

**Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής για την «Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή Περιφερειών — Εκσυγχρονισμός της κοινωνικής προστασίας για φτωχότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας, μια εκτενής προσέγγιση για την ανταμοιβή της εργασίας»**

[COM(2003) 842 τελικό]

(2004/C 302/19)

Στις 5 Ιανουαρίου 2004, και σύμφωνα με το άρθρο 262 της συνθήκης περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, η Επιτροπή αποφάσισε να ζητήσει τη γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής για την ανωτέρω ανακοίνωση.

Το ειδικευμένο τμήμα «Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις, δικαιώματα του πολίτη», στο οποίο ανατέθηκε η προετοιμασία των σχετικών εργασιών, υιοθέτησε τη γνωμοδότησή του στις 14 Ιουνίου 2004 με βάση εισηγητική έκθεση της κας St Hill.

Κατά την 410η σύνοδο ολομέλειας της 30ής Ιουνίου και 1ης Ιουλίου 2004 (συνεδρίαση της 1ης Ιουλίου 2004), η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή υιοθέτησε με 130 ψήφους υπέρ, 13 κατά και 24 αποχές, την ακόλουθη γνωμοδότηση:

## 1. Εισαγωγή

1.1 Την άνοιξη του 2003, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο κάλεσε την Επιτροπή να συντάξει την υπό εξέταση ανακοίνωση και συνεδρίασε προκειμένου να συζητήσει την πρόοδο σχετικά με τη βελτίωση και τον εκσυγχρονισμό των συστημάτων κοινωνικής προστασίας με σκοπό να τα καταστήσουν «φιλικάτερα προς την απασχόληση». Στόχος είναι να επιτευχθεί τούτο διαμέσου μεγαλύτερης έμφασης στην αποτελεσματικότητα των κινήτρων, δηλαδή στα συστήματα παροχών των κρατών μελών, στο συνδυασμό της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής, στη συνταξιοδότηση των εργαζομένων που έχουν παύσει να ασκούν επαγγελματική δραστηριότητα, και τα επιδόματα για τον περιορισμό της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού. Η εν λόγω συνεδρίαση ακολούθησε την υποβολή της τελικής έκθεσης της ειδικής ομάδας για την απασχόληση<sup>(1)</sup> που υποβλήθηκε στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή το Νοέμβριο του 2003. Οι ανακοινώσεις που ακολούθησαν τα δυο αυτά γεγονότα υπογραμμίζουν τις κύριες προκλήσεις που αντιμετωπίζει η Ευρώπη στον τομέα της απασχόλησης και εντοπίζουν τις μεταρρυθμίσεις που απαιτούνται προκειμένου η ΕΕ να επιτύχει τους στόχους της στρατηγικής της Λισαβόνας.

Είναι γενικότερα αποδεκτό ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει καθυστερήσει όσον αφορά την επίτευξη του φιλόδοξου στόχου που τέθηκαν κατά τη σύνοδο κορυφής της Λισαβόνας το 2000 προκειμένου η ΕΕ να καταστεί η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης ανά την υφήλιο, ικανή για την βιώσιμη οικονομική μεγέθυνση με περισσότερες και καλύτερες θέσεις απασχόλησης και με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή έως το έτος 2010. Παρά το γεγονός ότι οι στόχοι της Λισαβόνας είναι φιλόδοξοι, αναγνωρίζεται ότι η Ευρώπη δεν έχει το περιθώριο να διακυβεύσει την επίτευξή τους και ότι απαραίτητη προϋπόθεση για την υλοποίηση των στόχων της Λισαβόνας είναι η συμμόρφωση των κρατών μελών για την εντατικοποίηση των προσπάθειών που καταβάλλονται.

Στην παρούσα συγκυρία, από όλους τους επίσημους δείκτες προκύπτει ότι η επιτυχία έγκειται στη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων απασχόλησης και αποτελεί συνάρτηση τεσσάρων βασικών προϋποθέσεων:

1. Αύξηση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων,
2. Προσέλκυση περισσότερων ατόμων στην αγορά εργασίας,
3. Μεγαλύτερες και αποτελεσματικότερες επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο,

<sup>(1)</sup> «Απασχόληση, απασχόληση, απασχόληση — η αύξηση της απασχόλησης στην Ευρώπη», έκθεση της ειδικής ομάδας για την απασχόληση, υπό την προεδρία του κ. Win Kok (Νοέμβριος 2003). Βλέπε, επίσης, γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ με θέμα «Μέτρα για την ενίσχυση της απασχόλησης ΕΕ C 110 της 30.4.2004.

4. Εξασφάλιση της αποτελεσματικής εφαρμογής των μεταρρυθμίσεων μέσω καλύτερης διακυβέρνησης.

Μολονότι οι προϋποθέσεις αυτές, που βασίζονται ευρύτερα στην τόνωση της προσφοράς, εμπίπτουν στην αρμοδιότητα των εθνικών κυβερνήσεων, η παρούσα γνωμοδότηση εισάγει την πρόσθετη απαίτηση για μια γνήσια εταιρική σχέση δημοσίου και ιδιωτικού τομέα ώστε να διασφαλιστεί η ανταμοιβή της εργασίας και η οποία προβλέπει τη συμπερίληψη της ευθύνης των εργοδοτών στη σημαντική αυτή προσπάθεια.

1.2 Οι πρόσφατες εκτιμήσεις βασίζονται στην πρόσθετη επιδίωξη να διασφαλιστεί ότι τα κίνητρα για την αύξηση της προσφοράς εργασίας εξισορροπούνται αποτελεσματικά με την παροχή σε όλους κατάλληλης κοινωνικής προστασίας ενώ, ταυτόχρονα, διατηρείται η αποτελεσματικότητα των δημοσίων δαπανών στον εν λόγω τομέα. Η ισορροπία αυτή είναι σημαντικότερη προκειμένου να κατορθώσουν οι χώρες να αποτρέψουν μακροπρόθεσμα τον πιθανό κίνδυνο που υπέχει η γήρανση του πληθυσμού της Ευρώπης, μία προοπτική η οποία έχει σοβαρές επιπτώσεις όχι μόνο για τη διατήρηση ενός βέλτιστου εργατικού δυναμικού αλλά συγχρόνως και για τη βιωσιμότητα των ίδιων των ευρωπαϊκών κοινωνικών συστημάτων. Η ολοένα και μεγαλύτερη διατήρηση της επαφής με την αγορά εργασίας, ιδιαίτερα μεταξύ των μειονεκτικών ομάδων, των εργαζόμενων μητέρων, των φυλετικών μειονοτήτων, των ατόμων με ειδικές ανάγκες, και των νέων που ακούν επισφαλή επαγγελματική δραστηριότητα, αποτελεί σημαντικό στόχο για τον αποτελεσματικό συνδυασμό της κοινωνικής προστασίας και της επέκτασης της απασχόλησης. Η παρούσα γνωμοδότηση αναφέρεται ειδικότερα στις ομάδες αυτές δεδομένου ότι η κατάρτιση εξαντλητικού καταλόγου με κάθε δυνατό μειονέκτημα δεν προσφέρεται για την πολιτική, καθώς οι ομάδες που προαναφέρθηκαν δυσκολεύονται να υπερνικήσουν το μειονέκτημα τους ακριβώς λόγω συγκεκριμένων παραδόσεων εξαιτίας των ανακριβών παραδόσεων πολιτικής που συνεχίζουν να εξομοιώνουν όλα τα μειονεκτήματα στην αγορά εργασίας.

1.3 Σε επίπεδο ΕΕ, οι προσπάθειες που καταβάλλονται από τα κράτη μέλη για την αναθεώρηση των συστημάτων κοινωνικής προστασίας τους, ούτως ώστε να καταστούν πιο φιλικά για την απασχόληση, χαρακτηρίζονται από ενισχυμένο συντονισμό των οικονομικών και οικονομικών πολιτικών και των πολιτικών για την απασχόληση. Οι στόχοι που έχουν τεθεί σε επίπεδο ΕΕ για το χρονικό διάστημα έως το 2010 είναι φιλόδοξοι: αύξηση του συνολικού ποσοστού απασχόλησης σε 70 %, του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών σε 60 %, και του ποσοστού απασχόλησης των ατόμων ηλικίας 55–64 ετών σε 50 %. Οι στόχοι αυτοί υποστηρίζονται από διάφορες κατευθυντήριες γραμμές και συστάσεις που περιλαμβάνονται στους Γενικούς Προσανατολισμούς των Οικονομικών Πολιτικών (ΓΠΟΠ) και στις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση όπως, επίσης, και στους κοινούς στόχους της ανοιχτής μεθόδου συντονισμού στους τομείς των συντάξεων και της κοινωνικής ενσωμάτωσης.

## 2. Γενικές παρατηρήσεις

2.1 Είναι σημαντικό να εξεταστεί η εν λόγω αναθεώρηση ως μία μεσοπρόθεσμη έως μακροπρόθεσμη προοπτική δεδομένου ότι η ένταξη περισσότερων ατόμων στην αγορά εργασίας συνδέεται, επίσης, με τις δαπάνες για τους ανέργους ή τους οικονομικά άεργους όσο και για τις κυβερνήσεις καθώς οι μεταρρυθμίσεις ενδέχεται να απαιτήσουν αυξημένες δαπάνες προτού μειωθεί τελικά η οικονομική επιβάρυνση των κυβερνήσεων λόγω της ανεργίας/υποαπασχόλησης. Οι δημόσιες και ιδιωτικές επενδύσεις για την κατάρτιση των ατόμων για μια οικονομία της γνώσης και τη συνεχή ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου των ατόμων σε ηλικία εργασίας, παρότι αποτελούν μακροπρόθεσμες διαδικασίες που ενδεχομένως να χρειαστούν έως και 20 έτη για να ολοκληρωθούν, παρέχουν μεγαλύτερη απόσβεση από πλευράς επενδύσεων που στοχεύουν στη μεταμόρφωση της αγοράς εργασίας μίας χώρας. Οι εργαζόμενοι με χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων πρέπει να επωφεληθούν δημοσίων και ιδιωτικών επενδύσεων για την απόκτηση δεξιοτήτων υψηλού επιπέδου και, ειδικότερα, στους εν λόγω εργαζόμενους πρέπει να παρασχεθούν ευκαιρίες επαγγελματικής επιμόρφωσης τόσο από τα δημόσια ιδρύματα όσο και από τους εργοδότες προκειμένου να μπορέσουν να αντιμετωπίσουν τις απαιτήσεις μιας μεταβαλλόμενης οικονομίας η οποία βασίζεται στη γνώση. Ο αντίκτυπος των μακροπρόθεσμων μέτρων για την τόνωση της παραγωγικότητας που προσανατολίζονται προς την προσφορά μειώνει την προσφορά εργαζομένων με χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων, περιορίζει την ανεργία (ιδιαίτερα την μακροχρόνια ανεργία), αυξάνει τα ποσοστά συμμετοχής του εργατικού δυναμικού (ιδιαίτερα των γυναικών), και οδηγεί σε αύξηση της συνολικής παραγωγικότητας. Αυτά είναι τα μόνιμα αποτελέσματα. Εντούτοις, μια προσέγγιση η οποία που προσανατολίζονται αποκλειστικά στην προσφορά δεν επαρκεί. Είναι, επίσης, σημαντικό να αυξηθεί η ζήτηση για εργασία, δηλαδή να αυξηθεί η προσφορά θέσεων απασχόλησης με την άσκηση μιας ενεργότερης δημοσιονομικής πολιτικής η οποία προωθεί την απασχόληση. Ωστόσο, ορισμένα κράτη μέλη τα οποία έχουν επικεντρώσει το ενδιαφέρον τους στα άμεσα οφέλη που αποφέρει η ένταξη των ατόμων με χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας, εις βάρος της επίτευξης των στόχων που συνδέονται με τους ανθρώπινους πόρους, δεν έχουν σημαντικές πιθανότητες για την εξεύρεση μόνιμων λύσεων στο δίλημμα της χαμηλής αμοιβής ή της μη ανταμοιβής της εργασίας όσον αφορά τις ανωτέρω κατηγορίες εργαζομένων στα διάφορα στάδια του επαγγελματικού τους βίου. Επιπλέον, τα αποτελέσματα ενδέχεται να είναι άμεσα αλλά να εξανεμίζονται εξίσου γρήγορα, καθώς η απασχόληση των εργαζομένων με χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων δεν είναι βιώσιμη στη σημερινή παγκοσμιοποιημένη οικονομία. Συνεπώς, η αποδοτικότητα σε σχέση με το κόστος είναι εξίσου σημαντική με τη μείωση του κόστους.

2.2 Παρότι τα παραδοσιακά οικονομικά κίνητρα των συστημάτων παροχών και φορολογίας εξακολουθούν να αποτελούν τον πυρήνα των πολιτικών για την ανταμοιβή της εργασίας, αναγνωρίζεται βαθμιαία ότι και άλλα κίνητρα, όπως είναι η παιδική μέριμνα, η εξασφάλιση πρόσβασης ειδικών παροχών στα άτομα με αναπηρίες, τα πλεονεκτήματα της εκπαίδευσης και της δημόσιας υγείας, μπορούν να διαδραματίσουν συμπληρωματικό ρόλο. Κατά συνέπεια, οι ολοκληρωμένες εθνικές προσεγγίσεις που εμπεριέχουν ένα ευρύ φάσμα οικονομικών και λοιπών κινήτρων και μπορούν να συμβάλουν στη δημιουργία και τη διατήρηση της απασχόλησης, θεωρούνται προτιμότερες από κάποιου άλλου είδους προσεγγίσεις που επικεντρώνονται σε μια συγκεκριμένη μέθοδο. Και πάλι, σύμφωνα με τη μακροπρόθεσμη θεώρηση της βιωσιμότητας, τα ζητήματα της πρόνοιας και της επένδυσης στους ανθρώπινους πόρους θα πρέπει να εξεταστούν υπό την οπτική γωνία του αποδέκτη (π.χ., των παιδιών των εργαζομένων γονέων και όχι των ίδιων των εργαζομένων γονέων) καθώς τα εν λόγω δικαιώματα και οι διατάξεις σχηματίζουν μία ακλόνητη βάση για την ταχεία ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων κατά τα τελευταία έτη. Τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν προκειμένου να συνδράμουν καλύτερα άτομα με χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων που αναζητούν εργασία και για βασικές μακροπρόθεσμες επενδύσεις σε ανθρώπινους πόρους και κοινωνικές υποδομές.

2.3 Μολονότι τα κράτη μέλη, από κοινού με τους κοινωνικούς εταίρους, έχουν αυξήσει τις επενδύσεις σε ενεργά μέτρα για να επικουρήσουν όσους επανεντάσσονται ή εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας με τη βελτίωση των δεξιοτήτων και της απασχολησιμότητας τους, θα πρέπει να δοθεί πολύ μεγαλύτερη προσοχή στους παράγοντες που καθορίζουν τη ζήτηση, συμπεριλαμβανομένης της χρήσης φορολογικών κινήτρων και της προώθησης των βέλτιστων εργοδοτικών πρακτικών, προκειμένου να υποστηριχθούν οι ευάλωτες οικονομικά ομάδες, όπως είναι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι και οι εργαζόμενοι με αναπηρίες. Η ΕΟΚΕ καλεί την Επιτροπή τις αρμόδιες κοινοτικές αρχές να προωθήσουν και να βελτιώσουν πολιτικές τόνωσης της ζήτησης, οι οποίες έχουν θετική επίδραση στα επίπεδα και στην ποιότητα της απασχόλησης, και συνιστά την παράθεση παραδειγμάτων και προοπτικών σχετικά με το ρόλο της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης για την επίτευξη των στόχων της Λισαβόνας στον τομέα της απασχόλησης. Τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι πρέπει να συμμετάσχουν ενεργά στην προσπάθεια ώστε «να ανταμείβεται η εργασία». Κατά συνέπεια, οι πολιτικές τόνωσης της ζήτησης πρέπει να έχουν μια ισόρροπη προσέγγιση η οποία διασφαλίζει οφέλη για όλους και η οποία επιτρέπει, αφενός, στους εργοδότες να επικεντρώνονται στις βασικές επιχειρηματικές τους δραστηριότητες και να δημιουργούν θέσεις απασχόλησης και, αφετέρου, στους αναζητούντες εργασία να βρίσκουν απασχόληση με επίπεδο αμοιβής υψηλότερο από το επίπεδο ανεργίας ή τις παροχές κοινωνικής ασφάλισης και τους διασφαλίζει για αξιοπρεπή ανταμοιβή. Όπως η ΕΟΚΕ έχει ήδη τονίσει «Τα φορολογικά συστήματα και τα συστήματα κοινωνικών εισφορών των κρατών μελών θα πρέπει να διαμορφωθούν κατά τέτοιο τρόπο ώστε να αξίζει για τους εργαζόμενους η ένταξη τους στην αγορά εργασίας, η παραμονή τους σε αυτήν και η ανέλιξη τους. Παρόμοια πολιτική μπορεί όμως κατά τη γνώμη της ΕΟΚΕ να έχει επιτυχία μόνον όταν συνδυάζεται με μέτρα που συμβάλουν στην αύξηση των διαθέσιμων θέσεων εργασίας»<sup>(1)</sup>.

2.4 Στόχος της δημόσιας υποστήριξης για το συνδυασμό της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής είναι να βοηθηθούν οι οικογένειες, δεδομένου ότι οι λειτουργίες τους είναι θεμελιώδεις για την ίδια την οργάνωση και την ύπαρξη της κοινωνίας. Συγκεκριμένα, τα μέτρα παραμύθιουν την υποστήριξη των οικογενειών αφού φέρνουν στον κόσμο, ανατρέφουν, και σπουδάζουν παιδιά και φροντίζουν για τα εξαρτώμενα μέλη τους, ιδίως ασθενή ή ηλικιωμένα μέλη. Εν όψει της δημογραφικής γήρανσης, τα μέτρα αυτά αποκτούν μεγαλύτερη σπουδαιότητα, ως μέσα αναστροφής του φθίνοντος ποσοστού γονιμότητας.

2.5 Εντούτοις, είναι σημαντικό οι μηχανισμοί που χρησιμοποιούνται για την καταβολή οικογενειακών παροχών να μην έχουν αρνητική επίδραση στα κίνητρα για εργασία. Σε ορισμένες χώρες ο διαχωρισμός των οικογενειακών προσαιρήσεων που καταβάλλονται για εξαρτώμενα μέλη από τις παροχές ανεργίας βοηθά στην ενίσχυση των οικονομικών κινήτρων για την ανάληψη εργασίας, ιδιαίτερα όσον αφορά τις μητέρες και τις γυναίκες που φροντίζουν ηλικιωμένα εξαρτώμενα μέλη. Η έλλειψη προσίτης παιδικής μέριμνας, για λόγους κόστους ή φυσικής πρόσβασης στις υπηρεσίες παιδικής μέριμνας, θεωρείται σημαντικό εμπόδιο για την συμμετοχή των γονέων, ιδιαίτερα των γυναικών, στην απασχόληση. Ως εκ τούτου, επιδοκίμαζεται θερμά και υποστηρίζεται ο σημαντικός ρόλος των επιδοτήσεων για την παροχή επαρκούς και προσίτης παιδικής μέριμνας για την προώθηση της συμμετοχής στην απασχόληση, ιδίως των γυναικών. Σε ορισμένα κράτη μέλη, οι γυναίκες που βρίσκονται σε αναπαραγωγική ηλικία δεν αποφασίζουν να τεκνοποιήσουν δεδομένου ότι το κόστος της μητρότητας είναι απλούστατα εξαιρετικά υψηλό για τις γυναίκες με αποτέλεσμα να επιβαρύνονται οι εργαζόμενες μητέρες. Οι προσεγγίσεις αυτές, αφενός, στερούνται διορατικότητας από τη σκοπιά εθνικής προοπτικής και, αφετέρου, αποτελούν ψευδή οικονομία εκ μέρους των υπεύθυνων για τη χάραξη πολιτικής οι οποίοι θα μπορούσαν να πράξουν περισσότερο προκειμένου να σταματήσει η συνεχής μείωση του ποσοστού γεννήσεων στην Ευρώπη διασφαλίζοντας ότι το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών αυξάνει διαμέσου οικονομικών και μη κινήτρων.

(1) Βλέπε γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ με θέμα «Μέτρα για την ενίσχυση της απασχόλησης», ΕΕ C 110 της 30.4.2004, σημείο 4.1.

2.6 Η επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα είναι αποφασιστικής σημασίας για την επίτευξη ενός υψηλού επιπέδου οικονομικής αποδοτικότητας και, ως εκ τούτου, θα πρέπει να ληφθούν μέτρα προκειμένου να διασφαλιστεί ότι τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα, τα οποία απορρέουν από τα εκ του νόμου προβλεπόμενα συνταξιοδοτικά συστήματα ή τα συνταξιοδοτικά συστήματα των εταιρειών, διατηρούνται όταν τα άτομα αλλάζουν εργοδότη ή τόπο κατοικίας στην ΕΕ. Είναι, επίσης, σημαντικό να εστιαστεί η προσοχή σε εκείνους που εισέρχονται στην αγορά εργασίας ή μετατρέπονται από υπάλληλοι σε επιχειρηματίες προκειμένου να διασφαλιστεί η επαρκής στήριξη τους από την κοινωνική προστασία. Υπάρχουν ακόμη περιθώρια για τη μείωση της κινητικότητας της απασχόλησης ως έσχατης λύσης με την τόνωση των στάσιμων τοπικών οικονομιών μέσω συμπράξεων με δημόσιες και ιδιωτικές επενδύσεις οι οποίες βελτιστοποιούν τις τοπικές αγορές εργασίας. Παρότι εκτιμάται ότι η αυξημένη επαγγελματική κινητικότητα ενδέχεται από τη μία πλευρά να συνιστά απώλεια των ιδιαίτερων δεξιοτήτων κατά τη μετακίνηση από τον ένα τομέα στον άλλον, η άλλη πλευρά του νομίματος, όσον αφορά την κινητικότητα, έγκειται στο γεγονός ότι τα άτομα είναι ελεύθερα να μεταγκατασταθούν εκεί όπου υφίσταται πραγματική ζήτηση για τις δεξιότητές τους καθώς ευκαιρίες να αντιληφθούν τι είδους μεταφορά τεχνολογίας δίδει πρόσθετη αξία στις υπάρχουσες δεξιότητές τους. Συνεπώς, η κινητικότητα δεν μπορεί να γίνει αντιληπτή υπό τη στενή έννοια της απώλειας, αλλά να θεωρηθεί ως αποτελεσματικότερη κατανομή των σημαντικών δεξιοτήτων και των χαρισμάτων εκεί όπου υπάρχει μεγαλύτερη ζήτηση.

2.7 Η φυσική και διανοητική ανικανότητα μειώνει σημαντικά τη διάθεση εργατικού δυναμικού, ιδίως μεταξύ εργαζομένων στην 5η και την 6η δεκαετία της ζωής τους που αποτελούν πρωτεύοντες στόχους της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Ανταμοιβή της Εργασίας. Σε ορισμένα κράτη μέλη, έως ένα πέμπτο ή ακόμη και ένα τέταρτο των ατόμων ηλικίας 55-59 και 60-64 ετών ζουν με παροχές αναπηρίας και εκτός της αγοράς εργασίας. Το γεγονός αυτό αποδεικνύει τις δύσκολες συνθήκες στους χώρους εργασίας, συνθήκες που συνεπάγονται σοβαρή φυσική και ψυχική φθορά για τους εργαζόμενους. Το πρόβλημα αυτό, το οποίο συνδέεται με την επαγγελματική υγεία, πρέπει να αντιμετωπιστεί με την υιοθέτηση κατάλληλων στρατηγικών στον τομέα της προληπτικής προστασίας των εργαζομένων και της προστασίας της υγείας και με την βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Άτομα τα οποία δεν είναι εντελώς ανάπηρα, αλλά έχουν μειωμένη ικανότητα προς εργασία, δεν έχουν πολλές δυνατότητες εξεύρεσης κατάλληλης απασχόλησης η οποία λαμβάνει υπόψη τις περιορισμένες ικανότητές τους. Συνεπώς, πρέπει να αυξηθεί η προσφορά παρόμοιων θέσεων απασχόλησης προκειμένου να προσφερθούν δυνατότητες στα άτομα που δεν είναι πλήρως ικανά προς εργασία. Ωστόσο, πολλά άτομα που βρίσκονται σε αυτή την κατάσταση συγκαλυμμένης ανεργίας θα προτιμούσαν να ασκήσουν κάποια επικερδή δραστηριότητα, εφόσον εξακολουθούν να διατηρούν σε σημαντικό βαθμό την ικανότητά τους να εργαστούν. Τα κράτη μέλη οφείλουν να υιοθετήσουν κατάλληλα μέτρα προκειμένου να διασφαλιστεί ότι τα επιδόματα ανεργίας και αναπηρίας δεν ωθούν τους ανάπηρους εργαζόμενους στην παγίδα της ανεργίας αλλά, αντίθετα, ενισχύουν τη συμπληρωματικότητα των διαφόρων πτυχών της κοινωνικής πολιτικής προς όφελος των ανάπηρων εργαζομένων. Θα πρέπει, ωστόσο, να αναγνωριστεί ότι η αναπηρία βρίσκεται και αυτή στο φάσμα της ικανότητας και ότι μια νέα θεωρία ορίζει την αναπηρία ως «μειωτική» αντίδραση της κοινωνίας έναντι ενός ατόμου και όχι ως φυσικός ή άλλος περιορισμός που θα μπορούσε να καθορίζει κατά πόσον ένα άτομο είναι ικανό ή ανάπηρο. Στο πλαίσιο αυτό, η ΕΟΚΕ κρούει τον κώδωνα του κινδύνου κατά πολιτικών οι οποίες, αθέλητα, έχουν ως συνέπεια να συγκαλύπτουν τα πραγματικά επίπεδα απασχόλησης. Μια στενότερη συνεργασία η οποία μεριμνά για την προστασία και τη στήριξη των αναγκών των ατόμων με ιδιαίτερες ανάγκες και, ταυτόχρονα, βελτιώνει την ανταλλαγή των βέλτιστων πρακτικών όσον αφορά την πολιτική στον τομέα της αναπηρίας στα διάφορα κράτη είναι σημαντική. Εξίσου σημαντική είναι και η ανάγκη για ένα ανοικτό πλαίσιο συντονισμού των ορθών

πρακτικών και των θετικών δράσεων αναφορικά με τις παροχές που συνδέονται με την προώθηση της μισθωτής απασχόλησης και της απασχόλησης για ίδιο λογαριασμό των ατόμων που βρίσκονται στο φάσμα της φυσικής και διανοητικής ικανότητας.

2.8 Όσον αφορά τους ώριμους εργαζόμενους, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης έθεσε το φιλόδοξο στόχο αύξησης του ποσοστού απασχόλησης για τα άτομα ηλικίας 55-64 ετών σε 50 % (το 2002 το ποσοστό αυτό ανερχόταν σε 40,1 % και σε ένα τέταρτο αυτού για άτομα ηλικίας 60-64 ετών). Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης έθεσε στα κράτη μέλη το συμπληρωματικό και εξίσου φιλόδοξο στόχο θέσπισης μέτρων μέχρι το 2010 για την αύξηση κατά πέντε έτη της πραγματικής μέσης ηλικίας εξόδου από την αγορά εργασίας. Η επίτευξη των στόχων αυτών θα είναι αποφασιστικής σημασίας για την εξασφάλιση της μελλοντικής οικονομικής βιωσιμότητας της κοινωνικής προστασίας και κυρίως για την εξασφάλιση κατάλληλων επιπέδων εισοδημάτων για τους μελλοντικούς συνταξιούχους. Η ΕΟΚΕ θεωρεί τούτο εύλογο στόχο — καταρχήν, με την προϋπόθεση ότι η αγορά εργασίας επιτρέπει την απασχόληση ηλικιωμένων εργαζομένων και εφόσον υιοθετηθούν ειδικά μέτρα προκειμένου να βελτιωθεί η μακροπρόθεσμη απασχολησιμότητά τους. Εάν δεν υπάρχουν επαρκείς και κατάλληλες θέσεις απασχόλησης για τους ηλικιωμένους, το κύριο αποτέλεσμα θα είναι αύξηση της ανεργίας και μείωση των συντάξεων.»

### 3. Ειδικές παρατηρήσεις

3.1 Παράλληλα με τις συγκεκριμένες εστιασμένες οικονομικές πολιτικές, η ανταμοιβή της εργασίας βρίσκεται σε εξέλιξη. Ένας τομέας αναφορικά με τη ανταμοιβή της εργασίας που ενδεικνύεται για μεταρρύθμιση είναι η περιπτώση των πρώτων συνταξιοδοτούμενων. Για παράδειγμα, σε πολλά κράτη μέλη, άτομα τα οποία κατέβαλαν εισφορές για μια μακρά περίοδο μπορεί να είναι επιλέξιμα για σύνταξη πολύ πριν την κανονική ηλικία συνταξιοδότησης, πράγμα το οποίο επιφέρει, ωστόσο, σημαντικά οικονομικά μειονεκτήματα. Οι εργαζόμενοι αυτοί θα μπορούσαν, ενδεχομένως, να συμβάλουν στην οικονομία και η επιλογή αυτή πρέπει να διευκολύνεται κυρίως με τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος αγοράς εργασίας το οποίο λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των ηλικιωμένων. Η κατάσταση αυτή έχει επιπτώσεις για τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα των γυναικών, η πλειονότητα των οποίων έχει ήδη βιώσει την εμπειρία της ασυνεχούς επαγγελματικής σταδιοδρομίας λόγω της μητρότητας και της μέριμνας των παιδιών/ηλικιωμένων, τον επαγγελματικό διαχωρισμό σε επισφαλή και χαμηλόμισθα «γυναίκειο» επαγγέλματα καθώς και το χάσμα της ανταμοιβής της εργασίας ανάμεσα στα δύο φύλα, όλα εκ των οποίων μειώνουν τη διάρκεια καταβολής και το ποσό των καταβληθεισών εισφορών στα διάφορα συνταξιοδοτικά συστήματα και επιδεινώνουν τις οικονομικές προοπτικές των γυναικών κατά τη συνταξιοδότηση λόγω της πρόωρης διακοπής της έμμοισης απασχόλησης. Η υπερκεπροσώπηση των γυναικών μεταξύ των φτωχών αποτελεί από καιρού πηγή ανησυχίας και ο γηρασμός του πληθυσμού της Ευρώπης απαιτεί επειγούσα προσοχή εκ μέρους των υπεύθυνων για την χάραξη της πολιτικής προκειμένου να βελτιωθεί η θέση των γυναικών καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους. Για παράδειγμα, οι επιπτώσεις των διακρίσεων κατά των γυναικών κατά τη διάρκεια του ενεργού τους επαγγελματικού βίου θα αμβλύνονταν σημαντικά κατά τη συνταξιοδότηση εάν κατά τον υπολογισμό των συνταξιοδοτικών τους δικαιωμάτων σταθμιζόταν περισσότερο ο χρόνος αναπλήρωσης για τις περιόδους που διατίθενται για τη φροντίδα των παιδιών.

3.2 Ένα περαιτέρω παράδειγμα, το οποίο καταδεικνύει ότι οι ενδεδειγμένες διοικητικές μεταρρυθμίσεις πρέπει να επικρατήσουν έναντι της αδράνειας του δημοσίου τομέα αφορά την διασφάλιση της ισότητας ανταμοιβής της εργασίας μεταξύ των δύο φύλων. Μολονότι ορισμένα νέα κράτη εξακολουθούν να διατηρούν κοινωνικές πολιτικές και πολιτικές απασχόλησης που περιορίζουν την πρόσβαση των γυναικών στην απασχόληση, ορισμένα άλλα διαθέτουν συμπληρωματικές φορολογικές και κοινωνικές πολιτικές που

ενισχύουν τα υψηλά επίπεδα συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Αυτά τα επίπεδα απασχόλησης, τα οποία παλαιότερα ήταν εξαιρετικά υψηλά, παρουσίασαν κάμψη κατά την περίοδο μετάβασης προς την οικονομία της αγοράς. Είναι σημαντικό η πρόοδος που πέτυχαν οι εργαζόμενες γυναίκες προς την κατεύθυνση της πλήρους απασχόλησης να μη θυσιαστεί στο βωμό μιας προσπάθειας αναδιάρθρωσης των οικονομιών στις υπό ένταξη χώρες η οποία δεν λαμβάνει υπόψη την αρχή της ισότητας μεταξύ των δυο φύλων. Οι υπεύθυνοι για τη χάραξη πολιτικής σε εθνικό επίπεδο θα πρέπει να ενθαρρυνθούν προκειμένου να δίδουν προτεραιότητα στους εργαζόμενους για τους οποίους η ανταμοιβή της εργασίας αποτελεί τη μεγαλύτερη πρόκληση αντί να εξακολουθούν να ενεργούν, θεωρώντας όλες τις ομάδες ανέργων/υποαπασχολούμενων εξίσου μειονεκτικές.

#### 4. Ειδικές παρατηρήσεις σχετικά με ορισμένα από τα επτά πολιτικά συμπεράσματα της Επιτροπής

4.1 Πρώτο πολιτικό συμπέρασμα: Η ΕΟΚΕ κρίνει ότι η ιδέα της δημιουργίας νέων μέσων κοινωνικής προστασίας και της καλύτερης χρήσης των υφισταμένων δεν πρέπει να απορριφθεί αλλά να αναπτυχθεί και τα μέσα αυτά πρέπει να καταστούν αμοιβαίως συμπληρωματικά. Για παράδειγμα, οι ιδιαίτερα κατατεταγμένες μορφές παροχών και υπηρεσιών που στοχεύουν νέους δεν είναι πλέον κατάλληλες λόγω της άνευ προηγουμένου παράτασης της διάρκειας ζωής των ατόμων. Η έλλειψη μέσων κοινωνικής προστασίας που να στοχεύουν ειδικότερα την ηλικιακή αυτή ομάδα ωθεί ορισμένους νέους να επιλέγουν βεβαιωμένα ορισμένες μορφές κατάρτισης και απασχόλησης χαμηλού επιπέδου ειδικοτήτων με πολύ σημαντικές επιπτώσεις για όλη τη διάρκεια της ζωής τους με τον συνακόλουθο αντίκτυπο στις δημόσιες δαπάνες. Παρόμοια, η έλλειψη νέων μέσων δια βίου επαγγελματικής και κοινωνικής προστασίας —τα οποία επιτρέπουν την εναλλαγή περιόδων κατάρτισης, απασχόλησης, και παροχής φροντίδων— χωρίς τον κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού εμποδίζει σημαντικά την κινητικότητα και ευκαμψία της αγοράς εργασίας (έκτο πολιτικό συμπέρασμα).

4.2 Η ΕΟΚΕ θεωρεί ότι είναι πολύ σημαντικό να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στις μεσοπρόθεσμες συνέπειες πολλών πρωτοβουλιών των κρατών μελών στην προσπάθειά τους να «ενεργοποιήσουν» τις κοινωνικές παροχές.

4.3 Η ΕΟΚΕ συμφωνεί ότι ήρθε η ώρα να χορηγηθούν ισχυρά ευρωπαϊκά κίνητρα (ιδίως προς τους κοινωνικούς εταίρους και σε συνεργασία μαζί τους) υπέρ του συντονισμού των επικουρικών συστημάτων κοινωνικής προστασίας, τα οποία, όπως υπογραμμίζει η Επιτροπή, αποτελούν σημαντικό στοιχείο της κοινωνικής προστασίας (7ο συμπέρασμα).

#### 5. Συμπεράσματα και συστάσεις

5.1 Η ΕΟΚΕ ζητά τη σύγκλιση των προσπαθειών των κρατών μελών της για την ανταμοιβή της εργασίας, επιδιώκοντας να καταστεί πραγματικά η απασχόληση μια οικονομικά ελκυστική επιλογή έναντι της ανεργίας ή της κοινωνικής πρόνοιας αντιμετωπίζοντας το σύνολο των εμποδίων που συνδέονται με την έμμοσθη απασχόληση. «Οι εθνικές πολιτικές θα πρέπει να επιτρέπουν σε χαμηλόμισθους

εργαζόμενους και εργαζόμενους με χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων να αποφύγουν την φτώχεια διαμέσου της εργασίας. Ως εκ τούτου, το βασικό πρόβλημα ...». Ως εκ τούτου, το βασικό πρόβλημα που αντιμετωπίζουν τα κράτη μέλη στην προσπάθειά τους να εξασφαλίσουν την ανταμοιβή της εργασίας είναι ο σχεδιασμός κοινού και εφικτού επιπέδου παροχών, κατά την έναρξη και την παύση της επαγγελματικής δραστηριότητας, οι οποίες ενθαρρύνουν τα άτομα να παραμείνουν στην αγορά εργασίας. Η ΕΟΚΕ διέκρινε μεταξύ των αποτελεσμάτων των πολιτικών άμεσου οφέλους που παρέχουν άμεσα αλλά πεπερασμένα οφέλη στους εργαζόμενους με χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων, και των περισσότερο μακροπρόθεσμων επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο που αποτελούν καθοριστικό στοιχείο για την ανταμοιβή της εργασίας, ιδιαίτερα όσον αφορά τις περισσότερο ευάλωτες ομάδες σε μακροπρόθεσμα βιώσιμη βάση.

5.2 Η ΕΟΚΕ υπογραμμίζει τις σημαντικές δυνατότητες συμβολής των ιδιωτικών επιχειρήσεων και των εργοδοτών στην επίτευξη των ευρωπαϊκών στόχων στον τομέα της απασχόλησης. Θα πρέπει να καταβληθούν προσπάθειες για τον προσδιορισμό βιώσιμων πολιτικών στον τομέα της προσφοράς με στόχο την αλλαγή της συμπεριφοράς των εργοδοτών κατά τρόπο ώστε να προαχθεί η επίτευξη των στόχων της Λισσαβόνας για ποιοτικότερη και βιώσιμη απασχόληση σε ολόκληρη την Ευρώπη. Η Επιτροπή θα πρέπει, αφενός, να παρέχει και να διαδίδει στοιχεία και εμπειρίες σχετικά με τις περιπτώσεις κατά τις οποίες η ορθή εταιρική συμπεριφορά συνέβαλε στην ποσοτική και ποιοτική βελτίωση των θέσεων απασχόλησης και, αφετέρου, να αναζητά δυναμικά μέσα για την αναπαραγωγή των επιτυχιών αποτελεσμάτων.

5.3 Εκτός από τη στήριξη των ορθών πρακτικών, θα πρέπει επίσης να επιβάλλονται κυρώσεις σε περίπτωση ανεπίτρεπτης συμπεριφοράς των εργοδοτών, συμπεριλαμβανομένων των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, γενετήσιου προσανατολισμού, θρησκείας, ή ηλικίας, για την υποστήριξη της καινοτομίας, την αύξηση της προσφοράς εργατικού δυναμικού και την δυνατότητα παράτασης του επαγγελματικού βίου στις ευρωπαϊκές οικονομίες. Οι διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης υποχρεώνουν τα άτομα με δεξιότητες να στραφούν σε παράνομες ή άτυπες δραστηριότητες, όπου η παραγωγικότητα είναι χαμηλή, τα κίνητρα για κατάρτιση και για επενδύσεις ασήμαντα, και η κοινωνική προστασία ανύπαρκτη. Μια τέτοια παράλογη οικονομική συμπεριφορά όχι μόνο αφαιρεί οικονομική ανταγωνιστικότητα από την Ευρώπη, αλλά στερεί τις εθνικές οικονομίες από την απολύτως αναγκαία φορολογική πρόσοδο.

5.4 Κατά συνέπεια, απαιτείται να εφαρμοστεί στα κράτη μέλη σειρά μέσων και συστημάτων κοινωνικών παροχών τα οποία στηρίζονται από ένα ισχυρό εθνικό συντονισμό που εξισορροπεί τα μέσα προσφοράς και ζήτησης. Οι συνδυασμένες συνέπειες των κοινωνικών παροχών και των επιπέδων φορολογίας του εισοδήματος των νοικοκυριών πρέπει να εξισορροπηθούν και να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στις δομές κινήτρων που δημιουργούνται για τα φτωχά νοικοκυριά. Άλλου είδους μέτρα, όπως είναι η παιδική μέριμνα, το ευέλικτο ωράριο εργασίας, η ασφάλεια της απασχόλησης, η επαγγελματική κινητικότητα, και οι δυνατότητες κατάρτισης έχουν υπογραμμισθεί ως ζωτικής σημασίας για ένα συνεκτικό πλαίσιο πολιτικής με στόχο την ανταμοιβή της εργασίας.

Βρυξέλλες, 1η Ιουλίου 2004.

Ο Πρόεδρος

της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής

Roger BRIESCH