

ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

**ΘΕΜΑ : ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ**

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ

ΜΕΛΙΔΩΝΗ ΜΑΡΙΑ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ

ΜΕΡΤΙΚΑ ΑΛΕΞΙΑ

ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ

ΣΤΡΟΥΖΑ ΧΑΡΙΚΛΕΙΑ



ΠΑΤΡΑ ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2004

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η προσεκτική διαφήμιση την τελευταία δεκαετία, η προσεκτική οργάνωση για σταθερότητα και ανάπτυξη σε συνδυασμό με επίμονες προσπάθειες για ανασχηματισμό της αγοράς, το κεφάλαιο, τα αγαθά και οι αγορές υπηρεσιών, καθώς και μια βελτίωση της κατάστασης της αγοράς εργασίας τα τελευταία χρόνια έχουν φέρει την επίτευξη μερικών αντικειμενικών στόχων της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση. Για αυτό το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο έχει αγκαλιάσει την πλήρη απασχόληση και έχει σχηματίσει θόλο γύρω από αυτή με την στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την απασχόληση. Δεσμεύει τα κράτη – μέλη να φτάσουν το στρατηγικό επίτευγμα του να κάνουν την Ένωση την πιο ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία στον κόσμο, βασισμένη στη γνώση, ικανή για σεβαστή οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή.

Η επίτευξη αυτών των στόχων απαιτεί ταυτόχρονες προσπάθειες από την κοινότητα και τα κράτη – μέλη. Απαιτεί, επίσης, μια συνεχόμενη εφαρμογή ενός κατανοητού συνόλου στρατηγικών με σκοπό την ανάπτυξη και την μακροοικονομική σταθερότητα. Επιπλέον, απαιτεί δομικούς ανασχηματισμούς για την βελτίωση της λειτουργίας της Ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας, βελτιώσεις και ανταγωνιστικότητα και μια δραστήρια κοινωνική πρόνοια που θα προωθεί τις ανθρώπινες πηγές ανάπτυξης, συμμετοχής, σταθερότητας και συνυπολογισμού. Επιπλέον πρόοδος, δεν είναι όμως αυτόματη και απαιτεί ενισχυμένες προσπάθειες στο θέμα της λιγότερο οικονομικής προοπτικής της απασχόλησης.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	2
-----------------------	----------

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΑΝΕΡΓΙΑ / ΜΕΤΡΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ

1.1.ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	7
1.2.ΑΠΟ ΤΟ ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ ΣΤΗ ΛΙΣΣΑΒΟΝΑ.....	8
1.3.ΟΙ 4 ΠΥΛΩΝΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	9
1.3.1. Απασχόληση.....	9
1.3.2. Επιχειρησιακό πνεύμα.....	10
1.3.3.Προσαρμοστικότητα.....	11
1.3.4. Ισότητα ευκαιριών.....	11
1.4.. ΑΠΟ ΤΗ ΛΙΣΣΑΒΟΝΑ ΣΤΗ ΣΤΟΚΧΟΛΜΗ.....	12
1.5. ΓΕΓΟΝΟΤΑ ΚΑΙ ΑΡΙΘΜΟΙ.....	12
1.6.ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ... ..	14
1.7. ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ.....	17
1.7.1. Τι είναι το Ε.Κ.Τ.	17
1.7.2. Το Ε.Κ.Τ. στη μάχη κατά της ανεργίας.....	18
1.7.3. Ε.Κ.Τ. : ένα διαρθρωτικό ταμείο.....	19
1.7.4. Τι μπορεί να κάνει το Ε.Κ.Τ.....	19
1.8. ΟΙ 5 ΤΟΜΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΤΟΥ Ε.Κ.Τ.....	20
1.8.1. Ποιοι είναι οι τομείς πολιτικής.....	20
1.8.2. Πως μπορούν αυτοί οι τομείς πολιτικής να βοηθήσουν τους πολίτες και να δημιουργήσουν θέσεις εργασίας.....	21
1.9. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ Ε.Κ.Τ.....	23

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΔΕΙΚΤΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

ΑΓΓΛΙΑ.....	24
ΑΥΣΤΡΙΑ.....	26
ΒΕΛΓΙΟ.....	27
ΓΑΛΛΙΑ.....	28
ΓΕΡΜΑΝΙΑ.....	30
ΔΑΝΙΑ.....	31
ΕΛΛΑΔΑ.....	32
ΙΤΑΛΙΑ.....	34

ΙΡΛΑΝΔΙΑ.....	36
ΙΣΠΑΝΙΑ.....	37
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ.....	39
ΟΛΛΑΝΔΙΑ.....	40
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ.....	41
ΣΟΥΗΔΙΑ.....	42
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ.....	43

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Α. ΒΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΒΑΣΙΣΜΕΝΗ ΣΤΗ ΓΝΩΣΗ.....	45
Β. ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	49
Γ. ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΝΕΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	55

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΑΛΛΗ ΧΩΡΑ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

4.1. ΓΕΝΙΚΑ.....	58
4.2. ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	58
4.3. ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΩΝ.....	59
4.4. ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	61
4.5. ΜΙΣΘΩΤΟΙ.....	62
4.5.1. Συνδικαλιστικά δικαιώματα.....	62
4.5.2. Κοινωνική ασφάλιση.....	63
4.5.3 Κοινωνικά πλεονεκτήματα.....	64
4.5.4. Φορολογία.....	65
4.5.5. Οικογένεια.....	66
4.5.6. Εργαζόμενοι αποσπασμένοι σε άλλη χώρα.....	67
4.6. ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ.....	67
4.6.1. Ελεύθερη παροχή υπηρεσιών.....	68
4.6.2. Δικαίωμα διαμονής.....	68
4.6.3. Αναγνώριση διπλωμάτων.....	69
4.6.4. Ασφάλιση – κοινωνικά πλεονεκτήματα.....	69
4.6.5. Φορολογία.....	69
4.7. ΠΑΥΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ.....	70
4.8. ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ.....	71

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΚΑΙ ΙΣΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

5.1. ΓΕΝΙΚΑ.....	73
5.2. ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	75
5.3. ΝΕΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ.....	77
5.4. Ο ΑΞΟΝΑΣ ΓΙΑ ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ.....	79

5.4.1. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο άξονα για την απασχόληση.....	80
5.4.2. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον άξονα για την επιχειρηματικότητα.....	81
5.4.3. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον άξονα για την προσαρμοστικότητα.....	82
5.5. ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗ Ε.Ε.	82
5.6. ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ.....	84
5.7. ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΣΤΗΜΗ.....	85
5.8. ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΣΤΟΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΟΜΕΑ.....	85
5.9. ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ-ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΒΕΛΤΙΩΣΕΙΣ.....	86
5.10. ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ.....	88
5.11. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ.....	89

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

6.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	91
6.2. ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ ΤΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ.....	92
6.3. ΔΩΔΕΚΑ ΣΤΟΧΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΤΩΝ ΤΡΙΩΝ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΩΝ ΣΤΟΧΩΝ.....	94
6.3.1. ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ (Α).....	95
6.3.1.1 Βελτίωση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης για τους εκπαιδευτικούς και τους εκπαιδευτές.....	95
6.3.1.2. Ανάπτυξη δεξιοτήτων για τη κοινωνία της γνώσης.....	96
6.3.3. Εξασφάλιση της πρόσβασης όλων στις Τ.Π.Ε.....	98
6.3.1.4. Αύξηση της πρόσβασης στις επιστημονικές και τεχνολογικές σπουδές.....	100
6.3.1.5. Βέλτιστη χρήση των πόρων.....	101
6.3.2. ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ (Β).....	102
6.3.2.1. Ανοικτό περιβάλλον μάθησης.....	102
6.3.2.2. Ελκυστικότερη μάθηση.....	104
6.3.2.3. Προώθηση της ενεργότερης συμμετοχής του πολίτη στα κοινά, την ισότητα των ευκαιριών και την κοινωνική συνοχή.....	105
6.3.3. ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ (Γ).....	107
6.3.3.1. Ενίσχυση των δεσμών με τον κόσμο της εργασίας, την έρευνα και με την ευρύτερη κοινωνία.....	107
6.3.3.2. Ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος.....	108
6.3.3.3. Βελτίωση της εκμάθησης ξένων γλωσσών.....	109

6.3.3.4. Ενίσχυση της Ευρωπαϊκής συνεργασίας.....	110
6.3.3.5. Ανταλλαγή εμπειριών.....	112
6.4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ.....	113

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

Η ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

7.1. ΓΕΝΙΚΑ.....	115
7.2. ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ.....	116
7.3. ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ.....	118
7.4. Η ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ.....	122
7.5 ΤΑ ΕΜΠΟΔΙΑ ΣΤΗΝ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ.....	122

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

ΑΛΙΕΙΑ / ΓΕΩΡΓΙΑ

A. ΑΛΙΕΙΑ.....	124
1. ΓΕΝΙΚΑ.....	124
2. ΑΚΡΟΓΩΝΙΑΙΟΙ ΛΙΘΟΙ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ.....	125
3. ΟΙ ΒΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ.....	125
4. Η ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΥΔΑΤΟΚΑΛΛΙΕΡΓΕΙΑΣ.....	126
5. ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΙΚΗ ΣΤΗΡΙΞΗ.....	127
B. ΓΕΩΡΓΙΑ.....	127
1. ΓΕΝΙΚΑ.....	127
2. ΑΛΛΑΖΟΝΤΑΣ ΤΟΥΣ ΚΑΙΡΟΥΣ.....	127
3. ΤΟ ΕΠΙΚΕΝΤΡΟ ΤΟΥ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΟΣ ΑΛΛΑΖΕΙ.....	128
4. ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ : ΕΝΔΙΑΜΕΣΟΣ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ.....	129
5. ΔΙΕΥΡΥΝΣΗ.....	129
6. ΑΜΕΣΕΣ ΠΛΗΡΩΜΕΣ.....	129
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	132

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΑΝΕΡΓΙΑ / ΜΕΤΡΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ

1. ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Στα τέλη του 1997 η ανεργία στην Ευρώπη έφτανε τα 17 εκ. , άνθρωποι με ταλέντο και πρωτοβουλία που πήγαιναν χαμένα. Ενώ οι Ηνωμένες Πολιτείες απολάμβαναν συνεχή ανάκαμψη με χαμηλά επίπεδα πληθωρισμού και πρωτοφανή επίπεδα απασχόλησης, μεγάλο μέρος της Ευρωπαϊκής Ένωσης επλήττετο από χαμηλή ανεργία, στασιμότητα στη δημιουργία θέσεων εργασίας και χαμηλότερα επίπεδα συμμετοχής του εργατικού δυναμικού στην αγορά εργασίας. Ο ένας στους δέκα πολίτες της Ε.Ε. αναζητεί μάταια εργασία. Το ποσοστό απασχόλησης ανέρχεται σε 61%, δηλαδή σχεδόν δέκα ποσοστιαίες μονάδες κάτω από το αντίστοιχο ποσοστό των ΗΠΑ και της Ιαπωνίας. Αν και έχουν δημιουργηθεί εκατομμύρια νέες θέσεις εργασίας στην Ε.Ε., εκατομμύρια πολίτες εξακολουθούν να μην μπορούν να βρουν δουλειά και περισσότεροι από τους μισούς , από όλους όσοι αναζητούν θέση εργασίας είναι άνεργοι για περισσότερο από ένα χρόνο.

Επιπλέον της καθαρής έλλειψης θέσεων εργασίας κάποιες ομάδες του πληθυσμού αντιμετωπίζουν ειδικές δυσκολίες στην αγορά εργασίας: οι μακροχρόνια άνεργοι, οι νέοι, οι ηλικιωμένοι, τα με ειδικές ανάγκες, οι γυναίκες και οι εθνικές μειονότητες. Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στην Ευρώπη είναι περίπου 20% χαμηλότερο από το ποσοστό των αντρών. Για τα άτομα με ειδικές ανάγκες το ποσοστό αυτό είναι ακόμη χαμηλότερο περίπου 30% κάτω από τον ευρωπαϊκό συνολικό μέσο όρο.

Επομένως, ο στόχος της Ε.Ε., δεν είναι μόνο να εξασφαλίσει τη δημιουργία περισσότερων θέσεων εργασίας στην Ε.Ε., αλλά και να παράσχει καλύτερες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας για τις ομάδες του πληθυσμού που έως σήμερα μειονεκτούσαν.

2. ΑΠΟ ΤΟ ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ ΣΤΗΝ ΛΙΣΣΑΒΟΝΑ

Η Επιτροπή και το Συμβούλιο εξετάζουν από κοινού τα ΕΣΔ και παρουσιάζουν μια κοινή έκθεση για την απασχόληση στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο. Η Επιτροπή παρουσιάζει επίσης νέα πρόταση αναθεώρησης των κατευθυντήριων γραμμών για το επόμενο έτος.

Το Συμβούλιο, βάσει των συμπερασμάτων των αρχηγών κρατών και κυβερνήσεων, εγκρίνει επισήμως τις αναθεωρημένες κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση.

Επίσης, ενδέχεται το Συμβούλιο να αποφασίσει με ειδική πλειοψηφία, να εκδώσει συστάσεις ειδικά για κάθε χώρα ύστερα από πρόταση της Επιτροπής.

Για να αντιμετωπίσουν τις εξαιρετικά επιζήμιες συνέπειες της ανεργίας στον κοινωνικό ιστό και το άτομο, οι ηγέτες της Ε.Ε. συμφώνησαν στην σύνοδο κορυφής στο Λουξεμβούργο να θεωρήσουν την ανεργία κοινό ευρωπαϊκό πρόβλημα. Για να το καταπολεμήσουν, ανέλαβαν να εφαρμόσουν συντονισμένη στρατηγική βασισμένη σε κοινή μέθοδο και κοινό πλαίσιο δράσης (οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση). Η πρόοδος ως προς την επίτευξη των στόχων που ορίζεται στις κατευθυντήριες γραμμές θα παρακολουθούνται στο εξής από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, μέσω ετήσιας επανένταξης των εθνικών σχεδίων δράσης για την απασχόληση.

Διανύοντας πλέον το τέταρτο έτος εφαρμογής, η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση (ΕΣΑ) εισήγαγε τρεις νέους τρόπους χάραξης πολιτικής.

- Ακολουθεί μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για τη μείωση της ανεργίας και την

προώθηση της δημιουργίας θέσεων εργασίας: αντίθετα με την παραδοσιακή πολιτική αγοράς εργασίας, η ΕΣΑ επιδιώκει ολιστική προσέγγιση συνεπή προς την υγιή μακροοικονομική και διαρθρωτική πολιτική η οποία χρησιμοποιεί επίσης άλλες πολιτικές (εκπαιδευτική, φορολογική, βιομηχανική, κοινωνική και περιφερειακή πολιτική) προκειμένου να υποστηρίξει την απασχόληση. Η προσέγγιση αυτή αντανακλάται και στους τέσσερις πυλώνες των κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση.

- Προσέγγιση «διαχείρισης μέσω στόχων». Η διαδικασία του Λουξεμβούργου δεν θέτει δεσμευτικούς κανόνες για τα κράτη μέλη, τα οποία παραμένουν υπεύθυνα για τις πολιτικές απασχόλησης που χαράσσουν. Ωστόσο προωθεί τη σύγκλιση μέσω της δέσμευσης έναντι συμφωνηθέντων στόχων και μέσω της ήπιας πίεσης που ασκείται από το μηχανισμό της ετήσιας αναθεώρησης. Άλλα θεσμικά όργανα (το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και η Επιτροπή των Περιφερειών) έχουν λόγο στην υιοθέτηση των κατευθυντήριων γραμμών και άλλοι φορείς με νόμιμα συμφέροντα (κοινωνικοί εταίροι, περιφερειακοί και τοπικοί παράγοντες, η κοινωνία των πολιτών) συμμετέχουν ολοένα περισσότερο. Η μέθοδος αυτή εγκαθιδρύει μια ισορροπία μεταξύ του συντονισμού σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης για τον καθορισμό κοινών στόχων και αποτελεσμάτων καθώς και της αρμοδιότητας των κρατών μελών να αποφασίζουν για το λεπτομερές περιεχόμενο της. Πρόκειται για σαφή διαχωρισμό των εργασιών και επιτυχή τρόπο εργασίας βάσει της αρχής της επικουρικότητας.

3. ΟΙ ΤΕΣΣΕΡΙΣ ΠΥΛΩΝΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

A. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ

Αναφέρεται στις δεξιότητες των ατόμων που αναζητούν εργασία. Η κατάρτιση ή περαιτέρω κατάρτιση ή επανακατάρτιση και οι ορθές συμβουλές σταδιοδρομίας είναι τα μέσα με τα οποία οι κυβερνήσεις μπορούν να εξασφαλίσουν ότι τα άτομα που αναζητούν εργασία έχουν τις δεξιότητες και την εξειδίκευση που απαιτεί η αγορά εργασίας. Οι στόχοι είναι οι εξής:

- A) σε όλους τους νέους πρέπει να προσφέρεται κατάρτιση, επιμόρφωση, απασχόληση ή πρακτική άσκηση πριν να συμπληρώσουν έξι μήνες ανεργίας,
- B) στους ανέργους ενηλίκους πρέπει να προσφέρεται μια καινούρια αρχή, ειδικότερα μέσω της περαιτέρω κατάρτισης και του επαγγελματικού προσανατολισμού πριν να συμπληρώσουν δώδεκα μήνες ανεργίας,
- Γ) τουλάχιστον ο ένας στους πέντε ανέργους πρέπει να έχει δυνατότητα επιμόρφωσης ή περαιτέρω κατάρτισης,
- Δ) το ποσοστό εγκατάλειψης του σχολείου πρέπει να μειωθεί και πρέπει να δημιουργηθεί ένα σύστημα μαθητείας ή να βελτιωθεί το υφιστάμενο σύστημα.

Οι κυβερνήσεις των κρατών μελών μπορούν να επιτύχουν τους στόχους αυτούς, μόνον εάν οι οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων συνάψουν συμφωνίες για την αύξηση του αριθμού των πρακτικών ασκήσεων, των μαθητειών, των δυνατοτήτων επιμόρφωσης και των άλλων δυνατοτήτων δεξιοτήτων.

B. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΝΕΥΜΑ

Εάν θέλουμε να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας, είναι σημαντικό να απλουστέψουμε τις συνθήκες λειτουργίας των επιχειρήσεων. Η πρόθεση των χωρών της Ε.Ε. είναι συνεπώς να καταστήσουν ευκολότερη τη δημιουργία μιας νέας επιχείρησης και την αυτοαπασχόληση, μέσω:

- α) του προσδιορισμού των υφιστάμενων εμποδίων στη δημιουργία μικρομεσαίων επιχειρήσεων και των τυχόν αναγκαίων αλλαγών,
- β) της μείωσης του φόρου και της επιβάρυνσης των εισφορών στην εργασία, ιδίως όσον αφορά τις χαμηλές αμειβόμενες θέσεις εργασίας,
- γ) της αναζήτησης τρόπων δημιουργίας περισσότερων θέσεων εργασίας στον κοινωνικό τομέα, π.χ. στον εθελοντικό και συνεργατικό τομέα.

Γ. ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ

Οι επιχειρήσεις και εργαζόμενοι υφίστανται πιέσεις για την προσαρμογή τους. Αντιμετωπίζουν νέες τεχνολογίες και μεταβαλλόμενες συνθήκες αγοράς. Αυτή η προσαρμογή πρέπει να διευκολυνθεί μέσω:

- A) της ανάπτυξης στρατηγικών για τη σύγχρονη και ευέλικτη οργάνωση εργασίας μαζί με τους κοινωνικούς εταίρους,
- B) της εξέτασης του κατά πόσο οι σημερινές εξαιρετικά διαφορετικές μορφές απασχόλησης καθιστούν αναγκαία νέα είδη συμβάσεων απασχόλησης,
- Γ) της θέσπισης, εάν είναι δυνατό, κινήτρων για ατομική και ενδοεπιχειρησιακή περαιτέρω κατάρτιση.

Δ. ΙΣΟΤΗΤΑ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ

Τα κράτη μέλη της Ε.Ε. αποδίδουν ιδιαίτερη σημασία στο να εξασφαλιστεί ότι οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν ίσες ευκαιρίες σταδιοδρομίας και στην βελτίωση της ένταξης των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην αγορά εργασίας. Για τον λόγο αυτό αποφάσισαν:

- A) τη λήψη μέτρων για να εξασφαλιστεί ότι περισσότερες γυναίκες μπορούν να απασχοληθούν και να αποκτήσουν πρόσβαση σε κλάδους και επαγγέλματα στα οποία προηγουμένως κυριαρχούσαν οι άνδρες,
- B) τη βελτίωση της διαθεσιμότητας των εγκαταστάσεων παιδικής φροντίδας και των υπηρεσιών περίθαλψης για τους ηλικιωμένους, ώστε να καταστεί ευκολότερο για τις γυναίκες να αναλάβουν απασχόληση ή να παραμείνουν σε αυτήν,
- Γ) τη σταδιακή άρση των εμποδίων που καθιστούν δυσχερή για γυναίκες και άνδρες την επιστροφή στην εργασία ύστερα από κάποιο διάλειμμα (π.χ. για την ανατροφή των παιδιών),
- Δ) την απόδοση ιδιαίτερης προσοχής στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με ειδικές ανάγκες για την εύρεση θέσης εργασίας.

4. ΑΠΟ ΤΗ ΛΙΣΣΑΒΟΝΑ ΣΤΗ ΣΤΟΚΧΟΛΜΗ

Η ενδιάμεση αναθεώρηση της ΕΣΑ το 2000 υπογράμμισε τις επιτυχίες όσο και ορισμένες αδυναμίες. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Λισσαβόνα τον Μάρτιο του 2000 τη χαιρέτησε ως μοντέλο για τη λήψη αποφάσεων σε άλλους τομείς πολιτικής, όπως η κοινωνική ενσωμάτωση. Εντούτοις εκτιμήθηκε ότι η στρατηγική έπρεπε να προσανατολιστεί σε πιο μακροπρόθεσμες προκλήσεις, όπως οι ελλείψεις εργατικού δυναμικού και τα κενά δεξιοτήτων, τα οποία εντοπίστηκαν στη Λισσαβόνα.

- **Πλήρης απασχόληση.** Δεδομένου ότι η συμμετοχή στην απασχόληση είναι τόσο χαμηλή ώστε δεν μπορεί να εγγυηθεί τη βιωσιμότητα των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και της οικονομικής ανάπτυξης, τα ποσοστά απασχόλησης πρέπει να αυξηθούν, ιδίως με την υψηλότερη συμμετοχή των γυναικών και των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων.
- **Ελλείψεις δεξιοτήτων.** Κενά δεξιοτήτων και ελλείψεις εργατικού δυναμικού εμφανίζονται ολοένα περισσότερο στις αγορές εργασίας των κρατών μελών, για αυτό απαιτούνται πιο συνεκτικές στρατηγικές για τη δια βίου μάθηση και υπογραμμίζεται η ανάγκη για αύξηση της κινητικότητας στον τομέα της εργασίας στην Ευρώπη μέσω της ανάπτυξης νέων ευρωπαϊκών αγορών εργασίας.
- **Η ποιότητα της εργασίας** λαμβάνει υψηλότερη στο πρόγραμμα δράσης, σύμφωνα με το δεδηλωμένο στη Λισσαβόνα στόχο για τη δημιουργία «περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας». Με την εισαγωγή μιας ειδικής «διαδικασίας κοινωνικών εταίρων» στο πλαίσιο της στρατηγικής του Λουξεμβούργου, ανοίχτηκαν νέες δυνατότητες για συμμετοχή μεγαλύτερης εμβέλειας των κοινωνικών εταίρων.

5. ΓΕΓΟΝΟΤΑ ΚΑΙ ΑΡΙΘΜΟΙ

- Η κατάσταση της απασχόλησης στην Ε.Ε. βελτιώνεται την τελευταία διετία, ως αποτέλεσμα του θετικού γενικού οικονομικού κλίματος και της προόδου που σημειώνεται στις μεταρρυθμίσεις της αγοράς εργασίας.
- Χρόνια προβλήματα, όπως η υψηλή ανεργία και τα χαμηλά ποσοστά συμμετοχής στην απασχόληση, αντιμετωπίζονται αποτελεσματικά.

- Η ανεργία μειώθηκε στο 9,2% κατά το μέσο όρο το 1999 και έφτασε το 7,6% για τα 15 κράτη μέλη της Ε.Ε. τον Μάιο του 2001. Η ανεργία των νέων, η οποία το 2000 ήταν 8,5% για την ηλικιακή ομάδα 15 – 24 ετών σήμερα βρίσκεται στα χαμηλότερα επίπεδα της δεκαετίας. Εντούτοις ενώ άρχισε να φτάνει μετά το 1997, η μακροχρόνια ανεργία παρέμενε πρόβλημα για το 4,2% του εργατικού δυναμικού το 1999.
- Τέσσερα εκατομμύρια νέες θέσεις εργασίας δημιουργήθηκαν μέσα στην τριετία 1997 – 2000, κυρίως στον τομέα υπηρεσιών. Το ποσοστό απασχόλησης στην Ε.Ε. αυξήθηκε σε 63,3% το 2000 από το 61,3% το 1998 και οδηγεί την Ευρώπη στον σωστό δρόμο για την επίτευξη του στόχου του 70% έως το 2010.
- Οι γυναίκες κυρίως επωφελήθηκαν από την αύξηση της απασχόλησης. Ωστόσο, το ποσοστό απασχόλησης τους, 52,2%, εξακολουθεί να παραμένει κατά 18,5% χαμηλότερο από το ποσοστό των ανδρών.
- Η συμμετοχή των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων, άνω των 55 ετών στην αγορά εργασίας ανέρχεται τώρα στο 37%, επίπεδο πολύ χαμηλό της αυξανόμενης στενότητας της αγοράς εργασίας σε ορισμένα κράτη μέλη.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.1.

Ποσοστά ανεργίας (%)

2003	2002	2001	2000	1999	1998	1997	1996	1995
8,2	9,1	9,9	10,6	10,8	10,7	11,1	10,7	9,2

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.2.

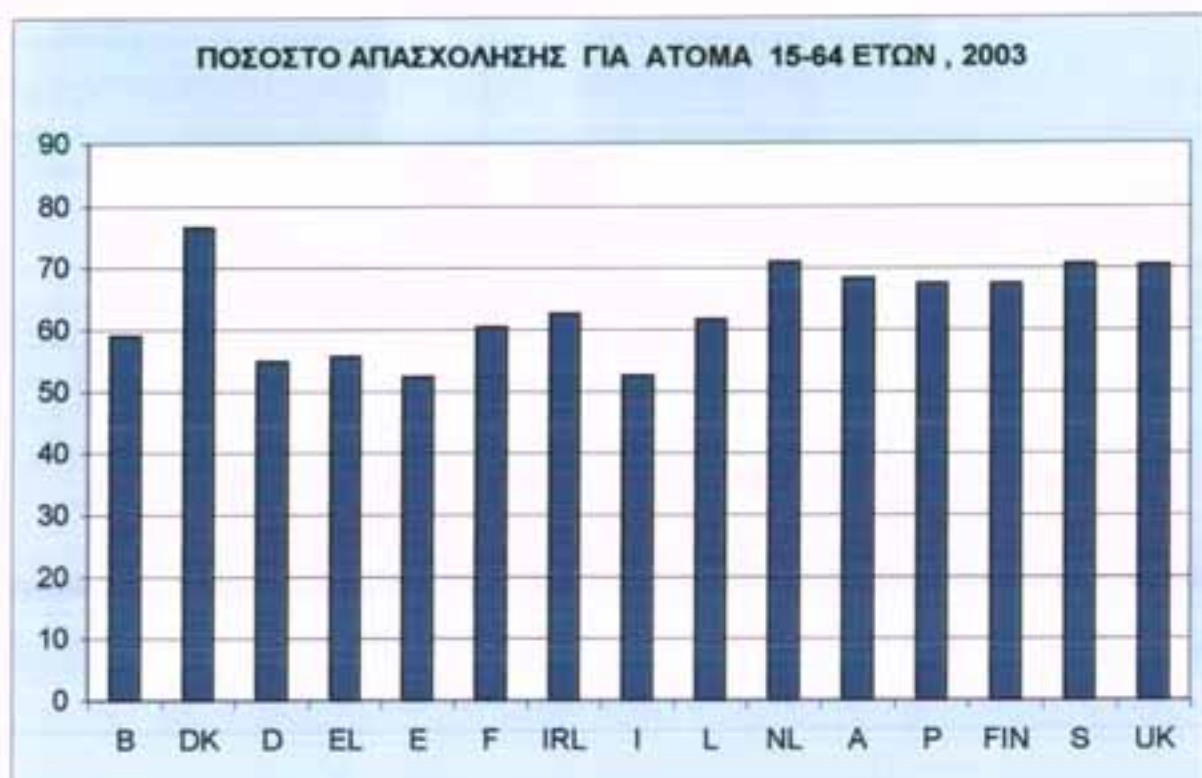
Μακροχρόνια ανεργία (%)

2003	2002	2001	2000	1999	1998	1997	1996	1995
3,7	4,2	4,7	5,2	5,3	5,2	5,3	4,7	3,8

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.3.*Στόχοι για το ποσοστό απασχόλησης (%)*

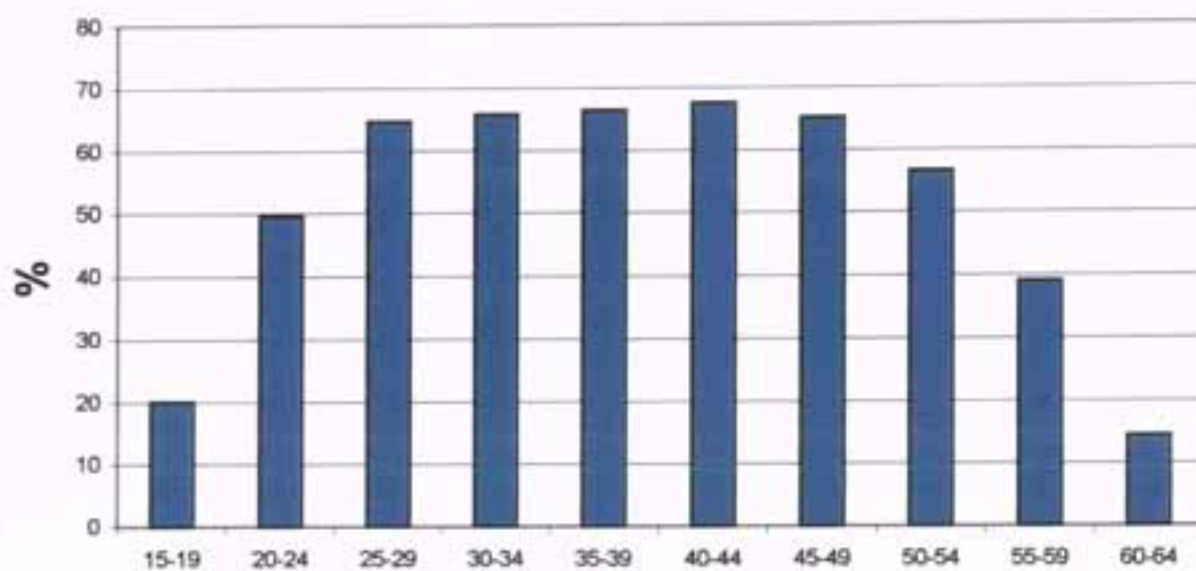
	Σύνολο	Ανδρες	Γυναίκες	Μεγαλύτεροι ηλικίας εργαζόμενοι
1999	62%	71%	52%	37%
2005	67%		57%	
2010	70%		60%	50%

6. ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ



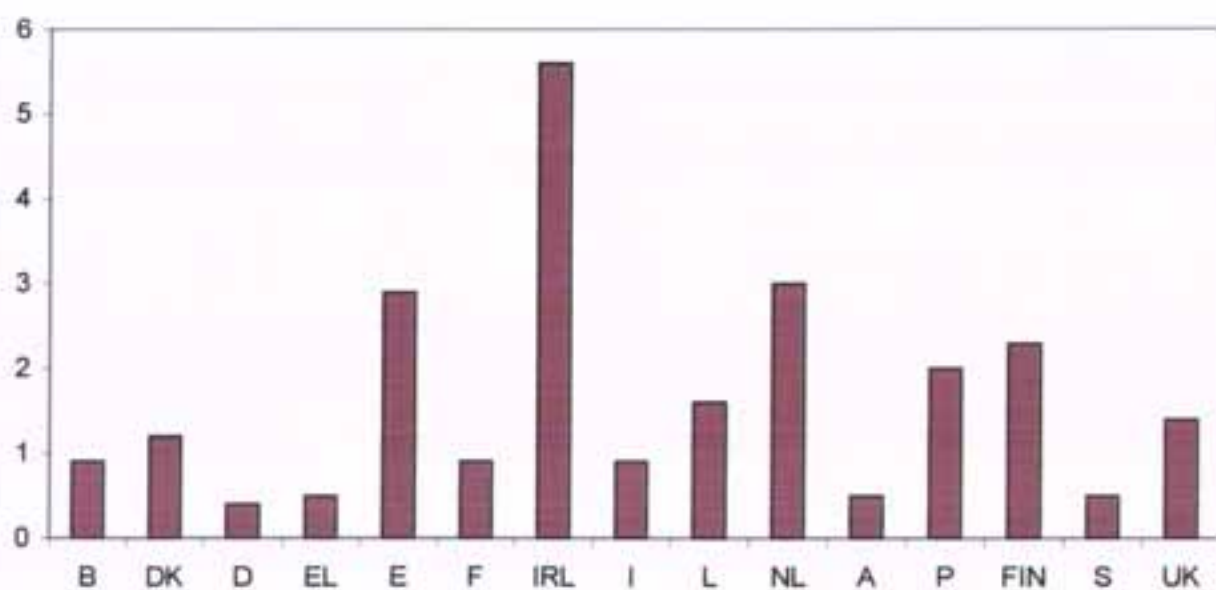
Πηγή : EUROSTAT

ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗ Ε.Ε. ΚΑΤΑ ΗΛΙΚΙΑ



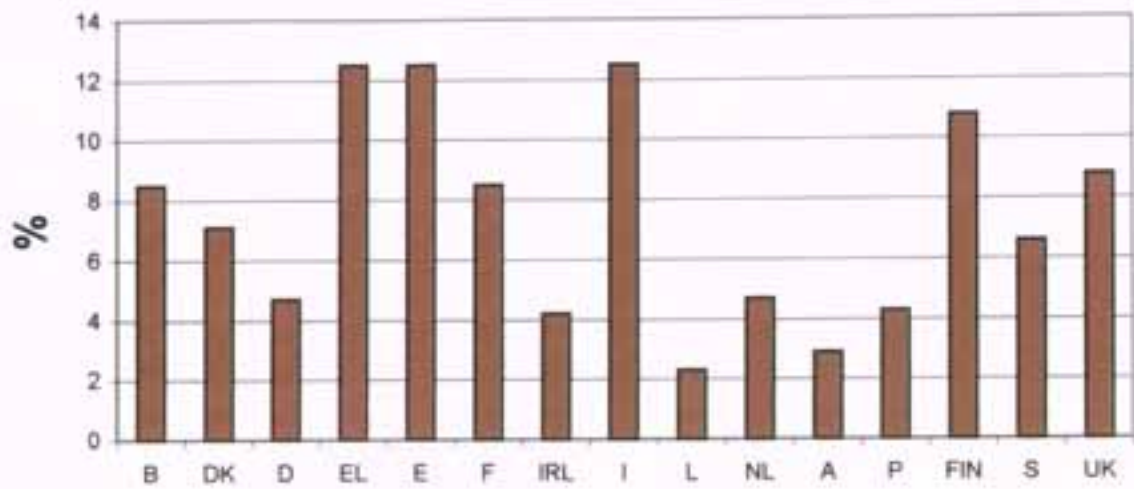
Πηγή : EUROSTAT

ΜΕΣΗ ΕΤΗΣΙΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ



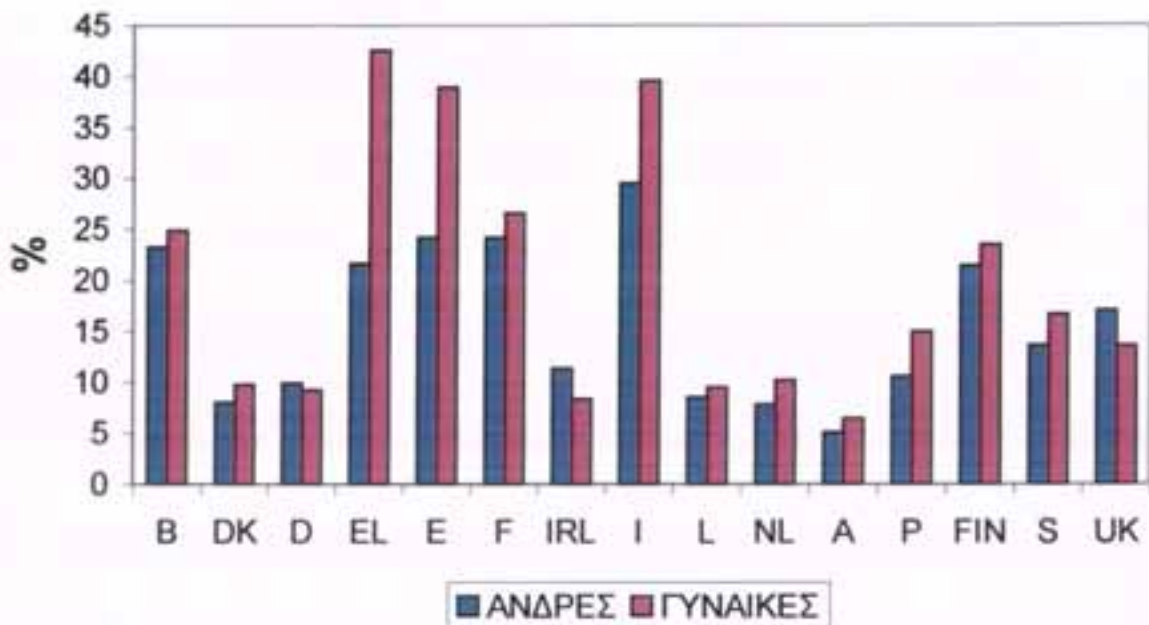
Πηγή : EUROSTAT

ΑΝΑΛΟΓΙΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΤΩΝ ΝΕΩΝ (15-24 ΕΤΩΝ) 2003

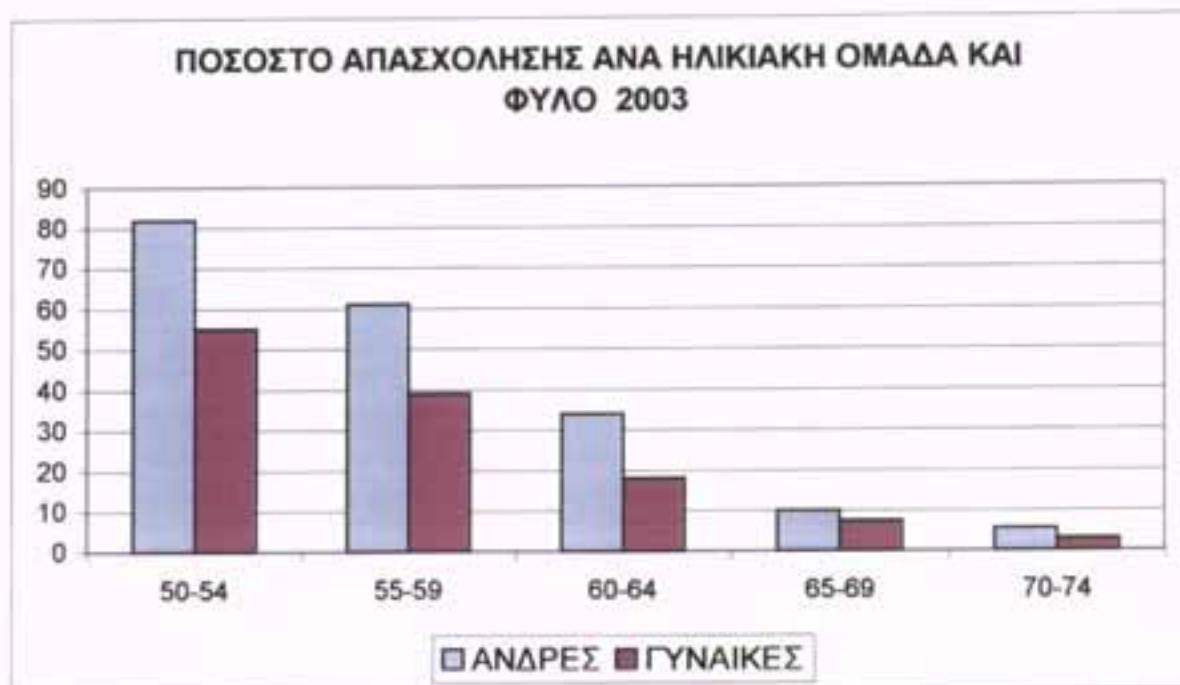


Πηγή : EUROSTAT

ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΤΩΝ ΝΕΩΝ (15-24 ΕΤΩΝ) ΑΝΑ ΦΥΛΟ, 2003



Πηγή : EUROSTAT



Πηγή : EUROSTAT

7. ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

7.1. Τι είναι το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) είναι ο χρηματοδοτικός μηχανισμός της Ε.Ε. για την επένδυση στον άνθρωπο. Από το 1957 το ΕΚΤ εφαρμόζει την αρχή της κοινής χρηματοδότησης για την υποστήριξη των ενεργειών των κρατών μελών όσον αφορά τη βελτίωση των προοπτικών απασχόλησης των πολιτών και την ανάπτυξη των προσόντων τους.

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο προσφέρει στα κράτη μέλη χρηματοδότηση προκειμένου να επιτύχουν τους στόχους που έχουν συμφωνήσει από κοινού, για τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας. Η αποστολή του συνίσταται στην παροχή βοήθειας για την πρόληψη και την καταπολέμηση της ανεργίας, στην καλύτερη προετοιμασία του εργατικού δυναμικού και των επιχειρήσεων της Ευρώπης ώστε να αντιμετωπίσουν τις νέες προκλήσεις και την αποτροπή απώλειας της επαφής των πολιτών με την αγορά εργασίας.

- Βοηθά στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων των πολιτών, ειδικά εκείνων που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες όσον αφορά την ανεύρεση εργασίας, την παραμονή στην εργασία ή την επιστροφή σε αυτήν ύστερα από κάποια απουσία
- υποστηρίζει τα κράτη μέλη στις προσπάθειές τους για τη θέπση νέων ενεργών πολιτικών και συστημάτων, για την καταπολέμηση των πραγματικών αιτιών της ανεργίας και για τη βελτίωση των επαγγελματικών προσόντων
- προσαρμόζει αυτήν την υποστήριξη στις συγκεκριμένες απαιτήσεις των περιφερειών που αντιμετωπίζουν συγκεκριμένα προβλήματα.

7.2. ΤΟ Ε.Κ.Τ. ΣΤΗ ΜΑΧΗ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει νέες αποστολές ενόψει της νέας χιλιετίας. Μία από τις κύριες προτεραιότητες είναι η καταπολέμηση της ανεργίας και η ανάγκη βελτίωσης των προσόντων του εργατικού δυναμικού, έτσι ώστε να βελτιωθούν οι προοπτικές των πολιτών και η ανταγωνιστικότητα της Ε.Ε. Παρά το γεγονός ότι στην Ευρώπη έχουν δημιουργηθεί θέσεις εργασίας, αυτό δεν είχε παρά μικρή μόνο επίδραση στον αριθμό των ατόμων που βρίσκονται εκτός εργασίας. Ως σημαντικός παράγοντας αυτού του φαινομένου θεωρείται το χάσμα των προσόντων: για τους πολίτες αυτό σημαίνει να αποκτήσουν τα κατάλληλα προσόντα για να βρουν εργασία και για τις επιχειρήσεις την ανάγκη για ανάπτυξη της ενδεικνυόμενης τεχνογνωσίας για την επίτευξη οικονομικής προόδου και για τη δημιουργία θέσεων εργασίας, ειδικά σε νέους τομείς.

Η Ε.Ε. εξέφρασε την πολιτική βούληση για βελτίωση αυτής της κατάστασης μέσω μιας ρητής εντολής – στη συνθήκη του Άμστερνταμ – για την αντιμετώπιση της ανεργίας καθώς επίσης και μέσω μιας αποτελεσματικής στρατηγικής για το συντονισμό των ευρωπαϊκών και εθνικών οικονομικών και πολιτικών και για την απασχόληση, στα πλαίσια ενός συνεχούς προγράμματος για περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας: την ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση.

7.3. ΤΟ Ε.Κ.Τ. : ΕΝΑ ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

Το ΕΚΤ αποτελεί ένα από τα τέσσερα διαρθρωτικά ταμεία: κοινή αποστολή των ταμείων αυτών είναι η μείωση των διαφορών που υπάρχουν στα βιοτικά επίπεδα μεταξύ των πολιτών και των περιφερειών της Ε.Ε.

Συνολικά, τα τέσσερα διαρθρωτικά ταμεία θα αξιοποιηθούν περίπου 195 δις. ευρώ, για την επταετή περίοδο 2000 – 2006, για την επίτευξη τριών στόχων:

Στόχος 1: προώθηση της ανάπτυξης των μειονεκτουσών περιοχών. Πάνω από τα δύο τρίτα των πόρων των διαρθρωτικών ταμείων διατίθενται σε περιφέρειες των οποίων το κατά κεφαλήν ΑΕΠ είναι μικρότερο του 75% του μέσου όρου της Ε.Ε., σε απομακρυσμένες περιφέρειες (τα υπερπόντια διαμερίσματα της Γαλλίας, τις Αζόρες, τη Μαδέρα και τις Κανάριες Νήσους), καθώς και σε αραιοκατοικημένες περιφέρειες της βόρειας Σουηδίας και της Φιλανδίας.

Στόχος 2: υποστήριξη της οικονομικής και κοινωνικής σύγκλισης σε τέσσερις τύπους περιφερειών με συγκεκριμένες δυσκολίες: περιφέρειες που αντιμετωπίζουν προβλήματα προσαρμογής στις αλλαγές στον βιομηχανικό τομέα και στον τομέα υπηρεσιών, φθίνουσες αγροτικές περιοχές, αστικές περιοχές που αντιμετωπίζουν προβλήματα και υποβαθμισμένες περιοχές που εξαρτώνται κατά κύριο λόγο από την αλιεία.

Στόχος 3: παροχή χρηματοδότησης σε όλες τις περιφέρειες της Ε.Ε., εκτός από αυτές που υπάγονται στο στόχο 1, για την προσαρμογή και τον εκσυγχρονισμό των πολιτικών και συστημάτων εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης.

7.4. ΤΙ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΚΑΝΕΙ ΤΟ Ε.Κ.Τ. ;

Το Ε.Κ.Τ. επικεντρώνει τις προτεραιότητές του στην παροχή υποστήριξης που χρειάζεται κάθε πολίτης προκειμένου να αυξήσει την απασχολησιμότητά του, μπορεί όμως να συμβάλει και στην βελτίωση των συστημάτων και των δομών προκειμένου να βελτιωθεί η λειτουργία της ίδιας της αγοράς εργασίας.

Το Ε.Κ.Τ. μπορεί να προσφέρει υποστήριξη για την επίτευξη ενός μεγάλου φάσματος πολιτικών στόχων, να βοηθήσει τα κράτη μέλη να αναπτύξουν την αγορά

εργασίας τους και τα προσόντα των εργαζομένων ή των ατόμων που αναζητούν εργασία. Τα κράτη μέλη και οι περιφέρειες σε όλη την Ε.Ε. ακολουθούν διαφορετικές προσεγγίσεις και διαθέτουν διαφορετικές δομές. Είναι αυτά που αποφασίζουν τους τομείς της πολιτικής στους οποίους θα επικεντρωθούν οι προτεραιότητες καθώς και τον καλύτερο δυνατό τρόπο αξιοποίησης των πόρων του Ε.Κ.Τ. στους τομείς για τους οποίους κρίνουν ότι υπάρχει μεγαλύτερη ανάγκη ανάπτυξης, ενώ ταυτόχρονα απαιτείται από αυτά να δώσουν ιδιαίτερη προσοχή στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων και στις ίσες ευκαιρίες καθώς επίσης και στην ανάγκη ένταξης των ενεργειών αυτών στα τοπικά σχέδια ανάπτυξης.

Τα προγράμματα του Ε.Κ.Τ. στα πλαίσια των οποίων θα εκτελεστούν αυτά τα σχέδια θα είναι επταετούς διάρκειας. Οι τομείς πολιτικής έχουν επίσης σχεδιαστεί κατά τρόπο που να συνδυάζονται με τα σχέδια δράσης για την απασχόληση που προτείνουν τα κράτη μέλη για την υλοποίηση της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση.

8. ΟΙ 5 ΤΟΜΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΤΟΥ Ε.Κ.Τ.

8.1. Ποιοι είναι οι τομείς πολιτικής;

α) Ανάπτυξη και προώθηση ενεργών πολιτικών για την αγορά εργασίας

- για την καταπολέμηση και πρόληψη της ανεργίας
- την πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας για γυναίκες και άνδρες
- τη διευκόλυνση της επανένταξης των μακροχρόνια άνεργων στην αγορά εργασίας
- την υποστήριξη της επαγγελματικής ενσωμάτωσης των νέων και των ατόμων που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας ύστερα από μια περίοδο απουσίας.

β) προώθηση των ίσων ευκαιριών για όλους, όσον αφορά την πρόσβαση στην αγορά εργασίας, με ιδιαίτερη έμφαση στα άτομα που απειλούνται περισσότερο από τον κοινωνικό αποκλεισμό.

γ) προώθηση και βελτίωση της κατάρτισης, της εκπαίδευσης και της παροχής συμβουλών, ως μέρος της πολιτικής για τη δια βίου επιμόρφωση για:

- τη διευκόλυνση και τη βελτίωση της πρόσβασης αλλά και της ενσωμάτωσης στην αγορά εργασίας

- τη βελτίωση και τη διατήρηση της απασχολησιμότητας και την προώθηση της κινητικότητας.

δ) προώθηση ενός ειδικευμένου, καταρτισμένου και προσαρμόσιμου εργατικού δυναμικού, της καινοτομίας και της προσαρμοστικότητας στην οργάνωση εργασίας, ανάπτυξη επιχειρησιακού πνεύματος και συνθηκών που διευκολύνουν τη δημιουργία θέσεων εργασίας, ανάπτυξη των δεξιοτήτων και ενίσχυση του εργατικού δυναμικού στην έρευνα, τις επιστήμες και την τεχνολογία.

ε) ειδικά μέτρα για τη βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της σταδιοδρομίας τους, της πρόσβασης σε νέες δυνατότητες απασχόλησης και της ίδρυσης δικών τους επιχειρήσεων, καθώς και για τη μείωση του κάθετου και οριζόντιου διαχωρισμού στην αγορά εργασίας λόγω φύλου.

8.2. ΠΩΣ ΜΠΟΡΟΥΝ ΑΥΤΟΙ ΟΙ ΤΟΜΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΝΑ ΒΟΗΘΗΣΟΥΝ ΤΟΥΣ ΠΟΛΙΤΕΣ ΚΑΙ ΝΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΗΣΟΥΝ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι πολιτικές για την αγορά εργασίας περιλαμβάνουν παροχή υποστήριξης προσαρμοσμένη στις ανάγκες του ατόμου καθώς και τον έγκαιρο εντοπισμό ατόμων, που μπορεί να βρίσκονται σε κίνδυνο, συνδυάζοντας ένα ευρύ φάσμα παροχής βοήθειας, όπως συνεντεύξεις, κατάρτιση που συνδέεται στενά με ένα προσωπικό σχέδιο δράσης, παροχή συμβουλών σταδιοδρομίας, υποστήριξη για την αναζήτηση εργασίας και επαγγελματική εμπειρία.

Οι άνεργοι χρειάζονται κατάρτιση ή άλλα ενεργά μέτρα, προτού καταστούν μακροχρόνια άνεργοι. Η ανάπτυξη της απασχολησιμότητας των νέων αποτελεί κύρια προϋπόθεση για την πρόληψη και την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων: επομένως, οι νέοι θα πρέπει να αυξήσουν την ικανότητα προσαρμογής τους στις τεχνολογικές και οικονομικές αλλαγές και να αναπτύξουν προσόντα που θα ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα της αγοράς εργασίας. Η γεφύρωση του χάσματος μεταξύ σχολείου και εργασίας, μέσω επαγγελματικών σχολών και σχολών μαθητείας, αποτελεί έναν τρόπο επίτευξης αυτού του στόχου.

Οι υπηρεσίες απασχόλησης μπορούν να διαδραματίσουν έναν πολύ σημαντικό ρόλο. Έχοντας την πρώτη επαφή με τους άνεργους, μπορούν να εντοπίσουν που υπάρχουν σημαντικές αντιστοιχίες ανάμεσα στα προσφερόμενα επαγγελματικά προσόντα και εκείνα που ζητά η αγορά εργασίας. Έτσι μπορούν να διαπιστώσουν πότε πρέπει να γίνουν παρεμβάσεις ώστε να μη χάσουν ορισμένα άτομα την επαφή τους με την αγορά εργασίας. Οι υπηρεσίες εργασίας πρέπει να ελέγχουν τα διαθέσιμα προσόντα καθώς και τις ανάγκες κατάρτισης και επανειδίκευσης των απασχολούμενων και των μη απασχολούμενων. Η νέα περίοδος, από το 2000 έως το 2006, επιτρέπει μια ευρύτερη αξιοποίηση των πόρων του Ε,Κ,Τ. σε αυτόν τον τομέα, σε σχέση με το παρελθόν: σε αυτήν περιλαμβάνονται η προπαρασκευαστική κατάρτιση, η παροχή συμβουλών, οι νέες πηγές απασχόλησης στον κοινωνικό τομέα (μη κερδοσκοπικός τομέας), η παροχή υποστήριξης της θέσης εργασίας και τα επιδόματα απασχόλησης.

Γι' αυτό χρειάζεται να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στα άτομα με ειδικές ανάγκες, στις εθνικές μειονότητες και άλλες ομάδες και άτομα που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες καθώς και την προετοιμασία ενός κατάλληλου συνδυασμού προληπτικών και ενεργών πολιτικών για να υποστηριχθεί η ένταξη αυτών των ομάδων και ατόμων στην αγορά εργασίας. Όμως τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι πολίτες συχνά αποτελούν συμπτώματα μιας ευρύτερης μορφής αποκλεισμού, επομένως η κάθε στρατηγική απαιτεί μια ολοκληρωμένη και συνολική προσέγγιση. Πρέπει να αξιοποιηθούν οι δυνατότητες των ΜΚΟ και των τοπικών ομάδων και σχεδίων, ως ένας αποτελεσματικός τρόπος προσέγγισης των ατόμων που έχουν πραγματική ανάγκη.

Πρέπει να βελτιωθούν τα συστήματα παροχής κατάρτισης που χρειάζονται οι πολίτες προκειμένου να παρακολουθήσουν τον μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας, ιδιαίτερα δε τα συστήματα για τη βελτίωση της πιστοποίησης σε εθνικό επίπεδο. Τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης πρέπει να ανταποκρίνονται περισσότερο στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και να παρέχουν σε κάθε άτομο τα βασικά προσόντα (από πλευράς γραφής, ανάγνωσης και αριθμητικής) με ιδιαίτερη έμφαση στους νέους με δυσκολίες εκμάθησης. Η επένδυση σε εκπαιδευτικά συστήματα λιγότερο αναπτυγμένων περιφερειών αποδείχτηκε ζωτικής σημασίας κατά το παρελθόν.

9. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ Ε.Κ.Τ.

Το Ε.Κ.Τ. μπορεί να συμβάλει στη συνεργασία μεταξύ εργοδοτών, εργατικών ενώσεων και δημοσίων αρχών για τον εκσυγχρονισμό του τρόπου και των μορφών εργασίας και να βοηθήσει το εργατικό δυναμικό να προσαρμοστεί καλύτερα στην αλλαγή. Η ενθάρρυνση της δημιουργίας θέσεων εργασίας και η αύξηση των δυνατοτήτων κατάρτισης συμβάλλουν επίσης στη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας.

Η παροχή υποστήριξης στους πολίτες πρέπει να αποβλέπει στη διευκόλυνση της προσαρμογής τους στις νέες τεχνολογίες και συνθήκες της αγοράς. Η ετοιμότητα για αλλαγή διαδραματίζει σημαντικό ρόλο, ειδικά για τις ΜΜΕ, που συχνά χρειάζονται την υποστήριξη υπηρεσιών παροχής συμβουλών και κατάρτισης. Πρέπει επίσης να γίνουν περισσότερα όσον αφορά το συνδυασμό της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Οι ενέργειες κατάρτισης και επανειδίκευσης πρέπει να συνδέονται στενά με τα σχέδια οικονομικής ανάπτυξης, ανεξάρτητα από το αν πρόκειται για σχέδια ανάπτυξης ή σχέδια για την παροχή βασικών συνθηκών ανάπτυξης σε έναν ελπιδοφόρο τομέα (π.χ. Έρευνα και ανάπτυξη).

Το επιχειρησιακό πνεύμα μπορεί να προωθεί μέσω επιδοτήσεων ή άλλων μορφών υποστήριξης για άτομα που ξεκινούν τη δική τους επιχείρηση, καθώς επίσης και με την παροχή πληροφόρησης, κατάρτισης και καθοδήγησης. Μπορεί επίσης να προωθεί με την πλήρη αξιοποίηση των δυνατοτήτων που προσφέρουν ορισμένοι τομείς (τοπική / κοινωνική οικονομία, νέοι τομείς εργασίας).

Παρ' ό,τι η ισότητα των ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες πρέπει να αποτελεί τον πυρήνα όλων των ενεργειών του Ε.Κ.Τ., απαιτείται επίσης η ανάληψη συγκεκριμένης ενεργού δράσης. Η δράση αυτή πρέπει να βασίζεται σε μια σαφή ανάλυση της κατάστασης, με στόχους που θα αποβλέπουν στη διόρθωση των ανισορροπιών. Η διακριτική μεταχείριση μπορεί να αντιμετωπιστεί με τον καθορισμό ορίων για την εκπροσώπηση των γυναικών σε συγκεκριμένα επίπεδα ή τομείς και με τη θέσπιση προγραμμάτων που θα απευθύνονται ειδικά σε γυναίκες (π.χ. για το επιχειρησιακό πνεύμα).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΔΕΙΚΤΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

ΑΓΓΛΙΑ

Προβλήματα στην απασχόληση

Η Αγγλία είχε αύξηση της απασχόλησης και, 77,8% και 64,6% αντιστοίχως, οι δείκτες για τις γυναίκες και τους άντρες είναι αρκετά υψηλότεροι από το μέσο όρο της κοινότητας. Ο δείκτης ανεργίας έχει μειωθεί στο 5,5%, αρκετά κάτω από το μέσο όρο της κοινότητας. Όμως σημαντικά δομικά προβλήματα επιμένουν:

- Σε εθνικό επίπεδο, παρά την αύξηση του ρόλου και της ορατότητας, δεν υπάρχει γενική προσέγγιση στην ανάμειξη των κοινωνικών εταίρων, συνεπώς παραμένουν περιορισμένοι σε ένα αριθμό συγκεκριμένων θεμάτων.
- Παρά τη μείωση, το χάσμα των γενεών στους μισθούς και η τρέχουσα ανισορροπία στην εκπροσώπηση γυναικών και αντρών παραμένουν υψηλά σε σύγκριση με τους μέσους όρους της κοινότητας. Η πρόβλεψη των διαθέσιμων εγκαταστάσεων για την φροντίδα των παιδιών, παρά το γεγονός ότι έχει αρχίσει να βελτιώνεται, χρειάζεται περισσότερη πρόνοια.
- Οι εισροές στην μακροχρόνια ανεργία των νέων ανέργων και των ενηλίκων μειώθηκαν ελαφρά αλλά είναι ακόμα αρκετά υψηλές. Η αδράνεια, η

μακροχρόνια ανεργία, και η χαμηλή απασχόληση επικεντρώνονται στα νοικοκυριά σε συγκεκριμένες περιοχές και σε μειονεκτικές κοινωνικές ομάδες.

- Το χαμηλό επίπεδο των βασικών ικανοτήτων του εργατικού δυναμικού συνεισφέρει στην προβολή του χάσματος των ικανοτήτων και στα επίπεδα της παραγωγικότητας των εργατών, τα οποία παρά τις πρόσφατες βελτιώσεις, παραμένουν χαμηλά.

Υστερα από ανάλυση, φαίνεται ότι απαιτούνται περισσότερες προσπάθειες όσον αφορά τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση και συστάσεις που αφορούν: την προσέγγιση των συνεργατών, την γενεαλογική ανισορροπία, της δραστήριες στρατηγικές, ειδικά για τους ενήλικους και τις κοινωνικές ομάδες που μειονεκτούν.

Συνεπώς, η Αγγλία πρέπει:

1. Να ενθαρρύνει περισσότερο την κοινωνική συνεργασία σε εθνικό επίπεδο, ιδιαίτερα για να βελτιώσει την παραγωγικότητα και τις ικανότητες, και τον εκσυγχρονισμό της εργαζόμενης ζωής.
2. Να ενισχύσει τις προσπάθειες για την μείωση του χάσματος στους μισθούς και να βελτιώσει την ισορροπία στην εκπροσώπηση ανάμεσα στις γυναίκες και στους άντρες στα διάφορα επαγγέλματα και τομείς, με την ανάμειξη όλων των σχετικών οργάνων, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων και δίνοντας τη δυνατότητα της παρακολούθησης με τους κατάλληλους εξακριβώσιμους δείκτες και στόχους. Επιπλέον να εφαρμόσει και να παρακολουθήσει την επιρροή των μέτρων που έχουν παρθεί για την παροχή διαθέσιμων εγκαταστάσεων για την φροντίδα των παιδιών.
3. Να ενισχύσει τις στρατηγικές για την ενεργοποίηση της αγοράς εργασίας για τους ενήλικες ανέργους. Επίσης ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί σε κοινωνικές ομάδες που αντιμετωπίζουν συγκεκριμένα προβλήματα στην αγορά εργασίας.
4. Να ενισχύσει τις τρέχουσες προσπάθειες για να ενθαρρύνει και να αναπτύξει την εκπαίδευση της εργασίας, την εξειδικευμένη εργασία, έτσι ώστε να αυξηθούν οι ικανότητες του εργατικού δυναμικού και να καλυφθούν τα χαμηλά επίπεδα των βασικών ικανοτήτων.

ΑΥΣΤΡΙΑ

Προβλήματα στην απασχόληση

Η απόδοση της αυστριακής αγοράς εργασίας βελτιώθηκε τον περασμένο χρόνο με ένα δείκτη καθολικής απασχόλησης 68,3% και 59,4% για τις γυναίκες, να είναι πολύ κοντά στο μέσο όρο της κοινότητας. Η καθολική ανεργία μειώθηκε σε 3,7% και μαζί με την μακροχρόνια ανεργία της νεολαίας είναι ακόμα από τις χαμηλότερες της κοινότητας. Παρά την καθολικά καλή απόδοση, παραμένουν ακόμα κάποια δομικά προβλήματα στην αγορά εργασίας:

- Όσον αφορά το θέμα της εξασφάλισης επαρκούς εργατικού αποθέματος σε μια στενότητα της αγοράς εργασίας, υπάρχει χώρος για την ενίσχυση της συμμετοχής των μεγαλύτερων σε ηλικία και των χαμηλόμισθων εργατών, όπως εθνικές μειονότητες και μετανάστες εργαζόμενοι.
- Υπάρχει ακόμα ένα μεγάλο χάσμα γενεών στην απασχόληση και ένα από τα μεγαλύτερα χάσματα μισθών στην κοινότητα, τα οποία απαιτούν νέα μέτρα για την διευκόλυνση του συμβιβασμού της δουλειάς και της οικογενειακής ζωής. Ο δείκτης κάλυψης της φροντίδας των παιδιών είναι μεταξύ των χαμηλότερων στην κοινότητα και πρέπει να αυξηθεί.
- Γίνονται προσπάθειες για να προσδιοριστεί μια κατανοητή στρατηγική εκπαίδευσης εφ' όρου ζωής, με την συμμετοχή όλων των απαραίτητων οργάνων.

Υστέρια από εξέταση, φαίνεται ότι απαιτούνται περισσότερες προσπάθειες όσον αφορά τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση και συστάσεις που αφορούν: αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας, πρόληψη για το χάσμα γενεών και την φροντίδα των παιδιών και εκπαίδευση εφ' όρου ζωής.

Παρ' όλα αυτά η Αυστρία πρέπει:

1. Να αναπτύξει στρατηγικές προκειμένου να εξασφαλίσει ένα επαρκές εργατικό απόθεμα στο μέλλον. Επί αυτού του περιεχομένου, η Αυστρία θα πρέπει να πάρει μέτρα για την αύξηση της συμμετοχής των μεγαλύτερων σε ηλικία εργατών, των χαμηλόμισθων και αυτών που δεν έχουν πολλά προσόντα και να βελτιώσουν τις

ίσες ευκαιρίες για τις εθνικές μειονότητες και τους μετανάστες στην αγορά εργασίας.

2. Να αναπτύξει μια στρατηγική βασισμένη σε στόχους με σκοπό τη μείωση του χάσματος των γενεών σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους. Να προωθήσει σε όλα τα επίπεδα δράση για να μειώσει το χάσμα των γενεών στην απασχόληση με την παροχή εγκαταστάσεων για την φροντίδα των παιδιών και με την προαγωγή στρατηγικών για την διευκόλυνση του συμβιβασμού εργασίας και οικογενειακής ζωής.
3. Να υιοθετήσει και να εφαρμόσει μια κατανοητή στρατηγική όσον αφορά την εκπαίδευση εφ' όρου ζωής σε συμφωνία με όλα τα εμπλεκόμενα μέρη. Αυτή η στρατηγική θα ενισχύσει τους δεσμούς ανάμεσα στην υποχρεωτική και στην ανώτερη εκπαίδευση, στην αδιάκοπη εξάσκηση και στην εκπαίδευση των ενηλίκων.

ΒΕΛΓΙΟ

Προβλήματα στην απόδοση εργασίας

Η Βελγική αγορά εργασίας βελτιώθηκε το 2000 με μία αύξηση του δείκτη απασχόλησης σε 60,5%, ακόμα κάτω από το στόχο της Λισσαβόνας που ήταν 70%. Μια επιπλέον πτώση του δείκτη ανεργίας σε 7% καταγράφηκε και η ανάπτυξη της απασχόλησης μαζεύτηκε για να ταιριάζει με τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Κοινότητας που είναι 1,8%. Παρ' όλα αυτά, οι μακράς διάρκειας προκλήσεις συναντώνται μόνο σταδιακά:

- Εισροές στην μακροχρόνια ανεργία είναι υψηλές και παρά την μείωση, το απόθεμα των μακροχρόνια ανέργων (3,8 του εργατικού δυναμικού το 2000) είναι υψηλότερο από το μέσο όρο της κοινότητας.
- Συμμέτοχη στην απασχόληση των ηλικιωμένων εργατών είναι η χαμηλότερη στην κοινότητα (26,3%, 11,4 μονάδες κάτω από το μέσο όρο της κοινότητας).

Μετά από διεξοδική ανάλυση, φαίνεται ότι περισσότερες προσπάθειες απαιτούνται για τις κατευθυντήριες γραμμές, για την απασχόληση και συστάσεις που

αφορούν: εφαρμογή μιας προληπτικής στρατηγικής ειδικά για τους ενήλικους, αύξηση του δείκτη απασχόλησης μεταξύ ηλικιωμένων εργατών και γυναικών.

Παρ' όλα αυτά το Βέλγιο πρέπει:

1. Να μειώσει τις εισροές στην μακροχρόνια ανεργία με το να κάνει αποφασιστικά βήματα , να εφαρμόσει ένα κατάλληλο σύστημα πρόωπης παρέμβασης για τους ανέργους: να εξετάσει την επιρροή της νέας, πιο προσωπικής προσέγγισης προς όλους τους νέους άνεργους.
2. Να ασκήσει εντονότερη δράση με την προοπτική να αυξήσει το δείκτη απασχόλησης για τις γυναίκες και τους ηλικιωμένους. Το Βέλγιο πρέπει, ιδιαίτερα, να εξετάσει την επιρροή των πρόσφατων μέτρων και να πάρει καινούργια μέτρα για την παρεμπόδιση της πρόωπης απόσυρσης των εργατών από την εργασία τους.
3. Να πάρει επιπλέον μέτρα για να ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να εργαστούν, και τους εργοδότες να δημιουργήσουν νέες θέσεις απασχόλησης, και να παρακολουθήσουν την επιρροή των μέτρων που ήδη έχουν παρθεί.
4. Να ενισχύσει, σε συνεργασία με όλους τους παράγοντες, την ανάπτυξη και την εφαρμογή μιας περιεκτικής στρατηγικής μάθησης για να εμποδίσει την έλλειψη ικανοτήτων, να αυξήσει την έλξη σε τεχνική και επαγγελματικού προσανατολισμού εκπαίδευση και να χτίσει μια πιο σταθερή θεμελίωση για μόρφωση βασισμένη στην οικονομία και στην κοινωνία.
5. Να συνεχίσει, μαζί με τους άλλους κοινωνικούς εταίρους, τις προσπάθειες για καλύτερη, ασφαλή κοινοπραξία με μεγαλύτερη ελαστικότητα στην αγορά εργασίας.

ΓΑΛΛΙΑ

Προβλήματα στην απασχόληση

Η κατάσταση της απασχόλησης εξακολουθεί να βελπώνεται. Σε 62,2% ο καθολικός δείκτης απασχόλησης είναι κοντά στον μέσο όρο της κοινότητας, καθώς ο

δείκτης της γυναικείας απασχόλησης υπερβαίνει το μέσο όρο. Όμως σημαντικά δομικά προβλήματα παραμένουν:

- Ο δείκτης απασχόλησης ατόμων ηλικίας από 55 έως 64 ετών αυξήθηκε το 2000 αλλά παραμένει χαμηλότερος από τον μέσο όρο της κοινότητας (29,7% σε σύγκριση με 37,7%).
- Ο δείκτης ανεργίας εξακολουθεί να υπερβαίνει το μέσο όρο της κοινότητας (9,5% σε σύγκριση με 8,2%).
- Ο εκμοντερνισμός της οργάνωσης της εργασίας πρέπει να επιδιωχθεί. Η εφαρμογή της νομοθεσίας του ωραρίου εργασίας αποτελεί μια νέα, σημαντική πρόκληση για τις μικρές επιχειρήσεις.
- Η εκπαίδευση εφ' όρου ζωής πρέπει να προαχθεί και ο κοινωνικός διάλογος πρέπει να ενδυναμωθεί σ' αυτό τον τομέα.

Ύστερα από ανάλυση, φαίνεται ότι απαιτούνται περισσότερες προσπάθειες όσον αφορά τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση και συστάσεις που αφορούν: αύξηση της συμμετοχής των γεροντότερων στην αγορά εργασίας, αποφυγή της ανεργίας και εφαρμογή της νομοθεσίας για 35 ώρες εργασίας την εβδομάδα και τέλος εκπαίδευση εφ' όρου ζωής.

Παρ' όλα αυτά η Γαλλία πρέπει:

1. Να ενισχύσει τις προσπάθειες για την συγκράτηση των μεγαλύτερων εργατών από την πρόωπη συνταξιοδότηση με την ανάπτυξη μιας πιο κατανοητής προσέγγισης των ενεργών γηράσκων, με την βοήθεια των κοινωνικών εταίρων.
2. Να επιδιώξει την εφαρμογή του σχεδίου της προσωποποιημένης και πρόωμης παρέμβασης για τους ανέργους. Να εξετάσει την αποτελεσματικότητα και να εκτιμήσει την επιρροή των προσπαθειών για την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για νέους ανθρώπους.
3. Να εντείνει τις προσπάθειες για την εκμοντέρνιση της οργάνωσης της εργασίας, με σκοπό τον καλύτερο συνδυασμό της ασφαλείας με την μεγαλύτερη ικανότητα προσαρμογής για να εξασφαλίσει την επιτυχία στην απασχόληση. Στενή παρακολούθηση των επιδράσεων της εφαρμογής της νομοθεσίας των 35 ωρών εργασίας την εβδομάδα, ιδιαίτερα στις μικρές επιχειρήσεις.

4. Να επιδιώξει προσπάθειες με την οργάνωση του κοινωνικού διαλόγου να βελτιώσει την αποτελεσματικότητα του συνεχούς εκπαιδευτικού συστήματος και να παράγει μια κατανοητή στρατηγική εκπαίδευσης εφ' όρου ζωής.

ΓΕΡΜΑΝΙΑ

Προβλήματα στην απόδοση απασχόλησης

Θετικές καθολικές τάσεις απασχόλησης και ανεργίας των προσφάτων χρόνων επιβεβαιώθηκαν το 2000 καθώς ο καθολικός δείκτης απασχόλησης του 65,3% ξεπερνά το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής κοινότητας, παραμένει 5 μονάδες κάτω από τους στόχους της Λισσαβόνας. Οι προκλήσεις που ακόμα αντιμετωπίζει η αγορά εργασίας της Γερμανίας είναι:

- Ο δείκτης απασχόλησης ηλικίας από 55 έως 64 ετών σε 37,3%, ο οποίος μειώθηκε ελαφρά κάτω από το μέσο όρο της κοινότητας.
- Σχετικά αργές μειώσεις της μακροχρόνιας ανεργίας, που ακόμα υπολογίζονται για το 4% του εργατικού δυναμικού με επίμονες τοπικές διαφορές, αξιοσημείωτες στους δείκτες ανεργίας. Καθώς, οι στρατηγικές της ενεργής αγοράς εργασίας μπορούσαν να απαλύνουν την επιρροή των αλλαγών, τα αποτελέσματα αυτών των στρατηγικών στο ανατολικό μέρος της χώρας είναι ανάμικτα.
- Ένα υψηλό κενό στις πληρωμές, σύμφωνα με διαθέσιμες πληροφορίες, και σχετικά λίγες εγκαταστάσεις για την φροντίδα των παιδιών.
- Η ανάγκη για την εκμοντέρνιση της οργάνωσης της δουλειάς και για ουσιαστική, συνεχή προσπάθεια μάθησης, για να ξεπεράσει τα κενά των ικανοτήτων και να αυξήσει γενικά το επίπεδο των προσόντων στην αγορά εργασίας.

Υστερα από διεξοδική ανάλυση φαίνεται ότι απαιτούνται περισσότερες προσπάθειες όσον αφορά τις κατευθυντήριες γραμμές και συστάσεις που αφορούν: αύξηση της συμμετοχής όλων των ατόμων στην αγορά εργασίας, μάθηση για όλη την διάρκεια της ζωής και ίσες ευκαιρίες.

Παρ' όλα αυτά η Γερμανία πρέπει:

1. Προκειμένου να μειώσει σημαντικά την μακροχρόνια ανεργία να αφοσιώσει επιπρόσθετες προσπάθειες στην πρόληψη των εισροών στην μακροχρόνια ανεργία, ιδιαίτερα στο ανατολικό μέρος της χώρας και με σεβασμό στις εθνικές μειονότητες και στους μετανάστες εργάτες, και να αυξήσει την αποτελεσματικότητα των στρατηγικών της ενεργούς αγοράς εργασίας.
2. Να συνεχίσει να μετακινεί τα εμπόδια που αποθαρρύνουν την συμμετοχή στην αγορά εργασίας των ηλικιωμένων και άλλων κοινωνικών ομάδων που βρίσκονται σε κίνδυνο.
3. Να πάρει μέτρα, όπου είναι απαραίτητο στην οργάνωση της "Συμμαχίας για Δουλειές", να κάνει τα συμβόλαια εργασίας και τις εργατικές οργανώσεις πιο ελαστικές. Να αντιμετωπίσει τα κενά ικανοτήτων στην αγορά εργασίας μέσω της εφαρμογής συμφωνημένων βελτιώσεων για αρχική και συνεχή εκπαίδευση και μέσω της ανάπτυξης μιας περιεκτικής στρατηγικής για μάθηση καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής, η οποία θα υποστηρίζεται από ποιοτικούς στόχους.
4. Να δυναμώσουν τη δράση για την μείωση των κενών στις πληρωμές, να προάγουν την διαθεσιμότητα εγκαταστάσεων για την φροντίδα των παιδιών και να βελτιώσει την ανταπόκριση με ώρες εργασίας και προγράμματα σχολικά.

ΔΑΝΙΑ

Προβλήματα στην απόδοση απασχόλησης

Η κατάσταση στην αγορά εργασίας παραμένει πολύ ευνοϊκή με τον υψηλότερο δείκτη απασχόλησης γυναικών στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα (71,6%), έναν από τους υψηλότερους δείκτες απασχόλησης αντρών (80,8%) και έναν από τους χαμηλότερους δείκτες ανεργίας (4,7%). Καθώς η Δανία επιτυγχάνει τους στόχους της Λισσαβόνας, σημαντικές προκλήσεις για την Δανία είναι:

- Η στενότητα της αγοράς εργασίας για το 2000, καθώς ένα σημαντικό μέρος του εργαζόμενου πληθυσμού είναι σε πρώιμη σύνταξη ή σε κοινωνικά ωφέλη, και ο δείκτης απασχόλησης παραμένει χαμηλός στους μετανάστες εργάτες.

Υστερα από διεξοδική ανάλυση φαίνεται ότι περισσότερες προσπάθειες απαιτούνται για τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση και συστάσεις που αφορούν: την αύξηση στην συμμετοχή στην αγορά εργασίας.

Παρ' όλα αυτά η Δανία πρέπει:

1. Να επιδιώξει κίνητρα για να ενθαρρύνει ακόμα περισσότερους ανθρώπους να απασχοληθούν, ιδιαίτερα μέσω επιπλέον ανάπτυξης της αποκλειστικής αγοράς εργασίας και επιπλέον προσπάθειες για την ενσωμάτωση των μεταναστών εργατών.

ΕΛΛΑΔΑ

Προβλήματα στην απασχόληση

Η Ελλάδα ακόμα έχει έναν από τους χαμηλότερους δείκτες απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα (55,6% καθολικά και 40,9% για τις γυναίκες). Η ανεργία έχει τώρα σταθεροποιηθεί στο 11% - πάνω από το μέσο όρο της κοινότητας - με αύξηση της απασχόλησης που υπερτερεί των μακροχρόνιων δομικών αυξήσεων του εργατικού δυναμικού. Η μακροχρόνια ανεργία έχει μειωθεί σε 6,2% αλλά παραμένει σημαντικά υψηλότερη από τον μέσο όρο της κοινότητας. Αυτή η κατάσταση καθρεφτίζει τα ακόλουθα δομικά προβλήματα στην αγορά εργασίας:

- Τον χαμηλό δείκτη απασχόλησης, καθώς υπάρχουν ακόμα πιθανότητες ανεκμετάλλευτης δημιουργίας θέσεων εργασίας στις μικρές και μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις και υπηρεσίες που βασίζονται στην οικονομία.
- Ενάντια στο νεότερο παρελθόν, η γυναικεία και μακροχρόνια ανεργία, οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης δεν μεταφέρουν ακόμη μια προληπτική και προσωπική προσέγγιση. Παρά τις προσπάθειες να παρακολουθήσουν τις στατιστικές δεν είναι ακόμη διαθέσιμο ένα περιεκτικό και κατανοητό σύστημα.
- Εκπαιδευτικοί ανασχηματισμοί περιλαμβάνουν βήματα για την ανάπτυξη της μάθησης εφ' όρου ζωής, αλλά δεν υπάρχει ακόμη ξεκάθαρη καθολική

στρατηγική, αλλά η εκπαιδευτική και επαγγελματική εκπαίδευση χρειάζεται περισσότερες βελτιώσεις.

- Καθώς η πρόσφατη αγορά εργασίας ανασχηματίζεται αποτελεί μια σημαντική κίνηση προς τον εκσυγχρονισμό της εργασίας, υπάρχει όμως χώρος για επιπλέον βελτίωση. Η επιτυχία σε αυτόν τον τομέα θα απαιτήσει την ενεργή συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων.
- Υπάρχουν γενικότερα κενά στην απασχόληση και στην ανεργία, τα οποία θα πρέπει να επιλυθούν μεταξύ των άλλων με την αύξηση της πρόνοιας για εγκαταστάσεις για την φροντίδα των παιδιών.

Ύστερα από ανάλυση, φαίνεται ότι απαιτούνται περισσότερες προσπάθειες όσον αφορά τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση και συστάσεις που αφορούν: πρόληψη της ανεργίας, μάθηση εφ' όρου ζωής, η εκμοντέρνιση της οργάνωσης της εργασίας.

Παρ' όλα αυτά η Ελλάδα πρέπει:

1. Να βελτιώσει την οργάνωση της στρατηγικής, ιδιαίτερα με την ανάπτυξη ενός σετ καλά συντονισμένων και ισορροπημένων στρατηγικών για την εφαρμογή των κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση με σκοπό την αύξηση του δείκτη απασχόλησης, ιδιαίτερα για τις γυναίκες και τους νέους ανθρώπους.
2. Να επιτυγχάνει την αναδόμηση των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης και να ασκήσει αποφασιστική δράση για να εμποδίσει τους νέους και ενήλικους ανέργους να παρασυρθούν στην μακροχρόνια ανεργία.
3. Περαιτέρω ανάπτυξη και εφαρμογή μιας κατανοητής στρατηγικής για εκπαίδευση εφ' όρου ζωής, να αυξήσει την επένδυση στην βελτίωση των συστημάτων εκπαιδευτικής και επαγγελματικής εξάσκησης συμπεριλαμβανόμενης της μαθητείας, προκειμένου να αυξήσει τις ικανότητες του εργατικού δυναμικού και να εξυπηρετήσει τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.
4. Να εξασφαλίσει την πλήρη εφαρμογή του πρόσφατου ανασχηματισμού της αγοράς εργασίας, με την στενή συνεργασία των κοινωνικών εταίρων.

5. Να πάρει αποτελεσματική δράση για να μειώσει τα κενά στην απασχόληση και την ανεργία. Επίσης θα πρέπει να επεκταθούν οι εγκαταστάσεις για την φροντίδα των παιδιών.

ΙΤΑΛΙΑ

Προβλήματα στην απασχόληση

Όπως και τα προηγούμενα χρόνια η απασχόληση αυξάνεται και η ανεργία μειώνεται. Όμως αυτές οι βελτιώσεις αφήνουν αρκετά δομικά προβλήματα στην Ιταλική αγορά εργασίας ακόμα άλυτα:

- Ο χαμηλός δείκτης απασχόλησης του 53,3% είναι ακόμα 10 μονάδες κάτω από το μέσο όρο της κοινότητας. Ο δείκτης απασχόλησης των γυναικών (39,6%) είναι ο χαμηλότερος στην κοινότητα και για τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους ένας από τους χαμηλότερους στην κοινότητα (27,8%).
- Χρειάζεται περισσότερος εκσυγχρονισμός της οργάνωσης της εργασίας.
- Η ανεργία μειώθηκε σε 10,5% αλλά παραμένει σχεδόν 2 μονάδες πάνω από το μέσο όρο της κοινότητας. Οι τοπικές διαφορές παραμένουν με τους δείκτες ανεργίας να κλιμακώνονται από 5% σε 20%, παρά την πρόσφατη υψηλή ανάπτυξη στα νότια της χώρας.
- Το ευρύτερο χάσμα γενεών - σε 27,9% - είναι χαρακτηριστικό της αγοράς εργασίας, ιδιαίτερα στις νότιες περιοχές, και η γυναικεία ανεργία σε 14,4%, είναι σχεδόν διπλάσια από τον δείκτη ανεργίας των αντρών που είναι 8%.
- Όσον αφορά το χαμηλό επίπεδο των επιτευγμάτων στην εκπαίδευση και στην συμμετοχή στην μάθηση, απαιτούνται βελτιώσεις στην προσέγγιση για την εκπαίδευση εφ' όρου ζωής.

Ύστερα από ανάλυση, φαίνεται ότι απαιτούνται περισσότερες προσπάθειες όσον αφορά τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση και συστάσεις που αφορούν: την απαραίτητη πολιτική συμμετοχή για την ανάπτυξη της απασχόλησης, να μειώσουν τις τοπικές ανισοροπίες και να αντισταθούν στην αδήλωτη εργασία. Κινητοποίηση και πρόληψη της ανεργίας, το χάσμα γενεών και την εφ' όρου ζωής εκπαίδευση.

Συνεπώς η Ιταλία πρέπει:

1. Να συνεχίσει την πολιτική ανασχηματισμών για να διατηρήσει την αύξηση των δεικτών απασχόλησης, ειδικότερα για τις γυναίκες και τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργάτες. Τέτοιοι ανασχηματισμοί θα πρέπει να αφοσιώνονται στις τοπικές ανισοροπίες με την ενίσχυση των πολιτικών απασχολησιμότητας και με την προώθηση της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας και της μείωσης της αδήλωτης εργασίας, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους.
2. Να συνεχίσει την αύξηση της ελαστικότητας της αγοράς εργασίας με την προοπτική για καλύτερο συνδυασμό της ασφάλειας με την ικανότητα προσαρμογής για την διευκόλυνση της επιτυχίας στην απασχόληση. Να συνεχίσει την εφαρμογή του ανασχηματισμού στο σύστημα συνταξιοδότησης. Να συνεχίσει τις προσπάθειες για τη μείωση των φορολογικών επιβαρύνσεων της εργασίας, ειδικά στους χαμηλόμισθους και τους εργάτες που δεν έχουν πολλές ικανότητες.
3. Όσον αφορά τις πολιτικές απασχόλησης να ενεργήσει για την πρόληψη την εισροή των νέων και ενήλικων ανέργων ανθρώπων στην μακροχρόνια ανεργία. Τέτοια δράση πρέπει να περιλαμβάνει: την πλήρη εφαρμογή του ανασχηματισμού των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης σε όλη τη χώρα.
4. Να βελτιώσει την αποτελεσματικότητα των πολιτικών κινητοποίησης της αγοράς εργασίας και να εφαρμόσει συγκεκριμένα μέτρα για να μειώσει το χάσμα γενεών στην απασχόληση και την ανεργία με μια καθολική προσέγγιση και κυρίως με το να θέσει στόχους για την παροχή υπηρεσιών φροντίδας για παιδιά.
5. Να συνεχίσει τις προσπάθειες για την υιοθέτηση και την εφαρμογή μιας κατανοητής στρατηγικής για εφ' όρου ζωής εκπαίδευση, με το να θέσει στόχους. Οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να συνεχίσουν τις προσπάθειες για να παράσχουν περισσότερες ευκαιρίες εκπαίδευσης στο εργατικό δυναμικό.

ΙΡΛΑΝΔΙΑ

Προβλήματα στην απασχόληση

Η οικονομική και απασχολησιακή απόδοση της Ιρλανδίας είναι πολύ καλή. Ο δείκτης καθολικής απασχόλησης (65,1%) είναι υψηλότερος από το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Κοινότητας και οι ήδη χαμηλοί δείκτες ανεργίας εξακολουθούν να μειώνονται για όλες τις κοινωνικές ομάδες. Αυτές οι εξελίξεις δείχνουν μια επιπλέον στενότητα της αγοράς και κάποια δομικά προβλήματα υπάρχουν ακόμη:

- Καθώς οι ελλείψεις εργατικού αποθέματος έχουν αυξηθεί τα τελευταία χρόνια και έχουν πυροδοτήσει τις πληθωριστικές πιέσεις της μισθοδοσίας, ο δείκτης απασχόλησης των γυναικών έχει μόλις φτάσει τον μέσο όρο της κοινότητας (54%) και το χάσμα γενεών στην απασχόληση παραμένει υψηλό.
- Επί αυτού του περιεχομένου, χρειάζεται επιπλέον προσπάθεια για την ενίσχυση των χαμηλών δεικτών συμμετοχής στην εκπαίδευση, ιδιαίτερα μεταξύ αυτών που εργάζονται – αξιοσημείωτες τοπικές διαφορές – στους δείκτες απασχόλησης και ανεργίας αλλά και σε μορφωτικά επίπεδα – βάζουν σε κίνδυνο την επικείμενη σταθερή και ισορροπημένη ανάπτυξη.

Μετά από ανάλυση, φαίνεται ότι απαιτούνται περαιτέρω προσπάθειες όσον αφορά τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση και συστάσεις που αφορούν: αύξηση των δεικτών συμμετοχής στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα στις γυναίκες, εκπαίδευση εφ' όρου ζωής – ιδιαίτερα επιχειρησιακή εκπαίδευση.

Παρ' όλα αυτά η Ιρλανδία πρέπει:

1. Να επιδιώξει περισσότερο κατανοητή στρατηγική για να αυξήσει το απόθεμα εργατών και τους δείκτες απασχόλησης. Ιδιαίτερες προσπάθειες πρέπει να γίνουν για να κινητοποιήσει και να συγκροτήσει τους οικονομικά αδρανείς ανθρώπους στην αγορά εργασίας.
2. Να συνεχίσει τις προσπάθειες για να διατηρήσει την αύξηση της παραγωγικότητας και την αναβάθμιση των ικανοτήτων και των προσώπων του εργατικού δυναμικού, από την αυξημένη έμφαση στην ενδοεπιχειρησιακή

εκπαίδευση και εφ' όρου ζωής, με το να θέσει καθολικούς στόχους. Για την επίτευξη αυτών των στόχων απαιτείται η ανάπτυξη και η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων.

3. Όσον αφορά το πρόγραμμα της στρατηγικής, αναφέρονται ανισορροπίες στην απασχόληση και την ανεργία, δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και ανθρώπινη κεφαλαιουχική δωρεά σε διάφορες περιοχές της Ιρλανδίας.

ΙΣΠΑΝΙΑ

Προβλήματα στην απασχόληση

Η Ισπανία έχει βιώσει σταθερή και θετική οικονομική και απασχολησιακή αύξηση τα τελευταία χρόνια, αλλά σοβαρές προκλήσεις ακόμα παραμένουν:

- Η ανεργία είναι ακόμα πολύ υψηλή (14,1%). Η μακροχρόνια ανεργία έχει μειωθεί, όμως οι γυναίκες παραμένουν ακόμα αρνητικά επηρεασμένες από την ανεργία.
- Ο δείκτης απασχόλησης που είναι 55%, παρά την αύξηση, παραμένει από τους χαμηλότερους στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα. Παρά το γεγονός, ότι ο δείκτης γυναικείας απασχόλησης αυξάνεται σταθερά, σε 40,3% είναι ακόμη ένας από τους χαμηλότερους στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα. Το χάσμα γενεών τόσο στην ανεργία, όσο και στην απασχόληση είναι μεταξύ των υψηλότερων στην κοινότητα (29,6%).
- Οι τοπικές διαφορές είναι μεγάλες καθώς η γεωγραφική κινητικότητα είναι πολύ χαμηλή.
- Καθώς τα επίπεδα των εκπαιδευτικών επιτευξέων και της συμμετοχής στη μάθηση είναι πολύ χαμηλά, μια πλήρως συνεπής και κατανοητή προσέγγιση στη μάθηση εφ' όρου ζωής δεν έχει ακόμα καθιερωθεί.
- Η απασχόληση με συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι πολύ συνηθισμένη. Τα περισσότερα από αυτά τα προσωρινά συμβόλαια είναι περιορισμένης διάρκειας και βασικά υπογράφονται από τις γυναίκες και τους νέους ανθρώπους.

Υστερα από ανάλυση, φαίνεται ότι απαιτούνται περισσότερες προσπάθειες όσον αφορά τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση και συστάσεις που

αφορούν: δραστηριοποίηση και αποτροπή της ανεργίας, εκπαίδευση εφ' όρου ζωής, ικανότητα προσαρμογής και τοπικές διαφορές.

Παρ' όλα αυτά η Ισπανία πρέπει:

1. Να ολοκληρώσει τον εκσυγχρονισμό των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης, έτσι ώστε να βελτιώσει την αποτελεσματικότητά τους, και να επιταχύνει την εφαρμογή της προληπτικής προσέγγισης, ειδικότερα με σεβασμό στους ενήλικους άνεργους έτσι ώστε να καλύψει τους ενδεχόμενους δικαιούχους. Αυτές οι προσπάθειες θα πρέπει να περιλαμβάνουν την ολοκλήρωση το συστήματος στατιστικής παρακολούθησης.
2. Να πάρει αποτελεσματική δράση για να αυξήσει το δείκτη καθολικής απασχόλησης και να κλείσει το χάσμα των γενεών στην ανεργία και την απασχόληση. Επίσης θα πρέπει να προαχθούν σχέδια για την εφαρμογή και την κατασκευή εγκαταστάσεων για την φροντίδα των παιδιών.
3. Να ολοκληρώσει δραστήρια τους ανασχηματισμούς στην επαγγελματική εκπαίδευση για να περικλείσει μια κατανοητή στρατηγική για την εκπαίδευση εφ' όρου ζωής και να κάνει προσπάθειες για την ενίσχυση της συμμετοχής των ενηλίκων στην εκπαίδευση, έτσι ώστε να αναπτύσσονται οι γνώσεις και οι ικανότητες τους.
4. Να εκσυγχρονίσει περισσότερο την αγορά εργασίας και την οργάνωση της εργασίας με την ενεργή συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, με την προοπτική να μειώσει τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και να αυξήσει τη χρήση των συμβάσεων μερικής απασχόλησης.
5. Με σκοπό να μειώσει τις τοπικές διαφορές στην ανεργία και την απασχόληση, να βελτιώσει τις συνθήκες που συμβάλουν στην δημιουργία θέσεων απασχόλησης σε καθυστερημένες περιοχές και να εξαλείψει τα εμπόδια της εργατικής κινητικότητας.

ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ

Προβλήματα στην απασχόληση

Στο Λουξεμβούργο, η αγορά εργασίας επωφελείται από ένα ευνοϊκό περιβάλλον που υποστηρίζεται ισχυρή οικονομική αύξηση (8,5%) και από αύξηση της απασχόλησης (5,5%). Σε 2,4%, ο δείκτης ανεργίας εξακολουθεί να είναι ο χαμηλότερος στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Όμως, ορισμένα δομικά προβλήματα επιμένουν:

- Σε 62,9% ο δείκτης απασχόλησης συνεχίζεται να έχει έλλειψη κοινών προοπτικών, παρά την υψηλά ευνοϊκή κατάσταση της απασχόλησης. Οι δείκτες δραστηριότητας είναι ιδιαίτερα χαμηλοί κυρίως στους μεγάλους σε ηλικία εργαζόμενους (27,4%) και στις γυναίκες (50,3%).
- Το χάσμα των γενεών στην απασχόληση (24,8%) παραμένει ένα από τα υψηλότερα στην κοινότητα.
- Πρέπει να συνεχιστούν οι προσπάθειες για την εκπαίδευση για να εξυπηρετηθούν οι ανάγκες της οικονομίας.

Ύστερα από ανάλυση, φαίνεται ότι απαιτούνται περισσότερες προσπάθειες όσον αφορά τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση και συστάσεις που αφορούν: αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας των μεγαλύτερων σε ηλικία ατόμων και των γυναικών και συνοχή της πολιτικής για εκπαίδευση εφ' όρου ζωής.

Παρ' όλα αυτά το Λουξεμβούργο πρέπει:

1. Να ενδυναμώσει τη δράση που έχει σκοπό την αύξηση των δεικτών συμμετοχής στην αγορά εργασίας μεταξύ εργατών πάνω από 5 ετών.
2. Να ενισχύσει τις προσπάθειες που αποβλέπουν στην αύξηση των δεικτών συμμετοχής στην αγορά εργασίας των γυναικών, βελτιώνοντας τις υπηρεσίες για την καθιέρωση καλύτερου συμβιβασμού μεταξύ δουλειάς και οικογένειας, ενθαρρύνοντας τις γυναίκες να επιστρέψουν στις εργασίες τους ύστερα από μεγάλες περιόδους απουσίας. Αυτά θα επιτευχθούν με την υιοθέτηση μέτρων που θα παράγουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών ιδιαίτερα.

3. Να βεβαιωθεί για την αποτελεσματική εφαρμογή της λειτουργίας του νόμου για την εκπαίδευση εφ' όρου ζωής, με ισχυρή ανάμειξη και συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, ενάντια στην πρόωμη εγκατάλειψη της μάθησης, και να κάνει μια επανάληψη του καθολικού συστήματος εκπαίδευσης για να επιτύχει μεγαλύτερη συνοχή μεταξύ της διαφορετικής εκπαίδευσης και των τμημάτων εκπαίδευσης.

ΟΛΛΑΝΔΙΑ

Προβλήματα στην απασχόληση

Η αύξηση της απασχόλησης ήταν υγιής το 2000 και οι δείκτες απασχόλησης (73,2% ο καθολικός και 63,7% για τις γυναίκες) είναι πάνω από τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Κοινότητας και τους στόχους της Λισσαβόνας. Ο επίσημος δείκτης ανεργίας συνέχισε να πέφτει το 2000, σε λιγότερο από 3%, που είναι σημαντικά κάτω από τον μέσο όρο της κοινότητας. Παρ' όλα αυτά μια σημαντική δομική ανισορροπία χαρακτηρίζει την αγορά εργασίας.

- Παρά την αποκάλυψη των ελλείψεων στην αγορά εργασίας, το εργατικό δυναμικό είναι αφύσικο από την υψηλή μερίδα το εργαζόμενου πληθυσμού που πλησιάζει την ανεργία, την ανικανότητα.

Υστερα από ανάλυση, φαίνεται ότι απαιτούνται περισσότερες προσπάθειες όσον αφορά τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση και συστάσεις που αφορούν: εργατική προμήθεια και ωφέλιμους ανασχηματισμούς.

Η Ολλανδία πρέπει όμως:

1. Επιπλέον, με τα μέτρα για την μείωση της εισροής σε οφέλη ανικανότητας, να αναπτύξουν αποτελεσματικές στρατηγικές για να οδηγήσουν τους ανθρώπους να επωφεληθούν σε δουλείες που υπολογίζουν την ικανότητα τους στη δουλεία.

ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ

Προβλήματα στην απασχόληση

Με ένα δείκτη καθολικής απασχόλησης 68,3% η κατάσταση της απασχόλησης έχει βελτιωθεί. Η ανεργία, με 4,2% είναι από τις χαμηλότερες στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα και η μακροχρόνια ανεργία βρίσκεται στο χαμηλότερο επίπεδο το 2,7%. Όμως, η αγορά εργασίας υποφέρει από δομικές αμηχανίες που απαιτούν δράση:

- Όσον αφορά τα χαμηλού επιπέδου επιτεύγματα στην εκπαίδευση και στη συμμετοχή στη μάθηση, καθώς και τους υψηλότερους δείκτες εγκατάλειψης το σχολείου στην κοινότητα (43,1%), απαιτούνται βελτιώσεις στο επίπεδο της εφ' όρου ζωής εκπαίδευσης.
- Περισσότερες εισαγωγές από τους κοινωνικούς εταίρους απαιτούνται για να αντιμετωπιστούν οι κύριες προκλήσεις που αντιμετωπίζει η Πορτογαλική αγορά εργασίας, ιδιαίτερα στο επίπεδο των χαμηλών ικανοτήτων, εκσυγχρονισμός της οργάνωσης της εργασίας και σχέσεις απασχόλησης.
- Η Πορτογαλία έχει ένα καλό παρελθόν όσον αφορά το δείκτη απασχόλησης γυναικών ο οποίος έχει τώρα φτάσει το 60%. Όμως η Πορτογαλική αγορά εργασίας επιδεικνύει μία από τις πιο έντονες γενεαλογικές ανισορροπίες όσον αφορά την απασχόληση σε διάφορα τμήματα της κοινότητας.

Ύστερα από ανάλυση, φαίνεται ότι απαιτούνται περισσότερες προσπάθειες όσον αφορά τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση και συστάσεις που αφορούν: διδασκαλία εφ' όρου ζωής και ικανότητες, την προσέγγιση της συνεργασίας και την γενεαλογική ανισορροπία.

Συνεπώς η Πορτογαλία πρέπει:

1. Να κάνει πιο σαφή τη στρατηγική για εκπαίδευση εφ' όρου ζωής με τη βελτίωση της εκπαίδευσης και των εκπαιδευτικών συστημάτων, έτσι ώστε να αποφευχθούν οι ελλείψεις ικανοτήτων, να αυξηθεί το απόθεμα ικανού εργατικού δυναμικού και να προαχθεί η δημιουργία μεσαίων και εξειδικευμένων θέσεων εργασίας και τέλος να αυξηθεί η εργατική παραγωγικότητα.

2. Να συνεχίσει τις προσπάθειες να εφαρμόσει μια προσέγγιση βασισμένη στη συνεργασία και να υποστηρίζει τις συγκεκριμένες δεσμεύσεις των κοινωνικών εταίρων, ιδιαίτερα στον τομέα του εκσυγχρονισμού και της προσαρμογής των σχέσεων απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων εργατικών ρυθμίσεων, προσεκτικής παρακολούθησης της εφαρμογής των συμφωνιών που έχουν ήδη υπογραφεί από την κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους.
3. Να συνεχίσει τις προσπάθειες για τον συμβιβασμό της εργασίας και της οικογενειακής ζωής, ιδιαίτερα με την επέκταση των εγκαταστάσεων για την φροντίδα των παιδιών και να εξετάσει νέους τρόπους για να προωθήσει μια καλύτερη γενεαλογική ισορροπία στα τμηματικά επίπεδα.

ΣΟΥΗΔΙΑ

Προβλήματα στην απασχόληση

Σε 73% και 71% αντιστοιχία, η Σουηδία έχει από τους υψηλότερους δείκτες απασχόλησης καθολικά και γυναικών. Η καθολική ανεργία έπεσε σε 5,9%. Όμως ένας αριθμός δομικών προβλημάτων παραμένει:

- Η Σουηδία έχει πάρει ένα αριθμό μέτρων για να μειώσει τον αριθμό των ατόμων που απολαμβάνουν προνόμια. Όμως το φορολογικό και κερδοσκοπικό κίνητρο για δουλειά θα μπορέσει να αυξηθεί περισσότερο με τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση.
- Η Σουηδία έχει υψηλό δείκτη απασχόλησης γυναικών και καλά αναπτυγμένες στρατηγικές ίσων ευκαιριών. Όμως, η σουηδική αγορά εργασίας επιδεικνύει μια από τις υψηλότερες γενεαλογικές διαφορές στα τμήματα και στα επαγγέλματα της Ευρωπαϊκής Κοινότητας.
- Κάποιες τοπικές διαφορές στην ανεργία επιμένουν και η κατάσταση των εθνικών μειονοτήτων και των μεταναστών εργατών στην αγορά εργασίας θα μπορούσε να βελτιωθεί. Η αποτελεσματικότητα των διαφορετικών τύπων στρατηγικών για την ενεργοποίηση της αγοράς εργασίας είναι ανάμεικτη.

Υστερα από ανάλυση, φαίνεται ότι απαιτούνται περισσότερες προσπάθειες όσον αφορά τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση και συστάσεις που

αφορούν: την γενεαλογική ανισορροπία και την αποτελεσματικότητα των στρατηγικών για την ενεργοποίηση της αγοράς εργασίας.

Συνεπώς, η Σουηδία πρέπει:

1. Να συνεχίσει τους ανασχηματισμούς και να θέσει στόχους λαμβάνοντας υπόψη την εθνική κατάσταση, για να μειώσει τη φορολογική επιβάρυνση στην εργασία, ιδιαίτερα για όσους αμείβονται με χαμηλό μισθό. Να συνεχίσει, επιπλέον, τους μετασχηματισμούς στο φορολογικό σύστημα, έτσι ώστε να παράγει τα κίνητρα για εργασία.
2. Να πάρει πρωτοβουλίες για τον χειρισμό των τρεχόντων ανισορροπιών στην εκπροσώπηση μεταξύ ανδρών και γυναικών (σε επαγγελματικά και τμηματικά επίπεδα), ως μέρος ενός δεσπόζουσας σημασίας γενεαλογικού μετασχηματισμού που έχει ξεκινήσει από το 1999.
3. Να εξασφαλίσει την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων ενεργοποίησης της αγοράς εργασίας, ειδικά σε σχέση με την μακροχρόνια ανεργία, με το να δώσει ιδιαίτερη προσοχή στις ανάγκες των εθνικών μειονοτήτων και των μεταναστών εργαζομένων.

ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ

Προβλήματα στην απασχόληση

Καθώς η Φινλανδία διατηρεί ισχυρή αύξηση της απασχόλησης τα τελευταία 5 χρόνια, και ο δείκτης καθολικής απασχόλησης φτάνει το 67,5% και ο δείκτης γυναικείας απασχόλησης το 64,4%, περισσότερο από το μέσο όρο της κοινότητας, ορισμένα δομικά προβλήματα παραμένουν:

- Ο καθολικός δείκτης ανεργίας είναι ακόμη υψηλός (9,8%) με υψηλό δείκτη μακροχρόνιας ανεργίας σε μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους και υψηλό ποσοστό ανέργων νέων. Επίσης υπάρχουν μεγάλες τοπικές διαφορές στην ανεργία.

- Η Φινλανδία έχει υψηλό δείκτη γυναικείας απασχόλησης και καλά αναπτυγμένες στρατηγικές ίσων ευκαιριών. Όμως η Φινλανδική αγορά εργασίας επιδεικνύει μια από τις πιο έντονες γενεαλογικές ανισορροπίες όσον αφορά την απασχόληση σε τμήματα και επαγγέλματα στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα, καθώς και ένα αξιοσημείωτο χάσμα γενεών στους μισθούς.
- Η Φινλανδία αντιμετωπίζει ελλείψεις ικανοτήτων σε διάφορους τομείς και σε μερικές περιοχές. Το αποτέλεσμα των προγραμμάτων της ενεργής αγοράς εργασίας όσον αφορά την ενοποίηση της αγοράς εργασίας είναι ανάμεικτο.

Υστερα από ανάλυση, φαίνεται ότι απαιτούνται περισσότερες προσπάθειες όσον αφορά τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση και συστάσεις που αφορούν: αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας, το χάσμα γενεών στους μισθούς και την γενεαλογική ανισορροπία και τις τοπικές διαφορές.

Συνεπώς, η Φινλανδία πρέπει:

1. Να συνεχίσει τα σχέδια με την προοπτική να ενθαρρύνει τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας και να εξασφαλίσει τη διαθεσιμότητα της εργασίας, και ειδικότερα να ενισχύσει τις προσπάθειες για να μειώσει τους οριακά υψηλούς δείκτες της φορολογίας κυρίως στους χαμηλόμισθους. Επίσης, να βελτιώσει τα σχέδια για τις συντάξεις.
2. Να ενεργήσει κατάλληλα, όσον αφορά τη δεσπόζουσα σημασία γενεαλογική προσέγγιση, να κλείσει το χάσμα γενεών στους μισθούς και να συνεχίσει να ενεργεί για τη βελτίωση της ισορροπίας της εκπροσώπησης ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες τόσο στα τμήματα όσο και στα επαγγέλματα.
3. Να βεβαιωθεί για την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων της ενεργής αγοράς εργασίας με σκοπό να καταπολεμήσει την ανεργία και να μειώσει τις τοπικές διαφορές, με το να εστιάσει στους μακροχρόνια ανέργους και στους νέους ανέργους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 2003

ΤΙΘΕΝΤΑΙ ΟΙ ΒΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΛΗΡΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΕ ΜΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΒΑΣΙΣΜΕΝΗ ΣΤΗ ΓΝΩΣΗ

Προετοιμάζοντας τη μετάβαση σε μια οικονομία βασισμένη στη γνώση, δρέποντας τα οφέλη των Τεχνολογιών, της Επικοινωνίας και της Πληροφορίας, εκσυγχρονίζοντας το Ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο, επενδύοντας σε ανθρώπους και μαχόμενη τον κοινωνικό αποκλεισμό, προωθώντας παράλληλα τις ίσες ευκαιρίες η Ευρωπαϊκή Ένωση αντιμετωπίζει σημαντικές προκλήσεις. Προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι για πλήρη απασχόληση, τα κράτη – μέλη θα πρέπει να διευκρινίσουν τις στρατηγικές για την απασχόληση σε μια καθολική στρατηγική που θα συγχωνεύει τους ακόλουθους στόχους :

Α. Αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης και παροχή κατάλληλων κινήτρων για αυτούς που είναι πρόθυμοι να αναλάβουν επικερδή απασχόληση με σκοπό την επίτευξη της πλήρους απασχόλησης, αναγνωρίζοντας τις διαφορετικές αρχικές θέσεις των κρατών – μελών, και το γεγονός ότι η πλήρης απασχόληση είναι ένας στόχος της καθολικής, εθνικής, οικονομικής πολιτικής. Για αυτό το σκοπό τα κράτη – μέλη πρέπει να μελετήσουν την ιδέα της

υιοθέτησης Εθνικών στόχων για την αύξηση του δείκτη απασχόλησης, έτσι ώστε να συνεισφέρουν στους παρακάτω καθολικούς Ευρωπαϊκούς στόχους :

- Μέχρι τον Ιανουάριο του 2005, ο δείκτης καθολικής απασχόλησης να φτάσει το 67 % και ο δείκτης απασχόλησης γυναικών το 57 %.
- Μέχρι το 2010 ο δείκτης καθολικής απασχόλησης να φτάσει το 70 % και ο δείκτης απασχόλησης γυναικών να ξεπεράσει το 60 %.
- Μέχρι το 2010 ο δείκτης απασχόλησης για τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους (55 έως 64 ετών) να φτάσει στο 50 %.

B. Με προοπτική την αύξηση των δεικτών απασχόλησης, της προώθησης της κοινωνικής συνοχής και της κοινωνικής προόδου, την αύξηση της ανταγωνιστικότητας, την παραγωγικότητα και τη λειτουργία της αγοράς εργασίας, τα κράτη - μέλη θα προσπαθήσουν να διασφαλίσουν αυτές τις στρατηγικές με τους τέσσερις πυλώνες που συνεισφέρουν στη διατήρηση και τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας.

Περιοχές που θα μπορούσαν να ληφθούν υπόψη για μελέτη, θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων τόσο χαρακτηριστικά εργασίας (όπως ποιότητα, ικανότητες, εκπαίδευση και ανάπτυξη καριέρας) όπως και ένα πλατύτερο, γενικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας που θα περικλείει ποικιλία ηλικιών στην εργασία, υγεία και ασφάλεια στο χώρο εργασίας, ελαστικότητα, συνυπολογισμό και πρόσβαση στην αγορά εργασίας, οργάνωση της εργασίας και ισορροπία της εργατικής ζωής, κοινωνικό διάλογο και συμμετοχή των εργαζομένων, ποικιλία, αποφυγή διακρίσεων, καθολική απόδοση εργασίας και παραγωγικότητα.

Γ. Τα κράτη – μέλη θα πρέπει να βελτιώσουν την ευρύτητα και τη συνοχή των στρατηγικών για εκπαίδευση εφ ‘ όρου ζωής , έτσι ώστε να βοηθούν τους ανθρώπους να αποκτήσουν και να εκσυγχρονίσουν ικανότητες που απαιτούνται για την αντιμετώπιση των κοινωνικών και οικονομικών αλλαγών ολόκληρου του κύκλου ζωής τους . Ιδιαίτερος , οι στρατηγικές θα πρέπει να καλύπτουν την εξέλιξη των συστημάτων αρχικά , την δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση , επιπλέον την εκπαίδευση και επαγγελματική εξάσκηση για να βελτιώσουν οι νέοι και οι ενήλικοι την δυνατότητα απασχόλησής τους , τις ικανότητές τους , καθώς και τη συμμετοχή τους στην βασισμένη στη γνώση κοινωνία . Τέτοιες στρατηγικές θα πρέπει να διευκρινίζουν την ίση ευθύνη των δημόσιων αρχών , τις επιχειρήσεις , τους κοινωνικούς εταίρους και τα άτομα , με μια σχετική συνεισφορά από την αστική κοινωνία , να συνεισφέρουν στην πραγματοποίηση της κοινωνίας που θα είναι βασισμένη στη γνώση . Σχετικά με αυτό , οι κοινωνικοί εταίροι είναι ευπρόσδεκτοι να διαπραγματευτούν και να συμφωνήσουν στα μέτρα που θα οδηγήσουν στη βελτίωση της εκπαίδευσης και της εξάσκησης των ενηλίκων , έτσι ώστε να ενισχύσουν την ικανότητα προσαρμογής των εργαζομένων και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων . Για αυτό τα κράτη – μέλη θα πρέπει να θέσουν εθνικούς στόχους για να αυξήσουν τις επενδύσεις στις ανθρώπινες πηγές , καθώς και τη συμμετοχή στην εκπαίδευση , και τέλος να παρακολουθήσουν την πρόοδο μέσα από αυτούς τους στόχους .

Δ. Τα κράτη – μέλη θα πρέπει να ενισχύσουν την συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους για την εφαρμογή και τον έλεγχο της στρατηγικής για την απασχόληση . Με τους στόχους που έχουν τεθεί , οι κοινωνικοί εταίροι προσκαλούνται να αναπτύξουν , σύμφωνα με τις εθνικές τους παραδόσεις , την δική τους μέθοδο για την εφαρμογή των στρατηγικών για τις οποίες έχουν την ευθύνη , να αναγνωρίσουν τα θέματα για τα οποία θα διαπραγματευτούν και να αναφέρουν τακτικά την πρόοδο που σημειώνεται , όσον αφορά τα σχέδια εθνικής δράσης , καθώς και την επίδραση των πράξεων τους στην απασχόληση και στη λειτουργία της αγοράς εργασίας . Οι κοινωνικοί εταίροι καλούνται να προσδιορίσουν σε Ευρωπαϊκό επίπεδο τη δική τους συμμετοχή και να

παρακολουθήσουν , να ενθαρρύνουν και να υποστηρίξουν τις προσπάθειες που γίνονται σε εθνικό επίπεδο .

Ε. Μεταφράζοντας τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση στις εθνικές στρατηγικές , τα κράτη – μέλη θα δώσουν ιδιαίτερη προσοχή στα τέσσερις πυλώνες και στους αντικειμενικούς ορίζοντες , θέτοντας τις προτεραιότητες τους με ένα ισορροπημένο τρόπο , έτσι ώστε να σεβαστούν την ίση αξία και την ενοποιητική φύση των κατευθυντήριων γραμμών . Τα σχέδια εθνικής δράσης θα βελτιώσουν την στρατηγική για την απασχόληση ,

(υιοθετώντας μια δεσπόζουσα τάση γενεαλογική προσέγγιση) , περιλαμβάνοντας μια αναγνώριση της ταυτότητας του μείγματος στρατηγικής που βασίζεται στους τέσσερις πυλώνες και στους αντικειμενικούς ορίζοντες , οι οποίοι θα καταστήσουν σαφές πως οι πρωτοβουλίες στρατηγικής κάτω από τις διαφορετικές κατευθυντήριες γραμμές δομούνται έτσι ώστε να επιτευχθούν οι μακροχρόνιοι στόχοι . Για να δώσουν επιρροή στη στρατηγική , η τοπική διάσταση και οι τοπικές διαφορές θα λαμβάνονται υπόψη όσον αφορά τις διαφοροποιημένες στρατηγικές ή στόχους , πλήρως σεβόμενοι την επίτευξη των εθνικών στόχων και την αρχή της ίσης μεταχείρισης . Επίσης , είναι απαραίτητο τα κράτη – μέλη , χωρίς προκατάληψη προς την καθολική οργάνωση , να εστιάσουν ιδιαίτερα σε ορισμένες διαστάσεις της στρατηγικής , έτσι ώστε να αναγνωρίσουν τις ιδιαιτερότητες της κατάστασης της αγοράς εργασίας .

ΣΤ. Τα κράτη – μέλη και η Επιτροπή θα πρέπει να ενισχύσουν την βελτίωση των κοινών δεικτών , έτσι ώστε να εκτιμήσουν καταλλήλως την πρόοδο υπό τους τέσσερις πυλώνες , περιλαμβάνοντας την ποιότητα της εργασίας και να υποστηρίξουν την αναγνώριση της καλής εξάσκησης . Οι κοινωνικοί εταίροι καλούνται να αναπτύξουν κατάλληλους δείκτες , να υποστηρίξουν τα στατιστικά δεδομένα για να μετρήσουν την πρόοδο στις ενέργειες για τις οποίες είναι υπεύθυνοι . Ειδικότερα , τα κράτη – μέλη θα πρέπει να εκτιμήσουν και να αναφέρουν την οργάνωση των δικών τους σχεδίων εθνικής δράσης ως προς την αποτελεσματικότητα των στρατηγικών στο αποτέλεσμα που σημειώνεται στην αγορά εργασίας .

I. ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑΣ

Αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων και αποτροπή της μακροχρόνιας ανεργίας

Προκειμένου να επηρεάσουν την τάση των νέων για ανεργία και μακροχρόνια ανεργία, τα κράτη - μέλη θα εντείνουν τις προσπάθειες τους για την βελτίωση προληπτικής και προσανατολισμένης στρατηγικής προς την απασχόληση, βασιζόμενοι στην αναγνώριση των αναγκών των ατόμων. Μέσα σε ένα χρόνο, παρά το γεγονός ότι αυτή η περίοδος μπορεί να επεκταθεί για τα κράτη - μέλη που έχουν υψηλή ανεργία και χωρίς προκατάληψη για την αναθεώρηση των κατευθυντηρίων γραμμών που θα λάβουν χώρα το 2003, τα κράτη - μέλη θα εξασφαλίσουν ότι :

1. Σε κάθε άνεργο προσφέρεται μια καινούργια αρχή πριν φτάσει τους 6 μήνες ανεργίας στην περίπτωση των νέων ανθρώπων, και 12 μήνες στην περίπτωση των ενηλίκων υπό τη μορφή εκπαίδευσης, επανεκπαίδευσης, εξάσκησης εργασίας, εργασίας ή άλλα μέτρα απασχόλησης συμπεριλαμβανομένων, σε γενικές γραμμές, πρακτική καθοδήγηση των ατόμων και παροχή συμβουλών με προοπτική την αποτελεσματική ενσωμάτωσή τους στην αγορά εργασίας.

Αυτά τα προληπτικά μέτρα θα πρέπει να συνδυαστούν με μέτρα για τη μείωση του αποθέματος των μακροχρόνιων ανέργων με την προώθηση της ένταξής τους στην αγορά εργασίας.

Επί αυτού του περιεχομένου, τα κράτη - μέλη θα πρέπει να επιδιώξουν τον εκσυγχρονισμό των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης, ιδιαίτερα με την παρακολούθηση της προόδου, ορίζοντας ξεκάθαρες προθεσμίες και παρέχοντας επαρκή επανεκπαίδευση του προσωπικού τους. Τα κράτη - μέλη θα πρέπει να ενθαρρύνουν τη συνεργασία με άλλους προμηθευτές υπηρεσιών, έτσι ώστε να κάνουν την στρατηγική της πρόληψης και της δραστηριοποίησης πιο αποτελεσματική.

Τρόποι προσέγγιση της απασχόλησης: οφέλη , φόροι και εκπαιδευτικά συστήματα

Οφέλη , φόροι και εκπαιδευτικά συστήματα - όπου αυτά θεωρούνται απαραίτητα - πρέπει να αναθεωρηθούν και να υιοθετηθούν για να εξασφαλιστεί ότι θα υποστηρίξουν ενεργά την απασχόληση των ανέργων . Άλλωστε , αυτά τα συστήματα πρέπει να αλληλεπιδρούν κατάλληλα για να ενθαρρύνουν την επιστροφή στην αγορά εργασίας των ανενεργών ατόμων που είναι πρόθυμοι και ικανοί να αναλάβουν μια δουλειά . Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στην προώθηση κινήτρων για τους ανέργους ή ανενεργούς ανθρώπους να ψάξουν και να βρουν δουλειά , καθώς και μέτρα για την αναβάθμιση των ικανοτήτων τους και ενθάρρυνση των ευκαιριών απασχόλησης , ιδιαίτερα για αυτούς που αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες .

2. Κάθε κράτος - μέλος πρέπει :

➤ να αναθεωρήσει και - όπου κρίνεται απαραίτητο- να ανασχηματίσει τα οφέλη του και το φορολογικό σύστημα για τη μείωση της φτώχειας , και να παρέχει κίνητρα για τους ανέργους ή ανενεργούς ανθρώπους να ψάξουν και να βρουν δουλειά ή μέτρα για την ενθάρρυνση της ικανότητάς τους για απασχόληση και για τους εργοδότες να δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας .

➤ να προσπαθήσει να αυξήσει σημαντικά τη μερίδα των ανέργων που θα επωφεληθούν από τα μέτρα δραστηριοποίησης για να βελτιώσουν την ικανότητά τους για απασχόληση με προοπτική την αποτελεσματική ενσωμάτωσή τους στην αγορά εργασίας , και να βελτιώσουν , επίσης , τα αποτελέσματά , τις αποδόσεις και την αποτελεσματικότητα αυτών των μέτρων .

➤ να προωθήσει μέτρα για ανέργους ώστε να αποκτήσουν ικανότητες , δυνατότητες επικοινωνίας , προκειμένου να εδραιώσουν την

είσοδό τους στην αγορά εργασίας και να μειώσουν τα κενά των ικανοτήτων. Όσον αφορά αυτό, κάθε κράτος – μέλος θα θέσει ένα στόχο για ενεργά μέτρα που θα συμπεριλαμβάνει την εκπαίδευση, την εξάσκηση ή παρόμοια μέτρα που θα προσφέρονται στους ανέργους έτσι ώστε να αποσκοπεί σε σταδιακή επίτευξη του μέσου όρου των τριών πιο εξελιγμένων κρατών – μελών, και το λιγότερο σε 20 %.

Αναπτύσσοντας μια πολιτική για δραστήριους ηλικιωμένους εργαζομένους

Οι αλλαγές στις επικρατούσες κοινωνικές συμπεριφορές προς τους ηλικιωμένους εργαζομένους, καθώς και επανεξέταση των φορολογικών συστημάτων απαιτούνται, έτσι ώστε να επιτευχθεί η πλήρης απασχόληση, να βοηθηθεί η διασφάλιση της μακροχρόνιας αμεροληψίας και ικανότητας για συντήρηση των συστημάτων κοινωνικής ασφάλειας και να κάνουν σωστή χρήση της εμπειρίας των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων. Η προώθηση της ποιότητας της εργασίας πρέπει επίσης να θεωρηθεί ως ένας σημαντικός παράγοντας της διατήρησης των ηλικιωμένων εργαζομένων στο εργατικό δυναμικό.

3. Τα κράτη – μέλη, αν είναι απαραίτητο, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, θα αναπτύξουν στρατηγικές για ενεργούς ηλικιωμένους με σκοπό την ενίσχυση των ικανοτήτων τους, και θα τους δώσουν κίνητρα έτσι ώστε να παραμείνουν στο εργατικό δυναμικό όσο το δυνατό περισσότερο, ιδιαίτερα με τους εξής τρόπους :

➤ υιοθετώντας θετικά μέτρα για να διατηρήσουν την ικανότητα για εργασία και τις ικανότητες των ηλικιωμένων εργαζομένων, όχι μόνο σε μια αγορά εργασίας βασισμένη στη γνώση, αλλά ιδιαίτερα μέσα από επαρκή εκπαίδευση και εξάσκηση, να γίνουν ελαστικές συμφωνίες, όπως μερική απασχόληση αν το επιλέξουν οι εργαζόμενοι και

να ανυψώσουν την αντίληψη των εργοδοτών για τις δυνατότητες και τις ικανότητές τους .

➤ να επανεξετάσουν το φορολογικό και κερδοσκοπικό σύστημα , έτσι ώστε να μειώσουν τα αρνητικά κίνητρα και να κάνουν πιο ελκυστική για τους ηλικιωμένους εργάτες τη συνέχιση της συμμετοχής τους στη αγορά εργασίας .

Αναπτύσσοντας ικανότητες για τη νέα αγορά εργασίας στο γενικό πλαίσιο της εκπαίδευσης εφ' όρου ζωής .

Η σωστή λειτουργία και η αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών συστημάτων που ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας είναι σημαντικοί παράγοντες για την ανάπτυξη μιας οικονομίας βασισμένης στη γνώση και για τη βελτίωση του επιπέδου και της ποιότητας της απασχόλησης . Είναι , επίσης , κρίσιμοι για τη διάδοση της εφ' όρου ζωής εκπαίδευσης , έτσι ώστε επιτραπεί μια ομαλή μετάβαση από το σχολείο στη δουλειά , να τεθούν οι βάσεις για παραγωγικές ανθρώπινες πηγές εξοπλισμένες με καρδιά και ειδικές ικανότητες , και να δώσουν στους ανθρώπους τη δυνατότητα να προσαρμόζονται θετικά στις κοινωνικές και οικονομικές αλλαγές . Η ανάπτυξη ενός ικανού για απασχόληση εργατικού δυναμικού συνεπάγεται την παροχή στους ανθρώπους της δυνατότητας για πρόσβαση και να δρέπουν τα οφέλη της βασιζόμενης στη γνώση οικονομίας και να αφοσιωθούν στα κενά ικανοτήτων . Αποτελεσματική πρόσβαση των ενηλίκων στη γενικότερη επαγγελματική εκπαίδευση πρέπει να προωθείται από τα κράτη – μέλη μέσα από τη βελτίωση , με τη συνεργασία και τη διαβούλευση των κοινωνικών εταίρων .

4. Τα κράτη – μέλη καλούνται να βελτιώσουν την ποιότητα των εκπαιδευτικών τους συστημάτων , καθώς , και τα σχετικά προγράμματα , συμπεριλαμβανομένης της παροχής κατάλληλης καθοδήγησης στο γενικό πλαίσιο τόσο της αρχικής εκπαίδευσης , όσο και της εκπαίδευσης καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής των ανθρώπων , τον εκσυγχρονισμό , και τη μέγιστη

αποτελεσματικότητα των συστημάτων μαθητείας της εργασίας και να προάγουν την ανάπτυξη των τοπικών κέντρων μάθησης έτσι ώστε :

- να εφοδιάσουν τους νέους ανθρώπους με τις βασικές ικανότητες που είναι σχετικές με την αγορά εργασίας και που απαιτούνται για τη συμμετοχή στην εφ' όρου ζωής μάθηση .
- να μειώσουν τον αναλφαβητισμό των νέων και των ενηλίκων και να μειώσουν σημαντικά τον αριθμό των νέων ανθρώπων που εγκαταλείπουν νωρίς το σχολικό σύστημα . Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί σε νέους με δυσκολίες εκμάθησης και με εκπαιδευτικά προβλήματα . Τα κράτη - μέλη , σε αυτό το πλαίσιο θα αναπτύξουν μέτρα με σκοπό να περιορίσουν έως το 2010 στο ήμισυ τον αριθμό των ατόμων ηλικίας 18 έως 24 ετών με χαμηλότερου επιπέδου δευτεροβάθμια εκπαίδευση που δεν έχουν επιπλέον εκπαίδευση και εξάσκηση .
- να προωθήσουν τις συνθήκες για την εδραίωση της καλύτερης πρόσβασης των ενηλίκων συμπεριλαμβανομένων αυτών με άτοπα συμβόλαια στην εκπαίδευση εφ' όρου ζωής έτσι ώστε να αυξηθεί η μερίδα των ενηλίκων εργαζομένων (από 25 έως 64 ετών) που συμμετέχουν στην εκπαίδευση .
- να εδραιώσουν και να ενθαρρύνουν την κινητικότητα και την εκπαίδευση εφ' όρου ζωής , δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή σε παράγοντες όπως η εκμάθηση ξένων γλωσσών , η αναγνώριση των προσόντων , της γνώσης και των ικανοτήτων που απαιτούνται στα πλαίσια της εκπαίδευσης , η εξάσκηση και η εμπειρία .

5. Τα κράτη – μέλη θα έχουν ως σκοπό τη βελτίωση της μάθησης για όλους τους πολίτες . Ειδικότερα , τα κράτη – μέλη θα συνεχίσουν τις προσπάθειές τους για να εξασφαλίσουν ότι όλα τα σχολεία έχουν πρόσβαση στις πηγές του INTERNET και των πολυμέσων και ότι , ως το τέλος του 2003 , όλοι οι καθηγητές που απαιτούνται έχουν τις ικανότητες στη χρήση αυτών των τεχνολογιών , έτσι ώστε να παρέχουν σε όλους τους μαθητές μια πλήρως ψηφιακή γνώση γραφής και ανάγνωσης .

Δραστήριες στρατηγικές για την ανάπτυξη του ανταγωνισμού στην εργασία και για την αποφυγή και την καταπολέμηση δυσχερειών που μπορεί να προκύψουν στις νέες Ευρωπαϊκές αγορές εργασίας .

Σε όλα τα κράτη – μέλη η ανεργία και ο αποκλεισμός από την αγορά εργασίας συνυπάρχουν με τις εργατικές ελλείψεις σε ορισμένους τομείς , επαγγέλματα και περιοχές . Με τη βελτίωση της κατάστασης της απασχόλησης και την επιτάχυνση των βημάτων των τεχνολογικών αλλαγών , αυτές οι δυσχέρειες αυξάνονται . Η αποτυχία των ενεργών στρατηγικών να εμποδίσουν και να καταπολεμήσουν ελλείψεις εργατών θα βλάψει την ανταγωνιστικότητα , θα κρατήσει την ανεργία ψηλά και θα αυξήσει τις πληθωριστικές πιέσεις . Η κινητικότητα των εργαζομένων πρέπει να ενθαρρυνθεί και να εδραιωθεί , έτσι ώστε να εκμεταλλευτούν πλήρως την εν δυνάμει ανοιχτή Ευρωπαϊκή αγορά εργασίας .

6. Τα κράτη – μέλη , σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους , πρέπει να συνεχίσουν τις προσπάθειές τους για την αναγνώριση και την αποφυγή των δυσχερειών με τους εξής τρόπους :

➤ με την ανάπτυξη της ικανότητας για αύξηση του ανταγωνισμού από τις υπηρεσίες απασχόλησης .

➤ με την ανάπτυξη στρατηγικών ώστε να αποφευχθούν οι ελλείψεις ικανοτήτων .

➤ με την προώθηση της επαγγελματικής και γεωγραφικής κινητικότητας σε κάθε κράτος - μέλος και μέσα στην Ευρωπαϊκή Ένωση .

➤ με την ενθάρρυνση της λειτουργικότητας των αγορών εργασίας , βελτιώνοντας τις βάσεις δεδομένων στα επαγγέλματα και μαθαίνοντας τις ευκαιρίες , οι οποίες πρέπει να αλληλοσυνδεθούν σε Ευρωπαϊκό επίπεδο , χρησιμοποιώντας τις τεχνολογίες σύγχρονης πληροφόρησης και την ήδη υπάρχουσα εμπειρία σε Ευρωπαϊκό επίπεδο .

II . ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΝΕΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Καταπολέμηση των διακρίσεων και προώθηση του κοινωνικού συνοπολογισμού με την πρόσβαση στην απασχόληση .

Πολλές ομάδες και άτομα , αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες στο να αποκτήσουν ικανότητες και να κερδίσουν πρόσβαση , αλλά και να παραμείνουν στην αγορά εργασίας . Αυτό μπορεί να αυξήσει τον κίνδυνο του αποκλεισμού . Ένα κατανοητό σύνολο στρατηγικών απαιτείται για να για να προωθήσουν τον κοινωνικό αποκλεισμό με την υποστήριξη στην ενσωμάτωση μειονεκτικών ομάδων και ατόμων στον κόσμο της εργασίας και προάγοντας την ποιότητα της εργασίας τους . Επίσης , οι διακρίσεις όσον αφορά την πρόσβαση στην αγορά εργασίας πρέπει να καταπολεμηθούν .

7. Κάθε κράτος - μέλος θα πρέπει :

➤ να αναγνωρίσει και να καταπολεμήσει κάθε είδους διάκριση που αφορά τόσο την είσοδο στην αγορά εργασίας , όσο και την εκπαίδευση και την εξάσκηση .

➤ να βρει μονοπάτια που να αποτελούνται από μέτρα αποτελεσματικών , αποτρεπτικών , και ενεργών στρατηγικών για να προωθήσει την απασχόληση .

➤ να ενσωματώσει στην αγορά εργασίας ατόμων και ομάδων που βρίσκονται σε κίνδυνο ή έχουν μειονεκτήματα έναντι άλλων , έτσι ώστε να αποφύγουν την περιθωριοποίηση και τον αποκλεισμό .

➤ να εφαρμόσει κατάλληλα μέτρα για να κατανοήσει τις ανάγκες των αδύναμων , εθνικών μειονοτήτων και των μεταναστών εργαζομένων , όσον αφορά την ενσωμάτωσή τους στην αγορά εργασίας και θα θέσει εθνικούς στόχους , όπου είναι απαραίτητο για αυτό το σκοπό .

Περιφερειακή και τοπική δράση για την απασχόληση

Όλοι οι εμπλεκόμενοι , συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων , σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο , πρέπει να κινητοποιηθούν , αναγνωρίζοντας τις δυνατότητες δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας σε τοπικό επίπεδο και ενισχύοντας τη συνεργασία ως προς αυτό το σκοπό .

8. Τα κράτη - μέλη θα πρέπει :

➤ να λάβουν υπόψη , όπου είναι απαραίτητο , στην καθολική πολιτική απασχόλησης την ανάπτυξη της τοπικής διάστασης .

➤ να ενθαρρύνουν τις τοπικές και περιφερειακές αρχές να αναπτύξουν στρατηγικές για την απασχόληση , έτσι ώστε να αξιοποιήσουν πλήρως τις πιθανότητες που προσφέρονται για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας σε τοπικό επίπεδο και να προωθήσουν τις συνεργασίες για αυτό το σκοπό .

➤ να προάγουν τρόπους για να ενθαρρύνουν την ανταγωνιστική ανάπτυξη και την αντίληψη της κοινωνικής οικονομίας για να δημιουργήσουν περισσότερες θέσεις εργασίας και να ενισχύσουν την ποιότητα αυτών, ειδικά την πρόληψη αγαθών και υπηρεσιών που συνδέονται με τις ανάγκες που δεν ικανοποιούνται από την αγορά, και να τις εξετάσουν με σκοπό τη μείωση των εμποδίων σε τέτοια μέτρα.

➤ να ενισχύσουν το ρόλο των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης σε όλα τα επίπεδα αναγνωρίζοντας τις ευκαιρίες στην τοπική απασχόληση και βελτιώνοντας τη λειτουργία των τοπικών αγορών εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΑΛΛΗ ΧΩΡΑ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

1. ΓΕΝΙΚΑ

Ως υπήκοος άλλου κράτους – μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης οποιοσδήποτε έχει το δικαίωμα να μεταβεί σε άλλη χώρα της Ένωσης για να εργαστεί ως μισθωτός ή ανεξάρτητος επαγγελματίας, να αναζητήσει απασχόληση ή να συνταξιοδοτηθεί. Εκεί θα πρέπει να αντιμετωπιστεί όπως και οι υπήκοοι της χώρας αυτής. Ορισμένα από τα δικαιώματα που τους παρέχει η ιδιότητα ως κοινοτικού εργαζομένου επεκτείνεται και στον / στην σύζυγο και στα μέλη της οικογένειάς τους.

2. ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Οι μόνες προϋποθέσεις που απαιτούνται για την πρόσληψη είναι αυτές που ισχύουν για τους υπηκόους του κράτους – μέλους στο οποίο αναζητά ο υπήκοος του άλλου κράτους – μέλους απασχόληση. Εξάλλου, απολαύει της ίδιας προτίμησης σε θέματα πρόσβασης στην απασχόληση. Έχει το δικαίωμα

να υποβάλει υποψηφιότητα για κάθε θέση που προκηρύσσεται σε οποιαδήποτε χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ωστόσο, ορισμένες θέσεις του δημόσιου τομέα είναι δυνατόν να προορίζονται μόνον για του υπηκόους των χωρών τους, όπως οι θέσεις που συνεπάγονται συμμετοχή στην άσκηση της δημόσιας εξουσίας και στις λειτουργίες για τη διαφύλαξη των γενικών συμφερόντων του κράτους.

Αυτό σημαίνει ότι εκτός από τις θέσεις εργασίας που διατίθενται στον ιδιωτικό τομέα, ένα μεγάλο μέρος των θέσεων εργασίας που υπάγονται στους τομείς της υγείας, της εκπαίδευσης, στις δημόσιες βιομηχανικές και εμπορικές υπηρεσίες καθώς και στους οργανισμούς έρευνας μη στρατιωτικού χαρακτήρα είναι ανοικτές για όλους τους κοινοτικούς υπηκόους.

3. ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΩΝ

Η βασική αρχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι απλή: αν κάποιος έχει τα προσόντα για να ασκήσει ένα επάγγελμα στη χώρα προέλευσής του, τα ίδια ισχύει και για οποιαδήποτε άλλη χώρα της Ένωσης.

Ωστόσο, κατά την εφαρμογή της ανωτέρω αρχής ενδέχεται να ανακύψουν δυσχέρειες. Πράγματι, ορισμένες δραστηριότητες, μισθωτές ή ανεξάρτητες, μπορούν να ασκηθούν μόνο από τους κατόχους διπλωμάτων, τίτλων, πιστοποιητικών ή επαγγελματικών προσόντων, που ορίζονται από τη χώρα υποδοχής. Πρόκειται για τα αποκαλούμενα << νομοθετικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα >>.

Έτσι, δεδομένου ότι συχνά υπάρχουν σημαντικές διαφορές από τη μια χώρα στην άλλη μεταξύ των διαφόρων διπλωμάτων και εκπαιδευτικών συστημάτων, μπορεί να αποδειχθεί δυσχερές να αναγνωρισθεί επακριβώς η αξία της κατάρτισης ενός ατόμου που προέρχεται από κάποια άλλη χώρα της Ένωσης. Για το λόγο, αυτό η Ευρωπαϊκή Ένωση δημιούργησε μηχανισμούς αναγνώρισης που επιτρέπουν τη χρησιμοποίηση και αξιοποίηση πτυχίων σε άλλο κράτος – μέλος. Το εν λόγω γενικό σύστημα αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων αφορά κυρίως τα νομοθετικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα.

Υπάρχουν λοιπόν δύο ενδεχόμενα :

1. Το επάγγελμα να μην είναι νομοθετικά κατοχυρωμένο στην χώρα που επιθυμεί κάποιος να εργαστεί . Στην περίπτωση αυτή , δεν είναι απαραίτητη η αναγνώριση του διπλώματος και κανένα νομικό εμπόδιο σε σχέση με την εκπαίδευση ή τα τυπικά προσόντα δεν μπορεί να εμποδίσει την εργασία στην εν λόγω χώρα .
2. Το επάγγελμα να είναι νομοθετικά κατοχυρωμένο . Στην περίπτωση αυτή υπάρχουν δύο δυνατότητες :
 - Εάν το άτομο εμπίπτει σε μια επαγγελματική κατηγορία της οποίας τα τυπικά προσόντα έχουν αποτελέσει αντικείμενο εναρμόνισης σε επίπεδο Ένωσης (γιατρός , ανειδίκευτος νοσοκόμος κτλ) , δικαιούται , καταρχήν , αυτόματη αναγνώριση που του επιτρέπει να εργαστεί σε οποιοδήποτε κράτος – μέλος .
 - Για τα άλλα νομοθετικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα (π.χ. δικηγόρος, μηχανικός , ψυχολόγος) , πρέπει να ζητήσει αναγνώριση του πτυχίου του από τις αρμόδιες αρχές της χώρας που επιθυμεί να εργαστεί . Οι αρχές αυτές υποχρεούνται να του απαντήσουν μέσα σε προθεσμία τεσσάρων μηνών . Εφόσον διαπιστώσουν σημαντικές διαφορές , όσον αφορά τη διάρκεια ή το περιεχόμενο , μεταξύ της εκπαίδευσής του ατόμου και της αντίστοιχης εκπαίδευσης στη χώρα υποδοχής , μπορούν να του ζητήσουν είτε να αποδείξει ότι διαθέτει επαγγελματική εμπειρία που να συμπληρώνει την εκπαίδευσή του , είτε να παρακολουθήσει συμπληρωματικά εκπαιδευτικά μαθήματα ή ακόμη και να υποβληθεί σε δοκιμασία επάρκειας . Πάντως , μπορεί να του επιβληθεί μόνο ένα από τα τρία εν λόγω συμπληρωματικά μέτρα.

4. ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Εάν κάποιος είναι άνεργος , έχει το δικαίωμα διαμονής για ένα “ επαρκές χρονικό διάστημα ” σε άλλο κράτος – μέλος , προκειμένου να αναζητήσει εκεί απασχόληση . Ελλείψει κοινοτικής διάταξης που να καθορίζει το εν λόγω διάστημα , τα κράτη – μέλη χορηγούν εν γένει μια περίοδο έξι μηνών , αν και σε ορισμένα ισχύει ακόμα η προθεσμία τριών μηνών .

Προκειμένου να βεβαιωθούν όσοι αναζητούν εργασία σε άλλο κράτος – μέλος , μπορούν να ζητήσουν πληροφορίες από τις αρχές του κράτους – μέλους στο οποίο αναζητούν απασχόληση . Ωστόσο , μπορούν να παρατείνουν τη διαμονή τους πέραν του προβλεπόμενου χρονικού διαστήματος , εφόσον μπορούν να αποδείξουν ότι συνεχίζουν σοβαρά να αναζητούν απασχόληση και ότι έχουν πράγματι πιθανότητες να βρουν κάποια εργασία .

Είναι ελεύθεροι να αποταθούν στον οργανισμό απασχόλησης εργατικού δυναμικού ενός κράτους – μέλους , χωρίς να απαιτείται η διαμονή τους σε αυτό . Ο οργανισμός απασχόλησης εργατικού δυναμικού θα πρέπει να τους παράσχει την ίδια συνδρομή με αυτή που παρέχει στους υπηκόους του εν λόγω κράτους που αναζητούν απασχόληση .

Επίσης , θα πρέπει να γνωρίζουν ότι μπορούν να συνεχίσουν να λαμβάνουν , για περίοδο τριών μηνών κατ’ ανώτατο όριο τα επιδόματα ανεργίας που ενδεχομένως ήδη λαμβάνουν . Για το σκοπό αυτό θα πρέπει να πληρούν ορισμένες προϋποθέσεις : έτσι , αν π.χ. λαμβάνουν επιδόματα ανεργίας στη Γαλλία , μπορούν να συνεχίσουν να τα λαμβάνουν , ενώ παράλληλα αναζητούν απασχόληση σε άλλο κράτος – μέλος . Προϋπόθεση είναι να είναι εγγεγραμμένοι στον **Εθνικό Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού** για τέσσερις τουλάχιστον εβδομάδες . Κατόπιν αιτήσεώς τους , ο εν λόγω οργανισμός θα τους χορηγεί ένα έντυπο , το οποίο θα πρέπει να συμπληρώνουν και να υποβάλλουν στις υπηρεσίες απασχόλησης της χώρας που αναζητούν εργασία . Αν , όμως , πριν από την πάροδο των τριών μηνών από την εγγραφή δεν βρουν εργασία και επιθυμούν να διατηρήσουν το δικαίωμα του επιδόματος ανεργίας , θα πρέπει να επιστρέψουν στη χώρα προέλευσής τους και να εγγραφούν στις οικείες υπηρεσίες απασχόλησης .

Τέλος, έχουν το δικαίωμα να εγκαταλείψουν τη χώρα τους για να εργαστούν ως μισθωτοί σε άλλη χώρα της Ένωσης, χωρίς να υποβληθούν σε συγκεκριμένες διατυπώσεις. Αρκεί να διαθέτουν διαβατήριο ή ταυτότητα που να μην έχει λήξει. Το δικαίωμα αυτό μπορεί να περιοριστεί μόνο για σοβαρούς λόγους δημοσίας τάξης, δημόσιας υγείας ή δημόσιας ασφάλειας.

5. ΜΙΣΘΩΤΟΙ

Η απασχόληση μισθωτών σε άλλη χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρέχει το δικαίωμα διαμονής στη χώρα αυτή. Για διαμονή που υπερβαίνει τους τρεις μήνες, το εν λόγω δικαίωμα διαπιστώνεται με τη χορήγηση άδειας διαμονής υπηκόου κράτους - μέλους.

Για τους μισθωτούς ισχύουν οι ίδιοι όροι εργασίας που ισχύουν για τους υπηκόους τη χώρας στην οποία εργάζονται, όσον αφορά την αμοιβή, την απόλυση, την επαγγελματική επανένταξη, τα μέτρα υγείας και ασφάλειας στο χώρο εργασίας ή, αν πρόκειται για ανέργους την επαναπασχόληση. Επίσης, ισχύουν όπως και για τους υπηκόους της χώρας στην οποία εργάζονται, οι αρχές της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, τις αμοιβές, την κατάρτιση, την επαγγελματική εξέλιξη, τις συνθήκες εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση.

5.1. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Οι μισθωτοί έχουν το δικαίωμα να εγγραφούν στη συνδικαλιστική οργάνωση της επιλογής τους και να ασκούν τα συνδικαλιστικά τους δικαιώματα όπως ακριβώς και οι μισθωτοί υπήκοοι της χώρας στην οποία εργάζονται. Μπορούν επομένως να ψηφίζουν και να υποβάλουν υποψηφιότητα στις εκλογές και τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους. Εφόσον εκλεγούν, έχουν τα ίδια δικαιώματα και προνόμια με τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους που είναι υπήκοοι της χώρας απασχόλησής τους.

5.2. ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ

Οι κοινοτικές κανονιστικές ρυθμίσεις επιδιώκουν το συντονισμό και όχι την εναρμόνιση των συστημάτων κοινοτικής ασφάλισης. Αποβλέπουν κυρίως στο να διασφαλίσουν την υπαγωγή των μισθωτών που προέρχονται από άλλη χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε ένα και μόνο καθεστώς κοινωνικής προστασίας καθώς και στη διαφύλαξη των δικαιωμάτων τους, ιδιαίτερα όσον αφορά θέματα συνταξιοδότησης, ανεξάρτητα από το κράτος – μέλος στο οποίο αποφασίζουν να εργαστούν.

Καταρχήν είναι ασφαλισμένοι στη χώρα στην οποία εργάζονται. Οι ίδιοι και σε ορισμένες περιπτώσεις και οι οικογένειές τους, δικαιούνται όλες τις παροχές κοινωνικής ασφάλισης που χορηγούνται στους υπηκόους της χώρας υποδοχής. Πρόκειται για τις ιατροφαρμακευτικές παροχές και τις παροχές μητρότητας (περίθαλψη και αποζημιώσεις), τις παροχές αναπηρίας, γήρατος και επιβίωσης, εργατικών ατυχημάτων, θανάτου, ανεργίας καθώς και τις οικογενειακές παροχές. Παράλληλα, και σε αντιστάθμισμα, υποχρεούνται να καταβάλλουν τις ίδιες εισφορές.

Οι υπηρεσίες κοινωνικών λειτουργιών, οι συμπληρωματικές συντάξεις που δεν προβλέπονται νομικά και οι πρόωρες συντάξεις δεν καλύπτονται από την κοινοτική νομοθεσία.

Για ορισμένες κατηγορίες προσώπων ισχύουν ειδικοί κανόνες :

- Αν οι μισθωτοί είναι παραμεθόριοι εργαζόμενοι (δηλαδή, αν εργάζονται σε διαφορετική χώρα της Ένωσης από αυτή που διαμένουν και στην οποία επιστρέφουν τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα), ισχύουν ειδικοί κανόνες σε ότι αφορά την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και τα επιδόματα ανεργίας.
- Αν οι μισθωτοί είναι προσωρινά αποσπασμένοι σε άλλο κράτος – μέλος στα πλαίσια της εργασίας τους, μπορούν, υπό ορισμένες προϋποθέσεις και για περιορισμένο χρονικό

διάστημα , να παραμείνουν ασφαλισμένοι στο κράτος μέλος στο οποίο κανονικά υπάγονται .

Πρέπει επίσης να γνωρίζουν ότι για τον καθορισμό των προϋποθέσεων χορήγησης μιας παροχής , λαμβάνονται υπόψη οι περίοδοι ασφάλισης ή εργασίας που πραγματοποιήθηκαν σε άλλη χώρα . Επίσης , ειδικοί κανόνες ισχύουν για τις περιόδους που συμπληρώθηκαν υπό ειδικό καθεστώς κοινωνικής ασφάλισης το οποίο εφαρμόζεται στους δημόσιους υπαλλήλους .

Εξάλλου , αν λαμβάνουν σύνταξη γήρατος , αναπηρίας ή χηρείας , δικαιούνται να συνεχίσουν να τη λαμβάνουν σε οποιαδήποτε χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης επιλέξουν να εγκατασταθούν .

5.3. ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ

Από τη στιγμή που οι μισθωτοί αρχίζουν να εργάζονται στη χώρα υποδοχής , αυτοί και οι οικογένειές τους έχουν τα ίδια κοινωνικά πλεονεκτήματα με αυτά που παρέχονται στους υπηκόους της χώρας αυτής . Δεν μπορούν να αποκλειστούν από αυτά λόγω ιθαγένειας , κατοικίας ή άλλων προϋποθέσεων που επιβάλλουν διακρίσεις . Μπορούν για παράδειγμα , να επωφεληθούν από άτοκα δάνεια κατά τη γέννηση ενός παιδιού ή από τις διατάξεις για το ελάχιστο εισόδημα , εάν τα πλεονεκτήματα αυτά παρέχονται στους υπηκόους της εν λόγω χώρας . Έχουν επίσης τα ίδια δικαιώματα με τους υπηκόους της χώρας υποδοχής σε ότι αφορά τη στέγαση , όπως π.χ. η πρόσβαση στις εργατικές κατοικίες .

Δεδομένου ότι τα κοινωνικά πλεονεκτήματα καθορίζονται από κάθε κράτος – μέλος , διαφέρουν από το ένα κράτος – μέλος στο άλλο . Θα πρέπει επομένως να απευθύνονται στις αρχές της χώρας υποδοχής προκειμένου να ενημερωθούν για κοινωνικά πλεονεκτήματα που ισχύουν στην εν λόγω χώρα .

5.4. ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ

Είναι σημαντικό , να γνωρίζουν τα άτομα ότι αν εργάζονται σε άλλο κράτος – μέλος και μεταφέρουν τον τόπο κατοικίας τους σε αυτό το κράτος – μέλος , αποκτούν επίσης και τη << φορολογική κατοικία >> τους σε αυτό .

Ο ορισμός της << φορολογικής κατοικίας >> ποικίλει από το ένα κράτος – μέλος στο άλλο . Οι νόμοι που πρέπει να εξετασθούν προκειμένου να καθοριστεί ο τόπος στον οποίο βρίσκεται η φορολογική κατοικία κάποιου , είναι τόσο αυτοί της χώρας στην οποία μεταφέρεται η κατοικία του όσο και αυτοί της χώρας προέλευσής του .

Τα κράτη – μέλη της Ένωσης έχουν συνάψει μεταξύ τους φορολογικές συμβάσεις με στόχο , κυρίως , την αποφυγή της διπλής φορολογίας των εισοδημάτων . Οι εν λόγω συμβάσεις επιτρέπουν επίσης τον καθορισμό της << φορολογικής κατοικίας >> ενός προσώπου , σε περίπτωση που σύμφωνα με τη νομοθεσία της χώρας υποδοχής και της χώρας προέλευσης το πρόσωπο αυτό θεωρείται ότι έχει την κατοικία του και στις δύο χώρες .

Εφόσον λοιπόν υπάρχει φορολογική κατοικία σε χώρα της Ένωσης , θα πρέπει κανονικά να δηλωθεί το σύνολο των εισοδημάτων σε αυτή . Αν , όμως κάποιος ενώ ασκεί μισθωτή δραστηριότητα σε ένα κράτος – μέλος , διατηρεί τον τόπο << φορολογικής κατοικίας >> στο κράτος – μέλος προέλευσής του , οι αποδοχές και ο μισθός του φορολογείται στο κράτος στο οποίο ασκεί πράγματι την επαγγελματική του δραστηριότητα . Πρέπει , ωστόσο , να λαμβάνονται υπόψη οι ειδικές ρυθμίσεις ορισμένων φορολογικών συμβάσεων που έχουν συναφθεί μεταξύ των κρατών – μελών , όπως αυτές που προβλέπουν την εφαρμογή ειδικών κανόνων όσον αφορά τη φορολογία των προσώπων που κατοικούν στην παραμεθόρια ζώνη ενός κράτους και εργάζονται στην παραμεθόρια ζώνη άλλου κράτους . Οι αμοιβές που προέρχονται από δημόσιες υπηρεσίες, φορολογούνται , καταρχήν , στο κράτος από το οποίο καταβάλλονται .

Δεν υφίσταται εναρμόνιση σε κοινοτικό επίπεδο ούτε των κανόνων για τη φορολογία των εισοδημάτων ούτε των κανόνων για άλλους φόρους όπως οι φόροι κληρονομιάς . Ως εκ τούτου , ο τρόπος εφαρμογής των φόρων αυτών ,

κυρίως των φόρων εισοδήματος, ενδέχεται να διαφέρει σημαντικά από χώρα σε χώρα.

Εν γένει, οι εθνικές φορολογικές ρυθμίσεις πρέπει να τηρούν τη θεμελιώδη αρχή της μη διάκρισης έναντι των υπηκόων των άλλων κρατών της Ένωσης που βρίσκονται στην ίδια κατάσταση με τους υπηκόους του κράτους υποδοχής. Επίσης, η αρχή της ελεύθερης κυκλοφορίας ορίζει ότι, τόσο για τη φορολογία των εισοδημάτων όσο και για τη χορήγηση των φορολογικών πλεονεκτημάτων, οι εργαζόμενοι που κατοικούν σε κράτος – μέλος διαφορετικό από αυτό στο οποίο φορολογείται το σύνολο των εισοδημάτων τους, πρέπει να έχουν στο τελευταίο αυτό κράτος, μεταχείριση εξίσου ευνοϊκή εκείνης, που απολαύουν οι κάτοικοι του εν λόγω κράτους. Η συγκεκριμένη εφαρμογή της αρχής αυτής έχει αποτελέσει αντικείμενο πολλών αποφάσεων του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

5.5. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ

Τα μέλη της οικογένειας του ατόμου που αποφασίζει να εργαστεί σε άλλο κράτος – μέλος, ανεξάρτητα από την εθνικότητά τους, έχουν το δικαίωμα να το συνοδεύσουν ή να το συναντήσουν αργότερα στη χώρα στην οποία εργάζεται. Το δικαίωμα αυτό εκτείνεται όχι μόνο στον / στην σύζυγο και στους ενηλίκους κάτω των 21 ετών ή που είναι συντηρούμενοι, καθώς και σε αυτούς του / της συζύγου που συντηρούνται από αυτόν. Όσο για τα άλλα μέλη της οικογένειας, η χώρα υποδοχής θα πρέπει να διευκολύνει την είσοδό τους.

Στα μέλη της οικογένειας που συνοδεύουν, χορηγείται άδεια ή έγγραφο διαμονής με την ίδια διάρκεια ισχύος που έχει και το άτομο που θα εργαστεί στο άλλο κράτος – μέλος. Εφόσον το επιθυμούν ο / η σύζυγος και τα παιδιά μπορούν να εργαστούν χωρίς κανένα εμπόδιο στη χώρα υποδοχής. Μπορούν επίσης να έχουν πρόσβαση στη γενική και επαγγελματική εκπαίδευση της χώρας. Επιπλέον, τα παιδιά μπορούν να λάβουν τις ίδιες υποτροφίες με τα παιδιά των υπηκόων της εν λόγω χώρας.

5.6. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΙ ΣΕ ΑΛΛΗ ΧΩΡΑ

Αν πρόκειται για αποσπασμένο εργαζόμενο, δηλαδή μισθωτό που για περιορισμένο χρονικό διάστημα εκτελεί την εργασία του σε επικράτεια άλλου κράτους – μέλους από το κράτος – μέλος στην επικράτεια του οποίου εργάζεται συνήθως, υπάρχουν ειδικά δικαιώματα.

Έτσι, αν η απόσπαση είναι μεγαλύτερη από ένα μήνα, ο εργοδότης θα πρέπει να ενημερώσει τον εργαζόμενο, γραπτώς, πριν την αναχώρησή του, για τις συνθήκες εργασίας και την αμοιβή του κατά την διάρκεια της απόσπασης.

Κατ'άρχην, εξακολουθεί ο εργαζόμενος να υπόκειται στο καθεστώς κοινωνικής ασφάλισης του κράτους – μέλους προέλευσής του. Αντίθετα, η φορολογική του κατάσταση καθορίζεται από τη διάρκεια και τους όρους της απόσπασής του. Οι φορολογικές συμβάσεις που έχουν συναφθεί μεταξύ των κρατών – μελών, εν γένει, ότι ο μισθός ενός αποσπασμένου μπορεί, υπό ορισμένες πολύ συγκεκριμένες προϋποθέσεις, να συνεχίσει να φορολογείται στη χώρα κατοικίας. Μια από τις προϋποθέσεις αυτές είναι το χρονικό διάστημα διαμονής του αποσπασμένου σε άλλο κράτος να μην υπερβαίνει τις 183 ημέρες κατά τη διάρκεια συνολικής περιόδου 12 διαδοχικών μηνών.

6. ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ

Όσοι επιλέγουν να εγκατασταθούν μόνιμα σε μια χώρα προκειμένου να ασκήσουν οποιαδήποτε βιομηχανική, εμπορική, βιοτεχνική ή ανεξάρτητη δραστηριότητα μπορούν να το πράξουν με δύο τρόπους:

- Είτε μεταφέροντας ή δημιουργώντας στη χώρα υποδοχής το κέντρο της επαγγελματικής τους δραστηριότητας, ως προσώπου ή ως εταιρείας.
- Είτε δημιουργώντας μια σταθερή δευτερεύουσα επαγγελματική διάρθρωση σε σχέση με το κέντρο της δραστηριότητάς τους.

Και στις δύο αυτές περιπτώσεις , για την άσκηση της δραστηριότητας τους ισχύουν οι ίδιες προϋποθέσεις με αυτές που ισχύουν για τους υπηκόους της χώρας υποδοχής .

6.1. ΕΛΕΥΘΕΡΗ ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Αν κάποιος ελεύθερος επαγγελματίας επιλέξει να παρέχει υπηρεσίες χωρίς να εγκατασταθεί μόνιμα , εφόσον και πληροί τις προϋποθέσεις άσκησης του επαγγέλματός του στη χώρα προέλευσής του , μπορεί να παρέχει τις υπηρεσίες του οπουδήποτε στη Ευρωπαϊκή Ένωση .

Έτσι , μπορεί να μετακινηθεί προκειμένου να συνδράμει τους πελάτες του που είναι εγκατεστημένοι σε άλλες χώρες της Ένωσης . Έχει επίσης τη δυνατότητα να παρέχει τις υπηρεσίες του από τη χώρα διαμονής του χωρίς να μετακινείται .

Εξάλλου , ανάλογα με το αν εγκατασταθεί μόνιμα ή παρέχει τις υπηρεσίες του χωρίς μόνιμη εγκατάσταση , έχει αναλογικά τα ίδια δικαιώματα όσον αφορά το δικαίωμα διαμονής και κοινωνικών παροχών με αυτά που αναφέρονται για τους μισθωτούς .

6.2. ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ

Όπως και για τους μισθωτούς , η άσκηση ανεξάρτητης δραστηριότητας σε άλλη χώρα της Ένωσης παρέχει το δικαίωμα διαμονής στη χώρα αυτή . Για διαμονή άνω των τριών μηνών , το δικαίωμα αυτό διαπιστώνεται με τη χορήγηση άδειας διαμονής υπηκόου κράτους – μέλους .

6.3. ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΩΝ

Όσον αφορά την αναγνώριση διπλωμάτων , για την άσκηση ενός ανεξάρτητου επαγγέλματος ισχύουν οι ίδιες αρχές με αυτές που ισχύουν για τους μισθωτούς .

Ωστόσο , αν πρόκειται για ορισμένα ανεξάρτητα επαγγέλματα (κομμωτής , οικοδόμος , ασφαλιστικός πράκτορας , έμπορος) στη χώρα υποδοχής , ενδέχεται να απαιτούνται ορισμένα ιδιαίτερα επαγγελματικά προσόντα . Στην περίπτωση αυτή , αρκεί να αποδείξει ο ελεύθερος επαγγελματίας ότι ασκούσε την επαγγελματική του δραστηριότητα ως ελεύθερος επαγγελματίας για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα που έχει καθοριστεί σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης .

Αντίθετα , αν το επάγγελμα δεν υπόκειται σε συγκεκριμένες ρυθμίσεις στην χώρα στην οποία επιθυμεί να εργαστεί ο ελεύθερος επαγγελματίας , δεν είναι απαραίτητη η αναγνώριση διπλωμάτων , ενώ κανένα νομικό εμπόδιο σε σχέση με την κατάρτισή του ή τα τυπικά του προσόντα δεν μπορεί να τον εμποδίσει να εργαστεί .

6.4. ΑΣΦΑΛΙΣΗ – ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ

Ανάλογα με το αν ο ελεύθερος επαγγελματίας αποφασίσει να εγκατασταθεί επαγγελματικά και να μείνει σε άλλο κράτος – μέλος ή να παρέχει τις υπηρεσίες του από το κράτος – μέλος προέλευσής του, ισχύουν αναλογικά οι ίδιες αρχές που ισχύουν και για τους μισθωτούς .

6.5. ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ

Τα εισοδήματα που προέρχονται από μια βιομηχανική , εμπορική ή ανεξάρτητη δραστηριότητα φορολογούνται , καταρχήν , στο κράτος στο οποίο βρίσκεται η φορολογική κατοικία του ελεύθερου επαγγελματία .

Ωστόσο , αν οι δραστηριότητές του ασκούνται μέσω μιας μόνιμης εγκατάστασης (βιομηχανική και εμπορική δραστηριότητα) σε άλλο κράτος – μέλος , τα εισοδήματα του φορολογούνται στο κράτος αυτό .

7. ΠΑΥΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ

Όταν κάποιος έχει εργαστεί σε μια χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και κάνει παύση της επαγγελματικής του δραστηριότητας έχει το δικαίωμα να συνεχίσει τη διαμονή του στη χώρα αυτή .

Πρέπει , ωστόσο , να πληροί ορισμένες προϋποθέσεις :

- Αν έχει φτάσει σε ηλικία συνταξιοδότησης ή πρόωρης συνταξιοδότησης , πρέπει να έχει ασκήσει στο κράτος υποδοχής επαγγελματική δραστηριότητα τουλάχιστον κατά τους δώδεκα τελευταίους μήνες (ή να είναι άνεργος παρά τη θέλησή του) και να έχει μείνει στη χώρα υποδοχής συνεχώς για περισσότερα από τρία έτη . Ορισμένες κατηγορίες μη μισθωτών εργαζομένων δε δικαιούνται σύνταξη γήρατος . Ως εκ τούτου , σε διάφορα κράτη – μέλη ως ηλικία συνταξιοδότησης θεωρούνται τα 65 έτη .
- Αν κατά τη διάρκεια της ενεργού επαγγελματικής ζωής ο εργαζόμενος έχει καταστεί μόνιμος ανίκανος , έχει το δικαίωμα διαμονής εφόσον έχει ασκήσει επαγγελματική δραστηριότητα και έχει μείνει στη χώρα υποδοχής για δύο τουλάχιστον χρόνια πριν να καταστεί ανίκανος προς εργασία . Αν όμως η εν λόγω ανικανότητα δίνει δικαίωμα , πλήρως εν μέρει , σε σύνταξη από κάποιο φορέα της χώρας αυτής , μπορεί να μείνει στην εν λόγω χώρα ακόμη αν έχει προηγούμενη διαμονή ή εργασία μιας μόνο εβδομάδας .

Για να ασκήσει ο εργαζόμενος το δικαίωμα διαμονής, διαθέτει προθεσμία δύο ετών. Το εν λόγω δικαίωμα του επιτρέπει να επωφεληθεί από την ίδια μεταχείριση που είχε όταν ασκούσε τη δραστηριότητά του. (όσον αφορά τη στέγη, την κοινωνική προστασία, την εκπαίδευση των παιδιών κλπ.)

Το δικαίωμα αυτό εκτείνεται και στα μέλη της οικογένειάς του που διαμένουν στη χώρα υποδοχής, ακόμα και μετά το θάνατο του εργαζομένου. Σε περίπτωση θανάτου πριν αποκτηθεί το δικαίωμα διαμονής, η οικογένεια μπορεί να συνεχίσει να διαμένει στη χώρα υποδοχής, εφόσον πληρούται μια από τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

- Εργαζόταν και διέμενε στη χώρα υποδοχής πάνω από δύο χρόνια.
- Ο θάνατος οφείλεται σε εργατικό ατύχημα ή επαγγελματική ασθένεια.
- Ο / η σύζυγος προέρχεται από τη χώρα υποδοχής, και έχει απολέσει την ιθαγένειά του μόνο λόγω του γάμου του.

8. ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

Αν κάποιος είναι μισθωτός και προκύψει μια διαφορά με τον εργοδότη του, μπορεί να διεκδικήσει τα δικαιώματά του. Υπάρχουν ειδικά δικαστήρια σε όλα τα κράτη - μέλη που ασχολούνται μόνο με αυτό είδος προβλημάτων. Επίσης, μπορεί να ζητήσει τη συνδρομή και τις συμβουλές ενώσεων ή συνδικάτων.

Εάν ο εργαζόμενος θεωρεί ότι οι εθνικές, περιφερειακές ή τοπικές αρχές δεν ερμήνευσαν ή δεν εφάρμοσαν ορθά τα δικαιώματά του, μπορεί να υποβάλει ένσταση. Επίσης, αν θεωρεί ότι ο ίδιος - ή κάποιος μέλος της οικογένειάς του - υπήρξε θύμα διακριτικής μεταχείρισης, δεν στερείται ένδικων βοηθημάτων. Κατ' αρχάς, θα πρέπει να αποταθεί στην οικεία διοικητική αρχή. Αν επιμένει να μην ικανοποιεί το αίτημά του, έχει το δικαίωμα να καταφύγει

σε άλλα μέσα προάσπισης των δικαιωμάτων του . Ωστόσο θα πρέπει να δώσει προτεραιότητα στα διαβήματα σε εθνικό επίπεδο , όπου το φάσμα των ένδικων μέσων είναι μεγαλύτερο και πιθανώς να του αποφέρει αποζημίωση . Οι εθνικοί δικαστές διαθέτουν εξάλλου την απαραίτητη αρμοδιότητα για την εφαρμογή των διατάξεων που απορρέουν από το κοινοτικό δίκαιο , παρακάμπτοντας ενδεχομένως την εφαρμογή οποιασδήποτε διάταξης ή μέτρου που αντιτίθεται στο εν λόγω δίκαιο .

Τέλος , προκειμένου να προασπίσει τα συμφέροντά του έχει τη δυνατότητα να υποβάλλει καταγγελία στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή . Εάν η καταγγελία αναγνωρισθεί ως βάσιμη , η Επιτροπή μπορεί να επικοινωνήσει με τις αρμόδιες εθνικές αρχές , να τους ζητήσει εξηγήσεις και να απαιτήσει την παύση παραβίασης του κοινοτικού δικαίου . Εάν το αίτημα δεν ικανοποιηθεί , η Επιτροπή μπορεί να κινήσει διαδικασία παράβασης κατά της οικείας χώρας . Επίσης , ως πολίτης της Ένωσης έχει το δικαίωμα να υποβάλλει αναφορά στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο προκειμένου να αναγνωρισθούν τα δικαιώματά του και να δικαιωθεί .

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΚΑΙ ΙΣΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΗΣ Ε. Ε. ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

1. ΓΕΝΙΚΑ

Τα δικαιώματα των γυναικών είναι ανθρώπινα δικαιώματα και η ισότητα των φύλων είναι σαφώς μία από τις θεμελιώδεις αρχές κάθε δημοκρατίας. Η ισότητα των ευκαιριών περιλαμβάνεται στη συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση ως σημαντικό μέλημα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ήδη από τη δεκαετία του 1970 η Ευρωπαϊκή Ένωση δεσμεύτηκε στο ζήτημα της ισότητας των ευκαιριών αναλαμβάνοντας έτσι πρωτοποριακό ρόλο. Η βάση για την πολιτική στον τομέα της ισότητας των ευκαιριών της Ευρωπαϊκής Ένωσης ήταν η διάταξη στη Συνθήκη που απαιτεί οι γυναίκες και οι άνδρες να λαμβάνουν ίση αμοιβή για ίση εργασία. Ωστόσο, αυτό το πρώτο βήμα προς την ισότητα οδήγησε μόνο σε βαθμιαίες μεταβολές στην πράξη. Ως εκ τούτου, παρ' όλες τις προσπάθειες των προηγούμενων δεκαετιών δεν έχει ακόμη επιτευχθεί η πλήρης ισότητα των ευκαιριών. Οι γυναίκες της Ευρώπης εξακολουθούν να κερδίζουν κατά μέσο όρο ένα τέταρτο λιγότερο από ότι κερδίζουν οι άνδρες και οι γυναίκες εξακολουθούν να έχουν ανασφαλείς θέσεις

απασχόλησης και λιγότερες ευκαιρίες ανέλιξης στις ανώτατες βαθμίδες της κλίμακας της σταδιοδρομίας . Υπολείπεται έργο που πρέπει να γίνει στην Ευρωπαϊκή Ένωση για την εφαρμογή της ισότητας των ευκαιριών στην πράξη .

Προκειμένου να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις λόγω φύλου , η Ευρωπαϊκή Ένωση , πρώτη από όλους ενέκρινε ευρωπαϊκή νομοθεσία για να εξασφαλίσει την ισότητα στα πλαίσια της απασχόλησης , της κατάρτισης , των συνθηκών εργασίας και της κοινωνικής ασφάλισης .

Τα Ευρωπαϊκά δικαιώματα ίσων ευκαιριών συνοπτικά :

- Οι άνδρες και οι γυναίκες δικαιούνται ίσες αμοιβές για ίση εργασία και για εργασία ίσης αξίας . Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει δημοσιεύσει κατευθυντήριες γραμμές όσον αφορά το ότι στην πράξη , πρέπει να θεωρείται ίση εργασία.

- Στις γυναίκες πρέπει να δοθούν οι ίδιες ευκαιρίες με τους άνδρες όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση , τη συνεχή κατάρτιση , την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και την απασχόληση . Συνεπώς , η διατύπωση των αγγελιών για θέσεις εργασίας πρέπει να είναι ουδέτερη ως προς το φύλο

- Τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης (επαγγελματικά και θεσμικά) πρέπει να χορηγούν ίσες παροχές τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες .

- Οι αρχές πρέπει να μεταχειρίζονται τις γυναίκες που επιθυμούν να είναι αυτοαπασχολούμενες με τον ίδιο τρόπο με τους άνδρες που δημιουργούν τις επιχειρήσεις τους .

- Οι εργαζόμενες γυναίκες δικαιούνται επιδόματος και άδειας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης .

2. Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Εξακολουθεί να υπάρχει μεγάλη διαφορά στις αμοιβές μεταξύ των φύλων και το ποσοστό της απασχόλησης των γυναικών είναι ακόμη 18 ποσοστιαίες μονάδες πιο κάτω από το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών. Η αντίδραση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Λισσαβόνας τον Μάρτιο του 2000 ήταν να θέσει νέους φιλόδοξους στόχους για τις γυναίκες, εκ των οποίων ο πιο σημαντικός ήταν να ληφθούν μέτρα ώστε να αυξηθεί το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών σε 60% το 2010 από 53% που είναι σήμερα.

Η στρατηγική για την απασχόληση θα διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην επίτευξη του στόχου αυτού. Μέσα στο πλαίσιο του άξονα για την ισότητα των φύλων πραγματοποιήθηκε ιδιαίτερα μεγάλος αριθμός δραστηριοτήτων με σκοπό να βοηθήσουν τους εργαζόμενους όσον αφορά τη συμφιλίωση εργασίας και οικογενειακής ζωής. Αντίθετα ήταν μικρός ο αριθμός των ενεργειών για τον περιορισμό των διαφορών στις αμοιβές.

Η ισότητα των φύλων επιδιώκεται και μέσω άλλων αξόνων: της απασχόλησης, της ανάπτυξης του επιχειρηματικού πνεύματος και της προσαρμοστικότητας. Τα μέτρα για την απασχόληση δεν πρέπει να περιορίζονται μόνο στους αιτούντες επιδόματα, διότι έτσι αποκλείονται πολλές γυναίκες οι οποίες μπορεί να επιθυμούν να εργαστούν, αλλά δεν έχουν καταγραφεί ως άνεργες. Λίγα πράγματα έχουν γίνει για την προώθηση της προσαρμοστικότητας, παρόλο που το ωράριο της εργασίας και η οργάνωση της εργασίας αφορούν άμεσα τις εργαζόμενες γυναίκες. Πρέπει να ληφθούν μέτρα σε όλα τα επίπεδα για να αυξηθεί ο αριθμός των γυναικών στους κλάδους των τεχνολογιών, των πληροφοριών και των τηλεπικοινωνιών.

Τα στοιχεία σχετικά με τις ανισότητες στην αγορά εργασίας διαγράφουν μια πιο αισιόδοξη εικόνα. Οι διαφορές, ωστόσο, στις αμοιβές που επιμένουν, η σπανιότητα καλής ποιότητας κέντρων για τη φροντίδα των παιδιών και οι κοινωνικές διακρίσεις κρατούν τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας σε χαμηλά επίπεδα. Επιπλέον, η αγορά εργασίας είναι ακόμη χωρισμένη, και οι γυναίκες απασχολούνται μόνο σε ορισμένα επαγγέλματα και κλάδους.

Το 2000, η Επιτροπή υπέβαλε πρόταση τροποποίησης της οδηγίας του 1976 περί ίσης μεταχείρισης. Στην πρόταση λαμβάνονται υπόψη οι διατάξεις σχετικά με την ισότητα των φύλων της νέας συνθήκης και η διατύπωση ευθυγραμμίζεται με την ευρωπαϊκή νομολογία. Το κυριότερο από όλα είναι ότι αναγνωρίζει τη σεξουαλική παρενόχληση ως μορφή διάκρισης, δίνει τη δυνατότητα στα θύματα διάκρισης να εκπροσωπούνται από οργανώσεις στις διοικητικές και νομικές διαδικασίες και εξασφαλίζει στις γυναίκες το δικαίωμα να επιστρέφουν στην εργασία τους μετά την άδεια μητρότητας.

Η Επιτροπή έχει επίσης ανακοινώσει την πρόθεσή της να προτείνει μια νέα οδηγία σχετικά με την ισότητα των φύλων το 2002, η οποία θα βασίζεται στο άρθρο 13 της συνθήκης της Ευρωπαϊκής Κοινότητας.

Στις 7 Ιουνίου του 2000, Η Επιτροπή ενέκρινε μια νέα στρατηγική – πλαίσιο για την ισότητα των φύλων. Για πρώτη φορά, η στρατηγική αυτή συγκεντρώνει όλες τις πρωτοβουλίες και τα προγράμματα τα οποία στο παρελθόν λειτουργούσαν ανεξάρτητα το ένα από το άλλο, συχνά μάλιστα σύμφωνα με διαφορετικές γραμμές του προϋπολογισμού.

Αυτή η συνολική, ολοκληρωμένη προσέγγιση συνδυάζει συγκεκριμένα μέτρα και πολιτικές που έχουν σχεδιαστεί για να προωθήσουν την ισότητα των φύλων ενσωματώνοντας τη διάσταση του φύλου στο επίπεδο της απασχόλησης.

Η στρατηγική χαρακτηρίζεται από πέντε στόχους, οι οποίοι προσφέρουν ένα πλαίσιο αναφοράς για την ανάπτυξη πολιτικής και με το οποίο συνδέονται όλες οι κοινοτικές πρωτοβουλίες για την ισότητα των φύλων:

- **ισότητα στην οικονομική ζωή**
- **ίση εκπροσώπηση και συμμετοχή στη λήψη των αποφάσεων**
- **ισότητα στα κοινωνικά δικαιώματα**
- **ισότητα στα δικαιώματα των πολιτών**

- αλλαγή των ρόλων των φύλων και υπερνίκηση των στερεοτύπων

Το Κοινοβούλιο συνιστά τακτικά την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις κοινωνικές δραστηριότητες. Με το ψήφισμα της 5^{ης} Οκτωβρίου 2000, το Κοινοβούλιο εξέφρασε την άποψη ότι οποιοδήποτε είδος ενίσχυσης, χρηματοδότησης ή παροχής χορηγεί η Ένωση πρέπει να υπόκειται στην απαίτηση να τηρείται η αρχή της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών, να προωθηθεί η ποικιλομορφία των επαγγελματικών επιλογών των γυναικών και να εξεταστεί ο αντίκτυπος που έχουν οι μερικού χρόνου και άτυπης μορφής απασχολήσεις στις αμοιβές, στις κοινωνικές εισφορές και στη συνταξιοδότηση των γυναικών.

3. ΝΕΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ

Εάν η κοινωνική δικαιοσύνη δεν απαιτούσε ίσες ευκαιρίες για τις γυναίκες και τους άνδρες στην απασχόληση, η οικονομία θα το απαιτήσει. Οι ίσες αμοιβές, η σωστή αναγνώριση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των γυναικών και οι πολιτικές που επιτρέπουν στους εργαζόμενους να συνδυάζουν την εργασία με την οικογενειακή ζωή είναι τα στοιχεία που θα φέρουν περισσότερες γυναίκες στην αγορά εργασίας και θα δώσουν παραγωγική ώθηση στην οικονομία. Το αυξανόμενο ποσοστό οικονομικής δραστηριότητας μεταξύ των γυναικών υπήρξε σημαντικός παράγοντας για την οικονομική ανάπτυξη στην Ευρώπη. Για τη Ευρωπαϊκή Ένωση συνολικά, υπολογίζεται ότι ένα πέμπτο περίπου της ετήσιας αύξησης του Α.Ε.Π., που ανέρχεται σε 2,3%, μπορεί να αποδοθεί στην αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Ωστόσο οι ανισότητες είναι ακόμη σημαντικές παρ' ότι με τάσεις μείωσης:

- Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στην Ε.Ε. εξακολουθεί να είναι 18,2 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερο από το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών .
- Το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι κατά μέσο όρο 3 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών .
- Η αγορά εργασίας είναι χωρισμένη ανά φύλο , οι γυναίκες απασχολούνται σε συγκεκριμένα επαγγέλματα και κλάδους και οι άνδρες σε άλλα .
- Όταν οι γυναίκες εργάζονται , κερδίζουν λιγότερα από τους άνδρες και αντιπροσωπεύουν το 77 % των χαμηλόμισθων εργαζομένων .

Τον Μάρτιο του 2000 , το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας έθεσε νέους φιλόδοξους στόχους για τις γυναίκες στην απασχόληση , κυρίως να αυξηθεί το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στη Ε.Ε. από 53 % που είναι σήμερα σε 60 % το 2010 . Αυτό είναι πολύ σημαντικό εάν η Ε.Ε. πρόκειται να αυξήσει το συνολικό της ποσοστό απασχόλησης σε 70 % , ένας ακόμη από τους στόχους της Λισσαβόνας . Ο στόχος του 60 % είναι φιλόδοξος . Εάν επιτευχθεί , το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στην Ε.Ε. θα φτάσει σε ένα επίπεδο που δεν είχε γνωρίσει ποτέ πριν . Σε απόλυτες τιμές , σημαίνει ότι θα εισέλθουν στην αγορά εργασίας 10 ακόμη εκατομμύρια γυναίκες . Το έλλειμμα είναι ιδιαίτερα μεγάλο , σε απόλυτες τιμές , στην Ιταλία , στην Ισπανία και στη Γαλλία .

Η Ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση , η οποία τώρα εισέρχεται στο τέταρτο έτος της έδωσε νέα διάσταση και νέα ώθηση στην πολιτική για την απασχόληση των γυναικών σε όλη την Ευρώπη . Κάθε χρόνο συντάσσονται κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση που καλύπτουν όλη την Ε.Ε. . Στη συνέχεια τα κράτη μέλη παράγουν εθνικά σχέδια δράσης για την εφαρμογή των κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση . Η κοινή έκθεση για την απασχόληση προσφέρει τη συγκριτική αξιολόγηση των Ε.Σ.Δ. και

εξετάζει την ανταπόκριση κάθε κράτους μέλους στις μεμονωμένες συστάσεις για το 2000.

Όπως και κατά τα προηγούμενα έτη, οι κατευθυντήριες γραμμές για το 2000 μοιράζονταν σε τέσσερις τομείς πολιτικής ή άξονες. Ένας από τους άξονες αυτούς αφορά αποκλειστικά την προώθηση των ίσων ευκαιριών. Ωστόσο, ακολουθώντας την προσέγγιση για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, τα θέματα της ισότητας των φύλων λαμβάνονται υπόψη και στους άλλους τρεις άξονες, με σκοπό τη βελτίωση της ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑΣ του εργατικού δυναμικού, την ενθάρρυνση του επιχειρηματικού πνεύματος και την προώθηση της προσαρμοστικότητας.

4. Ο ΑΞΟΝΑΣ ΓΙΑ ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ

Ο άξονας για ίσες ευκαιρίες απαιτεί να ληφθούν μέτρα για να περιοριστούν οι διαφορές των φύλων στην αγορά εργασίας, για να βελτιωθεί η συμφιλίωση εργασίας και οικογενειακής ζωής και για να γίνει ευκολότερη η επανένταξη γυναικών και ανδρών στην αγορά εργασίας μετά από απουσία.

Τα κράτη μέλη έχουν αρχίσει να αναγνωρίζουν τη διαφορά στις αμοιβές μεταξύ των φύλων. Ωστόσο, τα μέτρα είναι πολύ γενικά ή στηρίζονται σε μεγάλο βαθμό στην εθελοντική τήρησή τους. Λίγα μόνο κράτη μέλη έχουν αναπτύξει πρακτικά εργαλεία αξιολόγησης της εργασίας με σκοπό τον περιορισμό της διαφοράς στις αμοιβές.

Στη Δανία ξεκίνησε ένα πρόγραμμα κατάρτισης για να ενθαρρύνει τους άνδρες να προσανατολιστούν προς παραδοσιακά γυναικείους τομείς και το αντίστροφο. Όλοι οι δήμοι πρέπει να αναφέρουν κάθε δύο χρόνια την πρόοδο που έχουν σημειώσει όσον αφορά τη μείωση του διαχωρισμού της αγοράς κατά φύλο.

Στη Φινλανδία ξεκίνησε ένα τριετές στρατηγικό σχέδιο για την ισότητα στην αγορά εργασίας. Εργοδότες και σχολεία θα μελετήσουν και θα προσπαθήσουν να επηρεάσουν τους παράγοντες στους οποίους οφείλεται η επιλογή σταδιοδρομίας αγοριών και κοριτσιών.

Στη Γαλλία έχει δημιουργηθεί μια διυπουργική επιτροπή σχετικά με τα δικαιώματα των γυναικών, η οποία καλύπτει οκτώ πεδία δράσης. Κάθε πεδίο αξιολογείται σε ετήσια βάση για τη συμβολή του στην ισότητα των φύλων. Αυτή η πρωτοβουλία για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου ακολούθησε τη δημιουργία μιας νέας Γραμματείας για τα Δικαιώματα των Γυναικών το 1998.

Στην Ιρλανδία, στο Υπουργείο Δικαιοσύνης, Ισότητας Νομοθετικής Μεταρρύθμισης έχει δημιουργηθεί μια νέα μονάδα προώθησης και παρακολούθησης των ίσων ευκαιριών. Παρακολουθεί την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου γενικά και γνωμοδοτεί σχετικά με τους κατάλληλους δείκτες. Έχει δημιουργηθεί επίσης μια επιτροπή για το συντονισμό των στόχων της ισότητας στο εθνικό σχέδιο δράσης.

4.1 Η ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΟΝ ΑΞΟΝΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ

Τα ΕΣΔ αποδίδουν συνήθως μεγαλύτερη προσοχή στον άξονα της απασχολησιμότητας, συγκριτικά με άλλους, πράγμα που κάνει τον άξονα αυτό να αποκτά ιδιαίτερη σημασία από την άποψη της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου. Τα κράτη μέλη που έχουν δεσμευτεί όσον αφορά την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου αναγνωρίζουν σε μεγάλο βαθμό ότι εάν τα μέτρα για την απασχολησιμότητα περιορίζονται στενά στους αιτούντες επιδόματα ανεργίας χάνουν ένα μεγάλο αριθμό γυναικών που θέλουν να εργαστούν αλλά αυτή τη στιγμή δεν εργάζονται. Για το λόγο αυτό, προσφέρουν πρόσβαση σε ενεργά προγράμματα για την αγορά εργασίας στις γυναίκες που επιθυμούν να επανενταχθούν και γενικά σε άτομα που δεν δικαιούνται επιδόματα ανεργίας για οικογενειακούς λόγους ή λόγω έλλειψης συνεχούς απασχόλησης. Στις περιπτώσεις που δεν ακολουθείται αυτή η προσέγγιση, οι γυναίκες είναι προφανές ότι υποεκπροσωπούνται σε αυτού του είδους τα προγράμματα.

4. 2 Η ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΟΝ ΑΞΟΝΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Πολλά κράτη μέλη έχουν δημιουργήσει θετικά προγράμματα δράσης με στόχο να ενθαρρύνουν την ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος μεταξύ των γυναικών . Στη Γερμανία ξεκίνησε ένα νέο πρόγραμμα δανειοδότησης γυναικών που δημιουργούν μικρές επιχειρήσεις . Πρόκειται επίσης να δημιουργηθούν υπηρεσίες παροχής συμβουλών και ενημέρωσης . Στη Σουηδία , συστήθηκε μια ομάδα ανώτερων στελεχών με σκοπό να μελετήσει τους τρόπους με τους οποίους θα μπορούσε να αυξηθεί ο αριθμός των γυναικών στις διευθυντικές θέσεις των επιχειρήσεων .

Μπορούν να γίνουν πολλά ακόμη προκειμένου να δημιουργηθούν ευκαιρίες για τις γυναίκες σε προσοδοφόρους τομείς που κυριαρχούνται παραδοσιακά από τους άνδρες , όπως οι τεχνολογίες των πληροφοριών . Προς το παρόν , στο θέμα του διαχωρισμού ανάλογα με το φύλο δεν αποδίδεται η δέουσα προσοχή . Τα κράτη μέλη πρέπει επίσης να ελέγξουν εάν οι γυναίκες έχουν πλήρη πρόσβαση στα γενικά προγράμματα που αφορούν την ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος .

Το ευρωπαϊκό δίκτυο για την προώθηση του επιχειρηματικού πνεύματος των γυναικών ξεκίνησε επίσημα τον Ιούνιο του 2000 . Το δίκτυο έχει 17 μέλη , από όλα τα κράτη μέλη της Ε.Ε. , την Ισλανδία και τη Νορβηγία . Στο δίκτυο αυτό εκπροσωπούνται οι εθνικές κυβερνήσεις και οι οργανισμοί που προωθούν το επιχειρηματικό πνεύμα των γυναικών . Στόχοι του είναι η βελτίωση της εικόνας των γυναικών επιχειρηματιών , η δημιουργία ευνοϊότερου κλίματος που θα οδηγήσει στην αύξηση του αριθμού των νέων γυναικών επιχειρηματιών και η βοήθεια προς τις υπάρχουσες επιχειρήσεις που ανήκουν σε γυναίκες για να μπορέσουν να επεκταθούν . Σύμφωνα με μελέτη που πραγματοποιήθηκε μεταξύ των γυναικών επιχειρηματιών στην Ε.Ε. , οι γυναίκες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες όσον αφορά την εξεύρεση κεφαλαίων για τη δημιουργία ή την επέκταση επιχειρήσεων , συγκριτικά με τους άνδρες επιχειρηματίες . Επίσης είναι λιγότερο ενημερωμένες για τη διαθέσιμη υποστήριξη .

4.3 Η ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΟΝ ΑΞΟΝΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Πολλά ΕΣΔ έχουν δώσει μικρή σχετικά προσοχή στην προσαρμοστικότητα γενικά, και έτσι η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου δεν έχει προχωρήσει αρκετά. Ωστόσο τα θέματα της οργάνωσης της εργασίας και του χρόνου εργασίας έχουν πολύ μεγάλη σχέση με το ζήτημα της ισότητας των φύλων.

Οι αναλύσεις με βάση το φύλο εξακολουθούν να είναι σπάνιες στον άξονα αυτόν, παρά το γεγονός ότι υπάρχουν μεγάλες διαφορές μεταξύ των φύλων όσον αφορά τους εργαζομένους με ανεπίσημες συμβάσεις ή με ωράριο μερικής απασχόλησης, για παράδειγμα. Ορισμένα κράτη μέλη συνεχίζουν να προωθούν την ευελιξία, χωρίς να υπολογίζουν ιδιαίτερα τις επιπτώσεις στην ισότητα των φύλων.

Η ισότητα των φύλων, κατά κανόνα, δεν έχει δεσπόζουσα θέση στις συζητήσεις των κοινωνικών εταίρων σχετικά με την προσαρμοστικότητα. Η Γαλλία αποτελεί εξαίρεση: οι κοινωνικοί εταίροι θα υποχρεώνονται να περιλαμβάνουν τις ίσες ευκαιρίες στην ημερήσια διάταξη των διαπραγματεύσεών τους.

5. ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

Στις 7 Ιουνίου του 2000, η Επιτροπή υπέβαλε πρόταση τροποποίησης της οδηγίας του 1976 περί ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση. Σκοπός της πρότασης είναι να ενημερωθεί η οδηγία με βάση τον πρόσφατο προβληματισμό για την ισότητα των φύλων και να γίνει σαφέστερη η διατύπωση ορισμένων διατάξεων με βάση την ευρωπαϊκή νομολογία.

Εάν εγκριθεί η πρόταση:

- θα θεωρεί τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία μορφή διάκρισης και θα ορίζει τη σεξουαλική παρενόχληση

σύμφωνα με τον ορισμό που δίνει ο κώδικας δεοντολογίας της Επιτροπής .

- θα δίνει τη δυνατότητα σε ανεξάρτητους οργανισμούς να προβαίνουν σε διοικητικές ή νομικές προσφυγές εξ ονόματος των θυμάτων διάκρισης λόγω φύλου κάτω από ορισμένες συνθήκες .
- θα διευκρινίζει την έννοια της έμμεσης διάκρισης .
- θα εξασφαλίζει στις γυναίκες το δικαίωμα να επιστρέψουν στη θέση εργασίας τους ή σε αντίστοιχη θέση , μετά το τέλος της άδειας μητρότητας .
- θα ενθαρρύνει τους κοινωνικούς εταίρους να βοηθήσουν στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης με την έγκριση συλλογικών συμφωνιών σχετικά με τις διακρίσεις .

Ο χάρτης των θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ε.Ε. εγκρίθηκε από τους προέδρους του Συμβουλίου , του Κοινοβουλίου και της Επιτροπής στη σύνοδο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στη Νίκαια στις 7 Δεκεμβρίου 2000. Ο χάρτης έχει συνταχθεί σε ουδέτερη όσον αφορά το φύλο γλώσσα , απευθύνεται σε όλους , χωρίς να υπερισχύει το ένα φύλο έναντι του άλλου . Ωστόσο , περιλαμβάνει ορισμένες συγκεκριμένες διατάξεις με σκοπό την προώθηση της ισότητας των φύλων . Το άρθρο 21 απαγορεύει οποιαδήποτε διάκριση και ειδικά τη διάκριση που συνδέεται με το φύλο . Το άρθρο 23 θεσπίζει την αρχή της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς , τονίζοντας ότι η θετική δράση αποτελεί νόμιμο μέσο για την επιδίωξη του στόχου αυτού . Η προστασία από την απόλυση για λόγους που συνδέονται με τη μητρότητα και το δικαίωμα για αμειβόμενη άδεια μητρότητας θεσπίζονται από το άρθρο 33 . Σύμφωνα με το άρθρο 34 , η Ευρωπαϊκή Ένωση πρέπει να αναγνωρίζει και να σέβεται το δικαίωμα σε παροχές και υπηρεσίες κοινωνικής ασφάλισης που παρέχουν προστασία σε περιπτώσεις όπως η μητρότητα .

Η Επιτροπή έχει ανακοινώσει την πρόθεσή της να υποβάλλει νέα οδηγία για την ισότητα των φύλων το 2002 . Η πρόταση αυτή θα επεκταθεί

για πρώτη φορά και στην καταπολέμηση των ανισοτήτων σε άλλους τομείς εκτός του τομέα της απασχόλησης .

6. ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

Οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σε μεγάλο βαθμό στους κλάδους των τεχνολογιών , πληροφοριών και επικοινωνιών . Παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες ξεπερνούν αριθμητικά τους άνδρες στους τομείς που απαιτούν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης , έχουν λιγότερες πιθανότητες από τους άνδρες να εξασφαλίσουν θέσεις εργασίας που απαιτούν υψηλά προσόντα και αμείβονται με υψηλούς μισθούς .

Εάν η Ευρώπη επιθυμεί να πραγματοποιήσει επιτυχημένη μετάβαση στην οικονομία που θα βασίζεται στη γνώση , δε μπορεί να μην αξιοποιήσει το τεράστιο ανεκμετάλλευτο δυναμικό του γυναικείου πληθυσμού της . Για το λόγο αυτό , όταν η Επιτροπή και το Συμβούλιο εξέφρασαν τις απόψεις τους σχετικά με τους τρόπους που είναι δυνατόν να επιτευχθούν οι στόχοι που τέθηκαν στη Λισσαβόνα στο πρόγραμμα δράσης EUROPE 2002 , τόνισαν την ανάγκη προσέλκυσης γυναικών στα επαγγέλματα των τεχνολογιών και των πληροφοριών .

Κατά τον ίδιο τρόπο , η πρωτοβουλία Elearning , η οποία εγκρίθηκε από την Επιτροπή τον Μάιο , σκοπό έχει να αποτρέψει την αύξηση της διαφοράς μεταξύ εκείνων που έχουν πρόσβαση στις νέες τεχνολογίες των πληροφοριών και εκείνων που δεν έχουν , συμπεριλαμβανομένων των γυναικών . Ο ρόλος της εκπαίδευσης είναι ζωτικής σημασίας . Ένας λόγος στον οποίο οφείλεται η υποεκπροσώπηση των γυναικών στα καλά αμειβόμενα επαγγέλματα των τεχνολογιών των πληροφοριών είναι ότι είναι πολύ λίγες εκείνες που επιλέγουν τα αντίστοιχα θέματα στη δευτεροβάθμια ή στην τριτοβάθμια εκπαίδευση . Έχει πολύ μεγάλη σημασία να αρθούν τα εμπόδια που τις αποτρέπουν από την επιλογή αυτή .

Οι γυναίκες δεν έχουν τα ίδια κίνητρα για εργασία με τους άνδρες . Η απασχόληση των γυναικών επικεντρώνεται σε θέσεις εργασίας που απαιτούν

λιγότερα προσόντα και αμείβονται λιγότερο . Υπάρχουν ενδείξεις ότι στην απασχόληση των γυναικών δεν αποδίδεται η ίδια αξία με την απασχόληση των ανδρών .

7. ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΣΤΗΜΗ

Η αναλογία των γυναικών στις ανώτερες επιστημονικές θέσεις σήμερα είναι πολύ μικρή και τα στατιστικά στοιχεία είναι σπάνια . Το ψήφισμα του Συμβουλίου της 20ής Μαΐου 1999 για τις γυναίκες και την επιστήμη καλούσε την Επιτροπή να παραγάγει , με βάση τα στοιχεία που παρέχουν τα κράτη μέλη , συγκριτικά στοιχεία και ευρωπαϊκούς δείκτες προκειμένου να αξιολογηθεί σε επίπεδο ΕΚ η θέση των γυναικών στην ΕΤΑ . Από τότε και αφού αξιολογήθηκε το περιορισμένο δυναμικό που παρείχαν μεγάλες ευρωπαϊκές στατιστικές έρευνες , η Επιτροπή ξεκίνησε ένα τριετές σχέδιο << Σχεδιασμός και συλλογή στατιστικών δεικτών σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών στις επιστήμες >> . Στην ανακοίνωση της << Δημιουργία του “ Ευρωπαϊκού χώρου έρευνας “ : κατευθυντήριες γραμμές των δράσεων της Ένωσης στον τομέα της έρευνας (2002 – 2006) >> , η Επιτροπή αναγνωρίζει ως κύριο μέλημά της τη θέση των γυναικών στην επιστήμη . Θα προτείνει να ενσωματωθεί η ισότητα των φύλων στο έκτο πρόγραμμα – πλαίσιο (2002 – 2006) .

8. ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΣΤΟΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

Μια μελέτη η οποία χρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή υπολογίζει ότι μόνο το 23 % των επιχειρήσεων στην Ε.Ε. ανήκουν σε γυναίκες . Ασφαλώς , η κατάσταση απέχει πολύ από το να είναι ικανοποιητική , αλλά η έλλειψη λεπτομερειών και συγκρίσιμων στοιχείων δυσχεραίνει το έργο της ανάλυσης . Η στρατηγική – πλαίσιο για την ισότητα των φύλων και το νέο

πρόγραμμα δράσης έχουν ως στόχο την αποκατάσταση του προβλήματος αυτού . Το πρόγραμμα θα χρηματοδοτήσει τη συγκέντρωση και την τακτική ενημέρωση των στατιστικών στοιχείων στον τομέα αυτό .

Η Σουηδία έχει ήδη κάνει μια αρχή με τη δημοσίευση στατιστικών στοιχείων που αφορούν τις γυναίκες και την εξουσία . Η Φινλανδία έχει δημοσιεύσει στοιχεία για τις γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις εταιρειών .

9 . ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ ΚΑΙ ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΒΕΛΤΙΩΣΕΙΣ

Στις διαπραγματεύσεις με τα κράτη μέλη σχετικά με το περιεχόμενο νέων προγραμμάτων για τους νέους κανονισμούς των διαρθρωτικών ταμείων (2000 – 2006) , η Ευρωπαϊκή Επιτροπή τόνισε την ανάγκη για αποτελεσματικότερη δράση σε σχέση με την ισότητα .

Έχει εισαχθεί μια νέα περισσότερο σφαιρική προσέγγιση . Μεταξύ των βελτιώσεων είναι και οι εξής :

- γίνεται μεγαλύτερη εις βάθος ανάλυση των κοινωνικοοικονομικών ανισοτήτων μεταξύ των ανδρών και των γυναικών , και τα εμπόδια που εξακολουθούν να υπάρχουν προσδιορίζονται με μεγάλη σαφήνεια . Ωστόσο, την ανάλυση δεν ακολουθούν πάντοτε ποσοτικοποιημένοι στόχοι για την επίτευξη μεγαλύτερης ισότητας .
- τα προγράμματα για την Ισπανία , την Ιταλία , τη Σουηδία , την Ιρλανδία , την Ελλάδα και την Αγγλία προβλέπουν τη δημιουργία ομάδων εργασίας σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες , οι οποίες αναλαμβάνουν τις προπαρασκευαστικές εργασίες για τις επιτροπές παρακολούθησης .
- στη Γερμανία , στην Ελλάδα , στην Ιταλία , στην Αγγλία , στην Ισπανία και στη Σουηδία , οι οργανισμοί που προάγουν την ισότητα έχουν κληθεί να συμμετάσχουν στο έργο των επιτροπών παρακολούθησης

- αρκετά κράτη μέλη έχουν δεσμευτεί γενικά ως προς την ιδέα της ισόρροπης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στις επιτροπές παρακολούθησης .
- έχει δοθεί περισσότερη προσοχή στην ανάπτυξη υπηρεσιών για τη φροντίδα των παιδιών . Στην Ιρλανδία έχουν διατεθεί για το σκοπό αυτό 1,76 εκατομμύρια ευρώ για την περίοδο προγραμματισμού 2000 – 2006 των διαρθρωτικών ταμείων . Η Ελλάδα και η Ιταλία προβλέπουν επίσης πρωτοβουλίες στον τομέα αυτό .

Επειδή η διάσταση της ισότητας των φύλων έχει ενσωματωθεί στο σύνολο της στρατηγικής , δεν είναι δυνατόν να υπολογιστεί με ακρίβεια το μερίδιο που τις αναλογεί . Παρ' όλα αυτά , ο προϋπολογισμός του Ε.Κ.Τ. για τα μέτρα που αφορούν ειδικά την ισότητα των φύλων είναι σήμερα περίπου στα 4 δισεκατομμύρια ευρώ .

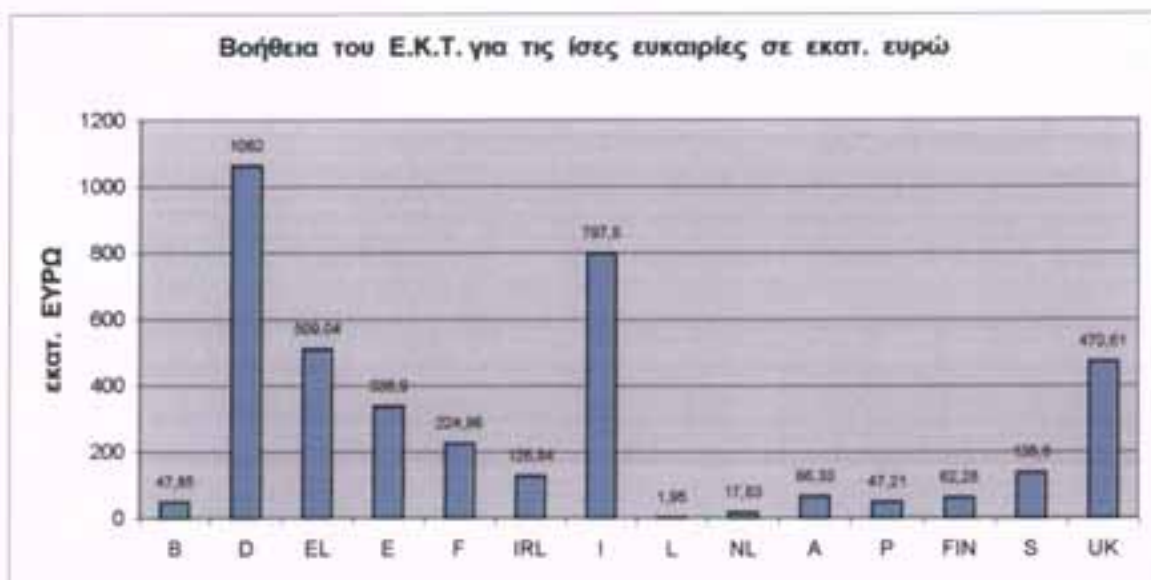
Πολλά από τα νέα προγράμματα αγροτικής ανάπτυξης που εγκρίθηκαν το 2000 αποδίδουν μεγαλύτερη προσοχή στο ζήτημα της ισότητας των φύλων στην αγροτική ζωή , σε σύγκριση με το παρελθόν . Οι γυναίκες σήμερα υπολογίζονται στο 34 % του εργατικού δυναμικού των αγροτικών εκμεταλλεύσεων και 22 % των υπεύθυνων διαχείρισης των εκμεταλλεύσεων αυτών είναι γυναίκες . Στόχος των προγραμμάτων είναι να υποστηρίξουν τον σημαντικό ρόλο που μπορούν να διαδραματίσουν οι γυναίκες στις ποικίλες δραστηριότητες της αγροτικής οικονομίας .

Η κοινοτική πρωτοβουλία Leader + , που εγκρίθηκε το 2000 , αναγνωρίζει ως τομέα προτεραιότητας τα μέτρα για τις γυναίκες στις αγροτικές περιοχές . Αυτό αντικατοπτρίζεται και στα προγράμματα που υποβλήθηκαν στην Επιτροπή , πολλά από τα οποία περιλαμβάνουν ποσοτικοποιημένους στόχους σχετικά με τις γυναίκες .

10. ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ



Πηγή : EUROSTAT



Πηγή : EUROSTAT

11. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ

Η στρατηγική για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου είναι σε πολύ μεγάλο βαθμό ένα έργο σε εξέλιξη. Τα ισχυρά θεμέλια έχουν ήδη τεθεί: η συνθήκη του Άμστερνταμ και η ανακοίνωση του 1996 της Επιτροπής για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου. Το οικοδόμημα τώρα αρχίζει να σχηματοποιείται με τους κανονισμούς σχετικά με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου όσον αφορά τα διαρθρωτικά ταμεία, τη στρατηγική για την απασχόληση, την αναπτυξιακή συνεργασία και την έρευνα.

Σε συνεδρίαση που πραγματοποιήθηκε στις 27 Οκτωβρίου στο Παρίσι η γαλλική προεδρία έθεσε το θέμα της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στο Συμβούλιο, που θα έπρεπε, σύμφωνα με αυτήν, να αποτελεί μόνιμο στοιχείο του. Τόσο η σουηδική όσο και η βελγική προεδρία σκοπεύουν να προωθήσουν το θέμα αυτό κατά τη διάρκεια των προεδριών τους.

Παρ' όλα αυτά, λείπουν ακόμη ορισμένα βασικά δομικά υλικά. Σε ορισμένους τομείς πολιτικής - μεταφορές, περιβάλλον, προστασία καταναλωτών, γεωργία και πολιτισμός - πρέπει να αναπτυχθούν ισχυρότερα << αντανακλαστικά >> σε σχέση με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου για να τιμήσουν τη σαφή δέσμευση της Επιτροπής να προωθήσει την ισότητα των φύλων στην απασχόληση.

Σε γενικές γραμμές, ο στόχος πρέπει να είναι:

- να γίνουν τα στατιστικά στοιχεία που κατανέμονται κατά φύλο κανόνας και όχι εξαίρεση και να βελτιωθεί η παρακολούθηση και η αξιολόγηση.
- να αυξηθεί η ευαισθητοποίηση στα θέματα που αφορούν το φύλο στα επίπεδα λήψης των αποφάσεων στην Επιτροπή και να προβλεφθεί κατάρτιση για να μπορέσουν οι υπάλληλοι της Επιτροπής να αποκτήσουν τις απαραίτητες γνώσεις στο θέμα αυτό.

- να ενισχυθούν οι θεσμικοί μηχανισμοί που έχουν ως στόχο την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου .

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Ευρώπη της εκπαίδευσης και της κατάρτισης απηχεί στην ποικιλία των γλωσσών, των πολιτισμών και των συστημάτων τα οποία είναι αναπόσπαστο μέρος της ταυτότητας των χωρών – μελών της και των περιφερειών τους. Η εκπαίδευση και η κατάρτιση για μεγάλο διάστημα αναπτύχθηκαν μέσα σε εθνικά πλαίσια και σε σχετική απομόνωση το ένα από το άλλο. Οι χώρες και οι περιοχές έχουν μεγάλη ποικιλία ιδρυμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, εφαρμόζουν διαφορετικούς κανόνες εισαγωγής, χρησιμοποιούν διαφορετικά ακαδημαϊκά ημερολόγια, απονέμουν διαφορετικά πτυχία και προσφέρουν προσόντα που αντιστοιχούν σε μια μεγάλη ποικιλία διδακτικών προγραμμάτων και συστημάτων κατάρτισης.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση η οργάνωση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και το περιεχόμενο των προγραμμάτων διδασκαλίας ανήκουν στην ευθύνη των κρατών – μελών. Σύμφωνα με την αρχή της “Επικουρικότητας”, η Ευρωπαϊκή Ένωση ενδέχεται να υποστηρίξει και να συμπληρώσει τη δράση των κρατών – μελών σε ορισμένους τομείς της

εκπαίδευσης και της κατάρτισης, όπου μπορεί να προωθήσει την ποιότητα. Οι τομείς αυτοί είναι οι εξής:

- Ανάπτυξη συνεργασίας μεταξύ σχολείων και πανεπιστημίων
- Παροχή ερεθισμάτων για εκμάθηση γλωσσών
- Βελτίωση της αναγνώρισης των διπλωμάτων, προσόντων και ικανοτήτων για επαγγελματικούς σκοπούς
- Ανάπτυξη της ανοιχτής και εξ' αποστάσεως μάθησης

Εκτός από αυτούς τους τομείς για τους οποίους υπάρχει μια σαφώς καθορισμένη αρμοδιότητα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έχουν ξεκινήσει πολυάριθμες πρωτοβουλίες στην εκπαίδευση και την κατάρτιση στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με βάση την πολιτική συνεργασία μεταξύ των κρατών-μελών. Αυτό δε βασίζεται σε οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά λαμβάνει τη μορφή συστάσεων, ανακοινώσεων από την Επιτροπή, διαβουλεύσεων ή άλλων εγγράφων εργασίας. Αυτό το είδος πολιτικής συνεργασίας έχει γνωρίσει άνοδο στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση με διάφορες μορφές τα πρόσφατα χρόνια. Η ανάπτυξή του έχει ενισχυθεί από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Λισσαβόνα το Μάρτιο του 2000, όπου άρχισε η διαδικασία που θα οδηγήσει στην έγκριση του προγράμματος εργασίας για τους μελλοντικούς στόχους της εκπαίδευσης και της κατάρτισης.

2 . ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ ΤΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Στη συνεδρίασή του στη Λισσαβόνα, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο αναγνώρισε ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση αντιμετώπισε μεγάλες αλλαγές που προέκυψαν από την παγκοσμιοποίηση και την οικονομία της γνώσης και συμφωνήθηκε στρατηγικός στόχος για το 2010:

“ Να γίνει , η Ευρωπαϊκή Ένωση , η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης ανά την υφήλιο , ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας . ”

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο κάλεσε το Συμβούλιο Παιδείας και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να προχωρήσουν σε ένα γενικό προβληματισμό όσον αφορά τους στόχους των εκπαιδευτικών συστημάτων , έχοντας ως επίκεντρο τις κοινές ανησυχίες , με παράλληλο σεβασμό προς την εθνική ποικιλομορφία .

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Λισσαβόνα παράλληλα , όρισε μια νέα προσέγγιση στον πολιτικό συντονισμό που ισχύει σε τομείς , όπως η εκπαίδευση και η κατάρτιση : **“ η ανοικτή μέθοδος συντονισμού ”** ο κύριος σκοπός της οποίας είναι να πετύχει μεγαλύτερη σύγκλιση προς τους κύριους στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης , βοηθώντας τα κράτη – μέλη να αναπτύξουν προοδευτικά τις δικές τους πολιτικές για την επίτευξη αυτών των στόχων .

Το παραπάνω έδωσε τόσο την αρχική ώθηση , όσο και τα πολιτικά μέσα για την προετοιμασία και την έγκριση του προγράμματος εργασίας για τους μελλοντικούς στόχους των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στις 14 Φεβρουαρίου του 2002 .

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προετοίμασε αρχικά ένα σχέδιο έκθεσης για τους μελλοντικούς στόχους για την εκπαίδευση και αφού το διαπραγματεύτηκε με τα κράτη – μέλη , πήρε την έγκριση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου και όρισε τους ακόλουθους στόχους :

- **Βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρωπαϊκή Ένωση**
- **Διευκόλυνση της πρόσβασης όλων στη δια βίου μάθηση**
- **Συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης ανοιχτά στον ευρύτερο κόσμο .**

Αυτή η έκθεση των στόχων εγκρίθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Στοκχόλμη το Μάρτιο του 2001 και συνεπώς έγινε το πρώτο επίσημο έγγραφο το οποίο σχεδίασε μια προσεκτική και ολοκληρωμένη

προσέγγιση στις εθνικές πολιτικές για την εκπαίδευση και την κατάρτιση στη Ευρωπαϊκή Ένωση . Συμφωνήθηκε επίσης να εξακολουθήσουν να δίνουν συνέχεια και ότι πρέπει να προετοιμαστεί ένα λεπτομερές πρόγραμμα εργασίας που θα υποβληθεί από κοινού , από το Συμβούλιο και την Επιτροπή στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Βαρκελώνη το 2002 .

Το λεπτομερές πρόγραμμα εργασίας για τους μελλοντικούς στόχους των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης εγκρίθηκε στις 14 Φεβρουαρίου του 2002 :

- Παραθέτει τα κεντρικά ζητήματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν προκειμένου να υλοποιηθούν οι τρεις στρατηγικοί στόχοι και οι 12 στόχοι που έχουν συμφωνηθεί
- Αναφέρεται σε διάφορα στοιχεία και επίπεδα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης , από τις βασικές δεξιότητες μέχρι την επαγγελματική και την τριτοβάθμια εκπαίδευση με ιδιαίτερη προσοχή στην αρχή της δια βίου μάθησης
- Εντοπίζει τα κύρια μέσα που θα χρησιμοποιηθούν για να αναπτύξουν και να υπολογίσουν την πρόοδο , εφαρμόζοντας την << ανοιχτή μέθοδο συντονισμού >> που ορίστηκε στην Λισσαβόνα για να προωθήσει τη σύγκλιση των εθνικών πολιτικών προς τους κοινούς στόχους και συγκρίνοντας τα επιτεύγματα της Ευρώπης τόσο στο εσωτερικό όσο και στην παγκόσμια προοπτική.

3. ΔΩΔΕΚΑ ΣΤΟΧΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΤΩΝ ΤΡΙΩΝ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΩΝ ΣΤΟΧΩΝ

Το πρόγραμμα οργανώνεται γύρω από τους τρεις στρατηγικούς στόχους που εντοπίστηκαν στην έκθεση για τους μελλοντικούς στόχους των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης . Στο λεπτομερές πρόγραμμα εργασίας οι τρεις αυτοί στρατηγικοί χωρίστηκαν σε 12 στόχους που πρέπει να

εξεταστούν για την επίτευξη τους και οι οποίοι καλύπτουν ένα ευρύ πεδίο τομέων που συνδέεται με την εκπαίδευση και την κατάρτιση .

3.1. ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ 1 :

“ Βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρωπαϊκή Ένωση , υπό το φως των νέων απαιτήσεων της κοινωνίας της γνώσης και των μεταβαλλόμενων προτύπων της διδασκαλίας και της μάθησης “.

Ο στόχος αυτός μπορεί να επιτευχθεί με τους εξής ακόλουθους τρόπους :

3.1.1. Βελτίωση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης για τους εκπαιδευτικούς και τους εκπαιδευτές .

Οι εκπαιδευτικοί και οι εκπαιδευτές είναι οι πλέον ουσιαστικοί συντελεστές στη συνολική στρατηγική προς μια κοινωνία και οικονομία της γνώσης . η προσέλκυση και η παραμονή ανθρώπων , που έχουν τα προσόντα και κίνητρα , στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού , το οποίο αντιμετωπίζει μαζικές ανάγκες επάνδρωσης λόγω της γήρανσης του πληθυσμού των διδασκόντων , συνιστά βραχυπρόθεσμη και μεσοπρόθεσμη προτεραιότητα για τις περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες . Η Ευρώπη χρειάζεται να βελτιώσει τους τρόπους με τους οποίους προετοιμάζονται και υποστηρίζονται οι εκπαιδευτικοί και οι εκπαιδευτές στον μεταβαλλόμενο ρόλο τους στην κοινωνία της γνώσης . Αυτό συνδέεται επίσης με τις αλλαγές στην αντίληψη του κοινού για το επάγγελμα του εκπαιδευτικού και τις γενικές προσδοκίες της κοινωνίας για το σχολείο , καθώς και την εκπαίδευση και την κατάρτιση γενικά .

Βασικά προβλήματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν :

- Να προσδιοριστούν οι δεξιότητες που θα πρέπει να διαθέτουν οι εκπαιδευτικοί και οι εκπαιδευτές βάσει των μεταβαλλόμενων ρόλων τους στο πλαίσιο της κοινωνίας της γνώσης
- Να παρασχεθούν οι προϋποθέσεις για επαρκή υποστήριξη στους εκπαιδευτικούς και τους εκπαιδευτές ώστε να ανταποκριθούν στις προκλήσεις της κοινωνίας της γνώσης , μεταξύ άλλων μέσω της αρχικής κατάρτισης και της συνεχούς επιμόρφωσης στην προοπτική της δια βίου μάθησης
- Να εξασφαλιστεί η επάρκεια ατόμων τα οποία θα ασχοληθούν επαγγελματικά με τη διδασκαλία , σε όλα τα αντικείμενα και τα επίπεδα , και να γίνουν προβλέψεις για τις μακροπρόθεσμες ανάγκες του κλάδου φροντίζοντας να καταστεί ελκυστικότερο το επάγγελμα του εκπαιδευτικού και του εκπαιδευτή
- Προσέλκυση ατόμων που έχουν επαγγελματική πείρα σε όλους τους τομείς , ώστε να εργαστούν ως εκπαιδευτικοί και εκπαιδευτές .

3.1.2. Ανάπτυξη δεξιοτήτων για την κοινωνία της γνώσης

Επί του παρόντος , σε ολόκληρη την Ένωση δεν υπάρχει κοινή άποψη ως προς το τι είναι οι βασικές δεξιότητες και ποιο πεδίο πρέπει να καλύπτουν . Για πολλούς , η λέξη << βασικός >> αναφέρεται στην ικανότητα αριθμητικής και ανάγνωσης . Για άλλους , η λέξη << δεξιότητες >> είναι στενότερη από τις << ικανότητες >> και δεν καλύπτει συμπεριφορές , ικανότητες και γνώσεις . Ωστόσο όλες αυτές οι πτυχές χρειάζεται να ληφθούν υπόψη για τη δια βίου μάθηση , όπως επίσης και η ποικιλία των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και η κουλτούρα τους . Οι << δεξιότητες >> για την κοινωνία της γνώσης χρειάζεται να οριστούν με βάση τις ανάγκες που προβλέπονται μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα , συμπεριλαμβάνοντας όχι μόνο τις (

θεμελιώδεις) ικανότητες αριθμητικής , ανάγνωσης και γραφής , αλλά και τις βασικές δεξιότητες στις επιστήμες , τις ξένες γλώσσες , τη χρήση των ΤΠΕ και της τεχνολογίας , τη μεθοδολογία για την απόκτηση γνώσεων , τις κοινωνικές δεξιότητες , το επιχειρηματικό πνεύμα και τη γενική παιδεία όπως την ονομάζουμε .

Ενώ αναγνωρίζεται η σημασία άλλων παραγόντων όπως ο ρόλος της οικογένειας ή η πίεση που ασκείται από τους συνομήλικους εφήβους , η απόκτηση αυτών των << βασικών δεξιοτήτων >> ή των << βασικών ικανοτήτων >> εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την ποιότητα και τη σκοπιμότητα της διδασκαλίας . Επομένως , πρέπει να υπάρχει συσχετισμός με το στόχο “ Βελτίωση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης εκπαιδευτικών και εκπαιδευτών ” . Για την εξασφάλιση και την παρακολούθηση της απόκτησης των ικανοτήτων – κλειδιών , χρειάζεται αφενός κατάλληλος σχεδιασμός των αναλυτικών προγραμμάτων για όσους πηγαίνουν σχολείο και αφετέρου ουσιαστική αξιοποίηση των ευκαιριών της δια βίου μάθησης για τους ενήλικες , δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή στις μειονεκτούσες ομάδες .

Η απόκτηση ή κατοχή βασικών ικανοτήτων χρειάζεται να πιστοποιείται με την απονομή πτυχίων , διπλωμάτων , πιστοποιητικών ή διακρίσεων έτσι ώστε να γίνει η αναγνώρισή τους όσο το δυνατόν πιο απλά . Η μεθοδολογία απαιτείται για την επίτευξη αυτού του σκοπού , ακόμα και σε τομείς στους οποίους η εκτίμηση ενδέχεται να είναι δυσκολότερη , π.χ. σχετικά με την απόκτηση κοινωνικών ικανοτήτων .

Βασικά θέματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν :

- Να προσδιοριστούν νέες βασικές δεξιότητες και ο τρόπος με τον οποίο οι δεξιότητες αυτές μαζί με τις παραδοσιακές βασικές δεξιότητες μπορούν να ενσωματωθούν στα αναλυτικά προγράμματα σπουδών , να αποκτώνται και να διατηρούνται σε όλη τη διάρκεια της ζωής .

- Να καταστεί η απόκτηση των βασικών δεξιοτήτων πράγματι προσιτή σε όλους, περιλαμβανομένων των λιγότερο ευνοημένων ατόμων, των ατόμων με ειδικές ανάγκες, αυτών που εγκαταλείπουν το σχολείο και των ενηλίκων διδασκομένων.
- Προώθηση της επίσημης επικύρωσης βασικών δεξιοτήτων, προκειμένου να διευκολύνεται η συνεχής εκπαίδευση και κατάρτιση και η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑΣ.

3.1.3. Εξασφάλιση της πρόσβασης όλων στις Τ.Π.Ε.

Ο στόχος αυτός ξεπερνά την προηγούμενα συμφωνημένη απαίτηση, όλα τα σχολεία στην Ευρωπαϊκή Ένωση να έχουν πρόσβαση στο Διαδίκτυο και στα πολυμέσα έως το τέλος του 2001. Η ποιοτική εκπαίδευση στην κοινωνία της γνώσης απαιτεί όχι μόνο εξοπλισμό, εγκαταστάσεις επικοινωνίας μεγάλης εμβέλειας και γενική συντήρηση αλλά και παροχή υπηρεσιών που να ανταποκρίνονται στο ευρύ φάσμα των εκπαιδευτικών απαιτήσεων: υψηλού επιπέδου ψηφιακό παιδαγωγικό περιεχόμενο, εκπαιδευτικό λογισμικό, εξ' αποστάσεως και τοπικές υπηρεσίες, εποπτεία, προσανατολισμό, επαρκή επίπεδα διδασκαλίας και διαχειριστική υποστήριξη.

Υπάρχουν άλλες πολύ σημαντικές προϋποθέσεις για τη βέλτιστη χρήση νεωτεριστικών τεχνικών διδασκαλίας και μάθησης με βάση τις Τ.Π.Ε.:

- Συμφωνήθηκε προηγουμένως να καταρτιστούν όλοι οι εκπαιδευτικοί στη χρήση αυτών των τεχνολογιών έως το τέλος του 2002, για να αποκτήσουν όλοι οι μαθητές ευρείες ψηφιακές γνώσεις
- Οι Τ.Π.Ε. πρέπει να χρησιμοποιούνται προς βελτίωση της ποιότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης. Πρέπει να εντοπιστούν οι τομείς και οι προσεγγίσεις όπου οι Τ.Π.Ε. έχουν σαφή θετικό

αντίκτυπο στη διδασκαλία και τη μάθηση . Με αυτό τον τρόπο , η εκπαίδευση και κατάρτιση θα μπορούν να στραφούν προς τις προσεγγίσεις που έχουν επίκεντρο τον διδασκόμενο και οι οποίες λαμβάνουν πλήρως υπόψη τις διακυμάνσεις στα είδη μάθησης και τις παιδαγωγικές απαιτήσεις των σπουδαστών . Εν προκειμένω , είναι σημαντικό να καθοδηγούνται και να υποστηρίζονται οι διδάσκοντες στον επεκτεινόμενο ρόλο τους .

➤ Έχει σημασία να αξιολογείται εάν και με ποιο τρόπο γίνεται πράγματι πλήρης αξιοποίηση των Τ.Π.Ε. και αυτές επιδρούν στο αποτέλεσμα της μαθησιακής διαδικασίας όσον αφορά την απόκτηση δεξιοτήτων και γνώσεων .

➤ Χρειάζεται να υποστηριχθούν οι υπεύθυνοι για τη λήψη αποφάσεων σε όλα τα επίπεδα , προκειμένου να αντιμετωπίζουν σύγχρονα προβλήματα εκπαιδευτικής πολιτικής (όπως η ένταξη νέων εκπαιδευόμενων , η καινοτομία στη διδακτική και τα προγράμματα σπουδών , η ευρωπαϊκή και διεθνής συνεργασία) , και να τους παρασχεθούν τα μέσα ώστε να εφαρμόσουν στα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης αλλαγές “ υποδεικνυόμενες από τις Τ.Π.Ε. ”.

Βασικά θέματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν :

- Παροχή επαρκούς εξοπλισμού και εκπαιδευτικού λογισμικού , ούτως ώστε να εφαρμοστούν στην πράξη οι Τ.Π.Ε. και η ηλεκτρονική μάθηση στις πρακτικές εκπαίδευσης και κατάρτισης .

- Ενθάρρυνση της βέλτιστης χρήσης καινοτόμων τεχνικών διδασκαλίας και μάθησης , που βασίζονται στις Τ.Π.Ε.

3.1.4. Αύξηση της προσέλευσης στις Επιστημονικές και Τεχνολογικές σπουδές .

Η επιστημονική και τεχνολογική ανάπτυξη και καινοτομία είναι μία εκ των ουκ άνευ απάντηση σε μια ανταγωνιστική κοινωνία και οικονομία της γνώσης . Στην άτυπη συνεδρίαση των υπουργών παιδείας και έρευνας το Μάρτιο του 2001 τονίστηκε πόσο σημαντικό είναι να προσελκύονται περισσότεροι φοιτητές στους κλάδους των θετικών επιστημών και της τεχνολογίας , περιλαμβανομένου ενός γενικού εκσυγχρονισμού της παιδαγωγικής πρακτικής καθώς και στενότερων δεσμών μεταξύ της επαγγελματικής ζωής και της βιομηχανίας σε ολόκληρο το φάσμα του συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης . Για αυτούς που έχουν ήδη κατευθυνθεί προς τα επαγγέλματα θετικών επιστημών και ερευνών , η Ευρώπη χρειάζεται να τους προσφέρει προοπτικές σταδιοδρομίας και αρκετά ικανοποιητικές αμοιβές για να τους κρατήσει .

Βασικά θέματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν :

- Να αυξηθεί το ενδιαφέρον για τα μαθηματικά, τις θετικές επιστήμες και την τεχνολογία σε μικρή ηλικία .
- Να δημιουργηθούν κίνητρα για τους νέους , ώστε περισσότεροι να επιλέγουν σπουδές και σταδιοδρομίες στους τομείς των μαθηματικών , των θετικών επιστημών και της τεχνολογίας , ιδίως ερευνητικές σταδιοδρομίες και επιστημονικούς κλάδους στους οποίους υπάρχει έλλειψη ειδικευμένου προσωπικού στο πλαίσιο μιας βραχυπρόθεσμης και μεσοπρόθεσμης προοπτικής , ιδίως μέσω του σχεδιασμού στρατηγικών για τον προσανατολισμό και την παροχή συμβουλών όσον αφορά την εκπαίδευση και το επάγγελμα .

- Να βελτιωθεί η ισόρροπη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών μεταξύ των σπουδαστών στους τομείς των μαθηματικών , των θετικών επιστημών και της τεχνολογίας .
- Να εξασφαλιστεί επαρκής αριθμός ειδικευμένων εκπαιδευτικών που να διδάσκουν μαθηματικά και επιστημονικά και τεχνολογικά μαθήματα .

3.1.5. Βέλτιστη χρήση των πόρων

Στην κοινωνία της γνώσης , η επίτευξη του στόχου να παρέχεται αποτελεσματικότερη και καταλληλότερη εκπαίδευση και κατάρτιση σε όλη τη ζωή αυξάνει τη συνολική ανάγκη για υψηλότερες επενδύσεις στην εκπαίδευση και κατάρτιση . Αυτό προϋποθέτει δημόσιες δαπάνες για τους ανθρώπινους πόρους , δαπάνες των ιδιωτικών επιχειρήσεων και προσωπικές επενδύσεις των ατόμων . Αν οι κρατικοί προϋπολογισμοί περιστέλλονται κατά κανόνα στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης , στον συγκεκριμένο τομέα δεν υπάρχουν περιθώρια μειώσεων .

Τα συμπεράσματα της Λισσαβόνας ζητούν ουσιαστική ετήσια αύξηση των κεφαλήν επενδύσεων σε ανθρώπινο δυναμικό , επισημαίνοντας ότι το μέλλον της Ευρωπαϊκής οικονομίας εξαρτάται σε πολύ μεγάλο βαθμό από τις δεξιότητες των πολιτών της , οι οποίες με τη σειρά τους χρειάζονται συνεχή ανανέωση , κάτι που χαρακτηρίζει τις κοινωνίες της γνώσης . Ομοίως ο τομέας της εκπαίδευσης και της κατάρτισης πρέπει να διαθέσει και να χρησιμοποιεί τους πόρους που διατίθενται με τον πλέον αποτελεσματικό τρόπο ώστε να επιτευχθούν υψηλότερα επίπεδα ποιότητας .

Βασικά θέματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν :

- Να αυξηθεί η επένδυση σε ανθρώπινο δυναμικό εξασφαλίζοντας παράλληλα δίκαιη και πραγματική κατανομή των

διαθέσιμων μέσων προκειμένου να διευκολύνεται η γενική πρόσβαση στην εκπαίδευση και την κατάρτιση και να βελτιώνεται η ποιότητά τους .

- Να υποστηριχθεί η ανάπτυξη συμβατών συστημάτων διασφάλισης της ποιότητας με σεβασμό της ποικιλομορφίας σε όλη την Ευρώπη .
- Να αναπτυχθούν οι δυνατότητες των εταιρικών σχέσεων μεταξύ δημοσίου και ιδιωτικού τομέα .

3.2. ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ 2 :

“ Διευκόλυνση της πρόσβασης όλων στα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης , υπό το φως της κατευθυντήριας αρχής της δια βίου μάθησης αύξησης της ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ” .

Ο στόχος αυτός μπορεί να επιτευχθεί με τους εξής ακόλουθους τρόπους :

3.2.1. Ανοιχτό περιβάλλον μάθησης

Για να συντελεστούν οι αλλαγές που απαιτούνται για τη μετάβαση σε μια κοινωνία της γνώσης πρέπει η πρόσβαση στην εκπαίδευση και την κατάρτιση να απλοποιηθεί και να είναι πραγματικά ανοιχτή σε όλους. Χρειάζεται επίσης ένα σύστημα << γεφυρών >> σε όλα τα επίπεδα για να καταστεί δυνατή η μετάβαση από τη μια διαδρομή εκπαίδευσης και κατάρτισης προς την άλλη : κανείς διδασκόμενος δεν πρέπει να “ εγκλωβιστεί “ επειδή δεν επέλεξε τη σωστή διαδρομή από την αρχή και όλοι αξίζουν δεύτερη

ευκαιρία για την πρόοδο προς ένα διαφορετικό ή υψηλότερο επίπεδο προσόντων . Παράλληλα η Ευρωπαϊκή Ένωση χρειάζεται να αναπτύξει τον ενεργό πληθυσμό της , αυξάνοντας όχι μόνο το ποσοστό απασχόλησης αλλά και τα γενικά επίπεδα δεξιοτήτων .

Η περίπλοκη αρχιτεκτονική πολλών συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης συνήθως έχει σκοπό να παρέχει τις καλύτερες δυνατές ευκαιρίες σε όσο το δυνατόν περισσότερους διδασκόμενους . Όμως η περιπλοκότητά τους τα καθιστά δυσνόητα και δύσχρηστα , ειδικότερα για τις ομάδες με λιγότερη ενημέρωση , και αυξάνει τις ασυμβατότητες μεταξύ των διαδρομών και μεταξύ εθνικών συστημάτων . Η ανάπτυξη της καθοδήγησης και του προσανατολισμού που αποσκοπεί στις σπουδές και στη μελλοντική σταδιοδρομία είναι μια θεμελιώδης απαίτηση για να γίνουν τα ευρωπαϊκά συστήματα αποτελεσματικότερα και δημοκρατικότερα . Οι διδασκόμενοι στην Ευρώπη πρέπει να είναι σε θέση να επωφεληθούν από τις προηγούμενες προσπάθειες και τα προηγούμενα επιτεύγματα σχετικά με τη μάθηση και συνεπώς πρέπει να εξασφαλίσουν ότι οι αντίστοιχες διακρίσεις θα αναγνωρίζονται επαρκώς σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση .

Βασικά θέματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν :

- Να διευρυνθεί η πρόσβαση στη δια βίου μάθηση με την παροχή ενημέρωσης , συμβουλών και προσανατολισμού , για όλο το φάσμα των διαθέσιμων δυνατοτήτων ενημέρωσης .
- Η εκπαίδευση και η κατάρτιση να παρέχονται κατά τέτοιο τρόπο ώστε οι ενήλικες να μπορούν πραγματικά να συμμετέχουν και να συνδυάζουν τη συμμετοχή τους σε εκπαιδευτικά προγράμματα με άλλες ευθύνες και δραστηριότητες .
- Να εξασφαλιστεί ότι υπάρχουν δυνατότητες πρόσβασης όλων στη μάθηση , προκειμένου να υπάρξει καλύτερη ανταπόκριση στις προσκλήσεις της κοινωνίας της γνώσης .

- Να προωθούνται ευέλικτες μαθησιακές διαδρομές σε όλους.
- Να προωθούνται δίκτυα ιδρυμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης , σε διάφορα επίπεδα , στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης .

3.2.2. Ελκυστικότερη μάθηση

Για να γίνει ελκυστικότερη η μάθηση καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής πρέπει , κατά πρώτο λόγο να αποδειχθεί η χρησιμότητά της στο άτομο . Τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης , μαζί με τις οικογένειες , τις τοπικές κοινότητες και τους εργοδότες , διαδραματίζουν κύριο ρόλο στο σημείο αυτό αν θέλουμε η μάθηση να γίνει πραγματικά μέρος της δραστηριότητας όλων . Η μάθηση χρειάζεται επίσης να γίνει ελκυστικότερη για να αυξηθούν τα ποσοστά απασχόλησης και να φτάσουν στα υψηλότερα επίπεδα δεξιοτήτων που χρειάζονται . Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μόνο αν τα άτομα συνειδητοποιήσουν την αξία που έχει για τους ίδιους η συνέχιση της μάθησης και οι προσπάθειές τους .

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας το Μάρτιο του 2000 και οι κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την απασχόληση του 2001 δίνουν έμφαση σε ένα κύριο στόχο : να μειωθεί κατά το ήμισυ έως το 2010 ο αριθμός των ατόμων ηλικίας 18 έως 24 ετών που έχουν ολοκληρώσει μόνο τον κατώτερο κύκλο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης τα οποία δεν συμμετέχουν σε εκπαίδευση ούτε σε κατάρτιση .

Βασικά θέματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν :

- Να ενθαρρυνθούν οι νεαροί ώστε να παραμείνουν στην εκπαίδευση ή την κατάρτιση μετά το τέλος της

υποχρεωτικής εκπαίδευσης . Να δοθούν κίνητρα και η δυνατότητα στους ενήλικες να συμμετέχουν στη μάθηση σε όλη τους τη ζωή .

- Να αναπτυχθούν τρόποι επίσημης επικύρωσης άτυπων εμπειριών μάθησης .
- Να εξευρεθούν τρόποι για να καταστεί ελκυστικότερη η μάθηση τόσο εντός όσο και εκτός των επίσημων συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης .
- Να προαχθεί μια νοοτροπία μάθησης για όλους και να εναισθητοποιηθούν οι δυνητικοί εκπαιδευόμενοι όσον αφορά τα κοινωνικά και οικονομικά πλεονεκτήματα της μάθησης .

3.2.3. Προώθηση της ενεργότερης συμμετοχής του πολίτη κοινά , της ισότητας των ευκαιριών και της κοινωνικής συνοχής .

Τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης συμβάλλουν σημαντικά στην υποστήριξη των δημοκρατικών κοινωνιών στην Ευρώπη . Μια βασική αρχή που πρέπει να ενισχυθεί είναι ότι όλοι οι πολίτες πρέπει να έχουν ίση πρόσβαση στην εκπαίδευση και την κατάρτιση . Αυτό συνεπάγεται ότι στα κράτη – μέλη δίνεται ειδική προσοχή στην υποστήριξη των ευάλωτων ομάδων και ατόμων , ιδιαίτερα των ατόμων με ειδικές ανάγκες και μαθησιακές δυσκολίες , των ατόμων που ζουν σε αγροτικές περιοχές και όσων αντιμετωπίζουν προβλήματα στο συνδυασμό των οικογενειακών και εργασιακών δεσμεύσεων . Η απώλεια είναι πολλαπλή όταν ένα μεγάλο ποσοστό εγκαταλείπει την εκπαίδευση και την κατάρτιση πρόωρα : όχι μόνο για

τα εν λόγω άτομα που χάνουν την ευκαιρία να εκμεταλλευτούν τις δυνατότητές τους, αλλά και για την κοινωνία και την οικονομία στο σύνολό της. Τέτοιες απώλειες γίνονται όλο και πιο απαράδεκτες στο ανταγωνιστικό περιβάλλον της γνώσης, όπου η επιτυχία των ατόμων, των εταιρειών και των χωρών εξαρτάται από την επίτευξη υψηλών επιπέδων προσόντων από ένα μεγάλο ποσοστό του πληθυσμού.

Αυτοί είναι οι λόγοι που υποστηρίζουν το ισχυρό μήνυμα που έστειλε το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Λισσαβόνα και αντανακλάται στις κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την απασχόληση, σχετικά με τη μείωση κατά το ήμισυ του αριθμού νεαρών ατόμων που δεν έχουν ολοκληρώσει την ανώτατη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και δεν παρακολουθούν κάποιο είδος εκπαίδευσης ή κατάρτισης

Βασικά θέματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν :

- Να εξασφαλιστεί ότι όλοι οι σχολικοί εταίροι προωθούν πράγματι την αγωγή στις δημοκρατικές αξίες και τη δημοκρατική συμμετοχή, ούτως ώστε να προετοιμάζουν τα άτομα για την ενεργότερη συμμετοχή των πολιτών.
- Να λαμβάνεται πλήρως υπόψη, στους στόχους και τη λειτουργία της εκπαίδευσης, η επιδίωξη της παροχής ίσων ευκαιριών.
- Να εξασφαλιστεί δίκαιη πρόσβαση στην απόκτηση δεξιοτήτων ή για όσους εξυπηρετούνται λιγότερο προς το παρόν, και να τους δίνονται κίνητρα για συμμετοχή στη μάθηση.

3.3. ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ 3 :

“ Άνοιγμα των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στον ευρύτερο κόσμο , υπό το φως της θεμελιώδους ανάγκης να προωθηθεί η σημασία τους για την εργασία και την κοινωνία και για να ανταποκριθούν στις προκλήσεις που απορρέουν από την παγκοσμιοποίηση “

Ο στόχος αυτός μπορεί να επιτευχθεί με τους εξής ακόλουθους τρόπους :

3.3.1. Ενίσχυση των δεσμών με τον κόσμο της εργασίας , την έρευνα και με την ευρύτερη κοινωνία .

Παρά τη σημαντική αλλαγή την τελευταία δεκαετία σε πολλές χώρες και σε ιδρύματα , τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρώπη εξακολουθούν να έχουν με πολλούς τρόπους στραφεί στον εαυτό τους , δίνοντας περισσότερο προσοχή στη διδασκαλία παρά στη μάθηση , με μεγαλύτερη έμφαση στα προγράμματα σπουδών παρά στους μαθητές , και αξιολογούν την αφηρημένη ακαδημαϊκή ποιότητα περισσότερο από τη σκοπιμότητα της μάθησης . Απαιτείται μεγαλύτερη συνεργασία με ένα ευρύ σύνολο φορέων από τις επιχειρήσεις , την έρευνα , τους κοινωνικούς εταίρους και την κοινωνία στο σύνολό της . Αυτό απαιτείται επίσης για τη μεταμόρφωση των ίδιων των ιδρυμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης σε οργανώσεις μάθησης , που παραμένουν ανοιχτές στις αλλαγές , τις εισηγήσεις , τις ιδέες και το ταλέντο που προέρχονται έξω από αυτές και αποσκοπούν να ικανοποιούν τις τρέχουσες ανάγκες των ατόμων που υπηρετούν . Τα πιο ανοιχτά ιδρύματα με μεγαλύτερη απόκριση θα βρίσκονται σε καλύτερη θέση για να δίνουν κίνητρα για επιχειρηματικό πνεύμα και πρωτοβουλίες από τους σπουδαστές τους , τους εκπαιδευόμενους και τους αποφοίτους .

Βασικά θέματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν :

- Προώθηση της στενής συνεργασίας μεταξύ των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και της ευρύτερης κοινωνίας .
- Θέσπιση εταιρικών σχέσεων μεταξύ όλων των τύπων ιδρυμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης , επιχειρήσεων και ερευνητικών ιδρυμάτων προς αμοιβαίο όφελος .
- Προώθηση της συμμετοχής των ενδιαφερομένων μερών στην ανάπτυξη της κατάρτισης , συμπεριλαμβάνοντας την αρχική κατάρτιση και τη μάθηση στο χώρο εργασίας .

3.3.2. Ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος .

Η εκπαίδευση και κατάρτιση πρέπει να εξασφαλίσουν ότι η αξία της "επιχείρησης " κατανοείται με την ευρύτερη δυνατή έννοια της λέξης, δηλαδή ο ζήλος εξεύρεσης λύσης στα προβλήματα , η δέσμευση σε χρόνο και προσπάθειες για την επιτυχία , η επιθυμία ανάληψης πρωτοβουλιών και λογικών κινδύνων . Μια κοινωνία της γνώσης και μια οικονομία με βάση τις υπηρεσίες προσφέρουν νέες ευκαιρίες σε εκατομμύρια άτομα να αρχίσουν τη δική τους επιχείρηση σε οποιαδήποτε ηλικία . Τόσο οι νεαροί φοιτητές όσο και οι ενήλικες με συσσωρευμένη εμπειρία πρέπει να θεωρούν ως βιώσιμη και επιθυμητή αυτή την επιλογή .

Την τελευταία δεκαετία , αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο η σημασία ανάπτυξης νέων μορφών εργασίας και επιχειρήσεων που συνδέονται στενά με τις ανάγκες των τοπικών κοινοτήτων ή των ειδικών βιομηχανιών . Έχει επίσης αναγνωριστεί και ο ενδεχόμενος αντίκτυπος για τη μείωση της ανεργίας . Η ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος έχει μεγάλη σημασία για τα άτομα , την κοινωνία και την οικονομία . Η προαγωγή της << εκπαίδευσης για το επιχειρηματικό πνεύμα και την αυτοαπασχόληση >> είναι επίσης

συμφωνημένος στόχος που περιλαμβάνεται στις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση του 2001 .

Βασικά θέματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν :

- Να προωθηθεί μέσω του όλου συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης η αίσθηση της πρωτοβουλίας και της δημιουργικότητας , με σκοπό την ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος .
- Να διευκολύνεται η απόκτηση των δεξιοτήτων που χρειάζονται για τη σύσταση και διαχείριση μιας επιχείρησης .

3.3.3. Βελτίωση της εκμάθησης ξένων γλωσσών .

Οι γλώσσες αποτελούν τη σαφέστερη έκφραση της ποικιλομορφίας της Ευρώπης . Ωστόσο οι πολίτες επωφελούνται από αυτή την ποικιλομορφία μόνο αν μπορούν να επικοινωνούν με άλλους και να ξεπερνούν τα γλωσσικά εμπόδια , και συνεπώς αν μάθουν για τις διαφορές και τον αμοιβαίο σεβασμό . Στην κοινωνία γνώσης οι Ευρωπαίοι απαιτείται να γνωρίζουν περισσότερες από μία γλώσσες , οι οποίες αποτελούν ένα θεμελιώδες μέρος των νέων βασικών προσόντων .

Αυτό θα είναι εφικτό σε πολλές περιπτώσεις μόνο με βαθιές αλλαγές στους στόχους , τα αναλυτικά προγράμματα σπουδών και τις μεθόδους διδασκαλίας ξένων γλωσσών , και με μια πολύ στενότερη επαφή μεταξύ των διδασκόντων και των διδασκομένων ξένων γλωσσών και με άτομα από χώρες στις οποίες ομιλείται η γλώσσα . Η αρχική κατάρτιση και η συνεχής επιμόρφωση των διδασκόντων ξένες γλώσσες και η άμεση έκθεσή τους στη γλώσσα και τον πολιτισμό που διδάσκουν έχουν ουσιαστική σημασία για την επίτευξη αυτού του στόχου .

Η κοινότητα για μεγάλο χρονικό διάστημα έχει δώσει έμφαση στη σημασία της εκμάθησης των γλωσσών στην Ευρώπη και την έχει προωθήσει ως βασική διάσταση της εκπαίδευσης, του πολιτισμού, της ενεργότερης συμμετοχής του πολίτη και της απασχόλησης. Θα μπορούσε να επιτευχθεί πραγματική πρόοδος σε αυτό τον τομέα μέσω της υλοποίησης ενός απλού στόχου όπως η σημαντική μείωση του αριθμού των Ευρωπαίων ηλικίας άνω των 15 ετών που δεν γνωρίζουν άλλη γλώσσα εκτός των μητρικών τους.

Βασικά θέματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν :

- Να ενθαρρύνονται όλοι να ώστε να μαθαίνουν δύο, ή όταν ενδείκνυται περισσότερες γλώσσες επιπλέον της μητρικής τους, και να αυξηθεί η επίγνωση της σημασίας της εκμάθησης ξένων γλωσσών για τα άτομα κάθε ηλικίας.
- Να ενθαρρύνονται τα σχολεία και τα ιδρύματα κατάρτισης ώστε να χρησιμοποιούν αποτελεσματικές μεθόδους διδασκαλίας και κατάρτισης και να παρέχουν κίνητρα για την εκμάθηση γλωσσών σε όλη τη ζωή τους.

3.3.4. Ενίσχυση της Ευρωπαϊκής συνεργασίας.

Στη νέα Ευρώπη της κοινωνίας της γνώσης, οι πολίτες πρέπει να μπορούν να μαθαίνουν και να εργάζονται παντού στην Ευρώπη και να αξιοποιούν πλήρως τα προσόντα τους όπου κι αν βρίσκονται. Στον τομέα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ιδίως, αίρονται ήδη τα εμπόδια της κινητικότητας και της αναγνώρισης των προσόντων, τόσο μέσω της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και μέσω της << διαδικασίας της Μπολόνια >>, προς ένα συνεκτικό, συμβατό και ελκυστικό χώρο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Ωστόσο πρέπει να πραγματοποιηθεί ουσιαστικό έργο πριν οι Ευρωπαίοι μπορέσουν να σπουδάσουν αποτελεσματικά και να εργαστούν ελεύθερα σε όλη

την Ευρώπη χωρίς να πρέπει να αντιμετωπίσουν πολύπλοκες και αβέβαιες διαδικασίες για την αναγνώριση των προσόντων τους. Συνεπώς, τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και άλλα εκπαιδευτικά ιδρύματα πρέπει να παροτρυνθούν να αναπτύξουν περισσότερο συμβατά συστήματα προσόντων σε ολόκληρη την Ευρώπη και να συμφωνήσουν όσον αφορά τα στοιχειώδη επίπεδα ποιότητας που απαιτούνται για την αναγνώριση. Η ανάπτυξη κοινών πτυχίων και προσόντων και η δημιουργία συστημάτων επικύρωσης πρέπει να ενθαρρυνθεί, τόσο για να ενθαρρύνει την ποιότητα της Ευρωπαϊκής εκπαίδευσης και κατάρτισης όσο και για να εξασφαλίσει ότι αυτή η ποιότητα γίνεται κατάλληλα κατανοητή και αναγνωρίζεται σε όλο τον κόσμο.

Βασικά θέματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν :

- Να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα και να διεκπεραιώνονται έγκαιρα οι διαδικασίες αναγνώρισης για λόγους περαιτέρω σπουδών, κατάρτισης και απασχόλησης σε ολόκληρη την Ευρώπη.
- Να προωθηθεί η συνεργασία μεταξύ αρμόδιων οργανισμών και αρχών με σκοπό την επίτευξη περισσότερης συμβατότητας όσον αφορά τη βεβαίωση της ποιότητας και την πιστοποίηση.
- Να προωθηθεί η διαφάνεια της πληροφόρησης για τις δυνατότητες και τις δομές εκπαίδευσης κατάρτισης εν όψει της δημιουργίας ενός ανοικτού Ευρωπαϊκού χώρου για την εκπαίδευση.
- Να προαχθεί η Ευρωπαϊκή διάσταση της διδασκαλίας και της κατάρτισης.

3.3.5. ΑΝΤΑΛΛΑΓΗ ΕΜΠΕΙΡΙΩΝ : ΜΑΘΗΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΗΝ “ ΟΡΘΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ “ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΠΟ ΟΜΟΤΙΜΟΥΣ ΕΙΔΙΚΟΥΣ.

Το να μαθαίνει ο ένας από τον άλλον είναι βασικό συστατικό της ανοιχτής μεθόδου συντονισμού και ένα ισχυρό μέσο το οποίο μπορεί να υποστηρίξει τη βελτίωση των πολιτικών για την εκπαίδευση και την κατάρτιση σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο .

Η σημαντικότερη πτυχή του έργου σε αυτό τον τομέα συνίσταται στον εντοπισμό των κρίσιμων παραγόντων επιτυχίας της “ ορθής πρακτικής “ σε ορισμένες χώρες , περιφέρειες ή ιδρύματα . Αυτό θα είναι ένα βασικό μέρος των εργασιών κάθε ομάδας στόχου , προσφεύγοντας στις συμβουλές εμπειρογνομόνων και στις γνώμες από τις περιφέρειες . Η ανάλυση επιλεγμένων εμπειριών από εμπειρογνώμονες , περιλαμβάνοντας πιθανώς ένα περιορισμένο αριθμό επισκέψεων επιτόπου , θα πραγματοποιηθεί σύμφωνα με τα ακόλουθα :

- **Εντοπισμό ενός καταλόγου θετικών και καινοτόμων εθνικών , περιφερειακών ή τοπικών πρακτικών .**

- **Εντοπισμό των κρίσιμων παραγόντων επιτυχίας, δηλαδή ο λόγος επιτυχίας ενός δοκιμαστικού σχεδίου , ενός πειράματος ή μιας μεταρρύθμισης στο αρχικό πλαίσιο και ποια είναι τα βασικά στοιχεία που πρέπει να ληφθούν υπόψη για να μάθουμε από τα διδάγματα της επιτυχίας και τελικά να τη μεταφέρουμε σε ένα άλλο πλαίσιο**

- **Διατυπώσεις των συστάσεων για καθένα από τα θέματα με βάση την ανάλυση που έγινε .**

Η έννοια της αξιολόγησης από ομότιμους ειδικούς περιλήφθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Λισσαβόνα ως ένα από τα διαθέσιμα εργαλεία μέσα

στην ανοιχτή μέθοδο συντονισμού . Μέσα στην εκπαίδευση και την κατάρτιση θα χρησιμοποιηθεί μόνο ύστερα από αίτημα κράτους – μέλους .

4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Το χρονοδιάγραμμα για όλο το πρόγραμμα εργασίας είναι η δεκαετία έως το 2010 . Αυτή είναι επίσης προθεσμία που έχει οριστεί μέσα σε άλλες διαδικασίες , π.χ. η διαδικασία της Μπολόνια με στόχο τη δημιουργία ενός συνεκτικού , συμβατού και ελκυστικού χώρου της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης . Είναι ένα ρεαλιστικό χρονικό πλαίσιο : οι μεταρρυθμίσεις στην εκπαίδευση τείνουν να έχουν αποτέλεσμα μεσοπρόθεσμα και όχι άμεσα .

Ωστόσο το έργο έχει ήδη αρχίσει και ένα ενδιάμεσο στάδιο θα επιτευχθεί το 2004 :

▪ Έως τότε θα έχει ξεκινήσει όλο το έργο για όλους τους στόχους και θα έχει φτάσει σε ένα πιο προχωρημένο στάδιο στους τρεις στόχους από τους οποίους άρχισε .

▪ Πρέπει να έχει ολοκληρωθεί ο κατάλογος των δεικτών συγκριτικής αξιολόγησης σύμφωνα με τους οποίους θα αξιολογηθεί η πρόοδος .

▪ Αν και οι υποψήφιες χώρες συμμετείχαν στη διαδικασία μόνο από τον Ιούνιο του 2002 , είναι εύλογο να περιμένουμε ότι το πρόγραμμα εργασίας θα έχει επίσης φτάσει στο στάδιο υλοποίησης σε όλες τις χώρες έως το 2004 .

Μια ενδιάμεση έκθεση για την υλοποίηση ενός προγράμματος εργασίας για τους στόχους θα υποβληθεί από κοινού από το Συμβούλιο

Παιδείας και την Επιτροπή την άνοιξη του 2004, στη διάρκεια της Ιρλανδικής προεδρίας. Θα εξετάσει τη διαδικασία στο σύνολό της και θα αναθεωρήσει τις δραστηριότητες και τα πρώτα αποτελέσματα που επιτεύχθηκαν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

Η ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ : ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ ΤΗΣ ΓΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΩΝ

1. ΓΕΝΙΚΑ

Η ποιότητα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης , ο δυναμισμός και η δημιουργικότητα της νεολαίας είναι ο πλούτος της Ευρωπαϊκής Ένωσης , η κινητήρια δύναμη για την ευημερία και τη συνοχή της .

Η Ευρώπη της γνώσης βρίσκεται σε καλό δρόμο και σιγά σιγά αρχίζει να σχηματίζεται. Η κινητικότητα την οποία προσδοκούν πολλοί νέοι , σπουδαστές , διδάσκοντες , εκπαιδευτές ή ακόμη και ερευνητές αποτελεί μια πανίσχυρη δύναμη . Χάρη στην υποστήριξη των κοινοτικών προγραμμάτων Νεολαία , ΣΩΚΡΑΤΗΣ , Leonardo da Vinci και στις υποτροφίες Marie Curie , πραγματοποιήθηκαν χιλιάδες επισκέψεις μελέτης , περίοδοι επαγγελματικής άσκησης , ανταλλαγές και συναντήσεις

Τα προγράμματα αυτά άνοιξαν καινούργιους δρόμους στον κόσμο της εκπαίδευσης , της κατάρτισης και της έρευνας προσδιορίζοντας τις ανάγκες προετοιμασίας που απαιτεί η κινητικότητα των προσώπων . Δύο απτά παραδείγματα είναι η εκμάθηση ξένων γλωσσών και η αναγνώριση των πτυχίων.

Ωστόσο , υπάρχουν ακόμη εμπόδια εξαιτίας των οποίων δεν έχουν πραγματικά πρόσβαση στην κινητικότητα όσοι το επιθυμούν . Ο συνδυασμός των εμποδίων αυτών , τα οποία μπορεί να είναι , οικονομικά , ακαδημαϊκά , φορολογικά ή διοικητικά , είναι δυνατόν να οδηγήσει στην ματαίωση ενός σχεδίου κινητικότητας . Η αντιμετώπιση τους απαιτεί συγκεκριμένες και συντονισμένες αντιδράσεις εκ μέρους όλων των αρμοδίων σε όλα τα επίπεδα , από το τοπικό έως το ευρωπαϊκό .

Έχει γίνει σημαντικό βήμα για την ουσιαστική ανάπτυξης της κινητικότητας στην Ευρώπη . Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Νίκαια τον Δεκέμβριο του 2000 χαρακτήρισε το ζήτημα αυτό πολιτική προτεραιότητα με βάση τα συμπεράσματα της συνόδου κορυφής που πραγματοποιήθηκε στη Λισσαβόνα τον Μάρτιο του 2000 . Μια σύσταση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του συμβουλίου των υπουργών σε συνδυασμό μ' ένα σχέδιο δράσης για την κινητικότητα θέτουν ως στόχο την πρόσβαση όσο το δυνατόν μεγαλύτερου αριθμού ατόμων στην κινητικότητα .

2. ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ

Σήμερα , στην εποχή του διαδικτύου και της παγκοσμιοποίησης του εμπορίου, η κινητικότητα των προσώπων στην Ευρώπη γίνεται όλο και μεγαλύτερη αναγκαιότητα . Χιλιάδες νέοι συμμετέχουν κάθε χρόνο σε προγράμματα ανταλλαγών με θέμα την εκπαίδευση , την κατάρτιση και τις γλώσσες . Από το 1987 έως και το 1999 περισσότεροι από ένα εκατομμύριο νέοι, σπουδαστές , διδάσκοντες και εκπαιδευτές έζησαν σε μια άλλη ευρωπαϊκή χώρα χάρη στα προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ενίσχυση της κινητικότητας ΣΩΚΡΑΤΗΣ , Leonardo da Vinci και Νεολαία . Χιλιάδες ερευνητές , κατά την περίοδο , συνέχισαν τις εργασίες τους στο εξωτερικό ; χάρη σε μια υποτροφία Marie Curie .

Παρ' όλ' αυτά όμως στην πραγματικότητα η κινητικότητα εξακολουθεί να αντιμετωπίζει πολλά εμπόδια . Αν και η ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων αποτελεί από καιρό καθιερωμένη αρχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης , οι σπουδαστές, οι εθελοντές νέοι , οι εκπαιδευτές, τα πρόσωπα που παρακολουθούν κατάρτιση και οι

ερευνητές αντιμετωπίζουν ακόμη πρακτικά προβλήματα κοινωνικοοικονομικού , γλωσσικού , ψυχολογικού και διοικητικού χαρακτήρα κατά την παραμονή τους σε άλλη χώρα .

Ασφαλώς τα προγράμματα ΣΩΚΡΑΤΗΣ , Leonardo da Vinci και νεολαία ήταν εκείνα που άνοιξαν το δρόμο για την προσέγγιση των εκπαιδευτικών κοινοτήτων , ξεκινώντας συνεργασίες χιλιάδων σχολείων , πανεπιστημίων , κέντρων επαγγελματικής κατάρτισης και οργανώσεων . Τα αποτελέσματα όμως , όσο σημαντικά και αν είναι , αποτελούν ένα μόνο βήμα για την επίτευξη της πραγματικής κινητικότητας στην Ευρώπη : η λειτουργία των προγραμμάτων βασίζεται ουσιαστικά στη συνεργασία των ιδρυμάτων και εν τέλει αφορά ένα πολύ περιορισμένο ποσοστό του ευρωπαϊκού πληθυσμού .

Το επόμενο βήμα είναι δοθεί η δυνατότητα της κινητικότητας σε όσο το δυνατόν μεγαλύτερο αριθμό ατόμων . Και πρέπει να αντιμετωπιστεί ως προτεραιότητα για να ενισχυθεί το αίσθημα ένταξης σε μια ευρωπαϊκή κοινότητα, με όλο το πολιτιστικό και οικονομικό της κύρος .

Αποφασισμένοι να δώσουν νέα ώθηση στην κινητικότητα των προσώπων , οι αρχηγοί των ευρωπαϊκών κρατών και κυβερνήσεων επιβεβαίωσαν την προτεραιότητά τους στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια της Λισσαβόνας τον Μάρτιο του 2000 , της Νίκαιας τον Δεκέμβριο του 2000 και της Στοκχόλμης τον Μάρτιο του 2001 .

Για να επιτευχθεί ο στόχος αυτός πρέπει να καταβληθεί κάθε δυνατή προσπάθεια και να υπάρξει καλύτερος συντονισμός των διαφόρων επιπέδων στα οποία λαμβάνονται οι αποφάσεις .Ένα σχέδιο δράσης για την κινητικότητα στηρίζει την προσπάθεια των διαφόρων παραγόντων κατά την διάρκεια των επόμενων ετών . Κύριοι στόχοι του είναι η γλωσσική προετοιμασία των υποψηφίων, η καλύτερη κατάρτιση το διοικητικού προσωπικού , η αναζήτηση νέων τρόπων χρηματοδότησης , καθώς και η εφαρμογή μιας πολιτικής ενημέρωσης του κοινού , ώστε να γνωρίσει καλύτερα τις δυνατότητες που προσφέρει η κινητικότητα .

Για την επίτευξη των στόχων αυτών θα χρησιμοποιηθούν όλα τα κοινοτικά μέσα: τα προγράμματα ΣΩΚΡΑΤΗΣ , Leonardo da Vinci και Νεολαία θα χρησιμοποιηθούν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο , τα κράτη μέλη θα ενθαρρυνθούν να συνεργαστούν για την άρση των εμποδίων που αντιμετωπίζει η κινητικότητα, τα

συστήματα αναγνώρισης πτυχίων και κατάρτισης θα βελτιωθούν και θα αναπτυχθεί ένα ευρωπαϊκό πρότυπο <<βιογραφικού σημειώματος>> .

Η δημιουργία μιας Ευρώπης της γνώσης απαιτεί από τους παράγοντες του κόσμου της εκπαίδευσης να εγκαταλείψουν μια από τις βαθύτερα ριζωμένες συνήθειές τους , το να πιστεύουν , δηλαδή, ότι οι δικές τους μέθοδοι διδασκαλίας είναι οι καλύτερες . Αυτό για να γίνει χρειάζεται φαντασία, διάλογος , αμοιβαία κατανόηση . << Είναι καιρός για ευρύτητα πνεύματος και αντιπαράθεση ιδεών>> , υπογραμμίζει ο Jean Germain , πρόεδρος μιας ομάδας εθνικών εμπειρογνομόνων επιφορτισμένης με την προετοιμασία αυτού του σχεδίου δράσης για την κινητικότητα.

Στην εποχή του διαδικτύου και της << νέας οικονομίας >> όπου οι επικοινωνίες ρυθμίζουν την παγκοσμιοποίηση του εμπορίου , η γνώση των ευρωπαϊκών γλωσσών και πολιτισμών είναι περισσότερο από κάθε άλλη φορά αναγκαία για όποιον θέλει μια δημιουργική επαγγελματική σταδιοδρομία . Στις επιχειρήσεις τα πρόσωπα που συμμετέχουν στα προγράμματα κινητικότητας προσφέρουν προσόντα και γνώσεις που ενισχύουν την ανταγωνιστικότητά τους. Η παραμονή σε μια χώρα δίνει επίσης πολλές φορές τη δυνατότητα να ανακαλύψει κανείς τους πραγματικούς επαγγελματικούς του στόχους . Όσον αφορά την εκπαίδευση , η ευρωπαϊκή προσέγγιση είναι απαραίτητη για να βοηθήσουμε τους σπουδαστές να καταλάβουν, με πρακτικό τρόπο, πώς να ενταχθούν σ' ένα πολύ πολιτισμικό κόσμο και πώς να επωφεληθούν από αυτόν . Πρέπει λοιπόν να ενθαρρύνουμε τη συμμετοχή περισσότερων σπουδαστών και καθηγητών στα προγράμματα κινητικότητας , καθώς και την εκμάθηση όσο το δυνατόν περισσότερων ευρωπαϊκών γλωσσών .

3. ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Τα προγράμματα ΣΩΚΡΑΤΗΣ, για τον κόσμο της εκπαίδευσης , Leonardo da Vinci , για την επαγγελματική κατάρτιση , και Νεολαία , το οποίο στηρίζει τους εθελοντές νέους , αποτελούν την απάντηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην αυξανόμενη κίνηση για κινητικότητα από την πλευρά των νέων , των σπουδαστών,

των ατόμων που παρακολουθούν κατάρτιση, των διδασκόντων και των εκπαιδευτών. Όσο για τους νέους ερευνητές, αυτοί μπορούν να επωφεληθούν από τις υποτροφίες Marie Curie. Στις περισσότερες περιπτώσεις, η χορήγηση των υποτροφιών πραγματοποιείται με τη μεσολάβηση οργανισμών και εταιριών.

Από το 1987 έως το 1999 περισσότερα από ένα εκατομμύριο άτομα επωφελήθηκαν από τα ευρωπαϊκά προγράμματα κινητικότητας, με τη χορήγηση υποτροφιών και τη διευκόλυνση της συνεργασίας χιλιάδων σχολείων, πανεπιστημίων, κέντρων κατάρτισης, επιχειρήσεων και μη κυβερνητικών οργανισμών.

Με το πρόγραμμα ΣΩΚΡΑΤΗΣ, από το 1995, 500.000 νέοι μπόρεσαν να περάσουν μια περίοδο σπουδών σε άλλη ευρωπαϊκή χώρα. Το πρόγραμμα Leonardo da Vinci έδωσε τη δυνατότητα σε 130.000 άτομα να βελτιώσουν την ικανότητα απασχόλησής τους στο εξωτερικό. Επίσης 400.000 νέοι συμμετείχαν σε ανταλλαγές μικρής διάρκειας χάρη στην ενέργεια Νεολαία για την Ευρώπη ενώ άλλοι 5.200 νέοι συμμετείχαν στην Ευρωπαϊκή Εθελοντική Υπηρεσία.

Το τέταρτο πρόγραμμα πλαίσιο χορήγησε υποτροφίες Marie Curie σε περισσότερους από 3.200 ερευνητές. Το πέμπτο πρόγραμμα –πλαίσιο, το οποίο θα ολοκληρωθεί το 2002, θα χορηγήσει 8.600 υποτροφίες διάρκειας ενός έτους σε ερευνητές, κάποιες χιλιάδες από τους οποίους θα πραγματοποιήσουν τις έρευνες τους σε ένα από τα Κοινά Κέντρα Έρευνας που διαχειρίζεται άμεσα η Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Στις αρχές του έτους 2000, τα προγράμματα ΣΩΚΡΑΤΗΣ και Leonardo da Vinci εισήλθαν σε μια νέα φάση, ενώ οι ενέργειες <<Νεολαία για την Ευρώπη>> και <<Ευρωπαϊκή Εθελοντική Υπηρεσία>> συγχωνεύτηκαν και δημιούργησαν το νέο πρόγραμμα Νεολαία. Χάρη στα αυξημένα χρηματοδοτικά μέσα είναι δυνατόν να διπλασιαστεί ο αριθμός των δικαιούχων των προγραμμάτων αυτών σε σχέση με την προηγούμενη περίοδο και να διευρυνθεί η εμβέλειά τους.

Τα προγράμματα αυτά έχουν και ποιοτικό αντίκτυπο. Η επεξεργασία προτύπων συνεργασίας μεταξύ ιδρυμάτων, η διάδοση ορθών πρακτικών, η κατάρτιση <<υπεύθυνων κινητικότητας>>, η προσοχή που δίνεται στην ποιότητα υποδοχής των προσώπων που συμμετέχουν στα προγράμματα κινητικότητας, καθώς και η προσπάθεια που καταβάλλεται για την ενημέρωση έκαναν τα προγράμματα

αυτά την κινητήρια δύναμη για την δημιουργία ενός περιβάλλοντος το οποίο να ευνοεί περισσότερο την κινητικότητα των προσώπων .

Η ενέργεια Comenius του προγράμματος ΣΩΚΡΑΤΗΣ αφορά το πρώτο στάδιο της εκπαίδευσης , από το νηπιαγωγείο στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση περνώντας από το δημοτικό σχολείο . Στους μαθητές προσφέρονται δύο δυνατότητες κινητικότητας : ένας περιορισμένος αριθμός από αυτούς μπορούν να μεταβούν σε συνεδριάσεις σχετικά με τα σχέδια στο εξωτερικό μαζί με τους δασκάλους τους και τάξεις μαθητών ηλικίας τουλάχιστον 14 ετών μπορούν να πάρουν μέρος σε γλωσσικές ανταλλαγές .Οι μέλλοντες δάσκαλοι μπορούν να πραγματοποιήσουν ένα μέρος της αρχικής τους κατάρτισης σε άλλες χώρες .Οι δάσκαλοι και άλλο εκπαιδευτικό προσωπικό έχουν τη δυνατότητα συμμετοχής σε προγράμματα ανταλλαγών, σε επισκέψεις μελέτης, σε περιόδους άσκησης σε επιχειρήσεις και σε μαθήματα συνεχούς κατάρτισης .

Το πρόγραμμα Erasmus προσφέρει στους σπουδαστές τη δυνατότητα να σπουδάσουν στο εξωτερικό από 3 έως 12 μήνες . Η επιτυχία που έχει γνωρίσει μέχρι σήμερα το πρωτοπόρο αυτό πρόγραμμα αποτελεί φωτεινό παράδειγμα για την κινητικότητα στην Ευρώπη . Η βασική αρχή του είναι η πλήρης αναγνώριση , εκ μέρους του ιδρύματος προέλευσης , των σπουδών που πραγματοποιούνται στο εξωτερικό , κυρίως χάρη σ' ένα σύστημα μεταφοράς ακαδημαϊκών μονάδων . Το ύψος των υποτροφιών Erasmus ποικίλει ανάλογα με τη χώρα , αφού χορηγούνται με σκοπό να συνεισφέρουν στα επιπλέον έξοδα που συνεπάγονται οι σπουδές στο εξωτερικό . Το πρόγραμμα Erasmus παρέχει υποστήριξη και στους καθηγητές οι οποίοι παραδίδουν μαθήματα σε κάποια άλλη χώρα .

Η ενέργεια Grundvíg προσφέρει την ευκαιρία της κινητικότητας σε όλες τις κατηγορίες προσωπικού που ασχολούνται με την εκπαίδευση ενηλίκων . Όσο για την ενέργεια Lingua , αυτή ευνοεί έμμεσα την κινητικότητα την για προώθηση της δια βίου εκμάθησης γλωσσών .

Το Leonardo da Vinci είναι το πρόγραμμα ενέργειας σχετικά με την εφαρμογή μιας πολιτικής της Ευρωπαϊκής Κοινότητας για την επαγγελματική κατάρτιση . Ένα από τα βασικά του μέτρα είναι η υποστήριξη διακρατικών σχεδίων κινητικότητας για άτομα που παρακολουθούν επαγγελματική κατάρτιση , ιδίως νέους , και για υπεύθυνους κατάρτισης . Οι τοποθετήσεις στο εξωτερικό ατόμων που

καταρτίζονται πραγματοποιούνται είτε σε ιδρύματα επαγγελματικής κατάρτισης είτε σε επιχειρήσεις . Η διάρκεια τους είναι από τρεις εβδομάδες έως εννέα μήνες , όταν πρόκειται για αρχική κατάρτιση , από τρεις έως δώδεκα μήνες για τους φοιτητές , από δύο έως δώδεκα μήνες για εργαζόμενους νέους και πτυχιούχους οι οποίοι έχουν αποφοιτήσει πρόσφατα . Οι ανταλλαγές απευθύνονται στους εκπαιδευτές , στους ειδικούς επαγγελματικής κατάρτισης , στους παιδαγωγικούς επόπτες , κ.λ.π. Οι επισκέψεις μελέτης απευθύνονται στους υπεύθυνους επαγγελματικής κατάρτισης .

Στόχος του προγράμματος Νεολαία είναι να δοθεί στους νέους η δυνατότητα να αποκτήσουν γνώσεις , δεξιότητες και ικανότητες που μπορούν να αποτελέσουν ένα από τα θεμέλια της μελλοντικής τους εξέλιξης , να ενθαρρύνει το επιχειρηματικό τους πνεύμα , η ανάπτυξη πρωτοβουλιών και η δημιουργικότητά τους . Το πρόγραμμα αυτό αποτελούν δύο μεγάλες ενέργειες . Η ενέργεια Νεολαία για την Ευρώπη στηρίζει τις διακρατικές ανταλλαγές νέων ηλικίας 15 έως 25 ετών , διάρκειας τουλάχιστον μιας εβδομάδας . Τα σχέδια ανταλλαγών πρέπει να διαρθρώνονται γύρω από ένα θέμα , όπως είναι η καταπολέμηση του ρατσισμού , η τέχνη , η μουσική , η καταπολέμηση της τοξικομανίας , οι τεχνολογίες των πληροφοριών κ.λ.π. Η ενεργή Ευρωπαϊκή Εθελοντική Υπηρεσία (EEY) απευθύνεται σε νέους ηλικίας 18 έως 25 ετών , οι οποίοι είναι διατεθειμένοι να αναλάβουν για πολλούς μήνες εθελοντική δραστηριότητα σ' έναν <<οργανισμό υποδοχής>> μιας άλλης χώρας . Οι τομείς που καλύπτονται είναι το περιβάλλον , η τέχνη , ο πολιτισμός , η εργασία κοντά σε παιδιά , νέους ή ηλικιωμένους , η πολιτιστική κληρονομιά , ο αθλητισμός και η ψυχαγωγία . Η EEY διαρκεί συνήθως 11 μήνες .

Το πρόγραμμα Tempus στηρίζει τη συνεργασία στην τριτοβάθμια εκπαίδευση με τα νέα ανεξάρτητα κράτη , τη Μογγολία και τις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης που δεν συμμετέχουν στο πρόγραμμα ΣΩΚΡΑΤΗΣ . Ατομικές υποτροφίες κινητικότητας στηρίζουν τις επισκέψεις υπηκόων των χωρών εταίρων σε κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και αντίστροφα , των χωρών εταίρων σε άλλες χώρες εταίρους ή σε χώρες υποψήφιες για ένταξη στην Ευρωπαϊκή Ένωση .

4. Η ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΡΕΥΝΗΤΩΝ

Οι ατομικές υποτροφίες Marie Curie αποσκοπούν στην κατάρτιση μέσω της έρευνας νέων ερευνητών μεταπτυχιακού επιπέδου , διαρκούν από ένα έως δύο χρόνια και πραγματοποιούνται σε ερευνητικό ίδρυμα άλλης χώρας . Ένας ορισμένος αριθμός των υποτροφιών αυτών χορηγείται ειδικά σε υπότροφους που προέρχονται από λιγότερο ευνοημένες περιοχές της Κοινότητας και επιθυμούν να επιστρέψουν στην περιοχή τους . Άλλες υποτροφίες , που απευθύνονται σε έμπειρους ερευνητές , χορηγούνται με σκοπό τη βελτίωση της μεταφοράς των γνώσεων και των τεχνολογιών μεταξύ των επιχειρήσεων και του πανεπιστημιακού κόσμου . Οι υποτροφίες υποδοχής σε επιχειρήσεις έχουν ως στόχο τους την κατάρτιση ερευνητών νέων μέσα στο πλαίσιο ενός βιομηχανικού ή εμπορικού περιβάλλοντος . Επίσης , οι σύντομες παραμονές επιτρέπουν στους ερευνητές νέους που ετοιμάζουν το διδακτορικό τους να πραγματοποιήσουν ένα μέρος των σπουδών τους στο εξωτερικό και να μπορέσουν να εργαστούν στους κόλπους μιας αναγνωρισμένης σε διεθνές επίπεδο ομάδας του τομέα τους .

5. ΤΑ ΕΜΠΟΔΙΑ ΣΤΗΝ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ

Ένα εμπόδιο στη διακρατική κατάρτιση των ανέργων. Κάποιος που αναζητά μια θέση εργασίας εάν θελήσει να καταρτιστεί σε άλλο κράτος μέλος χάνει το επίδομα ανεργίας και την κοινωνική του κάλυψη εάν η διάρκεια της κατάρτισης αυτής είναι μεγαλύτερη από τρεις μήνες . Σε ορισμένες χώρες πρέπει, μετά την επιστροφή του, να περάσει μια νέα περίοδο αναμονής για να ξαναβρεί τα δικαιώματά του . Σε ορισμένα κράτη ακόμη, απουσία μεγαλύτερη των τριών μηνών συνεπάγεται την απώλεια των δικαιωμάτων αυτών .

Το πρόβλημα του καθεστώτος των ασκούμενων και των εθελοντών νέων . Ένας σπουδαστής που επιθυμεί να πραγματοποιήσει άσκηση σε μια επιχείρηση άλλου κράτους μέλους είναι πιθανό σε ορισμένα κράτη να μην μπορέσει να βρει εύκολα επιχειρήσεις υποδοχής, εάν για τη νομοθεσία των κρατών αυτών θεωρείται μισθωτός . Ένας άλλος πτυχιούχος που πραγματοποιεί περίοδο κατάρτισης χωρίς

αμοιβή σε άλλο κράτος μέλος δεν καλύπτεται από τον κοινοτικό συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, εφόσον δεν είναι ούτε εργαζόμενος ούτε μέλος οικογένειας εργαζόμενου . Αυτή η έλλειψη ειδικού νομικού πλαισίου δεν του παρέχει δικαιώματα σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης . Έτσι είναι δυνατόν να δημιουργηθούν και προβλήματα δικαιώματος διαμονής εάν η διάρκεια της διακρατικού χαρακτήρα κατάρτισης υπερβαίνει τους τρεις μήνες . Η κατάσταση των εθελοντών είναι παρόμοια . Σε ορισμένες χώρες, φορολογούνται ακόμη και οι αποζημιώσεις που λαμβάνουν για στέγαση και σίτιση .

Ο τοπικός χαρακτήρας των υποτροφιών των σπουδαστών . Στα περισσότερα κράτη μέλη, οι δικαιούχοι σπουδαστές χάνουν τις υποτροφίες τους ή τις κρατικές ενισχύσεις, εάν συνεχίσουν τις σπουδές τους σε άλλο κράτος της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Το φορολογικό καθεστώς των ερευνητικών υποτροφιών . Οι περισσότεροι υπότροφοι της Κοινότητας αντιμετωπίζονται από τη χώρα υποδοχής ως εργαζόμενοι και κατά συνέπεια καταβάλλουν φόρο εισοδήματος και συνεισφορές κοινωνικής ασφάλισης .

Η ακαδημαϊκή και επαγγελματική αναγνώριση . Τα άτομα που επιθυμούν να συνεχίσουν τις σπουδές τους ή να παρακολουθήσουν κατάρτιση σε μία άλλη ευρωπαϊκή χώρα εκτός κοινοτικών προγραμμάτων αντιμετωπίζουν την απουσία αμοιβαίας αναγνώρισης των πτυχίων , των ενοτήτων κατάρτισης και των περιόδων άσκησης . Μια άλλη κατηγορία προβλημάτων δημιουργείται από το γεγονός ότι η κινητικότητα εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τη διαθεσιμότητα των ατόμων τα οποία είναι επιφορτισμένα με τη διαχείριση της:καθηγητές πανεπιστημίου, υπεύθυνοι κατάρτισης, διδάσκοντες . Η κατάρτιση και η υποστήριξη που παρέχεται σε όλους αυτούς τους << υπεύθυνους κινητικότητας>> διαφέρουν σε πολύ μεγάλο βαθμό από τη μία περιοχή στην άλλη, από ίδρυμα σε ίδρυμα . Η προσοχή που θα δοθεί στην κατάρτιση των ατόμων αυτών και η ανταλλαγή των εμπειριών τους θα έχουν πρωταρχικό αντίκτυπο στην ανάπτυξη της κινητικότητας κατά τα επόμενα χρόνια .

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΜΕΤΡΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΣΤΟΥΣ ΠΡΩΤΟΓΕΝΕΙΣ ΤΟΜΕΙΣ ΑΛΙΕΙΑΣ - ΓΕΩΡΓΙΑΣ

Α. ΑΛΙΕΙΑ

1. ΓΕΝΙΚΑ

Ο τομέας αλιείας της Ε.Ε. αποτελεί μια βασική πηγή θέσεων απασχόλησης και εφοδιασμού τροφίμων. Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό να παρεμποδιστεί η υπεραλίευση από ορισμένους οι οποίοι βλάπτουν το σύνολο. Η Ευρωπαϊκή Ένωση διαθέτει μια κοινή αλιευτική πολιτική που έχει ως στόχο τη διαχείριση του τομέα προς όφελος τόσο των αλιέων όσο και των καταναλωτών.

Στις αρχές του 2003, πραγματοποιήθηκε μια εκτεταμένη μεταρρύθμιση της πολιτικής αυτής. Η προηγούμενη κοινή αλιευτική πολιτική είχε ηλικία 20 μόνο ετών, αλλά δεν συνεισέφερε πλέον επαρκώς στη διατήρηση των ιχθυαποθεμάτων, στην προστασία του θαλάσσιου περιβάλλοντος, στο συνδυασμό του μεγέθους του στόλου προς την προσφορά καθώς και στον εφοδιασμό των καταναλωτών με ψάρια ποιότητας σε προσιτές τιμές. Λόγω της υπεραλίευσης, υπάρχουν υπερβολικά λίγα ενήλικα ψάρια για αναπαραγωγή και για την αναδημιουργία των ιχθυαποθεμάτων. Το γεγονός αυτό όχι μόνο οδήγησε αρκετά σημαντικά ιχθυαποθέματα στο χείλος της κατάρρευσης, αλλά έπληξε και το εισόδημα των αλιέων και έβλαψε την ισορροπία του θαλάσσιου οικοσυστήματος. Σκοπός της μεταρρύθμισης είναι να εξασφαλίσει μια βιώσιμη από βιολογικής, περιβαλλοντικής και οικονομικής απόψεως αλιεία στην ΕΕ.

2. ΑΚΡΟΓΩΝΙΑΙΟΙ ΛΙΘΟΙ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Οι ακρογωνιαίοι λίθοι της πολιτικής είναι:

- η διατήρηση
- η βελτίωση του στόλου
- μια ενιαία αγορά για τα προϊόντα αλιείας
- η διεθνής συνεργασία.

Τα μέτρα διατήρησης προστατεύουν τα ιχθυαποθέματα ρυθμίζοντας την ποσότητα των αλιευόμενων ψαριών καθώς και τον τρόπο με τον οποίο αλιεύονται. Αυτό δίνει στα νεαρά ψάρια χρόνο προκειμένου να ωριμάσουν έτσι ώστε να μπορούν να αναπαραχθούν. Η χρηματοδότηση των οργανώσεων παραγωγών και του εξοπλισμού βοηθούν τους κλάδους της αλιείας και της υδατοκαλλιέργειας να διαχειρίζονται τους σπάνιους πόρους και να διαθέτουν στο εμπόριο τα αλιεύματά τους αποδοτικότερα.

Η κοινή πολιτική για τα πρότυπα εμπορίας, τις οργανώσεις παραγωγών, τις ελάχιστες τιμές για τους παραγωγούς και τους κανόνες εμπορίου με μη κοινοτικές χώρες έχει σχεδιαστεί κατά τρόπο ώστε να παρέχει στους αλιείς ένα εξασφαλισμένο και λογικό εισόδημα και στους καταναλωτές έναν τακτικό εφοδιασμό με ψάρια σε λογικές τιμές.

Οι αλιευτικές συμφωνίες με χώρες εκτός της ΕΕ και οι διαπραγματεύσεις στο πλαίσιο περιφερειακών και διεθνών οργανώσεων αλιείας διασφαλίζουν τη μη υπεραλίευση όχι μόνο των υδάτων της Ε.Ε. αλλά και εκείνων ολοκλήρου του κόσμου. Ταυτόχρονα, παρέχουν στους κοινοτικούς αλιείς πρόσβαση σε υπερπόντιες αλιευτικές δραστηριότητες.

3. ΟΙ ΒΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ

Οι κυριότερες αλλαγές από τη θέση σε εφαρμογή της κοινής αλιευτικής πολιτικής είναι:

- μακροπρόθεσμη προσέγγιση
- καλύτερη εφαρμογή των κανόνων
- μεγαλύτερη συμμετοχή των παραγόντων του κλάδου
- νέα πολιτική για τους στόλους.

Κατά το παρελθόν, οι αποφάσεις για τις αλιευτικές δυνατότητες και τα συναφή μέτρα ελαμβάνοντο σε ετήσια βάση. Οι ποσότητες και οι περίοδοι κατά τις οποίες επιτρεπόταν να αλιεύουν οι αλιείς μπορούσαν να διαφέρουν σημαντικά από το ένα κράτος στο άλλο. Βάσει της νέας πολιτικής, θα είναι ευκολότερο για τους αλιείς να προγραμματίζουν τις μελλοντικές δραστηριότητές τους, δεδομένου ότι οι στόχοι όσον αφορά τα ιχθυαποθέματα θα τίθενται με ορίζοντα πολλών ετών.

Οι παράγοντες του κλάδου, και ιδιαίτερα οι αλιείς, καθώς επίσης και οι επιστήμονες και άλλοι ενδιαφερόμενοι, συμμετέχουν τώρα σε μεγαλύτερο βαθμό στη διαχείριση της πολιτικής. Μέσω περιφερειακών γνωμοδοτικών συμβουλίων, οι ομάδες αυτές συνεργάζονται προκειμένου να εξεύρουν καλύτερους τρόπους επίτευξης της βιώσιμης αλιείας στις περιοχές τους.

Οι μεγαλύτερες εξουσίες που έχουν δοθεί στους επιθεωρητές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και η στενότερη συνεργασία μεταξύ των αρμοδίων αρχών καθιστούν δυσκολότερη την παραβίαση των κανόνων. Οι έλεγχοι και κυρώσεις καθίστανται ομοιόμορφοι σε ολόκληρη την ΕΕ, έτσι ώστε οι αλιείς να αντιμετωπίζουν τον ίδιο κίνδυνο να συλληφθούν και να τιμωρηθούν για υπεραλίευση.

Τα κράτη μέλη, τα οποία παραβιάζουν τους κανόνες, αναγράφονται σε πίνακα επιδόσεων συμμόρφωσης. Όταν δημοσιεύθηκε για πρώτη φορά το 2003, ο πίνακας επιδόσεων έδειξε ότι περισσότερο από τα τρία τέταρτα όλων των διαδικασιών που κινήθηκαν κατά κρατών μελών για μη συμμόρφωση αφορούν την υπεραλίευση.

Η χρηματοδότηση για τη βελτίωση της ασφάλειας και των συνθηκών εργασίας επί του σκάφους επιτρέπεται. Ωστόσο όμως, η χορήγηση ενίσχυσης για την αγορά νέων σκαφών ή για τον εκσυγχρονισμό υφιστάμενων σκαφών απαγορεύεται. Παράλληλα, η Ε.Ε. έχει προτείνει στον Διεθνή Οργανισμό Εμπορίου να προωθήσει την υιοθέτηση μιας παρόμοιας προσέγγισης από τα υπόλοιπα κράτη του κόσμου όσον αφορά τις επιδοτήσεις προς όφελος της αειφόρου ανάπτυξης.

4. Η ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΥΔΑΤΟΚΑΛΛΙΕΡΓΕΙΑΣ

Η υδατοκαλλιέργεια είναι ένα από τα μέσα που χρησιμοποιούνται για την αντιστάθμιση της μείωσης των ιχθυαποθεμάτων. Από τα συνολικά αλιεύματα της Ε.Ε., το ένα πέμπτο περίπου προέρχεται από την υδατοκαλλιέργεια. Η υδατοκαλλιέργεια είναι ακόμη σημαντικότερη από οικονομικής απόψεως. Αντιπροσωπεύει περισσότερο από το ένα τέταρτο της αξίας του συνόλου των αλιευμάτων.

Ωστόσο, η κοινοτική υδατοκαλλιέργεια δεν αναπτύσσεται με την ταχύτητα που αναπτύσσεται η υδατοκαλλιέργεια στον υπόλοιπο κόσμο. Η Ευρωπαϊκή Ένωση χρησιμοποιεί μέτρα πολιτικής και χρηματοδοτικές ενισχύσεις για να διασφαλίσει την διεύρυνση της σειράς των προϊόντων καθώς και βελτιωμένες στρατηγικές προώθησης προκειμένου να διασφαλίσει για τον τομέα ένα εγγυημένο μέλλον. Όλα αυτά γίνονται προς όφελος της δυνατότητας επιλογής και της παροχής προσιτών από οικονομικής απόψεως τροφίμων για τους καταναλωτές, αλλά επίσης και προς όφελος των πλέον απομακρυσμένων περιφερειών της ΕΕ, στις οποίες η αλιεία αποτελεί συχνά την βασική πηγή απασχόλησης. Η υδατοκαλλιέργεια μπορεί να δημιουργήσει θέσεις απασχόλησης εκεί όπου υπάρχει υψηλή ανεργία ή όταν η απασχόληση είναι εποχικής

φύσεως λόγω του ότι εξαρτάται από τον τουρισμό ή από βραχυχρόνια αλιευτική περίοδο.

5. ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΙΚΗ ΣΤΗΡΙΞΗ

Σημαντική χρηματοδότηση διατίθεται για τη στήριξη της Κοινής Αλιευτικής Πολιτικής. Το βασικό μέσο είναι το Χρηματοδοτικό Μέσο Προσανατολισμού της Αλιείας. Ο προϋπολογισμός του για την περίοδο 2000-2006 ανέρχεται σε 1,11 δις€, κυρίως για τις λιγότερο αναπτυγμένες κοινοτικές περιφέρειες. Επιπροσθέτως, ερευνητικά κεφάλαια διατίθενται βάσει του έκτου προγράμματος - πλαισίου για την έρευνα και την καινοτομία προκειμένου, επί παραδείγματι, να αποκτηθούν καλύτερες γνώσεις των θαλάσσιων οικοσυστημάτων και για να αναπτυχθούν δείκτες για την παρακολούθηση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων της αλιείας.

B. ΓΕΩΡΓΙΑ

1. ΓΕΝΙΚΑ

Η σύγχρονη Κοινή Γεωργική Πολιτική που δημιουργήθηκε αρχικά από την ανάγκη να εξασφαλισθεί η τροφοδοσία της Δυτικής Ευρώπης με τρόφιμα, σήμερα αποσκοπεί, επιπλέον, στη διατήρηση και την ενθάρρυνση της ανάπτυξης της υπαίθρου μέσω της διαφοροποίησης των δραστηριοτήτων. Προτεραιότητα ζωτικής σημασίας αποτελούν οι ανάγκες του καταναλωτή για την ικανοποίηση των οποίων απαιτείται η παραγωγή τροφής υψηλής ποιότητας με ταυτόχρονο σεβασμό του περιβάλλοντος.

2. ΑΛΛΑΖΟΝΤΑΣ ΤΟΥΣ ΚΑΙΡΟΥΣ

Η γεωργία βρισκόταν στο επίκεντρο της Κοινής Αγοράς όταν αυτή ξεκίνησε το 1958. Την εποχή εκείνη η Ευρώπη αναδυόταν ακόμη από μία μεταπολεμική εποχή με ελλείψεις στα τρόφιμα και η απόλυτη προτεραιότητα ήταν η εγγυημένη εξασφάλιση τροφίμων σε προσιτές τιμές με ταυτόχρονη εξασφάλιση δίκαιου βιοτικού επιπέδου για τους αγρότες.

Από το 1962 που εγκαινιάστηκε η Κοινή Γεωργική Πολιτική (ΚΓΠ) έχουν επέλθει ριζικές αλλαγές: στις αρχές της δεκαετίας του '60 ένας στους πέντε ανθρώπους των έξι τότε κρατών μελών εργαζόταν στη γη. Το 1998, το ποσοστό αυτό ήταν λιγότερο από ένας στους είκοσι σε μία Ευρωπαϊκή Ένωση με 15 χώρες.

Και οι αλλαγές θα συνεχίσουν καθώς η Κ.Γ.Π. ανταποκρίνεται σε δύο ζωτικές προκλήσεις στην πρώτη αυτή δεκαετία της νέας χιλιετίας:

- Διεύρυνση: θα απαιτήσει από την Ευρωπαϊκή Ένωση να ενσωματώσει τα γεωργικά συστήματα των δέκα νέων κρατών μελών.
- Πιέσεις για συνεχή μεταρρύθμιση: επιβάλλονται από το Γύρο Ανάπτυξης Doha (διαπραγματεύσεις του Παγκόσμιου Οργανισμού Εμπορίου (ΠΟΕ) ξεκίνησαν στα τέλη του 2001) καθώς και από τις πιέσεις των καταναλωτών για ασφαλή και υψηλής ποιότητας τρόφιμα από μία βιομηχανία που σέβεται τις αρχές της αειφόρου γεωργίας. Στους στόχους των διαπραγματεύσεων σε θέματα γεωργίας του γύρου εξελίξεων της Doha, συγκαταλέγεται η καθιέρωση δίκαιου και στραμμένου στην αγορά συστήματος εμπορίας γεωργικών προϊόντων. Αυτό σημαίνει μεταρρύθμιση του υφισταμένου συστήματος, ώστε να αντιμετωπιστούν ορισμένες από τις στρεβλώσεις και τους περιορισμούς που παρατηρούνται στις παγκόσμιες αγορές γεωργικών προϊόντων (όπως πρόσβαση στην αγορά και εξαγωγικές επιδοτήσεις).

Οι προκλήσεις αυτές δημιουργούν επιτακτική ανάγκη αύξησης της ανταγωνιστικότητας της Κ.Γ.Π. στις διεθνείς αγορές και ικανοποίησης όλο και πιο πολύπλοκων αναγκών των καταναλωτών. Η ανάπτυξη της υπαίθρου αποτελεί ζωτική προτεραιότητα ως μέσο επίτευξης βιώσιμης γεωργίας, διατήρησης του περιβάλλοντος και μιας ισχυρότερης αγροτικής οικονομίας. Ταυτόχρονα με την υποστήριξη των αγροτικών εισοδημάτων, η Κ.Γ.Π. εστιάζεται όλο και περισσότερο στην ποιότητα των τροφίμων, τη διατήρηση του περιβάλλοντος και την ορθή μεταχείριση των ζώων, τα φυσικά τοπία, την πολιτιστική κληρονομιά και την κοινωνική ισορροπία και δικαιοσύνη.

3. ΤΟ ΕΠΙΚΕΝΤΡΟ ΤΟΥ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΟΣ ΑΛΛΑΖΕΙ

Σήμερα, καθώς η Ευρωπαϊκή Ένωση απενίξει προς τα 25 κράτη μέλη, το επίκεντρο στο οποίο εστιάζεται το ενδιαφέρον της ευρωπαϊκής γεωργικής πολιτικής έχει εξελιχθεί και συνεχίζει να εξελίσσεται δραματικά. Η έκταση των αλλαγών υπογραμμίζεται από το πρόγραμμα δράσης 2000 (Agenda 2000) για τη μεταρρύθμιση της ΚΓΠ που ενέκρινε το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στο Βερολίνο τον Δεκέμβριο του 1999. Το πρόγραμμα αυτό καθορίζει το πλαίσιο εκσυγχρονισμού της γεωργίας σε μια Ένωση που αποβλέπει να επεκταθεί σε πολύ περισσότερα μέλη.

Το πρόγραμμα έχει ως στόχο να προωθήσει:

- μια γεωργία που είναι ανταγωνιστική στις διεθνείς αγορές.
- μεθόδους παραγωγής που είναι φιλικές προς το περιβάλλον και ικανές να δώσουν προϊόντα ποιότητας
- διαφοροποίηση στις μορφές της γεωργίας, ποικιλία προϊόντων και ανάπτυξη της υπαίθρου

- απλοποίηση της γεωργικής πολιτικής και καταμερισμό των αρμοδιοτήτων στα κράτη μέλη
- μεγαλύτερη ασφάλεια των τροφίμων και υψηλότερη ποιότητα

4. ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ : ΕΝΔΙΑΜΕΣΟΣ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ

Κατά την τελευταία δεκαετία:

- Το μερίδιο της Γεωργίας στον προϋπολογισμό της Ε.Ε. έπεσε από 62% το 1988 στο 47% το 2003 .
- Μέχρι το 2006 το κόστος ενίσχυσης αροτραίων καλλιεργειών, βοοειδών και γαλακτοκομικών προϊόντων θα μειωθεί από 34 δισεκατ. ευρώ το 2000 σε 14 δισεκατ. ευρώ.
- Η ανάπτυξη της υπαίθρου αποτελεί τον δεύτερο πιο σημαντικό πυλώνα της ΚΓΠ.
- Αντί να πληρώνει την παραγωγή, η Ευρωπαϊκή Ένωση υποστηρίζει όλο και περισσότερο τους παραγωγούς μέσω άμεσων πληρωμών.

5. ΔΙΕΥΡΥΝΣΗ

Η προσχώρηση 10 νέων κρατών μελών από την Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη καθώς και τη Μεσόγειο θα διπλασιάσει την έκταση της καλλιεργούμενης γης της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τον αγροτικό της πληθυσμό. Η πλήρης εφαρμογή της Κ.Γ.Π. στις χώρες αυτές θα ωφελήσει τους αγρότες τους μέσα από:

- Καλύτερες ευκαιρίες εμπορίας σε μία Ευρωπαϊκή Ένωση 500 εκατ. καταναλωτών .
- Καλύτερες τιμές για τα προϊόντα τους και πρόσβαση σε άλλους μηχανισμούς στήριξης της ΚΓΠ
- Ενίσχυση για πολιτικές ανάπτυξης της υπαίθρου

6. ΑΜΕΣΕΣ ΠΛΗΡΩΜΕΣ : ΕΝΔΙΑΜΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Τον Ιούλιο του 2002 η Επιτροπή παρουσίασε την ενδιάμεση αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μεταρρυθμίσεων του Προγράμματος Δράσης 2002, όπως ζήτησε το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Βερολίνου το 1999. Το συμπέρασμα της Επιτροπής ήταν ότι θα έπρεπε να χορηγηθούν περισσότερα χρήματα στην πολιτική ανάπτυξης της υπαίθρου, ότι θα έπρεπε να προσαρμοσθούν ορισμένοι τομείς στις

αλλαγές της αγοράς συμπεριλαμβανομένων των αγορών βοείου κρέατος, σιτηρών και σκληρού σιταριού και να διαχωριστούν οι άμεσες πληρωμές από την παραγωγή.

Οι προτάσεις αυτές για μεταρρύθμιση στοχεύουν μερικώς στην προετοιμασία για το Γύρο Ανάπτυξης Doha στα πλαίσια του οποίου η Ένωση έχει δεσμευθεί να μειώσει τις πολιτικές στρέβλωσης του εμπορίου. Αποβλέπουν επίσης να ικανοποιήσουν τα αιτήματα των καταναλωτών για ασφαλή, υψηλής ποιότητας τρόφιμα και τις απαιτήσεις της αειφόρου γεωργίας για προστασία περιβάλλοντος και ορθή μεταχείριση των ζώων.

Για να πετύχει τους στόχους αυτούς η Επιτροπή προτείνει:

- κατάργηση της σχέσης μεταξύ παραγωγής και άμεσων πληρωμών, χορήγηση των πληρωμών αυτών υπό τον όρο ότι ικανοποιούνται πρότυπα για την προστασία του περιβάλλοντος, την ασφάλεια των τροφίμων, την ορθή μεταχείριση των ζώων και την ασφάλεια των εργαζομένων,
- σημαντική αύξηση των ενισχύσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ανάπτυξη της υπαίθρου μέσω διαφοροποίησης των άμεσων πληρωμών με εξαίρεση τις μικρές γεωργικές εκμεταλλεύσεις,
- εισαγωγή ενός νέου συστήματος ελέγχου προκειμένου να εξασφαλισθεί ότι οι γεωργικές εκμεταλλεύσεις ανταποκρίνονται στα απαιτούμενα πρότυπα για ασφάλεια τροφίμων, ορθή μεταχείριση των ζώων και ασφάλεια των εργαζομένων,
- νέα μέτρα ανάπτυξης της υπαίθρου για να τονωθεί η ποιότητα της παραγωγής, η ασφάλεια των τροφίμων, η ορθή μεταχείριση των ζώων και για να καλυφθούν τα έξοδα ελέγχου των γεωργικών εκμεταλλεύσεων.
- Χρηματοδότηση

Κατά τη σύνοδο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στις Βρυξέλλες τον Οκτώβριο του 2002 αποφασίστηκε ο περιορισμός των γεωργικών δαπανών στα επίπεδα του 2006 μέχρι το 2013, με ετήσια διορθωτική αύξηση 1% για τον πληθωρισμό. Η απόφαση αυτή καθυσάχασε όσους φοβούνταν ότι η διεύρυνση θα οδηγούσε σε έκρηξη των γεωργικών δαπανών και δημιούργησε ένα δημοσιονομικό πλαίσιο για τον σχεδιασμό της μακροπρόθεσμης ασφάλειας της ευρωπαϊκής γεωργίας. Είναι πιθανόν ότι αυτό θα επιβάλει αυστηρή πειθαρχία στην ΚΓΠ καθώς και περαιτέρω μεταρρυθμίσεις προκειμένου το κόστος της να παραμείνει υπό έλεγχο .

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ

1. ΠΗΓΗ : ΤΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΠΟΥ ΔΙΑΚΙΝΟΥΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ , ΕΚΔΟΣΗ 2002

2. ΠΗΓΗ : ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΣΤΗ ΜΑΧΗ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ , ΕΚΔΟΣΗ 2003

3. ΠΗΓΗ : ΔΙΑΒΑΤΗΡΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ , ΕΚΔΟΣΗ 2003

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

4. ΠΗΓΗ : WOMEN IN DECISION – MAKING , EMPLOYMENT AND SOCIAL AFFAIRS
EUROPEAN COMMISSION , ΕΚΔΟΣΗ 2002 – 2003

5. ΠΗΓΗ : GUIDELINES FOR EMPLOYMENT POLICIES FOR THE YEAR 2003 BY THE EUROPEAN COMMISSION
EUROPEAN COMMISSION , ΕΚΔΟΣΗ 2003

6. ΠΗΓΗ : OFFICIAL JOURNAL OF THE EUROPEAN COMMISSION
ΕΚΔΟΣΗ 2003.

7. ΠΗΓΗ : THE INTEGRATION OF YOUNG PEOPLE INTO THE LABOUR MARKET WITHIN THE EUROPEAN UNION
EUROPEAN COMMISSION , ΕΚΔΟΣΗ 2002

8. ΠΗΓΗ : RELEVER LES DEFIS DE L' INTEGRATION DANS LE MARCHE DU TRAVAIL, DU CHOMAGE DE LONGUE DUREE ET DE L'EGALITE DE CHANGE.

COMMISSION EUROPEENNE, ΕΚΔΟΣΗ 2002

9. ΠΗΓΗ : LIGNES DIRECTRICES POUR LES POLITIQUES DE L' EMPLOI : DECISIONS ET RECOMMANDATIONS

COMMISSION EUROPEENNE, ΕΚΔΟΣΗ 2002

10. ΠΗΓΗ : EDUCATION ET CULTURE: GUIDE DE PROGRAMME ET ACTION
COMMISSION EUROPEENNE, ΕΚΔΟΣΗ 2002

11. ΠΗΓΗ : RAPPORTS CONJOINTS SUR L' INCLUSION SOCIALE

COMMISSION EUROPEENNE, ΕΚΔΟΣΗ 2003

