δεν είναι μόνο τα ατομικά και τα κοινωνικά, αλλά και τα πολιτικά δικαιώματα (π.χ. δικαίωμα του εκλέγειν και εκλέγεσθαι), τα οποία στα περισσότερα Συντάγματα, μεταξύ αυτών και στο ελληνικό, κατατάσσονται στις διατάξεις τις σχετικές με την οργάνωση της πολιτείας. (Χρυσογόνος Κ. 1998: 4).

[4] Θα αναφερθούμε αναλυτικά σε αυτόν σε επόμενο κεφάλαιο

Το κοινωνικό έλλειμμα των Συνθηκών αλλά και του σχεδίου της οικονομικής ενοποίησης επιχείρησε να καλύψει όπως είδαμε ο «κοινοτικός χάρτης των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων». Ο Χάρτης περιλαμβάνει σε 26 σημεία έναν προγραμματικό κατάλογο των βασικών δικαιωμάτων των εργαζομένων.[5]

Με τη Συνθήκη του Μάαστριχτ για την Ε.Ε. , η ευρωπαϊκή ενοποίηση προχώρησε στην Τρίτη φάση της με στόχο την πλήρη Οικονομική και Νομισματική Ένωση (ΟΝΕ). Τα κοινωνικοπολιτικά ζητήματα δεν αποτέλεσαν θέματα ιδιαίτερου βάρους καθώς οι οικονομικοί στόχοι συνέχισαν να έχουν προτεραιότητα. Δύο ήταν οι σημαντικότερες μεταρρυθμίσεις της Συνθήκης του Μάαστριχτ στο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής και επομένως και της πολιτικής απασχόλησης: Πρώτον, η διεύρυνση του κύκλου των κοινωνικών θεμάτων που ρυθμίζονταν από το καθεστώς της ειδικής πλειοψηφίας, και δεύτερον, η θεσμοθέτηση του κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων[6].

Η εφαρμογή της αρχής της ειδικής πλειοψηφίας επεκτάθηκε και περιέλαβε, εκτός της υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο της εργασίας που προέβλεπε η Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη, και τα ζητήματα που αφορούσαν: στις συνθήκες εργασίας, στην ενημέρωση και διαβούλευση με τους εργαζομένους, στην ισότητα ανδρών και γυναικών όσον αφορά στις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και στην ίση μεταχείριση κατά την εργασία, και τέλος στην επαγγελματική ένταξη των ατόμων που αποκλείονταν από την αγορά εργασίας.

[5] Περισσότερο αναλυτικά θα εξετάσουμε τον Χάρτη και τα δικαιώματα που θεσπίζει σε επόμενο κεφάλαιο.

[6] Ούτε η Συνθήκη ούτε οποιαδήποτε άλλη πράξη κοινοτικού δικαίου ορίζει την έννοια του όρου «κοινωνικοί εταίροι». Ακόμα περισσότερο, δεν υπάρχει ορισμός των εννοιών «κοινωνικοί εταίροι σε κοινοτικό επίπεδο». Φαίνεται προφανές σε όσους κάνουν χρήση της έννοιας αυτής, ότι οι εν λόγω όροι είναι αρκετά σαφείς, ώστε να μην απαιτείται σαφέστερος ορισμός. (Ζορμπάς Γ. 1997: 256)

Παράλληλα διατηρήθηκε η αρχή της ομοφωνίας για έναν κύκλο ζητημάτων που περιλαμβάνει την κοινωνική ασφάλεια και κοινωνική προστασία, την προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, την εκπροσώπηση των εργαζομένων, τις συνθήκες απασχόλησης υπηκόων τρίτων χωρών, τις χρηματικές συνεισφορές για την προώθηση της απασχόλησης και τη δημιουργία θέσεων εργασίας.(Ιωακειμίδης Π. 1992)

Τέλος, εξαιρέθηκαν ρητά από κάθε κοινοτική αρμοδιότητα οι περιπτώσεις των αμοιβών του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι, η απεργία και η ανταπεργία.

Η θεσμοθέτηση του Κοινωνικού Διαλόγου αποτέλεσε τη βασική καινοτομία της Συνθήκης του Μάαστριχτ. Για πρώτη φορά αναγνωρίζεται ο ρόλος των κοινωνικών οργανώσεων στη διαδικασία της κοινοτικής οικοδόμησης και παρέχεται ένα αυτόνομο πεδίο δράσης. [7]

Παράλληλα με αυτές τις ρυθμίσεις, η Συνθήκη του Μάαστριχτ προσδιόρισε συγκεκριμένα το περιεχόμενο της αρχής της επικουρικότητας[8]. [9]Αρχής η οποία είχε

[7] Ο διαπλαστικός και ρυθμιστικός ρόλος των κοινωνικών εταίρων περιλαμβάνει τρία επίπεδα παρέμβασης:

Α) Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει καθήκον να διαβουλεύεται με τους εταίρους πριν υποβάλλει τις προτάσεις της για κοινωνικοπολιτικά ζητήματα.

Β) Οι κοινωνικού εταίροι μπορούν να ζητήσουν από κοινού την εφαρμογή κοινοτικών οδηγιών σε εθνικό επίπεδο, με την προϋπόθεση ότι θα συμφωνεί η αντίστοιχη κυβέρνηση, και

Γ) Οι ευρωπαϊκές συλλογικές συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων αναγνωρίζονται και θα εφαρμόζονται είτε σύμφωνα με τις διαδικασίες και πρακτικές των ενδιαφερομένων είτε με κοινοτική πρωτοβουλία (κανονισμός, οδηγία κ.λ.π.)

Έτσι ανοίγει ο δρόμος για την υπογραφή ευρωπαϊκών συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

[8] Στην αρχή της επικουρικότητας και βεβαίως στις αρχές του οικονομικού φιλελευθερισμού στηρίχτηκε η Μ. Βρετανία για να καταψηφίσει ακριβώς αυτές τις κοινωνικέ ρυθμίσεις της Συνθήκης του Μάαστριχτ.

και μεγάλη σημασία για την πρόοδο της κοινωνικής πολιτικής, καθώς τα σημαντικότερα ζητήματα βρίσκονται στην αρμοδιότητα των εθνικών κρατών. Έτσι στο άρθρο 3Β ορίστηκε ότι η Κοινότητα ενεργεί «μόνον εάν και στο βαθμό που οι στόχοι της προβλεπόμενης δράσης είναι αδύνατο να επιτευχθούν επαρκώς από τα κράτη – μέλη και δύνανται, συνεπώς, λόγω των διαστάσεων ή των αποτελεσμάτων της προβλεπόμενης δράσης, να επιτευχθούν καλύτερα σε κοινοτικό επίπεδο.(Σακελλαρόπουλος 2001, Janine Goetschy 1999).

Η Συνθήκη του Μάαστριχ αποτελεί ένα ακόμα βήμα στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής. Αφού διευκρινίστηκαν τα καθήκοντα του Κοινωνικού Ταμείου, εισήχθη ένα νέο κεφάλαιο σχετικά με την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση και υιοθετήθηκε ένα Πρωτόκολλο [10] (Κοινωνικό Πρωτόκολλο) και η Συμφωνία σχετικά με την κοινωνική πολιτική[11]. Στο Μάαστριχ,

[9] Όπως είναι γνωστό, η Συνθήκη του Μάαστριχτ θέσπισε ρητώς την αρχή της επικουρικότητας για όλο το πεδίο εφαρμογής της Ευρωπαϊκής Ένωσης, υπό την έννοια ότι, στους τομείς που υπάρχει συντρέχουσα αρμοδιότητα της Ε.Ε. και των ΚΜ, η κοινοτική δράση επιχειρείται στο βαθμό που οι στόχοι της είναι αδύνατο να επιτευχθούν αποτελεσματικά από τα ΚΜ (άρθρο 3Β που προστίθεται στη Συνθήκη ΕΚ σε συνδυασμό με το άρθρο Β των κοινών διατάξεων). Το κοινωνικό πρωτόκολλο με την προσαρτημένη Συμφωνία των ένδεκα ΚΜ διαπνέεται από την αρχή της επικουρικότητας. Έτσι το άρθρο 2 παρ. 1 της Συμφωνίας επαναλαμβάνει το γενικό κανόνα του επικουρικού χαρακτήρα της κοινοτικής δράσης στους τομείς της κοινωνικής πολιτικής, ορίζοντας ότι η Κοινότητα υποστηρίζει και συμπληρώνει τη δράση των ΚΜ , τα οποία, σύμφωνα με το άρθρο 1, έχουν κοινούς στόχους με την Κοινότητα. Εκδήλωση της αρχής αυτής αποτελεί η δέσμευση του Συμβουλίου ότι οι Οδηγίες στους τομείς κοινωνικής πολιτικής θα θεσπίζουν τις ελάχιστες προδιαγραφές και θα εφαρμόζονται σταδιακά, ενόψει των συνθηκών και των τεχνικών ρυθμίσεων που υφίστανται στα ΚΜ. (άρθρο 2 παρ. 2) (Γεραρή Χ. 1994: 1138).

[10] Το σχετικό πρωτόκολλο χαρακτηρίστηκε ως «διακρατική συνεργασία» και κρίθηκε ως «νομικό τερατούργημα».

[11] Τα επιτεύγματα της Συμφωνίας για την Κοινωνική Πολιτική κατατάσσονται ουσιαστικά σε τρεις κατηγορίες:

Α) Επέκταση των κοινοτικών αρμοδιοτήτων, με την οποία η προηγούμενη κατάσταση έγινε πολύ σαφέστερη σε ορισμένους τομείς

αποδείχθηκε αδύνατον να επιτευχθεί συμφωνία των δώδεκα κρατών μελών σχετικά με τις αλλαγές που προτάθηκαν στο κεφάλαιο της κοινωνικής πολιτικής. Αντί να αποποιηθούν αυτό το κεφάλαιο, 11 κράτη μέλη (όλα εκτός από το Ηνωμένο Βασίλειο) συνήψαν συμφωνία, η οποία επισυνάφθηκε στο πρωτόκολλο για την κοινωνική πολιτική. Εξαιτίας του γεγονότος αυτού, δύο [12] σειρές κανόνων εφαρμόζονταν στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής: οι διατάξεις της συνθήκης ΕΚ που ισχύουν για όλα τα κράτη μέλη και η συμφωνία για την κοινωνική πολιτική.[13] Η

Β) Η Συμφωνία καθορίζει ειδικούς κανόνες για τη θέσπιση των μέτρων που προτείνονται σε αυτό το πλαίσιο. Κατά πρώτο λόγο, προσφέρει τη δυνατότητα να λαμβάνονται αποφάσεις με ενισχυμένη πλειοψηφία σχετικά με: την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, τις συνθήκες εργασίας, την πληροφόρηση και διαβούλευση των εργαζομένων, την ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, την ένταξη ατόμων που αποκλείονται από την αγορά εργασίας. Κατά δεύτερο λόγο, επιφυλάσσει τη λήψη αποφάσεων με ομοφωνία των 11υπογραφόντων κρατών μελών για τους ακόλουθους τομείς: τις οικονομικές συνεισφορές για την προώθηση της απασχόλησης και της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης, την κοινωνική ασφάλιση και κοινωνική προστασία των εργαζομένων, την προστασία των εργαζομένων στις περιπτώσεις που λήγει η σύμβαση εργασίας τους, την εκπροσώπηση των εργαζομένων και συμμετοχή τους στη λήψη αποφάσεων, τις συνθήκες απασχόλησης για πολίτες τρίτων χωρών, που κατοικούν νόμιμα στο κοινοτικό έδαφος. Τέλος θέτει ρητά εκτός πεδίου κοινοτικών αρμοδιοτήτων τα θέματα τα σχετικά με τις αμοιβές, το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι και το δικαίωμα ανταπεργίας.

Γ) Η Συμφωνία επιβεβαιώνει την αναγνώριση που είχε ήδη εισαχθεί με το άρθρο 118Β της Ενιαίας Πράξης – του θεμελιώδους ρόλου των κοινωνικών εταίρων στην εφαρμογή της κοινωνικής διάστασης σε κοινοτικό επίπεδο.

Κατά αυτό τον τρόπο αναγνωρίζεται στην πράξη διπλή επικουρικότητα στον κοινωνικό τομέα: αφενός, η επικουρικότητα που διέπει την διαιτησία μεταξύ εθνικής και κοινοτικής ρύθμισης και, αφετέρου, η επικουρικότητα που καθορίζει την επιλογή, σε κοινοτικό επίπεδο, μεταξύ νομοθετικής και συμβατικής οδού. (Ζορμπάς Γ. 1997 :254)

[12] Διαπιστώθηκε μια «μεταβλητή γεωμετρία» για την ολοκλήρωση, ενώ δεν ήταν λίγοι αυτοί που μίλησαν για την Ευρώπη των δύο ταχυτήτων.

[13] Η ιδιορρυθμία αυτή της παράλληλης ισχύος δύο νομικών συστημάτων προκαλεί το ερώτημα, κατά πόσον το κοινωνικό πρωτόκολλο με την προσαρτημένη Συμφωνία συνιστούν διεθνές ή κοινοτικό

επιστημονική κοινότητα και τα ευρωπαϊκά συνδικάτα, ωστόσο, θεώρησαν το Μάαστριχτ επιτυχία, καθώς στην ουσία το κοινωνικό πρωτόκολλο αποτελούσε τη συνέχεια του κοινοτικού Χάρτη, και την πρώτη απόπειρα θεσμικής και νομικής έκφρασής του. (Σακελλαρόπουλος Θεόδωρος 1993, Kenner J. 2003)

2.Η Συνθήκη του Άμστερνταμ και τα άρθρα 125 - 130 Συνθ. ΕΚ

Γενικά

Η Συνθήκη που υπογράφτηκε στο Άμστερνταμ στις 17 Ιουνίου 1997, μόλις έξι χρόνια και μισό μετά τη Συνθήκη του Μάαστριχτ, δεν επέφερε σημαντικές αλλαγές στη διαδικασία ολοκλήρωσης, αλλά σημείωσε ορισμένες προόδους σε αρκετές πολιτικές.[14]

δίκαιο. Πράγματι, είναι δυνατόν να υποστηριχθεί ‘ότι με την υπογραφή των κειμένων αυτών οι δώδεκα συμφώνησαν να χρησιμοποιούνται κοινοτικά όργανα (όπως το Συμβούλιο και η Επιτροπή) για την παραγωγή πράξεων που κινούνται στο χώρο της διακρατικής συνεργασίας. Μια τέτοια άποψη θα είχε σημαντικές συνέπειες, καθόσον αφορά την ενσωμάτωση και το προβάδισμα των πράξεων αυτών στην έννομη τάξη των ΚΜ, ενώ θα προβλημάτιζε το ΔΕΚ ως προς την αρμοδιότητά του να ερευνήσει προδικαστικά ερωτήματα ερμηνείας και κύρους των σχετικών πράξεων . (Γεραρή Χ. 1994: 1139).

[14] Η πιο σημαντική εξέλιξη ήταν η μεταφορά στην πτέρυγα της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, η οποία διέπεται από την κοινοτική μέθοδο λήψης των αποφάσεων, των πολιτικών που σχετίζονται με την ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων, ιδίως των θεμάτων των σχετικών με τις θεωρήσεις, το άσυλο και τη μετανάστευση. Κυρίως, κατέστησε πιο αποτελεσματική τη θεσμική δομή της Ένωσης , ιδίως δια της επέκτασης της διαδικασίας συναπόφασης (Κοινοβουλίου/Συμβουλίου) και της λήψης των αποφάσεων κατά πλειοψηφία.

Στην πτέρυγα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η Συνθήκη του Άμστερνταμ ενδυνάμωσε κάπως την κοινή εξωτερική πολιτική και πολιτική ασφαλείας, καθιστώντας το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο (τους αρχηγούς κρατών ή κυβερνήσεων) υπεύθυνο για τον ορισμό κοινών στρατηγικών, τις οποίες θα εφαρμόζουν τα κράτη μέλη και η Ένωση, ορίζοντας έναν ύπατο εκπρόσωπο για την ΚΕΠΠΑ (τον Γενικό Γραμματέα του Συμβουλίου) και ιδρύοντας μια μονάδα πολιτικού προγραμματισμού και επείγουσας δράσης υπό την αρμοδιότητά του

Ένας πολύ σημαντικός[15] στόχος της Συνθήκης του Άμστερνταμ ήταν να θέσει την **απασχόληση** και την **κοινωνική προστασία** στην καρδιά της Ένωσης. Αρχικά η απασχόληση δεν συγκαταλεγόταν μεταξύ των θεμάτων της ημερησίας διατάξεως της Διακυβερνητικής που κατέληξε στην αναθεώρηση της Συνθήκης στο Άμστερνταμ[16]. Το θέμα έθεσε εκ των υστέρων ο νεοεκλεγείς τότε (Μάιος 1997) Γάλλος πρωθυπουργός Lionel Jospin, ο οποίος υποστήριξε ότι η πολιτική της απασχόλησης και ο έλεγχος της αγοράς εργασίας θα έπρεπε να συγκαταλεγεί μεταξύ των θεμάτων που θα έβρισκαν πρόσβαση στη νέα Συνθήκη διότι μια τέτοια μέριμνα των εταίρων της Κοινότητας, εκπεφασμένη στο επίσημο κείμενο, και το κύρος της Ένωσης θα ενίσχυε – με δεδομένη την υψηλή ανεργία στις χώρες που την συνθέτουν- αλλά και στην κοινή γνώμη θα προσέφερε κάποιο αντιστάθμισμα για την διαφανείσα αδυναμία των διαπραγματεύσεων να προχωρήσουν στις ομολογουμένως απαιτούμενες τροποποιήσεις στη δομή και λειτουργία των θεσμικών οργάνων και ακόμα περισσότερο στην από πολλούς προσδοκόμενη διεύρυνση της συνεργασίας στον τομέα της εξωτερικής πολιτικής (δεύτερος πυλώνας).

Πλέον αυτού η προοπτική αντιμετώπισης της ανεργίας σε κοινοτικό επίπεδο θα διασκέδαζε τις εντυπώσεις από την εμμονή των εταίρων στην ταχεία και χωρίς παρεκκλίσεις επίτευξη των κριτηρίων σύγκλισης της ΟΝΕ, μιας πολιτικής που κάθε άλλο παρά φιλική προς την ανάπτυξη της απασχόλησης φαίνεται να είναι[17] (τουλάχιστον κατά τη διάρκεια της μεταβατικής περιόδου προς την πλήρη σύγκλιση).

---

[15] Ο τίτλος για την απασχόληση θεωρείται το κυριότερο επίτευγμα της Συνθήκης του Άμστερνταμ

[16] Η νομισματική σταθερότητα και ειδικότερα κατά τη διαδικασία εισαγωγής του εννιαίου ευρωπαϊκού νομίσματος δεν είναι στόχος που συμβαδίζει με την οικονομική ανάπτυξη και τη δημιουργία θέσεων εργασίας.

[17] Η νομισματική σταθερότητα και ειδικότερα κατά τη διαδικασία εισαγωγής του ενιαίου ευρωπαϊκού νομίσματος δεν είναι στόχος που συμβαδίζει με την οικονομική ανάπτυξη και τη δημιουργία θέσεων εργασίας.

Η προσπάθεια της γαλλικής κυβέρνησης ενισχύθηκε και από την κυβερνητική αλλαγή στην Βρετανία όπου οι αντιλήψεις του «New Labour» απέκτησαν συγκεκριμένη κυβερνητική έκφραση με την άνοδο των Εργατικών στην εξουσία. (Janine Goetschy 1999).

Τα άρθρα 125 - 130 Συνθ. ΕΚ

Έτσι λοιπόν, τελικά όλοι συμφώνησαν στο να συμπεριληφθούν στη νέα Συνθήκη και ρητές διατάξεις σχετικά με το ακανθώδες πρόβλημα της ανεργίας. Η εξέλιξη αυτή αποτυπώθηκε καταρχήν στα άρθρα 2 (3) της Συνθ ΕΕ και 2 (2) της Συνθ ΕΚ , όπου γίνεται λόγος για ένα «υψηλό επίπεδο απασχόλησης» και αποτέλεσαν το γνωστό πλέον κεφάλαιο για την απασχόληση.

Ήδη όμως με το άρθρο 125 του κεφαλαίου για την απασχόληση, το οποίο εισάγει τις νέες διατάξεις, καθίσταται απολύτως σαφές ευθύς εξαρχής ότι η πολιτική της απασχόλησης εξακολουθεί να ανήκει στην αποκλειστική αρμοδιότητα των κρατών μελών,[18] τα οποία ουδόλως διατίθενται να παραχωρήσουν στην Κοινότητα αποφασιστικές εξουσίες κανονιστικών παρεμβάσεων στα σχετικά με την απασχόληση και την αγορά εργασίας ζητήματα. Τελικά, όπως θα διαπιστώσουμε και στη συνέχεια κατά την παρουσίαση των υπολοίπων ρυθμίσεων του νέου τίτλου, τα κράτη μέλη απλώς υπόσχονται ότι θα συνεργάζονται και θα συντονίζουν τη δράση τους επί των σχετικών ζητημάτων.

Έτσι λοιπόν με το άρθρο 126 με τον τίτλο «Συμβολή των κρατών – μελών για την ανάπτυξη του επιπέδου της απασχόλησης» τα κράτη μέλη συμφωνούν στο να

[18] Ενώ δήλωνε ότι τα κράτη μέλη είχαν την κύρια ευθύνη για την απασχόληση, η αναθεωρημένη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Κοινότητα τα υποχρέωσε να επιδιώκουν από κοινού να εξεύρουν λύσεις για την καταπολέμηση της ανεργίας. Η κυβέρνηση των Εργατικών του Ηνωμένου Βασιλείου δέχτηκε τους κοινωνικούς στόχους της Συνθήκης και επομένως η συμφωνία για την κοινωνική πολιτική, η οποία εξαιρούσε αυτό το κράτος από αυτήν την κοινή πολιτική, καταργήθηκε.

«συνεργάζονται» και να «συντονίζουν» τη δράση τους προς το συμφέρον όλων. Η συνεργασία αυτή όμως θα γίνεται εντός των πλαισίων (και με τους περιορισμούς) αφενός των ιδιαιτέρων συνθηκών που επικρατούν σε κάθε κράτος και απορρέουν από τις εθνικές πρακτικές στις εργασιακές σχέσεις και αφετέρου της πορείας της οικονομικής τους πολιτικής, όπως αυτή θα διαμορφώνεται στη βάση των *γενικών προσανατολισμών* που θα καθορίζει το Συμβούλιο κατά το άρθρο 99 παρ. 2[19]. Με άλλα λόγια, συνεργασία και συντονισμός και μάλιστα με περιοριστικούς όρους και όχι κοινή πολιτική απασχόλησης.

Εν συνεχεία, το επόμενο άρθρο (127) με τον τίτλο «Πρωτοβουλίες της Επιτροπής για την ανάπτυξη της απασχόλησης» υποχρεώνει την Επιτροπή να συμβάλλει στην ανάπτυξη του υψηλού επιπέδου απασχόλησης που έχουν ήδη εξαγγείλει τα άρθρα 2 ΣυνθΕΕ και 2 της ΣυνθΕΚ. Η συμβολή της αυτή συνίσταται στην ενθάρρυνση της συνεργασίας στην οποίαν ούτως ή άλλως θα επιδίδονταν τα κράτη μέλη κατά το προηγούμενο άρθρο και στη συμπλήρωση της δράσης τους σ΄ αυτόν τον τομέα αν προκύψει τέτοια ανάγκη. Προκειμένου όμως να μη μείνει κανένα περιθώριο για οποιαδήποτε σκέψη εκχωρήσεως αρμοδιοτήτων στην Επιτροπή, το άρθρο – κατ΄ απαίτησιν ορισμένων κρατών μελών – δεν παραλείπει να επισημάνει ότι πρόκειται για *απλή ενθάρρυνση* προς τα κράτη να αναπτύξουν δεσμούς συνεργασίας μεταξύ των, αποκλειόμενης της μεταφοράς εξουσίας από τα κράτη προς το κοινοτικό αυτό όργανο.

Το επόμενο άρθρο (128), που φέρει τον τίτλο *«Δραστηριότητες του Συμβουλίου για την ανάπτυξη της απασχόλησης»* , αναφέρεται στις εξουσίες του Συμβουλίου σχετικά με την πολιτική απασχόλησης. Οι δυνατότητες του Συμβουλίου κινούνται στην περιοχή του «*υποδικαίου*» («soft law»), δηλ. κανόνων που είναι κάτι περισσότερο από ηθικοπολιτικές αρχές αλλά που δεν είναι «δίκαιο» [20]. Έτσι λοιπόν

[19] «Το Συμβούλιο, αποφασίζοντας με ειδική πλειοψηφία μετά από σύσταση της Επιτροπής, συντάσσει σχέδιο των γενικών προσανατολισμών των οικονομικών πολιτικών των κρατών μελών της Κοινότητας και απευθύνει έκθεση με τα πορίσματά του στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο».

[20] Βλ. Σκανδάμης Ν. 2003: 239

το Συμβούλιο αποκτά αρμοδιότητα να παρεμβαίνει κατά κάποιο τρόπο και ως ένα βαθμό στην αγορά εργασίας, πράγμα που προσδίδει κύρος στην Κοινότητα, ωστόσο είναι σαφές ότι δεν μπορεί να θεσπίσει δεσμευτικές υποχρεώσεις για τα κράτη μέλη στον τομέα της πολιτικής τους απασχόλησης. Αν διαπιστωθεί ότι κάποιο ή κάποια κράτη παραλείπουν να συμμορφωθούν εν όλω ή εν μέρει με τις κατευθυντήριες γραμμές που χαράζει κατ΄ έτος, το βαρύτερο μέτρο που μπορεί να λάβει το Συμβούλιο εναντίον τους είναι να τους απευθύνει μία *σύσταση*.[21]

Ενδιαφέρον παρουσιάζει και το αμέσως επόμενο άρθρο (129) με τον τίτλο «Ειδικά μέτρα του Συμβουλίου για την ανάπτυξη της απασχόλησης». Δεν είναι ωστόσο σαφές (ίσως σκόπιμα) περί ποιων μέτρων πρόκειται. Έτσι λοιπόν νοητό είναι κάθε μέτρο που στοχεύει στη διευκόλυνση της συνεργασίας μεταξύ των κρατών μελών και στην υποστήριξη της παρέμβασής τους στην αγορά εργασίας, όπως λ.χ. ανταμοιβές για τη μείωση της ανεργίας ή αντίστοιχα πρόστιμα για την αύξησή της.

Σε κάθε περίπτωση καθίσταται και πάλι σαφές ότι αποκλείεται κοινοτική παρέμβαση υπό τη μορφή λ.χ. οδηγιών για την εναρμόνιση των διατάξεων (νομοθετικών ή κανονιστικών) των κρατών μελών στον τομέα της απασχόλησης, ο οποίος, όπως προαναφέρθηκε, εξακολουθεί να παραμένει, και μετά την κοινοτική θεσμοποίηση του κοινοτικού ενδιαφέροντος γι αυτήν στην αποκλειστική αρμοδιότητα των κρατών μελών.

Τα κράτη μέλη με δήλωση που προσαρτούν στο άρθρο 129 ξεκαθαρίζουν ότι οι δαπάνες που θα προκύψουν από την εφαρμογή του άρθρου θα βαρύνουν τον τακτικό προϋπολογισμό της Κοινότητας και όχι τα διαρθρωτικά ταμεία, με αποτέλεσμα να μην είναι δυνατό να χρηματοδοτηθούν ειδικά προγράμματα απασχόλησης

Το κεφάλαιο για την απασχόληση κλείνει με το άρθρο 130, με τι οποίο συνιστάται μια *συμβουλευτική επιτροπή για την απασχόληση*. Οι ρυθμίσεις για την Επιτροπή Απασχόλησης οφείλονται σε σουηδική πρωτοβουλία, κύρια αποστολή της

[21] Οι Συστάσεις και οι Γνώμες δεν έχουν σύμφωνα με το αρθ. 249 παργ. 5ΣυνθΕΚ (169παργ. 5 ΣυνθΕΚ) δεσμευτική ισχύ, «δεν δεσμεύουν». (Παπαγιάννης Δ. 2007: 224)

οποίας φαίνεται να είναι η επιβοήθηση και ο συντονισμός ανάμεσα στα Κράτη μέλη της πολιτικής της απασχόλησης και των παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας.

Πάντως η Επιτροπή Απασχόλησης, που ταχύτατα συγκροτήθηκε, μάλλον δεν έπεισε ότι θα επιτελεί ουσιαστικό έργο, τέτοιο που να δικαιολογεί την περαιτέρω διόγκωση του ούτως ή άλλως δαιδαλώδους γραφειοκρατικού μηχανισμού της Κοινότητος.

Αξιολόγηση των ρυθμίσεων της Συνθήκης του Άμστερνταμ

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ αποκαθιστά την ενότητα και τη συνοχή της κοινωνικής πολιτικής με την ένταξη στη Συνθήκη της προαναφερθείσας συμφωνίας μετά την υπογραφή της από το Ηνωμένο Βασίλειο. Οι στόχοι της κοινωνικής πολιτικής τίθενται με βάση τον Κοινωνικό Ευρωπαϊκό Χάρτη και τον κοινοτικό χάρτη των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Το Συμβούλιο μπορεί να παρεμβαίνει ή να ενισχύει τη δράση του με την υιοθέτηση οδηγιών που λαμβάνονται με ειδική πλειοψηφία, σε συναπόφαση με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και έπειτα από συμβουλή της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής καθώς και της Επιτροπής των Περιφερειών στους εξής τομείς:

- Υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων
- Συνθήκες εργασίας
- Ενσωμάτωση ανθρώπων αποκλεισμένων την αγορά εργασίας
- Πληροφόρηση και παροχή συμβουλών στους εργαζομένους
- Ισότητα ανδρών και γυναικών όσον αφορά στις ευκαιρίες τους στην αγορά εργασίας και την μεταχείριση τους σε αυτή

Το Συμβούλιο αποφασίζει με ομοφωνία για τα εξής ζητήματα:

- Κοινωνική ασφάλεια και η κοινωνική προστασία των εργαζομένων
- Προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασής τους

- Αντιπροσώπευση και συλλογική άμυνα των συμφερόντων των εργαζομένων και των εργοδοτών
- Συνθήκες εργασίας για υπηκόους τρίτων κρατών που διαμένουν στο έδαφος της Ε.Ε.
- Οικονομικές συνεισφορές που στοχεύουν στην προώθηση της εργασίας και στη δημιουργία θέσεων εργασίας

Σχετικά με τις αποδοχές ή το δικαίωμα της απεργίας, παραμένουν εκτός της κοινοτικής δικαιοδοσίας.

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι η προσθήκη του κεφαλαίου για την απασχόληση απετέλεσε ένα θετικό βήμα για την αντιμετώπιση της συνεχώς διογκούμενης ανεργίας στην Ε.Ε. Όμως οι σχετικές ρυθμίσεις δεν εξοπλίζουν τα κοινοτικά όργανα με αποφασιστικές εξουσίες και αρμοδιότητες που να εγγυώνται μια αποτελεσματική παρέμβαση σε κοινοτικό επίπεδο. (Αγαλλοπούλου Π. 2001).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^{Ο} : Οι Χάρτες και το κοινοτικό κεκτημένο μέσα από τις οδηγίες που εκδόθηκαν

Εισαγωγή

Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης είναι, στον οικονομικό και κοινωνικό τομέα, το αντίστοιχο της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου που κατοχυρώνει τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα. Στην ενότητα 1 εξετάζουμε τον Χάρτη, το πρόσθετο πρωτόκολλο και τα σχετικά με τους εργαζόμενους άρθρα. Στην επόμενη ενότητα με τίτλο: Ο Κοινωνικός Χάρτης για τα Θεμελιώδη Δικαιώματα των Εργαζομένων, αναλύουμε τα δικαιώματα που αυτός κατοχυρώνει - αυτά αφορούν κυρίως την αγορά εργασίας, την επαγγελματική κατάρτιση, την κοινωνική προστασία, τις ίσες ευκαιρίες, την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία – με την έγκρισή του από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο το 1989. Αποτελεί τη νομοθετική πτυχή της κοινωνικής συνοχής και μέλλει να αποτελέσει την εγγύηση για βελτιώσεις στον κοινωνικό τομέα ενώ παράλληλα μέσω αυτού εμβαθύνεται και διευρύνεται η προστασία των εργαζομένων. Επίσης αναφερόμαστε στο ότι μολονότι δεν αποτελεί νομικό κείμενο με δεσμευτική ισχύ, το ειδικό και ηθικό βάρος του είναι πολύ μεγάλο και επιχειρηματολογούμε πάνω σε αυτό. Τέλος στην ενότητα 3, ασχολούμαστε με τις οδηγίες που εξεδώθησαν κυρίως από τη δεκαετία του ΄70 και μετά (μέχρι τότε υπήρχε ισχνή νομική κάλυψη). Στην περίοδο αυτή υιοθετήθηκαν σημαντικές οδηγίες για την ίση αμοιβή και τις ομαδικές απολύσεις, για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων κ.ο.κ. Παράλληλα αναφερόμαστε και σε μεταγενέστερες οδηγίες.

1. Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης

Γενικά

Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης [22]υπογράφηκε στις 18 Οκτωβρίου 1961 στο Τορίνο της Ιταλίας και αποτελεί μία από τις Συνθήκες του Συμβουλίου της

[22] Βλ. στο παράρτημα, παρατίθεται αυτούσιος.

Ευρώπης[23] που προστατεύουν τα ανθρώπινα δικαιώματα[24] γενικότερα και ειδικότερα αναφέρεται και στα δικαιώματα των εργαζομένων. Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης διασφαλίζει οικονομικά και κοινωνικά ανθρώπινα δικαιώματα και είχε διευρυνθεί με την προσθήκη τριών Πρωτοκόλλων το 1988, το 1991 και το 1995. Το 1996 ξεκίνησε η υιοθέτηση του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, ο οποίος τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιουλίου 1999 και που σταδιακά θα αντικαταστήσει πλήρως τον πρώτο Χάρτη. Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης είναι, στον οικονομικό και κοινωνικό τομέα, το αντίστοιχο της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου[25] που κατοχυρώνει τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα. Ο Χάρτης άνοιξε

[23] Το Συμβούλιο της Ευρώπης (Γαλλ. Conseil de l' Europe) είναι ένας διεθνής οργανισμός 47 κρατών μελών της Ευρώπης. Ιδρύθηκε στις 5 Μαΐου του 1949. Είναι ο παλαιότερος οργανισμός ο οποίος έχει ως σκοπό την ευρωπαϊκή ενοποίηση με ιδιαίτερη έμφαση στα νομικά πρότυπα και την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τη δημοκρατική ανάπτυξη και τη ρύθμιση των νομοθεσιών καθώς και την πολιτισμική συνεργασία στην Ευρώπη. Η κυριότερη σύμβαση που καταρτίστηκε στα πλαίσια του Συμβουλίου της Ευρώπης είναι η ΕΣΔΑ. Όλα τα Ευρωπαϊκά κράτη τα οποία είναι διατεθειμένα να σεβαστούν τις αρχές του Συμβουλίου μπορούν να γίνουν μέλη του Συμβουλίου.(βλ. και Παραρά Π., *Σύνταγμα και Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου*).

[24] Τα ανθρώπινα δικαιώματα είναι «βασικά δικαιώματα και ελευθερίες που δικαιούνται όλοι οι άνθρωποι», τα οποία περιλαμβάνουν αστικά και πολιτικά δικαιώματα όπως το δικαίωμα στη ζωή και την ελευθερία, την ελευθερία σκέψης και έκφρασης, καθώς και την ισότητα ενώπιον του νόμου. Στα ανθρώπινα δικαιώματα περιλαμβάνονται, επίσης, κοινωνικά, πολιτιστικά και οικονομικά δικαιώματα, όπως το δικαίωμα της συμμετοχής στον πολιτισμό, το δικαίωμα στην τροφή, την εργασία και την εκπαίδευση

[25] Ενδεικτικά μπορούμε να σημειώσουμε ότι η ΕΣΔΑ υπογράφηκε στις 4.11.1950 από δώδεκα κράτη της Δυτικής, Βόρειας και Νότιας Ευρώπης (Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Δανία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία, Ισλανδία, Ιταλία, Λουξεμβούργο, Νορβηγία, Ολλανδία, Τουρκία). Σταδιακά στις τρεις επόμενες δεκαετίες ακολούθησαν ένδεκα ακόμη κράτη από τους ίδιους γεωπολιτικούς χώρους (΄Αγιος Μαρίνος, Αυστρία, Ελβετία, Ελλάδα, Ισπανία, Κύπρος, Λιχτενστάιν, Μάλτα, Πορτογαλία, Σουηδία, Φινλανδία) και στη δεκαετία του 1990 προστέθηκαν δεκαεπτά χώρες της Ανατολικής Ευρώπης (Αλβανία, Βουλγαρία, Γεωργία, Εσθονία, Κροατία, Λετονία, Λιθουανία, Μολδαβία, Ουγγαρία, Ουκρανία, Πολωνία, Ρουμανία, Ρωσία, Σλοβακία, Σλοβενία, Τσεχία, F.Y.R.O.M.) και η μικροσκοπική

προς υπογραφή στο Συμβούλιο της Ευρώπης το 1961 και τέθηκε σε ισχύ το 1965. Το αρχικό κείμενο του Χάρτη συμπληρώθηκε το 1988 και αναθεωρήθηκε σε βάθος το 1996. Κύριο γνώρισμα του Χάρτη είναι ο κανόνας σύμφωνα με τον οποίο κάθε συμβαλλόμενο κράτος που τον επικυρώνει δεν υποχρεούται να αποδεχθεί όλα τα δικαιώματα που περιέχει. Υποχρεούται πάντως να αποδεχθεί ένα ελάχιστο αριθμό θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων (άρθρο 20 του Χάρτη).

Η εφαρμογή του Κοινωνικού Χάρτη ελέγχεται, κυρίως, από έναν μηχανισμό που προβλέπει την τακτική υποβολή εκθέσεων. Ο έλεγχος των εκθέσεων έχει ανατεθεί στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων που αποτελείται από ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες, ενώ δύο άλλα όργανα του Συμβουλίου της Ευρώπης, η Κυβερνητική Επιτροπή και η Επιτροπή Υπουργών, παίζουν έναν πολύ σημαντικό πολιτικό ρόλο.[26] Ένας εκπρόσωπος της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, οι διεθνείς οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων και τα συνδικάτα, καθώς επίσης και ορισμένες μη κυβερνητικές οργανώσεις έχουν συμβουλευτικό ρόλο. Το Πρόσθετο Πρωτόκολλο στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, που προβλέπει μηχανισμό συλλογικών προσφυγών, τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιουλίου 1998, σκοπεύει να μειώσει τη

Ανδόρα. Έτσι σήμερα πια η ισχύς της Σύμβασης εκτείνεται σε μια τεράστια έκταση, από το Ρέικιαβικ ως τη Μεσόγειο και από εκεί ως το Βλαδιβοστόκ, καλύπτοντας περίπου οκτακόσια εκατομμύρια ανθρώπους, αφού σαρανταένα συνολικά κράτη την έχουν υπογράψει, επικυρώσει και θέσει σε ισχύ. Η ΕΣΔΑ ισχύει μάλιστα, με βάση το άρθρο ΙΙ.2 του Συντάγματος της Βοσνίας - Ερζεγοβίνης (4ο παράρτημα της ειρηνευτικής συμφωνίας του Dayton του 1995), και στη χώρα αυτή, παρόλο ότι η τελευταία δεν αποτελεί κράτος-μέλος της, ενώ ήδη, μετά την προσχώρηση της Γεωργίας, την υπέγραψαν και πρόκειται σύντομα να την επικυρώσουν η Αρμενία και το Αζερμπαϊτζάν. Η ακτινοβολία του προτύπου υπερεθνικής προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, το οποίο καθιέρωσε η ΕΣΔΑ, επεκτάθηκε εξάλλου και πέρα από την Ευρώπη, δίνοντας το έναυσμα για την υπογραφή της Αμερικανικής Σύμβασης Δικαιωμάτων το Ανθρώπου το 1969, του Αφρικανικού Χάρτη των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων και των Δικαιωμάτων των Λαών το 1981 και του Αραβικού Χάρτη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου το 1994. Ενδεικτικά βλ. Donna Gomien, Davis Harris, Leo Zwaak, 2001, *Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης: Δίκιο και Πρακτική*

[26] Βλ. και Δ. Καλομοίρης, Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης ΕΕΔ 28 1969

σημασία των πληροφοριών που έρχονται από τις κυβερνήσεις μέσω του μηχανισμού των εκθέσεων των κρατών, και να ενθαρρύνει τους κοινωνικούς εταίρους του Συμβουλίου της Ευρώπης (π.χ. τις διεθνείς οργανώσεις των εργαζομένων) και ορισμένες Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις να καταγγέλλουν απευθείας τις παραβιάσεις του Χάρτη στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων, υποβάλλοντας προσφυγές. Το Πρωτόκολλο για τις συλλογικές προσφυγές είναι ο πρώτος μηχανισμός συλλογικών προσφυγών στον κοινωνικό χώρο. Η Ελλάδα δεν έχει μέχρι στιγμής αναγνωρίσει δικαίωμα στις ελληνικές ΜΚΟ να καταθέτουν συλλογικές προσφυγές.

Γενικά ο Χάρτης παρέχει:

- Προστασία στους χώρους εργασίας

- Ειδική προστασία σε χώρους εκτός εργασίας για ευάλωτες κατηγορίες προσώπων

- Κοινωνική προστασία για το σύνολο του πληθυσμού, στους χώρους εργασίας και έξω από αυτούς.

Τα σχετικά με τους εργαζομένους άρθρα

Τα συμβαλλόμενα Μέρη αναγνώρισαν ως σκοπό της πολιτικής τους να προωθήσουν με όλα τα χρήσιμα μέσα, σε εθνικό και διεθνές επίπεδο, την επίτευξη προϋποθέσεων για την εξασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης των ακολούθων δικαιωμάτων και αρχών (Αναφερόμαστε στα άρθρα τα οποία σχετίζονται άμεσα με τα δικαιώματα των εργαζομένων):

Άρθρο 1: Κάθε πρόσωπο θα πρέπει να έχει τη δυνατότητα να κερδίζει τη ζωή του με εργασία που αναλαμβάνει ελεύθερα

Άρθρο 2: Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε δίκαιες συνθήκες εργασίας

Άρθρο 3: Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε ασφαλείς και υγιεινές συνθήκες εργασίας

Άρθρο 4: Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε δίκαιη αμοιβή, που να εξασφαλίζει σ΄ αυτούς και στις οικογένειές τους ικανοποιητικό βιοτικό επίπεδο

Άρθρο 5: Όλοι οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες έχουν δικαίωμα να συνεταιρίζονται ελεύθερα στα πλαίσια εθνικών ή διεθνών οργανώσεων για την προστασία των οικονομικών και κοινωνικών συμφερόντων τους.

Άρθρο 6: Όλοι οι εργαζόμενοι (και οι εργοδότες τους) έχουν δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης,

Άρθρο 7: Τα παιδιά και τα νεαρά πρόσωπα έχουν δικαίωμα για ειδική προστασία από τους σωματικούς και ηθικούς κινδύνους στους οποίους εκτίθενται

Άρθρο 8: Οι εργαζόμενες γυναίκες σε περίπτωση μητρότητας, καθώς και οι άλλες εργαζόμενες, σε ορισμένες περιπτώσεις, έχουν δικαίωμα για ειδική προστασία στην εργασία τους

Άρθρο 15: Κάθε ανάπηρο πρόσωπο έχει δικαίωμα για επαγγελματική εκπαίδευση και για επαγγελματική και κοινωνική επαναπροσαρμογή, από την αιτία και τη φύση της αναπηρίας του.

2. Ο Κοινωνικός Χάρτης για τα Θεμελιώδη Δικαιώματα των Εργαζομένων

Ο χάρτης των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, ο οποίος καλείται κοινωνικός χάρτης, εγκρίθηκε το 1989[27] με τη μορφή δήλωσης[28], από όλα τα κράτη μέλη πλην του Ηνωμένου Βασιλείου που τον υπέγραψε μόλις το 1998. Θεωρήθηκε ως πολιτικό μέσο το οποίο περιλαμβάνει «ηθικές υποχρεώσεις»

[27] Ο χάρτης των θεμελιωδών δικαιωμάτων εγκρίθηκε στη Νίκαια στις 7 Δεκεμβρίου 2000

[28] Τα μέλη της κοινότητας δεν του προσέδωσαν υποχρεωτικό χαρακτήρα, έχει απλώς τον τύπο της διακηρύξεως

που αποσκοπούν στην εξασφάλιση του σεβασμού ορισμένων κοινωνικών δικαιωμάτων στα κράτη. Τα δικαιώματα αυτά αφορούν κυρίως την αγορά εργασίας, την επαγγελματική κατάρτιση, την κοινωνική προστασία, τις ίσες ευκαιρίες, την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Περιλαμβάνει επίσης ρητό αίτημα προς την Επιτροπή να αναλάβει πρωτοβουλίες με στόχο τη μεταφορά του περιεχομένου του κοινωνικού χάρτη στις νομοθετικές πράξεις.

Πιο αναλυτικά περιλαμβάνει σε 26 σημεία έναν προγραμματικό κατάλογο των βασικών δικαιωμάτων των μισθωτών και των εργαζομένων. Αρχικά, αναφέρεται στα γενικότερα δικαιώματα όπως στο δικαίωμα της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων και της άσκησης οποιουδήποτε επαγγέλματος στις χώρες της Κοινότητας, το δικαίωμα της ελεύθερης επιλογής και άσκησης επαγγέλματος, το δικαίωμα στην ανάπαυση και τον ελεύθερο χρόνο, το δικαίωμα στην κοινωνική προστασία και την κοινωνική ασφάλιση. Κωδικοποιεί επίσης τα δικαιώματα των εργαζομένων στο χώρο της εργασίας, όπως το δικαίωμα στις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, το δικαίωμα στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, το δικαίωμα της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, το δικαίωμα στην πληροφόρηση, διαβούλευση και συμμετοχή των εργαζομένων [29], το δικαίωμα προστασίας της υγείας και ασφάλειας στο χώρο της εργασίας. Τέλος αναφέρεται σε δικαιώματα ειδικών ομάδων εργαζομένων, όπως το δικαίωμα προστασίας της

[29] Το δικαίωμα των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση εντάσσεται και αποτελεί έκφραση του παραδοσιακού, και με μακρά ιστορία εθνική αλλά και κοινοτική πίσω του, ευρωπαϊκού δικαιώματος για συμμετοχή των μισθωτών στις αποφάσεις των επιχειρήσεων – και ομίλων επιχειρήσεων – στις οποίες εργάζονται. Το δικαίωμα συμμετοχής συμπεριλαμβάνει, ως γνωστόν, και άλλες διαβαθμίσεις που συνιστούν μάλιστα ισχυρότερες εκφάνσεις του, όπως είναι η συναπόφαση, δηλαδή ο συγκαθορισμός των αποφάσεων διαφόρων κατηγοριών κατά περίπτωση εργασιακής – ασφαλιστικής ή οικονομικής φύσης και η συνδιαχείριση η οποία επικεντρώνεται στα πιο σημαντικά οικονομικά θέματα. Πρόκειται για δικαίωμα που συνδέεται τόσο με τη δημοκρατία, τις δημοκρατικές διαδικασίες στα πλαίσια της επιχείρησης, τη δημοκρατία στο χώρο εργασίας, όσο και με τη σύμπραξη των εργαζομένων – μέσω των εκπροσώπων τους – στην οικονομική διαχείριση της επιχείρηση, η οποία απαντάται κυρίως στη Γερμανία και, με ηπιότερες μορφές, στη Γαλλία και την Ολλανδία. (Κραβαρίτου Γ. 2004:641)

παιδικής εργασίας, το δικαίωμα αξιοπρεπούς διαβίωσης των συνταξιούχων, καθώς και τα δικαιώματα των μειονεκτούντων ατόμων για επαγγελματική κατάρτιση.

Με τον κοινοτικό Χάρτη αναμφισβήτητα υπήρξε μια σημαντική πρόοδος. Πρώτον, διότι για πρώτη φορά κωδικοποιήθηκαν σε πανευρωπαϊκό επίπεδο τα δικαιώματα των εργαζομένων. Δεύτερον, διότι η ψήφισή του κατέστησε ακόμη πιο έντονο το θεσμικό έλλειμμα της Κοινότητας στα κοινωνικά ζητήματα. Και τρίτον, διότι σηματοδότησε[30] τις κατευθύνσεις της μελλοντικής ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής[31]. Μολονότι δεν αποτελεί νομικό κείμενο με δεσμευτική ισχύ, το ειδικό και ηθικό βάρος του είναι πολύ μεγάλο. Αν και πολεμήθηκε από εργοδοτικές οργανώσεις και νεοφιλελεύθερες κυβερνήσεις[32], ο Χάρτης απέκτησε μεγάλο ηθικό κύρος. Αποτέλεσε και αποτελεί το πραγματικό και δυναμικό πλαίσιο το οποίο δεν μπορεί να παραγνωρίσουν άμεσα και ευθέως κοινοτικά όργανα, εθνικές κυβερνήσεις, κοινωνικοί εταίροι κ.λ.π. στις αποφάσεις και ενέργειές τους σχετικά με τον ευρωπαϊκό κοινωνικό χώρο. (Σακελλαρόπουλος Θ. 2001)

3.Οδηγίες σχετικές με την πολιτική απασχόλησης

Οι γενικοί κανόνες αρμοδιότητας της Ευρωπαϊκής Κοινότητας για την έκδοση οδηγιών, με στόχο την προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών – μελών, καλύπτουν, βέβαια, καταρχήν και την περιοχή του εργατικού δικαίου. Υφίστανται, όμως ορισμένα σοβαρά εμπόδια , που υπονομεύουν σημαντικά την εφαρμογή των κανόνων

[30] Τον κοινωνικό χάρτη ακολούθησαν προγράμματα δράσης και συγκεκριμένες νομοθετικές προτάσεις

[31] Αυτό που δηλώνεται μέσα από τις εν λόγω διατάξεις και τη συσχέτισή τους είναι το εξής: ότι η Ε.Ε. δεν βασίζεται, δεν θεμελιώνεται μόνο πάνω στα κλασσικά ατομικά δικαιώματα. Η Ένωση θεμελιώνεται ταυτοχρόνως και κατ΄ ίσον λόγο, ή καλύτερα «αδιαιρέτως», και στα κοινωνικά δικαιώματα. Τα κοινωνικά δικαιώματα τα οποία δημιουργούν ένα δίκτυο αλληλεγγύης που συνέχει, συγκρατεί, συνδέει τους πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η αλληλεγγύη, και ότι συνεπάγεται, εκφράζει μια θεμελιώδη αρχή του ευρωπαϊκού νομικού πολιτισμού, μια αρχή που χαρακτηρίζει οπωσδήποτε το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο. (Κραβαρίτου Γ. 2004: 642).

[32] όπως η βρετανική της Θάτσερ, η οποία τελικά δεν τον ψήφισε

αυτών ειδικά στο χώρο των εργασιακών σχέσεων. Η νομοθετική αρμοδιότητα της Κοινότητας βαρύνεται, καταρχήν, με μια εγγενή αδυναμία, την ελλιπή δημοκρατική νομιμοποίηση. Ύστερα αποτελεί σημαντικό εμπόδιο για τη δημιουργία Ενιαίου Ευρωπαϊκού Δικαίου η ομοφωνία[33] η οποία αξιώνεται για την έκδοση Οδηγιών που αφορούν δικαιώματα και συμφέροντα των μισθωτών. Η ομοφωνία, βέβαια στο Συμβούλιο δεν σημαίνει παρά αναγνώριση δικαιώματος αρνησικυρίας σε κάθε κράτος – μέλος. Για το βασικό κύκλο των εργασιακών θεμάτων απαιτείται, συνεπώς απόλυτη σύμπτωση των στόχων κοινωνικής πολιτικής όλων, ανεξαιρέτως, των κρατών – μελών κι αυτό είναι δύσκολο να κατορθωθεί στην πράξη. Πρόσθετο φραγμό στη διαμόρφωση αυτοτελούς Ευρωπαϊκού Εργατικού Δικαίου συνιστά, ασφαλώς, και η ρητή θεσμοθέτηση από τη συνθήκη του Μάαστριχτ της αρχής της επικουρικότητας [34] που αναγγέλλει την επέμβαση της Ε.Ε. , μόνον όταν τα συγκεκριμένα θέματα δεν μπορούν να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά από τις εθνικές δικαιοπραξίες.

Ωστόσο, παρά την ισχνή νομική κάλυψη, συντελέσθηκαν σημαντικά βήματα προόδου και στον τομέα των εργασιακών σχέσεων. Με την άνοδο της σοσιαλδημοκρατίας τη δεκαετία του ΄70 και την έμφαση στο ρόλο της μισθωτής εργασίας, φύσηξε νέος άνεμος, σε βαθμό που η δεκαετία αυτή να χαρακτηρίζεται δικαίως ως η χρυσή δεκαετία του εργατικού δικαίου. Στην περίοδο αυτή υιοθετήθηκαν σημαντικές οδηγίες (Νίκα Ν. 1996: 50). Έτσι αφού τονίστηκε, ενόψει της προηγηθείσας οικονομικής ύφεσης, της ανεργίας και του πληθωρισμού, τόσο στη διάσκεψη κορυφής του Παρισιού το 1972, όσο και από το Συμβούλιο των Υπουργών το 1974 η σημασία της κοινωνικής πολιτικής της Κοινότητας και η ανάγκη δραστηριοποίησής της στο χώρο αυτό, υιοθετήθηκαν Οδηγίες σε σημαντικά εργατικά θέματα, όπως:

1. Η Οδηγία 75/29/ΕΟΚ του έτους 1975 – και τώρα αναθεωρημένη Οδηγία 98/59 Ε.Ε. – για τις ομαδικές απολύσεις

[33] Άρθρο 100 Α ΙΙ Συνθ ΕΚ
[34] Άρθρο 3 Β ΙΙ Συνθ ΕΚ

2. Η Οδηγία 77/187/ΕΟΚ του έτους 1977 – και πλέον Οδηγία 2001/23/Ε.Ε. - για τη διατήρηση του δικαιώματος των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχειρήσεως
3. Η Οδηγία 80/987/ΕΟΚ του έτους 1980 για την προστασία των μισθωτών σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη
4. Η Οδηγία-πλαίσιο 89/391της 12ης Ιουνίου 1989 για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. (Περλίγγα Ε. 2004 :10)

Στη δεκαετία του΄80, που σε μεγάλο μέρος της κυριάρχησε η νεοφιλελεύθερη τάση στα πλαίσια της ΕΟΚ, πολύ λίγο επεκτάθηκε η κοινοτική νομοθεσία. Στα τέλη της δεκαετίας του ΄80 κατέστη δυνατή, μετά από 3ετή κυοφορία η υιοθέτηση στις 9.12.1989 από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Στρασβούργου του «Κοινοτικού Χάρτη των κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων», τον οποίο – όπως είδαμε σε προηγούμενη ενότητα – δεν συνυπέγραψε η Μεγάλη Βρετανία, ο οποίος υπήρξε μια διακήρυξη που απαριθμεί ορισμένα βασικά κοινωνικά δικαιώματα, χωρίς να παραβιάζει την αρχή της επικουρικότητας της Επιτροπής, και δυστυχώς παρέμεινε επί μακρόν απλή διακήρυξη, χωρίς δεσμευτική ισχύ. Παρά το χαρακτήρα του ως πολιτικής, κυρίως διακήρυξης η επιτροπή κατάρτισε πρόγραμμα δράσης με σχέδια οδηγιών για την υλοποίησή του, σχετικές δε είναι οι κάτωθι οδηγίες:

5. Η Οδηγία 93/104/ΕΚ για το χρόνο εργασίας
6. Η Οδηγία 94/33/ΕΚ για την εργασία ανηλίκων (Περλίγγα Ε. 2004)

Από το 1994 και μετά παρατηρούμε ωστόσο στα πλαίσια της Ε.Ε, την τάση για μια γενικευμένη αναγνώριση του δικαιώματος της συμμετοχής των εργαζομένων στις επιχειρήσεις, συμμετοχή που στο Χάρτη της Νίκαιας έχει περιορισθεί, συρρικνωθεί, στην ενημέρωση και στη διαβούλευση. Η τάση αυτή της γενίκευσης εκδηλώνεται με τις κάτωθι οδηγίες:

7. Η Οδηγία 94/45 της 22ης Σεπτεμβρίου 1994 για την εγκαθίδρυση ευρωπαϊκών εργασιακών συμβουλίων, που

μετά από μια τριετία επεκτάθηκε και στο Ηνωμένο Βασίλειο με την Οδηγία 97/74 της 15ης Δεκεμβρίου 1997. Η Οδηγία αυτή αφορά τις πολυεθνικές επιχειρήσεις που διαθέτουν εγκατάσταση σε τουλάχιστον δύο κράτη – μέλη, με προσωπικό στην κάθε μια τουλάχιστον εκατόν πενήντα εργαζομένων και σε επίπεδο κοινοτικό χιλίων τουλάχιστον εργαζομένων.

8. Η Οδηγία 97/45 για την ενημέρωση και τη διαβούλευση με την κεντρική διεύθυνση πολυεθνικής ανεξαρτήτου τόπου εγκατάστασής της , δηλαδή και εκτός Ε.Ε. (Κραβαρίτου Γ. 2004).

Η δικαιοπλαστική συμβολή του ΔΕΚ και σε θέματα εργατικού δικαίου, η εξέλιξη της οικονομικής ζωής και της τεχνολογίας και η ανάγκη μεγαλύτερου συντονισμού των νομοθεσιών στην κοινωνική – εργατική πολιτική επέβαλαν την τροποποίηση παλαιοτέρων οδηγιών και την έκδοση νέων. Ενδεικτικά θα αναφέρουμε τις κάτωθι Οδηγίες:

9. Η Οδηγία 91/533 που ρυθμίζει θέματα υποχρεώσεων του εργοδότη προς ενημέρωση του εργαζομένου για τους όρους σύμβασης εργασίας
10. Η Οδηγία 97/81 για τους όρους και τις προϋποθέσεις της μερικής απασχόλησης (συμφωνία – πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου)
11. Η Οδηγία 98/59 σχετικά με τις μαζικές απολύσεις που ρυθμίζει θέματα σχετικά με την ενημέρωση και τη διαβούλευση με τους αντιπροσώπους των εργαζομένων προς εξεύρεση κοινά αποδεκτής λύσης, για την αναγγελία των απολύσεων στις αρχές, για την πρόβλεψη διαφόρων προθεσμιών κ.α.
12. Η Οδηγία 2003/88 για την οργάνωση του χρόνου εργασίας (Παπαγιάννης Δ. 2007)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο: Η ισότητα των δύο φύλων και οι υποθέσεις Francovich και Defrene II

Εισαγωγή

Στην ενότητα 1 ασχολούμαστε με την οδοτόμο απόφαση Francovich και πως αυτή θεσπίζει την υποχρέωση ενός κράτους σε καταβολή αποζημιώσεως εφόσον έχει παραλείψει να εφαρμόσει μια οδηγία εντός της διορίας που προβλέπεται και από αυτή του την παράληψη προκύπτει ζημία στους πολίτες. Στην επόμενη ενότητα, εξετάζουμε την εξασφάλιση της ισότητας μεταχείρισης ανδρών και γυναικών η οποία προωθήθηκε κυρίως μέσω την έκδοση Οδηγιών (τα αρχικά κράτη μέλη δεν έσπευσαν να πάρουν τα νομοθετικά και διοικητικά μέτρα που χρειάζονταν για την εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης βασιζόμενης στο φύλο, όπως τα καλούσε να κάνουν το άρθρο 119 (ΕΟΚ)). Παράλληλα εξετάζουμε την περίφημη υπόθεση που φέρει το όνομα της Gabrielle Defrenne, το δρόμο που άνοιξε και τις οδηγίες που εκδόθηκαν βάση αυτής.

1.Η υπόθεση Francovich και το προηγούμενο που δημιουργεί

Γενικά

Όταν ένα Κράτος που είναι μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν έχει προνοήσει για την πλήρη (και ορθή) ενσωμάτωση των Οδηγιών στην εθνική νομοθεσία μέχρι τη λήξη της διορίας για την ενσωμάτωση, ένα άτομο δικαιούται, ανεξαρτήτως της ανεπαρκούς ενσωμάτωσης στην εθνική νομοθεσία, να επικαλεστεί τις πρόνοιες των Οδηγιών ενώπιον εθνικού δικαστηρίου. Αυτό είναι γνωστό ως η αρχή της «άμεσης εφαρμογής» (‘direct effect’). Το άτομο που προσφεύγει στο δικαστήριο θα πρέπει να αποδείξει ότι η πρόνοια την οποία επικαλείται είναι μια συγκεκριμένη και άνευ όρων αρχή που είναι επαρκώς λειτουργήσιμη και μπορεί να εφαρμοστεί από ένα εθνικό δικαστήριο και επομένως μπορεί να καθορίσει τη νομική θέση του ατόμου. Είναι, όμως, γενικά αποδεκτό ότι η αρχή της άμεσης εφαρμογής

ισχύει μόνο για παράπονα εναντίον δημόσιων φορέων ή εναντίων φορέων τέτοιων των οποίων οι εξουσίες πηγάζουν από το κράτος.

Αναφορικά με δικαστικές διαδικασίες μεταξύ προσώπων φυσικών ή νομικών, οι Οδηγίες έχουν την λεγόμενη «έμμεση εφαρμογή» ('indirect effect'). Όπως γνωρίζουμε, τα Κράτη και ιδιαίτερα τα εθνικά δικαστήρια είναι υποχρεωμένα να πράξουν ότι είναι δυνατό για να πετύχουν τα αποτελέσματα που διαγράφονται στις Οδηγίες. Επομένως η έμμεση εφαρμογή απαιτεί όπως τα εθνικά δικαστήρια ερμηνεύσουν την εθνική νομοθεσία, στο βαθμό που είναι δυνατό, σύμφωνα με τις Οδηγίες που έπρεπε να είχαν ενσωματωθεί.

Τελικά εναπόκειται στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο να αποφασίσει ποιες πρόνοιες των Οδηγιών έχουν άμεση ή έμμεση επίδραση.

Εάν ένα κράτος **παραλείψει να εφαρμόσει** μια Οδηγία εντός της διορίας που προβλέπεται, το Κράτος αυτό υπόκειται στην καταβολή αποζημιώσεων για τη ζημιά που η παράλειψή του αυτή προκαλεί στα άτομα. Η αρχή αυτή είναι γνωστή ως η αποζημίωση Francovich[35] αφού τέθηκε για πρώτη φορά στην οδοτόμο απόφαση Francovich και επιβεβαιώθηκε στη συνέχεια με μια σειρά μεταγενέστερων αποφάσεων. [36]

---

[35] Στην υπόθεση Francovich το ΔΕΚ έθεσε τρεις όρους που είναι ταυτόχρονα και απαραίτητοι και αρκετοί για να αποδειχθεί ευθύνη σύμφωνα με την αρχή αυτή. Οι όροι είναι:

•Ο κανονισμός που παραβιάστηκε να εμπεριέχει την παροχή δικαιωμάτων στα άτομα

•Το περιεχόμενο των δικαιωμάτων αυτών πρέπει να είναι αναγνωρίσιμο στη βάση των προνοιών των σχετικών Οδηγιών, και

•Πρέπει να υπάρχει αιτιολογικός σύνδεσμος (causal link) μεταξύ της παραβίασης της υποχρέωσης του Κράτους και της απώλειας και ζημιάς που υπέστη το παραπονούμενο άτομο.

Επιπλέον, η παραβίαση της Ευρωπαϊκής νομοθεσίας πρέπει να είναι επαρκώς σοβαρή για να δικαιούται το άτομο αποζημίωση.

[36] Βλ. Παπαγιάννη Δ. , Οι κοινοτικές οδηγίες: 50 χρόνια μετά, του ιδίου, Ευθύνη του κράτους μέλους και για αποφάσεις των ανωτάτων εθνικών δικαστηρίων του, του ιδίου, Εισαγωγή στο Ευρωπαϊκό Δίκαιο, Γεραρή Χ. Προδικαστική παραπομπή: η απόφαση του ΔΕΚ επί του προδικαστικού

Το ιστορικό της υπόθεσης

Η υπόθεση αφορούσε την μη εκπλήρωση από την πλευρά της Ιταλίας της υποχρέωσης μεταφοράς στο εσωτερικό δίκαιο της οδηγίας 80/987/ΕΟΚ του Συμβουλίου που εξασφάλιζε στους εργαζόμενους ένα ελάχιστο κοινοτικής προστασίας σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη, ιδίως μέσα από την καθιέρωση επιμέρους εγγυήσεων για την πληρωμή των προς αυτούς οφειλών του. Η Ιταλία δεν προσάρμοσε την έννομη τάξη στο περιεχόμενο της οδηγίας μέσα στην προβλεπόμενη προθεσμία γεγονός που διαπιστώθηκε και με την απόφαση του ΔΕΚ στην προσφυγή της Επιτροπής κατά της Ιταλίας. Όταν ο Francovich εργαζόμενος σε ιταλική εταιρία δεν μπόρεσε να ικανοποιηθεί από την εταιρία του ελλείψει υιοθέτησης των εγγυήσεων της οδηγίας στράφηκε ενώπιον του τοπικού δικαστηρίου εναντίον του Ιταλικού Κράτους προκειμένου να λάβει από αυτό τις εν λόγω εγγυήσεις ή, επικουρικώς, αποζημίωση.

Στο προδικαστικό ερώτημα που απεύθυνε στο Ιταλικό Δικαστήριο στο ΔΕΚ και στο σχετικό κεφάλαιο της ευθύνης του Κράτους, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι αυτή απορρέει από το γενικό σύστημα της Συνθήκες και τις θεμελιώδεις αρχές της τις οποίες υπενθύμισε ανατρέχοντας στην πάγια νομολογία του:

«Η Συνθήκη δημιούργησε μια ιδιαίτερη εν. τάξη που εντάσσεται στις έννομες τάξεις των Κρατών – Μελών και επιβάλλεται στα δικαστήριά τους και της οποίας υποκείμενα είναι όχι μόνον τα Κράτη – Μέλη αλλά και οι πολίτες τους. Το κοινοτικό δίκαιο, όπως δημιουργεί υποχρεώσεις για τους ιδιώτες έτσι γεννά και δικαιώματά τους. Τα δικαιώματα αυτά γεννιούνται όχι μόνον όταν παρέχονται ρητά αλλά και όταν επιβάλλουν υποχρεώσεις κατά τρόπο σαφή τόσο στους ιδιώτες όσο και τα Κράτη – Μέλη».

ερωτήματος, Δούκα Δημ. , Προδικαστική παραπομπή: Ο διάλογος του εθνικού με τον κοινοτικό δικαστή μέσα από την εξέλιξη της νομολογίας του ΔΕΚ.

«Τα εθνικά δικαστήρια έχουν καθήκον να εξασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα των κοινοτικών κανόνων και να προστατεύουν τα δικαιώματα που οι κανόνες αυτοί παρέχουν στους ιδιώτες».
Για να καταλήξει ότι «η πλήρης αποτελεσματικότητα των κοινοτικών κανόνων θα κινδύνευε και η προστασία των δικαιωμάτων που παρέχουν θα εξασθένιζε αν οι ιδιώτες δεν είχαν τη δυνατότητα να επιτύχουν αποκατάσταση, όταν τα δικαιώματά τους θίγονται από παράβαση του Κοινοτικού Δικαίου που διαπράττει ένα Κράτος – Μέλος».
Η αρχή αυτή εξάλλου «πηγάζει και από το άρθρο 5 της Συνθήκης κατά το οποίο τα Κράτη – Μέλη οφείλουν να λαμβάνουν κάθε γενικό ή ειδικό μέτρο για να εξασφαλίσουν την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που τους επιβάλλει το κοινοτικό δίκαιο. Μεταξύ των υποχρεώσεων αυτών είναι και η υποχρέωση εξάλειψης των αθέμιτων συνεπειών της παράβασης του Κοινοτικού Δικαίου».

Η θεραπεία της αποζημίωσης Francovich αναπτύχθηκε από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο και σε μεταγενέστερες υποθέσεις. Σήμερα, είναι καθαρό ότι η αρχή αυτή ισχύει για όλες τις παραβιάσεις της Ευρωπαϊκής νομοθεσίας από ένα Κράτος Μέλος και συμπεριλαμβάνει, πέραν από την απόλυτη μη εφαρμογή, και την παράλειψη ενός Κράτους να εφαρμόσει κατάλληλα μια Οδηγία.

2. Η ισότητα των δύο φύλων, η υπόθεση Defrene II και οι οδηγίες που εξεδώθησαν βάση αυτού

Η άνιση μεταχείριση των γυναικών στον εργασιακό χώρο αποτέλεσε απόρροια ‘όχι μόνο κοινωνικών αναστολών αλλά και ιδεολογικών προτύπων. Αν και η αρχή της ισότητας των φύλων κατά την πρόσβαση στην απασχόληση και την άσκηση εργασίας αποτελεί μέρος της δυτικής πολιτικής κουλτούρας κατά τη φιλελεύθερη περίοδο, η εφαρμογή της στην πράξη άρχισε από τις αρχές του 20^{ου} αιώνα και κυρίως μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο. Από την ίδρυσή της η Κοινότητα

[37] έθεσε ως αποστολή της την εξάλειψη των ανισοτήτων και την εφαρμογή κοινών πολιτικών ή δράσεων με σκοπό την προαγωγή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο. (Μοσχονάς Α. 2003: 34). Η διασφάλιση «της ισότητας της αμοιβής[38] μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία της αυτής αξίας» που επιτάσσει το άρθρο 141 της Συνθήκης ΕΚ[39] (πρώην άρθρο 119 ΕΟΚ [40]), αποτελεί το πλέον θεαματικό αποτέλεσμα στον τομέα της κοινοτικής κοινωνικής πολιτικής. Οι διαφορές στις νομοθεσίες των κρατών μελών ως προς την ισότητα των μισθών μεταξύ των ανδρών και των γυναικών ήταν σημαντικότατες.

[37] Βλ. Παράρτημα Πλαίσιο 1: Πρωτογενές δίκαιο της ΕΕ για την εργασιακή ισότητα ανδρών και γυναικών και Πλαίσιο 2: Παράγωγο δίκαιο της ΕΕ για την εργασιακή ισότητα ανδρών και γυναικών

[38] Ως αμοιβή νοούνται «οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα οφέλη, που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας» (άρθρο 141 ΣυνθΕΚ).

[39] Ορίζει ότι κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ των αρσενικών και θηλυκών εργαζομένων για όμοια εργασία. Η αρχή αυτή σημαίνει (α) ότι η αμοιβή για όμοια εργασία που αμείβεται κατ' αποκοπή καθορίζεται με βάση την ίδια μονάδα μέτρησης· και (β) ότι η αμοιβή για εργασία που αμείβεται με βάση τη χρονική διάρκεια είναι η ίδια για όμοια θέση εργασίας

[40] Η έγκαιρη μέριμνα της αρχικής ΕΟΚ για την ισότητα των φύλων - συγκρινόμενη με την έλλειψη ανάμειξης σε άλλα σημαντικά θέματα - εξηγείται από το γεγονός ότι ο ανταγωνισμός μεταξύ των χωρών της Κοινότητας θα μπορούσε να διαστρεβλωθεί από την απασχόληση σε ορισμένες από αυτές γυναικών λιγότερο αμειβόμενων από τους άνδρες για την ίδια εργασία. Εξάλλου, η ανισότητα στους όρους απασχόλησης και αμοιβής μεταξύ των δύο φύλων δεν θα μπορούσε να καταπολεμηθεί παρά μόνον με κοινοτική δράση, γιατί καμία χώρα δεν θα μπορούσε να αναλάβει μόνη της μία μεταρρύθμιση, η οποία θα κινδύνευε να στρέψει εις βάρος της τους όρους του ανταγωνισμού, ιδίως στις βιομηχανίες που χρησιμοποιούν πολύ γυναικεία εργατική δύναμη. Τώρα πλέον, η Συνθήκη ΕΚ έχει θέσει την επίτευξη της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών μεταξύ των αποστολών της Κοινότητας (άρθρο 2 ΣΕΚ).

Ενώ για παράδειγμα στη Γαλλία και στη Γερμανία ήταν συνταγματικά κατοχυρωμένη, στην Μεγάλη Βρετανία και την Ιρλανδία ήταν περίπου άγνωστη.

Και στο σημείο αυτό, σημαντική υπήρξε η συμβολή του ΔΕΚ τόσο στη διασφάλιση του δικαιώματος, όπως αυτό προβλέπεται στο άρθρο 141 της Συνθήκης ΕΚ, όσο και στην περαιτέρω νομοθετική του διεύρυνση, αφού έδωσε με τη νομολογία του στα άλλα κοινοτικά όργανα την αφορμή αλλά και τις αναγκαίες ερμηνευτικές κατευθύνσεις για τα περαιτέρω βήματα.(Παπαγιάννης Δ. 2007).

Τα αρχικά κράτη μέλη δεν έσπευσαν να πάρουν τα νομοθετικά και διοικητικά μέτρα που χρειάζονταν για την εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης βασιζόμενης στο φύλο, όπως τα καλούσε να κάνουν το άρθρο 119 (ΕΟΚ).

Η ισότητα μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στο πεδίο της κοινωνικής ασφάλισης προωθήθηκε από τους μηχανισμούς για την εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών στον αντίστοιχο τομέα. Οι μηχανισμοί αυτοί εφαρμόζονται μέσω των ακόλουθων Οδηγιών:

- Οδηγία 79/7 ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης[41]

[41] Η Οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19ης Δεκεμβρίου 1978, περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως , ορίζει στο άρθρο 1 ότι αποσκοπεί στην προοδευτική εφαρμογή, στον τομέα της κοινωνικής ασφαλίσεως, της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών. Κατά το άρθρο 4 παρ. 1 της ανωτέρω οδηγίας η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως συνεπάγεται την απουσία κάθε διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο, είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση και ιδιαίτερα όσον αφορά, μεταξύ άλλων, τον υπολογισμό των παροχών, συμπεριλαμβανομένων των προσαυξήσεων λόγω συζύγου και προστατευομένων προσώπων, και τις προϋποθέσεις διαρκείας και διατηρήσεως του δικαιώματος επί των παροχών. (Κατρούγκαλος Γ. 2006:14)

- Οδηγία 86/613 ΕΟΚ του Συμβουλίου σχετικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτόνομη δραστηριότητα καθώς και σχετικά με την προστασία της μητρότητας
- Οδηγία 86/378 ΕΟΚ[42] του Συμβουλίου για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, όπως τροποποιήθηκε από την Οδηγία 96/97 ΕΚ του Συμβουλίου της 20ης Δεκεμβρίου 1996. (Αμίτσης Γ., Ληξουριώτης Ι., Πετρόγλου Π. 2004: 47)

Παράλληλα εξεδώθησαν οι Οδηγίες 75/117/ΕΟΚ[43] , η Οδηγία 76/ 207 για την πραγματοποίηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και την επαγγελματική εξέλιξη, η Οδηγία 92/85[44] για τα προστατευτικά μέτρα υπέρ των εγκύων

[42] Τροποποιήθηκε στη συνέχεια κυρίως από την Οδηγία 96/97/ΕΚ του Συμβουλίου της 20ης Δεκεμβρίου 1996.

[43] Η Οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών , ορίζει στο άρθρο 1 εδ. Πρώτο ότι η αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, που προβλέπεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης, συνεπάγεται για την ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία την κατάργηση για το σύνολο των στοιχείων και όρων αμοιβής κάθε διακρίσεως βασιζόμενης στο φύλο. Κατά το άρθρο 3 της ως άνω οδηγίας τα κράτη μέλη καταργούν τις διακρίσεις μεταξύ των ανδρών και γυναικών που απορρέουν από νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις και είναι αντίθετες στην αρχή της ισότητας των αμοιβών. (Κατρούγκαλος Γ. 2006:14)

[44] Εκτός του ότι επιδιώκει να τους εξασφαλίσει συνθήκες εργασίας που να μη θέτουν σε κίνδυνο την υγεία και την ασφάλειά τους, η οδηγία αυτή απαγορεύει την απόλυση αυτών των γυναικών και εγγυάται τη διατήρηση των δικαιωμάτων εκ της σύμβασης εργασίας καθώς και το δικαίωμα για άδεια μητρότητας τουλάχιστον 14 συνεχών εβδομάδων. Επιπλέον, κατά το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο, η μη πρόσληψη εγκύων γυναικών ή η απόλυση γυναικών των οποίων η κατάσταση υγείας

εργαζομένων, η Απόφαση 95/593 που αφορούσε το πρόγραμμα δράσης της Κοινότητας για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών 1996 – 2000 και την Οδηγία 97/80 σχετικά με το βάρος αποδείξεως σε διακριτική μεταχείριση λόγω φύλου.

Η κοινοτική αυτή νομοθεσία επηρέασε άμεσα τους όρους μισθών και αμοιβών των κρατών μελών, μολονότι, θεωρητικά, δεν υφίσταται στον τομέα αυτό ούτε καν συντρέχει κοινοτική αρμοδιότητα αντίστοιχα.

Σημαντική ήταν η επιρροή και στα εθνικά δίκαια κοινωνικής ασφάλισης, δεδομένου ότι, όπως ερμηνεύτηκε από το ΔΕΚ, η ευρεία διατύπωση του άρθρου 141 Συνθ ΕΚ καλύπτει και τις συνταξιοδοτικές παροχές των επαγγελματικών ταμείων ασφάλισης όπου η ασφαλιστική σχέση απορρέει ευθέως από την ύπαρξη σχέσης εργασίας.

Η ισότητα μεταχείρισης, κατά το άρθρο 141 Συνθ ΕΚ, είναι δημιουργική δικαιωμάτων, με την έννοια ότι υποχρεώνει, κατά τρόπο θετικό, στη βελτίωση της κοινωνικοασφαλιστικής προστασίας της μειονεκτούσας πλευράς. Ενώ, όμως, μέχρι σήμερα η συνήθως μειονεκτούσα πλευρά ήταν οι γυναίκες, υφίστανται ήδη περιπτώσεις, ειδικά σε ότι αφορά τα υψηλότερα όρια ηλικίας, όπου υφίστανται δυσμενέστερες διατάξεις για τους άντρες εργαζομένους. Προφανώς, εάν υφίσταται πεδίο εφαρμογής της ρύθμισης αυτής, οι άντρες που υφίστανται δυσμενή διάκριση έχουν δικαίωμα να ζητήσουν τη συνταξιοδότησή τους στην ίδια ηλικία με τις γυναίκες συνταξιούχους.

είναι κακή μετά από τοκετό, υπόκεινται στις διατάξεις περί μη διάκρισης και δεν είναι αποδεκτές [υποθέσεις C-177/88 και C-179/88]. Η απόλυση είναι παράνομη έστω και αν η εργαζόμενη έχει προσληφθεί με σύμβαση ορισμένου χρόνου και, λόγω της εγκυμοσύνης της, δεν είναι σε θέση να εργαστεί επί μεγάλο χρονικό διάστημα κατά τη διάρκεια της σύμβασης [υπόθεση C-109/00]. Μια δήλωση προσαρτημένη στην τελική πράξη της Συνθήκης του Άμστερνταμ προτρέπει τα κράτη μέλη, όταν θεσπίζουν μέτρα σχετικά με το άρθρο 141 (ΣΕΚ) να μεριμνούν κατά κύριο λόγο για τη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην εργασία.

Βεβαίως, η παρ. 4 του άρθρου 141, επιτρέπει μέτρα θετικής διάκρισης (affirmative action) υπέρ των γυναικών, με τη μορφή «ειδικών πλεονεκτημάτων, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μία επαγγελματική δραστηριότητα ή προσλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία», με σκοπό «να εξασφαλιστεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα» των δύο φύλων.

Με την απόφαση Griesman όμως του 2001, το ΔΕΚ περιόρισε το εύρος εφαρμογής των θετικών αυτών μέτρων, θεωρώντας ότι μόνον η εγκυμοσύνη και η μητρότητα δικαιολογούν τη διαφοροποίηση ανδρών και γυναικών στη συνταξιοδοτική νομοθεσία. Συνεπώς, διαφορετικά όρια ηλικίας συνταξιοδότησης ή άλλα συνταξιοδοτικά μέτρα υπέρ των γυναικών δεν συνιστούν παρόμοια επιτρεπόμενα θετικά μέτρα και απαγορεύονται.

Η νομολογία αυτή είναι ενδεικτική της διαφορετικής λογικής που διέπει τα μέτρα θετικής δράσης, αλλά και την ίδια την αρχή της ισότητας στο κοινοτικό και στα εθνικά δίκαια. Στα κράτη-μέλη, λόγω της αρχής του κοινωνικού κράτους, η "τυπική ισότητα δικαίου εξελίχθηκε σε ουσιαστική ισότητα μέσω του δικαίου", που κατατείνει στην εξάλειψη όχι μόνον των αυθαίρετων διακρίσεων, αλλά και στην άμβλυνση των πραγματικών ανισοτήτων. Η αντίληψη αυτή της ισότητας, που αποτελεί "θεμελιώδες συστατικό" του κοινωνικού κράτους, ξεπερνά την απλή ισότητα ευκαιριών σε νομικό επίπεδο, και τείνει να εφαρμοσθεί και στο επίπεδο των υλικών συνθηκών και των πραγματικών ευκαιριών ως μέσο για την οικοδόμηση μιας δικαιότερης κοινωνικής τάξης.

Παράλληλα, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο, σε τρεις περίφημες υποθέσεις[45] που φέρουν το όνομα της Gabrielle Defrenne [46] , ιπτάμενης συνοδού της Sabena,

[45] Υποθέσεις 80/70, 43/75 και 149/77

[46] Σύμφωνα με πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης αυτής, η Defrenne εργαζόταν ως αεροσυνοδός στην αεροπορική εταιρία Sabena και ισχυρίστηκε ενώπιον των δικαστηρίων στα οποία προσέφυγε , ότι η συλλογική σύμβαση εργασίας που ίσχυε για τους αεροσυνοδούς παραβίαζε το αρθρ. 141 Συνθ ΕΕ,

αποφάνθηκε ότι το άρθρο 119 είχε άμεσο οριζόντιο αποτέλεσμα και επομένως μπορούσε κάποιος να το επικαλεστεί ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων, αλλά ότι **χρειαζόταν ερμηνεία από τον κοινοτικό νομοθέτη**, ιδίως ως προς τις έμμεσες ή συγκεκαλυμμένες διακρίσεις και ως προς την ισότητα των όρων εργασίας άλλων εκτός της αμοιβής.

Αυτές οι γνώμες του Δικαστηρίου έγιναν δεκτές από την Επιτροπή στις προτάσεις της και τελικά από το Συμβούλιο, το οποίο εξέδωσε μια οδηγία για την προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών σχετικά με την **εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών** μεταξύ αρσενικών και θηλυκών εργαζομένων (Οδηγία 2006/54). Αυτή η οδηγία στοχεύει στην εξάλειψη κάθε διάκρισης βασισμένης στο φύλο ως προς όλα τα στοιχεία και τους όρους της αμοιβής. Καλεί τα κράτη μέλη να «καθαρίσουν» τις νομοθεσίες τους απ' όλες τις διακριτικές διατάξεις και να θεωρούν ως άκυρη οποιαδήποτε συμβατική διάταξη η οποία είναι αντίθετη στην αρχή της ισότητας των αμοιβών. Έτσι, π.χ., το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι οι συνεισφορές των εργοδοτών υπέρ ενός καθεστώτος σύνταξης πρέπει να θεωρούνται σαν μέρος της συνολικής αμοιβής και ότι το βάρος της απόδειξης μη διάκρισης βασιζόμενης στο φύλο ως προς αυτό το θέμα το έχει ο εργοδότης. Ένας κώδικας πρακτικής της Επιτροπής ως προς την εφαρμογή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, ο οποίος εκπονήθηκε σε στενή συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, επιδιώκει να παράσχει συγκεκριμένες συμβουλές στους εργοδότες και τους εταίρους των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε επίπεδο επιχειρήσεων, προκειμένου να διασφαλισθεί η εφαρμογή της αρχής της ισότητας σε όλα τα στοιχεία της αμοιβής .

Η ισότητα των αμοιβών δεν ήταν όμως παρά μια μάχη στον πόλεμο κατά των διακρίσεων έναντι των γυναικών, οι οποίες, σύμφωνα με ένα μνημόνιο της Επιτροπής

γιατί προέβλεπε υψηλότερες αμοιβές για τους άνδρες αεροσυνοδούς. Το Δικαστήριο αναγνώρισε την παράβαση, η απόφασή του όμως ήταν ιδιαίτερα σημαντική γιατί εκτός του ότι αναγνώριζε **άμεση ισχύ** στο εν λόγω άρθρο, έκρινε παράλληλα ότι αυτό μπορεί να αναπτύξει και οριζόντια ισχύ (**τριτενέργεια**) (Παπαγιάννης Δ. 2007: 615).

του 1975, βασίζονταν σε ιστορικά και πολιτισμικά αίτια και ενισχύονταν από το εκπαιδευτικό σύστημα, από μιαν ανεπαρκή επαγγελματική κατάρτιση και από τον παραδοσιακό ρόλο της γυναίκας ως συζύγου και μητέρας. Γι' αυτό, η προαναφερθείσα οδηγία για την **εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης** ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης απαγορεύει κάθε έμμεση διάκριση, δηλαδή κάθε μέσο με το οποίο ζημιώνονται οι γυναίκες σχετικά με τους άνδρες παρά μια φαινομενικά ίση μεταχείριση, ιδίως μέσα στις ιδιωτικές ή συλλογικές συμβάσεις για την απασχόληση και τους όρους εργασίας (Οδηγία 2006/54). Έτσι, π.χ., κατά το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο, ένα σύστημα προσλήψεων που περιέχει διακρίσεις είναι αντίθετο προς την οδηγία, όπως είναι και ο γενικός αποκλεισμός των γυναικών από τις στρατιωτικές θέσεις που συνεπάγονται τη χρήση όπλων.

Χάρη στη κοινοτική νομοθεσία και τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου, η γυναίκα που θεωρεί ότι είναι αντικείμενο διάκρισης βασισμένης στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση **μπορεί να απευθυνθεί στα εθνικά δικαστήρια** χωρίς να φοβάται αντίποινα εκ μέρους του εργοδότη της. Μπορεί εξάλλου απευθείας ή μέσω της Ευρωπαϊκής Επιτροπής να προσφύγει στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο. Σύμφωνα με την πάγια νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου, ο εθνικός δικαστής οφείλει να εξασφαλίσει την πλήρη εφαρμογή των κοινοτικών κανόνων αφήνοντας ανεφάρμοστη στην ανάγκη, κάθε αντίθετη εθνική διάταξη. Σύμφωνα με την απόφαση «Bilka», το εθνικό δικαστήριο οφείλει να διαπιστώσει εάν μια διακριτική μεταχείριση δικαιολογείται για λόγους άλλους εκτός του φύλου και είναι ανάλογη με τον επιδιωκόμενο στόχο. Παγιώνοντας τη σχετική νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου, το κοινοτικό δίκαιο επιθέτει το βάρος της απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου στον εναγόμενο (εργοδότη) και όχι στον ενάγοντα (εργαζόμενο) (Οδηγία 2006/54).

Όμως το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο στην υπόθεση «Kalanke»[47] αποφάνθηκε ότι

[47] Ο Eckhard Kalanke αιτών στην κύρια δίκη, διπλωματούχος μηχανικός κήπων και τοπίων, ο οποίος εργάζεται από το 1973 ως τεχνικός φυτοκομίας στην υπηρεσία χώρων πρασίνου και ασκεί τα καθήκοντα μονίμου βοηθού του προϊσταμένου τμήματος και η H. Glissmann, από το 1983 διπλωματούχος μηχανικός τοπίων, η οποία εργάζεται από το 1975 στην ίδια υπηρεσία, επίσης ως τεχνικός φυτοκομίας. Η επιτροπή προσωπικού αρνήθηκε να συγκατατεθεί για την προαγωγή του E. Kalanke που πρότεινε η διεύθυνση της υπηρεσίας χώρων πρασίνου. Προσπάθεια διαιτησίας κατέληξε σε συνηγορία υπέρ του E. Kalanke. Κατόπιν αυτού, η επιτροπή προσωπικού δήλωσε ότι η διαιτησία απέβη άκαρπη και συγκάλεσε επί του θέματος την επιτροπή συμβιβασμού. Η επιτροπή, με δεσμευτική για τον εργοδότη απόφασή της, έκρινε ότι οι δύο υποψήφιοι διέθεταν τα ίδια προσόντα και ότι, κατά συνέπεια, έπρεπε να δοθεί προτεραιότητα στον υποψήφιο θηλυκού φύλου. Ο E. Kalanke ισχυρίστηκε ότι διαθέτει περισσότερα προσόντα από τη H. Glissmann, πράγμα που αγνόησε η επιτροπή συμβιβασμού. Κατ' αυτόν, ο γερμανικός νόμος (Το άρθρο 4 του Landesgleichstellungsgesetz της 20ής Νοεμβρίου 1990 (νόμου του ομοσπόνδου κράτους της Βρέμης περί ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στις δημόσιες υπηρεσίες, Bremisches Gesetzblat στο εξής LGG) αντίκειται, λόγω του συστήματός του ποσοστώσεως, προς το σύνταγμα του ομοσπόνδου κράτους της Βρέμης, προς τον Grundgesetz (γερμανικό θεμελιώδη νόμο) και προς το άρθρο 611 του BGB (γερμανικού αστικού κώδικα). Το αίτημά του όμως απορρίφθηκε από το Arbeitsgericht, καθώς και, στον δεύτερο βαθμό, από το Landesarbeitsgericht. (Το πρώτο τμήμα του Bundesarbeitsgericht, εκδικάζον αίτηση "Revision", εκτιμά ότι η επίλυση της διαφοράς εξαρτάται ουσιαστικώς από τη δυνατότητα εφαρμογής του LGG. Υπογραμμίζει ότι, αν η επιτροπή συμβιβασμού κακώς εφάρμοσε τον νόμο αυτόν, η απόφασή της θα είναι παράνομη λόγω του πλεονεκτήματος που χορηγήθηκε, αποκλειστικώς εξ αιτίας του φύλου της, σε υποψήφια που διέθετε ίσα προσόντα. Το αιτούν δικαστήριο παραθέτει τη διαπίστωση του Landesarbeitsgericht ότι οι δύο υποψήφιοι είχαν ίσα προσόντα για τη θέση. Εκτιμώντας ότι δεσμεύεται και από τη διαπίστωση του δευτεροβαθμίου δικαστηρίου ότι υφίσταται υποεκπροσώπηση των γυναικών στην υπηρεσία χώρων πρασίνου, βεβαιώνει ότι η επιτροπή συμβιβασμού ορθώς αρνήθηκε, δυνάμει του άρθρου 4, παράγραφος 2, του LGG, να παράσχει τη συγκατάθεσή της για τον διορισμό του αιτούντος στην κενή θέση. Το Bundesarbeitsgericht διευκρινίζει ότι στην προκείμενη περίπτωση δεν πρόκειται περί αυστηρού συστήματος ποσοστώσεως επιφυλάσσοντος στις γυναίκες ορισμένο ποσοστό κενών θέσεων ανεξαρτήτως των προσόντων τους. Στην πραγματικότητα, πρόκειται περί συστήματος ποσοστώσεως εξαρτωμένου από την ικανότητα των υποψηφίων. Οι γυναίκες απολαύουν προτεραιότητας μόνο στις περιπτώσεις που οι υποψήφιοι και οι υποψήφιες έχουν ίσα προσόντα.)

ένας εθνικός κανονισμός, ο οποίος χορηγεί απόλυτη και απεριόριστη προτεραιότητα στις γυναίκες, ιδίως ως προς τις προαγωγές, συνεπάγεται επίσης διάκριση βασιζόμενη στο φύλο απαγορευόμενη από την οδηγία 207 του 1976 (υπόθεση C-450/93). Με αυτήν την απόφαση, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο δεν καταδίκασε την εφαρμογή των θετικών μέτρων δράσης γενικά, αλλά μόνον ένα μη ευέλικτο καθεστώς ποσοστώσεων που δεν επιτρέπει να ληφθούν υπόψη οι ιδιαίτερες μεμονωμένες περιστάσεις. Έτσι, σε άλλη απόφασή του, το Δικαστήριο υποστήριξε ότι ο υποψήφιος το φύλο του οποίου εκπροσωπείται ανεπαρκώς μπορεί να προτιμηθεί έναντι υποψηφίου του ετέρου φύλου, υπό την προϋπόθεση ότι οι υποψήφιοι είναι ισάξιοι ή σχεδόν ισάξιοι από πλευράς προσόντων (Υπόθεση C-407/98)[48].

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ,

κρίνοντας επί των ερωτημάτων που του υπέβαλε με διάταξη της 22ας Ιουνίου 1993 το Bundesarbeitsgericht, αποφαίνεται:

Το άρθρο 2, παράγραφοι 1 και 4, της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία, όπως εν προκειμένω, παρέχει αυτομάτως, εφόσον υφίστανται ίσα προσόντα των υποψηφίων διαφορετικού φύλου που έχουν γίνει δεκτοί ως προαγώγιμοι, προτεραιότητα στους υποψηφίους θηλυκού φύλου στους τομείς όπου οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται, νοουμένου ότι υφίσταται υποεκπροσώπηση όταν οι γυναίκες δεν εκπροσωπούν τουλάχιστον το ήμισυ του προσωπικού των διαφόρων βαθμίδων της οικείας κατηγορίας και όταν συμβαίνει το ίδιο όσον αφορά τα προβλεπόμενα από το οργανόγραμμα επίπεδα καθηκόντων.

[48] Με απόφαση της 14ης Οκτωβρίου 1998, η οποία περιήλθε στο δικαστήριο στις 26 Οκτωβρίου 1998, το Överklagandenämnden för Högskolan (επιτροπή προσφυγών για τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα) υπέβαλε, δυνάμει του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΚ (νυν άρθρου 234 ΕΚ), τέσσερα προδικαστικά ερωτήματα ως προς την ερμηνεία του άρθρου 2, παράγραφοι 1 και 4, της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση,

την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70, στο εξής: οδηγία). Τα ερωτήματα αυτά ανέκυψαν στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ της K. Abrahamsson και του L. Anderson, αφενός, και της E. Fogelqvist, αφετέρου, όσον αφορά τον διορισμό της E. Fogelqvist ως καθηγήτριας για τη διδασκαλία του μαθήματος που έχει ως αντικείμενο την επιστημονική μελέτη της υδρόσφαιρας στο Πανεπιστήμιο του Göteborg…….

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (πέμπτο τμήμα),

κρίνοντας επί των ερωτημάτων που του υπέβαλε το Överklagandenämnden för Högskolan με απόφαση της 14ης Οκτωβρίου 1998, αποφαίνεται:

1) Το άρθρο 2, παράγραφοι 1 και 4, της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, και το άρθρο 141, παράγραφος 4, ΕΚ απαγορεύουν εθνική κανονιστική ρύθμιση κατά την οποία ο υποψήφιος για θέση εργασίας στο Δημόσιο το φύλο του οποίου εκπροσωπείται ανεπαρκώς και ο οποίος διαθέτει επαρκή προσόντα για τη θέση αυτή πρέπει να προτιμάται έναντι του υποψηφίου του ετέρου φύλου ο οποίος θα διοριζόταν υπό διαφορετικές συνθήκες, στην περίπτωση που το μέτρο αυτό είναι αναγκαίο προκειμένου να διορισθεί υποψήφιος του ανεπαρκώς εκπροσωπουμένου φύλου και εφόσον η διαφορά μεταξύ των προσόντων των υποψηφίων δεν είναι τόσο σημαντική ώστε τούτο να συνεπάγεται παραβίαση της επιταγής της αντικειμενικότητας κατά την πρόσληψη.

2) Το άρθρο 2, παράγραφοι 1 και 4, της οδηγίας 76/207 και το άρθρο 141, παράγραφος 4, ΕΚ απαγορεύουν μια τέτοια εθνική κανονιστική ρύθμιση και σε περίπτωση που αυτή έχει αποκλειστικώς εφαρμογή είτε στις διαδικασίες πληρώσεως ενός εκ των προτέρων περιορισμένου αριθμού θέσεων είτε στις θέσεις που δημιουργήθηκαν στο πλαίσιο ειδικού προγράμματος ενός συγκεκριμένου ανωτάτου εκπαιδευτικού ιδρύματος το οποίο επιτρέπει την εφαρμογή μέτρων θετικής διακρίσεως.

3) Το άρθρο 2, παράγραφοι 1 και 4, της οδηγίας 76/207 δεν απαγορεύει εθνικό νομολογιακό κανόνα κατά τον οποίο ο υποψήφιος το φύλο του οποίου εκπροσωπείται ανεπαρκώς μπορεί να προτιμηθεί έναντι υποψηφίου του ετέρου φύλου, υπό την προϋπόθεση ότι οι υποψήφιοι είναι ισάξιοι ή σχεδόν ισάξιοι από πλευράς προσόντων, οσάκις οι υποψηφιότητες υποβάλλονται σε αντικειμενική αξιολόγηση λαμβανομένων υπόψη των ιδιαιτέρων καταστάσεων προσωπικού χαρακτήρα όλων των υποψηφίων.

Αλλά η ισότητα μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών μπορεί να οδηγήσει σε υψηλό επίπεδο ανεργίας των γυναικών[49], εάν δεν έχουν **την ίδια επαγγελματική κατάρτιση** με τους άνδρες. Γι' αυτό, η ισότητα των ευκαιριών έχει εμπεδωθεί σε άλλες κοινές πολιτικές, ιδίως αυτές για την απασχόληση και την κατάρτιση. Η κοινή στρατηγική για την απασχόληση είναι ένα καλό παράδειγμα των θετικών συνεπειών της ενσωμάτωσης της διάστασης ισότητας των φύλων σε μια καλά συντονισμένη οικονομική διαδικασία.

Η ισορροπία των δύο φύλων στις οικονομικές δραστηριότητες επηρεάζεται έντονα από τις διαρθρωτικές οικονομικές αλλαγές, ιδίως τον αυξανόμενο ρόλο των υπηρεσιών, τις νέες τεχνολογίες και την αναζήτηση από τις επιχειρήσεις και τον δημόσιο τομέα νέων ευέλικτων μορφών οργάνωσης της εργασίας, το χρόνο εργασίας και τις συμβάσεις εργασίας. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για την κατ' οίκον εργασία και την τηλεργασία, οι οποίες προσφέρουν σημαντικές ευκαιρίες στις γυναίκες, αλλά υπό ορισμένες προϋποθέσεις. Όπως λέγει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο Λευκό Βιβλίο[50] του Ιουλίου 1994 για την ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική, απαιτούνται θετικές και συνεχείς ενέργειες για τη μεγιστοποίηση των ευκαιριών και την ελαχιστοποίηση των κινδύνων (Rubery J., Smith M., Fagan C. 1999).

---

4) Η εκτίμηση του αν οι εθνικοί κανόνες που θεσπίζουν θετική διάκριση κατά την πρόσληψη στα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα συμβιβάζονται με το κοινοτικό δίκαιο δεν εξαρτάται από το επίπεδο της προς πλήρωση θέσεως.

[49] Βλ. Παράρτημα Πίνακας 1: Η απασχόληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση

[50] Αναλυτικά θα αναφερθούμε σε επόμενη ενότητα

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο: Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο, το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο Απασχόλησης

Εισαγωγή

Στο παρόν κεφάλαιο και ειδικότερα στην ενότητα 1 αναλύουμε την έννοια του ΕΚΜ, σε τι συνίσταται αυτή, και διατυπώνουμε την άποψη ότι η συνύπαρξη ελεύθερου οικονομικού ανταγωνισμού στο χώρο των επιχειρήσεων προϋποθέτει ένα ευρύτατο δίχτυ κοινωνικής ασφάλειας και αλληλεγγύης μεταξύ των πολιτών. Αυτή η κοινή πραγματικότητα εκφράζεται μέσα από την έντονη διαφορετικότητα των κοινωνικών συστημάτων των επί μέρους χωρών, που προέρχεται από μια πλούσια ιστορία και παράδοση εθνικών ιδιαιτεροτήτων, πολιτισμικών χαρακτηριστικών και πολιτικής ανάπτυξης. Διαπιστώνουμε ότι το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο περιλαμβάνει πολλά πεδία πολιτικής: Εκπαίδευση και Κατάρτιση, Κοινωνική προστασία, Κοινωνικό διάλογο μεταξύ συνδικάτων και εργοδοτών, Υγεία και ασφάλεια στο χώρο της εργασίας, Κοινωνική ασφάλιση, Περίθαλψη υγείας κ.λπ. Η αντίληψη που συγκροτεί το ΕΚΜ συνίσταται στην άποψη ότι η εργασία_δεν είναι εμπόρευμα όπως οι άλλοι παραγωγικοί συντελεστές και η αγορά εργασίας δεν πρέπει να εξομοιώνεται με τις άλλες αγορές. Στην επόμενη ενότητα καλούμαστε να καλύψουμε ένα μεγάλο κεφάλαιο για την εφαρμογή της πολιτικής απασχόλησης στην Ε.Ε.: ΤΟ Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Καλύπτουμε την περίοδο από την ίδρυσή του, τις μεταρρυθμίσεις του, παραθέτουμε στοιχεία για την αποστολή και τις δράσεις του. Παράλληλα αναφερόμαστε στην σημερινή πραγματικότητα, πως η δράση του συνάδει με την Στρατηγική της Λισσαβόνας και του στόχους που αυτή έχει θέσει και τι ακριβώς περιλαμβάνουν οι στόχοι του : περιφερειακή ανταγωνιστικότητα και απασχόληση και σύγκλιση. Τέλος στην ενότητα 3, αναφερόμαστε στο Ευρωπαϊκό Σύμφωνο Απασχόλησης, το οποίο στοχεύει στη συνεχή μείωση της ανεργίας, μέσα από τη συνένωση όλων των μέτρων της Ένωσης για την ανεργία σε ένα περιεκτικό σύνολο και παραθέτουμε τους τρεις πυλώνες που προβλέπονται.

1. Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο

Γενικά

Η κοινωνική πραγματικότητα στην Ευρώπη μεταλλάσσεται και το ευρωπαϊκό μοντέλο κοινωνικής προστασίας αλλάζει χαρακτηριστικά, αλλά και τα κοινωνικά προβλήματα επίσης. Στην ουσία, ο «κοινωνικός τρόπος λειτουργίας των δυτικό-ευρωπαϊκών οικονομιών», ή τουλάχιστον τμημάτων τους, μεταβάλλεται, και το «Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο»[51] διανύει μια φάση διπλής μετάλλαξης.

Από τη μια μεταβάλλεται για να αντιμετωπίσει νέα κοινωνικά προβλήματα[52] ή τη μαζική έκταση την οποία παίρνουν γνωστά προβλήματα (π.χ. ανεργία, φτώχεια), που υπάρχει μια λανθασμένη τάση να ερμηνεύεται συστηματικά ως αποδυνάμωση. Από την άλλη αποδυναμώνεται πράγματι σε διάφορες πτυχές του. Αποδυναμώνεται ακόμα και από το γεγονός, ότι η προστασία πρέπει να διασφαλιστεί για πολύ ευρύτερα κοινωνικά στρώματα απ'ότι στις δεκαετίες του 1960 και 1970, με αποτέλεσμα η κατά άτομο προστασία να αποδυναμώνεται. Η αντίστροφη όψη αυτής της διαπίστωσης είναι ότι η κατά άτομο επιβάρυνση της κοινωνίας που χρηματοδοτεί το Κοινωνικό Κράτος έχει αυξηθεί. Επιπλέον, προοπτικά, αυτό που καταγράφεται στον ευρωπαϊκό χώρο είναι μια αδυναμία της πολιτικής να διασφαλίσει την «ευρωπαϊκή κοινωνική

[51] Αυτό που ορίζουμε ως «Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο» είναι το άθροισμα εθνικών επιλογών μιας σειράς κέντρο- και βορειο-ευρωπαϊκών κρατών, που έχουν ως κοινό γνώρισμα, ότι έδωσαν στην κοινωνική διάσταση της πολιτικής πολύ μεγαλύτερο βάρος απ' ότι στα περισσότερα άλλα οικονομικά-κοινωνικά συστήματα

[52] Και όχι μόνο κοινωνικά, η Ευρώπη είναι αντιμέτωπη αφενός με μια διάχυση της αναπτυξιακής διαδικασίας σε περιοχές, όπως η Κίνα, η Ινδία και άλλες χώρες, η ανάπτυξη των οποίων στηρίζεται σε χαμηλές αμοιβές εργασίας και δημιουργεί ισχυρές ανταγωνιστικές πιέσεις σε τμήματα του «κόσμου μας» και αφετέρου με την τεχνολογική πρωτοπορεία των ΗΠΑ.

κληρονομιά» και τα «ευρωπαϊκά κοινωνικά κεκτημένα», αλλά και ένας αρνητισμός της κοινωνίας [53] να στηρίξει τα κεκτημένα αυτά. Έτσι, το ερώτημα «πώς αντιμετωπίζονται πολιτικά τα νέα αυτά δεδομένα» είναι υπαρκτό -και ανοικτό- και δεν απαντάται απλώς με κριτική στις εξελίξεις.(Γιαννίτσης 2006)

Ιδεολόγημα ή πραγματικότητα;

Η έννοια του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου δεν γίνεται ομόθυμα αποδεκτή. Αν και αναπτύχθηκε παράλληλα με την οικοδόμηση της κοινωνικής και πολιτικής Ευρώπης, εξέφρασε περισσότερο τους ιδεολογικο-πολιτικούς στόχους της ενοποίησης και λιγότερο μια υπαρκτή κοινωνική δομή που θα μπορούσε να λειτουργήσει αποτελεσματικά στην κατεύθυνση της περαιτέρω συσπείρωσης του ευρωπαϊκού χώρου. Αυτό καταφαίνεται και από την έως σήμερα ισχνή επεξεργασία της έννοιας στο πεδίο της επιστημονικής έρευνας.

Όμως, το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο εκφράζει μια κοινή πραγματικότητα όλων των ευρωπαϊκών χωρών. Τη συνύπαρξη ελεύθερου οικονομικού ανταγωνισμού στο χώρο των επιχειρήσεων με ένα ευρύτατο δίχτυ κοινωνικής ασφάλειας και αλληλεγγύης μεταξύ των πολιτών. Αυτή η κοινή πραγματικότητα εκφράζεται μέσα από την έντονη διαφορετικότητα των κοινωνικών συστημάτων των επί μέρους χωρών, που προέρχεται από μια πλούσια ιστορία και παράδοση εθνικών ιδιαιτεροτήτων, πολιτισμικών χαρακτηριστικών και πολιτικής ανάπτυξης. Το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο περιλαμβάνει πολλά πεδία πολιτικής: Εκπαίδευση και Κατάρτιση, Κοινωνική προστασία, Κοινωνικό διάλογο μεταξύ συνδικάτων και εργοδοτών, Υγεία και ασφάλεια στο χώρο της εργασίας, Κοινωνική ασφάλιση, Περίθαλψη υγείας κ.λπ. Η αντίληψη που συγκροτεί το ΕΚΜ συνίσταται στην άποψη ότι η εργασία_δεν είναι εμπόρευμα όπως οι άλλοι παραγωγικοί συντελεστές και η αγορά εργασίας δεν πρέπει να εξομοιώνεται με τις άλλες αγορές. Η κοινωνική

[53] Οι αρμοδιότητες της ΕΕ στα κοινωνικά θέματα είναι εξαιρετικά περιορισμένες και δεν επιτρέπουν παρά μικρές «ευρωπαϊκές» παρεμβάσεις στα μεγάλα ζητήματα της απασχόλησης, της ανεργίας ή της κοινωνικής πολιτικής στις διάφορες εκφράσεις της.

προστασία των εργαζομένων και των πολιτών δεν αποτελεί απλώς μια ηθική επιταγή, αλλά συναποτελεί βασικό στοιχείο του οικονομικού μηχανισμού και της οικονομικής επίδοσης καθώς διαμορφώνει συνθήκες οικονομικής ασφάλειας και πολιτικής σταθερότητας, πράγμα που αντανακλάται σε αυξημένη παραγωγικότητα

Στην Ευρώπη οι πολίτες έχουν επιλέξει ιστορικά και επιλέγουν, σήμερα μέσω της πολιτικής διαδικασίας, οι κοινωνικές υπηρεσίες και ανάγκες τους να χρηματοδοτούνται μέσω της φορολογίας και των αναδιανεμητικών μηχανισμών του κράτους. Επιλέγουν, δηλαδή, την κοινωνική συνοχή που στηρίζεται στις αρχές της συλλογικής χρηματοδότησης και της καθολικής πρόσβασης. Το ΕΚΜ επιβεβαιώνεται επομένως ως θέμα κοινωνικής επιλογής. Και αυτή η επιλογή επικεντρώνεται στο κράτος. Κοινωνική προστασία και βασικά κοινωνικά δικαιώματα παρεχόμενα και εγγυημένα κυρίως από το κράτος, αποτελούν το ξεχωριστό χαρακτηριστικό του ΕΚΜ.

Η εξωτερική σύγκριση, ως μέθοδος θεμελίωσης και κατασκευής του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, γίνεται αποδεκτή από μελετητές. Όλοι όμως συμφωνούν ότι με εσωτερικά κριτήρια δεν μπορεί να διαπιστωθεί ένα ενιαίο ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο. Ποσοτικές και ποιοτικές συγκρίσεις διαγράφουν μια εικόνα σύνθετη, πολυτεμαχισμένη και όχι ενιαία, όπως παραπλανητικά υποδηλώνει ο ευρωπαϊκός πολιτικός λόγος. Σημαντικές διαφορές υπάρχουν μεταξύ των κρατών-μελών στο επίπεδο των κοινωνικών δαπανών, στην εργατική προστασία, στο επίπεδο φτώχειας, στην ανεργία. Στο εσωτερικό της Ένωσης διαπιστώνονται τουλάχιστον τέσσερες ομάδες κρατών με διαφορετικούς τύπους και καθεστώτα κοινωνικής πολιτικής. Δίπλα στο κορπορατιστικό[54] μοντέλο της Γερμανίας, Γαλλίας, Αυστρίας, Βελγίου, υπάρχει το αγγλοσαξονικό της Μ. Βρετανίας και της Ολλανδίας. Και δίπλα στο βόρειο, σοσιαλδημοκρατικό τύπο κοινωνικού κράτους με τις καθολικές παροχές και την υψηλή προστασία προτίθεται το λατινικό ή νοτιο-ευρωπαϊκό καθεστώς

[54] Με τον όρο «κορπορατισμός» περιγράφεται ένα σύστημα στο οποίο οι επιχειρήσεις βρίσκονται σε συνεχή διαπραγμάτευση με την κυβέρνηση και «κοινωνικούς εταίρους».

κοινωνικής ευημερίας με τις χαμηλές κοινωνικές δαπάνες, την πολυδιάσπαση των φορέων και τα συντεχνιακά προνόμια.

Αλλά και στο εσωτερικό αυτών των συστημάτων υπάρχουν εξαιρετικά έντονες διαφοροποιήσεις και ιδιαιτερότητες. Η συγκρότηση τύπων ή οικογενειών ή ομάδων κοινωνικών κρατών αδικεί την ποικιλομορφία των περιπτώσεων. Είναι δικαιολογημένη, επομένως, η άποψη ότι το κοινωνικό κράτος είναι πρωτίστως εθνικό κράτος και τέτοιο θα παραμείνει.

Επομένως, όπως τονίστηκε και στην αρχή, η έννοια του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου δεν αντιπροσωπεύει μια επεξεργασμένη επιστημονική κατηγορία, πολύ περισσότερο δε μια συνεκτική θεωρία. Είναι μια εννοιολογική κατασκευή που παραπέμπει μάλλον στο μέλλον, στο στρατηγικό στόχο της κοινωνικής Ευρώπης. Σε εξαιρετικά υψηλό επίπεδο γενίκευσης ή ως μέσος όρος των κοινωνικών πολιτικών των κρατών-μελών, δίνει έμφαση στο ρόλο του κράτους σε σχέση με την παροχή της κοινωνικής προστασίας. Η χρησιμοποίηση του, ωστόσο, ως εργαλείου και πλαισίου ομογενοποίησης κοινωνικών πολιτικών και διευκόλυνσης του σχηματισμού ενός ενιαίου ευρωπαϊκού κοινωνικού χώρου δεν θα πρέπει να υπερβάλλεται. Τουλάχιστον από τους Ευρωπαίους πολιτικούς που λαμβάνουν τις αποφάσεις. Η πολιτικοϊδεολογική του λειτουργία και η νομιμοποιητική κάλυψη της στρατηγικής που ακολουθείται είναι τελείως διαφορετικό ζήτημα. Αυτή η διάκριση οφείλει να υπογραμμιστεί προκειμένου να επισημανθούν οι δυσκολίες που αντιμετωπίζει η πρόοδος της κοινωνικής Ευρώπης και οι αντίστοιχες πολιτικές της. (Σακελλαρόπουλος Θ. 2001).

Αξιολόγηση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου

Τελικά υπάρχει ένα «Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο», ή ετερόκλιτες εθνικές πραγματικότητες? Αυτό που ορίζουμε ως «Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο» είναι – όπως είδαμε - το άθροισμα εθνικών επιλογών μιας σειράς κέντρο- και βορειο-ευρωπαϊκών κρατών, που έχουν ως κοινό γνώρισμα, ότι έδωσαν στην κοινωνική διάσταση της πολιτικής πολύ μεγαλύτερο βάρος απ’ ότι στα περισσότερα άλλα

οικονομικά-κοινωνικά συστήματα. Μια καίρια επισήμανση, είναι ότι δεν υπάρχει ένα τέτοιο μοντέλο που να αποτελεί αντικείμενο «ευρωπαϊκής πολιτικής». Όμως η συζήτηση για το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο έχει ή «πρέπει να έχει» μια σημαντική θέση στα ευρωπαϊκά ζητούμενα. Πρέπει μάλιστα να είναι ταυτόχρονα αναλυτική και συνθετική. Αναλυτική, με την έννοια της επίπτωσης που έχουν εξειδικευμένοι παράγοντες ή πραγματικότητες πάνω στις κοινωνικές σχέσεις (π.χ. ανεργία, φτώχεια, εύθραυστες μορφές απασχόλησης), και συνθετική με την έννοια της κατανόησης των «αθροιστικών επιδράσεων» μιας σειράς σημαντικών ή και λιγότερο σημαντικών παραγόντων στις κοινωνικές εξελίξεις στην Ευρώπη. Χρειαζόμαστε μια συνολικότερη κατανόηση της πραγματικότητας, ώστε να διαχειριστούμε με αποτέλεσμα τις πολύπλοκες πολιτικές παρεμβάσεις (όχι μόνο στενά κοινωνικές αλλά και ευρύτερου χαρακτήρα), που μπορούν να επηρεάσουν τις κοινωνικές πραγματικότητες.

Προτάσεις για δραστικές ανατροπές στο σημερινό σύστημα σχέσεων προϋποθέτουν ότι έχουν απαντηθεί καίρια ερωτήματα, όπως:

- υπάρχει συνολικά αποδυνάμωση του «Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου» ή βρισκόμαστε αντιμέτωποι με μια αναδιάταξη των δράσεών του, λόγω των πολύ πιο διαφορετικών και εκτεταμένων προβλημάτων που το «Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο» καλείται να αντιμετωπίσει ή ποιο μίγμα των δύο αυτών τάσεων κυριαρχεί;
- Μια τέτοια αποδυνάμωση, στο μέτρο που μπορεί να διαπιστωθεί, έχει πράγματι τα αίτιά της σε μια πιο αδύναμη οικονομική βάση, που για το λόγο αυτό πιέζεται υπέρμετρα ή στην ουσία εκφράζει μια διαφορετική, σε σχέση με το παρελθόν, κοινωνική-πολιτική αντίληψη και συσχετισμό δύναμης για την έκταση και την ένταση της αναδιανομής μέσα στις ευρωπαϊκές κοινωνίες;
- το «Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο» στη σημερινή του μορφή αποτελεί αυτοτελή και σημαντικό παράγοντα που επιβαρύνει και εμποδίζει την οικονομική δυναμική του ευρωπαϊκού συστήματος ή μήπως η αρνητική επίδρασή του είναι οριακή;

- Ποια είναι η σχέση μεταξύ ισχυρής κοινωνικής συνοχής και «ικανοποιητικής» ανταγωνιστικής ικανότητας;
- Πώς σχετίζονται οι διάφορες πολιτικές κοινωνικής προστασίας με την ίδια τη διατηρησιμότητά τους, κάτω από συνθήκες ισχνών αναπτυξιακών επιδόσεων, όπως οι σημερινές;
- Ποια αξία δίνουμε ως κοινωνικό σύνολο σε μια πραγματικότητα που προστατεύει μεν την απασχόληση, αλλά σε βάρος άλλων κοινωνικών συνόλων (άνεργων, φτωχών), σε σύγκριση με εκείνη που προστατεύει λιγότερο τους απασχολούμενους, αλλά στηρίζει περισσότερο τα άτομα εκτός αγοράς εργασίας;
- Σε ποιο βαθμό οι σχέσεις στην αγορά εργασίας επηρεάζουν τη δυναμική της ανάπτυξης, και, σε τελευταία ανάλυση, την κοινωνική προστασία την ίδια;
- Πόσο οι τάσεις παγκοσμιοποίησης κάνουν αναγκαίες οργανωμένες αλλαγές στο «Κοινωνικό Μοντέλο», με την έννοια ότι αποτρέπουν το δυσβάστακτο κόστος της εκ των ένδον ανατροπής του, αλλά και με τι εναλλακτικό κόστος;
- Γιατί, πόσο και με ποιο τρόπο μπορεί η «τρελή κούρσα για όλο και μεγαλύτερο άνοιγμα των αγορών» να λειτουργήσει θετικά για τη διατήρηση και ενίσχυση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου;

Τα απλώς ενδεικτικά αυτά ερωτήματα, αρκετά από τα οποία εν μέρει συνδέονται μεταξύ τους, δεν έχουν βρει ακόμα σαφείς απαντήσεις. Το κεντρικό ερώτημα είναι με ποιο τρόπο και σε ποιο μέτρο, σε ένα κόσμο που γίνεται όλο και πιο πολύ-πολικός από οικονομική άποψη, μπορεί η Ευρώπη να διατηρήσει τη δυναμική της ανάπτυξής της έτσι ώστε να διατηρήσει τα βαθύτερα κοινωνικά χαρακτηριστικά της, και τι συνέπειες έχει αυτό το «μπορεί».

Βασικό πεδίο δοκιμασίας του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου είναι η

ανεργία και η αμοιβή της εργασίας. Η αδυναμία δημιουργίας επαρκούς απασχόλησης[55] σε αρκετές χώρες της ΕΕ είναι πάνω από ορατή. Η πρόταση που μας βρίσκει περισσότερο σύμφωνους είναι υπέρ της επιλογής πολιτικών που ευνοούν την απασχόληση, γιατί σε συνθήκες υψηλής απασχόλησης δυνάμει, είναι εφικτό (και εδώ εξαρτάται από την πολιτική βούληση) να εξασφαλιστεί και ισχυρότερη «κοινωνική ισότητα». Αντίστροφα, αναποτελεσματικές πολιτικές για τη δημιουργία απασχόλησης οδηγούν σε μη-διατηρήσιμα κοινωνικά μοντέλα. Γι αυτό, οι πολιτικές αυτού του τύπου είναι καταδικασμένες να αποτύχουν και σε ότι αφορά θέματα κοινωνικής ισότητας ή συνοχής. Η κεντρική αυτή θέση έχει πολύ ισχυρή βάση και αξίζει να εξεταστεί σε βάθος και με ανοικτή διάθεση.

Όμως η θέση αυτή συνοδεύεται και από πρόσθετες προτάσεις για μια βαθιά απελευθέρωση των αγορών στις υπηρεσίες. Εδώ οι αιτιώδεις συνάφειες, τα ρίσκα και οι κοινωνικές επιπτώσεις είναι πολύ πιο αβέβαια και κρίσιμα. Επιπλέον συνεπάγονται επιπτώσεις που βαραίνουν σημαντικά για την κοινωνική-πολιτική πραγματικότητα και δεν μπορεί να υποτιμηθούν. Οι ευρωπαϊκές οικονομίες δεν υστερούν σε επιδόσεις και κατ' επέκταση σε δυνατότητα διατήρησης της κοινωνικής προστασίας, επειδή δεν προωθήθηκε απλώς μια εκτεταμένη απελευθέρωση της αγοράς υπηρεσιών. Υπάρχουν πολλές και σημαντικές διαφορετικές ερμηνείες και παράγοντες για την αδυναμία

---

[55] Αντικείμενο συζητήσεων δεν είναι μόνο η επαρκής αλλά και η πλήρης απασχόληση. Σύμφωνα με ορισμένους μελετητές, η έννοια της πλήρους απασχόλησης, όπως διατυπώθηκε από τον Beveridge (5 Μαρτίου, 1879 - 16 Μαρτίου 1963, ήταν Βρετανός οικονομολόγος και κοινωνικός μεταρρυθμιστής. Είναι ίσως περισσότερο γνωστός για την έκθεση του 1942 του Κοινωνική ασφάλεια και συνδεμένες υπηρεσίες (γνωστή ως Έκθεση Beveridge), κυριότερα έργα του: Ανεργία: Ένα πρόβλημα της βιομηχανίας, 1909, Τιμές και αμοιβές στην Αγγλία από το δωδέκατο στο δέκατο έννατο αιώνα, 1939, Κοινωνική ασφάλεια και συνδεμένες υπηρεσίες, 1942, Πλήρης απασχόληση σε μια ελεύθερη κοινωνία, 1944, Τα οικονομικά της πλήρους απασχόλησης, 1944), είναι παρωχημένη και πρέπει να αντικατασταθεί από μια απασχόληση «ως προσωρινή κατάσταση ή ως τρέχουσα έκφραση της μακροχρόνιας απασχολησιμότητας».

αυτή, και μάλιστα με πολύ πιο μεγάλο βάρος.

Παρ' όλα αυτά, το μοντέλο εργασιακών σχέσεων έχει βρεθεί στο επίκεντρο της κριτικής για τις αδυναμίες επίδοσης των «ηπειρωτικών» ευρωπαϊκών Κοινωνικών Κρατών. Οι προτάσεις και κριτικές που διατυπώνονται έχουν δύο ανοικτά ερωτήματα. Το πρώτο είναι, αν διασφαλίζουν πραγματικά μια ισχυρότερη οικονομική ανάπτυξη των χωρών που αφορούν, ώστε η υιοθέτησή τους να κάνει εφικτή τη διατήρηση της κοινωνικής προστασίας. Το δεύτερο ερώτημα συνδέεται με την ανατροπή καίριων ιστορικών κοινωνικών επιλογών. Οι σημερινές ρυθμίσεις πράγματι προστατεύουν περισσότερο τους «εντός» σε βάρος των «εκτός» αγοράς εργασίας, και ιδιαίτερα προστατεύουν ένα συνολικό ρυθμιστικό (και προστατευτικό) καθεστώς των εργαζόμενων. Μια απελευθέρωση του ρυθμιστικού αυτού συστήματος σημαίνει

---

[56] Κατά πολλούς μελετητές το ΕΚΜ δεν είναι καθαρά κοινωνικό όσο οικονομικό, αφού εξαρτάται από την οικονομική αποτελεσματικότητα. Ένα καλό και αποτελεσματικό κοινωνικό μοντέλο οφείλει να βάζει την ανάπτυξη και την απασχόληση πάνω απ' όλα τα άλλα. Αυτά δε όλα τα άλλα είναι η αναδιανομή, οι κοινωνικές μεταβιβάσεις και παροχές, η φορολόγηση των μεγάλων επιχειρήσεων, η προστασία των κοινωνικά αδύναμων που παρά την κατάρτιση και την επανεκπαίδευση δεν είναι σε θέση να ενταχθούν στην απασχόληση.

[57] Βέβαια κατά ορισμένους, το ΕΚΜ οφείλει να λειτουργεί ως δίχτυ προστασίας για τα αδύναμα κοινωνικά στρώματα και τους κοινωνικά αποκλεισμένους, ενώ κατά άλλους αυτό το μοντέλο μπορεί να λειτουργεί ως συστατικός παράγοντας του οικονομικού ανταγωνισμού.

[58] Κατά τη γνώμη μας, μια επιτυχής, κοινωνική πολιτική, είναι ζωτικής σημασίας όχι μόνον για την ανταγωνιστικότητα της Ευρώπης στον διεθνή στίβο αλλά και για την διασφάλιση της εσωτερικής κοινωνικής γαλήνης και της πολιτικής τάξης. Μέχρι η διαφορά μεταξύ Αμερικής - Ασίας από τη μια και της Ευρώπης από την άλλη είναι το υψηλό, κοινωνικό επίπεδο ασφάλειας και κοινωνικής συνοχής της ευρωπαϊκής ηπείρου. Εάν η Ευρώπη δεν καταφέρει όμως να τα διασφαλίζει αυτά μακροπρόθεσμα, τότε το ευρωπαϊκό μοντέλο θα χάνει όλο και περισσότερο τη νομιμοποίηση του στην κοινή αντίληψη των Ευρωπαίων πολιτών και συνεπώς και η ευρωπαϊκή δημοκρατία. Επακόλουθα αυτής της εξέλιξης θα ήταν κοινωνικές αναταραχές, λαϊκιστικά κινήματα και πιθανώς δικτατορικά συστήματα.

μια μείζονα ανατροπή επιλογών, που εκτιμάται ότι μπορεί να ανοίξει μεν ευκαιρίες για μεγαλύτερη απασχόληση, μικρότερη ανεργία και φτώχεια, αλλά θα ανατρέψει πτυχές του σημερινού καθεστώτος προστασίας.

Είναι προφανές, ότι αν η απελευθέρωση αποτύχει να εκπληρώσει τις προσδοκίες για τις οποίες θα μπορούσε να γίνει κατανοητή, η κοινωνική απορρύθμιση που στο μεταξύ θα έχει δημιουργήσει, δύσκολα θα είναι αναστρέψιμη, και το «κόστος» σε όρους κοινωνικούς, ανταγωνιστικούς, πολιτικούς θα είναι μεγάλο. Από την άλλη, όσο αναγκαίες αλλαγές μετατίθενται για το μέλλον, και οι μακροοικονομικές εξελίξεις παραμένουν σε χαμηλό επίπεδο, πάλι το αποτέλεσμα είναι χαμηλότερη κοινωνική προστασία, υψηλότερη ανεργία, φτώχεια και ανισότητες. Το δίλημμα δεν μπορεί να αγνοηθεί, ούτε και το κοινωνικό κόστος που συνδέεται όχι μόνο με το σενάριο της μεταρρύθμισης, αλλά και με αυτό της στατικότητας. Κανένα ισχυρό Κοινωνικό Κράτος δεν μπορεί να υπάρξει ξεκομμένο από το οικονομικό σύστημα που το δημιουργεί και το στηρίζει[56]. Έτσι, το μεγάλο πρόβλημα έγκειται στο κατά πόσο οι εναλλακτικές επιλογές που διατυπώνονται, μπορούν πραγματικά να διασφαλίσουν στο μέλλον μια αντιστοιχία με την κοινωνική πραγματικότητα που συνδέθηκε με τη μεταπολεμική εμπειρία του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου στις διάφορες ισχυρές εκδοχές του.

Το «Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο», ανεξάρτητα από τις αδυναμίες οριοθέτησής του, ήταν μια δημιουργική «εισροή» στην αναπτυξιακή διαδικασία της ευρωπαϊκής ανάπτυξης για μεγάλο διάστημα. Η θετική αυτή συνάρτηση[57] μεταξύ κοινωνικής και οικονομικής διάστασης της εξέλιξης στην Ευρώπη πρέπει να βρεθεί τρόπος να συνεχιστεί. Το «πρέπει να βρεθεί» όμως δεν είναι αυτονόητο και πάντως δεν θα διασφαλιστεί επειδή απλώς το θέλουμε. Η αλλαγή στο διεθνές τοπίο, με τη διάχυση παραγωγικών ικανοτήτων ανάπτυξης σε πολλές νέες χώρες, δημιουργεί νέα δεδομένα, τόσο για την οικονομία, όσο και για τις κοινωνικές σχέσεις που αναπτύχθηκαν ιστορικά. Η προβληματική για τον τρόπο με τον οποίο οι ευρωπαϊκές οικονομίες θα πετύχουν ξανά υψηλές οικονομικές επιδόσεις και πώς οι επιδόσεις αυτές θα έχουν κοινωνικό αντίκρισμα, είναι ένα θέμα που κάθε άλλο παρά έχει

απαντηθεί ικανοποιητικά. Η υπόθεση, ότι το Κοινωνικό Κράτος που αναπτύχθηκε στον ευρωπαϊκό χώρο είναι η κύρια ρίζα της οικονομικής και κοινωνικής προβληματικότητας του ευρωπαϊκού συστήματος[58], επικεντρώνει μονόπλευρα σε ένα παράγοντα. Όσο λανθασμένη είναι η δογματική εμμονή στην πολιτική της συστηματικής απόρριψης κάθε αλλαγής ως απάντηση στα σύγχρονα προβλήματα, τόσο λανθασμένες είναι και παρεμβάσεις που τονίζουν μονόπλευρα μια αρνητική επίδραση των κοινωνικών σχέσεων στην πορεία της ευρωπαϊκής οικονομίας.

Αγγίζουμε μια φάση στην οποία η αποτελεσματικότητα του ευρωπαϊκού συστήματος ή και επιμέρους τμημάτων του δεν λύνεται πλέον με την αναζήτηση αποσπασματικών απαντήσεων σε επιμέρους θέματα πολιτικής. Πρέπει να ξανατεθεί στο τραπέζι του προβληματισμού το ερώτημα για ένα «σύστημα αλλαγών» που θα διασφαλίσουν ένα συνολικό (οικονομικό και κοινωνικό) αποτέλεσμα συμβατό με τις σημερινές ανάγκες και προσδοκίες της κοινωνίας. (Γιαννίτσης Α. 2006)

2. Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο: Η αποστολή, οι μεταρρυθμίσεις και οι δράσεις του

Η αποστολή

Για τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης των εργαζομένων μέσα στην εσωτερική αγορά και για αυτήν, κατά αυτό τον τρόπο, συμβολή στην ανύψωση του βιοτικού επιπέδου, ιδρύθηκε στα πλαίσια της ΕΟΚ το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ). Αποτελεί το κύριο χρηματοδοτικό εργαλείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού.

Το Ταμείο, που ιδρύθηκε με τη Συνθήκη της Ρώμης το 1957 και αποτελεί το παλαιότερο[59] διαρθρωτικό Ταμείο, έχει συμβάλλει για περισσότερα από 45 χρόνια, σε συνεργασία με τα κράτη-μέλη, στην οικονομική και κοινωνική συνοχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η αποστολή του είναι να προωθεί μέσα στην Κοινότητα τις δυνατότητες απασχόλησης και τη γεωγραφική και επαγγελματική κινητικότητα των εργαζομένων και να διευκολύνει την προσαρμογή στις μεταλλαγές της βιομηχανίας και στις αλλαγές των συστημάτων παραγωγής, ιδίως μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης και του επαγγελματικού προσανατολισμού. Το ΕΚΤ αποτελεί σήμερα βασικό εργαλείο στήριξης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης των κρατών μελών και συγχρηματοδοτεί τις δράσεις τους. (Δημόπουλος Γ., Μπαλτάς Ν., Χασσίδ Ι. 2001: 580).

Οι μεταρρυθμίσεις

Ο συνεχής επανακαθορισμός[60] της αποστολής και του ρόλου του Ταμείου αντανακλά την εξελισσόμενη πορεία της ευρωπαϊκής ενοποίησης και τις αντίστοιχες επιλογές για κοινωνικοπολιτικές παρεμβάσεις και προσαρμογές.

Μέχρι τη μεταρρύθμιση του 1971, ο ρόλος του ΕΚΤ συνίστατο στην προώθηση της απασχόλησης και των δυνατοτήτων γεωγραφικής και επαγγελματικής κινητικότητας των εργαζομένων. Στην αρχική του σύλληψη, το ΕΚΤ ιδρύθηκε για να

[59] Είναι το αρχαιότερο από τα διαρθρωτικά ταμεία της Κοινότητας, τα οποία σχεδιάστηκαν με σκοπό την άμβλυνση των περιφερειακών και κοινωνικών ανισοτήτων, που είτε προϋπήρχαν στην Κοινότητα είτε δημιουργούνταν στην πορεία προς την κοινή αγορά. (Σακελλαρόπουλος Θ. 2001: 143)

[60] Με τρεις διαδοχικές μεταρρυθμίσεις που έγιναν το 1971, το 1977 και το 1983, το Συμβούλιο τροποποίησε τα κριτήρια χρηματοδότησης και διεύρυνε τα καθήκοντα του ΕΚΤ. Θα αναφερθούμε στη συνέχεια αναλυτικά στις διαδοχικές μεταρρυθμίσεις του ΕΚΤ

μειώσει ή να εξαλείψει την ανεργία[61] εκεί που ήταν υψηλότερη, δηλ. στη Ν. Ιταλία. Στην πράξη όμως το μεγαλύτερο μέρος των κονδυλίων του ΕΚΤ απορρόφησε η Γερμανία διά μέσου των ασφαλιστικών Ταμείων και των ενεργειών επανακατάρτισης ατόμων με ειδικές ανάγκες εξαιτίας εργατικών ατυχημάτων. Τρεις ήταν οι σημαντικότερες αδυναμίες[62] του πρώτου Ταμείου: α) Το χαμηλό επίπεδο των χρηματοδοτικών κονδυλίων που διέθεσε, β) Ο αντισταθμιστικός χαρακτήρας του (ο συμψηφισμός των οφειλών με τις παροχές στα κράτη – μέλη και γ) η αναδρομικότητα της παρέμβασής του, δηλ. η καταβολή των αποζημιώσεων στους εργαζομένους μετά το πέρας της δράσης.

[61] Για ποσοστά ανεργίας στην Ε.Ε. και σε σύγκριση και με ΗΠΑ βλ. Παράρτημα: Πίνακα 2(για τα έτη 1960 – 1990), Πίνακα 3 (για τα έτη 1991 – 1996) και Πίνακα 4(για τα έτη 1997 – 2000)

[62] Ο σχεδιασμός του πρώτου ΕΚΤ υπήρξε άμεση συνέπεια της φιλοσοφίας των ιδρυτών της ΕΚ. Δηλ. της πίστης στην παντοδυναμία της αγοράς. Η ελεύθερη λειτουργία της τελευταίας θα εξασφάλιζε οικονομική ανάπτυξη και πλήρη απασχόληση ενώ θα ρύθμιζε και την αγορά εργασίας. Παράλληλα, η αυτόματη εναρμόνιση των εθνικών πολιτικών, που θα προέκυπτε και που προέβλεπε η Συνθήκη της Ρώμης, θεωρήθηκε ως υπαρκτή πραγματικότητα. Μέσα σ΄ αυτά τα πλαίσια του φιλελεύθερου οικονομικού δόγματος και της μινιμαλιστικής παρέμβασης, το ΕΚΤ σχεδιάστηκε ως διορθωτικός – αντισταθμιστικός μηχανισμός αποζημίωσης των κρατών – μελών από τη γεωγραφική (προς ζώνες υψηλής κίνησης) και επαγγελματική (προς νέους τομείς) μετακίνηση του εργατικού δυναμικού. Δηλ. αφορούσε πρωτίστως τη βοήθεια προς τα κράτη και λιγότερο προς τους εργαζομένους. Απουσίαζε οποιαδήποτε πολιτική επαγγελματικής κατάρτισης και συντονισμένης κοινοτικής παρέμβασης σε κεντρικό επίπεδο. Αυτή η έλλειψη έγινε αισθητή πολύ αργότερα, όταν οι ζώνες υποαπασχόλησης στο εσωτερικό της Κοινότητας έλαβαν σταθερή και μόνιμη μορφή και όταν η διαρθρωτική ανεργία έθεσε επιτακτικά το ζήτημα της ποιοτικής προσαρμογής της προσφοράς εργασίας στη ζήτηση (Σακελλαρόπουλος Θ. 2001: 144)

Το δεύτερο (1971 – 1982)[63] και τρίτο[64] (1983 – 1988) Ταμείο, τουλάχιστον όσον αφορούσε στις προθέσεις των εμπνευστών τους, σηματοδότησαν μια ουσιαστική στροφή. Η συγκυριακή, διορθωτική δράση εγκαταλείφθηκε υπέρ πολιτικών παρέμβασης με σκοπό την καταπολέμηση των διαρθρωτικών ανισοτήτων στο χώρο της Κοινότητας. Αυτόν τον σκοπό εξυπηρετούσε και η οργανωτική, λειτουργική και χρηματοδοτική αναβάθμισή του. Στην πράξη, ωστόσο, οι ενέργειες και δράσεις του ΕΚΤ , εξελίχτηκαν σε αμυντικού χαρακτήρα πολιτικές για την καταπολέμηση της ανεργίας, ενώ υποχώρησαν ή ήταν λιγότερο έντονα στοιχεία επιθετικών πολιτικών για την προώθηση της απασχόλησης μέσω αναπροσαρμογής του εργατικού δυναμικού στις νέες ειδικότητες και τεχνολογίες. Αιτία γι αυτό ήταν η αύξηση της ανεργίας, η αποβιομηχανοποίηση μεγάλων περιοχών και οι

[63] Το δεύτερο Ταμείο διέθεσε την πλειοψηφία των πόρων του (σχεδόν 90%) κατά προτεραιότητα σε ενέργειες κατάρτισης και επαγγελματικής ειδίκευσης. Τρεις ήταν κυρίως οι κατευθύνσεις της υποστηρικτικής του δράσης: α) η καταπολέμηση της ανεργίας των νέων, β) η ενίσχυση των εργαζομένων στη γεωργία που επιθυμούσαν να ασχοληθούν στον αστικό τομέα και γ) η συνδρομή στους εργαζομένους στην κλωστοϋφαντουργία ή άλλους τομείς (ναυπηγεία κ.λ.π.) που θίγονταν από την εμπορική πολιτική της Κοινότητας έναντι τρίτων χωρών. Η πολιτική του ΕΚΤ τη δεκαετία του ΄70 γενικά κρίνεται ως θετική καθώς κατάφερε να εκφράσει με θετικό τρόπο πολιτικές απασχόλησης. (Σακελλαρόπουλος Θ. 2001: 145)

[64] Το τρίτο Ταμείο κινήθηκε θεωρητικά και αυτό στη γραμμή των ποιοτικών διαρθρωτικών παρεμβάσεων. Η περιφερειακή πολιτική και οι περιφερειακές ανισότητες απέκτησαν προτεραιότητα στα κονδύλια και τις δράσεις (40 – 45% των συνολικών κονδυλίων). Οι πόροι για την απασχόληση των νέων ανέργων έφθασαν το 75% των ετήσιων συνολικών πιστώσεων. Μολονότι, θεσμικά, το νέο Ταμείο είχε διευρυμένα πλαίσια δραστηριότητας, η χρηματοδοτική στενότητα περιορίζει το περιθώριο ελιγμών του σε θέματα απασχόλησης. Τα κριτήρια γίνονταν όλο και πιο αυστηρά, ενώ αύξαναν οι διοικητικές – γραφειοκρατικές παρεμβάσεις με την πολύπλοκη διαχείριση του Ταμείου. Αυτά, καθώς και η ισχυρή επικέντρωση των ενεργειών του στις μειονεκτούσες περιφέρειες και σε μια κατηγορία ατόμων, τους νέους, συνεχίζουν να συντηρούν τον αντισταθμιστικό, διορθωτικό χαρακτήρα του Ταμείου, ως ένα φορέα χορήγησης βοηθημάτων και εύρεσης θέσεων εργασίας στα θύματα της οικονομικής κρίσης. Μολονότι το Ταμείο παρείχε επαγγελματική ειδίκευση ή απασχόληση σε 2 εκατ. άτομα το χρόνο, δεν κατάφερε να προωθήσει πολιτικές απασχόλησης. Σ΄ αυτόν τον τομέα είχε χάσει πλέον κάθε πρωτοβουλία.

δημοσιονομικές δυσκολίες των κρατών – μελών που καθιστούσαν τους πόρους του Ταμείου ανεπαρκείς για να ανταποκριθούν στις αυξημένες ανάγκες. Αυτή η αναγκαστική προσαρμογή έγινε εμφανής τα πρώτα χρόνια, όταν η αύξηση της ανεργίας των νέων οδήγησε στις περικοπές των χρηματοδοτήσεων προκειμένου να καλυφθούν όλες οι αιτήσεις.

Η Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη

Με την Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη και το στόχο της Ενιαίας Αγοράς, το ΕΚΤ γνώρισε μια σημαντική αλλαγή, στα πλαίσια μεταρρύθμισης του ρόλου όλων των διαρθρωτικών Ταμείων. Ο έως τότε σχετικά απομονωμένος και αυτόνομος τρόπος λειτουργίας και δράσης τους εγκαταλείφθηκε και εντάχθηκαν, όσον αφορά στους ρόλους και στον τρόπο εργασίας τους, πιο στενά στο συνολικό στόχο της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής. Οι νέοι σκοποί του ΕΚΤ ήταν δύο: σημαντική αύξηση των πόρων του (διπλασιάστηκαν μεταξύ 1989 και 1993)[65] και επικέντρωση της χρήσης τους στις λιγότερο αναπτυγμένες περιοχές της Κοινότητας. Η συμβολή του ΕΚΤ στην περιφερειακή ανάπτυξη αυτή την περίοδο ήταν σημαντικά μεγάλη, καθώς συνέπεσε με τη μείωση των εθνικών δαπανών για περιφερειακή πολιτική.

Πέντε ήταν οι στόχοι[66] προτεραιότητας για το νέο ΕΚΤ:

- Οι οικονομικά καθυστερημένες περιοχές της Κοινότητας, δηλ. αυτές που το μέσο κατά κεφαλήν ΑΕΠ δεν υπερέβαινε το 75% του μέσου κοινοτικού[67]

[65] Βλ. Παράρτημα Πίνακα 5 : Πληρωμές του ΕΚΤ για τα έτη 1980 – 1990

[66] Το 1995 με την προσχώρηση της Αυστρίας, Σουηδίας, Νορβηγίας στην ΕΕ προστέθηκε και 6ος στόχος που αφορούσαν στις αραιοκατοικημένες περιοχές.

[67] Προσδιορίστηκε ότι το 80% των πόρων του ΕΚΤ όφειλε να αξιοποιηθεί από τις πλέον καθυστερημένες περιοχές του στόχου 1, που περιελάμβαναν το 22% του πληθυσμού της Κοινότητας. Στην πραγματικότητα δόθηκαν μόνο τα 2/3 των συνολικών κονδυλίων μεταξύ 1989 και 1993. Τρεις χώρες, Ελλάδα, Ιρλανδία, Πορτογαλία, χαρακτηρίστηκαν συνολικά ως περιοχές του στόχου 1.

- Οι περιοχές εκτεταμένης αποβιομηχανοποίησης
- Η καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας
- Η διευκόλυνση της επαγγελματικής απασχόλησης των νέων[68]
- Η προώθηση α) της προσαρμογής και β) της ανάπτυξης αγροτικών περιοχών

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Εδιμβούργου

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Εδιμβούργου το 1992, αποφάσισε το διπλασιασμό των κονδυλίων των διαρθρωτικών Ταμείων για την περίοδο 1994 – 1999. Το 70% όφειλε να διοχετευτεί στο στόχο 1, δηλ. τις λιγότερο αναπτυγμένες περιοχές. Σε σχέση με τους στόχους του ΕΚΤ επήλθαν ελάχιστες αλλαγές. Οι στόχοι 3 και 4 ενοποιήθηκαν στο στόχο 3. Προστέθηκε επίσης η προώθηση των ίσων ευκαιριών μεταξύ των ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας. Ο νέος στόχος 4 επέκτεινε τη δράση του σ΄ όλο το έδαφος της Κοινότητας χωρίς εδαφικούς περιορισμούς και αφορούσε αφενός στην εκπαίδευση και καθοδήγηση των εργαζομένων που αντιμετωπίζουν προβλήματα με την αλλαγή των βιομηχανικών ή παραγωγικών συστημάτων και αφετέρου στη βελτίωση των δομών κατάρτισης και εκπαίδευσης σ΄ αυτό το πεδίο.

Πρόγραμμα Δράσης 2000 (Ατζέντα 2000)

Η μεγαλύτερη μεταρρύθμιση του ΕΚΤ επιχειρήθηκε, ωστόσο, το 1999 ταυτόχρονα με τη μεταρρύθμιση όλων των Διαρθρωτικών Ταμείων, όπως προέβλεπε το Πρόγραμμα Δράσης 2000 (Ατζέντα 2000). Με τη νέα πολιτική επανακαθορίστηκαν το πλαίσιο και οι πολιτικές προτεραιότητες του ΕΚΤ για την περίοδο 2000 – 2006 προκειμένου να στηριχθεί η ευρωπαϊκή στρατηγική για την

[68] Βλ. Παράρτημα Πίνακα 6: Νέοι Άνεργοι κάτω των 25 ετών στην ΕΕ και στα κράτη μέλη: 1991 - 1997

απασχόληση. Τα νέα καθήκοντα[69] του ΕΚΤ αποσκοπούσαν: στην πρόληψη και καταπολέμηση της ανεργίας, στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και στην προώθηση της κοινωνικής ένταξης στην αγορά εργασίας με στόχο την αύξηση του επιπέδου απασχόλησης, στην ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, στη βιώσιμη ανάπτυξη, την οικονομική και κοινωνική συνοχή.

Σύμφωνα με τη Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το νέο ΕΚΤ θα αποτελέσει το κύριο χρηματοδοτικό εργαλείο με το οποίο η ΕΕ θα επιχειρήσει να υλοποιήσει τη στρατηγική της για την απασχόληση. Για να επιτευχθούν οι στόχοι του ΕΚΤ ο Κανονισμός 1784/1999 προβλέπει πέντε βασικούς τομείς δραστηριότητας του ΕΚΤ:

•Ανάπτυξη ενεργών πολιτικών στην αγορά εργασίας για την καταπολέμηση της ανεργίας και την πρόληψή της

•Προώθηση της ισότητας ευκαιριών για όλους σε ότι αφορά στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας

•Προώθηση και βελτίωση της επαγγελματικής κατάρτισης, της εκπαίδευσης και της παροχής συμβουλών στο πλαίσιο μιας πολιτικής για τη διά βίου εκπαίδευση

•Προώθηση της καινοτομίας, της προσαρμοστικότητας και της επιχειρηματικότητας

•Θετική δράση για τις γυναίκες (Νικολακοπούλου – Στεφάνου 2001)

Το ΕΚΤ σήμερα

□να από τα σημαντικότερα ζητήματα που αντιμετώπισε η Ευρώπη στις αρχές της χιλιετίας ήταν το πώς θα παραμείνει ανταγωνιστική σε έναν όλο και περισσότερο

[69] Αυτοί οι στόχοι του ΕΚΤ εντάσσονται στους 3 στόχους που τέθηκαν για τα διαρθρωτικά Ταμεία στο σύνολό τους και είναι: α) Η ανάπτυξη και διαρθρωτική προσαρμογή των οικονομικών καθυστερημένων περιοχών, β) Η οικονομική και κοινωνική ανασυγκρότηση των περιοχών που αντιμετωπίζουν διαρθρωτικές δυσκολίες, γ) Η προσαρμογή και ο εκσυγχρονισμός της πολιτικής και των συστημάτων εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης (το ΕΚΤ έχει την αποκλειστικότητα του στόχου 3, ενώ συμμετέχει με τα ΕΤΠΑ στο στόχο 2).

παγκοσμιοποιημένο κόσμο. Η Ευρώπη δεν μπορούσε να ανταγωνιστεί τον υπόλοιπο κόσμο όσον αφορά τους μισθούς, επομένως έπρεπε να εστιάσει σε διαφορετικά ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα. Στις αρχές της χιλιετίας, δημιουργήθηκε μια στρατηγική προκειμένου να καταστήσει την Ευρώπη την πιο ανταγωνιστική, δυναμική και βασισμένη στη γνώση οικονομία. Αυτό προϋπέθετε ευέλικτους εργαζόμενους με πολλαπλές δεξιότητες και υψηλή απόδοση. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να είναι ενημερωμένοι σχετικά με την τεχνολογική ανάπτυξη, να αποκτούν νέες δεξιότητες κάθε είδους και να είναι ικανοί να προσαρμόζονται στις προσεχείς απαιτήσεις του χώρου εργασίας. Ως εκ τούτου, η έννοια της ίδιας εργασίας εφ' όρου ζωής είναι όλο και περισσότερο παρωχημένη, ενώ η ανάγκη να αναπτύξουν περισσότεροι άνθρωποι μια επιχειρηματική νοοτροπία κερδίζει έδαφος.

Ενώ η ανεργία μειώθηκε συγκριτικά με τις αρχές της δεκαετίας του 1990, τα γενικά ποσοστά απασχόλησης στην Ευρώπη παρέμεναν χαμηλά. Επίσης, η μακροχρόνια ανεργία ήταν διαδεδομένη και αποτελούσε πηγή σοβαρής ανησυχίας για τα κράτη μέλη. Αυτό σήμαινε ότι έπρεπε να καταβληθούν μεγάλες προσπάθειες προκειμένου να αυξηθεί ο αριθμός των απασχολούμενων ατόμων. Η εισαγωγή του ευρώ ολοκληρώθηκε το 2002 και η Ευρωπαϊκή □νωση διευρύνθηκε σημαντικά με την είσοδο δέκα νέων μελών, δημιουργώντας νέες προκλήσεις για την ΕΕ των 25. Η Βουλγαρία και η Ρουμανία εντάχθηκαν το 2007, αυξάνοντας τον αριθμό των κρατών μελών σε 27. (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο: 50 χρόνια επενδύσεων σε ανθρώπινους πόρους 2007)

Η Στρατηγική της Λισσαβόνας και το ΕΚΤ

Στις 23 και 24 Μαρτίου 2000, στην πρωτεύουσα της Πορτογαλίας, οι ηγέτες των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης εξέφρασαν ρητά την πρόθεσή τους να καταστήσουν την Ευρωπαϊκή Ένωση, μέχρι το 2010, «την πλέον ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία γνώσης παγκοσμίως, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη, με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή». Για να διευκολυνθεί η επίτευξη αυτού του στόχου, υιοθετήθηκε η λεγομένη

Στρατηγική της Λισσαβόνας, η οποία περιλαμβάνει κατευθύνσεις[70] οικονομικών και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων.

Οι κατευθύνσεις αυτές αποσκοπούν στη δημιουργία ενός ενιαίου ευρωπαϊκού χώρου, μέσα στον οποίο θα ασκείται ανεμπόδιστη η οικονομική δραστηριότητα και θα ενθαρρύνονται η έρευνα, η καινοτομία και η επιχειρηματικότητα -προϋποθέσεις απαραίτητες για τη μακροχρόνια ανάπτυξη. Ακόμη, θα ενισχύεται η αλληλενέργεια μεταξύ των κρατών σε αυτούς τους τομείς, προκειμένου η ανάπτυξη των κρατών να είναι κατά το δυνατόν ισόρροπη. Σημαντικό στόχο αποτελεί και η διασφάλιση της συνοχής εντός των κρατών μελών, μέσω της ενίσχυσης της απασχόλησης και της εξάλειψης του κοινωνικού αποκλεισμού.

Η προοπτική των στόχων της Στρατηγικής της Λισσαβόνας είναι μακροπρόθεσμη και για το λόγο αυτό η έμφαση δεν δίνεται μόνο στην ανάπτυξη, αλλά, κυρίως, στη βιωσιμότητά της. Επισημαίνεται η αναγκαιότητα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης να υιοθετήσουν υγιείς μακροοικονομικές πολιτικές,

---

[70] Η στρατηγική αυτή, η οποία αναπτύχθηκε στο πλαίσιο πολλών Ευρωπαϊκών Συμβουλίων που διεξήχθησαν μετά το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας, βασίζεται σε τρεις πυλώνες:

- έναν οικονομικό πυλώνα που πρέπει να προετοιμάσει τη μετάβαση προς μια ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία της γνώσης. Στον πυλώνα αυτό δίνεται έμφαση στην ανάγκη για συνεχή προσαρμογή στις εξελίξεις της κοινωνίας της πληροφορίας και στις προσπάθειες για συναίνεση στον τομέα της έρευνας και της ανάπτυξης.
- έναν κοινωνικό πυλώνα που πρέπει να επιτρέψει τον εκσυγχρονισμό του κοινωνικού μοντέλου μέσω επενδύσεων σε ανθρώπινους πόρους και της καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού. Τα κράτη μέλη καλούνται να επενδύσουν στους τομείς της εκπαίδευσης και της κατάρτισης και να διεξαγάγουν ενεργό πολιτική απασχόλησης προκειμένου να διευκολύνουν τη μετάβαση στην οικονομία της γνώσης.
- έναν περιβαλλοντικό πυλώνα ο οποίος προστέθηκε στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Γκέτεμποργκ τον Ιούνιο του 2001 και ο οποίος επικεντρώνεται στο γεγονός ότι η οικονομική ανάπτυξη πρέπει να διαχωρίζεται από τη χρήση των φυσικών πόρων.

προκειμένου να μπορέσουν να επιδιώξουν και μακροπρόθεσμους αναπτυξιακούς στόχους με σημαντικές πιθανότητες επιτυχίας. Τονίζεται, επίσης, η σημασία της προστασίας του, ιδιαίτερα επιβαρημένου σήμερα, φυσικού περιβάλλοντος και η αναγκαιότητα οποιαδήποτε μελλοντική δραστηριότητα να είναι συμβατή με την περιβαλλοντική βιωσιμότητα.

Από το 2000 μέχρι σήμερα, είναι αλήθεια ότι έχουν γίνει αρκετά βήματα από μέρους των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης προς την επίτευξη των τεθέντων στόχων. Εν τούτοις, αφ' ενός ο βαθμός επίτευξής τους δεν είναι ο ίδιος για όλες τις χώρες, ενώ παραμένουν ακόμη πολλές αδυναμίες.

Μερικές εβδομάδες πριν την ενδιάμεση αναθεώρηση[71] της Στρατηγικής της Λισσαβόνας και μερικούς μήνες μετά τη δημοσιοποίηση της Έκθεσης Kok, η εφαρμογή των στόχων της συγκεκριμένης Ατζέντας φαίνεται να αποτελεί την πρώτη προτεραιότητα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, μετά και από την πρόσφατη μεταβολή της σύνθεσής της.

---

[71] Ο ενδιάμεσος απολογισμός που καταρτίστηκε το 2005 από τον κ. Wim Kok, πρώην πρωθυπουργό των Κάτω Χωρών, έδειξε ότι οι δείκτες που χρησιμοποιήθηκαν στο πλαίσιο της ΑΜΣ αποπροσανατόλισαν από την ιεράρχηση των στόχων και ότι τα αποτελέσματα που επιτεύχθηκαν είναι μέτρια. Για το λόγο αυτό, το Συμβούλιο ενέκρινε νέα εταιρική συνεργασία που έχει ως στόχο να εστιάσει τις προσπάθειες στην επίτευξη ισχυρότερης και πιο βιώσιμης ανάπτυξης καθώς και στη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων απασχόλησης. Όσον αφορά την εφαρμογή, η διαδικασία συντονισμού απλοποιήθηκε. Οι κατευθυντήριες γραμμές για την ανάπτυξη και την απασχόληση παρουσιάζονται εφεξής μαζί με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις μακροοικονομικές και μικροοικονομικές πολιτικές και για περίοδο τριών ετών. Οι κατευθυντήριες αυτές γραμμές χρησιμοποιούνται ως βάση τόσο για το κοινοτικό πρόγραμμα της Λισσαβόνας όσο και για τα εθνικά μεταρρυθμιστικά προγράμματα. Αυτή η απλοποίηση του προγραμματισμού επιτρέπει την καλύτερη παρακολούθηση της εφαρμογής βάσει μίας μόνο έκθεσης προόδου.

Παρά την ικανοποιητική επίδοση ορισμένων χωρών, ιδιαίτερα σε κάποιους συγκεκριμένους τομείς, η συνολική ανταπόκριση των κρατών μελών της ΕΕ στην επίτευξη των τεθέντων στόχων υπήρξε ανεπαρκής και αποσπασματική.

Αρκετά σημαντικά γεγονότα παγκόσμιας εμβέλειας, από το 2000 και μετά, αλλά και η περιορισμένη συμβολή των κρατών μελών, δεν βοήθησαν στην επίτευξη αυτών των στόχων. Αυτή η απογοητευτική επίδοση, σύμφωνα και με την Έκθεση Kok, οφείλεται κυρίως:

- στο μεγάλο εύρος της Ατζέντας,
- στον ανεπαρκή συντονισμό των αρμοδίων οργάνων για την εφαρμογή της,
- στις αντιμαχόμενες προτεραιότητες της ίδιας της Ατζέντας και
- στην έλλειψη ισχυρής πολιτικής βούλησης.

Σήμερα, η εφαρμογή της Στρατηγικής της Λισσαβόνας καθίσταται ακόμη πιο επιτακτική, καθώς η οικονομική ανάπτυξη της ΕΕ προχωρεί με χαμηλούς ρυθμούς και οι ανταγωνίστριες χώρες (ΗΠΑ, Κίνα, Ινδία, κ.λπ.) κερδίζουν νέο έδαφος σε τομείς της οικονομίας, όπου παλαιότερα κυριαρχούσε η ΕΕ.

Για να ανακτηθεί το χαμένο έδαφος, απαιτείται ο επανακαθορισμός των στόχων της Στρατηγικής, ιδιαίτερα μετά τη διεύρυνση της Ένωσης, και η επιτάχυνση της εφαρμογής της. Πρέπει να γίνει κοινή πεποίθηση σε όλες τις κυβερνήσεις των κρατών μελών, αλλά και στους πολίτες τους, ότι η εφαρμογή της Στρατηγικής της Λισσαβόνας είναι η σωστή απάντηση της ΕΕ στον διαρκώς εντεινόμενο παγκόσμιο οικονομικό ανταγωνισμό. Όλοι πρέπει να δράσουν προς αυτήν την κατεύθυνση, τόσο τα κράτη μέλη όσο και τα θεσμικά όργανα της ΕΕ.

Κάθε στοιχείο αυτής της Στρατηγικής είναι απαραίτητο αλλά δύο αποτελούν τον πυρήνα της:

- η οικονομική ανάπτυξη και
- η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης, για την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, μετά από πέντε χρόνια εφαρμογής της Στρατηγικής, υπάρχουν κράτη μέλη τα οποία εμφάνισαν πρόοδο, όμως κανένα δεν πέτυχε σε όλους τους τομείς. Στόχος όλων πρέπει να είναι η ανάπτυξη εθνικών πολιτικών, οι οποίες θα

υποστηρίζονται από το κατάλληλο ευρωπαϊκό πλαίσιο πολιτικών. Αποτέλεσμα του καλύτερου συντονισμού θα είναι:

- η μεγαλύτερη συνάφεια και συνέπεια μεταξύ των πολιτικών των κρατών μελών,

- η βελτίωση της διαδικασίας εφαρμογής της Ατζέντας με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και των εθνικών κοινοβουλίων και

- η καλύτερη ενημέρωση των Ευρωπαίων πολιτών για τους στόχους, τις πολιτικές και τα επιτεύγματα.

Για την επίτευξη των στόχων της υψηλής ανάπτυξης, της αυξημένης απασχόλησης και της διατήρησης του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Προτύπου, απαιτείται κυρίως ισχυρή πολιτική βούληση. Όπως αναφέρει και η Έκθεση ΚοΚ: «Η Ευρώπη έχει χτίσει ένα ξεχωριστό οικονομικό και κοινωνικό πρότυπο, το οποίο συνδυάζει την παραγωγικότητα, την κοινωνική συνοχή και μια αυξανόμενη δέσμευση στην προστασία του περιβάλλοντος. Η Στρατηγική της Λισσαβόνας, στρεφόμενη ξανά προς την ενίσχυση της ανάπτυξης και της απασχόλησης, προσφέρει μια νέα οριοθέτηση αυτού του προτύπου».

Στόχοι της Στρατηγικής της Λισσαβόνας

Όπως διατυπώθηκε από τους Ευρωπαίους ηγέτες, η Στρατηγική της Λισσαβόνας περιλαμβάνει δέκα βασικές κατευθύνσεις, οι οποίες κρίνονται ως καθοριστικοί παράγοντες της ανταγωνιστικότητας. Αυτές είναι:

1. Η δημιουργία ενός ευρωπαϊκού χώρου γνώσεων, μέσα στον οποίο οι πολίτες και οι επιχειρήσεις θα έχουν φθηνή πρόσβαση σε ένα παγκόσμιο δίκτυο πληροφόρησης και υπηρεσιών. Όλοι αδιακρίτως οι πολίτες θα έχουν την απαραίτητη κατάρτιση, προκειμένου να μπορούν να εκμεταλλευτούν τις δυνατότητες που τους παρέχονται από αυτήν την κοινωνία των γνώσεων. Το ηλεκτρονικό εμπόριο και το διαδίκτυο θα χρησιμοποιούνται ευρέως και θα συμβάλλουν στη διεύρυνση των δραστηριοτήτων των επιχειρήσεων, ενώ οι νέες τεχνολογίες θα συμβάλλουν στην αστική και στην περιφερειακή ανάπτυξη, με τρόπο φιλικό προς το περιβάλλον. Ως απαραίτητες

ενέργειες για την προώθηση του στόχου αυτού κρίνονται οι νομοθετικές ρυθμίσεις σχετικά με τις ηλεκτρονικές υπηρεσίες και τις τηλεπικοινωνίες, η μείωση του κόστους πρόσβασης στο διαδίκτυο, η εισαγωγή του διαδικτύου στα σχολεία και η σχετική κατάρτιση των εκπαιδευτικών, καθώς και η δυνατότητα ηλεκτρονικής πρόσβασης στις δημόσιες υπηρεσίες.

2. Η ανάπτυξη μιας ευρωπαϊκής περιοχής έρευνας και καινοτομίας, ελκυστικής για τους ερευνητές, στην οποία θα υπάρχει ενοποίηση των ερευνητικών δραστηριοτήτων σε εθνικό και σε διεθνές επίπεδο. Απαραίτητες προϋποθέσεις για τη δημιουργία μιας τέτοιας περιοχής είναι η ενθάρρυνση των ερευνητικών δραστηριοτήτων μέσω φορολογικών και άλλων οικονομικών πολιτικών, η δικτύωση των ερευνητικών φορέων και η ενίσχυση της κινητικότητας των ερευνητών, καθώς και η προστασία της πνευματικής ιδιοκτησίας, σε ευρωπαϊκό επίπεδο –ευρωπαϊκό δίπλωμα ευρεσιτεχνίας.

3. Η δημιουργία ενός περιβάλλοντος φιλικού για τις νέες και καινοτόμες επιχειρήσεις, ιδιαίτερα για τις μικρομεσαίες. Το κανονιστικό πλαίσιο πρέπει να ενθαρρύνει την πραγματοποίηση επενδύσεων, την καινοτομία και την επιχειρηματικότητα. Κρίνεται αναγκαίο να καταβληθούν προσπάθειες για τη μείωση του κόστους λειτουργίας και την άρση των εμποδίων εισόδου των επιχειρήσεων, ιδιαίτερα των μικρομεσαίων, στις αγορές, καθώς και για τη δικτύωση των επιχειρήσεων με φορείς έρευνας και τεχνολογίας.

4. Οικονομικές μεταρρυθμίσεις για την ολοκλήρωση και την αποτελεσματικότητα της εσωτερικής αγοράς. Αναγκαίες ενέργειες προς την κατεύθυνση αυτή είναι η άρση των εμποδίων στον τομέα των υπηρεσιών και η επιτάχυνση της απελευθέρωσης των αγορών αερίου, ηλεκτρικής ενέργειας, μεταφορών –συμπεριλαμβανομένων και των εναέριων- και ταχυδρομικών υπηρεσιών. Επίσης, κρίνεται απαραίτητη η απλοποίηση του θεσμικού πλαισίου, ο εκσυγχρονισμός των συστημάτων δημόσιων προμηθειών και η έμφαση σε οριζόντιες πολιτικές –όπως αυτές της απασχόλησης, της περιφερειακής ανάπτυξης, της έρευνας, της κατάρτισης και της περιβαλλοντικής προστασίας- αντί της παροχής κρατικών ενισχύσεων, οι οποίες οδηγούν σε στρεβλώσεις του ανταγωνισμού.

5. Η δημιουργία αποτελεσματικών και ολοκληρωμένων χρηματοοικονομικών αγορών, οι οποίες θα διέπονται από διαφάνεια και θα διευκολύνουν την πρόσβαση των επιχειρήσεων, και ιδιαίτερα των μικρομεσαίων, στα αναγκαία κεφάλαια, θα επιτρέπουν τη συμμετοχή όλων των κατηγοριών επενδυτών στην κεφαλαιαγορά, θα εξασφαλίζουν κινητικότητα των κεφαλαίων διεθνώς, καλύτερη διαχείριση των κινδύνων και χρήση νέων χρηματοοικονομικών εργαλείων, όπως τα κεφάλαια επιχειρηματικών συμμετοχών (venture capital).

6. Η εφαρμογή υγιών μακροοικονομικών πολιτικών, οι οποίες θα έχουν ως στόχο την εξασφάλιση της βιωσιμότητας των δημόσιων οικονομικών, τη μείωση της φορολογικής επιβάρυνσης της εργασίας, ιδιαίτερα για τους σχετικά ανειδίκευτους και χαμηλά αμειβόμενους εργαζομένους και την ενθάρρυνση των επενδύσεων, της έρευνας, της ανάπτυξης, της καινοτομίας και της τεχνολογίας.

7. Η έμφαση στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, για την ανταπόκριση στις νέες συνθήκες της κοινωνίας της γνώσης. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στους νέους, στους άνεργους και στους πολίτες, τα επαγγελματικά προσόντα των οποίων απαξιώνονται με την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών. Ως απαραίτητες ενέργειες κρίνονται, η αύξηση των επενδύσεων στο «ανθρώπινο κεφάλαιο», η μείωση -στο 50% μέχρι το 2010- του ποσοστού των πολιτών ηλικίας 18 έως 24 ετών, οι οποίοι δεν λαμβάνουν ανώτερη εκπαίδευση, η πρόσβαση όλων των σχολείων στο διαδίκτυο και η εξέλιξη των κέντρων κατάρτισης σε πολύπλευρα κέντρα γνώσης, με συμμετοχή πολλών ομάδων στόχων και δικτύωσή τους με ερευνητικά κέντρα και επιχειρήσεις. Επίσης, είναι αναγκαία η ενθάρρυνση της δια βίου μάθησης και η ενίσχυση της κινητικότητας των μαθητών και των εκπαιδευτικών, τόσο μέσω των προγραμμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και μέσω της διεθνούς αναγνώρισης των προσόντων και της δημιουργίας μιας ενιαίας μορφής βιογραφικού σημειώματος, το οποίο θα μπορεί να χρησιμοποιείται κατά βούληση. Γενικά, προτείνεται αναθεώρηση των στόχων των εκπαιδευτικών συστημάτων των κρατών μελών, κατά την οποία θα λαμβάνονται υπόψη οι αναγκαιότητες και οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σε συνδυασμό με τις ιδιαιτερότητες του κάθε κράτους.

8. Η δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας. Τέθηκε ως στόχος η αύξηση του συντελεστή απασχόλησης από 61% το 2000 σε 70% το 2010 και, ειδικότερα, η αύξηση του συντελεστή της γυναικείας απασχόλησης από 51% το 2000 σε τουλάχιστον 60% το 2010. Αναγκαίες ενέργειες για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι η έμφαση στη δια βίου μάθηση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων, η ευελιξία στο χρόνο και στις μορφές της εργασίας, η αύξηση της απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών και η διασφάλιση της ισότητας των ευκαιριών.
9. Ο εκσυγχρονισμός των συστημάτων κοινωνικής πολιτικής, τα οποία θα πρέπει να εξασφαλίζουν την επαρκή αμοιβή της εργασίας, τη βιωσιμότητά τους υπό το πρίσμα της γήρανσης του πληθυσμού, την ισότητα των φύλων, την ποιότητα των υπηρεσιών υγείας και την εξάλειψη του κοινωνικού αποκλεισμού. Ουσιαστική ενίσχυση προς αυτήν την κατεύθυνση μπορεί να παρέχει η συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών και η βοήθεια από πλευράς Κοινότητας.
10. Η ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και η εξάλειψη του κοινωνικού αποκλεισμού, μέσω της καταπολέμησης της φτώχειας και της ανεργίας, της αναβάθμισης των δεξιοτήτων και της ευρείας πρόσβασης στις γνώσεις και στις ευκαιρίες της αγοράς εργασίας. Κρίνεται και σε αυτόν τον τομέα αναγκαία η συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών και προτείνεται η υιοθέτηση πολιτικών, οι οποίες θα απευθύνονται σε συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες, για παράδειγμα στις μειονότητες, τα παιδιά, τους ηλικιωμένους και στα άτομα με αναπηρίες.

Η Στρατηγική της Λισσαβόνας στηρίζεται σε μια ολοκληρωμένη προσέγγιση των στόχων και επιβάλλει το συντονισμό και την αλληλενέργεια τόσο μεταξύ των δράσεων της Ένωσης και εκείνων των κρατών μελών, όσο και μεταξύ των διαφόρων κατευθύνσεων -οικονομικής, κοινωνικής και περιβαλλοντικής.(Στρατηγική της Λισσαβόνας, Στόχοι και πορεία επίτευξης τους 2005, Gunther S. 2008).

Η υποστήριξη της Στρατηγικής της Λισσαβόνας μέσω του ΕΚΤ

Ανάμεσα στους στόχους της Στρατηγικής της Λισσαβόνας ήταν να ανέλθει το γενικό ποσοστό απασχόλησης της Ε.Ε. στο 70% και το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών να υπερβεί το 60%. Στη συνέχεια τέθηκε ένας πρόσθετος στόχος: να αυξηθεί το ποσοστό απασχόλησης των ηλικιωμένων εργαζόμενων στο 50% μέχρι το 2010.

Προκειμένου να υποστηρίξει τη στρατηγική της Λισσαβόνας, το ΕΚΤ υιοθέτησε τις εξής προτεραιότητες και την περίοδο 2000-2006:

- ενεργητικά μέτρα για την αγορά εργασίας, για την καταπολέμηση και πρόληψη της ανεργίας
- ίσες ευκαιρίες για όλους στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας
- βελτιωμένη κατάρτιση και εκπαίδευση, στα πλαίσια μιας πολιτικής δια βίου μάθησης για τη βελτίωση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας, τη διατήρηση της απασχολησιμότητας, και την προώθηση της εργασιακής κινητικότητας
- ένα καταρτισμένο και ευπροσάρμοστο εργατικό δυναμικό με υψηλά επαγγελματικά προσόντα, και νέες μορφές οργάνωσης εργασίας
- επιχειρηματικότητα και συνθήκες που ευνοούν τη δημιουργία θέσεων εργασίας.

Εκτός από τις θετικές δράσεις για τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, το ΕΚΤ εισήγαγε και την προσέγγιση της ένταξης της διάστασης του φύλου, και η πρωτοβουλία EQUAL δρομολογήθηκε το 2000 ως εργαστήριο που είχε σκοπό να αναπτύξει νέους τρόπους καταπολέμησης των διακρίσεων και των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας και να προωθήσει μια εργασιακή ζωή χωρίς αποκλεισμούς μέσω της καταπολέμησης των διακρίσεων και του αποκλεισμού με βάση το φύλο τη φυλετική και εθνική καταγωγή, το θρήσκευμα ή τις πεποιθήσεις, την αναπηρία, την ηλικία ή το γενετήσιο προσανατολισμό.

Κατά την τρέχουσα περίοδο 2007-2013, η προτεραιότητα είναι να αυξηθεί η προσαρμοστικότητα των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών

βελτιώνοντας την πρόληψη και τη θετική διαχείριση της οικονομικής αλλαγής. Στα πλαίσια της προτεραιότητας αυτής, το ΕΚΤ στηρίζει τον εκσυγχρονισμό και την ενίσχυση των θεσμών της αγοράς εργασίας, τα ενεργητικά μέτρα για την αγορά εργασίας και τις δράσεις δια βίου μάθησης ακόμη και στο εσωτερικό των επιχειρήσεων.

Το ΕΚΤ συνεχίζει να εξετάζει θέματα απασχόλησης, εξασφαλίζοντας την προσβασιμότητα και προωθώντας τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, εργάζεται για την πρόληψη του κοινωνικού αποκλεισμού και την καταπολέμηση των διακρίσεων εξασφαλίζοντας την πρόσβαση και την ένταξη των «μη προνομιούχων εργαζομένων».

Από το 2007 και μετά, το ΕΚΤ ενισχύει επίσης τους δημόσιους οργανισμούς προκειμένου να αναπτύξουν και να εφαρμόσουν πολιτικές και υπηρεσίες. Προωθεί επίσης εταιρικές σχέσεις μεταξύ εργοδοτών, συνδικαλιστικών οργανώσεων, ΜΚΟ και δημόσιας διοίκησης προκειμένου να διευκολυνθούν οι μεταρρυθμίσεις στους τομείς της απασχόλησης και της ένταξης.
Η διεθνική συνεργασία και η καινοτομία αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα όλων των δράσεων του ΕΚΤ (Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων 2007)

Οι στόχοι «Περιφερειακή ανταγωνιστικότητα και απασχόληση» και «Σύγκλιση»

Το κύριο καθήκον του ΕΚΤ, όπως ήδη εξετάσαμε, είναι να συμβάλλει στις προτεραιότητες της Κοινότητας όσον αφορά την ενίσχυση της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής με τη βελτίωση της απασχόλησης και των ευκαιριών εργασίας, ενθαρρύνοντας υψηλό επίπεδο απασχόλησης και τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας. Προκειμένου να συμβάλει καλύτερα στην πραγματοποίηση των επιδιώξεων και των στόχων που έχουν συμφωνηθεί στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια της Λισαβόνας και του Γκέτεμποργκ, το ΕΚΤ υποστηρίζει δράσεις ευθυγραμμισμένες με τις κατευθυντήριες γραμμές που εγκρίθηκαν στα πλαίσια της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση, όπως έχουν ενσωματωθεί

στις ολοκληρωμένες κατευθυντήριες γραμμές για την ανάπτυξη και την απασχόληση, και στις συνοδευτικές συστάσεις. Προς το σκοπό αυτό, το ΕΚΤ οφείλει να λαμβάνει υπόψη του τις σχετικές προτεραιότητες και στόχους της Κοινότητας στους τομείς της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, αυξάνοντας τη συμμετοχή των οικονομικώς ανενεργών ατόμων στην αγορά εργασίας, καταπολεμώντας τον κοινωνικό αποκλεισμό, ιδίως των μειονεκτουσών ομάδων, όπως είναι τα άτομα με αναπηρίες, και προάγοντας την ισότητα γυναικών και ανδρών και την αποφυγή των διακρίσεων. Το ΕΚΤ πρέπει επίσης να αντιμετωπίζει τις συνέπειες των δημογραφικών αλλαγών στον ενεργό πληθυσμό της Κοινότητας, ιδίως μέσω της διά βίου επαγγελματικής κατάρτισης.

Με σκοπό την καλύτερη πρόβλεψη και διαχείριση των αλλαγών και την ενίσχυση της οικονομικής μεγέθυνσης, των ευκαιριών απασχόλησης για γυναίκες και άνδρες και της ποιότητας και παραγωγικότητας στην εργασία, στο πλαίσιο των **στόχων** «Περιφερειακή ανταγωνιστικότητα και απασχόληση» και «Σύγκλιση», η συνδρομή που παρέχει το ΕΚΤ εστιάζεται ιδιαίτερα στη βελτίωση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων, στην ενίσχυση του ανθρώπινου κεφαλαίου και της πρόσβασης στην απασχόληση καθώς και της συμμετοχής στην αγορά εργασίας, στην ενίσχυση της κοινωνικής ένταξης των μειονεκτούντων ατόμων και της καταπολέμησης των διακρίσεων, στην ενθάρρυνση των οικονομικώς ανενεργών προσώπων να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και στην προώθηση των εταιρικών σχέσεων για μεταρρυθμίσεις. Εκτός αυτών των προτεραιοτήτων, στις λιγότερο αναπτυγμένες περιφέρειες και κράτη μέλη, στο πλαίσιο του **στόχου «Σύγκλιση»** και προκειμένου να ενισχυθούν η οικονομική μεγέθυνση, οι ευκαιρίες απασχόλησης για γυναίκες και άνδρες και η ποιότητα και παραγωγικότητα στην εργασία, το ΕΚΤ ενισχύει την επέκταση και τη βελτίωση των επενδύσεων στο ανθρώπινο κεφάλαιο και τη βελτίωση των ικανοτήτων των θεσμικών, διοικητικών και δικαστικών αρχών, με στόχο την προετοιμασία και υλοποίηση μεταρρυθμίσεων και την υιοθέτηση του κοινοτικού κεκτημένου.

Ειδικότερα, στο πλαίσιο των **στόχων «Σύγκλιση» και «Περιφερειακή ανταγωνιστικότητα και απασχόληση»**, το ΕΚΤ στηρίζει δράσεις στα κράτη μέλη για τις παρακάτω προτεραιότητες:

(α) αύξηση της προσαρμοστικότητας των εργαζόμενων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών, ώστε να βελτιωθεί η επίσπευση και η θετική διαχείριση των οικονομικών αλλαγών·

(β) τόνωση της πρόσβασης στην απασχόληση και της διαρκούς ένταξης στην αγορά εργασίας των αιτούντων εργασία και των ανενεργών ατόμων, πρόληψη της ανεργίας, ιδίως της μακροχρόνιας ανεργίας και της ανεργίας των νέων, ενθάρρυνση της ενεργού συμμετοχής του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού και παράταση του επαγγελματικού βίου, καθώς και αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας·

(γ) ενίσχυση της κοινωνικής ένταξης μειονεκτούντων ατόμων με σκοπό τη βιώσιμη ενσωμάτωσή τους στην απασχόληση και καταπολέμηση των διακρίσεων κάθε μορφής στην αγορά εργασίας·

(δ) ενίσχυση του ανθρώπινου κεφαλαίου, ιδίως με την προώθηση του σχεδιασμού και της εισαγωγής μεταρρυθμίσεων στα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης· και

(ε) προώθηση εταιρικών σχέσεων, συμφωνιών και πρωτοβουλιών με δικτύωση των σχετικών ενδιαφερόμενων φορέων, όπως οι κοινωνικοί εταίροι και οι μη κυβερνητικές οργανώσεις.

Στο πλαίσιο του στόχου **«Σύγκλιση»**, το ΕΚΤ στηρίζει δράσεις στα κράτη μέλη για τις παρακάτω προτεραιότητες:

(α) επέκταση και βελτίωση της επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο· και

(β) ενίσχυση των θεσμικών δυνατοτήτων και της αποτελεσματικότητας των δημοσίων διοικήσεων και των δημοσίων υπηρεσιών σε εθνικό, περιφερειακό και

τοπικό επίπεδο και, κατά περίπτωση, των κοινωνικών εταίρων και των μη κυβερνητικών οργανώσεων, με στόχο μεταρρυθμίσεις, βελτίωση της νομοθεσίας και άσκηση χρηστής διακυβέρνησης όσον αφορά την οικονομία, την απασχόληση, την εκπαίδευση, την κοινωνία, το περιβάλλον και τη δικαιοσύνη.

Τα κράτη μέλη πρέπει να φροντίζουν ώστε τα επιχειρησιακά προγράμματα να περιλαμβάνουν περιγραφή του τρόπου με τον οποίο προωθούνται η **ισότητα των φύλων και οι ίσες ευκαιρίες** στην προετοιμασία, την υλοποίηση, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των επιχειρησιακών προγραμμάτων. Τα κράτη μέλη πρέπει να προωθούν την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη διαχείριση και υλοποίηση των επιχειρησιακών προγραμμάτων σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο, κατά περίπτωση. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δίδεται στη συμμετοχή των **ειδικών ομάδων**, στην ενσωμάτωση των μεταναστών, περιλαμβανομένων των αιτούντων άσυλο· στον προσδιορισμό των θεμάτων πολιτικής και την σε μεταγενέστερη φάση ενσωμάτωσή τους· στις τεχνικές για καινοτομία και πειραματισμό στις μεθόδους διακρατικής συνεργασίας. (Μούσης Ν. 2008).

3. Το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο Απασχόλησης

Κάνοντας ένα ακόμη βήμα στον συντονισμό των πολιτικών απασχόλησης, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Κολωνίας (3-4 Ιουνίου 1999) υιοθέτησε ένα Ευρωπαϊκό Σύμφωνο Απασχόλησης , το οποίο στοχεύει στη συνεχή μείωση της ανεργίας.[72]. Το Σύμφωνο συνενώνει όλα τα μέτρα της Ένωσης για την ανεργία σε ένα περιεκτικό σύνολο διαρθρωμένο σε τρεις πυλώνες, που αποτελούν τις εξής και διαδικασίες:

[72] Η κύρια καινοτομία του Συμφώνου για την απασχόληση είναι η δημιουργία ενός διαλόγου μεταξύ των υπευθύνων για τη χάραξη της δημοσιονομικής πολιτικής, καθώς και αυτόν της νομισματικής, της μισθολογικής και της διαρθρωτικής πολιτικής, με σκοπό να μειωθούν οι παράγοντες αστάθειας της ευρωπαϊκής οικονομίας και να ενθαρρυνθεί η ανάπτυξη και η δημιουργία θέσεων απασχόλησης (Νικολακοπούλου – Στεφάνου 2001: 609)

•ευρεία διαρθρωτική μεταρρύθμιση και εκσυγχρονισμός για τη βελτίωση της ικανότητας για καινοτομίες και της αποτελεσματικότητας των αγορών εργασίας καθώς και των αγορών αγαθών, υπηρεσιών και κεφαλαίων

•συντονισμός της οικονομικής πολιτικής και βελτίωση της αμοιβαίας συνέργιας μεταξύ των μισθολογικών εξελίξεων και της νομισματικής, δημοσιονομικής και φορολογικής πολιτικής μέσω μακροοικονομικού διαλόγου που στοχεύει στη διατήρηση της δυναμικής λειτουργίας μιας μη πληθωριστικής ανάπτυξης (διαδικασία της Κολωνίας)

•περαιτέρω ανάπτυξη και καλύτερη εφαρμογή της συντονισμένης στρατηγικής για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των αγορών εργασίας, μέσω της βελτίωσης της απασχολησιμότητας, του επιχειρηματικού πνεύματος, της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των εργαζομένων σε αυτές καθώς και των ίσων ευκαιριών για τις γυναίκες και τους άνδρες στην εξεύρεση προσοδοφόρου εργασίας (διαδικασία του Λουξεμβούργου).

Με αυτούς τους τρεις πυλώνες του Ευρωπαϊκού Συμφώνου για την Απασχόληση, οι οποίοι αλληλοϋποστηρίζονται και αλληλοενισχύονται, η Ε.Ε. στηρίζει την πολιτική της για περισσότερη απασχόληση σε μια συνολική στρατηγική που αποσκοπεί στην ενίσχυση της δυναμικής ανάπτυξης των ευρωπαϊκών οικονομιών[73].

---

[73] Στις ενέργειες υποστήριξης των εθνικών διοικήσεων αρμοδίων για την απασχόληση καθιερώθηκε από το 1982 το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Απασχόλησης, το οποίο βασίζεται σε τρία δίκτυα, το MISEP (Mutual Information System on Employment Policies) είναι ένα δίκτυο εκπροσώπων των εθνικών διοικήσεων και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής υπευθύνων για την απασχόληση. Το κύριο έργο αυτού του δικτύου είναι να συλλέγει, επεξεργάζεται και δημοσιεύει πληροφορίες πάνω στις πολιτικές απασχόλησης, το SYSDEM (System of Documentation, Evaluation and Monitoring of Employment Policies) είναι ένα δίκτυο ανεξάρτητων εμπειρογνωμόνων της αγοράς εργασίας, το οποίο καταρτίζει συγκριτικές και θεματικές μελέτες για τις πολιτικές απασχόλησης και τις αγορές εργασίας στα κράτη μέλη και το RESEARCH είναι ένα δίκτυο συγκροτούμενο από στελέχη πανεπιστημίων και κέντρων ερευνών, το οποίο παρέχει υποδείξεις για την πολιτική απασχόλησης και καταρτίζει εκθέσεις αξιολόγησης της κατάστασης και της πολιτικής απασχόλησης στα κράτη μέλη.

Πράγματι, στους γενικούς προσανατολισμούς οικονομικής πολιτικής, τα κράτη μέλη και η Κοινότητα συμφωνούν κάθε χρόνο ως προς τα κύρια στοιχεία των οικονομικών πολιτικών τους. Στις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση, τα κράτη μέλη και η Κοινότητα συμφωνούν επίσης κάθε χρόνο ως προς τα κύρια στοιχεία της συντονισμένης στρατηγικής τους για την απασχόληση. Με τον μακροοικονομικό διάλογο (στα πλαίσια του Συμβουλίου ECOFIN), οι πληροφορίες και οι απόψεις πρέπει να ανταλλάσσονται με τον κατάλληλο τρόπο ως προς τον σχεδιασμό της μακροοικονομικής πολιτικής, έτσι ώστε να αξιοποιούνται πλήρως οι δυνατότητες για την οικονομική αύξηση και την απασχόληση (Μούσης Ν. 2008).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο : Τα δύο σημαντικότερα εργαλεία: η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης και η Ανοιχτή Μέθοδος Συντονισμού

Εισαγωγή

Ανταγωνιστικότητα αλλά και κοινωνική συνοχή είναι δύο «αξίες» οι οποίες αντανακλώνται στις γενικές κατευθύνσεις που υιοθετεί η ΕΕ, όχι μόνο σε θέματα οικονομικής πολιτικής αλλά και σε θέματα απασχόλησης. Αυτές οι αξίες αποτελούν τη βάση για το περιεχόμενο εργαλείων πολιτικής απασχόλησης, εργαλείων όπως η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης (ΕΣΑ) και η Ανοιχτή Μέθοδος Συντονισμού (ΑΜΣ). Αποτελούν «ήπιες» μεθόδους με την έννοια ότι απαρτίζονται από σύνολα κατευθύνσεων, αντί για συγκεκριμένα «εξ άνωθεν» επιβαλλόμενα μέτρα πολιτικής [74] Έτσι τα κράτη μέλη συντονίζουν μεταξύ τους τα μέτρα πολιτικής τους «μιμούμενα» το ένα το άλλο, συνδιαμορφώνουν κατευθύνσεις πολιτικής απασχόλησης, προσδιορίζουν μετρήσιμους στόχους και δείκτες και στη συνέχεια οι εθνικές κυβερνήσεις καταρτίζουν εθνικά σχέδια δράσης[75].

Ιστορικά, η ΕΣΑ υπήρξε προγενέστερη της ΑΜΣ, καθιερώθηκε με την Ειδική Σύνοδο του Λουξεμβούργου το 1997 ενώ η ΑΜΣ αναδύθηκε σταδιακά σε διάφορους τομείς (π.χ. το 2000 στη Σύνοδο της Νίκαιας, το 2001 στο Λάακεν κ.α.). Η ΕΣΑ συνιστά τομή ως προς τις προηγούμενες κοινοτικές παρεμβάσεις στο πεδίο της απασχόλησης για τρεις κυρίους λόγους. Πρώτον, διότι αποτελεί ιστορικά πρωτότυπη παρέμβαση[76], δεύτερον διότι σηματοδοτεί το τέλος της εποχής που οι δράσεις στο πεδίο της απασχόλησης ήταν περιορισμένες[77] και τρίτον, διότι η ΑΜΣ με βάση την οποία διαμορφώνεται και υλοποιείται η ΕΣΑ, συνιστά νέο εργαλείο παρέμβασης της

[74] Η παραβίαση των οποίων θα επέφερε και κυρώσεις

[75] βλ. και James Mosher 2003, Rubery Jill 2002

[76] Συνίσταται στην καθοδήγηση των εθνικών κυβερνήσεων για τη διαμόρφωση και εφαρμογή αποτελεσματικών πολιτικών απασχόλησης

[77] Περιορίζονταν είτε στη θέσπιση ελάχιστων ρυθμίσεων με την μορφή Οδηγιών, είτε στη χρηματοδότηση μέσω ΕΚΤ ενεργητικών πολιτικών

ΕΕ. , που δρα συμπληρωματικά με τα υπόλοιπα εργαλεία (οδηγίες, ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος, κοινοτικές χρηματοδοτήσεις). Η ΑΜΣ από την άλλη μεριά δημιουργεί ισορροπία μεταξύ της ευθύνης της κοινότητας και εκείνης των κρατών μελών (αρχή της «επικουρικότητας»), θεσπίζονται ποσοτικοποιημένοι κοινοί στόχοι που θα πρέπει να επιτευχθούν στο κοινοτικό επίπεδο και εφαρμόζεται η εποπτεία σε ευρωπαϊκό επίπεδο ενθαρρυνόμενη από την ανταλλαγή εμπειριών. Η ΑΜΣ διευκολύνει την πολιτική συζήτηση σε διάφορα επίπεδα και ακολουθεί μια ολοκληρωμένη προσέγγιση: οι ενέργειες που αναλαμβάνονται στον τομέα της απασχόλησης θα πρέπει να είναι συνεπείς ως προς τους τομείς που σχετίζονται με την απασχόληση, όπως οι πολιτικές στον κοινωνικό τομέα, στην εκπαίδευση, στο φορολογικό καθεστώς, στην πολιτική για τις επιχειρήσεις και στην περιφερειακή ανάπτυξη. Στις δύο ενότητες που ακολουθούν θα εξετάσουμε και τα δύο αυτά εργαλεία πιο αναλυτικά, πως προέκυψαν, πως εξελίχθηκαν και πως αξιολογούνται και θα έχουμε την ευκαιρία να εξαγάγουμε ορισμένα πολύ χρήσιμα συμπεράσματα.

1. Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης

Σύντομη αναδρομή

Παρακολουθήσαμε στην ενότητα του ιστορικού πλαισίου την πορεία που ακολούθησε η Ε.Ε. για θέματα απασχόλησης από την ίδρυσή της μέχρι και την Συνθήκη του Άμστερνταμ. Ανακεφαλαιώνοντας προκειμένου να περάσουμε στην ανάλυση της ΕΣΑ θεωρούμε σκόπιμο να αναφέρουμε συνοπτικά τα παρακάτω: Ουσιαστικά η αντιμετώπιση της ανεργίας εμφανίστηκε σαν πρόκληση στη δεκαετία του 1970 και κυρίως κατά το δεύτερο μισό της όπου και εγκρίθηκαν μια σειρά οδηγίες τις οποίες και εξετάσαμε σε προηγούμενη ενότητα. Παράλληλα από τις αρχές του 1970 το ΕΚΤ είχε αρχίσει να χρηματοδοτεί ενεργητικά προγράμματα απασχόλησης σε τομείς, κλάδους ή ομάδες επιχειρήσεων που υφίσταντο αναδιάρθρωση και προχωρούσαν σε μαζικές απολύσεις. Στη δεκαετία του 1980 οι χρηματοδοτήσεις του ΕΚΤ προσανατολίστηκαν προς τις πλέον ευάλωτες κατηγορίες

εργατικού δυναμικού στην ανεργία.[78] και στις οικονομικά μειονεκτούσες περιοχές. Όμως μόνο μετά την υιοθέτηση της Ενιαίας Ευρωπαϊκής Πράξης, που προέβλεπε την ολοκλήρωση της Ενιαίας Αγοράς με παράλληλη προώθηση της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής, οι διαθέσιμοι πόροι του ΕΚΤ για την καταπολέμηση της ανεργίας αυξήθηκαν αισθητά.

Όπως είδαμε η Συνθήκη του Άμστερνταμ, αν και έθεσε το «υψηλό επίπεδο απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας» μεταξύ των βασικών της στόχων και όρισε την απασχόληση ως τον κύριο στόχο του ΕΚΤ, ουσιαστικά η απασχόληση παρέμεινε στην αντιμετώπισή της ως εθνικό και όχι ως κοινοτικό ζήτημα. [79]Ουσιαστικά η Συνθήκη του Μάαστριχτ διατήρησε το διαχωρισμό των κοινοτικών και εθνικών αρμοδιοτήτων ως προς την οικονομική και κοινωνική σφαίρα αντίστοιχα, που ίσχυε από τη Συνθήκη της Ρώμης και επιβεβαίωσε ότι το πρόβλημα της μαζικής ανεργίας, που καταδυνάστευε τις οικονομίες των κρατών – μελών, δεν αποτελούσε θέμα κοινοτικής αρμοδιότητας παρά μόνο στο μέτρο που ήταν αποτέλεσμα της οικονομικής ενοποίησης.(Καραμεσίνη Μ. 2005).

Το Λευκό Βιβλίο για την Ανταγωνιστικότητα, την ανάπτυξη και την απασχόληση

Παράλληλα με τη διαδικασία κύρωσης της Συνθήκης του Μάαστριχτ από τα κράτη μέλη της Ε.Ε. ξεκινούσε το εγχείρημα μιας περισσότερο φιλόδοξης απάντησης κοινοτικής απάντησης στο πρόβλημα της ανεργίας[80]. Είχε προηγηθεί ύφεση και

[78] Αναλυτικότερα για το ΕΚΤ και τις μεταρρυθμίσεις του βλ. στην αντίστοιχη ενότητα.

[79] Βέβαια δεν μπορούμε να παραβλέψουμε ότι κατά τις διαπραγματεύσεις της Συνθήκης αποφασίστηκε ο διπλασιασμός των πόρων του ΕΚΤ για την περίοδο 1994 – 1999, ώστε να αντισταθμιστούν οι αρνητικές συνέπειες της ΟΝΕ.

[80] Στη Λευκή Βίβλο αναφέρονται τρεις μορφές ανεργίας: α) της συγκυριακής που αποδίδεται στην επιβράδυνση της ανάπτυξης και της οικονομικής δραστηριότητας, β) της διαρθρωτικής που οφείλεται στα πεπαλαιωμένα συστήματα απασχόλησης και στο υψηλό κόστος της εργασίας, και τέλος γ) της

κυκλική ανεργία που συνέπεσαν με τη διαδικασία έγκρισης της Συνθήκης του Μάαστριχτ από τα κράτη μέλη και οι νομισματικές πιέσεις σε συνέχεια του υψηλού δανεισμού για την κάλυψη του κόστους της γερμανικής ενοποίησης, δημιούργησαν πρόβλημα αξιοπιστίας σε σχέση με τις ακολουθούμενες από την Κοινότητα και τα κράτη μέλη μακρο-οικονομικές πολιτικές. Από το 1990 η αύξηση του ΑΕΠ της Κοινότητας ακολούθησε καθοδική πορεία. Το 1993 η εξέλιξη του ΑΕΠ έφτασε να είναι αρνητική για πρώτη φορά μετά το 1975 και η ανεργία επανήλθε στα προ δεκαετίας επίπεδα, υπερβαίνοντας το 10% του ενεργού πληθυσμού. (Νικολακοπούλου – Στεφάνου Η. 1997:47). Μπροστά στην επιδεινούμενη οικονομική κατάσταση, ο Πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Ζ. Ντελόρ κατά την παρουσίαση του προγράμματος της Επιτροπής για το 1992, τάχθηκε υπέρ της ανάληψης πρωτοβουλίας οικονομικής μεγέθυνσης για την αντιμετώπιση της ύφεσης με την εκταμίευση πρόσθετων πόρων ύψους 80 δις ECU. Το Λευκό Βιβλίο του Ζ. Ντελόρ (1993) διατύπωσε μια μικτή ρεφορμιστική[81] πρόταση που δίνει ανάλογο βάρος για την καταπολέμηση της ανεργίας[82] και στην πλευρά της ζήτησης. Χωρίς να

τεχνολογικής ανεργίας που εξετάζει το λόγο κεφαλαίου/εργασίας και υποστηρίζει την ανικανότητα του εργατικού δυναμικού να προσαρμοσθεί άμεσα στις σύγχρονες τεχνολογικές εξελίξεις. (Υφαντόπουλος Γ. στο Μαραβέγιας Ν. – Τσινισιζέλης Μ. 1994: 661)

[81] Ο όρος ρεφορμισμός είναι όρος της πολιτικής με τον οποίον, από τα τέλη του 19ου αιώνα, στο πλαίσιο του σοσιαλιστικού κινήματος, χαρακτηρίστηκε κάθε πολιτική τάση εγκατάλειψης της επαναστατικής ανατροπής του κεφαλαιοκρατικού καθεστώτος (επαναστατικός σοσιαλισμός) και αντικατάσταση αυτής με προσπάθεια επίτευξης μεταρρυθμίσεων μέσα από τους κόλπους του ίδιου του καπιταλιστικού συστήματος και της, συνδεδεμένης με αυτό, φιλελεύθερης δημοκρατίας (π.χ. μέσω κοινοβουλευτικής δράσης περιοριζόμενης από το αστικό σύνταγμα). Έτσι οι ελευθεριακοί και οι λενινιστές σοσιαλιστές αποκαλούν συνήθως ρεφορμιστές τους σοσιαλδημοκράτες. Ορισμένες φορές ο όρος επεκτείνεται και για να περιγράψει τον ευρωκομμουνισμό, λόγω της δέσμευσής του στον σταδιακό και ομαλό σοσιαλιστικό μετασχηματισμό της κοινωνίας μέσα από τους θεσμούς της αστικής δημοκρατίας. (www.wikipedia.gr).

[82] Αξίζει όμως εδώ να σημειωθεί ότι η Λευκή Βίβλος δεν αναφέρεται μόνο στην απασχόληση, αλλά καλύπτει ένα ευρύτερο πλαίσιο της οικογενειακής ζωής, από τα νιάτα μέχρι τα γηρατειά. Επιπλέον,

απορρίπτει τη λογική της ανταγωνιστικότητας, το Λευκό Βιβλίο παρατηρεί ότι το υψηλό εργατικό κόστος μπορεί να αντισταθμιστεί από υψηλή παραγωγικότητα για τη διατήρηση του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος[83]. Σε σχέση δε με τον ανταγωνισμό των νέων βιομηχανικών χωρών, σημειώνει ότι οι διαφορές είναι τόσο μεγάλες ώστε οποιαδήποτε μείωση του κόστους είναι αδύνατο να έχει θετικές επιπτώσεις στην απασχόληση των ευρωπαϊκών χωρών.

Για την καταπολέμηση της ανεργίας βραχυπρόθεσμα αλλά και μακροπρόθεσμα, ο Ντελόρ και το Λευκό Βιβλίο προτείνουν τη χρηματοδότηση μεγάλων έργων, με την παράλληλη ιδιωτική συμμετοχή. Όμως η εγκατάλειψη της στρατηγικής του Λευκού Βιβλίου και η αποχώρηση του Ντελόρ, έθεσαν πρόωρο τέρμα σ΄ αυτό το διεθνές κεϋνσιανό[84] πείραμα παρέμβασης στην αγορά εργασίας. (Σακελλαρόπουλος Θ. 2001).

διατυπώνει νέες προτάσεις που καλύπτουν τους τομείς της κοινωνικής προστασίας, της κοινωνικής ασφάλειας, της ισότητας ευκαιριών και της δημόσιας υγείας. Η οικονομική ανταγωνιστικότητα συνυπάρχει με την κοινωνική πρόοδο, αποτελώντας «δύο όψεις του ίδιου νομίσματος». (Υφαντόπουλος Γ. στο Μαραβέγιας Ν. – Τσινισιζέλης Μ. 1994 : 654)

[83] Η στρατηγική το Λευκού Βιβλίου στηρίζεται σε δύο βασικούς άξονες:

- στην ενδυνάμωση της οικονομικής ανάπτυξης με τη βελτίωση του συντονισμού των εθνικών οικονομικών πολιτικών και
- στην επίτευξη ενός προτύπου παραγωγής μεγαλύτερης έντασης απασχόλησης, σε τρόπο ώστε η οικονομική ανάπτυξη να δημιουργεί περισσότερες θέσεις απασχόλησης

  Στο ερώτημα αν η αύξηση της απασχόλησης επιτυγχάνεται μέσω μακρο-οικονομικών πολιτικών ανάπτυξης ή μέσω διαρθρωτικών προσαρμογών περιλαμβανομένων και παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας η Επιτροπή απαντάειότι «οι διαρθρωτικές πολιτικές αυξάνουν την αποτελεσματικότητα των μακρο-οικονομικών πολιτικών».(Νικολακοπούλου-Στεφάνου Η. 1997:49)

[84] Ο Τζον Μέιναρντ Κέυνς (1883 - 1946) είναι ο Άγγλος οικονομολόγος που με το έργο του «Γενική θεωρία της απασχόλησης, του τόκου και του χρήματος» που έγραψε το 1936, κάτω από το βάρος των συνεπειών της κρίσης του 1929 - 33 και σε μια συγκεκριμένη φάση ανάπτυξης του καπιταλισμού, ανακάλυψε ότι το βασικό πρόβλημα του καπιταλιστικού συστήματος και ο λόγος που προκαλούνται οι περιοδικές οικονομικές κρίσεις, οφείλεται αποκλειστικά στην ανεπάρκεια της ζήτησης. Αναλύοντας

Ο λόγος για τον οποίον αναφερόμαστε στο Λευκό Βιβλίο είναι γιατί ουσιαστικά η γέννηση της ΕΣΑ ανάγεται σε αυτό. Η σύμπτωση της διαδικασίας κύρωσης της Συνθήκης του Μάαστριχτ από τα κράτη μέλη της Ε.Ε. με τη χειρότερη ύφεση των ευρωπαϊκών οικονομιών (μέχρι τότε) από το 1930 και την κατακόρυφη αύξηση της ανεργίας [85] , κατατάσσει σαφώς το Λευκό Βιβλίο στο πλαίσιο προσπάθειας νομιμοποίησης της ΟΝΕ στα μάτια των ευρωπαίων πολιτών. (Καραμεσίνη Μ. 1999), δεδομένου μάλιστα ότι η άνοδος του ευρωσκεπτικισμού εκείνη την εποχή αντανακλούσε την πεποίθηση ότι η ΟΝΕ αποτελούσε μία από τις αιτίες της αυξανόμενης ανεργίας.

Το Λευκό Βιβλίο υπήρξε η ιδεολογική, πολιτική και αναλυτική βάση πάνω στην οποία διαμορφώθηκε η ΕΣΑ. Αντιμετώπισε το πρόβλημα της ανεργίας ως ένα διαρθρωτικό πρόβλημα τεχνολογικής υστέρησης, μειωμένης ανταγωνιστικότητας και ακαμψιών της αγοράς εργασίας (Σακελλαρόπουλος Θ. 2001). Τόσο το ECOFIN όσο και το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο απέρριψαν τις κεϋνσιανής έμπνευσης προτάσεις του Λευκού Βιβλίου, ενώ ενστερνίστηκαν εκείνες που αφορούσαν τις διαρθρωτικές πολιτικές και αποτέλεσαν τη βάση διαμόρφωσης της ΕΣΑ. (Καραμεσίνη Μ. 2005)

τον τρόπο παραγωγής και το οικονομικό σύστημα της εποχής του, ο Κέυνς πως επεξεργάστηκε μοντέλα της παρέμβασης του αστικού κράτους στην κατεύθυνση της αντικυκλικής πολιτικής. Της πολιτικής που θα οδηγούσε στην ανάπτυξη του καπιταλισμού, χωρίς τις οικονομικές κρίσεις, οι οποίες πάντα συνοδεύονταν από τη χρεοκοπία τμημάτων της άρχουσας τάξης, ενώ πολύ συχνά απαιτούνταν πολύς χρόνος για την εκ νέου αποκατάσταση της απρόσκοπτης κερδοφορίας των επιχειρήσεων. Η βάση των μοντέλων του εδράζονταν στην αρχή της λεγόμενης «ενεργού ζήτησης», δηλαδή της ζήτησης που θα μπορούσε να αποφέρει το μεγαλύτερο δυνατό κέρδος, μέσα από την αύξηση της συνολικής ζήτησης. Με δεδομένο όμως ότι η ζήτηση είναι πάντα περιορισμένη λόγω της συνεχούς μείωσης των λαϊκών εισοδημάτων, ο Κέυνς πρότεινε την αύξηση των κρατικών δαπανών, την επέκταση των δημοσίων έργων και την εξάπλωση της παρέμβασης στον κλάδο των υποδομών.

[85] Μεταξύ 1992 και 1994 χάθηκαν 5 εκατομμύρια θέσεις εργασίας στο σύνολο της Ε.Ε. των 15. Η συγκεκριμένη μείωση της απασχόλησης είναι εντυπωσιακή, εάν αναλογιστεί κανείς ότι στην ύφεση του 1974 χάθηκαν ένα εκατομμύριο θέσεις εργασίας και σε αυτήν του 1981 – 1982 δύο εκατομμύρια.

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ και η θεσμοθέτηση της ΕΣΑ

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ επέφερε τη μεγάλη τομή με την αναγόρευση του υψηλού επιπέδου απασχόλησης σε ζήτημα όχι μόνο εθνικού αλλά και «κοινού ενδιαφέροντος» των χωρών μελών της Ε.Ε. και την ενσωμάτωση του Τίτλου για την Απασχόληση που θεσμοθέτησε την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση. Συγκεκριμένα προέβλεψε, αφενός, τη νομική υποχρέωση των χωρών μελών της Ε.Ε. για συντονισμό των εθνικών πολιτικών απασχόλησης[86] σε κοινοτικό επίπεδο

[86] Η πολιτική απασχόλησης ορίζεται στη βιβλιογραφία με διαφορετικούς τρόπους. Η πιο ευρεία οριοθέτησή της περιλαμβάνει το σύνολο των συνειδητών δράσεων που αποσκοπούν στο να βελτιώσουν την κατάσταση της απασχόλησης ή να αμβλύνουν τις συνέπειες της υποαπασχόλησης. Η πολιτική απασχόλησης περιλαμβάνει:

- Τις διάφορες μορφές εισοδηματικής στήριξης των ανέργων (επιδόματα ανεργίας, κοινωνικές παροχές και βοηθήματα). Η εισοδηματική στήριξη αμβλύνει τις συνέπειες της ανεργίας στο βιοτικό επίπεδο των ανέργων και διευκολύνει τις διαρθρωτικές αλλαγές, καθιστώντας πιο ανεκτές τις απολύσεις.
- Πολιτικές μείωσης της προσφοράς εργασίας (πρόωρες συνταξιοδοτήσεις, διαθεσιμότητα προσωπικού, κίνητρα επιστροφής μεταναστών στις χώρες προέλευσης, μείωση του χρόνου εργασίας, μοίρασμα των θέσεων εργασίας, γονικές και εκπαιδευτικές άδειες από την εργασία κ.λ.π.). Οι πολιτικές αυτές απορροφούν την ανεργία χωρίς να αυξάνουν τον όγκο της απασχόλησης.
- Πολιτικές αύξησης της ζήτησης εργασίας (δημιουργία θέσεων εργασίας στο δημόσιο τομέα, επιδότηση της απασχόλησης στον ιδιωτικό και τον κοινωνικό τομέα, μείωση του μη μισθολογικού κόστους εργασίας). Οι πολιτικές αυτές αυξάνουν την απασχόληση άμεσα ή μέσω της μείωσης του κόστους εργασίας.
- Πολιτικές βελτίωσης της ποιότητας της προσφοράς εργασίας και αύξησης της επαγγελματικής και γεωγραφικής κινητικότητας της εργασίας (προγράμματα κατάρτισης, κίνητρα μετεγκατάστασης). Οι πολιτικές αυτές αναμένεται να έχουν θετική επίδραση στο ύψος της απασχόλησης, μέσω της αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας και της μείωσης της διαρθρωτικής ανεργίας.
- Πολιτικές υποβοήθησης της σύζευξης της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας, που ασκούνται από δημόσιες και ιδιωτικές υπηρεσίες απασχόλησης. Οι πολιτικές αυτές περιορίζουν τη διάρκεια της ανεργίας τριβής. (Καραμεσίνη Μ. – Κούζης Γ. 2005:28)

(υιοθέτηση κοινών στόχων και κατευθύνσεων πολιτικής), αφετέρου μια διαδικασία πολυμερούς εποπτείας παρόμοια με αυτήν που ίσχυε για την οικονομική πολιτική (υποβολή εθνικών εκθέσεων, αξιολόγηση και συστάσεις από το Συμβούλιο κατόπιν προτάσεων της Επιτροπής), με τη διαφορά ότι η μη συμμόρφωση προς τις συστάσεις δεν συνεπάγεται κυρώσεις για τις χώρες μέλη (διατήρηση της αποκλειστικής αρμοδιότητας των εθνικών κυβερνήσεων στην πολιτική απασχόλησης). Η ΕΣΑ που δρομολόγησε η Συνθήκη του Άμστερνταμ, περιλαμβάνει τους στόχους και τη διαδικασία υλοποίησης αυτής της πολιτικής, γνωστούς και ως η διαδικασία του Λουξεμβούργου. [87]

Το Συμβούλιο του Λουξεμβούργου και οι τέσσερις άξονες ή πυλώνες της ΕΣΑ(1997 – 2000)

Η διάσκεψη κορυφής του Λουξεμβούργου για την απασχόληση τον Νοέμβριο του 1997 προηγείται της έναρξης ισχύος της Συνθήκης του Άμστερνταμ προωθώντας την ΕΣΑ. Ο στόχος της ΕΣΑ είναι η μείωση της ανεργίας σε σημαντικό βαθμό στο ευρωπαϊκό επίπεδο εντός πέντε ετών. Η ΕΣΑ καθιερώνει ένα πλαίσιο πολύπλευρης εποπτείας που περιλαμβάνει συγκεκριμένα μια ετήσια κοινή έκθεση για την απασχόληση, κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση που θα χρησιμεύσουν ως βάση για τα εθνικά σχέδια δράσης (ΕΣΔ) που εκπονούνται από τα κράτη μέλη, καθώς και συστάσεις του Συμβουλίου προς τους υπουργούς των διαφόρων κρατών μελών. Ο συντονισμός των εθνικών πολιτικών σε θέματα απασχόλησης έχει ουσιαστικά ως στόχο τη δέσμευση των κρατών μελών ως προς ένα κοινό σύνολο σκοπών και στόχων, γύρω από τέσσερις πυλώνες, ήτοι την ικανότητα προς εργασία, το επιχειρηματικό πνεύμα, την προσαρμοστικότητα και την ισότητα των ευκαιριών:

- Ο πρώτος πυλώνας της ΕΣΑ για τη «**βελτίωση της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού**» αφορά την ικανότητα προς εργασία και συγκέντρωσε τις

[87] Μεταγενέστερες Σύνοδοι Κορυφής εμπλουτίζουν και υποδεικνύουν νέες ενέργειες, ουσιαστικά η ΕΣΑ επηρεάζεται από την οικονομική συγκυρία.

πολιτικές που επηρεάζουν ποσοτικά και ποιοτικά την προσφορά εργασίας: καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας και της ανεργίας των νέων, εκσυγχρονισμός των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, ενεργός παρακολούθηση των ανέργων προτείνοντάς τους μια εναλλακτική λύση στον τομέα της κατάρτισής τους ή της απασχόλησης (μετά 6 μήνες για τους νέους ανέργους και 12 μήνες για τους μακροχρόνια ανέργους), μείωση της πρόωρης εγκατάλειψης της σχολικής φοίτησης κατά 50%, καθώς και εγκατάσταση μιας συμφωνίας πλαισίου μεταξύ εργοδοσίας και κοινωνικών εταίρων για το άνοιγμα των επιχειρήσεων στην κατάρτιση και την απόκτηση εμπειρίας·

- Ο δεύτερος πυλώνας για την **«ενθάρρυνση της επιχειρηματικότητας»** αφορά το επιχειρηματικό πνεύμα και αποσκοπεί στην αύξηση της ζήτησης εργασίας: θέσπιση σαφών, σταθερών και αξιόπιστων κανόνων για τη δημιουργία και τη διαχείριση επιχειρήσεων και απλοποίηση των διοικητικών υποχρεώσεων για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ). Η στρατηγική προτείνει τη μείωση σε σημαντικό βαθμό του κόστους που προκύπτει από την πρόσληψη ενός πρόσθετου εργαζομένου, τη διευκόλυνση της μετάβασης στην ανεξάρτητη απασχόληση και τη δημιουργία μικρών επιχειρήσεων, την ανάπτυξη αγορών κεφαλαίου υψηλού επιχειρηματικού κινδύνου, ώστε να διευκολυνθεί η χρηματοδότηση των ΜΜΕ, και τη μείωση των φορολογικών επιβαρύνσεων που επιβάλλονται στην εργασία πριν από το έτος 2000·
- Ο τρίτος πυλώνας για την **«προώθηση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των εργαζομένων»**, αποσκοπεί στην προώθηση της ευελιξίας της εργασίας: εκσυγχρονισμός της οργάνωσης και της ευελιξίας της εργασίας και εφαρμογή συμβάσεων προσαρμόσιμων σε διάφορους τύπους εργασίας, υποστήριξη προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης εντός των επιχειρήσεων μέσω της εξάλειψης των φορολογικών φραγμών και την κινητοποίηση των ενισχύσεων του δημοσίου για τη βελτίωση των δεξιοτήτων του ενεργού πληθυσμού, δημιουργία βιώσιμων θέσεων εργασίας και αποτελεσματική λειτουργία της αγοράς εργασίας·
- Ο τέταρτος πυλώνας για την **«ενίσχυση της ισότητας ευκαιριών ανδρών και γυναικών»** αποσκοπεί στην αύξηση της προσφοράς εργασίας των

γυναικών και την ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην αμοιβόμενη εργασία: καταπολέμηση των διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών και αυξημένη απασχόληση των τελευταίων μέσω της εφαρμογής πολιτικών διακοπής σταδιοδρομίας, γονικής άδειας, εργασίας μερικής απασχόλησης καθώς και υπηρεσιών ποιότητας για τη φύλαξη παιδιών. Η ΕΣΑ προτείνει επίσης στα κράτη μέλη τη διευκόλυνση της επιστροφής στην εργασία, ιδίως για τις γυναίκες.(Βερναδάκης Γ. – Πλιακάς Π.- Σκιαδάς Δ. 2003, Employment in Europe 1999).

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισαβόνας και η αναθεώρηση της ΕΣΑ(2000 – 2003)

Στις 23 και 24 Μαρτίου του 2000 το έκτακτο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας προέκυψε από τη βούληση να δοθεί μια νέα ώθηση στις κοινοτικές πολιτικές, σε μια περίοδο κατά την οποία η οικονομική συγκυρία ήταν η πλέον ευοίωνη εδώ και μία γενεά στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Με βάση αυτές τις προβλέψεις, ήταν σκόπιμο να ληφθούν μακροπρόθεσμα μέτρα.

Δύο πρόσφατες εξελίξεις μεταβάλλουν ριζικά τη σύγχρονη οικονομία και κοινωνία. Η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας σημαίνει ότι η Ευρώπη πρέπει να είναι πρωτοπόρα σε όλους τους τομείς στους οποίους εντείνεται σε μεγάλο βαθμό ο ανταγωνισμός. Η απότομη εμφάνιση και η αυξανόμενη σημασία, στη συνέχεια, των τεχνολογιών των πληροφοριών και των επικοινωνιών (ΤΠΕ) στον επαγγελματικό και στον ιδιωτικό χώρο απαιτεί, αφενός, να προταθεί μια πλήρης αναθεώρηση του ευρωπαϊκού εκπαιδευτικού συστήματος και, αφετέρου, να εξασφαλιστεί διά βίου η πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση.

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας προσπάθησε συνεπώς να δώσει κατευθυντήριες γραμμές για την αξιοποίηση των ευκαιριών που προσφέρει η νέα οικονομία, με σκοπό, μεταξύ άλλων, να εξαλειφθεί η κοινωνική μάστιγα της ανεργίας.

Επειδή οι διαδικασίες του Κάρντιφ[88], της Κολωνίας[89] και του Λουξεμβούργου συγκροτούν ένα επαρκές οπλοστάσιο νομικών μέσων, δεν κρίθηκε απαραίτητο να δρομολογηθούν νέες διαδικασίες στη Λισσαβόνα. Απεναντίας, η στρατηγική προέβλεπε την προσαρμογή και την ενίσχυση των υφιστάμενων διαδικασιών για να δοθεί η δυνατότητα πλήρους ανάδειξης του οικονομικού αναπτυξιακού δυναμικού - για παράδειγμα εφοδιάζοντας την Ευρωπαϊκή Ένωση με αξιόπιστους και συγκρίσιμους μεταξύ των κρατών μελών δείκτες, ώστε να είναι σε θέση να λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα.

Οι βασικές αλλαγές που εισήγαγε η Λισαβόνα ως προς την ΕΣΑ είναι οι εξής:

i. Η πλήρης απασχόληση[90] κατέστη ένας από τους γενικούς μακροπρόθεσμους στόχους της Ε.Ε. και συνδέθηκε με ποσοτικούς στόχους ως προς το ποσοστό απασχόλησης[91]: 70%συνολικά και 60% για τις γυναίκες μέχρι το 2010.

---

[88] Σύνοδος Κορυφής στο Κάρντιφ (Ιούνιος 1998)

[89] Σύνοδος Κορυφής στην Κολωνία (Ιούνιος 1999): Ευρωπαϊκή Συμφωνία για την Απασχόληση, γνωστή και ως διαδικασία της Κολωνίας

[90] Εξαιτίας της επιτακτικής ανάγκης για διαρθρωτική προσαρμογή των επιχειρήσεων στο διεθνή ανταγωνισμό και για λόγους εξορθολογισμού και μείωσης του εργασιακού κόστους, έχουν εξαπλωθεί ευρέως και στον ευρωπαϊκό χώρο οι νέες μορφές απασχόλησης. Εξυπηρετούν και υποστηρίζουν τις ενεργές κρατικές πολιτικές απασχόλησης για την αύξηση (ή και την αναδιανομή) των θέσεων εργασία και την ενεργοποίηση του αδρανούς εργατικού δυναμικού. Ουσιαστικά αποτελούν πολλαπλή έκφραση ευελιξίας των επιχειρήσεων, των κρατικών πολιτικών απασχόλησης, της αγοράς εργασίας αλλά και των ίδιων των εργαζομένων – στο βαθμό βέβαια που η προσφυγή σε αυτές τις μορφές είναι εθελοντική. Κατηγοριοποιώντας τις Ν.Μ.Α. – και σύμφωνα και με τη διεθνή και ευρωπαϊκή εμπειρία, μπορούμε να διακρίνουμε τις εξής: συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μερική απασχόληση, δανεισμός εργαζομένων, παροχή έργου εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη (Λυμπεράκη Α. – Δενδρινός Γ. 2006).

[91] Το ποσοστό απασχόλησης ορίζεται ως το ποσοστό του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας (15 – 64 ετών) που απασχολείται, δηλαδή συμμετέχει σε μορφές εξαρτημένης εργασίας και αυταπασχόλησης.

ii. Διατύπωσε δειλά ως στόχο τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας η οποία ενσωματώθηκε ως στόχος στις κατευθυντήριες γραμμές για την πολιτική απασχόλησης.

iii. Ο νέος στρατηγικός στόχος της Ε.Ε. για την οικοδόμηση μιας οικονομίας της γνώσης οδήγησε σε νέες κατευθυντήριες γραμμές για την πολιτική απασχόλησης ή στην ενίσχυση υπαρχουσών (ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης, προώθηση της κινητικότητας για την κάλυψη ελλειμμάτων δεξιοτήτων, προώθηση της ευελιξίας μέσω της κατάρτισης των εργαζομένων στις τεχνολογίες της πληροφορίας και επικοινωνίας).

Η αναθεώρηση της ΕΣΑ (2003 – 2005)

Οι αποφάσεις της Λισαβόνας οδήγησαν τρία χρόνια αργότερα στην αναθεώρηση της ΕΣΑ, προκειμένου να μειωθούν και να απλοποιηθούν οι κατευθυντήριες γραμμές. Οι δέκα νέες κατευθυντήριες γραμμές που υιοθετήθηκαν από το Συμβούλιο τον Ιούλιο του 2003, τέθησαν στην υπηρεσία τριών υπερκείμενων στόχων[92]: *πλήρης απασχόληση, βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας της εργασίας, ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και ενσωμάτωσης*. Πολλές κατευθυντήριες γραμμές διατηρήθηκαν , ωστόσο στις νέες που τέθησαν αποτυπώθηκε και η νέα έμφαση που έδωσαν τα Συμβούλια της Στοκχόλμης (Μάρτιος 2001), της Βαρκελώνης (Μάρτιος 2001), και των Βρυξελλών (2003).

Η νέα έμφαση συνίσταται στα κάτωθι:

- Στην **αύξηση της προσφοράς εργασίας**, μέσω της προώθησης της ενεργού γήρανσης, της περαιτέρω κινητοποίησης του ανενεργού

[92] Βλ. Παράρτημα Πλαίσιο Πίνακα 7: Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την πλήρη απασχόληση και καλύτερες θέσεις εργασίας

γυναικείου εργατικού δυναμικού και της ενίσχυσης των πολιτικών βελτίωσης των οικονομικών οφελών της εργασίας

- Στη **δια βίου μάθηση** και την ενίσχυση της γεωγραφικής και επαγγελματικής **κινητικότητας**, με σκοπό την αντιμετώπιση ελλείψεων σε ειδικότητες
- Στη μείωση των **περιφερειακών ανισοτήτων** ως προς τις επιδόσεις της απασχόλησης και το ύψος της ανεργίας, ενόψει της διεύρυνσης της Ε.Ε. με νέες χώρες μέλη και
- Στη νομιμοποίηση της αδήλωτης εργασίας, κυρίως λόγω των αναμενόμενων θετικών επιπτώσεων στα οικονομικά της οικονομικής ασφάλισης. (Καραμεσίνη Μ. 2005: 85)

Η ανανεωμένη ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση μετά το 2005

Παρά την **αξιολόγηση** της Επιτροπής «Απολογισμός πέντε ετών ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση»], σύμφωνα με την οποία η ΕΣΑ ενίσχυσε τη σύγκλιση των εθνικών πολιτικών για την απασχόληση προς τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση και υποστήριξε μια νέα πολιτική για την αγορά εργασίας με προληπτικά μέτρα, η ειδική ομάδα για την απασχόληση (έκθεση με τίτλο «Θέσεις εργασίας, θέσεις εργασίας, θέσεις εργασίας — η αύξηση της απασχόλησης στην Ευρώπη», του Νοεμβρίου του 2003, η οποία λέγεται επίσης «έκθεση Kok») προσδιόρισε τα οικονομικά και κοινωνικά προβλήματα με χαμηλό συνολικό ποσοστό οικονομικής ανάπτυξης και υψηλό ποσοστό ανεργίας την παραμονή της διεύρυνσης και σύστησε την επικέντρωση στην εφαρμογή της στρατηγικής.

Καθώς η πρόοδος ήταν ανεπαρκής και δεν επιτεύχθηκαν οι ενδιάμεσοι στόχοι για την απασχόληση για το 2005, η στρατηγική της Λισσαβόνας επαναδρομολογήθηκε το 2005 με επικέντρωση στην ανάπτυξη και στη δημιουργία θέσεων απασχόλησης, και με στόχο την απλούστευση και την ορθολογική οργάνωση της στρατηγικής της Λισσαβόνας.

Η πρόταση οδήγησε στην πλήρη αναθεώρηση της ΕΣΑ βάσει ενός πολυετούς χρονικού πλαισίου (πρώτος κύκλος 2005–2008) και μιας καλύτερης εξορθολογισμένης παρουσίασης της στρατηγικής υπό τη μορφή μιας δέσμης εφαρμογής. [93]

Οι ολοκληρωμένες κατευθυντήριες γραμμές για την ανάπτυξη και την απασχόληση για τις περιόδους 2005–2008 και 2008–2010 αποτελούνται από ένα σύνολο 23 κατευθυντηρίων γραμμών, εκ των οποίων οι οκτώ είναι ειδικά αφιερωμένες στην απασχόληση, ήτοι οι κατευθυντήριες γραμμές 16–23, με σκοπό την ενίσχυση της στρατηγικής της Λισσαβόνας. Οι οκτώ κατευθυντήριες γραμμές για

---

[93] Η νέα διαδικασία είναι η εξής:

— τον Ιανουάριο, η Επιτροπή υποβάλλει τα πορίσματα της ανασκόπησης των εθνικών προγραμμάτων μεταρρυθμίσεων με τη μορφή μιας δέσμης εφαρμογής μαζί με την εαρινή έκθεσή της στο εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο. Η εαρινή έκθεση παρουσιάζει τις στρατηγικές πολιτικές προτεραιότητες της Επιτροπής για την ΕΕ. Η δέσμη εφαρμογής περιλαμβάνει: i) την έκθεση εφαρμογής των γενικών προσανατολισμών των οικονομικών πολιτικών, ii) το σχέδιο της κοινής έκθεσης για την απασχόληση και iii) την έκθεση επί της εφαρμογής της στρατηγικής για την εσωτερική αγορά με μια λεπτομερή αξιολόγηση της εφαρμογής σε αυτούς τους τομείς πολιτικής·

— μετά την έκδοση των γενικών πολιτικών προσανατολισμών από το εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, η Επιτροπή υποβάλλει τις προτάσεις της για περαιτέρω δράση σε αυτούς τους τομείς πολιτικής σε ένα ενιαίο έγγραφο, τη «δέσμη προσανατολισμών», που αποτελείται από τους γενικούς προσανατολισμούς των των οικονομικών πολιτικών, τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση και τις συστάσεις για την απασχόληση. Ύστερα από περαιτέρω εξέταση από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, οι αρμόδιες συνθέσεις του Συμβουλίου εγκρίνουν τους γενικούς προσανατολισμούς των οικονομικών πολιτικών, τις κατευθυντήριες γραμμές και τις συστάσεις για την απασχόληση και το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Ιουνίου διατυπώνει συμπεράσματα·

— το φθινόπωρο ξεκινά ο νέος κύκλος όταν τα κράτη μέλη υποβάλουν τα εθνικά προγράμματα μεταρρυθμίσεών τους στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

την απασχόληση είναι ουσιώδεις για την επίτευξη των τριών προτεραιοτήτων δράσης στο πεδίο της απασχόλησης: i) προσέλκυση και διατήρηση περισσοτέρων ατόμων στην αγορά εργασίας, αύξηση της προσφοράς εργατικού δυναμικού και εκσυγχρονισμός των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, ii) βελτίωση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων, iii) αύξηση των επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο με τη βελτίωση της εκπαίδευσης και των δεξιοτήτων. Κύριος στόχος είναι η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης σε 70 % έως το 2010.

Οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση για την περίοδο 2008–2010 παραμένουν αμετάβλητες σε σύγκριση με εκείνες του προηγούμενου κύκλου. Θα συμβάλουν στην προώθηση της πλήρους απασχόλησης, στη βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας στην εργασία και στην ενίσχυση της κοινωνικής και εδαφικής συνοχής διατηρώντας τις τρεις προτεραιότητες δράσης και τους ποσοτικούς στόχους που συμφωνήθηκαν για τον κύκλο 2005–2008. Η ΕΕ και τα κράτη μέλη της πρέπει να προσαρμόσουν καλύτερα τις υφιστάμενες πολιτικές και πράξεις για την αντιμετώπιση της παγκοσμιοποίησης και των ταχέως μεταβαλλόμενων κοινωνικών πραγματικοτήτων (δημογραφικές αλλαγές, μακρύτερος εργάσιμος βίος, αυξανόμενη πολυμορφία της οικογενειακής δομής, νέα μοντέλα κινητικότητας και πολυμορφίας).

Αξιολόγηση της ΕΣΑ

Η έμφαση της ΕΣΑ δεν ήταν πάντοτε ίδια. Γενικά, βέβαια το μόνιμο «σύνθημά» της ήταν «περισσότερες και καλύτερες δουλειές». Ωστόσο, πριν από το 2000, η έμφαση ήταν στην καταπολέμηση της ανεργίας. Μετά το 2000, η ΕΣΑ, παράλληλα με την προτεραιότητα αυτή, τόνισε ως πρόσθετες προτεραιότητες την ένταξη των γυναικών, των ηλικιωμένων και των ατόμων με ειδικές ανάγκες (ΑΜΕΑ) στην αγορά εργασίας. Το 2005 – 2008 η έμφαση ήταν στο συνδυασμό δύο προτεραιοτήτων, δηλαδή αύξηση της απασχόλησης και οικονομική μεγέθυνση. Σήμερα αναγνωρίζεται ότι, παρότι έως τα μέσα του 2008 η απασχόληση είχε αυξηθεί

πανευρωπαϊκά, εν τούτοις, οι στόχοι της ΕΣΑ υπήρξαν πολλοί φιλόδοξοι. Ήδη πριν από την παγκόσμια οικονομική κρίση[94], χωρίς να εγκαταλειφθεί η ΕΣΑ, οι επιδιώξεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης μετατοπίστηκαν[95]. Προσπαθώντας να αξιολογήσουμε την ΕΣΑ, διαπιστώνουμε ότι τα συμπεράσματα αλλά και οι απόψεις της επιστημονικής κοινότητας είναι αντιφατικά και εμπεριέχεται σε αυτά η γενική άποψη εγγενών αδυναμιών αλλά του αισιόδοξου χαρακτήρα της.

Πιο συγκεκριμένα θα εστιάσουμε αρχικά στους λόγους για τους οποίους αμφισβητείται η αποτελεσματικότητα της ΕΣΑ. Καταρχήν αμφισβητείται το κατά πόσο η από κοινού αντιμετώπιση της ανεργίας μπορεί να επιφέρει αποτελέσματα. Είναι πολλές οι περιπτώσεις κρατών – μελών που η μείωση της ανεργίας υπήρξε αποτέλεσμα καθαρά εθνικών πολιτικών[96]. Παράλληλα δεν λειτούργησαν, όσο θα αναμενόταν, οι αμοιβαίες αξιολογήσεις και οι εκθέσεις προόδου σχετικά με την επίτευξη των στόχων της ΕΣΑ σε εθνικό επίπεδο. Δεν αποτέλεσαν δηλαδή τους μηχανισμούς ακριβούς αποτίμησης αλλά και παρακίνησης για αλλαγές και προσαρμογές. Σε κάποιες περιπτώσεις, αξιολογήσεις και εκθέσεις μάλλον είχαν διακοσμητικό χαρακτήρα, ενώ σε άλλες ήταν μόνο μικρή η επίπτωσή τους στις εθνικές πολιτικές απασχόλησης. Έτσι κατ΄ εξαίρεση παρατηρήθηκε μεταφορά και εκμάθηση μέτρων πολιτικής από τη μία χώρα στην άλλη. Επίσης μεταξύ των αδυναμιών της ΕΣΑ προβάλλεται και ο «ήπιος» χαρακτήρας της, δηλαδή η αδυναμία επιβολής κυρώσεων – η μόνη πρόβλεψη είναι η δημοσιοποίηση της υστέρησης στην επίτευξη των στόχων έναντι των άλλων κρατών. Παράλληλα η διαδικασία του Λουξεμβούργου που ορίζεται (με το Συμβούλιο να διαπραγματεύεται κατευθυντήριες γραμμές), προωθεί κυρίως συναινετικές λύσεις παρά συγκρουσιακές προτάσεις, όπως π.χ. μείωση του χρόνου εργασίας κ.τ.λ. Εξάλλου η μεταφορά εθνικών εξουσιών σε

[94] Βλ. και άρθρο Καζάκου Π. 2008

[95] Η έμφαση δόθηκε στη βελτίωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων (αρχική και συνεχιζόμενη κατάρτιση), στο πλαίσιο των «Εθνικών Σχεδίων Μεταρρύθμισης» τα οποία θεσπίστηκαν με την αναθεώρηση της ΕΣΑ (2005).

[96] Έτσι συνέβη στη Γαλλία με την μείωση του εργάσιμου χρόνου.

ευρωπαϊκό επίπεδο δεν οδήγησε σε εμπλουτισμό του περιεχομένου των πολιτικών. Το μέλλον της ΕΣΑ φαίνεται να κινείται με μικρές αλλαγές σε ένα ουδέτερο και ακίνδυνο πεδίο ακριβώς λόγω των συναινετικών λύσεων. Συγχρόνως, η ΕΣΑ θεωρείται «δούρειος ίππος» που με το πρόσχημα της κοινωνικής προστασίας, εξυπηρετεί άλλους στόχους που θεωρούνται πρωταρχικοί, όπως την οικονομική μεγέθυνση και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας. Κυρίως με τη σύνδεση της οικονομικής πολιτικής με την πολιτική απασχόλησης με την αναθεώρηση της Λισσαβόνας (2005), η λογική της απασχόλησης υποτάχθηκε στη «λογική» της αγοράς. Επίσης παρατηρείται αδυναμία να προστατευθούν οι υφιστάμενες θέσεις εργασίας, διαπιστώνεται «στροφή» στην ενδυνάμωση του κάθε εργαζομένου ατομικά, ώστε αυτός να μπορεί - μέσω της κατάρτισης – να διεκδικήσει θέσεις εργασίας σε άλλον τόπο ή σε άλλον τομέα της οικονομίας.

Υπάρχουν βεβαίως και επιστημονικές απόψεις που υπογραμμίζουν το θετικό και αισιόδοξο χαρακτήρα της ΕΣΑ για την απασχόληση. Σε κάθε περίπτωση τα αδύναμα κράτη πρόνοιας, χωρίς δική τους συγκροτημένη πολιτική απασχόλησης, επωφελούνται από ορισμένες όψεις της ΕΣΑ (π.χ. από τον τέταρτο πυλώνα – ίσες εργασιακές ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών). Επίσης αποτελεί πολύ χρήσιμη πολιτική για μικρές χώρες που μόλις πρόσφατα εγκαθίδρυσαν θεσμούς της ελεύθερης αγοράς. Είναι σαφές ότι η ΕΣΑ δεν σημαίνει σε καμία περίπτωση εγκατάλειψη του διχτύου κοινωνικής προστασίας. Καμία χώρα που είχε το θεσμό του ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος δεν τον εγκατέλειψε εξαιτίας της ΕΣΑ.

Το συμπέρασμα για την αξία της ΕΣΑ προκύπτει κυρίως από την εξέταση των μεταβολών που προήλθαν από την εφαρμογή της. Για πολλούς τα αποτελέσματά της δεν είναι ακόμη σαφή. Είναι γεγονός ότι ακόμη και σε κράτη χωρίς προγενέστερη πείρα μεταξύ των διοικητικών αξιωματούχων και των εμπειρογνωμόνων των κρατών μελών, η ΕΣΑ αποτέλεσε ευκαιρία διάχυσης νέας τεχνογνωσίας ως προς τη διαμόρφωση μέτρων πολιτικής. Ουσιαστικά συνετέλεσε στη δημιουργία μεταξύ των κρατών μελών ενός κοινού «λόγου» και τρόπου του σκέπτεσθαι για πολιτικές απασχόλησης. Τον Ιούλιο του 2008, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανακοίνωσε τη «Νέα Κοινωνική Ατζέντα» της ΕΕ η οποία επενέλαβε ως μοτίβο «περισσότερες και

καλύτερες δουλειές». Η Επιτροπή έδωσε έμφαση στη διάχυση δεξιοτήτων, αλλά και στην ανάγκη προσφοράς «αξιοπρεπούς εργασίας» . Θεωρούμε ότι η ΕΣΑ δεν έχει αφεθεί ακόμη να ξεδιπλωθεί σε βάθος χρόνου ως εργαλείο της πολιτικής απασχόλησης και ακόμη κι αν μέχρι στιγμής δεν αναπτύχθηκε δυναμικά δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να αποτελέσει μια απορριπτέα πολιτική και πιστεύουμε ότι τα αποτελέσματά της θα διαφανούν πληρέστερα μετά το τέλος του 2010.

1.Ανοιχτή Μέθοδος Συντονισμού

Γενικά

Η ΑΜΣ ξεκίνησε από τον τομέα της κοινωνικής προστασίας και σύντομα έγινε δημοφιλής μέθοδος διαμόρφωσης ευρωπαϊκών πολιτικών και σε άλλους τομείς, όπως, μεταξύ άλλων, επιστημονική έρευνα, ανώτατη εκπαίδευση, κοινωνία της πληροφορίας.[97] Δηλαδή, αναγνωρίζεται πλέον ως μια «ήπια»[98] μορφή ρύθμισης[99] η

[97] Η ανοικτή μέθοδος συντονισμού εφαρμόζεται σε τομείς που ανήκουν στην αρμοδιότητα των κρατών μελών, όπως η απασχόληση, η κοινωνική προστασία, η κοινωνική ένταξη, η εκπαίδευση, η νεολαία και η κατάρτιση.

[98] Ανάλογα με τον τομέα, η ΑΜΣ περιλαμβάνει μέτρα «ελαστικού χαρακτήρα» (soft law), τα οποία είναι λίγο πολύ δεσμευτικά για τα κράτη μέλη, αλλά δεν έχουν ποτέ τη μορφή οδηγιών, κανονισμών ή αποφάσεων. Κατ' αυτό τον τρόπο, στο πλαίσιο της στρατηγικής της Λισσαβόνας, η ΑΜΣ επιβάλλει στα κράτη μέλη να καταρτίσουν σχέδια εθνικών μεταρρυθμίσεων και να τα διαβιβάσουν στην Επιτροπή. Αντιθέτως, η πολιτική για τη νεολαία δεν περιλαμβάνει αριθμητικούς στόχους και η πραγμάτωση των στόχων, η οποία εναπόκειται στην εκτίμηση των κρατών μελών, δεν αποτελεί πλέον αντικείμενο εθνικών σχεδίων δράσης που συντονίζονται σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

[99] Βλ. και ομιλία του καθηγητή Θ. Σακελλαρόπουλου με τίτλο «Το ευρωπαϊκό κράτος σε ιστορική προοπτική» σε ημερίδα του Κέντρου Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου-Ίδρυμα Θεμιστοκλή και Δημήτρη Τσάτσου με θέμα «Ευρώπη και κοινωνικό κράτος»

οποία δεν περιορίζεται σε πεδία όπως η κοινωνική ενσωμάτωση, αλλά επηρεάζει τον τρόπο σχεδιασμού πολιτικής τόσο στα Κράτη – Μέλη της ΕΕ όσο και στα κράτη που είναι υποψήφια προς ένταξη στην ΕΕ[100].

Το 2000, στη Σύνοδο της Λισαβόνας, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο ΕΕ υιοθέτησε την ΑΜΣ με σκοπό την ανάπτυξη της κοινωνίας της γνώσης, παράλληλα με την προώθηση της απασχόλησης και την ενδυνάμωση της κοινωνικής συνοχής. Το Δεκέμβριο της ίδιας χρονιάς στη Νίκαια το ίδιο Συμβούλιο υιοθέτησε την ΑΜΣ στην κοινωνική ενσωμάτωση. Σε ότι αφορά γενικά την κοινωνική προστασία[101], ο σκοπός της ΑΜΣ ήταν η αντιμετώπιση των αρνητικών συνεπειών της ολοκλήρωσης των ευρωπαϊκών αγορών. Στην αρχή, ειδικότερος στόχος της ΑΜΣ δεν ήταν ο εναρμονισμός, αλλά ο συντονισμός[102] των επί μέρους εθνικών κοινωνικών πολιτικών. Μετά το 2005, με την αναθεώρηση της Ατζέντας της Λισαβόνας[103], υιοθετήθηκαν

[100] βλ. και Kerstin Jacobson 2004

[101] Η ΑΜΣ, μεταξύ άλλων, επιδιώκει τη σύγκλιση των εθνικών συνταξιοδοτικών συστημάτων σε επίπεδο στόχων και προτεραιοτήτων, μέσω εκπόνησης και εξέτασης εθνικών σχεδίων (με τη μορφή εκθέσεων) για τις συντάξεις. Πρόκειται για μια τεχνική ανάδειξης των κοινών επιδιώξεων των συνταξιοδοτικών συστημάτων σύμφωνα με έντεκα προτεραιότητες που επικεντρώνονται στην επάρκεια των συντάξεων, στην εξασφάλιση της οικονομικής βιωσιμότητας των συνταξιοδοτικών μοντέλων και στον εκσυγχρονισμό των συνταξιοδοτικών συστημάτων, ώστε να ανταποκρίνονται στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της οικονομίας, της κοινωνίας και των πολιτών (Αμίτσης Γ., Ληξουριώτης Ι., Πετρόγλου Π. 2004: 55)

[102] Στο πλαίσιο αυτής της διακυβερνητικής μεθόδου, τα κράτη μέλη αξιολογούνται από άλλα κράτη μέλη («άσκηση πίεσης από ομοτίμους») και η Επιτροπή έχει μόνον εποπτικό ρόλο. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Δικαστήριο δεν εμπλέκονται σχεδόν καθόλου στη διαδικασία της ΑΜΣ.

[103] Το 2000 οι ηγέτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης δημιούργησαν ένα πλαίσιο νέων πολιτικών, τη «Στρατηγική της Λισσαβώνας», με στόχο να γίνει η Ευρώπη η πιο ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία στον κόσμο. Μια οικονομία βασισμένη στη γνώση, ικανή για βιώσιμη ανάπτυξη, με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας, με ισχυρότερη κοινωνική συνοχή. Η αναπτυξιακή δυναμική στην Ευρώπη βασίζεται στην αξιοποίηση νέων πηγών ανάπτυξης: στη δημιουργία των

νέοι στόχοι. Αυτοί ήταν ο εκσυγχρονισμός του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου[104] και η επένδυση σε ανθρώπινο δυναμικό («Κοινωνική Ατζέντα της Λισαβόνας»). Η πιο ουσιαστική, ωστόσο, μεταβολή της ΑΜΣ ήταν η ενσωμάτωση της στις γενικότερες οικονομικές προτεραιότητες της ΕΕ, η οποία σήμαινε υποχώρηση της ΑΜΣ στην κοινωνική προστασία ενώπιον των προτεραιοτήτων της οικονομικής μεγέθυνσης, της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης και της ανταγωνιστικής κοινωνίας της γνώσης.

Οι τρόποι επίτευξης των στόχων της ΑΜΣ

Όπως και στην περίπτωση της ΕΣΑ, έτσι και στον τομέα της κοινωνικής προστασίας συμφωνούνται κατευθυντήριες οδηγίες σε υπερεθνικό επίπεδο. Στη συνέχεια, εξειδικεύονται οι επί μέρους στόχοι, καταρτίζονται χρονοδιαγράμματα επίτευξης στόχων και διαμορφώνονται δείκτες μέτρησης του βαθμού επίτευξης των στόχων. Περιοδικά, τα Κράτη-Μέλη καταστρώνουν εθνικά σχέδια (π.χ. «εθνικά σχέδια δράσης για την κοινωνική ένταξη») και ακολουθούν η παρακολούθηση, ο αμοιβαίος έλεγχος και η αξιολόγηση της πορείας κάθε Κράτους-Μέλους από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τα λοιπά κράτη μέλη. Εικάζεται ότι τα Κράτη-Μέλη βελτιώνουν τις επιδόσεις τους στην κοινωνική προστασία, μεταφέροντας επιτυχημένα μέτρα πολιτικής από άλλα κράτη. Επιπλέον, σε περίπτωση κατά την οποία τα μέτρα που έχουν λάβει είναι αποτυχημένα, δεν υφίστανται μεν κυρώσεις από την ΕΕ, αλλά «στιγματίζονται» σε συμβολικό επίπεδο, ως προς τη δημόσια εικόνα τους. Αυτό συμβαίνει επειδή δημοσιοποιούνται τόσο τα προβλήματα κοινωνικής προστασίας

συνθηκών εκείνων που ανοίγουν προοπτικές σε νέες επιχειρήσεις και βιομηχανίες και παράλληλα ενισχύουν τη δυνατότητα δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας.

[104] Στόχος ισότιμος με τις οικονομικές μεταρρυθμίσεις είναι και ο εκσυγχρονισμός του Ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου. Καταρχάς η Ευρώπη εξακολουθεί να έχει ένα έλλειμμα απασχόλησης. Για να δημιουργηθούν περισσότερες και καλύτερες θέσεων εργασίας, τη μεγαλύτερη προσαρμοστικότητα και ευελιξία στη αγορά εργασίας πρέπει να πλαισιώνουν αποτελεσματικές δικλείδες ασφαλείας, ενεργές πολιτικές για επανένταξη, επανεκπαίδευση και αναβάθμιση προσόντων.

κάθε χώρας όσο και η συγκριτική θέση της σε σχέση με άλλες χώρες σε ότι αφορά την επίτευξη των στόχων.

Η κεντρική ιδέα, λοιπόν, της ΑΜΣ είναι να εισαγάγει μια διακρατική μαθησιακή διαδικασία μέσω της οποίας τα κράτη θα δοκιμάσουν κοινές λύσεις στα προβλήματα τους, χωρίς πάντως να περιθωριοποιήσουν τις ιδιομορφίες τους ως προς τη δομή και τη λειτουργία των εθνικών συστημάτων πρόνοιας. Η προσδοκία είναι ότι έτσι θα προκύψει ομογενοποίηση των αντιλήψεων για τα μέτρα κοινωνικής πολιτικής, της τεχνογνωσίας και των προτύπων δράσης των κρατικών μηχανισμών, με άλλα λόγια μια ομογενοποίηση, τόσο γνωσιακή όσο και κανονιστική

Αξιολόγηση της ΑΜΣ

Η ΑΜΣ παρουσιάζει πολλά πλεονεκτήματα αλλά και μειονεκτήματα σε ότι αφορά την κοινωνική ένταξη. Κατά πολλούς θα ήταν καλύτερο να οικοδομηθεί σταδιακά ένα σύνολο νομοθεσίας, κοινωνικών ασφαλίσεων, πρόννοιας και δημόσιας υγείας, όπως έχει συμβεί με άλλους τομείς πολιτικής. Το πρώτο πλεονέκτημα της μεθόδου αυτής είναι ότι δεδομένης της ποικιλίας των συστημάτων κοινωνικής προστασίας στις χώρες της ΕΕ και δεδομένου ότι ισχύει η αρχή της επικουρικότητας, η ΑΜΣ είναι πιο προσαρμόσιμη από την «κοινοτική μέθοδο» στις εθνικές παραδόσεις των Κρατών-Μελών. Αυτό δεν εμποδίζει τη θέσπιση τυπικών κανόνων, πράγμα που άλλωστε συμβαίνει π.χ. σε θέματα ισότητας των φύλων. Άλλωστε, μέχρι το 2002 υπήρχαν ήδη 79 Οδηγίες σε θέματα κοινωνικής πολιτικής. Με άλλα λόγια, η ΑΜΣ δεν αντικαθιστά την παραδοσιακή μέθοδο ρύθμισης, μέσω της κοινοτικής νομοθεσίας, αλλά τη συμπληρώνει. Τούτο είναι ιδιαίτερα χρήσιμο, καθώς σε πολλά ζητήματα κοινωνικής πολιτικής (π.χ. καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού) δεν υπάρχουν δοκιμασμένες λύσεις, αποδεκτές από όλους και άρα η διαμόρφωση κοινοτικού consensus θα ήταν ιδιαίτερα δύσκολη υπόθεση.

Επιπλέον, η ΑΜΣ φαίνεται να είναι ο κατάλληλος τρόπος σταδιακής κατασκευής και ανάδειξης των κοινών ευρωπαϊκών αξιών κοινωνικής προστασίας, οι οποίες χαρακτηρίζουν το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο. Παρότι τα ευρωπαϊκά κράτη πρόνοιας διαπνέονται από κοινές μέριμνες στην κοινωνική προστασία, θα ήταν ανέφικτο να δημιουργηθεί ένα ενιαίο για όλους 'καθεστώς πρόνοιας' (welfare regime), αφού πρώτα αποδομηθούν τα ιδιαίτερα, ευρωπαϊκά 'καθεστώτα πρόνοιας' τα οποία διακρίνονται στην αγγλοσαξονική, σκανδιναβική, κεντροευρωπαϊκή και νοτιοευρωπαϊκή εκδοχή τους. Στο διακρατικό επίπεδο, η ΑΜΣ παρέχει την ευκαιρία της διάδοσης βέλτιστων πρακτικών κοινωνικής προστασίας και της μίμησης ενός συστήματος κοινωνικής προστασίας από άλλα. Ταυτόχρονα, στο εσωτερικό κάθε χώρας, η ΑΜΣ είναι μια δίοδος συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση κοινωνικών πολιτικών και μια πηγή περαιτέρω νομιμοποίησης του ευρωπαϊκού εγχειρήματος γενικά, ακριβώς μέσω της συμμετοχής κρατών και κοινωνικών εταίρων στην όλη διαδικασία. Ιδανικά, η ΑΜΣ θα πρόσφερε ταυτόχρονα πρακτικές λύσεις σε ειδικά κοινωνικά προβλήματα και γενικότερη υποστήριξη στο εγχείρημα της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης.

Από την άλλη μεριά, τα μειονεκτήματα της ΑΜΣ έχουν ήδη διαφανεί. Καταρχάς, αντίθετα με άλλες κοινές ευρωπαϊκές πολιτικές, στην κοινωνική προστασία δεν υπάρχει συναίνεση μεταξύ κρατών-μελών ούτε κάποια ηγεμονική δύναμη μεταξύ των Κρατών-Μελών η οποία να έχει συγκεκριμένο όραμα και σχέδιο για την κοινωνική προστασία στην ΕΕ γενικά. Τούτο σημαίνει ότι η ΑΜΣ εξελίσσεται χωρίς πυξίδα και ότι η ίδια εκτίθεται στον κίνδυνο να υποταχθεί σε άλλες προτεραιότητες, π.χ. στη δημοσιονομική πειθαρχία. Εν προκειμένω, σύμφωνα με μια άποψη, η ενσωμάτωση της ΑΜΣ για την κοινωνική προστασία στην «Ατζέντα της Λισαβόνας» (2000) σημαίνει διαρκή υποταγή και προσαρμογή της κοινωνικής προστασίας σε άλλες προτεραιότητες.

Ύστερα, η ποικιλία μέτρων πολιτικής που επιτρέπει η ΑΜΣ, καθώς επιδιώκεται μόνον ο συντονισμός και όχι η εναρμόνιση των κοινωνικών πολιτικών,

θα μπορούσε να θεωρηθεί μειονέκτημα αντί για πλεονέκτημα της όλης προσπάθειας. Και αυτό γιατί η ποικιλία και η διαφοροποίηση σε έναν τόσο σημαντικό τομέα πολιτικής για τις ευρωπαϊκές κοινωνίες υποσκάπτει το εγχείρημα της δημιουργίας ενιαίων δημόσιων πολιτικών, κοινών για όλα τα κράτη-μέλη, σε όλο και περισσότερους τομείς. Έτσι, η ΑΜΣ καταλήγει να λειτουργεί σε βάρος της επιδιωκόμενης ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης.

Αξιολογώντας αυτήν την κριτική, μπορεί κανείς να παρατηρήσει ότι η ενσωμάτωση της ΑΜΣ στην «Ατζέντα της Λισαβόνας» είναι κακή εξέλιξη στο βαθμό που η κοινωνική προστασία θεωρείται δευτερεύουσα προτεραιότητα σε μια τόσο ευρεία και σημαντική για την ΕΕ στρατηγική ανάπτυξης. Ωστόσο, εξίσου κακή, αν όχι χειρότερη επιλογή, θα ήταν ο διαχωρισμός οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, με τον αποκλεισμό της δεύτερης από την κύρια στρατηγική ανάπτυξης της ΕΕ σε βάθος δεκαετίας (2001-2010).

Τα αποτελέσματα εφαρμογής της ΑΜΣ μέχρι στιγμής δεν είναι απογοητευτικά, παρά μόνον αν είχε θέσει κανείς πολύ υψηλούς στόχους. Για παράδειγμα, παρατηρείται ότι συγκριτικά με την παραδοσιακή «κοινοτική μέθοδο», η ΑΜΣ δεν προωθεί την εναρμόνιση των κοινωνικών πολιτικών των Κρατών-Μελών. Δεδομένης όμως της άρνησης των κρατών να προχωρήσουν σε κοινή κοινωνική πολιτική, φαινόταν ότι η ΑΜΣ ήταν η μόνη εφικτή λύση. Αναμφισβήτητα, σήμερα τα εθνικά συστήματα κοινωνικής προστασίας δεν έχουν αλλάξει ιδιαίτερα λόγω της ΑΜΣ. Έχει ωστόσο δημιουργηθεί, χάρη στην εφαρμογή αυτής της μεθόδου, ένα «κλίμα» υπέρ της συνεχούς βελτίωσης των μέτρων κοινωνικής πολιτικής το οποίο, χωρίς να εξαναγκάζει, πάντως ωθεί τα κράτη μέλη σε συντονισμό μεταξύ τους. Θα μπορούσε μάλιστα να ισχυρισθεί κανείς ότι χώρες χωρίς παράδοση αναπτυγμένης κοινωνικής πολιτικής (όπως, λ.χ., η Ελλάδα) έχουν ωφεληθεί από ΑΜΣ περισσότερο από τις υπόλοιπες. Και τούτο γιατί η ΑΜΣ είναι μοχλός μεταβολής της κοινωνικής

πολιτικής, έστω μόνο στο γνωσιακό και μεθοδολογικό επίπεδο διαμόρφωσης νέων μέτρων.

Υπάρχουν σχετικά λίγες μελέτες οι οποίες να δείχνουν πως λειτούργησε η ΑΜΣ στην πράξη. Τα αποτελέσματα της είναι διαμφισβητούμενα. Φαίνεται ότι η αμοιβαία αξιολόγηση των επιδόσεων των Κρατών-Μελών ως προς την επίτευξη στόχων δημιούργησε εντάσεις και αμφισβητήσεις στο κοινοτικό επίπεδο, ιδιαίτερα με τη δημοσιοποίηση των συγκριτικών επιδόσεων ως προς διάφορους δείκτες κοινωνικής προστασίας. Τα Κράτη-Μέλη δεν θέλησαν τελικά να αναθέσουν στην ΕΕ ένα ρόλο επιτηρητή και οι αρχικοί στόχοι της στρατηγικής της Λισαβόνας τροποποιήθηκαν, με το να γίνουν λιγότερο φιλόδοξοι. Στο εσωτερικό κάθε χώρας, υπήρξαν δυσκολίες εφαρμογής της μεθόδου με την έννοια της εμπλοκής των κοινωνικών εταίρων, της τήρησης των προθεσμιών και της μέτρησης του βαθμού μέτρησης των στόχων. Στις διαδικασίες της ΑΜΣ, τελικά, δεν μετείχαν συλλογικοί φορείς, αλλά λίγοι εκπρόσωποι και εμπειρογνώμονες.

Έτσι, μετά το 2005 η ΑΜΣ εντάχθηκε στα Εθνικά Προγράμματα Μεταρρύθμισης. Η έμφαση της ήταν στη διευκόλυνση διάχυσης καινούργιων δεξιοτήτων μεταξύ των ανέργων και των εργαζομένων, ενώ και η «Νέα Κοινωνική Ατζέντα» της ΕΕ (2008), σε ότι αφορά την κοινωνική ενσωμάτωση επαναλαμβάνει τις προτεραιότητες της προστασίας των ηλικιωμένων, της καταπολέμησης της φτώχειας των ανισοτήτων, της διεύρυνσης των ίσων ευκαιριών, και της βελτίωσης των συστημάτων συντάξεων, δημόσιας υγείας και κοινωνικών υπηρεσιών στα Κράτη-Μέλη. Αν και η επανάληψη του ενδιαφέροντος της ΕΕ για την «κοινωνική ατζέντα» δεν είναι χωρίς σημασία, η οικονομική κρίση, η οποία ενέσκηψε το 2008-2008, δεν άφησε πολλά περιθώρια στην πραγμάτωση αυτών των προτεραιοτήτων. (Σωτηρόπουλος Δημήτρης 2008)

Συμπεράσματα και προοπτικές

Η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση δεν εξελίχθηκε με τον τρόπο ή με την ταχύτητα που οραματίστηκαν πολλοί από τους ιδρυτές της Ε.Ε. Η προσδοκία ότι τα ενδιαφέροντα και οι αρμοδιότητες στις πολιτικές θα αυξάνονταν και ότι τα επιτεύγματα στους αρχικά επιλεγμένους τομείς θα έφερναν εξελίξεις και σε άλλους τομείς επιβεβαιώθηκε μερικώς, αλλά μόνο μέχρις ενός σημείου και οπωσδήποτε όχι με συνέπεια. Στη δεκαετία του 1970 και στις αρχές της δεκαετίας του΄80 η ανάπτυξη ήταν εξαιρετικά αργή. Ομοίως, η προσδοκία ότι τα εθνικά όργανα και οι πολιτικοί και οικονομικοί φορείς δράσης θα αλληλοσυνδέονταν βαθμιαία πραγματώθηκε εν μέρει, αλλά εν μέρει ματαιώθηκε – μεταξύ άλλων λόγω της συνεχιζόμενης απροθυμίας των κυβερνήσεων να εκχωρήσουν συγκεκριμένες αρμοδιότητες και εξουσίες σε όργανα της Ε.Ε. Η υπόθεση ότι το επίκεντρο των πολιτικών δραστηριοτήτων και ενδιαφερόντων θα μετατοπιζόταν από τις κυβερνήσεις των κρατών – μελών στην Ευρώπη πραγματοποιήθηκε σε κάποιο βαθμό, αλλά σε πολλούς τομείς πολιτικής – και ιδίως σε εκείνους που συνεπάγονται υψηλές κυβερνητικές δαπάνες, όπως και η απασχόληση – το εθνικό επίπεδο παραμένει σημαντικότερο από το επίπεδο της Ε.Ε. Εξάλλου, η πίστη στην ανάδειξη ενός ευρωπαϊκού πνεύματος, βασισμένου σε κοινές αντιλήψεις περί κοινοί συμφέροντος, αποδείχθηκε υπερβολικά αισιόδοξη. (Nugent N. 2005:723).

Η Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη (1986) έδωσε ώθηση στην κοινωνική πολιτική, ιδιαίτερα στους τομείς της υγείας και της ασφάλειας στους χώρους εργασίας. Το 1989, υιοθετείθηκε ο κοινοτικός χάρτης των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων από τους αρχηγούς κρατών και κυβερνήσεων των 11 κρατών μελών με εξαίρεση το Ηνωμένο Βασίλειο.

Η Συνθήκη του Μάαστριχ αποτέλεσε ένα ακόμα βήμα στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής. Αφού διευκρινίστηκαν τα καθήκοντα του Κοινωνικού Ταμείου, εισήχθη ένα νέο κεφάλαιο σχετικά με την εκπαίδευση και την

επαγγελματική κατάρτιση και υιοθετήθηκε ένα Πρωτόκολλο (Κοινωνικό Πρωτόκολλο) και η Συμφωνία σχετικά με την κοινωνική πολιτική.

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ έθεσε την απασχόληση και την κοινωνική προστασία στην καρδιά της Ένωσης. Η Συνθήκη του Άμστερνταμ αποκατέστησε την ενότητα και τη συνοχή της κοινωνικής πολιτικής με την ένταξη στη Συνθήκη της προαναφερθείσας συμφωνίας (κοινοτικός χάρτης των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων) μετά την υπογραφή της από το Ηνωμένο Βασίλειο. Οι στόχοι της κοινωνικής πολιτικής τέθηκαν με βάση τον Κοινωνικό Ευρωπαϊκό Χάρτη και τον Κοινοτικό Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων. (Με τον κοινοτικό Χάρτη αναμφισβήτητα υπήρξε μια σημαντική πρόοδος. Πρώτον, διότι για πρώτη φορά κωδικοποιήθηκαν σε πανευρωπαϊκό επίπεδο τα δικαιώματα των εργαζομένων. Δεύτερον, διότι η ψήφισή του κατέστησε ακόμη πιο έντονο το θεσμικό έλλειμμα της Κοινότητας στα κοινωνικά ζητήματα. Και τρίτον, διότι σηματοδότησε τις κατευθύνσεις της μελλοντικής ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής. Μολονότι δεν αποτέλεσε νομικό κείμενο με δεσμευτική ισχύ, το ειδικό και ηθικό βάρος του είναι πολύ μεγάλο). Αν και τελικά συμφωνήθηκε να συμπεριληφθούν στη νέα Συνθήκη και ρητές διατάξεις σχετικά με το ακανθώδες πρόβλημα της ανεργίας, έγινε απολύτως σαφές ευθύς εξαρχής ότι η πολιτική της απασχόλησης εξακολουθεί να ανήκει στην αποκλειστική αρμοδιότητα των κρατών μελών, τα οποία ουδόλως διατίθενται να παραχωρήσουν στην Κοινότητα αποφασιστικές εξουσίες κανονιστικών παρεμβάσεων στα σχετικά με την απασχόληση και την αγορά εργασίας ζητήματα και απλά υπόσχονται ότι θα συνεργάζονται και θα συντονίζουν τη δράση τους επί των σχετικών ζητημάτων. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι η προσθήκη του κεφαλαίου για την απασχόληση απετέλεσε ένα θετικό βήμα για την αντιμετώπιση της συνεχώς διογκούμενης ανεργίας στην Ε.Ε. Όμως οι σχετικές ρυθμίσεις δεν εξόπλισαν τα κοινοτικά όργανα με αποφασιστικές εξουσίες και αρμοδιότητες που να εγγυώνται μια αποτελεσματική παρέμβαση σε κοινοτικό επίπεδο.

Παράλληλα με τις εξελίξεις στις οποίες αναφερθήκαμε και παρά την ισχνή νομική κάλυψη που παρατηρήθηκε τα πρώτα χρόνια από την ίδρυση της Ε.Ε., συντελέσθηκαν στην πορεία σημαντικά βήματα προόδου και στον τομέα των εργασιακών σχέσεων. Τη δεκαετία του ΄70 δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στο ρόλο της μισθωτής εργασίας, σε βαθμό που η δεκαετία αυτή να χαρακτηρίζεται δικαίως ως η χρυσή δεκαετία του εργατικού δικαίου. Στην περίοδο αυτή υιοθετήθηκαν σημαντικές οδηγίες που έδωσαν νέα ώθηση στα θέματα απασχόλησης, ενώ καθοριστικός ήταν και ρόλος του ΔΕΚ με αποφάσεις σταθμός (Francovich, Deffrenne) τόσο για την υποχρέωση καταβολής αποζημιώσεων από την πλευρά του Κράτους (εφόσον συντρέχουν συγκεκριμένες προϋποθέσεις) όσο και για την ίση μεταχείριση των γυναικών στον χώρο της εργασίας.

Το «Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο», ανεξάρτητα από τις αδυναμίες οριοθέτησής του – όπως διαπιστώσαμε και στην αντίστοιχη ενότητα-, ήταν μια δημιουργική «εισροή» στην αναπτυξιακή διαδικασία της ευρωπαϊκής ανάπτυξης για μεγάλο διάστημα. Η θετική αυτή συνάρτηση μεταξύ κοινωνικής και οικονομικής διάστασης της εξέλιξης στην Ευρώπη πρέπει να βρεθεί τρόπος να συνεχιστεί. Το «πρέπει να βρεθεί» όμως δεν είναι αυτονόητο και πάντως δεν θα διασφαλιστεί επειδή απλώς το θέλουμε. Η αλλαγή στο διεθνές τοπίο, με τη διάχυση παραγωγικών ικανοτήτων ανάπτυξης σε πολλές νέες χώρες, δημιουργεί νέα δεδομένα, τόσο για την οικονομία, όσο και για τις κοινωνικές σχέσεις που αναπτύχθηκαν ιστορικά. Η προβληματική για τον τρόπο με τον οποίο οι ευρωπαϊκές οικονομίες θα πετύχουν ξανά υψηλές οικονομικές επιδόσεις και πώς οι επιδόσεις αυτές θα έχουν κοινωνικό αντίκρισμα, είναι ένα θέμα που κάθε άλλο παρά έχει απαντηθεί ικανοποιητικά. Βασικό πεδίο δοκιμασίας του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου είναι η ανεργία και η αμοιβή της εργασίας. Η αδυναμία δημιουργίας επαρκούς απασχόλησης σε αρκετές χώρες της ΕΕ είναι πάνω από ορατή. Η πρόταση που μας βρίσκει περισσότερο σύμφωνους είναι υπέρ της επιλογής πολιτικών που ευνοούν την απασχόληση, γιατί σε συνθήκες υψηλής απασχόλησης, είναι εφικτό (και εδώ εξαρτάται από την πολιτική βούληση) να εξασφαλιστεί και ισχυρότερη «κοινωνική ισότητα». Αντίστροφα, αναποτελεσματικές πολιτικές για τη δημιουργία απασχόλησης οδηγούν σε μη-

διατηρήσιμα κοινωνικά μοντέλα. Γι αυτό, οι πολιτικές αυτού του τύπου είναι καταδικασμένες να αποτύχουν και σε ότι αφορά θέματα κοινωνικής ισότητας ή συνοχής. Η κεντρική αυτή θέση έχει πολύ ισχυρή βάση και αξίζει να εξεταστεί σε βάθος και με ανοικτή διάθεση.

Δεν θα μπορούσαμε να μην αναφερθούμε στο ΕΚΤ και στο μείζονα ρόλο που έπαιξε τις τελευταίες δεκαετίες ως το κύριο χρηματοδοτικό εργαλείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού. Έχει συμβάλλει για περισσότερα από 45 χρόνια, σε συνεργασία με τα κράτη-μέλη, στην οικονομική και κοινωνική συνοχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης προωθώντας τις δυνατότητες απασχόλησης και τη γεωγραφική και επαγγελματική κινητικότητα των εργαζομένων διευκολύνοντας την προσαρμογή στις μεταλλαγές της βιομηχανίας και στις αλλαγές των συστημάτων παραγωγής, ιδίως μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης και του επαγγελματικού προσανατολισμού. Το ΕΚΤ αποτελεί σήμερα βασικό εργαλείο στήριξης των πολιτικών απασχόλησης των κρατών μελών και συγχρηματοδοτεί τις δράσεις τους και ο ρόλος του (σε συνεργασία με το PROGRESS, του οποίου η εξέταση δεν αποτελεί μέρος εξέτασης της παρούσας μελέτης), παραμένει πρωταρχικός σε θέματα που άπτονται στην εφαρμογή των πολιτικών απασχόλησης της Ε.Ε.

Το Λευκό Βιβλίο υπήρξε η ιδεολογική, πολιτική και αναλυτική βάση πάνω στην οποία διαμορφώθηκε η ΕΣΑ. Αντιμετώπισε το πρόβλημα της ανεργίας ως ένα διαρθρωτικό πρόβλημα τεχνολογικής υστέρησης, μειωμένης ανταγωνιστικότητας και ακαμψιών της αγοράς εργασίας. Αν και δεν υιοθετήθηκε τελικά – τουλάχιστον στο σύνολό του- δεν γίνεται να παραγνωρίσουμε την αξία γιατί είναι γιατί ουσιαστικά η γέννηση της ΕΣΑ ανάγεται σε αυτό.

Προσπαθώντας να αξιολογήσουμε την ΕΣΑ, διαπιστώνουμε ότι τα συμπεράσματα αλλά και οι απόψεις της επιστημονικής κοινότητας είναι αντιφατικά και εμπεριέχεται σε αυτά η γενική άποψη εγγενών αδυναμιών αλλά του αισιόδοξου χαρακτήρα της. Το τελικό συμπέρασμα για την αξία της ΕΣΑ προκύπτει κυρίως από την εξέταση των μεταβολών που προήλθαν από την εφαρμογή της. Για πολλούς τα αποτελέσματά της δεν είναι ακόμη σαφή. Είναι γεγονός ότι ακόμη και σε κράτη

χωρίς προγενέστερη πείρα μεταξύ των διοικητικών αξιωματούχων και των εμπειρογνωμόνων των κρατών μελών, η ΕΣΑ αποτέλεσε ευκαιρία διάχυσης νέας τεχνογνωσίας ως προς τη διαμόρφωση μέτρων πολιτικής. Ουσιαστικά συνετέλεσε στη δημιουργία μεταξύ των κρατών μελών ενός κοινού «λόγου» και τρόπου του σκέπτεσθαι για πολιτικές απασχόλησης. Τον Ιούλιο του 2008, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανακοίνωσε τη «Νέα Κοινωνική Ατζέντα» της ΕΕ η οποία επανέλαβε ως μοτίβο «περισσότερες και καλύτερες δουλειές». Η Επιτροπή έδωσε έμφαση στη διάχυση δεξιοτήτων, αλλά και στην ανάγκη προσφοράς «αξιοπρεπούς εργασίας» . Θεωρούμε ότι η ΕΣΑ δεν έχει αφεθεί ακόμη να ξεδιπλωθεί σε βάθος χρόνου ως εργαλείο της πολιτικής απασχόλησης και ακόμη κι αν μέχρι στιγμής δεν αναπτύχθηκε δυναμικά δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να αποτελέσει μια απορριπτέα πολιτική και πιστεύουμε ότι τα αποτελέσματά της θα διαφανούν πληρέστερα στο εγγύς μέλλον.

Παρομοίως και η ΑΜΣ παρουσιάζει πολλά πλεονεκτήματα αλλά και μειονεκτήματα σε ότι αφορά την κοινωνική ένταξη. Το βασικότερο ίσως πλεονέκτημα της μεθόδου αυτής είναι ότι δεδομένης της ποικιλίας των συστημάτων κοινωνικής προστασίας στις χώρες της ΕΕ και δεδομένου ότι ισχύει η αρχή της επικουρικότητας, η ΑΜΣ είναι πιο προσαρμόσιμη από την «κοινοτική μέθοδο» στις εθνικές παραδόσεις των Κρατών-Μελών. Αυτό δεν εμποδίζει τη θέσπιση τυπικών κανόνων, πράγμα που άλλωστε εξακολουθεί να συμβαίνει. Παράλληλα όμως ένα από τα κυριότερα μειονεκτήματά της είναι ότι δεν υπάρχει συναίνεση μεταξύ κρατών-μελών ούτε κάποια ηγεμονική δύναμη μεταξύ των Κρατών-Μελών η οποία να έχει συγκεκριμένο όραμα και σχέδιο για την κοινωνική προστασία στην ΕΕ γενικά. Τούτο σημαίνει ότι η ΑΜΣ εξελίσσεται χωρίς πυξίδα και ότι η ίδια εκτίθεται στον κίνδυνο να υποταχθεί σε άλλες προτεραιότητες, π.χ. στη δημοσιονομική πειθαρχία. Ύστερα, η ποικιλία μέτρων πολιτικής που επιτρέπει η ΑΜΣ, καθώς επιδιώκεται μόνον ο συντονισμός και όχι η εναρμόνιση των κοινωνικών πολιτικών, θα μπορούσε να θεωρηθεί μειονέκτημα αντί για πλεονέκτημα της όλης προσπάθειας. Και αυτό γιατί η ποικιλία και η διαφοροποίηση σε έναν τόσο σημαντικό τομέα πολιτικής για τις ευρωπαϊκές κοινωνίες υποσκάπτει το εγχείρημα της δημιουργίας ενιαίων δημόσιων

πολιτικών, κοινών για όλα τα κράτη-μέλη, σε όλο και περισσότερους τομείς. Έτσι, η ΑΜΣ καταλήγει να λειτουργεί σε βάρος της επιδιωκόμενης ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Τα αποτελέσματα εφαρμογής της ΑΜΣ μέχρι στιγμής δεν είναι απογοητευτικά, παρά μόνον αν είχε θέσει κανείς πολύ υψηλούς στόχους. Για παράδειγμα, παρατηρείται ότι συγκριτικά με την παραδοσιακή «κοινοτική μέθοδο», η ΑΜΣ δεν προωθεί την εναρμόνιση των κοινωνικών πολιτικών των Κρατών-Μελών. Δεδομένης όμως της άρνησης των κρατών να προχωρήσουν σε κοινή κοινωνική πολιτική, φαινόταν ότι η ΑΜΣ ήταν η μόνη εφικτή λύση. Αναμφισβήτητα, σήμερα τα εθνικά συστήματα κοινωνικής προστασίας δεν έχουν αλλάξει ιδιαίτερα λόγω της ΑΜΣ. Έχει ωστόσο δημιουργηθεί, χάρη στην εφαρμογή αυτής της μεθόδου, ένα «κλίμα» υπέρ της συνεχούς βελτίωσης των μέτρων κοινωνικής πολιτικής το οποίο, χωρίς να εξαναγκάζει, πάντως ωθεί τα κράτη μέλη σε συντονισμό μεταξύ τους.

Με τα σημερινά δεδομένα, ωστόσο, η πρόοδος της πολιτικής απασχόλησης συνεχίζει να παραμένει σε μεγάλο βαθμό στην εξουσία των κυβερνήσεων των κρατών-μελών. Ο συσχετισμός δυνάμεων όμως φαίνεται ότι έχει μεταβληθεί. Οι νέες χώρες-μέλη (ΝΧΜ) με το ειδικό τους πολιτικό βάρος, ενδιαφέρονται περισσότερο για νέα κεφάλαια, για ανάπτυξη και θέσεις εργασίας. Αυτό περιλαμβάνει τόσο τις «σκληρές» νομοθετικές ρυθμίσεις όσο και τα «ήπια» εργαλεία Συντονισμού. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι η κοινωνική διάσταση αποτελεί έναν από τους ουσιαστικούς όρους νομιμοποίησης της Ευρωπαϊκής ενοποίησης ως οικονομικής και πολιτικής διαδικασίας. Ανεξάρτητα από την επίδοση των εθνικών κοινωνικών κρατών στην παροχή κοινωνικής προστασίας, είναι βέβαιο, ότι η οικονομική και κοινωνική κατάσταση των Ευρωπαίων πολιτών θα επηρεάζεται όλο και πιο πολύ από την Ευρώπη. Η αναδιάρθρωση της αγοράς εργασίας είναι συνέπεια του παγκόσμιου ανταγωνισμού και της αλλαγής ορισμένων τομέων απασχόλησης, της τεχνολογίας, που μεταβάλλει το πρόσωπο της αγοράς εργασίας, και πολλών άλλων παραγόντων. Για να ανταπεξέρθει σε αυτές τις αλλαγές, η ΕΕ πρέπει να αναδιαρθρώσει την αγορά εργασίας, ώστε να προωθήσει την επιχειρηματικότητα και τον ανταγωνισμό. Θεωρούμε ότι η κίνηση προς τα εμπρός, προς μια πολιτική ενοποίηση, προς την

ομοσπονδιακή Ευρώπη, έχει ανάγκη από περισσότερες κεντρικές ρυθμίσεις στον τομέα της απασχόλησης.

Το 2010 σηματοδοτεί την έναρξη μιας νέας εποχής για την Ευρωπαϊκή Ένωση. Αναφερόμαστε σαφώς στην κρίση η οποία έπληξε έντονα κοινότητες, πολίτες και επιχειρήσεις. Όλο αυτό είχε τεράστιες επιπτώσεις – ειδικά σε χώρες αδύναμες οικονομικά όπως η Ελλάδα – και στην μείωση της απασχόλησης. Η Ε.Ε. θα πρέπει πλέον να ενώσει τις δυνάμεις της και να αντιμετωπίσει τηνκρίση διότι οι προκλήσεις που υπάρχουν πλέον είναι μεγαλύτερες από εκείνες που αντιμετώπισε πριν από την ύφεση [105]. Είναι πιο περιορισμένο το περιθώριο ελιγμών, ενώ παράλληλα οι εξελίξεις στον υπόλοιπο κόσμο είναι διαρκείς. Μόνη λύση που διαφαίνεται πλέον είναι να καταφέρει να δράσει η Ευρώπη συλλογικά, σαν Ένωση. Με την έναρξη της ισχύος της Συνθήκης της Λισσαβόνας, την εκλογή νέου Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και το διορισμό νέου Σώματος Επιτρόπων, η Ε.Ε. απέκτησε τα απαραίτητα μέσα. Είναι πλέον θέμα πολιτικής βούλησης. Ο πολιτικός προσανατολισμός που καθορίστηκε από τον Πρόεδρο Barroso τον Σεπτέμβριο του 2009, έθεσε ουσιαστικά την κατεύθυνση που θα πρέπει να ακολουθήσει η Ε.Ε. καθώς και τα μέτρα που θα πρέπει να λάβει. Ένας από τους τέσσερις κύριους άξινες για τους οποίους θα αναλάβει δράση η νέα Επιτροπή είναι: αντιμετώπιση της κρίσης και διατήρηση της κοινωνικής οικονομίας της αγοράς στην Ευρώπη. Η πρώτη πολιτική πράξη της νέας Επιτροπής ήταν η άμεση προώθηση της βασικής πρωτοβουλίας της «Ευρώπη 2020 – Στρατηγική για έξυπνη, διατηρίσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη». Η πρόταση καταδεικνύει τον τρόπο με τον οποίο μπορεί η Ε.Ε. να εξέλθει από την κρίση και να προχωρήσει στο δρόμο της δυναμικότερης και περισσότερο βιώσιμης ανάπτυξης επιτυγχάνοντας – μεταξύ άλλων – υψηλά επίπεδα απασχόλησης και κοινωνικής συνοχής. Οι εργασίες της Επιτροπής στρέφονται γύρω από τρεις άξονες - στο δεύτερο άξονα (Προώθηση των εμβληματικών πρωτοβουλιών

[105] Βλ. παράρτημα πίνακα 8

«Ευρώπη 2010») εμπεριέχονται προτάσεις και μέτρα που μεταξύ άλλων αφορούν και την απασχόληση. Αυτά είναι:

- «Ατζέντα για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας» (στρατηγική πρωτοβουλία 14): η πρωτοβουλία αυτή θα ορίζει τις προτεραιότητες που θα επιτρέψουν τον εκσυγχρονισμό των αγορών εργασίας έτσι ώστε να τονωθεί η κινητικότητα στην αγορά εργασίας και τη δια βίου ανάπτυξη δεξιοτήτων και προσόντων με σκοπό την αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας και την καλύτερη προσαρμογή μεταξύ προσφοράς και ζήτησης.

- «Ευρωπαϊκή πλατφόρμα για την καταπολέμηση της φτώχειας» (στρατηγική πρωτοβουλία 15): στην πρωτοβουλία αυτή θα καθορίζονται τα μέτρα με τα οποία θα διασφαλιστεί ότι από τα οφέλη που θα προκύψουν από την ανάπτυξη και τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης θα επωφεληθούν ευρέως οι πολίτες, έτσι ώστε εκείνοι που ζουν σε συνθήκες φτώχειας, να διευκολυνθούν για την ενεργό συμμετοχή τους στην κοινωνία. (Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, «Πρόγραμμα εργασιών της Επιτροπής για το 2010, Ώρα για δράση», COM (2010) 135 τελικό VOL I: 6).

Θεωρούμε ότι εφόσον ακόμη βρισκόμαστε εν μέσω της οικονομικής κρίσης, τα αποτελέσματα της οποίας δεν έχουν μετακυλίσει στον ίδιο βαθμό ακόμη σε όλα τα κράτη μέλη, είναι πολύ νωρίς για προβούμε σε προβλέψεις ή για να αξιολογήσουμε τις κατευθύνσεις που προτίθεται να λάβει η Επιτροπή. Χρειάζεται πίστωση χρόνου, τόσο για να φανούν τα πραγματικά μεγέθη της κρίσης, καταρχήν οικονομικά και κατ΄ επέκταση στον τομέα της απασχόλησης, όσο και για να αξιολογηθούν μέσω της πρακτικής αποτελεσματικότητάς τους τα αποτελέσματα των μέτρων της Επιτροπής. Ευελπιστούμε ότι η Ευρώπη θα κατορθώσει να ξεπεράσει την κρίση[106] και να πραγματοποιήσει τις φιλοδοξίες[107]

[106] Βλ. και Successful exit from the economic crisis: 14 January 2010

και τις δεσμεύσεις της στον τομέα της απασχόλησης χωρίς να αγνοήσει έννοιες όπως «περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας» καθώς και «ίσες ευκαιρίες» που θα πρέπει να συνθέτουν το πλαίσιο της ευρωπαϊκής πολιτικής απασχόλησης και της κοινωνικής πολιτικής.

1. [107] Βλ. και European Employment Observatory: Quarterly Reports Executive Summary, March 2010

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΒΙΒΛΙΑ

1.Αγαλλοπούλου Πηνελόπη (2001), *Η πολιτική απασχόλησης στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης,* Αθήνα – Κομοτηνή, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα

2.Αμίτσης Γ., Ληξουριώτης Ι., Πετρόγλου Π. (2004), *Επαγγελματικά Συστήματα Ασφάλισης και Ζητήματα Εργατικού Δικαίου,* Αθήνα – Κομοτηνή, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα

3.Βερναδάκης Γ.- Πλιακάς Π.- Σκιαδάς Δ. (2003), *Για μια πολιτική προώθησης της απασχόλησης και καταπολέμησης της ανεργίας,* Αθήνα , Ινστιτούτο Δημοκρατίας Κωνσταντίνος Καραμανλής

4.Δημόπουλος Γ.- Μπαλτάς Ν.- Χασσίδ Ι. (2001), *Εισαγωγή στις Ευρωπαϊκές Σπουδές, Τόμος Β΄ Οικονομική Ολοκλήρωση και Πολιτικές,* Αθήνα, Εκδόσεις Ι. Σιδέρης

5. Ιωακειμίδης Π. Κ. (1992), *Ευρωπαϊκή Πολιτική Ένωση, Θεωρία – Διαπραγμάτευση Θεσμοί και Πολιτικές, Η Συνθήκη του Maastricht και η Ελλάδα,* Αθήνα, Εκδόσεις ΘΕΜΕΛΙΟ, Βιβλιοθήκη Ευρωπαϊκών Θεμάτων

6. Καρακατσάνης Αλέξανδρος, Γαρδίκας Σταύρος (1995), *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα – Κομοτηνή, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα

7. Καραμεσίνη Μαρία (1999), *«Ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση: επίθεση στις εργατικές κατακτήσεις και κοινωνική διαχείριση της ανεργίας», στο Οικονομική και Νομισματική Ένωση : μια εναλλακτική προσέγγιση*, Αθήνα, Εναλλακτικές εκδόσεις

8.(Επιμέλεια) Καραμεσίνη Μαρία – Κούζης, Γιάννης, Δημουλάς Κ., Καλλινικάκη Θ., Καραμεσίνη Μ., Κούζης Γ., Λινάρδος- Ρύλμον Π., Λυμπεράκη Α., Μουρίκη Α. (2005), *Πολιτική Απασχόλησης, Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής,* Αθήνα, Εκδόσεις GUTENBERG

9. Κωνσταντοπούλου Χρυσούλα (1993), *Για μια κοινωνιολογία της εργασίας,* Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Παρατηρητής

10. Λυμπεράκη Αντιγόνη- Δενδρινός Γιάννης (2006), *Ευέλικτη Εργασία*, Αθήνα, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα

11.Μαραβέγιας Ναπολέων, Τσινισιζέλης Μιχάλης (1994), *Η ολοκλήρωση της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Θεσμικές, πολιτικές και οικονομικές πτυχές*, Αθήνα, Εκδόσεις ΘΕΜΕΛΙΟ, Βιβλιοθήκη Ευρωπαϊκών Θεμάτων

12.Μοσχονάς Ανδρέας (2003), *Ελληνικό Συνδικαλιστικό Κίνημα*, Αθήνα, Εκδόσεις Τυπωθήτω

13. Μούσης Νίκος (2008), *Ευρωπαϊκή Ένωση, Δίκαιο- Οικονομία- Πολιτική,* Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση

14. Μούσης Νίκος (2002), *Η κοινωνική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης,* Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση

15. Νικολακοπούλου- Στεφάνου Ηρώ (1997), *Πολιτικές Απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση,* Αθήνα , Εκδόσεις Παπαζήση

16. Παπαγιάννης Δονάτος (2007), *Εισαγωγή στο Ευρωπαϊκό Δίκαιο*, Αθήνα – Κομοτηνή, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα

17.Πέτρου Ι.ΠΑΡΑΡΑ, *Σύνταγμα και Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου* –Κείμενα –Βιβλιογραφία –Παρατηρήσεις .Εκδόσεις Αντ.Ν.ΣΑΚΚΟΥΛΑ

18. Σακελλαρόπουλος Θεόδωρος (2001), *Υπερεθνικές Κοινωνικές Πολιτικές την Εποχή της Παγκοσμιοποίησης,* Αθήνα, Εκδόσεις Κριτική Επιστημονική Βιβλιοθήκη

19. Σακελλαρόπουλος Θεόδωρος (1993), *Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική,* Αθήνα, Εκδόσεις Κριτική Επιστημονική Βιβλιοθήκη

20. Σκανδάμης Νικόλαος (2003), *Ευρωπαϊκό Δίκαιο,* Αθήνα, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα

21. Κώστας Χ. Χρυσογόνος (1998), *Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα*, Αθήνα Εκδόσεις Κέρκυρα

22. Donna Gomien, Davis Harris, Leo Zwaak, 2001. *«Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης: Δίκαιο και Πρακτική»*, Αθήνα ,εκδόσεις Παπαζήση

23. Nugent Neil (2005), *Πολιτική και Διακυβέρνηση στην Ευρωπαϊκή Ένωση ,* Αθήνα, Εκδόσεις Σαββάλα

ΑΡΘΡΑ

1. Γεραρή Χ. *Προδικαστική παραπομπή: η απόφαση του ΔΕΚ επί του προδικαστικού ερωτήματος*
2. Γεραρή Χρίστου, *Ζητήματα από την εφαρμογή του κοινωνικού πρωτοκόλλου στην ελληνική έννομη τάξη*, ΕΕργΔ 1994, 1137, 230
3. Γιαννίτσης Αναστάσιος, *Σκέψεις για το «Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο» (με αφορμή τις προτάσεις του Andre Sapir)* «Διεθνής και Ευρωπαϊκή Πολιτική» τ.1ο, Ιαν-Μάρτιος 2006

4. Δούκα Δημ. , *Προδικαστική παραπομπή: Ο διάλογος του εθνικού με τον κοινοτικό δικαστή μέσα από την εξέλιξη της νομολογίας του ΔΕΚ*
5. Ζορμπά Γεράσιμου, *Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στο κοινοτικό επίπεδο και οι νέες διαδικασίες που θεσπίστηκαν με τη Συμφωνία για την Κοινωνική Πολιτική,* ΕλλΔνη 1997,253
6. Καλομοίρης Δ., *Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης*, ΕΕΔ 28 1969

7. Κατρούγκαλος Γεώργιος, Τα δικαιώματα ισότητας στο ευρωπαϊκό κοινωνικό δίκαιο, ΕΕΕυρΔ 2006,1
8. Καζάκος Π., Διεθνής κρίση και εσωτερικές μεταρρυθμίσεις, Ενημερωτικό Δελτίο για τις Ευρωπαϊκές Εξελίξεις, Πανεπιστήμιο Αθηνών Εργαστήριο Ευρωπαϊκής Ενοποίησης και Πολιτικής (ΕΕΕΠ), Τεύχος 45, Νοέμβριος 2008, Κωδ. 6029
9. Κραβαρίτου Γιώτα, Η ενημέρωση και η διαβούλευση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις – Ένα θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Δικαίου, ΕΕργΔ 2004,641
10. Νίκα Ν., *Οι εργασιακές σχέσεις υπό το πρίσμα των σύγχρονων εξελίξεων στον ευρωπαϊκό χώρο*, ΕεργΔ 1996,49
11. Παπαγιάννη Δ. , *Οι κοινοτικές οδηγίες: 50 χρόνια μετά*
12. Παπαγιάννη Δ, *Ευθύνη του κράτους μέλους και για αποφάσεις των ανωτάτων εθνικών δικαστηρίων του, του ιδίου, Εισαγωγή στο Ευρωπαϊκό Δίκαιο*
13. Περλίγκα Ευάγγελου, *Ο ρόλος του εθνικού δικαστή στην εφαρμογή της κοινοτικής νομοθεσίας σε κοινωνικές υποθέσεις*, ΝοΒ 2004, 10
14. Σωτηρόπουλος Δημήτρης, *Ευκαιρίες και προβλήματα της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής: Η ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης και η ανοιχτή μέθοδος συντονισμού*, ΕΕΚΠ 2008

ΑΛΛΕΣ ΠΗΓΕΣ

1. Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, «Πρόγραμμα εργασιών της Επιτροπής για το 2010, Ώρα για δράση», COM (2010) 135 τελικό VOL I
2. Απόφαση της 17ης Οκτωβρίου 1995 στην υπόθεση C-450-93, Kalanke, Συλλογή 1995,σ.I-3051
3. Απόφαση της 13ης Μαϊου 1986 στην υπόθεση Bilka - Kaufhaus, Συλλογή 1986,σ.1607
4. *Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο: 50 χρόνια επενδύσεων σε ανθρώπινους πόρους* (2007), Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
5. *Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης,* Σειρά Ευρωπαϊκών Συμβάσεων No. 35
6. *Κοινοτικός Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων* (1989), ISBN92-826-0974-X, Λουξεμβούργο, Υπηρ. Επίσ. Εκδ. ΕΚ,1990
7. Οδηγία 94/45, ΕΕ L254, 30.09.1994
8. Οδηγία 97/74, ΕΕ L10, 16.01.1998
9. Οδηγία 98/59, ΕΕ L225, 12.08.1998
10. Οδηγία 80/987, ΕΕ L283, 20.10.1980
11. Οδηγία 94/33, ΕΕ L216, 20.08.1994
12. Οδηγία 91/533, ΕΕ L288, 18.10.1991
13. Οδηγία 93/104, ΕΕ L307, 13.12.1993
14. Οδηγία 97/81, ΕΕ L14, 20.01.1998

15. Οδηγία 75/117, ΕΕ L45, 19.02.1975
16. Οδηγία 76/207, ΕΕ L39, 14.02.1976
17. Οδηγία 86/613, ΕΕ L359, 19.02.1986
18. Οδηγία 79/7, ΕΕ L6, 10.01.1979
19. Οδηγία 86/378, ΕΕ L225, 12.08.1986
20. Οδηγία 92/85, ΕΕ L348, 28.11.1992
21. Οδηγία 97/80, ΕΕ L14, 20.01.1998
22. Οδηγία 89/391, ΕΕ L183, 29.06.1989
23. Ομιλία του καθηγητή Θ. Σακελλαρόπουλου με τίτλο *«Το ευρωπαϊκό κράτος σε ιστορική προοπτική»* σε ημερίδα του Κέντρου Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου-Ίδρυμα Θεμιστοκλή και Δημήτρη Τσάτσου με θέμα «Ευρώπη και κοινωνικό κράτος» που διοργανώθηκε στο Ινστιτούτο Goethe-Αθήνα στις 20/3/2007.
24. *Στρατηγική της Λισσαβόνας, Στόχοι και πορεία επίτευξης τους*, (2005), Αθήνα, Υπουργείο Ανάπτυξης, Ειδική Γραμματεία για τον Ανταγωνισμό

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΒΙΒΛΙΑ

1. Employment in Europe (1999), Office for Official Publications of the European Communities
2. Gunther Schmid (2008), *Full employment in Europe:Managing labour market transitions and risks*, Cheltenham UK, Edward Elgar Publishing
3. Jeff Kenner (2003), *EU employment law: from Rome to Amsterdam and beyond*, Hart Publishing

4. Rubery Jill, Smith Mark, Fagan Collette (1999), *Women' s employment in Europe: trends and prospects*, London, Routledge

ΑΡΘΡΑ

1. James S. Mosher – David M. Trubek, *Alternative Approaches to Govermance in the EU: EU Social Policy and the European Employment Strategy,* Journal of Common Market Studies,2003 41. Number 1. pp.63-88, Blackwell Publishers
2. Jill Rubery, *Genter mainstreaming and genter equality in the EU: The impact of the EU employment strategy*, Industrial Relations Journal 33:5, 2002, Blackwell Publishers
3. Kerstin Jacobson, *Soft regulation and the subtle transformation of states: the case of EU employment policy*, Journal of European Employment Policy, 2004:14:35
4. Janine Goetschy, *The European Employment Strategy: Genesis and Development, 1999,* European Journal of Industrial Relations, Volume 5 Number 2 pp 117-137

ΑΛΛΕΣ ΠΗΓΕΣ

1. COM (88) 302 final: «*Equal Opportunities for Women and Men in the European Union: Annual Report 1997*», Brussels, 13.5.1998
2. *Successful exit from the economic crisis: 14 January 2010,* Brussels, Bi-annual SYSDEM Meeting with the European Commission, SYSDEM Experts and EEO Core Team, European Employment Observatory 2009-2010
3. European Employment Observatory: Quarterly Reports Executive Summary, March 2010

ΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

http://www.europa.eu

http://www.opek.gr/opek/index.php?option=com_content&task=view&id=16&Itemid=57

http://www.dw-world.de/dw/article/0,,4289385,00.html

http://archive.enet.gr/online/online_issues?pid=51&dt=10/10/2008&id=66409456

http://infoeuropa.sliven.bg/eu_fact_sheets/policies/socialemploy/article_7286_el.htm

http://www.eofn.gr/attachments/080_isothta_sthn_ergasia.pdf

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης

Υιοθετήθηκε από το Συμβούλιο της Ευρώπης στο Τορίνο στις 18 Οκτωβρίου 1961
Έναρξη ισχύος : 26 Φεβρουαρίου 1965 σύμφωνα με το άρθρο 35
Κείμενο : Σειρά Ευρωπαϊκών Συμβάσεων No. 35

[όπως κυρώθηκε με το **Ν. 1426 της 20/21 Μαρτίου 1984 : Για την κύρωση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (ΦΕΚ 32, τ. Α΄)]**

Άρθρο πρώτο.- Κυρώνεται και έχει την ισχύ που ορίζει το άρθρο 28 παρ. 1 του Συντάγματος ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης που υπογράφτηκε στο Τουρίνο της Ιταλίας στις 18 Οκτώβρη 1961, του οποίου το κείμενο, στο γαλλικό πρωτότυπο και την ελληνική του μετάφραση είναι το ακόλουθο :

Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης

Οι Κυβερνήσεις που υπογράφουν και είναι μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης:

Αφού έκριναν ότι ο σκοπός του Συμβουλίου της Ευρώπης είναι η πραγματοποίηση στενότερης ένωσης των μελών του για τη διαφύλαξη και προώθηση των ιδανικών και των αρχών που αποτελούν την κοινή τους κληρονομιά και την ευνόηση της οικονομικής και κοινωνικής προόδου τους, ιδίως με την προάσπιση και ανάπτυξη των ανθρώπινων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών,

Αφού έκριναν ότι σύμφωνα με τη Σύμβαση για τη Διαφύλαξη των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων και των Θεμελιωδών Ελευθεριών, που υπογράφηκε στην Ρώμη στις 4 Νοέμβρη 1950 και το συμπληρωματικό Πρωτόκολλό της, που υπογράφηκε στο Παρίσι στις 20 Μαρτη 1952, τα Κράτη μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης συμφώνησαν να εξασφαλίσουν στους πληθυσμούς τους τα αστικά και πολιτικά δικαιώματα και τις ελευθερίες που προβλέπονται στα κείμενα αυτά,

Αφού έκριναν ότι η απόλαυση των κοινωνικών δικαιωμάτων θα πρέπει να εξασφαλίζεται χωρίς διάκριση που να βασίζεται στη φυλή, στο χρώμα, στο φύλο, στο θρήσκευμα, στις πολιτικές πεποιθήσεις, στην εθνική καταγωγή ή την κοινωνική προέλευση,

Αφού αποφάσισαν να καταβάλλουν κοινές προσπάθειες για να βελτιώσουν το βιοτικό επίπεδο και να προωθήσουν την καλή διαβίωση όλων των κατηγοριών του πληθυσμού τους, αγροτικών και αστικών, με τα κατάλληλα μέσα και επιτεύγματα.

Συμφώνησαν τα ακόλουθα :

ΜΕΡΟΣ Ι

Τα Συμβαλλόμενα Μέρη αναγνωρίζουν, ως αντικειμενικό σκοπό της πολιτικής τους να συνεχίσουν με όλα τα χρήσιμα μέσα, σε εθνικό και διεθνές επίπεδο, την επίτευξη προϋποθέσεων για την εξασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης των ακόλουθων δικαιωμάτων και αρχών :

1. Κάθε πρόσωπο θα πρέπει να έχει τη δυνατότητα να κερδίζει τη ζωή του με εργασία που αναλαμβάνει ελεύθερα.

2. Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε δίκαιες συνθήκες εργασίας.

3. Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε ασφάλεια και υγιεινή στην εργασία τους.

4. Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε δίκαιη αμοιβή, που να εξασφαλίζει σ' αυτούς και τις οικογένειές τους ικανοποιητικό βιοτικό επίπεδο.

5. Όλοι οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες έχουν δικαίωμα να συνεταιρίζονται ελεύθερα στα πλαίσια εθνικών ή διεθνών οργανώσεων για την προστασία των οικονομικών και κοινωνικών συμφερόντων του.

6.Όλοι οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες τους έχουν δικαίωμα για συλλογικές διαπραγματεύσεις.

7. Τα παιδιά και τα νεαρά πρόσωπα έχουν δικαίωμα για ειδική προστασία από τους σωματικούς και ηθικούς κινδύνους στους οποίους εκτίθενται.

8. Οι εργαζόμενες γυναίκες, σε περίπτωση μητρότητας, καθώς και οι άλλες εργαζόμενες, σε ορισμένες περιπτώσεις, έχουν δικαίωμα για ειδική προστασία στην εργασία τους.

9. Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα για κατάλληλα μέσα επαγγελματικού προσανατολισμού για να βοηθηθεί στην επιλογή επαγγέλματος σύμφωνα με τις προσωπικές ικανότητες και ενδιαφέροντά του.

10. Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα για κατάλληλα μέσα επαγγελματικής εκπαίδευσης.

11. Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα να απολαμβάνει κάθε μέτρο που του επιτρέπει να έχει την καλύτερη δυνατή κατάσταση υγείας.

12. Όλοι οι εργαζόμενοι και τα προστατευόμενα απ' αυτούς μέλη της οικογένειάς τους έχουν δικαίωμα για κοινωνική ασφάλεια.

13. Κάθε πρόσωπο που δεν έχει επαρκείς πόρους έχει δικαίωμα για κοινωνική και ιατρική αντίληψη.

14. Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα να απολαμβάνει εξειδικευμένες κοινωνικές υπηρεσίες.

15. Κάθε ανάπηρο πρόσωπο έχει δικαίωμα για επαγγελματική εκπαίδευση και για επαγγελματική και κοινωνική επαναπροσαρμογή, ανεξάρτητα από την αιτία και τη φύση της αναπηρίας του.

16. Η οικογένεια, ως βασικό κύτταρο της κοινωνίας, έχει δικαίωμα για κατάλληλη κοινωνική, νομική και οικονομική προστασία για να εξασφαλίσει την πλήρη ανάπτυξή της.

17. Η μητέρα και το παιδί, ανεξάρτητα από την οικογενειακή κατάσταση και τις οικογενειακές σχέσεις, έχουν δικαίωμα για κατάλληλη κοινωνική και οικονομική προστασία.

18. Οι υπήκοοι ενός από τα Συμβαλλόμενα Μέρη έχουν δικαίωμα να ασκούν στο έδαφος ενός άλλου Μέρους οποιαδήποτε κερδοφόρα δραστηριότητα με ίσους όρους με τους υπηκόους του Μέρους αυτού, με την επιφύλαξη περιορισμών που βασίζονται σε σοβαρούς λόγους οικονομικού ή κοινωνικού χαρακτήρα.

19. Οι μετανάστες εργαζόμενοι που είναι υπήκοοι ενός από τα Συμβαλλόμενα Μέρη καθώς και οι οικογένειές τους έχουν δικαίωμα για προστασία και αντίληψη στο έδαφος οποιουδήποτε άλλου Συμβαλλόμενου Μέρους.

ΜΕΡΟΣ ΙΙ

Τα Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να θεωρούν ότι δεσμεύονται, όπως προβλέπεται στο Μέρος ΙΙΙ, από τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τα παρακάτω άρθρα και παραγράφους.

Δικαίωμα για εργασία

Άρθρο 1.- Για εξασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος για εργασία τα Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση :

1. Να αναγνωρίζουν, ως έναν από τους κυριότερους αντικειμενικούς τους σκοπούς και αρμοδιότητες την πραγματοποίηση και τη διατήρηση του ψηλότερου και σταθερότερου δυνατού επίπεδου απασχόλησης για την επίτευξη της πλήρους απασχόλησης.

2. Να προστατεύουν με αποτελεσματικό τρόπο το δικαίωμα του εργαζόμενου να κερδίζει τη ζωή του με εργασία που αναλαμβάνει ελεύθερα.

3. Να συστήνουν ή να διατηρούν δωρεάν υπηρεσίες απασχόλησης για όλους τους εργαζόμενους.

4. Να εξασφαλίζουν ή να ευνοούν κατάλληλο επαγγελματικό προσανατολισμό καθώς επίσης και κατάλληλη επαγγελματική εκπαίδευση και επαναπροσαρμογή.

Δικαίωμα για δίκαιες συνθήκες εργασίας

Άρθρο 2.- Για εξασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος για δίκαιες συνθήκες εργασίας, τα Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση :

1. Να καθορίζουν λογική διάρκεια ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας, ενώ θα πρέπει να μειώνεται σταδιακά η εβδομαδιαία διάρκεια της εργασίας, εφόσον το επιτρέπουν η αύξηση της παραγωγικότητας και οι άλλοι σχετικοί παράγοντες.

2. Να προβλέπουν αργίες με αποδοχές.

3. Να εξασφαλίζουν τη χορήγηση ετήσιας άδειας με αποδοχές με διάρκεια τουλάχιστο δύο εβδομάδες.

4. Να εξασφαλίζουν στους εργαζόμενους που απασχολούνται σε ορισμένες επικίνδυνες ή ανθυγιεινές εργασίες είτε μείωση της διάρκειας της εργασίας είτε συμπληρωματική άδεια με αποδοχές.

5. Να εξασφαλίζουν εβδομαδιαία ανάπαυση που να συμπίπτει, κατά το δυνατό, με την ημέρα της εβδομάδας που αναγνωρίζεται ως ημέρα ανάπαυσης είτε παραδοσιακά είτε από τις συνήθειες της χώρας ή της περιοχής.

Δικαίωμα για ασφαλείς και υγιεινές συνθήκες εργασίας

Άρθρο 3.- Για εξασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος για ασφαλείς και υγιεινές συνθήκες εργασίας, τα Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση :

1. Να εκδίδουν κανονισμούς ασφάλειας και υγιεινής.

2. Να καθορίζουν μέτρα ελέγχου της εφαρμογής των κανονισμών αυτών.

3. Να συμβουλεύονται όταν είναι δυνατόν τις εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις πάνω στα μέτρα που αποσκοπούν στη βελτίωση της ασφάλειας και της υγιεινής της εργασίας.

Δικαίωμα για δίκαιη αμοιβή

Άρθρο 4.- Για εξασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος για δίκαιη αμοιβή, τα Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση :

1. Να αναγνωρίζουν το δικαίωμα των εργαζομένων για αμοιβή αρκετή να εξασφαλίζει σ' αυτούς και τις οικογένειές τους ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης.

2. Να αναγνωρίζουν το δικαίωμα των εργαζομένων για αυξημένη αμοιβή για υπερωριακή απασχόληση, με εξαίρεση ορισμένες ειδικές περιπτώσεις.

3. Να αναγνωρίζουν το δικαίωμα των εργαζομένων, αντρών και γυναικών, για ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας.

4. Να αναγνωρίζουν το δικαίωμα όλων των εργαζομένων για λογική προθεσμία προειδοποίησης σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης.

5. Να επιτρέπουν κρατήσεις πάνω στις αποδοχές μόνο σύμφωνα με τις προϋποθέσεις και μέσα στα όρια που προβλέπονται από την εθνική νομοθεσία ή ρύθμιση ή καθορίζονται με συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις.

Η άσκηση των δικαιωμάτων αυτών θα πρέπει να εξασφαλίζεται είτε με ελεύθερα συναπτόμενες συλλογικές συμβάσεις είτε με διαιτητικές αποφάσεις είτε με οποιοδήποτε άλλο τρόπο σύμφωνα με τις εθνικές συνθήκες.

Συνδικαλιστικό δικαίωμα

Άρθρο 5.- Για την εξασφάλιση ή την προώθηση της ελευθερίας των εργοδοτών και των εργαζομένων να συνιστούν τοπικές, εθνικές ή διεθνείς οργανώσεις για την προστασία των οικονομικών και κοινωνικών συμφερόντων τους και να προσχωρούν σ' αυτές τις οργανώσεις, τα Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση ώστε η εθνική νομοθεσία να μη προσβάλλει αλλά ούτε να εφαρμόζεται με τέτοιο τρόπο που να προσβάλλει την ελευθερία αυτή. Το μέτρο στο οποίο οι εγγυήσεις που προβλέπονται απ' αυτό το άρθρο θα εφαρμόζονται στην αστυνομία θα καθορίζεται από την εθνική νομοθεσία ή ρύθμιση. Η αρχή της εφαρμογής των εγγυήσεων αυτών στα μέλη των ενόπλων δυνάμεων και το μέτρο στο οποίο θα μπορούσαν να εφαρμοσθούν σ' αυτήν την κατηγορία προσώπων καθορίζονται επίσης από την εθνική νομοθεσία ή ρύθμιση.

Δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης

Άρθρο 6.- Για εξασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος της συλλογικής διαπραγμάτευσης, τα Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση:

1. Να ευνοούν την ισομερή συνεννόηση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

2. Να προωθούν, όταν αυτό είναι αναγκαίο και σκόπιμο, την καθιέρωση διαδικασιών εκούσιας διαπραγμάτευσης μεταξύ των εργοδοτών ή των οργανώσεων των εργοδοτών εφ' ενός και των οργανώσεων των εργαζομένων αφ' ετέρου, προκειμένου να ρυθμίζονται οι όροι απασχόλησης με συλλογικές συμβάσεις.

3. Να ευνοούν την καθιέρωση και χρησιμοποίηση κατάλληλων διαδικασιών συνδιαλλαγής και διαιτησίας για τη ρύθμιση των εργασιακών διαφορών και αναγνωρίζουν :

4. Το δικαίωμα των εργαζομένων και των εργοδοτών για συλλογικές ενέργειες σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων, περιλαμβανομένου και του δικαιώματος της απεργίας, με την επιφύλαξη των υποχρεώσεων που θα μπορούσαν να προκύψουν από τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις.

Δικαίωμα των παιδιών και των νεαρών προσώπων για προστασία

Άρθρο 7.- Για εξασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος των παιδιών και των νεαρών προσώπων για προστασία, τα Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση :

1. Να καθορίζουν το 15ο έτος της ηλικίας ως κατώτατο όριο ηλικίας για την είσοδο στην απασχόληση, με δυνατότητα όμως εξαιρέσεων για παιδιά, που απασχολούνται σε ορισμένες ελαφρές εργασίες που δεν απειλούν να βλάψουν την υγεία τους, την ηθική τους ή την εκπαίδευσή τους.

2. Να καθορίζουν ψηλότερο κατώτατο όριο ηλικίας για την είσοδο στην απασχόληση για ορισμένες εργασίες που θεωρούνται επικίνδυνες ή ανθυγιεινές.

3. Να απαγορεύουν την απασχόληση παιδιών, που υποχρεούνται να φοιτούν στο σχολείο, σε εργασίες που τους στερούν τη δυνατότητα να επωφεληθούν από την εκπαίδευση αυτή.

4. Να περιορίζουν τη διάρκεια της εργασίας των εργαζομένων που έχουν ηλικία κάτω των 16 ετών έτσι ώστε να ανταποκρίνεται αυτή στις απαιτήσεις της ανάπτυξής τους και ιδιαίτερα στις ανάγκες της επαγγελματικής τους εκπαίδευσης.

5. Να αναγνωρίζουν το δικαίωμα των νεαρών εργαζομένων και των μαθητευομένων για δίκαιη αμοιβή ή για κατάλληλη παροχή.

6. Να προβλέπουν ότι οι ώρες που διαθέτουν τα νεαρά πρόσωπα για επαγγελματική εκπαίδευση κατά την κανονική διάρκεια της εργασίας τους, με τη συναίνεση του εργοδότη τους, θα θεωρούνται ότι περιλαμβάνονται στην ημερήσια εργασία.

7. Να καθορίζουν τη διάρκεια της κανονικής άδειας με αποδοχές για τους εργαζόμενους με ηλικία κάτω των 18 ετών σε τρεις εβδομάδες τουλάχιστον.

8. Να απαγορεύουν την απασχόληση εργαζομένων με ηλικία κάτω των 18 ετών σε νυκτερινές εργασίες με εξαίρεση ορισμένες απασχολήσεις που καθορίζονται από την εθνική νομοθεσία ή ρύθμιση.

9. Να προβλέπουν ότι οι εργαζόμενοι με ηλικία κάτω των 18 ετών που απασχολούνται σε ορισμένες εργασίες που καθορίζονται από την εθνική νομοθεσία ή ρύθμιση θα πρέπει να υποβάλλονται σε τακτική ιατρική εξέταση.

10. Να εξασφαλίζουν ειδική προστασία από τους σωματικούς και ηθικούς κινδύνους στους οποίους εκτίθενται τα παιδιά και τα νεαρά πρόσωπα και κυρίως από τους κινδύνους εκείνους που προκαλούνται άμεσα ή έμμεσα από την εργασία τους.

Δικαίωμα των εργαζομένων γυναικών για προστασία

Άρθρο 8.- Για εξασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος των εργαζομένων γυναικών για προστασία τα Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση :

1. Να εξασφαλίζουν στις γυναίκες, πριν και μετά τον τοκετό, ανάπαυση συνολικής διάρκειας τουλάχιστον 12 εβδομάδων είτε με τη μορφή αδείας με αποδοχές

είτε με τη μορφή κατάλληλων παροχών κοινωνικής ασφάλειας ή παροχών από δημόσια κεφάλαια.

2. Να θεωρούν παράνομη την κοινοποίηση από μέρους του εργοδότη της απόλυσης σε γυναίκα ενώ διαρκεί η άδειά της λόγω μητρότητας ή σε ημερομηνία που η προθεσμία της προειδοποίησης ενπνέει κατά τη διάρκεια της απουσίας αυτής.

3. Να εξασφαλίζουν στις μητέρες που θηλάζουν τα παιδιά τους παύσεις εργασίας που να είναι αρκετές για το σκοπό αυτόν.

4. α) Να ρυθμίζουν την απασχόληση του γυναικείου εργατικού δυναμικού για νυκτερινή εργασία σε βιομηχανικές απασχολήσεις.

β) Να απαγορεύουν την απασχόληση του γυναικείου εργατικού δυναμικού σε υπόγειες εργασίες στα μεταλλεία και ενδεχόμενα σε όλες τις εργασίες που δεν ταιριάζουν στο εργατικό αυτό δυναμικό λόγω του επικίνδυνου, ανθυγιεινού ή επίπονου χαρακτήρα τους.

Δικαίωμα για επαγγελματικό προσανατολισμό

Άρθρο 9.- Για εξασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος για επαγγελματικό προσανατολισμό, τα Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να συστήνουν ή να προωθούν, εφόσον είναι αναγκαίο, υπηρεσία που θα βοηθάει όλα τα πρόσωπα, περιλαμβανομένων και των αναπήρων, στην επίλυση των προβλημάτων τους που σχετίζονται με την εκλογή του επαγγέλματος ή με την επαγγελματική τους προώθηση, λαμβάνοντας υπόψη τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του ενδιαφερομένου και τη σχέση που υπάρχει ανάμεσα σ' αυτά και στις δυνατότητες της αγοράς εργασίας. Η βοήθεια αυτή θα πρέπει να παρέχεται δωρεάν, τόσο στους νέους, στους οποίους περιλαμβάνονται και τα παιδιά σχολικής ηλικίας, όσο και στους ενήλικες.

Δικαίωμα για επαγγελματική εκπαίδευση

Άρθρο 10.- Για εξασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος για επαγγελματική εκπαίδευση, τα Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση :

1. Να εξασφαλίζουν ή να ευνοούν, εφόσον είναι ανάγκη, την τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση όλων των προσώπων, περιλαμβανομένων και των αναπήρων, σε συνεννόηση με τις επαγγελματικές οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων και να παρέχουν τα μέσα που θα επιτρέπουν την είσοδό τους στην ανώτερη τεχνική εκπαίδευση και στην πανεπιστημιακή εκπαίδευση με μοναδικό κριτήριο την ατομική ικανότητα.

2. Να εξασφαλίζουν ή να ευνοούν σύστημα μαθητείας καθώς και άλλα συστήματα εκπαίδευσης των νεαρών αγοριών και κοριτσιών στις διάφορες απασχολήσεις τους.

3. Να εξασφαλίζουν ή να ευνοούν, εφόσον είναι ανάγκη :

α) κατάλληλα και προσιτά μέτρα για την εκπαίδευση των ενήλικων εργαζομένων,

β) ειδικά μέτρα για επαγγελματική μετεκπαίδευση των ενήλικων εργαζομένων που επιβάλλεται από την τεχνική εξέλιξη ή από νέο προσανατολισμό της αγοράς εργασίας.

4. Να ενθαρρύνουν την πλήρη χρησιμοποίηση των μέσων, που προβλέπονται από κατάλληλες διατάξεις όπως είναι :

α) η μείωση ή η κατάργηση δικαιωμάτων και τίτλων,

β) η χορήγηση οικονομικής βοήθειας στις κατάλληλες περιπτώσεις,

γ) ο συνυπολογισμός στο κανονικό ωράριο εργασίας του χρόνου που διατίθεται για συμπληρωματικά εκπαιδευτικά μαθήματα που παρακολουθούν οι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια της απασχόλησής τους μετά από αίτημα του εργοδότη τους,

δ) η εγγύηση με κατάλληλο έλεγχο και σε συνεννόηση με τις επαγγελματικές οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων, της αποτελεσματικότητας του συστήματος μαθητείας και κάθε άλλου συστήματος εκπαίδευσης για νεαρούς εργαζόμενους και γενικά της κατάλληλης προστασίας των νεαρών εργαζομένων.

Δικαίωμα για προστασία της υγείας

Άρθρο 11.- Για εξασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος για προστασία της υγείας, τα Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να λαμβάνουν είτε απευθείας είτε με τη συνεργασία δημόσιων και ιδιωτικών οργανώσεων, κατάλληλα μέτρα που αποσκοπούν ιδίως :

1. Να εξαφανίζουν κατά το δυνατό τα αίτια μη ικανοποιητικής υγείας.

2. Να προβλέπουν συμβουλευτικές υπηρεσίες και υπηρεσίες διαφώτισης σε ό,τι αφορά τη βελτίωση της υγείας και την ανάπτυξη της συναίσθησης ατομικής ευθύνης στον τομέα της υγείας.

3. Να προλαβαίνουν, κατά το δυνατό, τις επιδημικές, ενδημικές και άλλες ασθένειες.

Δικαίωμα για κοινωνική ασφάλεια

Άρθρο 12.- Για εξασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος για κοινωνική ασφάλεια, τα Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση :

1. Να καθιερώνουν ή να διατηρούν σύστημα κοινωνικής ασφάλειας.

2. Να διατηρούν το σύστημα κοινωνικής ασφάλειας σε ικανοποιητικό επίπεδο ίσο τουλάχιστο μέ εκείνο που απαιτείται για την επικύρωση της 102 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας σχετικά με τα ελάχιστα όρια κοινωνικής ασφάλειας.

3. Να καταβάλλουν προσπάθειες για την ανύψωση του συστήματος κοινωνικής ασφάλειας σε ψηλότερο επίπεδο.

4. Να λαμβάνουν μέτρα με τη σύναψη των κατάλληλων διμερών ή πολυμερών συμβάσεων ή με άλλα μέσα και με την επιφύλαξη των προϋποθέσεων που καθορίζονται με τις συμφωνίες αυτές, για να διασφαλίζουν :

α) την ισότητα μεταχείρισης ανάμεσα στους υπηκόους του κάθε Συμβαλλόμενου Μέρους και τους υπηκόους άλλων Μερών αναφορικά με τα δικαιώματα για κοινωνική ασφάλεια, περιλαμβάνοντας και τις διαφυλάξεις των πλεονεκτημάτων που έχουν παραχωρηθεί από τις νομοθεσίες κοινωνικής ασφάλειας, ανεξάρτητα με τις μετακινήσεις που θα ήταν δυνατόν να πραγματοποιήσουν τα προστατευόμενα πρόσωπα στο έδαφος των Συμβαλλομένων Μερών,

β) την παροχή, διατήρηση και αποκατάσταση των δικαιωμάτων για κοινωνική ασφάλεια με μέσα όπως είναι ο συνυπολογισμός των περιόδων ασφάλισης ή απασχόλησης που πραγματοποιούνται σύμφωνα με τη νομοθεσία του καθενός από τα Συμβαλλόμενα Μέρη.

Δικαίωμα για κοινωνική και ιατρική αντίληψη

Άρθρο 13.- Για εξασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος για κοινωνική και ιατρική αντίληψη, τα Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση :

1. Να μεριμνούν ώστε κάθε πρόσωπο, που δεν διαθέτει επαρκείς πόρους και δεν είναι σε θέση να τους εξασφαλίσει με δικά του μέσα ή από άλλη πηγή, ιδίως δε από παροχές που καταβάλλονται από σύστημα κοινωνικής ασφάλειας, να μπορεί να λαμβάνει κατάλληλη βοήθεια και σε περίπτωση ασθένειας τις φροντίδες που απαιτεί η κατάσταση της υγείας του.

2. Να μεριμνούν ώστε τα πρόσωπα που δικαιούνται παρόμοια βοήθεια να μην βλέπουν να τους περιορίζονται από το λόγο αυτό τα πολιτικά ή κοινωνικά δικαιώματά τους.

3. Να προβλέπουν ότι όλα τα πρόσωπα θα μπορούν να λαμβάνουν από τις αρμόδιες υπηρεσίες δημοσίου ή ιδιωτικού χαρακτήρα οποιαδήποτε αναγκαία προσωπική βοήθεια για την πρόληψη, εξάλειψη ή βελτίωση της κατάστασης ανάγκης προσωπικής ή οικογενειακής φύσεως.

4. Να εφαρμόζουν τις διατάξεις των παραγρ. 1, 2 και 3 αυτού του άρθρου με βάση την ισότητα των υπηκόων τους με τους υπηκόους άλλων Συμβαλλομένων Μερών, που βρίσκονται νόμιμα στο έδαφός τους, σύμφωνα με τις υποχρεώσεις που αναλαμβάνουν με βάση της Ευρωπαϊκή Σύμβαση Κοινωνικής και Ιατρικής Αντίληψης, που υπογράφηκε στο Παρίσι στις 11 Δεκέμβρη 1953.

Δικαίωμα για απόλαυση των κοινωνικών υπηρεσιών

Άρθρο 14.- Για εξασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος για απόλαυση των κοινωνικών υπηρεσιών, τα Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση :

1. Να ενθαρρύνουν ή να οργανώνουν τις υπηρεσίες που χρησιμοποιούν τις μεθόδους που ταιριάζουν στην κοινωνική υπηρεσία και συμβάλλουν στην καλή διαβίωση και στην ανάπτυξη των ατόμων και των ομάδων μέσα στην κοινωνία καθώς και στην προσαρμογή τους στο κοινωνικό περιβάλλον.

2. Να ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των ατόμων και των εθελοντικών οργανώσεων στη σύσταση ή στη διατήρηση των υπηρεσιών αυτών.

Δικαίωμα των προσώπων που μειονεκτούν σωματικά ή διανοητικά για επαγγελματική εκπαίδευση και επαγγελματική και κοινωνική επαναπροσαρμογή

Άρθρο 15.- Για εξασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος των προσώπων που μειονεκτούν σωματικά ή διανοητικά για επαγγελματική εκπαίδευση και επαγγελματική και κοινωνική επαναπροσαρμογή, τα Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση:

1. Να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για να θέτουν στη διάθεση των ενδιαφερομένων μέσα επαγγελματικής εκπαίδευσης, στα οποία θα περιλαμβάνονται, ενδεχόμενα, ειδικευμένα ιδρύματα δημοσίου ή ιδιωτικού χαρακτήρα.

2. Να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για την τοποθέτηση των σωματικών μειονεκτούντων προσώπων, ιδίως μέσω ειδικευμένων υπηρεσιών τοποθέτησης σε εργασία, για τη δημιουργία δυνατοτήτων προστατευόμενης απασχόλησης και την εφαρμογή μέτρων για την ενθάρρυνση των εργοδοτών να προσλαμβάνουν σωματικά μειονεκτούντα πρόσωπα.

Δικαίωμα της οικογένειας για κοινωνική, νομική και οικονομική προστασία

Άρθρο 16. - Για πραγματοποίηση των απαραίτητων συνθηκών διαβίωσης που απαιτούνται για την πλήρη ανάπτυξη της οικογένειας που είναι βασικό κύτταρο της κοινωνίας, τα Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να προωθούν την οικονομική, νομική και κοινωνική προστασία της οικογενειακής ζωής, ιδίως με κοινωνικές και οικογενειακές παροχές, με φορολογικές διατάξεις, με ενθάρρυνση για την κατασκευή κατοικιών που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της οικογένειας, με την ενίσχυση των νέων εστιών ή με κάθε άλλο κατάλληλο μέτρο.

Δικαίωμα της μητέρας και του παιδιού για κοινωνική και οικονομική προστασία

Άρθρο 17.- Για εξασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος της μητέρας και του παιδιού για κοινωνική και οικονομική προστασία τα Συμβαλλόμενα Μέρη θα λάβουν όλα τα αναγκαία μέτρα για το σκοπό αυτόν περιλαμβανομένης της σύστασης ή της διατήρησης κατάλληλων ιδρυμάτων ή υπηρεσιών.

Δικαίωμα για την άσκηση κερδοφόρας δραστηριότητας στο έδαφος άλλων Συμβαλλομένων Μερών

Άρθρο 18.- Για εξασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος εξάσκησης κερδοφόρας δραστηριότητας στο έδαφος οποιουδήποτε άλλου Συμβαλλόμενου Μέρους, τα Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση :

1. Να εφαρμόζουν τους υπάρχοντες κανονισμούς με φιλελεύθερο πνεύμα.

2. Να απλοποιούν τις διατυπώσεις που ισχύουν και να μειώνουν ή να καταργούν τα δικαστικά τέλη και κάθε άλλη οικονομική επιβάρυνση που καταβάλλεται από τους αλλοδαπούς εργαζόμενους ή τους εργοδότες τους.

3. Να κάνουν ελαστικότερους, είτε ατομικά είτε συλλογικά, τους κανονισμούς που ισχύουν για την απασχόληση των αλλοδαπών εργαζομένων και να αναγνωρίζουν:

4. Το δικαίωμα εξόδου των υπηκόων τους που επιθυμούν να αναπτύξουν κερδοφόρα δραστηριότητα στο έδαφος άλλων Συμβαλλόμενων Μερών.

Δικαίωμα των μεταναστών εργατών και των οικογενειών τους για προστασία και αντίληψη

Άρθρο 19. Για εξασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος των μεταναστών εργατών και των οικογενειών τους για προστασία και αντίληψη στο έδαφος οποιουδήποτε άλλου Συμβαλλόμενου Μέρους, τα Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση :

1. Να διατηρούν ή να εξασφαλίζουν την ύπαρξη κατάλληλων υπηρεσιών που θα απασχολούνται δωρεάν με την παροχή βοήθειας στους εργαζόμενους αυτούς

και ιδίως με την παροχή σ' αυτούς σωστών πληροφοριών και να λαμβάνουν κάθε χρήσιμο μέτρο, μέσα στα πλαίσια που επιτρέπονται από την εθνική νομοθεσία και ρύθμιση, ενάντια σε κάθε απατηλή προπαγάνδα που αναφέρεται στη μετανάστευση και παλιννόστηση.

2. Να λαμβάνουν, στα πλαίσια της δικαιοδοσίας τους, κατάλληλα μέτρα για να διευκολύνεται η αναχώρηση, το ταξίδι και η υποδοχή των εργαζομένων αυτών και των οικογενειών τους και να εξασφαλίζουν σ' αυτούς στα πλαίσια της δικαιοδοσίας τους, κατά τη διάρκεια του ταξιδιού τους τις απαραίτητες υγειονομικές και ιατρικές υπηρεσίες καθώς και καλές συνθήκες υγιεινής.

3. Να προωθούν τη συνεργασία, ανάλογα με την περίπτωση, μεταξύ των κοινωνικών υπηρεσιών, δημοσίων ή ιδιωτικών, των χωρών προέλευσης και υποδοχής.

4. Να εξασφαλίζουν στους εργαζόμενους αυτούς που βρίσκονται νόμιμα στο έδαφός τους, εφόσον τα θέματα αυτά ρυθμίζονται από τη νομοθεσία ή τη ρύθμιση ή υπάγονται στον έλεγχο των διοικητικών αρχών, ίδια μεταχείριση με τους υπηκόους τους αναφορικά με τα παρακάτω θέματα :

α) αμοιβή και άλλοι όροι απασχόλησης και εργασίας,

β) υπαγωγή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις και απόλαυση των πλεονεκτημάτων που παρέχονται από τις συλλογικές συμβάσεις,

γ) στέγαση.

5. Να εξασφαλίζουν στους εργαζόμενους αυτούς που βρίσκονται νόμιμα στο έδαφός τους ίση μεταχείριση με τους υπηκόους τους αναφορικά με τους δασμούς, τους φόρους και τις εισφορές που σχετίζονται με την εργασία και καταβάλλονται με αφορμή την ιδιότητα του εργάτη.

6. Να διευκολύνουν, κατά το δυνατό, την επανασυγκέντρωση της οικογένειας του μετανάστη εργάτη στον οποία έχει επιτραπεί να εγκατασταθεί στο έδαφός τους.

7. Να εξασφαλίζουν στους εργαζόμενους αυτούς που βρίσκονται νόμιμα στο έδαφος τους ίση μεταχείριση με τους υπηκόους τους από την άποψη της προσφυγής στη δικαιοσύνη σχετικά με τα ζητήματα που αναφέρονται στο άρθρο αυτό.

8. Να εξασφαλίζουν στους εργαζόμενους αυτούς που διαμένουν κανονικά στο έδαφός τους ότι θα μπορούν να απελαθούν μόνο σε περίπτωση που απειλούν την ασφάλεια του Κράτους ή παραβιάζουν τη δημόσια τάξη ή τα χρηστά ήθη.

9. Να επιτρέπουν, μέσα στα όρια που καθορίζονται από τη νομοθεσία, τη μεταφορά οποιουδήποτε τμήματος των αποδοχών και των οικονομιών των μεταναστών εργατών που αυτοί επιθυμούν να μεταφέρουν.

10. Να επεκτείνουν την προστασία και τη βοήθεια που προβλέπονται από το άρθρο αυτό και στους μετανάστες εργαζόμενους που εργάζονται για δικό τους λογαριασμό εφόσον αυτά τα μέτρα εφαρμόζονται και στην κατηγορία αυτή.

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ

Δεσμεύσεις

Άρθρο 20.- 1. Καθένα από τα Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνει την υποχρέωση :

α) Να θεωρήσει το Μέρος Ι του Χάρτη ως διακήρυξη που καθορίζει τους αντικειμενικούς σκοπούς, την υλοποίηση των οποίων θα επιδιώξει με κάθε χρήσιμο μέσο σύμφωνα με τις διατάξεις της εισαγωγικής παραγράφου του Μέρους αυτού.

β) Να θεωρήσει ότι δεσμεύεται από πέντε τουλάχιστον από τα παρακάτω άρθρα του Μέρους ΙΙ του Χάρτη : 1, 5, 6, 12, 13, 16 και 19.

γ) Να θεωρήσει ότι δεσμεύεται από συμπληρωματικό αριθμό άρθρων ή αριθμημένων παραγράφων του Μέρους ΙΙ του Χάρτη τα οποία θα διαλέξει, με την προϋπόθεση όμως ότι ο συνολικός αριθμός των άρθρων και των αριθμημένων παραγράφων που θα το δεσμεύουν δεν θα είναι κατώτερος από 10 άρθρα ή 45 αριθμημένες παραγράφους.

2. Τα άρθρα ή οι παράγραφοι που διαλέγονται σύμφωνα με τις διατάξεις των εδαφ. β) και γ) της παραγρ. 1 του άρθρου αυτού θα γνωστοποιούνται στο Γενικό Γραμματέα του Συμβουλίου της Ευρώπης από τα Συμβαλλόμενο Μέρος κατά τη στιγμή της κατάθεσης του κειμένου της επικύρωσης ή της αποδοχής του.

3. Καθένα από τα Συμβαλλόμενα Μέρη θα μπορεί οποτεδήποτε μεταγενέστερα να δηλώνει με ανακοίνωσή του που θα απευθύνεται στο Γενικό Γραμματέα ότι θεωρεί ότι δεσμεύεται και με οποιοδήποτε άλλο άρθρο ή αριθμημένη παράγραφο που περιλαμβάνεται στο Μέρος ΙΙ του Χάρτη που δεν είχε μέχρι τώρα αποδεχθεί σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 1 αυτού του άρθρου. Οι μεταγενέστερες αυτές δεσμεύσεις θα θεωρούνται αναπόσπαστο μέρος της επικύρωσης ή της αποδοχής και θα έχουν τα ίδια αποτελέσματα από την τριακοστή ημέρα μετά την ημερομηνία της ανακοίνωσης.

4. Ο Γενικός Γραμματέας θα κοινοποιήσει σε όλες τις Κυβερνήσεις που υπογράφουν τον Χάρτη και στο Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, κάθε ανακοίνωση που έχει λάβει σύμφωνα με το μέρος αυτό του Χάρτη.

5. Κάθε Συμβαλλόμενο Μέρος θα διαθέτει σύστημα επιθεώρησης εργασίας ανάλογο με τις εθνικές του συνθήκες.

ΜΕΡΟΣ IV

Διατάξεις που έγιναν αποδεκτές

Άρθρο 21.- Τα Συμβαλλόμενα Μέρη θα υποβάλλουν κάθε δύο χρόνια στο Γενικό Γραμματέα του Συμβουλίου της Ευρώπης, σύμφωνα με τον τύπο που θα καθοριστεί από την Επιτροπή των Υπουργών, έκθεση σχετική με την εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του Χάρτη που έχουν αποδεχθεί.

Εκθέσεις σχετικά με τις διατάξεις που δεν έχουν γίνει αποδεκτές

Άρθρο 22.- Τα Συμβαλλόμενα Μέρη θα υποβάλλουν στο Γενικό Γραμματέα του Συμβουλίου της Ευρώπης, σε κατάλληλα χρονικά διαστήματα και μετά από αίτημα της Επιτροπής των Υπουργών, εκθέσεις αναφερόμενες στις διατάξεις του Μέρους ΙΙ του Χάρτη που δεν είχαν αποδεχθεί κατά τη στιγμή της επικύρωσης ή της αποδοχής ή με μεταγενέστερη ανακοίνωση. Η Επιτροπή των Υπουργών θα καθορίσει σε κανονικά χρονικά διαστήματα, πάνω σε ποιές διατάξεις θα ζητηθούν οι εκθέσεις αυτές και ποιος θα είναι ο τύπος τους.

Κοινοποίηση αντιγράφων

Άρθρο 23.- 1. Καθένα από τα Συμβαλλόμενα Μέρη θα απευθύνει αντίγραφα των εκθέσεων που αναφέρονται στα άρθρα 21 και 22 στις εθνικές του οργανώσεις που είναι μέλη διεθνών οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων και θα προσκληθούν σύμφωνα με το άρθρο 27 παρ. 2 να εκπροσωπηθούν στην Υποεπιτροπή της Κυβερνητικής Κοινωνικής Επιτροπής.

2. Τα Συμβαλλόμενα Μέρη θα διαβιβάζουν στο Γενικό Γραμματέα οποιαδήποτε παρατήρηση έχουν λάβει πάνω στις εκθέσεις αυτές από τις παραπάνω εθνικές οργανώσεις, αν αυτές το ζητήσουν.

Εξέταση των εκθέσεων

Άρθρο 24.- Οι εκθέσεις που υποβάλλονται στο Γενικό Γραμματέα σε εφαρμογή των άρθρων 21 και 22 θα εξετάζονται από Επιτροπή εμπειρογνωμόνων, που της όλες τις παρατηρήσεις που θα έχουν διαβιβασθεί στο Γενικό Γραμματέα, σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 23.

Επιτροπή εμπειρογνωμόνων

Άρθρο 25.- 1. Η Επιτροπή εμπειρογνωμόνων θα αποτελείται από εφτά το πολύ μέλη που θα υποδεικνύονται από την Επιτροπή των Υπουργών από κατάλογο ανεξάρτητων εμπειρογνωμόνων με τη μεγαλύτερη ακεραιότητα του χαρακτήρα και αναγνωρισμένη ικανότητα στα διεθνή κοινωνικά θέματα οι οποίοι θα προτείνονται από τα Συμβαλλόμενα Μέρη.

2. Τα μέλη της Επιτροπής θα διορίζονται για χρονική περίοδο έξι χρόνων : η θητεία τους θα είναι δυνατό να ανανεωθεί. Εν τούτοις η θητεία δύο από τα αρχικά μέλη θα λήξει με την παρέλευση τεσσάρων χρόνων.

3. Τα μέλη των οποίων η θητεία θα λήξει με τη συμπλήρωση της τετραετούς αρχικής περιόδου θα υποδεικνύονται με κλήρωση από την Επιτροπή των Υπουργών αμέσως μετά τον πρώτο διορισμό.

4. Μέλος της Επιτροπής εμπειρογνωμόνων που διορίστηκε σε αντικατάσταση μέλους του οποίου η θητεία δεν έχει λήξει θεωρείται ότι διορίζεται για το υπόλοιπο της θητείας του προκατόχου του.

Συμμετοχή της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας

Άρθρο 26.- Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας θα προσκληθεί να ορίσει αντιπρόσωπό της που θα συμμετέχει συμβουλευτικά στις συζητήσεις των εμπειρογνωμόνων.

Υποεπιτροπή της Κυβερνητικής Κοινωνικής Επιτροπής

Άρθρο 27.- 1. Οι εκθέσεις των Συμβαλλομένων Μερών καθώς και τα συμπεράσματα της Επιτροπής εμπειρογνωμόνων θα υποβάλλονται για εξέταση σε Υποεπιτροπή της Κυβερνητικής Κοινής Επιτροπής του Συμβουλίου της Ευρώπης.

2. Η Υποεπιτροπή αυτή θα αποτελείται από έναν αντιπρόσωπο από κάθε Συμβαλλόμενο Μέρος. Θα προσκαλέσει δύο το πολύ διεθνείς οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων να αποστείλουν παρατηρητές, με συμβουλευτικά καθήκοντα, στις συνόδους της. Θα μπορεί επίσης να καλεί ως συμβούλους δύο το πολύ αντιπροσώπους διεθνών μη κυβερνητικών οργανώσεων που έχουν συμβουλευτικό χαρακτήρα στο Συμβούλιο της Ευρώπης, για θέματα που έχουν ιδιαίτερη ειδίκευση όπως είναι π.χ. η καλή κοινωνική διαβίωση και η οικονομική και κοινωνική προστασία της οικογένειας.

3. Η Υποεπιτροπή θα υποβάλλει στην Επιτροπή των Υπουργών έκθεση που θα περιέχει τα συμπεράσματά της και στην οποία θα επισυνάπτεται και η έκθεση της Επιτροπής εμπειρογνωμόνων.

Συμβουλευτική Συνέλευση

Άρθρο 28.- Ο Γενικός Γραμματέας του Συμβουλίου της Ευρώπης θα διαβιβάζει στη Συμβουλευτική Συνέλευση τα πορίσματα της Επιτροπής εμπειρογνωμόνων. Η Συμβουλευτική Συνέλευση θα κοινοποιεί στην Επιτροπή Υπουργών τη γνώμη της πάνω στα πορίσματα αυτά.

Επιτροπή των Υπουργών

Άρθρο 29.- Η Επιτροπή των Υπουργών, με τη πλειοψηφία των δύο τρίτων (2/3) των μελών της, θα μπορεί με βάση την έκθεση της Υποεπιτροπής και αφού έχει συμβουλευθεί τη Συμβουλευτική Συνέλευση να απευθύνει τις αναγκαίες συστάσεις σε καθένα από τα Συμβαλλόμενα Μέρη.

ΜΕΡΟΣ V

Εξαιρέσεις σε περίπτωση πολέμου ή δημόσιου κινδύνου

Άρθρο 30.- 1. Σε περίπτωση πολέμου ή δημοσίου κινδύνου που απειλεί τη ζωή του έθνους, κάθε Συμβαλλόμενο Μέρος θα μπορεί να λάβει μέτρα παρέκκλισης από τις υποχρεώσεις που προβλέπει ο Χάρτης, στο μέτρο όμως που επιβάλλεται αυστηρά από την κατάσταση και με την προϋπόθεση ότι τα μέτρα αυτά δεν θα είναι αντίθετα με τις άλλες υποχρεώσεις που απορρέουν από το διεθνές δίκαιο.

2. Κάθε Συμβαλλόμενο Μέρος που έχει κάνει χρήση του δικαιώματος αυτού θα ενημερώνει απόλυτα μέσα σε λογική προθεσμία το Γενικό Γραμματέα του Συμβουλίου της Ευρώπης πάνω στα μέτρα που έλαβε και στους λόγους που τα επέβαλαν. Θα πρέπει επίσης να ενημερώνει το Γενικό Γραμματέα πάνω στην ημερομηνία από την οποία έπαψαν να ισχύουν τα μέτρα αυτά και εφαρμόζονται και πάλι πλήρως οι διατάξεις του Χάρτη που έχει αποδεχθεί.

3. Ο Γενικός Γραμματέας θα ενημερώνει τα άλλα Συμβαλλόμενα Μέρη και το Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας σχετικά με κάθε ανακοίνωση που θα έχει λάβει σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου αυτού.

Περιορισμοί

Άρθρο 31.- 1. Τα δικαιώματα και οι αρχές που εξαγγέλλονται στο Μέρος Ι, όταν θα εφαρμοσθούν αποτελεσματικά και η αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων και αρχών αυτών, όπως προβλέπεται στο Μέρος ΙΙ, δεν θα μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο περιορισμών που δεν προβλέπονται στα Μέρη Ι και ΙΙ με εξαίρεση τους περιορισμούς που προβλέπονται από το νόμο και που είναι αναγκαίοι σε μια δημοκρατική κοινωνία για την εγγύηση του σεβασμού των δικαιωμάτων και ελευθεριών και των λοιπών προσώπων ή για την προστασία της δημόσιας τάξης, της εθνικής ασφάλειας, της δημόσιας υγείας ή των χρηστών ηθών.

2. Οι περιορισμοί που επιβλήθηκαν σύμφωνα με το Χάρτη στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που θεσπίζονται μ' αυτόν θα εφαρμόζονται μόνο για το σκοπό για τον οποίο προβλέφθηκαν.

Σχέσεις του Χάρτη και του εσωτερικού δικαίου ή των διεθνών συμφωνιών

Άρθρο 32.- Οι διατάξεις του Χάρτη δεν θίγουν τις διατάξεις του εσωτερικού δικαίου και των συνθηκών, συμβάσεων ή διμερών ή πολυμερών συμφωνιών που ισχύουν ή θα ισχύσουν και θα είναι ευνοϊκότερες για τα προστατευόμενα πρόσωπα.

Εφαρμογή με τις συλλογικές συμβάσεις

Άρθρο 33.- 1. Στα Κράτη μέλη που οι διατάξεις των παραγράφων 1, 2, 3, 4 και 5 του άρθρου 2 των παραγράφων 4, 6 και 7 του άρθρου 7 και των παραγράφων 1, 2, 3 και 4 του άρθρου 10 του Μέρους ΙΙ του Χάρτη εξαρτώνται κανονικά από συμβάσεις που συνάπτονται μεταξύ εργοδοτών ή οργανώσεων εργοδοτών και οργανώσεων εργαζομένων ή εφαρμόζονται συνήθως με άλλο τρόπο και όχι με νόμο, τα Συμβαλλόμενα Μέρη μπορούν να αναλάβουν τις αντίστοιχες δεσμεύσεις και οι δεσμεύσεις αυτές θα θεωρούνται ότι εκπληρούνται όταν οι διατάξεις αυτές θα εφαρμόζονται στη μεγάλη πλειοψηφία των ενδιαφερόμενων εργαζομένων με συλλογικές συμβάσεις ή με άλλα μέσα.

2. Στα Κράτη μέλη, που οι διατάξεις αυτές εξαρτώνται κανονικά από τη νομοθεσία, τα Συμβαλλόμενα Μέρη θα μπορούν επίσης να αναλάβουν αντίστοιχες δεσμεύσεις και οι δεσμεύσεις αυτές θα θεωρούνται ότι εκπληρούνται όταν οι διατάξεις αυτές θα εφαρμόζονται με το νόμο στη μεγάλη πλειοψηφία των ενδιαφερόμενων εργαζομένων.

Εδαφική εφαρμογή

Άρθρο 34.- 1. Ο Χάρτης εφαρμόζεται στα μητροπολιτικά εδάφη κάθε Συμβαλλόμενου Μέρους. Κάθε Κυβέρνηση που τον υπογράφει μπορεί κατά την υπογραφή ή την κατάθεση του οργάνου επικύρωσης ή αποδοχής της να προσδιορίσει με έγγραφη δήλωση προς το Γενικό Γραμματέα του Συμβουλίου της Ευρώπης τα εδάφη που θεωρούνται για το σκοπό αυτόν ως μητροπολιτικά.

2. Κάθε Συμβαλλόμενο Μέρος μπορεί κατά τη στιγμή της επικύρωσης ή της αποδοχής του Χάρτη ή και μεταγενέστερα να δηλώσει με έγγραφη ανακοίνωση προς το Γενικό Γραμματέα του Συμβουλίου της Ευρώπης, ότι ο Χάρτης στο σύνολό του ή εν μέρει, θα εφαρμοσθεί σε εκείνο ή εκείνα τα μη μητροπολιτικά εδάφη που αναφέρονται στην ανακοίνωση αυτή και των οποίων εξασφαλίζει τις διεθνείς σχέσεις ή για τα οποία αναλαμβάνει τη διεθνή ευθύνη.

Στη δήλωση αυτή θα προσδιορίζει τα άρθρα ή τις παραγράφους του Μέρους ΙΙ του Χάρτη που αποδέχεται ως υποχρεωτικές αναφορικά για καθένα από τα καθοριζόμενα στη δήλωσή του εδάφη.

3. Ο Χάρτης θα εφαρμοσθεί στο έδαφος ή στα εδάφη τα οποία ορίζονται στην ανακοίνωση που προβλέπεται στην προηγούμενη παράγραφο, από την τριακοστή ημέρα μετά την ημερομηνία κατά την οποία ο Γενικός Γραμματέας θα έχει λάβει την ανακοίνωση της δήλωσης αυτής.

4. Κάθε Συμβαλλόμενο Μέρος θα μπορεί, οποτεδήποτε μεταγενέστερα, με ανακοίνωση στο Γενικό Γραμματέα του Συμβουλίου της Ευρώπης, να δηλώνει ότι αναφορικά με ένα ή περισσότερα εδάφη στα οποία εφαρμόζεται ο Χάρτης, σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου αυτού, αποδέχεται ως υποχρεωτικό οποιοδήποτε άρθρο ή αριθμημένη παράγραφο που δεν είχε μέχρι τώρα αποδεχθεί ως προς το έδαφος ή τα εδάφη αυτά. Οι μεταγενέστερες αυτές υποχρεώσεις θα θεωρούνται

αναπόσπαστο τμήμα της αρχικής δήλωσης αναφορικά με το συγκεκριμένο έδαφος και θα έχουν τα ίδια αποτελέσματα μετά την τριακοστή ημέρα από την ημέρα της ανακοίνωσης.

5. Ο Γενικός Γραμματέας θα κοινοποιεί σε όλες τις Κυβερνήσεις που υπογράφουν το Χάρτη και στο Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας οποιαδήποτε ανακοίνωση που θα του έχει διαβιβασθεί σύμφωνα με το άρθρο αυτό.

Υπογραφή, επικύρωση, έναρξη ισχύος

Άρθρο 35.- 1. Ο Χάρτης είναι ανοικτός για υπογραφή από τα Κράτη μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης, Θα επικυρωθεί ή θα γίνει αποδεκτός. Τα όργανα επικύρωσης ή αποδοχής θα κατατεθούν στο Γενικό Γραμματέα.

2. Ο Χάρτης θα τεθεί σε ισχύ την τριακοστή ημέρα από την ημερομηνία κατάθεσης του πέμπτου οργάνου επικύρωσης ή αποδοχής.

3. Για κάθε Κράτος που θα τον επικυρώσει μεταγενέστερα ο Χάρτης θα τεθεί σε ισχύ την τριακοστή ημέρα από την ημερομηνία κατάθεσης του οργάνου επικύρωσης ή αποδοχής.

4. Ο Γενικός Γραμματέας θα γνωστοποιήσει σε όλα τα μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης και στο Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας την έναρξη ισχύος του Χάρτη, από τα ονόματα των Συμβαλλομένων Μερών που θα τον έχουν επικυρώσει ή αποδεχθεί και την κατάθεση κάθε οργάνου μεταγενέστερης επικύρωσης ή αποδοχής.

Τροποποιήσεις

Άρθρο 36.- Κάθε μέλος του Συμβουλίου της Ευρώπης μπορεί να προτείνει τροποποιήσεις του Χάρτη με κοινοποίησή του στο Γενικό Γραμματέα του Συμβουλίου της Ευρώπης. Ο Γενικός Γραμματέας θα διαβιβάσει στα άλλα μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης τις προτεινόμενες τροποποιήσεις που θα εξετασθούν από την Επιτροπή των Υπουργών και θα υποβληθούν για γνωμοδότηση στη Συμβουλευτική Συνέλευση. Όποια τροποποίηση θα εγκρίνεται από την Επιτροπή των Υπουργών θα αρχίζει να ισχύει την τριακοστή ημέρα από τότε που όλα τα Συμβαλλόμενα Μέρη θα είχαν γνωρίσει στο Γενικό Γραμματέα την αποδοχή της. Ο Γενικός Γραμματέας θα γνωστοποιήσει σε όλα τα Κράτη μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης και στο Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας την έναρξη ισχύος των τροποποιήσεων αυτών.

Καταγγελία

Άρθρο 37.- 1. Συμβαλλόμενο Μέρος δεν θα μπορεί να καταγγείλει το Χάρτη πριν περάσει πενταετία από την ημερομηνία που τέθηκε σε ισχύ για το Μέρος αυτό ή πριν περάσει κάθε άλλη μεταγενέστερη διετής περίοδος και πριν κοινοποιηθεί προειδοποίηση πριν έξη μήνες στο Γενικό Γραμματέα του Συμβουλίου της Ευρώπης ο οποίος θα ενημερώσει τα άλλα Συμβαλλόμενα Μέρη και το Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας. Η καταγγελία αυτή δεν θίγει την εγκυρότητα του Χάρτη για τα υπόλοιπα Συμβαλλόμενα Μέρη, με την επιφύλαξη όμως ότι ο αριθμός τους δεν θα είναι ποτέ μικρότερος των πέντε.

2. Κάθε Συμβαλλόμενο Μέρος μπορεί, σύμφωνα με τους όρους των διατάξεων της προηγούμενης παραγράφου, να καταγγείλει οποιοδήποτε άρθρο ή παράγραφο του Μέρους ΙΙ του Χάρτη που έχει αποδεχθεί, με την επιφύλαξη ότι ο

αριθμός των άρθρων ή των παραγράφων με τον οποίο θα δεσμεύεται το Συμβαλλόμενο αυτό Μέρος δεν θα είναι κατώτερος από 10 στην πρώτη περίπτωση και από 45 στη δεύτερη και ότι ο αριθμός αυτός των άρθρων ή των παραγράφων θα εξακολουθεί να περιλαμβάνει μεταξύ εκείνων που διάλεξε το Συμβαλλόμενο αυτό Μέρος και τα άρθρα για τα οποία γίνεται ειδική μνεία στο άρθρο 20 παραγρ. 1 (εδάφ. β).

3. Κάθε Συμβαλλόμενο Μέρος μπορεί να καταγγείλει το Χάρτη ή οποιοδήποτε άρθρο ή παράγραφο του Μέρους ΙΙ του Χάρτη, σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που προβλέπονται στην παράγραφο 1 αυτού του άρθρου, αναφορικά με κάθε έδαφος στο οποίο εφαρμόζεται ο Χάρτης με δήλωση που θα γίνεται σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 34.

Παράρτημα

Άρθρο 38.- Το Παράρτημα στο Χάρτη αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του.

ΓΙΑ ΕΠΙΒΕΒΑΙΩΣΗ των παραπάνω οι υπογράφοντες, κατάλληλα εξουσιοδοτημένοι για το σκοπό αυτόν, υπέγραψαν το Χάρτη.

ΕΓΙΝΕ στο Τορίνο στις 18 Οκτώβρη 1961, στη γαλλική και αγγλική γλώσσα, κείμενο που είναι το ίδιο αυθεντικά σε ένα μόνο αντίτυπο που θα κατατεθεί στα αρχεία του Συμβουλίου της Ευρώπης. Ο Γενικός Γραμματέας θα κοινοποιήσει πιστά κυρωμένα αντίγραφα σε όλους τους υπογράφοντες.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΧΑΡΤΗ

Έκταση του Κοινωνικού Χάρτη αναφορικά με τα προστατευόμενα πρόσωπα

1. Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 12 παρ. 4 και του άρθρου 13 παρ. 4, στα πρόσωπα που αναφέρονται στα άρθρα 1-17 δεν περιλαμβάνονται αλλοδαποί, εκτός αν είναι υπήκοοι των Συμβαλλομένων Μερών και διαμένουν νόμιμα ή εργάζονται κανονικά στο έδαφος του ενδιαφερόμενου Συμβαλλόμενου Μέρους, ενώ εξυπακούεται ότι τα προαναφερόμενα άρθρα θα ερμηνεύονται με το πνεύμα των διατάξεων των άρθρων 18 και 19. Η ερμηνεία αυτή δεν αποκλείει την επέκταση ανάλογων δικαιωμάτων και σε άλλα πρόσωπα από οποιοδήποτε από τα Συμβαλλόμενα Μέρη.

2. Κάθε Συμβαλλόμενο Μέρος θα παρέχει στους πρόσφυγες που περιλαμβάνονται στο ορισμό που δίνει η Σύμβαση της Γενεύης της 29 Ιουλίου 1951, σχετικά με την Κατάσταση των Προσφύγων και διαμένουν κανονικά στο έδαφός του ίση κατά το δυνατό μεταχείριση και σε κάθε περίπτωση όχι λιγότερο ευνοϊκή από εκείνη για την οποία έχει δεσμευθεί με τη Σύμβαση του 1951 καθώς και με άλλες διεθνείς συμφωνίες που ισχύουν και εφαρμόζονται στους πρόσφυγες που προαναφέρονται.

ΜΕΡΟΣ ΙΜΕΡΟΣ ΙΙ

Παράγραφος 18 και Άρθρο 18, παράγραφος 1

Είναι ευνόητο ότι οι διατάξεις αυτές δεν αναφέρονται στην είσοδο στο έδαφος των Συμβαλλόμενων Μερών και δεν θίγουν τις διατάξεις της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Εγκατάστασης που υπογράφηκε στο Παρίσι στις 13 Δεκέμβρη 1955.

ΜΕΡΟΣ ΙΙ

Άρθρο 1, παράγραφος 2.- Η διάταξη αυτή δεν θα πρέπει να ερμηνεύεται ότι απαγορεύει ή ότι επιτρέπει τις ρήτρες ή πρακτικές συνδικαλιστικής ασφάλειας.

Άρθρο 4, παράγραφος 4.- Η διάταξη αυτή θα ερμηνεύεται με τέτοιο τρόπο ώστε να μην απαγορεύει την άμεση απόλυση σε περίπτωση σοβαρού παραπτώματος.

Άρθρο 4, παράγραφος 5.- Είναι ευνόητο, ότι ένα Συμβαλλόμενο Μέρος θα μπορεί να αναλάβει τη δέσμευση που απαιτείται από την παράγραφο αυτή αν οι κρατήσεις πάνω στο μισθό απαγορεύονται για τη μεγάλη πλειοψηφία των εργαζομένων είτε από το νόμο είτε από τις συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις, με μοναδική εξαίρεση τα πρόσωπα που δεν καλύπτονται από τα κείμενα αυτά.

Άρθρο 6, παράγραφος 4.- Είναι ευνόητο, ότι κάθε Συμβαλλόμενο Μέρος θα μπορεί, καθόσο το αφορά, να ρυθμίσει την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας με το νόμο, με τον όρο ότι οποιοσδήποτε ενδεχόμενος περιορισμός του δικαιώματος αυτού θα μπορεί να δικαιολογηθεί σύμφωνα με τους όρους του άρθρου 31.

Άρθρο 7, παράγραφος 8.- Είναι ευνόητο, ότι ένα Συμβαλλόμενο Μέρος θα έχει εκπληρώσει τη δέσμευση που απαιτείται στην παράγραφο αυτή αν συμμορφώνεται προς το πνεύμα της δέσμευσης αυτής, προβλέποντας στη νομοθεσία του ότι η μεγάλη πλειοψηφία των κάτω των 18 ετών ανηλίκων δεν θα απασχολείται σε νυκτερινή εργασία.

Άρθρο 12, παράγραφος 4.- Οι λέξεις "και με την επιφύλαξη των προϋποθέσεων που καθορίζονται στις συμφωνίες αυτές" που βρίσκονται στην εισαγωγή αυτής της παραγράφου θεωρούνται ότι σημαίνουν ότι, αναφορικά με τις παροχές που υπάρχουν ανεξάρτητα με σύστημα που βασίζεται στη συνεισφορά, ένα Συμβαλλόμενο Μέρος θα μπορεί να απαιτήσει τη συμπλήρωση ορισμένης περιόδου διαμονής προτού χορηγήσει τις παροχές αυτές στους υπηκόους άλλων Συμβαλλόμενων Μερών.

Άρθρο 13, παράγραφος 4.- Οι Κυβερνήσεις που δεν είναι Μέρη της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Κοινωνικής και Ιατρικής Αντίληψης θα μπορούν να επικυρώσουν τον Κοινωνικό Χάρτη αναφορικά με την παράγραφο αυτή, με την επιφύλαξη ότι θα παρέχουν στους υπηκόους των άλλων Συμβαλλόμενων Μερών μεταχείριση σύμφωνα με τις διατάξεις της εν λόγω Σύμβασης.

Άρθρο 19, παράγραφος 6.- Για την εφαρμογή της διάταξης αυτής, οι όροι "οικογένεια του μετανάστη εργάτη" ερμηνεύονται, ότι καλύπτουν τουλάχιστον τη σύζυγο του εργαζόμενου και τα παιδιά του που είναι κάτω των 21 ετών και τον βαρύνουν.

ΜΕΡΟΣ III

Είναι ευνόητο ότι ο Χάρτης περιέχει νομικές δεσμεύσεις διεθνούς χαρακτήρα, η εφαρμογή των οποίων υπόκειται μόνο στον έλεγχο που αναφέρεται στο Μέρος IV.

Άρθρο 20, παράγραφος 1.- Είναι ευνόητο, ότι οι "αριθμημένες παράγραφοι" θα μπορούν να περιλαμβάνουν άρθρα που περιέχουν μία μόνο παράγραφο.

ΜΕΡΟΣ V

Άρθρο 30.- Οι όροι "σε περίπτωση πολέμου ή σε περίπτωση άλλου δημοσίου κινδύνου" θα ερμηνεύονται με τέτοιο τρόπο ώστε να καλύπτουν επίσης την απειλή πολέμου.

Άρθρο δεύτερο.- 1. Από τις διατάξεις του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, που κυρώνεται με το νόμο αυτόν, δεν δεσμεύουν την Ελλάδα οι διατάξεις των άρθρων 5 και 6.

2. Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Εργασίας και των άλλων αρμόδιων ανάλογα με την περίπτωση Υπουργών, θα είναι δυνατόν να γίνουν δεσμευτικές για την χώρα και οι διατάξεις που αναφέρονται στην προηγούμενη παράγραφο.

Άρθρο τρίτο.- Η ισχύς του νόμου αυτού, καθώς και του Κοινωνικού Χάρτη που κυρώνεται με αυτόν, αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

(Πηγή: Σειρά Ευρωπαϊκών Συμβάσεων No. 35)

Πλαίσιο 1: Πρωτογενές δίκαιο της Ε.Ε. για την εργασιακή ισότητα ανδρών και γυναικών

Πρωτογενές δίκαιο *της ΕΕ για την εργασιακή ισότητα ανδρών και γυναικών*

1. **Άρθρο 2 ΣυνθΕΚ:** Η Κοινότητα έχει ως αποστολή, με τη δημιουργία κοινής αγοράς, οικονομικής και νομισματικής ένωσης και με την εφαρμογή των κοινών πολιτικών ή δράσεων... να προάγει... ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών...
2. **Άρθρο 3 ΣυνθΕΚ:** Σε όλες τις δραστηριότητες που αναφέρονται στο παρόν άρθρο, η Κοινότητα επιδιώκει να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να προαχθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.
3. **Άρθρο 13 ΣυνθΕΚ:** Με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων της παρούσης Συνθήκης και εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων που παρέχει αυτή στην Κοινότητα, το Συμβούλιο, αποφασίζοντας ομόφωνα,... μπορεί να αναλάβει κατάλληλη δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.
4. **Άρθρο 136 ΣυνθΕΚ:** Η Κοινότητα και τα κράτη μέλη, έχοντας υπόψη τα θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα όπως αυτά ορίζονται στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη που υπογράφηκε στο Τορίνο στις 18 Οκτωβρίου 1961, και στον Κοινοτικό Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων του 1989, έχουν ως στόχο την προώθηση της απασχόλησης, τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας, ώστε να καταστήσουν δυνατή την εναρμόνισή τους με παράλληλη διατήρηση της προόδου, την κατάλληλη κοινωνική προστασία, τον κοινωνικό διάλογο και την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων που θα επιτρέψουν ένα υψηλό και διαρκές επίπεδο απασχόλησης και την καταπολέμηση του αποκλεισμού.
5. **Άρθρο 137 ΣυνθΕΚ:** Προκειμένου να υλοποιήσει τους στόχους του άρθρου 136, η Κοινότητα υποστηρίζει και συμπληρώνει τη δράση των κρατών μελών σε ό,τι αφορά, μεταξύ άλλων, την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών σχετικά με τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση στην εργασία.

6. **Άρθρο 141 ΣυνθΕΚ:** *(α)* Κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας. Η ισότητα αμοιβής, χωρίς διακρίσεις φύλου, συνεπάγεται (i) ότι η αμοιβή που παρέχεται για όμοια εργασία που αμείβεται κατ' αποκοπήν καθορίζεται με βάση την ίδια μονάδα μέτρησης, και (ii) ότι η αμοιβή που παρέχεται για εργασία που αμείβεται με βάση τη χρονική διάρκεια είναι η ίδια για όμοια θέση εργασίας.
(β) Το Συμβούλιο... θεσπίζει μέτρα με τα οποία εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ισότητας αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

(Πηγή: Μοσχονάς Α. 2003: 35)

***Παράγωγο δίκαιο** της ΕΕ για την εργασιακή ισότητα ανδρών και γυναικών*

1. **Οδηγία 75/117/ΕΟΚ** του Συμβουλίου της 10ης Φεβρουαρίου 1975 περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών: EEL45, 19.2.1975.
2. **Οδηγία 76/207/ΕΟΚ** του Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976 περί της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, στην επαγγελματική κατάρτιση και προώθηση, και τις συνθήκες εργασίας: EEL39, 14.2.1976.
3. **Οδηγία 79/7/ΕΟΚ** του Συμβουλίου της 19ης Δεκεμβρίου 1978 περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης: EEL6, 10.1.1979.
4. **Απόφαση 82/43/ΕΟΚ** της Επιτροπής της 9ης Δεκεμβρίου 1982 περί της δημιουργίας Συμβουλευτικής Επιτροπής για την Ισότητα Ευκαιριών Γυναικών και Ανδρών: EEL20, 28.1.1982.

5. **Οδηγία 86/378/ΕΟΚ** του Συμβουλίου της 24ης Ιουλίου 1986 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης: EEL225, 12.8.1986 (όπως τροποποιήθηκε με την **Οδηγία 96/97/ΕΚ** του Συμβουλίου της 20ής Δεκεμβρίου 1996: EEL 46, 17. 2. 1997).

6. **Οδηγία 86/613/ΕΟΚ** του Συμβουλίου της 11ης Δεκεμβρίου 1986 σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα, συμπεριλαμβανομένης της γεωργικής, καθώς και σχετικά με την προστασία της μητρότητας: EEL359, 19.12.1986.

7. **Απόφαση 95/593/ΕΚ** του Συμβουλίου της 22ας Δεκεμβρίου 1995 σχετικά με το μεσοπρόθεσμο (1996-2000) πρόγραμμα δράσης της Κοινότητας όσον αφορά την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών: EEL 335, 30.12.1995.

8. **Οδηγία 96/34/ΕΚ** του Συμβουλίου της 3ης Ιουνίου 1996 σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για γονική άδεια που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την ETUC: EEL145, 19.6.1996.

9. **Οδηγία 97/80/ΕΚ** του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 1997 σχετικά με το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου: EEL 14, 20.1.1998.

10. **Κανονισμός 98/2836/ΕΚ** του Συμβουλίου της 22ας Δεκεμβρίου 1998 για την ένταξη των θεμάτων φύλου στη συνεργασία για την ανάπτυξη: EEL 354, 30.12.1998.

11. **Οδηγία 2000/43/ΕΚ** του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής: EEL 180, 19.7.2000.

12. **Οδηγία 2000/78/ΕΚ** του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία: EEL 303, 2.12.2000.

(Πηγή: Μοσχονάς Α. 2003: 40)

Πίνακας 1: Η απασχόληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση

	Συνολικός αριθμός θέσεων εργασίας (εκατ.)	Ποσοστό απασχόλησης ανδρών και γυναικών 15-64 ετών (%)			Ποσοστό απασχόλησης των γυναικών 15-64 ετών (%)		
	2000	1998	1999	2000	1998	1999	2000
ΕΕ-15	**158,4**	**61,0**	**62,1**	**63,1**	**51,2**	**52,6**	**53,8**
Βέλγιο	4,1	57,3	58,9	60,9	47,5	50,2	51,9
Δανία	2,7	75,3	76,5	76,4	70,3	71,6	72,1
Γερμανία	36,3	63,7	64,8	65,3	55,6	57,1	57,8
Ελλάδα	3,9	55,6	55,4	55,9	40,3	40,7	41,3
Ισπανία	14,5	49,7	52,3	54,7	34,8	37,3	40,3
Γαλλία	23,4	59,9	60,4	61,7	52,9	53,5	54,8
Ιρλανδία	1,7	59,7	62,5	64,4	48,2	51,4	53,2
Ιταλία	20,9	51,8	52,5	53,4	37,1	38,1	39,3
Λουξεμβούργο	0,2	60,2	61,6	62,7	45,6	48,5	50,0
Κάτω Χώρες	7,9	69,4	70,9	72,9	58,9	61,3	63,4
Αυστρία	3,7	67,4	68,2	67,9	59,0	59,7	59,7
Πορτογαλία	4,9	66,8	67,4	68,1	58,3	59,6	60,4
Φινλανδία	2,4	63,4	67,4	68,1	60,5	64,6	65,2
Σουηδία	4,1	68,6	70,6	71,1	66,4	68,9	69,7
Ηνωμένο Βασίλειο	27,7	70,2	70,6	71,2	63,2	63,9	64,5

Στοιχεία: Eurostat

(Πηγή: Μούσης Ν. 2002: 321)

Πίνακας 2: Ποσοστά ανεργίας στις χώρες της Ε.Ε. για τα έτη 1960 – 1990 και σε σύγκριση με ΗΠΑ, Ιαπωνία

Ποσοστά Ανεργίας, 1960-1990

(& του συνολικού εργατικού δυναμικού· μέσος όρος ετήσιων ποσοστών)

	1960-67	1968-73	1974-79	1980-85	1986-90
Γαλλία	2,1	2,3	5,7	11,5	10,3
Γερμανία	1,5	–	4,5	8,3	9,8
Ιταλία	0,8	0,8	3,5	6,3	7,2
Λουξεμβούργο[1]	4,9	5,7	6,6	8,8	11,4
Ολλανδία	0,0	1,5	4,9	10,1	9,0
Δανία	1,6	1,0	–	9,2	6,4[2]
Ιρλανδία	4,9	5,6	7,6	12,6	16,2
ΗΒ	1,5	2,4	4,2	9,8	8,5
Ελλάδα	5,2	3,7	1,9	6,1	7,4
Πορτογαλία	2,4	2,5	6,0	7,9	6,2
Ισπανία	2,3	2,7	5,3	16,4	18,6
ΕΚ-12	2,2	2,7	4,8	9,2	9,9
Αυστρία	2,0	1,4	–	3,2	3,4
Σουηδία	1,6	2,2	1,9	2,8	1,8
Ελβετία	–	–	–	0,6	0,6
ΟΟΣΑ-Ευρώπη	2,8	3,4	5,1	8,8	9,2
ΗΠΑ	5,0	4,6	6,7	8,0	5,8
Ιαπωνία	1,3	1,2	1,9	2,4	2,5
Σύνολο ΟΟΣΑ	3,1	3,4	5,1	7,5	7,1

1. Πηγή: Eurostat
2. 1985-89.

(Πηγή: Νικολακοπούλου – Στεφάνου Η. από Δημόπουλος – Μπαλτάς – Χασσίδ 2001: 570)

Πίνακας 3: Ποσοστά ανεργίας στις χώρες της Ε.Ε. για τα έτη 1991 – 1997

Ποσοστά Ανεργίας, 1991-1996

Χώρα	1991	1996	1991-96 % μεταβολή	1996-απόκλιση από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο
Αυστρία	–	4,4	–	-6,5
Βέλγιο	6,7	9,8	+3,1	-1,1
Δανία	7,7	6,9	-0,8	-4,0
Γαλλία	9,5	12,4	+2,9	+1,5
Φινλανδία	7,2	15,4	+8,2	+4,5
Γερμανία	5,6	8,9	+3,3	-2,0
Ελλάς	7,0	9,6	+2,6	-1,3
Ιρλανδία	14,8	11,8	-3,0	+0,9
Ιταλία	8,8	12,0	+3,2	+1,1
Λουξεμβούργο	1,7	3,3	+1,6	-7,6
Ολλανδία	5,8	6,3	+0,5	4,6
Πορτογαλία	4,0	7,3	+3,3	-3,6
Ισπανία	16,4	22,1	+5,7	+11,2
Σουηδία	3,3	10,0	+6,7	-0,9
Ην. Βασίλειο	8,8	8,2	-0,6	-2,7
ΕΚ-15	9,2	10,9	+1,7	–

Πηγή: Eurostat, Employment Monthly, Ιούλιος 1997.

(Πηγή: Νικολακοπούλου – Στεφάνου Η. από Δημόπουλος – Μπαλτάς – Χασσίδ 2001: 571)

Πίνακας 4: Ποσοστά ανεργίας στις χώρες της Ε.Ε. για τα έτη 1997 – 2000 και σε σύγκριση με ΗΠΑ

Ποσοστά Ανεργίας, 1997-2000

	1997	1998	1999	2000
Γαλλία	12,4	11,8	11,3	10,8
Ιταλία	12,3	12,2	12,1	11,9
Λουξεμβούργο	3,3	3,1	3,1	3,0
Νορβηγία	4,1	3,2	3,5	4,0
Ισπανία	20,8	18,8	17,4	16,2
Ελλάδα	10,3	10,1	10,2	10,1
ΕΕ	11,2	10,5	10,1	9,8
ΗΠΑ	4,9	4,5	4,2	4,4

(Πηγή: Νικολακοπούλου – Στεφάνου Η. από Δημόπουλος – Μπαλτάς – Χασσίδ 2001: 571)

Πίνακας 5: Πληρωμές του ΕΚΤ στα κράτη μέλη, 1980 – 1990

Πληρωμές του ΕΚΤ στα κράτη μέλη, 1980-1990
(1980: εκ. ΕΛΜ· 1981-1990: εκ. ECUs)

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990
Βέλγιο	12,1	15,3	16,7	20,6	52,1	49,4	72,9	56,9	32,0	32,0	51,8
Δανία	14,7	18,5	17,6	14,7	68,7	33,5	80,7	31,7	34,3	19,1	38,3
Γερμανία	80,5	72,3	89,9	81,5	63,8	109,8	134,6	131,6	147,1	151,7	186,4
Ελλάδα	–	6,6	23,5	20,4	71,3	79,0	107,1	151,9	147,9	217,5	303,2
Ισπανία	–	–	–	–	–	–	174,9	311,5	407,1	469,8	633,9
Γαλλία	195,8	155,3	119,3	140,5	225,7	255,6	328,4	406,1	292,1	327,7	442,9
Ιρλανδία	72,5	60,4	115,0	134,2	131,4	171,6	203,1	247,4	179,6	§89,5	204,4
Ιταλία	194,4	207,1	235,1	221,2	368,5	383,5	462,2	539,2	329,7	457,0	419,5
Λουξεμβούργο	0,4	0,6	1,1	0,3	0,5	0,6	1,4	1,7	1,2	1,6	3,4
Ολλανδία	5,1	14,3	9,0	12,6	14,1	46,0	50,6	52,1	46,5	56,8	68,8
Πορτογαλία	–	–	–	–	–	–	109,2	190,5	202,4	215,7	69,5
ΗΒ	159,7	195,4	278,3	244,9	610,2	284,0	596,2	595,1	478,9	536,9	608,3
Σύνολο ΕΚ	735,2	745,8	905,6	890,9	1606,3	1413,0	2321,3	2715,3	2298,8	2676,1	3030,4

Σημ. Οι ετήσιες πληρωμές περιλαμβάνουν τις πληρωμές έναντι πιστώσεων του τρέχοντος έτους και τις πληρωμές εκ μεταφοράς από προηγούμενα έτη.

Πηγή: Ετήσιες εκθέσεις του Ελεγκτικού Συνεδρίου της Ε.Κ., Τσούκαλης Λ. (1998), σελ. 206.

Πηγή: **(**Πηγή: Νικολακοπούλου – Στεφάνου Η. από Δημόπουλος – Μπαλτάς – Χασσίδ 2001: 581)

Πίνακας 6: Νέοι Άνεργοι κάτω των 25 ετών στην ΕΕ και στα κράτη μέλη : 1991-1997

Νέοι Άνεργοι κάτω των 25 ετών στην ΕΕ
και στα κράτη μέλη: 1991 και 1997
(ως ποσοστό % των ανέργων)

	1991	1997 Ιούνιος	
ΕΕ 15	16,2	20,8	
Αυστρία	–	6,1	
Βέλγιο	14,9	22,6	
Δανία	11,6	8,3	
Γαλλία	21,5	27,8	
Φινλανδία	15,2	25,0	
Γερμανία	5,9	10,2	
Ελλάς	22,9	31,0	(στοιχεία
Ιρλανδία	22,4	15,8	1996)
Ιταλία	26,0	33,7	
Λουξεμβούργο	3,2	10,3	
Ολλανδία	8,3	9,4	
Πορτογαλία	8,8	13,6	
Ισπανία	31,1	37,3	
Σουηδία	7,8	23,3	
Ηνωμ. Βασίλειο	14,3	13,9	

Πηγή: Eurostat, Employment Monthly, July 1997.

Πηγή: **(**Πηγή: Νικολακοπούλου – Στεφάνου Η. από Δημόπουλος – Μπαλτάς – Χασσίδ 2001: 592)

Πίνακας 7: Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την πλήρη απασχόληση και καλύτερες θέσεις εργασίας

Στόχοι

1. *Πλήρης απασχόληση*
   Οι πολιτικές συμβάλλουν στο να επιτευχθεί κατά μέσο όρο για την Ε.Ε.:
   - Συνολικό ποσοστό απασχόλησης 67% το 2005 και 70% το 2010
   - Ποσοστό απασχόλησης των γυναικών 57% το 2005 και 60% το 2010
   - Ποσοστό απασχόλησης 50% για τους εργαζόμενους ηλικίας 55-64 ετών το 2010
2. *Βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας της εργασίας*
3. *Ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και ενσωμάτωσης*

Κατευθυντήριες γραμμές

1. Ενεργητικά και προληπτικά μέτρα για τους ανέργους
2. Δημιουργία θέσεων εργασίας και επιχειρηματικό πνεύμα
3. Αντιμετώπιση των αλλαγών και προώθηση της προσαρμοστικότητας και της κινητικότητας στην αγορά εργασίας
4. Προώθηση της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού και της διά βίου μάθησης
5. Αύξηση της προσφοράς εργατικού δυναμικού και παράταση του επαγγελματικού βίου
6. Ισότητα των φύλων
7. Προώθηση της ένταξης και καταπολέμηση των διακρίσεων έναντι των ατόμων σε μειονεκτική θέση στην αγορά εργασίας
8. Να καταστεί η εργασία οικονομικά συμφέρουσα μέσω κινήτρων για την ενίσχυση της ελκυστικότητάς της
9. Μετατροπή της αδήλωτης εργασίας σε κανονικής μορφής απασχόληση
10. Αντιμετώπιση των περιφερειακών ανισοτήτων στην απασχόληση

ΠΗΓΗ: Συμβούλιο, Απόφαση του Συμβουλίου στις 22 Ιουλίου 2003 σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές των κρατών μελών για την απασχόληση, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης L 197/13 5.8.2003.

(Πηγή: Καραμεσίνη Μ. 2005: 86)

Πίνακας 8: Μέχρι την κρίση του 2009 ο αριθμός των ανέργων στην Ε.Ε. είχε μειωθεί.



(Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή)