
Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
Διατμηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών
Σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων

ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

Χρυσάφη – Βακλαβά Ελένη

Επιβλέπων: Στεργίου Άγγελος

Ιανουάριος 2011

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	2
Περίληψη	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Εισαγωγή και στόχοι της εργασίας.....	5
1.1 Εισαγωγικά	5
1.2 Δομή της εργασίας	6
1.3 Ιστορική αναδρομή	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2:Μετακίνηση εργαζομένων.....	9
2.1 Εισαγωγή στη μετακίνηση και τις σχετικές έννοιες	9
2.2 Αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης.....	13
2.3 Ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας.....	15
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Αιτίες της μετακίνησης.....	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Ευρωπαϊκή Ένωση. Νομοθεσία, στόχοι, δράσεις, προγράμματα. 19	
4.1 Εισαγωγή	19
4.2 Νομοθεσία.....	21
4.3 Κοινωνική ασφάλιση	24
4.4 Δικαιώματα	26
4.5 Διευρύνσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	28
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Κίνητρα από την Ευρωπαϊκή Ένωση	29
5.1 Εισαγωγικά	29
5.2 Κίνητρα.....	30
5.3 Το πρόγραμμα EURES	33
5.4 Τάσεις στη μετακίνηση εργαζομένων.....	35
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Εμπόδια μετακίνησης.	388

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: Συνέπειες της μετακίνησης.....	399
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: Προτάσεις και συμπεράσματα.....	43
8.1 Συμπεράσματα	43
8.2 Προτάσεις.....	44
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	46

Περίληψη

Στόχο της παρούσας εργασίας αποτελεί η μελέτη του φαινομένου της μετακίνησης των εργαζομένων στο εσωτερικό της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τα αίτια που το δημιούργησαν και οι συνέπειες που έχει. Θα αναφερθούμε ακόμη, στα κίνητρα που θέτει η Ευρωπαϊκή Ένωση, στα εμπόδια που παρουσιάζονται, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των μετακινούμενων, την ισχύουσα νομοθεσία και τα προγράμματα-δράσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Εισαγωγή και στόχοι της εργασίας

1.1 Εισαγωγικά

Από τη δεκαετία του 1980, έχει γίνει σαφές ότι βρισκόμαστε σε ένα ποιοτικά νέο στάδιο του παγκόσμιου καπιταλισμού. Η ραγδαία συγκέντρωση και διεθνοποίηση του κεφαλαίου και η ταχύτατη εξέλιξη της τεχνολογίας, η μετάβαση σε νέες μορφές παραγωγικών σχέσεων και οι αλλαγές στο χώρο της εργασίας αποτελούν τα βασικά χαρακτηριστικά των δύο τελευταίων δεκαετιών. Παράλληλα, στο χώρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το φαινόμενο της ελεύθερης κίνησης των κεφαλαίων και της διεθνοποίησης της παραγωγής δημιουργεί αντίστοιχες αλλαγές και επηρεάζει τη διαδικασία της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης.

Αυτές οι νέες συνθήκες δημιούργησαν την ανάγκη για ελεύθερη μετακίνηση των εργαζομένων διεθνώς. Η ελεύθερη μετακίνηση δεν έχει πλήρη εφαρμογή σε όλες τις χώρες του κόσμου, όμως ήδη υλοποιείται στο εσωτερικό της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η ελεύθερη μετακίνηση διαμορφώθηκε σαν έννοια μέσω της Στρατηγικής της Λισσαβόνας.

Η ελεύθερη κυκλοφορία εργαζομένων συνεπάγεται ότι κάθε υπήκοος της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει το δικαίωμα να εργάζεται και συγχρόνως να ζει σε οποιαδήποτε χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης διαφορετική από τη δική του. Κάθε πολίτης της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει το δικαίωμα να ασκεί δραστηριότητα σε άλλο κράτος μέλος υπό τους ίδιους όρους που ισχύουν για τους υπηκόους του κράτους αυτού, χωρίς να απαιτείται άδεια εργασίας.

Η στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη βιώσιμη ανάπτυξη και την απασχόληση, γνωστή ως στρατηγική της Λισσαβόνας, προωθεί την καινοτομία στις επιχειρήσεις και την επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό, με στόχο τη δημιουργία μιας κοινωνίας βασισμένης στη γνώση. Έμφαση δίνεται στη διά βίου μάθηση και στην προώθηση της έρευνας και ανάπτυξης.

Επίσης, η στρατηγική αυτή επιδιώκει να αυξήσει τον αριθμό των εργαζομένων και να παρατείνει το χρόνο παραμονής στην εργασία καθώς αυξάνεται το προσδόκιμο ζωής, να βελτιώσει την προσαρμοστικότητα των εργαζομένων και των επιχειρήσεων, να βελτιώσει το επίπεδο της εκπαίδευσης και των δεξιοτήτων, και να

προσαρμόσει τα συστήματα κοινωνικής πρόνοιας στις προκλήσεις της καινοτομίας, της παγκοσμιοποίησης και της κινητικότητας. Μια νέα προσέγγιση, γνωστή ως «ευελισφάλεια» (flexicurity), συνδυάζει την ευελιξία και την κινητικότητα στις αγορές εργασίας με αποτελεσματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

1.2 Δομή της εργασίας

Η εργασία αποτελείται από οκτώ κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο κάνουμε μια εισαγωγή και θέτουμε τους στόχους της εργασίας. Θα επικεντρωθούμε στις μετακινήσεις εργαζομένων εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς το μέγεθος της εργασίας δεν επιτρέπει την εξέταση όλων των περιπτώσεων.

Στο δεύτερο κεφάλαιο, αναφερόμαστε στη μετακίνηση και τις σχετικές έννοιες, γίνεται αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης και ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας.

Στο τρίτο κεφάλαιο, εξετάζουμε τους λόγους που οδήγησαν τόσο τους εργαζόμενους να μετακινηθούν, όσο και την Ευρωπαϊκή Ένωση να θέσει τη μετακίνηση σα ζήτημα πρώτης προτεραιότητας.

Στο τέταρτο κεφάλαιο, αναλύουμε τη νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τους στόχους, τις δράσεις και τα προγράμματα. Θα γίνει προσπάθεια να εξετάσουμε πώς οι διευρύνσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης επηρέασαν τη μετακίνηση εργαζομένων.

Στο πέμπτο κεφάλαιο, αναλύονται τα κίνητρα που παρέχονται από την Ευρωπαϊκή Ένωση στους εργαζόμενους για να μετακινηθούν σε κάποια άλλη χώρα, ενώ στο έκτο κεφάλαιο, αναφερόμαστε στα προβλήματα που είναι πιθανό να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενοι που μετακινούνται εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στο ίδιο κεφάλαιο γίνεται ειδική αναφορά στα δικαιώματα, την ασφάλιση και το νομικό καθεστώς στο οποίο υπάγονται οι εργαζόμενοι.

Στο έβδομο κεφάλαιο, εξετάζονται οι συνέπειες της μετακίνησης, τόσο σε επίπεδο εργαζομένου, όσο και σε επίπεδο κρατών και Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τέλος, στο όγδοο κεφάλαιο, παρατίθενται κάποιες συμπερασματικές παρατηρήσεις.

1.3 Ιστορική αναδρομή

Η ελεύθερη μετακίνηση των εργαζομένων εισήχθη στους στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης από τις αρχές της δεκαετίας του 1980. Το 1993, η Λευκή Βίβλος αναφέρεται στη στρατηγική η οποία πρέπει να αναπτυχθεί μεσοπρόθεσμα στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση. Οι λευκές βίβλοι που εκδίδονται από την Επιτροπή είναι έγγραφα που περιλαμβάνουν προτάσεις κοινοτικής δράσης σε συγκεκριμένους τομείς. Σε ορισμένες περιπτώσεις αποτελούν προέκταση των πράσινων βιβλίων, σκοπός των οποίων είναι η έναρξη διαδικασίας διαβουλεύσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Εφόσον διατυπωθεί ευνοϊκή γνώμη για τη λευκή βίβλο από το Συμβούλιο, μπορεί, ενδεχομένως, να ακολουθήσει πρόγραμμα δράσης της Ένωσης στον συγκεκριμένο τομέα¹.

Βασικά χαρακτηριστικά της Λευκής Βίβλου ήταν η προσπάθεια διαμόρφωσης συνθηκών τέτοιων ώστε η οικονομία της Ευρώπης να γίνει περισσότερο ανταγωνιστική. Στόχος όμως της Λευκής Βίβλου ήταν το να δημιουργηθούν 15.000.000 θέσεις εργασίας μέχρι το τέλος του 2000. Τον ίδιο χρόνο ακολούθησε το πενταετές σχέδιο για την απασχόληση, με το οποίο προωθούνταν η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας και η κινητικότητα των εργαζομένων.

Η πρώτη δικαστική απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου που αφορούσε τη μετακίνηση των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση ήταν η απόφαση Μποσμάν. Η απόφαση Μποσμάν προήλθε από απόφαση του 1995 του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου σχετική με την ελεύθερη μετακίνηση εργαζομένων, την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και την άμεση εφαρμογή του άρθρου 48 της Συνθήκης της Ρώμης του 1957 (μετέπειτα, Άρ. 39 ΣΕΚ). Η υπόθεση αυτή αφορούσε προσφυγή της Βελγικής ποδοσφαιρικής ομοσπονδίας κατά του Βέλγου ποδοσφαιριστή Ζαν-Μαρκ Μποσμάν² και προκάλεσε μια σημαντική απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου σχετική με την ελευθερία μετακίνησης των εργαζομένων μέσα στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

¹ Από την ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής:

http://europa.eu/scadplus/glossary/white_paper_el.htm

² Union Royal Belges des Sociétés de Football Association ASBL & others v. Jean-Marc Bosman; Case C-415/93, ECR I-4921

Φτάνοντας, στο παρόν, μπορούμε να αναφέρουμε ότι ενώ παλαιότερα οι κάτοικοι της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν έκαναν εκτεταμένη χρήση του δικαιώματος της ελεύθερης διακίνησης εργασίας, η παγκόσμια χρηματοοικονομική κρίση μετέβαλε άρδην της προϋπάρχουσα κατάσταση. Οι νέοι που εισέρχονται τώρα στην αγορά εργασίας μετακινούνται σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης πολύ πιο εύκολα από ότι στο παρελθόν προκειμένου να αναζητήσουν μια καλύτερη εργασία. Οι χώρες του Νότου, και ειδικά η Ελλάδα πλήττονται σοβαρά από τις συνέπειες της κρίσης, και δε δημιουργούνται επαρκείς νέες θέσεις εργασίας για να απορροφήσουν τους νέους επιστήμονες, δίνοντας νέα διάσταση στην έννοια της μετακίνησης, αφού τα προηγούμενα χρόνια υπήρχε η τάση να μετακινούνται οι εργαζόμενοι με τα λιγότερα προσόντα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2:Μετακίνηση εργαζομένων.

2.1 Εισαγωγή στη μετακίνηση και τις σχετικές έννοιες

Η έννοια του εργαζομένου

Πριν ξεκινήσουμε την ανάλυση της μετακίνησης εργαζομένων, κρίνουμε σκόπιμο να ορίσουμε την έννοια του εργαζομένου. Σύμφωνα τη νομολογία, διαμορφώθηκαν ορισμένα αντικειμενικά κριτήρια που να επιτρέπουν να προσδιοριστεί αν ένα πρόσωπο υπάγεται στο νομικό καθεστώς του «εργαζομένου» κατά την έννοια της Συνθήκης. Ως γνωστόν, η έννοια αυτή έχει κοινοτικό περιεχόμενο και προσδιορίζει το προσωπικό πεδίο εφαρμογής μιας εκ των διασφαλιζομένων από τη Συνθήκη θεμελιωδών ελευθεριών.

Εργαζόμενος είναι το πρόσωπο που παρέχει, επί ορισμένο χρόνο, προς άλλο πρόσωπο υπό τη διεύθυνση του τελευταίου, υπηρεσίες έναντι των οποίων λαμβάνει αμοιβή. Εντούτοις, για να χαρακτηριστεί ως εργαζόμενος, ένα πρόσωπο πρέπει να ασκεί πραγματικές και γνήσιες δραστηριότητες, αποκλεισμένων δραστηριοτήτων που είναι τόσο περιορισμένες ώστε να εμφανίζονται ως αμιγώς περιθωριακές και παρεπόμενες. Για την εφαρμογή του άρθρου 39 ΕΚ, δεν έχει αποφασιστική σημασία η φύση της έννομης σχέσεως μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη³. Συνήθως εργαζόμενος θεωρείται αυτός που προσφέρει υπηρεσίες σε κάποιον εργοδότη υπό το καθεστώς εξάρτησης, κατά τη διάρκεια ορισμένου χρόνου και υπαγόμενος στο διευθυντικό δικαίωμα αυτού, δηλαδή να αποδέχεται εντολές. Σε αντάλλαγμα για τη προσφορά υπηρεσιών ο εργαζόμενος θα λαμβάνει αμοιβή. Γίνεται εύκολα αντιληπτό επομένως ότι πρόκειται για παροχή εξαρτημένης εργασίας, χωρίς το πεδίο έκτασης του άρθρου 39 (παράγραφος 4) να περιλαμβάνει τους ελεύθερους επαγγελματίες, στους οποίους εφαρμόζονται οι ελευθερίες εγκατάστασης και παροχής υπηρεσιών.

Σημαντικό είναι δε, και να πρόκειται για υπηρεσίες μη πλασματικές, σύμφωνα και με τη νομολογία του ΔΕΚ. Αρμόδια για να εκφέρουν κρίση περί της πραγματικής παροχής των υπηρεσιών εκ μέρους των εργαζομένων είναι τα εθνικά δικαστήρια και οι λοιπές δικαιοδοτικές αρχές του κράτους μέλους, διότι οι υπηρεσίες παρασχέθηκαν στο

³ Υπόθεση Franca Ninni-Orache κατά Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst, C-413/01 Της 27^{ης} Φεβρουαρίου 2003.

έδαφός του και σύμφωνα με τους εθνικούς κανόνες. Το Δικαστήριο, στην απόφασή του της 27ης Σεπτεμβρίου 1988 στην υπόθεση «Annunziata Matteucci κατά Communaute Francaise de Belgique», επιβεβαιώνει την ανωτέρω αρμοδιότητα των εθνικών οργάνων για τη σκέψη 9 της απόφασης συγκεκριμένα αναφέρεται ότι 'εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να προβεί στις αναγκαίες πραγματικές διαπιστώσεις για να κρίνει αν η προσφεύγουσα της κυρίας δίκης μπορεί να θεωρηθεί ως εργαζόμενη κατά την έννοια αυτής της νομολογίας και αν θα έχουν, επομένως, εφαρμογή επ' αυτής οι διατάξεις περί εργαζομένων υπηκόων άλλων κρατών μελών της Κοινότητας'.

Τελειώνοντας πρέπει να τονίσουμε ότι οι βασικές προϋποθέσεις που αναφέρθηκαν ανωτέρω, αποτελούν τα απαραίτητα και αποκλειστικά γνωρίσματα που αξιώνει το κοινοτικό δίκαιο για να θεωρηθεί κάποιος 'εργαζόμενος' με βάση την κοινοτική ερμηνεία του όρου.

Στρατηγική της Λισσαβόνας

Κατά το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας (Μάρτιος 2000), οι αρχηγοί κρατών και κυβερνήσεων θέσπισαν μια στρατηγική, τη λεγόμενη «στρατηγική της Λισσαβόνας», με σκοπό να καταστεί η Ευρωπαϊκή Ένωση η πιο ανταγωνιστική οικονομία στον κόσμο και να επιτευχθεί ο στόχος της πλήρους απασχόλησης πριν από το έτος 2010. Η στρατηγική αυτή, η οποία αναπτύχθηκε στο πλαίσιο πολλών Ευρωπαϊκών Συμβουλίων που διεξήχθησαν μετά το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας, βασίζεται σε τρεις πυλώνες⁴:

- έναν οικονομικό πυλώνα που καλείται να προετοιμάσει τη μετάβαση προς μια ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία της γνώσης. Στον πυλώνα αυτό δίνεται έμφαση στην ανάγκη για συνεχή προσαρμογή στις εξελίξεις της κοινωνίας της πληροφορίας και στις προσπάθειες για συνεργασία στον τομέα της έρευνας και της ανάπτυξης.
- έναν κοινωνικό πυλώνα που προσδοκά να επιτρέψει τον εκσυγχρονισμό του κοινωνικού μοντέλου μέσω επενδύσεων σε ανθρώπινους πόρους και της καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού. Τα κράτη μέλη καλούνται να επενδύσουν στους τομείς της εκπαίδευσης και της κατάρτισης

⁴ Από την ιστοσελίδα: http://europa.eu/scadplus/glossary/lisbon_strategy_el.htm

και να διεξαγάγουν ενεργές πολιτικές απασχόλησης προκειμένου να διευκολύνουν τη μετάβαση στην οικονομία της γνώσης.

- έναν περιβαλλοντικό πυλώνα ο οποίος προστέθηκε στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Γκέτεμποργκ τον Ιούνιο του 2001 και ο οποίος επικεντρώνεται στο γεγονός ότι η οικονομική ανάπτυξη πρέπει να διαχωρίζεται από τη χρήση των φυσικών πόρων.

Για την επίτευξη των στόχων που θεσπίστηκαν το 2000, εκδόθηκε κατάλογος με αριθμητικούς στόχους.

Μετανάστευση

Ως Μετανάστευση μπορούμε να ορίσουμε την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού και του πληθυσμού. Είναι αποτέλεσμα της παγκοσμιοποίησης, της περιφερειακής ολοκλήρωσης και των σημαντικών γεωπολιτικών αλλαγών που συντελούνται (Γεράκη, 2009)⁵.

Ως μετανάστευση ορίζουμε τη φυσική μετάβαση ατόμων και ομάδων από μία κοινωνία σε κάποια άλλη (Eisenstadt, 1953) ή κάθε γεωγραφική μετακίνηση μεγάλου αριθμού ατόμων ή τη μεταφορά ανθρώπινου κι εργατικού δυναμικού από μία περιοχή σε κάποια άλλη.

Από την παράθεση αυτή των ορισμών καταδεικνύεται ότι μπορεί μεν κύριο χαρακτηριστικό της μετανάστευσης να αποτελεί η γεωγραφική κινητικότητα αλλά το τι κάθε φορά ορίζεται σαν μετανάστευση εξαρτάται από κοινωνικοοικονομικές και πολιτισμικές συνθήκες.

Για παράδειγμα σήμερα, μιλώντας για μετανάστευση εννοούμε την οικονομική μετανάστευση, διαχωρίζοντάς την έτσι από τις άλλες μορφές μετανάστευσης που μπορεί να πάρει και που είναι η προσφυγική και η ανταλλαγή πληθυσμού.

⁵ Γεράκη Ακριβούλα, «Παγκοσμιοποίηση- χαρακτηριστικά και διαστάσεις. Υποστηρικτές και πολέμοι. Σύνδεση με τη μετανάστευση. Σύγχρονα μεταναστευτικά ρεύματα», Γεωργογιάννης Παντελής, (2009), «Διαπολιτιστική εκπαίδευση-μεταναστευση και τα ελληνικά ως δεύτερη ή ξένη γλώσσα», Πάτρα.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει θέσει τη μετανάστευση στις βασικές της προτεραιότητες και είναι σαφής η τάση να ενσωματωθούν τα προβλήματα που σχετίζονται με τη μετανάστευση στην εξωτερική πολιτική και τα κοινοτικά προγράμματα. Γίνονται προσπάθειες προς την κατεύθυνση διαχείρισης των μεταναστευτικών ρευμάτων και τους τρόπους ένταξής τους στην κοινωνία (Γκιουζέλης, 2009)⁶.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η ελεύθερη κυκλοφορία των ατόμων είναι θεμελιώδης αρχή που κατοχυρώνεται από τις Συνθήκες για τους πολίτες της. Υλοποιείται μέσω του χώρου ελευθερίας, ασφάλειας και δικαιοσύνης χωρίς εσωτερικά σύνορα. Η άρση των εσωτερικών συνόρων απαιτεί ενισχυμένη διαχείριση των εξωτερικών συνόρων της Ένωσης καθώς και οργανωμένη είσοδο και διαμονή υπηκόων τρίτων χωρών, ακόμη και μέσα από κοινή πολιτική για το άσυλο και τη μετανάστευση (Γκιουζέλης, 2009)⁷. Παρόλα τα μέτρα που έχουν ληφθεί για τη νόμιμη μετακίνηση εργαζομένων και πολιτών στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης, πολλές χώρες της Ένωσης δέχονται χιλιάδες μετανάστες στους κόλπους τους, οι οποίοι όμως δεν εισέρχονται πάντα νόμιμα. Σε αυτή την περίπτωση αναφερόμαστε στους μη νόμιμους μετανάστες.

Η παράνομη μετανάστευση είναι εκείνη η μορφή μετανάστευσης κατά την οποία ομάδες πληθυσμού μετακινούνται πέρα από τα εθνικά σύνορα με τέτοιο τρόπο ώστε παραβιάζουν τους σχετικούς με τη μετανάστευση νόμους που έχουν θεσπιστεί από τη χώρα προορισμού. Σύμφωνα με αυτόν τον ορισμό, ένας παράνομος μετανάστης είναι κάποιος ξένος υπήκοος που είτε έχει διασχίσει παράνομα διεθνή πολιτικά σύνορα, από στεριά, ύδωρ, ή αέρα, ή ένας αλλοδαπός που έχει πάει σε μια χώρα νόμιμα αλλά έπειτα αποφάσισε να παραμείνει παράνομα σε αυτή⁸. Τα κυριότερα προβλήματα της παράνομης μετανάστευσης είναι οι συνθήκες ζωής των μεταναστών, αλλά και διάφορα προβλήματα στις χώρες υποδοχής.

⁶ Γκιουζέλης Αθανάσιος, «Μετανάστευση: επιδράσεις, συνέπειες και προοπτικές», Γεωργογιάννης Παντελής, (2009), «Διαπολιτιστική εκπαίδευση-μετανάστευση και τα ελληνικά ως δεύτερη ή ξένη γλώσσα», Πάτρα, σελ. 36.

⁷ Από την ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Διαθέσιμο στο URL: http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/free_movement_of_persons_asylum_immigration/index_el.htm

⁸ Από την ιστοσελίδα: http://www.worldlingo.com/ma/enwiki/el/Illegal_immigration

Η μη νόμιμη μετανάστευση έχει προέλυση συνήθως χώρες που αντιμετωπίζουν προβλήματα πολιτικής και οικονομικής σταθερότητας. Η κατάρρευση των κομμουνιστικών καθεστώτων, η επιδείνωση της διεθνούς οικονομικής κατάστασης και ο θρησκευτικός ολοκληρωτισμός, επέφεραν δραματική αύξηση στα ρεύματα αλλοδαπών από την ανατολική και την κεντρική Ευρώπη αλλά και τον Τρίτο Κόσμο. Οι μετανάστες διασχίζουν τα εθνικά σύνορα χωρίς να διαθέτουν πάντα νόμιμα πιστοποιητικά και εγκαθίστανται προσωρινά ή σε μακροχρόνια βάση στα εθνικά εδάφη.

Ειδικά στην Ελλάδα, τα τελευταία χρόνια είχαμε κύματα παράνομης μετανάστευσης, όχι μόνο λόγω της γεωγραφικής της θέσης σε σχέση με τις χώρες της Μέσης Ανατολής, αλλά και λόγω των αναταραχών στις Βαλκανικές χώρες (Baldwin, Rossetos, 1999)⁹.

Τα τελευταία χρόνια, όμως, και εν μέσω οικονομικής κρίσης, παρατηρείται ένα νέο φαινόμενο στη μετανάστευση. Οι μετανάστες είναι νέοι με υψηλή μόρφωση, οι οποίοι εγκαταλείπουν τη χώρα τους, ώστε να αναζητήσουν μια εργασία στο εξωτερικό αντίξια των προσόντων τους. Αυτή η ομάδα μεταναστών δεν αναλαμβάνουν συνήθως χαμηλόμισθες θέσεις ανειδίκευτων εργατών, ούτε εργάζονται ανασφάλιστοι. Όμως, και οι χώρες υποδοχής αναζητούν εργαζόμενους με υψηλή κατάρτιση (Castles, 2006)¹⁰.

2.2 Αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης

Οι Τέσσερις ελευθερίες είναι ένας κοινός όρος για ένα σύνολο διατάξεων συνθήκης, δευτεροβάθμια νομοθεσία και αποφάσεις δικαστηρίων, που προστατεύουν τη δυνατότητα αγαθά, υπηρεσίες, κεφάλαιο, και εργασία για να κινηθούν ελεύθερα μέσα στην εσωτερική αγορά της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ακριβέστερα, οι τέσσερις ελευθερίες περιλαμβάνουν:

⁹ Baldwin-Edwards M., Rossetos F., (1999), "Greece: the Contours of a fragmented policy response".

In: Baldwin-Edwards Martin, Joaquin Arango, (eds), "Immigrants and the informal economy in the Southern Europe". Προσπελάσιμο στο:

<http://www.google.com/books?hl=el&lr=&id=jwGqLlIL2qoC&oi=fnd&pg=PA186&ots=QhC55vsTCI&sig=767BbavVHQvOPeKZLmWqdsyEOZs#v=onepage&q&f=false>

¹⁰ Castles, S., (2006), "Guestworkers in Europe: A resurrection?", *International Migration Review*, Vol. 40, No. 4, pp. 741-766.

- την ελεύθερη μετακίνηση των εμπορευμάτων
- την ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων στην οποία περιλαμβάνεται η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων.
- την ελεύθερη μετακίνηση των υπηρεσιών
- την ελεύθερη μετακίνηση του κεφαλαίου.

Φαίνεται από τα παραπάνω, ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση προωθεί τη μετακίνηση των εργαζομένων. Ενώ, όμως, θα περίμενε κανείς να υπάρχουν υψηλά ποσοστά μετακίνησης, έρευνες δείχνουν ότι η ενδοκοινοτική μετακίνηση εργαζομένων μέχρι πρόσφατα ήταν χαμηλή. Ενώ στις Η.Π.Α. οι εσωτερικές μετακινήσεις εργαζομένων φτάνουν το 2,8% του πληθυσμού, το αντίστοιχο ποσοστό στην Ευρώπη είναι 1,1% για τους Γερμανούς και τους Βρετανούς, και 0,5% για τους Ιταλούς (Blanchflower and Oswald, 1999)¹¹. Ο Oswald (1999)¹² αποδίδει το φαινόμενο στη διαφορά των ποσοστών ιδιοκτησίας ακινήτων στην Αμερική και την Ευρώπη, και στις εφαρμοζόμενες πολιτικές των διαφόρων κρατών.

Η Ενιαία Ευρωπαϊκή Αγορά και η Οικονομική Νομισματική Ένωση παίζουν σημαντικό ρόλο στην εξέλιξη των ανισοτήτων μεταξύ των χωρών της Ένωσης, αν και δεν έχει επιτευχθεί η μείωσή τους στο βαθμό που αναμενότανε (Abraham and Van Rompuy, 1995)¹³. Παρόλα αυτά, δεν μπορεί να αμφισβητηθεί η μείωση των ανισοτήτων (Molle and Broechout, 1995)¹⁴.

Πολλοί ερευνητές ανέμεναν ότι η Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση θα αύξανε τα κίνητρα για μετακίνηση και θα μείωνε την ανεργία. Μέχρι το 2000, όμως, η κινητικότητα εργαζομένων μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν είχε αυξηθεί μετά τη μείωση των περιορισμών το 1993 (Krueger, 2000)¹⁵.

¹¹ Blanchflower, D., Oswald, A., 1999. What can be done to reduce the high levels of youth joblessness in the world? Unpublished paper, Dartmouth College.

¹² Oswald, A., 1999. The housing market and Europe's unemployment: a non-technical paper. Unpublished paper, The University of Warwick, Warwick, UK

¹³ Abraham F. and P. Van Rompuy (1995) Regional convergence in the European Monetary Union, Papers in Regional Science, 74:125-142

¹⁴ Molle W. and S. Boeckhout (1995) Economic disparity under conditions of integration-A long term view of the European case, Papers in Regional Science, 74:105-123.

¹⁵ Krueger A.B., (2000), "From Bismarck to Maastricht: The March to European Union and the labor compact", Labour Economics, Vol. 7, pp. 117-134.

2.3 Απόψεις της σχετικής βιβλιογραφίας.

Η έννοια της οριζόντιας κινητικότητας αναφέρεται στη γεωγραφική κίνηση των εργαζομένων, μεταξύ πόλεων, περιοχών ή χωρών. Συχνά εμφανίζεται σε συνδυασμό με την οριζόντια κινητικότητα, που δηλώνει κίνηση προς τα πάνω ή προς τα κάτω στην κοινωνικοοικονομική κλίμακα (Giddens, 2002)¹⁶. Για παράδειγμα, ένα άτομο που εργάζεται σε κάποια εταιρία σε κάποια πόλη μπορεί να προαχθεί σε ανώτερη θέση σε ένα υποκατάστημα της επιχείρησης σε άλλη χώρα.

Η θεωρία που εξηγεί καλύτερα τη μετακίνηση των εργαζομένων είναι η νεοκλασική οικονομική θεωρία. Σύμφωνα με αυτή, τα άτομα συμπεριφέρονται με οικονομικά ορθολογικό τρόπο, αφού προσπαθούν να μεγιστοποιήσουν τη χρησιμότητά τους και αναζητούν τα καλύτερα μέρη για τη βέλτιστη χρήση του ανθρώπινου κεφαλαίου που κατέχουν. Επομένως, τα άτομα μετακινούνται σε περιοχές που οι μισθοί είναι καλύτεροι, υπάρχουν διαθέσιμες θέσεις εργασίας και καλύτερες συνθήκες ζωής (Fihel et al., 2006)¹⁷.

Σύμφωνα με το μοντέλο Heckscher- Ohlin- Samuelson (Samuelson¹⁸, 1948, 1949¹⁹), οι παραγωγικοί συντελεστές είναι δεσμευμένοι μεταξύ χωρών, ως μέρος του διεθνούς εμπορίου. Η μετακίνηση εργαζομένων, λοιπόν, είναι ένας τρόπος εξισορρόπησης των ανισοτήτων στις αγορές εργασίας. Επομένως, θεωρητικά θα πρέπει μακροπρόθεσμα να υπάρξει σύγκλιση στις τιμές των παραγωγικών συντελεστών διεθνώς.

Άλλες έρευνες που διεξάγονται σχετικά με τη μετακίνηση εργαζομένων εστιάζουν στα χαρακτηριστικά των μετακινουμένων και τα χαρακτηριστικά του ίδιου του φαινομένου.

Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον Borjas²⁰ (1994) τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ατόμων επηρεάζουν τη μετανάστευση. Για παράδειγμα η

¹⁶ Giddens, A. (2002), “Κοινωνιολογία”, μτφρ. Τσαούσης Δ.Γ., εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα.

¹⁷ Fihel, A., Kaczmarczyk, Okolski, M., (2006), “Labour mobility in the enlarged European Union. International migration from thw EU8 countries ”, ISS Working Papers, No. 14/72, December.

¹⁸ Samuelson P., (1948). International Trade and the Equalisation of Factor Prices, Economic Journal.

¹⁹ Samuelson P., (1949). International Factor-Price Equalisation Once Again, Economic Journal

²⁰ Borjas, G. J. (1994), The Economics of Immigration, Journal of Economic Literature, 32(4), 1667-1717.

μετανάστευση είναι περισσότερο διαδεδομένη στους νέους και στους πιο μορφωμένους.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η μετακίνηση εργαζομένων δεν είναι μόνιμη, αλλά αποτελεί προσωρινή μετακίνηση ως αντίδραση σε μια δυναμική οικονομία. Σε κάθε περίπτωση, από αυτή τη μετακίνηση αποκομίζουν οφέλη και ο μετακινούμενος και η χώρα υποδοχής (Piracha, M., και R. Vickerman, 2002)²¹.

Ο Puhani (1999) καταλήγει ότι η κινητικότητα των εργαζομένων δεν επαρκεί ως μηχανισμός προσαρμογής στις ασυμμετρίες που εμφανίζονται μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης²².

²¹ Piracha M., Vickerman, R., (2002), “Immigration, labor mobility and EU enlargement”, University of Kent, Department of Economics.

²² Puhani P.A., (1999), “Labour Mobility-An adjustment mechanism in Euroland? Empirical evidence for Western Germany, France and Italy”, IZA Discussion Paper, No. 34.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Αιτίες της μετακίνησης

Σήμερα στα πλαίσια της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας διευκολύνεται και ενθαρρύνεται η κινητικότητα όλων των παραγωγικών συντελεστών. Η σημερινή πραγματικότητα όμως, με την κατάρρευση των κομμουνιστικών καθεστώτων, την παγκοσμιοποίηση της οικονομίας και τη δημογραφική έκρηξη, δημιουργεί τους «παράγοντες απόθησης» που καθορίζουν πλέον τις μετανασταυτικές κινήσεις. Οι επιπτώσεις από την κινητικότητα των παραγωγικών συντελεστών είναι ιδιαίτερα σημαντικές.

Τα αίτια της μετανάστευσης είναι πολύμορφα. Οι άνθρωποι μεταναστεύουν για πολλούς λόγους, εκ των οποίων ο κυριότερος είναι για να αποφύγουν τους πιεστικούς παράγοντες της ζωής, αναζητώντας καλύτερες συνθήκες διαβίωσης και κοινωνική ανεξαρτησία. Έρευνες δείχνουν ότι τα άτομα μεταναστεύουν για οικονομικούς, κοινωνικούς, πολιτικούς, θρησκευτικούς αλλά και για πολιτιστικούς λόγους. Σύμφωνα με το Hicks (1932)²³, οι διαφορές στα οικονομικά πλεονεκτήματα, όπως για παράδειγμα, οι διαφορές στους μισθούς μεταξύ των χωρών, αποτελούν την κυριότερη αιτία μετακίνησης.

Στη σημερινή εποχή, το φαινόμενο της μετανάστευσης έχει πάρει τεράστιες διαστάσεις λόγω των σημαντικών πολιτικών και κοινωνικών αλλαγών που συντελέστηκαν στον κόσμο και ιδιαίτερα στην Ανατολική Ευρώπη και στη Βαλκανική και όσον αφορά την ελληνική πραγματικότητα παρουσιάζεται με αντεστραμμένους όρους. Σε συνδυασμό και με τη γεωγραφική της θέση αλλά και τη μορφολογία του εδάφους της (που καθιστά τη φύλαξη των συνόρων δύσκολη), η Ελλάδα πλέον από χώρα αποστολής μεταναστών που ήταν στις δεκαετίες '20-'50, λειτουργεί πλέον ως χώρα υποδοχής (όπως ακριβώς και οι υπόλοιπες χώρες του ευρωπαϊκού νότου).

Θα μπορούσαμε, να πούμε ότι η βασικότερη αιτία της μετανάστευσης πρέπει να αναζητηθεί στη διαφορά οικονομικής, πολιτικής και πολιτιστικής ανάπτυξης ανάμεσα στις Ευρωπαϊκές μητροπόλεις και στις χώρες της “περιφέρειας” σ’ ένα αιώνα που χαρακτηρίστηκε από συνεχή διεθνοποίηση, τεχνολογικό εκσυγχρονισμό και διάδοση ιδεολογιών χειραφέτησης με αποτέλεσμα τις πολλαπλές κινητοποιήσεις των πληθυσμών.

²³ Hicks J., (1932). The Theory of Wages, London: MacMillan.

Πολλοί είναι και εκείνοι που θεωρούν ότι οι μετακινήσεις εργαζομένων εντείνονται με την παγκοσμιοποίηση, καθώς μια από τις βασικές συνέπειες της παγκοσμιοποίησης είναι και η μετανάστευση. Έτσι, χώρες χωρίς κανένα σημαντικό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα μπορούν να αναπτύξουν διαφορετικές δομές παραγωγής και να επεκταθούν σε νέες αγορές (Helpman and Krugman, 1985)²⁴.

Εκτός όμως από τη διαφορά των μισθών ως σημαντικό παράγοντα της μετανάστευσης, ο Stiglitz (1974) πρόσθεσε και τον παράγοντα του «χρόνου αναζήτησης εργασίας». Όσο επιμηκύνεται ο χρόνος αναζήτησης εργασίας στη χώρα προορισμού, τόσο μειώνεται η πιθανότητα για μετανάστευση.

Το άνοιγμα των οικονομιών και γενικότερα ο διεθνής ανταγωνισμός μπορεί να επηρεάσει τη μετανάστευση. Κατά κανόνα η μετανάστευση διευκολύνεται στα πλαίσια ενός περισσότερο ανοικτού διεθνούς συστήματος, στο βαθμό που οι πλουσιότερες χώρες μπορούν να αναζητούν εξειδικευμένη εργασία από τις φτωχότερες χώρες.

Η διεθνοποίηση λοιπόν της παραγωγής και ο νέος καταμερισμός εργασίας οδήγησε τις αναπτυγμένες χώρες να αυξήσουν τις παραγωγικές επενδύσεις τους προς τις αναπτυσσόμενες χώρες (Πουρναράκης, 2004)²⁵. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να προσδοκούν οι αναπτυσσόμενες χώρες εξωτερική, διεθνή μετανάστευση, να αλλάξει ο ρόλος του γυναικείου εργατικού δυναμικού και να διαταραχθούν οι παραδοσιακές αγροτικές δομές. Οι άμεσες λοιπόν επενδύσεις των αναπτυγμένων χωρών στις αναπτυσσόμενες προώθησαν το μεταναστευτικό ρεύμα.

Με βάση τις σημερινές εξελίξεις και τάσεις των διεθνών μεταναστευτικών ρευμάτων ενισχύεται η υπόθεση ότι οι οικονομίες του κέντρου θα συνεχίσουν να αποτελούν πόλο ζήτησης μεταναστευτικού δυναμικού, ιδιαίτερα σε φθίνοντες τομείς του δευτερογενούς τομέα και στον τομέα των προσωπικών υπηρεσιών.

²⁴ Helpman, E. and P. R. Krugman. 1985. *Market Structure and Foreign Trade*. Cambridge: MIT Press.

²⁵ Ε. Δ. Πουρναράκης (2004) «Διεθνής οικονομική. Μία εισαγωγική προσέγγιση», Τρίτη έκδοση, Αθήνα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Ευρωπαϊκή Ένωση. Νομοθεσία, στόχοι, δράσεις, προγράμματα.

4.1 Εισαγωγή

Το περιεχόμενο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων είναι η χωρίς φραγμούς μετακίνηση από ένα κράτος μέλος σε άλλο κράτος μέλος. Η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων προβλέπεται από τη Συνθήκη της ΕΟΚ του 1957 και αποτελεί μία από τις θεμελιώδεις αρχές της Ένωσης²⁶. Το 1957 στη Ρώμη, αμέσως μετά την ίδρυση της ΕΟΚ, στην ατζέντα των θεμάτων που απασχόλησε έντονα τις χώρες μέλη τίθεται και το ζήτημα της «ελεύθερης κυκλοφορίας των μισθωτών εργαζομένων». Ο όρος μετανάστευση δε χρησιμοποιήθηκε μιας και εξαιτίας των κομμουνιστικών κρατών και της κλειστής μορφής τους μέχρι τότε οι χώρες μιλούσαν για πολιτικό άσυλο και μόνο.

Η αρχή της ελευθερίας κυκλοφορίας προβλέπεται εξαρχής από την ιδρυτική Συνθήκη της Ρώμης αλλά συναντάται και σε επόμενες γραπτές αναφορές που εξυπηρετούν τη σύγκλιση των κρατών μελών προς μια υπερεθνική ευρωπαϊκή κοινότητα αλλά και σε αρκετές νομολογιακές αναφορές. Προς αυτή την κατεύθυνση αποσκοπούσε και η εισαγωγή στη ΣυνθΕΚ της διάταξης του αρ. 6, που καθιστά την ιθαγένεια απαγορευτική μορφή διάκρισης ανάμεσα στους πολίτες, καθώς και υπόλοιπη νομοθετική παραγωγή κυρίως ως τα τέλη του 1992²⁷.

Η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων είναι η χωρίς φραγμούς μετακίνηση από ένα κράτος μέλος σε άλλο κράτος μέλος προς τον σκοπό της αναζήτησης ή άσκησης εργασίας, με εξαίρεση την απασχόληση στη δημόσια διοίκηση. Με βάση το δικαίωμα αυτό, ένας πολίτης κράτους μέλους μπορεί να ζει και να εργάζεται σε οποιοδήποτε άλλο κράτος μέλος και να απολαμβάνει τα ίδια δικαιώματα και την ίδια μεταχείριση με τους πολίτες του κράτους αυτού. Ειδικότερες

²⁶ Συνθ ΕΟΚ 25/03/1957, Πολιτικές της Κοινότητας Τίτλος III: Η ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων των υπηρεσιών και των κεφαλαίων, Κεφάλαιο 1: Οι εργαζόμενοι, αρ. 48. Διαθέσιμο στη σελίδα: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=CELEX:12002E039:EL:NOT>

²⁷ Μπέσιλα-Βήκα Ε./Παπαγιάννης Δονάτος Ι, 'Σύγχρονες αρμοδιότητες της τοπικής αυτοδιοίκησης και ευρωπαϊκή ενοποίηση' στη σειρά 'Δίκαιο και Οικονομία', εκδόσεις Π.Ν.Σάκκουλας 1997,σελ. 126.

εκφάνσεις του δικαιώματος αποτελούν το δικαίωμα του εργαζόμενου να αποδέχεται κάθε προσφορά εργασίας που του γίνεται, να μετακινείται ελεύθερα εντός της επικράτειας των κρατών μελών και να εισέρχεται με σκοπό την ανάληψη μισθωτής δραστηριότητας στο κράτος μέλος που επιθυμεί. Επιπροσθέτως, ο κοινοτικός εργαζόμενος διατηρεί το δικαίωμα να διαμένει στο κράτος-μέλος της επιλογής του, να αποκτά πρόσβαση στην απασχόληση σύμφωνα με το εθνικό κανονιστικό πλαίσιο χωρίς να υφίσταται καμία διάκριση, να ασκεί την απασχόληση που επέλεξε κάτω από καθεστώς ίσης μεταχείρισης χωρίς να στερείται τα περαιτέρω υπηρεσιακά κι άλλα οφέλη που συνεπάγεται η απασχόληση αυτή για τους ημεδαπούς, όπως και τα παρεπόμενα δικαιώματά του, και τέλος να παραμένει στο κράτος μέλος και μετά το πέρας της εργασίας του σε αυτό. Αναφορικά με το πεδίο εφαρμογής της ελευθερίας κυκλοφορίας των εργαζομένων ως προς το προσωπικό παράγοντα, εκτείνεται στα φυσικά πρόσωπα που διατηρούν την υπηκοότητα κάποιου από τα είκοσι επτά κράτη μέλη. Ως προς τον κανόνα της υπηκοότητας υπάρχουν και εξαιρέσεις που αφορούν όμως τα μέλη της οικογένειας του εργαζόμενου υπηκόου κράτους μέλους σε άλλο κράτος μέλος. Αντίθετα, οι υπήκοοι τρίτου κράτους, καθώς και οι πρόσφυγες δεν έχουν τη δυνατότητα να επικαλεστούν την ελευθερία κυκλοφορίας των εργαζομένων προκειμένου να προστατεύσουν τα δικαιώματά τους στη προσπάθειά τους να ασκήσουν εξαρτημένη εργασία σε κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η αναζήτηση και άσκηση μισθωτής απασχόλησης από την πλευρά του υπηκόου ενός κράτους μέλους σε διαφορετικό κράτος ή η άσκηση ανεξάρτητης οικονομικής δραστηριότητας επιτρεπόμενης σύμφωνα με το κοινοτικό δίκαιο σχετίζεται σημαντικά με τη δυνατότητα κυκλοφορίας και διαμονής. Στην πράξη, η βασική ελευθερία κυκλοφορίας συνιστά μια καθημερινή πραγματικότητα που απασχολεί τους πολίτες των κρατών μελών αλλά και τα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η Συνθήκη του Maastricht εισήγαγε την έννοια του ασύλου και της μετανάστευσης οδηγώντας στη Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997) μέσω της οποίας γίνεται προσπάθεια για οργανωμένη αντιμετώπιση του μεταναστευτικού ρεύματος με την κοινοτικοποίηση θεμάτων πολιτικού ασύλου, θεωρήσεις αδειών κτλ

σηματοδοτώντας συγχρόνως και το πέρασμα από την οικονομική στην πολιτική ένωση των χωρών μελών της Ε.Ε. (Goetschy, 1999)²⁸.

Το 1999 στο Tampere της Φιλανδίας η Ε.Ε υιοθετεί ορισμένες βασικές αρχές σε σχέση με τη μετανάστευση και τη δημιουργία κι ανάπτυξη σχέσεων συνεργασίας με τις χώρες προέλευσης του μεταναστευτικού δυναμικού. Τον Νοέμβριο του 2001 η Επιτροπή παρουσίασε την Ανακοίνωση «για μία Κοινή Πολιτική για την Παράνομη Μετανάστευση»¹⁵, η οποία αποτέλεσε και τη βάση για το Πρόγραμμα Δράσης που υιοθετήθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Laaken το 2001.

Τέλος, σημαντικό ρόλο στη θεσμοθέτηση της ελεύθερης μετακίνησης εργαζομένων έπαιξε και η στρατηγική της Λισσαβόνας. Οι στόχοι της Λισσαβόνας καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα, αναγνωρίζοντας τον αλληλένδετο χαρακτήρα των θεμάτων όπως η ανταγωνιστικότητα, οι τεχνολογικές αλλαγές, η απασχόληση, η κοινωνική δικαιοσύνη και η προστασία του περιβάλλοντος. Οι στόχοι της Λισσαβόνας βασίζονται στους παρακάτω έξι βασικούς άξονες:

- Υποστήριξη της επιχειρηματικότητας και των μικρών επιχειρήσεων.
- Ανάπτυξη μιας οικονομίας βασιζόμενης στη γνώση.
- Διασύνδεση της Ευρωπαϊκής Ένωσης μέσω δικτύων.
- Προσφορά περισσότερων και καλύτερων εργασιών.
- Ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και
- Εξασφάλιση μελλοντικής ευημερίας με ένα αειφόρο περιβάλλον.

4.2 Νομοθεσία

Η μετακίνηση εργαζομένων αποτελεί κομμάτι της Κοινής Αγοράς, που είναι το κύριο οικοδόμημα της Ευρωπαϊκής Κοινότητας και η πεμπτουσία της οικονομικής ολοκλήρωσης, και συμπληρώνεται από την ελεύθερη κυκλοφορία των αγαθών, των υπηρεσιών και των κεφαλαίων. Ειδικότερα, το Κοινοτικό Δίκαιο επιτάσσει την κατάργηση κάθε διάκρισης λόγω ιθαγένειας μεταξύ των εργαζομένων των κρατών-μελών όσον αφορά την απασχόληση, την αμοιβή και τους άλλους όρους εργασίας.

²⁸ Goetschy J., (1999), “The European employment strategy: Genesis and development”, European Journal on Industrial Relations, Vol. 5, No. 2, pp. 117-137.

Σήμερα οι κανόνες αυτοί έχουν αποτυπωθεί στις διατάξεις της Οδηγίας 2004/38²⁹, στην οποία παρατηρείται μια σαφής στροφή προς τη γενίκευση του δικαιώματος κυκλοφορίας και διαμονής, έτσι ώστε αυτό πλέον καλύπτει το σύνολο σχεδόν των πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και όχι μόνο τους κοινοτικούς εργαζομένους.

Το παράδειγμα της Ευρωπαϊκής Κοινότητας είναι χαρακτηριστικό. Οι λεγόμενοι “15” έχουν πολύ μεγάλη εμπειρία ως χώρες προέλευσης και ως χώρες υποδοχής, ενώ, όπως έχει ήδη σημειωθεί, η μετανάστευση, υπό την μορφή της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, συγκαταλέγεται μεταξύ των βασικών στοιχείων που οδήγησαν στην οικονομική ολοκλήρωση. Επειδή η Ευρωπαϊκή Ένωση είναι μια μεγάλη οικονομική δύναμη που προσφέρει πάρα πολλές ευκαιρίες για εργασία και απασχόληση, αποτελεί πόλο έλξης για τον πληθυσμό των περισσότερων κρατών του κόσμου. Για αυτόν το λόγο θεωρεί ότι νομιμοποιείται να καθορίζει από μόνη της το νομικό και διαδικαστικό πλαίσιο της μετανάστευσης που δέχεται από τρίτες χώρες. Και μάλιστα χωρίς να απαιτείται να λαμβάνει υπόψη της τα σχετικά κείμενα του ΟΗΕ ή του ΔΟΕ. Η μετανάστευση, σε αντίθεση με άλλες οικονομικού περιεχομένου διαδικασίες, εξακολουθεί να αποτελεί αντικείμενο κρατικού παρεμβατισμού. Για το λόγο αυτό, το διεθνές δίκαιο και η διεθνής κοινότητα, δρώντας κυρίως μέσω των διεθνών οργανισμών, πολύ δύσκολα θα μπορούσαν να αναμιχθούν σε ένα ζήτημα που ουσιαστικά αφορά την εσωτερική δικαιοδοσία των κρατών. Αυτό όμως δεν εμποδίζει την ενασχόλησή τους με τον μετανάστη ως άτομο, δηλαδή ως φορέα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, και την προστασία που θα πρέπει να απολαμβάνει στις χώρες προέλευσης, διέλευσης και υποδοχής. Δεδομένου δε ότι ο μετανάστης, στην περίπτωση των χωρών υποδοχής, διέπεται ολοκληρωτικά από το εσωτερικό τους δίκαιο χωρίς όμως να έχει στη διάθεσή του όλα τα μέσα άμυνας όπως οι ημεδαποί λόγω του δεσμού της υπηκοότητας, θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι η εφαρμογή των κανόνων του διεθνούς δικαίου σε αυτή την περίπτωση είναι επιβεβλημένη.

Βέβαια, με βάση τη λεγόμενη αρχή της παθητικής προσωπικότητας, η χώρα προέλευσης θα μπορούσε να προσφέρει ένα βαθμό προστασίας στους μετανάστες υπηκόους της σε περίπτωση που τα έννομα συμφέροντά τους βλάπτονται στη χώρα

²⁹ Οδηγία 2004/38/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 29ης Απριλίου 2004 σχετικά με το δικαίωμα των πολιτών της Ένωσης και των μελών των οικογενειών τους να κυκλοφορούν και να διαμένουν ελεύθερα στην επικράτεια των κρατών-μελών, Επίσημη Εφημερίδα L 158, 30.4.2004, σελ. 77

υποδοχής. Έτσι, το Διεθνές Δίκαιο καλείται να δημιουργήσει κανόνες προστασίας της διαδικασίας της μετανάστευσης, αλλά και της θέσης των μεταναστών, που θα έχουν γενική εφαρμογή, δηλαδή ανεξάρτητα του ζητήματος από ποιο κράτος προέρχεται ο μετανάστης και σε ποιο κράτος μεταβαίνει. Η συμμετοχή της οικογένειας στη διαδικασία της μετανάστευσης αντικατοπτρίζει μια κοινωνική ανάγκη και ενεργεί θετικά στην ενσωμάτωσή του μετανάστη στον κοινωνικό ιστό της χώρας υποδοχής.

Προκειμένου να διασφαλίσει την κινητικότητα των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ο κανονισμός 1612/68 βασίζεται στη γενική αρχή της κατάργησης κάθε διάκρισης, άμεσης ή έμμεσης, λόγω ιθαγένειας μεταξύ των εργαζομένων των κρατών μελών, όσον αφορά την απασχόληση, την αμοιβή και τους άλλους όρους εργασίας, την πρόσβαση στην κατοικία καθώς και το δικαίωμα του εργαζομένου στην οικογενειακή επανένωση. Επιπλέον, προβλέπει την καθιέρωση μηχανισμού για τη θέση σε επαφή της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών που συνεργάζονται σε ευρωπαϊκό επίπεδο³⁰.

Ο κανονισμός παρέχει αρχικά σε κάθε υπήκοο κράτους μέλους το δικαίωμα να αναλαμβάνει μισθωτή δραστηριότητα και να την ασκεί στην επικράτεια άλλου κράτους μέλους, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία που ισχύει για τους ημεδαπούς εργαζόμενους³¹. Το δικαίωμα αυτό αναγνωρίζεται αδιακρίτως στους «μόνιμους», εποχιακούς, μεθοριακούς εργαζομένους ή σ' εκείνους που ασκούν τη δραστηριότητά τους επ' ευκαιρία παροχής υπηρεσιών.

Ο εργαζόμενος δικαιούται να απολαμβάνει στην επικράτεια άλλου κράτους-μέλους την ίδια προτεραιότητα για την πρόσληψη στις διαθέσιμες θέσεις εργασίας που δικαιούνται και οι υπήκοοι του κράτους αυτού. Επίσης, λαμβάνει την ίδια βοήθεια που παρέχουν τα γραφεία εύρεσης εργασίας στους υπηκόους τους που αναζητούν εργασία. Η πρόσληψή του δεν πρέπει να εξαρτάται από ιατρικά, επαγγελματικά ή άλλα κριτήρια που συνιστούν διάκριση λόγω ιθαγένειας.

Ο κανονισμός απαγορεύει κάθε είδους διάκριση σε βάρος εργαζομένου που είναι υπήκοος κράτους μέλους στην επικράτεια των άλλων κρατών μελών λόγω της

³⁰ Κανονισμός (ΕΟΚ) αριθ. 1612/68 περί της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων στο εσωτερικό της Κοινότητας.

³¹ Από την ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Διαθέσιμο στο URL: http://europa.eu/legislation_summaries/internal_market/living_and_working_in_the_internal_market/123013a_el.htm

ιθαγενείας του, ως προς τους όρους απασχόλησης και εργασίας ενώ θα πρέπει να απολαμβάνει τα ίδια κοινωνικά και φορολογικά πλεονεκτήματα με τους ημεδαπούς εργαζόμενους.

Η οδηγία 2004/38/EK θεσπίζει την ευρωπαϊκή ιθαγένεια ως βασική κατάσταση των υπηκόων των κρατών μελών κατά την άσκηση του ελεύθερου δικαιώματος κυκλοφορίας και διαμονής στο έδαφος της Ένωσης. Στο παρελθόν, διάφορες κοινοτικές νομοθετικές πράξεις αντιμετώπιζαν ως ξεχωριστές περιπτώσεις τους μισθωτούς, τους μη μισθωτούς, τους σπουδαστές και άλλα μη απασχολούμενα άτομα.

Κατά τις διευρύνσεις του 2004 και του 2007 οι πράξεις προσχώρησης προβλέπουν παρεκκλίσεις από τον κανονισμό (ΕΟΚ) αριθ. 1612/68. Τα παλιά κράτη μέλη της ΕΕ μπορούν να περιορίζουν την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων από τα νέα κράτη μέλη για μια μεταβατική περίοδο που δεν μπορεί να υπερβαίνει τα επτά έτη.

Η ρήτρα διασφάλισης επιτρέπει σε ένα κράτος μέλος, το οποίο έχει αποφασίσει να μην εφαρμόζει περιοριστικά μέτρα και να επιτρέπει την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, να ζητήσει από την Επιτροπή την άδεια να επιβάλει νέους περιορισμούς εάν η αγορά εργασίας του απειλείται ή αντιμετωπίζει σοβαρά προβλήματα. Έχει προβλεφθεί ότι η Μάλτα μπορεί να επιβάλει περιορισμούς δεδομένου του μεγέθους της αγοράς εργασίας της.

Πρέπει, εξάλλου, να τηρείται ο κανόνας της προτίμησης βάσει του οποίου όταν προτείνεται μια θέση απασχόλησης σε έναν αλλοδαπό, οι υπήκοοι των κρατών μελών θα έχουν προτεραιότητα έναντι των υπηκόων τρίτων χωρών.

4.3 Κοινωνική ασφάλιση

Όταν κάποιος ευρωπαίος εργαζόμενος μετακινείται σε μια άλλη χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, θα πρέπει να απολαμβάνει το δικαίωμα της κοινωνικής ασφάλισης. Σε περίπτωση διαφωνίας, όμως υπήρξε συζήτηση για το δικαστήριο που είναι αρμόδιο για την εξέταση της περίπτωσης.

Πρωταρχική ενέργεια κάθε εθνικής διοίκησης, κατά την αντιμετώπιση μιας συγκεκριμένης ασφαλιστικής περίπτωσης, είναι, να εξετάζει, εάν μία κατάσταση συνιστά “κοινοτική” ή καθαρά “εθνική” περίπτωση. Η εξέταση αυτή είναι

καθοριστική για την εν συνεχεία κρίση-τοποθέτησή της επί του ανακύψαντος θέματος και τη διοικητική πορεία διευθέτησης κάθε ζητήματος, το οποίο εμφανίζεται στα πλαίσια διεκπεραίωσης της ασφαλιστικής περίπτωσης.

Σύμφωνα με πάγια νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (στο εξής Δικαστήριο ή ΔΕΚ), επίκληση του κοινοτικού δικαίου στον τομέα της κοινωνικής ασφάλειας, είτε του πρωτογενούς (της Συνθήκης ΕΚ) είτε του παραγώγου (των Κανονισμών (ΕΟΚ) 1408/71 και 574/72), επιβάλλεται να γίνεται σε κάθε περίπτωση, κατά την οποία υφίσταται πραγματική ή δυνάμει διακίνηση προσώπου εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή γενικότερα του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου ή της Ελβετίας, δηλαδή οσάκις η κατάσταση ενός προσώπου εμφανίζει έστω και ένα ουσιώδες στοιχείο σύνδεσης με άλλο κράτος μέλος.

Επίσης, θα πρέπει να τονισθεί, ότι δυνάμει του άρθρου 249 ΕΚ, οι Κανονισμοί, τους οποίους εκδίδουν τα Όργανα της Κοινότητας, είναι δεσμευτικοί προς όλα τα μέρη τους, ισχύουν άμεσα σε κάθε κράτος-μέλος (από την ημέρα της δημοσίευσής τους στην Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και όχι μετά από κυρωτικό νόμο) και υπερισχύουν του εθνικού δικαίου.

Τέτοιους Κανονισμούς συνιστούν οι Κανονισμοί (ΕΟΚ) 1408/71³² και 574/72³³ για τον συντονισμό των εθνικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλειας κατά τη διακίνηση των εργαζομένων εντός της Κοινότητας.

Δεδομένου ότι η έννοια του “εργαζόμενου” στα πλαίσια του παραγώγου κοινοτικού δικαίου (Κανονισμός 1408/71) έχει ευρύ περιεχόμενο, καλύπτει κάθε πρόσωπο, το οποίο, ασχέτως του αν ασκεί επαγγελματική δραστηριότητα, έχει την ιδιότητα του ασφαλισμένου βάσει της νομοθεσίας κοινωνικής ασφάλειας ενός ή περισσότερων κρατών μελών. Επομένως, και οι δικαιούχοι σύνταξης βάσει της νομοθεσίας ενός ή περισσότερων κρατών μελών, έστω και αν δεν ασκούν επαγγελματική δραστηριότητα, εμπίπτουν, λόγω της υπαγωγής τους σε σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.

³² Κανονισμός (ΕΟΚ) αριθ. 1408/71, ενοποιημένη έκδοση της 28.04.2006. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/el/consleg/1971/R/01971R1408-20060428-el.pdf>.

³³ Κανονισμός (ΕΟΚ) αριθ. 574/72, του Συμβουλίου, της 21.03.1972, περί του τρόπου εφαρμογής του κανονισμού (ΕΟΚ) αριθ. 1408/71, περί εφαρμογής των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης στους μισθωτούς, στους μη μισθωτούς και στα μέλη των οικογενειών τους που διακινούνται εντός της Κοινότητας, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τεύχος ΕΕ L 28, της 30.01.1997: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/el/consleg/1972/R/01972R0574-20060228-el.pdf>.

4.4 Δικαιώματα

Οι Οδηγίες και Κανονισμοί που θα παραθέσουμε αφορούν κυρίως μετανάστες που προέρχονται κατά κύριο λόγο από ευρωπαϊκές χώρες – σήμερα κράτη-μέλη της Ε.Ε. Το γεγονός αυτό οφείλεται στην ιστορία της ευρωπαϊκής μετανάστευσης, αφού κύριες χώρες προέλευσης των μεταναστών υπήρξαν για περισσότερο από δύο δεκαετίες αυτές της νότιας Ευρώπης (κυρίως Πορτογαλία, Ιταλία, Ελλάδα). Πρόκειται για³⁴:

- τον Κανονισμό 1612/68 της 15ης Οκτωβρίου 1968, που αφορά την ελεύθερη μετακίνηση των εργαζομένων στο εσωτερικό της Κοινότητας, την Οδηγία 68/360 της ίδιας ημερομηνίας, σχετική με την άρση των περιορισμών που αφορούν τη μετακίνηση και τη διαμονή των εργαζομένων των κρατών-μελών, καθώς και της οικογένειάς τους, στο εσωτερικό της Κοινότητας,

- τον Κανονισμό 1251/70 της 29ης Ιουνίου 1970, που αφορά το δικαίωμα των εργαζομένων να παραμένουν στο έδαφος ενός κράτους-μέλους εφόσον έχουν εργαστεί στο παρελθόν σε αυτό,

- την Οδηγία 73/148 της 21ης Μαΐου 1973, σχετική με την άρση των περιορισμών που αφορούν τη μετακίνηση και τη διαμονή υπηκόων των κρατών-μελών στο εσωτερικό της Κοινότητας στους τομείς διαμονής και παροχής υπηρεσιών,

- την Οδηγία 75/34 της 17ης Δεκεμβρίου 1974, που αφορά το δικαίωμα των υπηκόων ενός κράτους-μέλους να παραμένουν στο έδαφος ενός άλλου κράτους-μέλους, εφόσον έχουν ασκήσει μια αμίσθωτη απασχόληση στο παρελθόν σε αυτό,

- την Οδηγία 90/365 της 28ης Ιουνίου 1990, που αφορά το δικαίωμα διαμονής των μισθωτών και μη μισθωτών εργαζομένων που έχουν πάψει να ασκούν την επαγγελματική τους δραστηριότητα.

Στη συνέχεια παραθέτουμε τις Συνθήκες που θεσπίζουν δικαιώματα για τους εργαζόμενους που μετακινούνται στο εσωτερικό της Ευρωπαϊκής Ένωσης:

Συνθήκη του Amsterdam (2-10-1997, σε ισχύ από 1-5-1999)

Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Κοινότητα, που υπέγραψαν μεταξύ τους τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με στόχο, μεταξύ άλλων, να επιτρέπεται «η ελεύθερη μετακίνηση και η ζωή με ασφάλεια» μέσα στον ευρωπαϊκό χώρο. Η

³⁴ VPRC, “Η μεταναστευτική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κύριες συνθήκες, διατάξεις και οδηγίες”

λεγόμενη συνθήκη του Άμστερνταμ υπάγει τη μεταναστευτική πολιτική στην αρμοδιότητα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και πιο συγκεκριμένα, θεσπίζει μέτρα περί μετανάστευσης.

Συμβούλιο του Tampere, 15-16 Οκτωβρίου 1999

Τα συμπεράσματά του Συμβουλίου του Tampere επέτρεψαν στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή να σχεδιάσει μια σειρά από Οδηγίες, με στόχο την εναρμόνιση της ευρωπαϊκής πολιτικής, τόσο στον τομέα της μετανάστευσης, όσο και σε αυτόν των προσφύγων και αιτούντων άσυλο. Έτσι, θεμελιώθηκαν οι προτάσεις για κοινό νομοθετικό πλαίσιο σχετικά με της υπηκόους τρίτων χωρών που είχε ορίσει η συνθήκη του Άμστερνταμ.

Συνθήκη της Νίκαιας (26-2-2001, σε ισχύ από 1-2-2003)

Με τη Συνθήκη της Νίκαιας διακηρύσσεται ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο οποίος αφορά κυρίως υπηκόους των κρατών-μελών. Ωστόσο, στο άρθρο 15 περί της «ελευθερίας του επαγγέλματος και το δικαίωμα στην εργασία», η παράγραφος 3, η οποία αναφέρεται στους υπηκόους τρίτων χωρών, αναφέρει ότι: «όσοι έχουν άδεια να εργάζονται στο έδαφος των κρατών-μελών δικαιούνται συνθηκών εργασίας αντίστοιχων με εκείνες που απολαμβάνουν οι πολίτες της Ένωσης».

Σε ο,τι αφορά τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια για τη διαμονή, μικρής ή μακρότερης διάρκειας, τα μέτρα που υιοθετούνται, τόσο για τη νόμιμη προσωρινή παραμονή (βίζα Schengen), όσο και για τους αλλοδαπούς επί μακρόν διαμένοντες και γι' αυτούς που υπόκεινται στο καθεστώς της οικογενειακής επανένωσης, ορίζονται κοινές προϋποθέσεις και περιοριστικοί όροι, που, όπως αποδεικνύεται, έρχονται συχνά σε αντίθεση με τα διεθνή κείμενα σε ο,τι αφορά βασικά δικαιώματα (όπως είναι το δικαίωμα στην οικογενειακή ζωή ή τα δικαιώματα του παιδιού), περιορίζουν ή και απαγορεύουν το δικαίωμα στη μετακίνηση των αλλοδαπών τρίτων χωρών εντός του χώρου Schengen, δημιουργώντας μια έντονη διαχωριστική γραμμή μεταξύ των Ευρωπαίων και των μη Ευρωπαίων πολιτών.

4.5 Διευρύνσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η διεύρυνση της ΕΕ το 2004 και το 2007 αύξησε και τις ευκαιρίες για τους εργαζομένους να βρουν μια εργασία, και για τους εργοδότες να βρουν εργαζομένους. Τα περισσότερα από τα 15 κράτη μέλη της ΕΕ έχουν άρει ή έχουν διευκολύνει τους περιορισμούς που εφάρμοζαν για τους πολίτες από οκτώ κράτη μέλη που προσχώρησαν στην ΕΕ το 2004, δημιουργώντας ένα μεγάλο πιθανό εργατικό δυναμικό για να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις της γήρανσης και της παγκοσμιοποίησης.

Οι διευρύνσεις επηρεάζουν την αγορά εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση μέσω τριών κύριων καναλιών, το εμπόριο, τις Άμεσες Ξένες Επενδύσεις και τη μετανάστευση. Οι Boeri και Brucker (2001) θεωρούν ότι δεν επιτυγχάνεται η ισότητα στις τιμές των παραγωγικών συντελεστών, ενώ και η επίδραση της μετακίνησης των εργαζομένων στους μισθούς και την απασχόληση είναι μικρής έκτασης³⁵.

Κατά τις διευρύνσεις του 2004 και του 2007, οι πράξεις προσχώρησης προβλέπουν παρεκκλίσεις από τον κανονισμό (ΕΟΚ) αριθ. 1612/68. Τα παλιά κράτη μέλη της ΕΕ μπορούν να περιορίζουν την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων από τα νέα κράτη μέλη για μια μεταβατική περίοδο που δεν μπορεί να υπερβαίνει τα επτά έτη.

Οι περιορισμοί αυτοί είχαν συνέπειες στις νεοεισερχόμενες χώρες. Η Έκθεση COM(2006)48³⁶ δείχνει ότι οι ροές εργαζομένων από τα κράτη- μέλη για τα οποία έχει προβλεφθεί μεταβατικό καθεστώς ήταν λιγότερο σημαντικές από όσο αναμενόταν. Επιπλέον, στις χώρες οι οποίες δεν επέβαλαν περιορισμούς μετά τον Μάιο του 2004 σημειώθηκε σημαντική οικονομική ανάπτυξη, μείωση της ανεργίας και αύξηση της απασχόλησης ενώ οι άλλες αντιμετώπισαν υψηλότερα ποσοστά αδήλωτης εργασίας και πλασματικής αυτοαπασχόλησης. Σύμφωνα με την έκθεση, οι μεταναστευτικές ροές δεν μπορούν να ρυθμιστούν με εθνικούς περιορισμούς, αλλά εξαρτώνται κυρίως από παράγοντες που συνδέονται με τους όρους της προσφοράς και της ζήτησης.

³⁵ Boeri T., Brucker, H., (2001), "Eastern enlargement and EU- labor markets: Perceptions, challenges and opportunities", IZA, Discussion Paper No., 256.

³⁶ Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: [http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0048:FIN:FR:HTML)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0048:FIN:FR:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0048:FIN:FR:HTML)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Κίνητρα από την Ευρωπαϊκή Ένωση

5.1 Εισαγωγικά

Η ελευθερία των εργαζομένων εξυπηρετεί καταρχήν την προώθηση της ευρωπαϊκής ιδέας, σκοπός που επιτυγχάνεται με την ανταλλαγή εργατικού δυναμικού ανάμεσα σε χώρες που διαθέτουν και σε αυτές που έχουν ανάγκη (Ευστράτογλου, 1994)³⁷. Έτσι, η ευρωπαϊκή κοινότητα προωθεί δέσμη μέτρων όπως τη συνεργασία μεταξύ των εθνικών φορέων απασχόλησης και την Επιτροπή, και την ίδρυση ευρωπαϊκού δικτύου ενημέρωσης σχετικά με την απασχόληση και την κινητικότητα των εργαζομένων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί το πρόγραμμα EURES. Βήματα φαίνεται να γίνονται και προς την κατεύθυνση της εξομοίωσης της επαγγελματικής κατάρτισης και της αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων ανάμεσα στους εργαζόμενους των κρατών μελών.

Ένα από τα σημαντικότερα επιτεύγματα της Ένωσης είναι ότι εξασφαλίζει στους πολίτες της το δικαίωμα να ζουν και να εργάζονται σε οποιαδήποτε χώρα της ΕΕ, χωρίς να χάνουν τα δικαιώματα κοινωνικής ασφάλισης και υγειονομικής περίθαλψης. Η Ευρωπαϊκή Ένωση ενθαρρύνει την κινητικότητα των εργαζομένων λόγω των πλεονεκτημάτων της όσον αφορά την ανάπτυξη της προσωπικότητας και την επαγγελματική εξέλιξη των ατόμων, αλλά και για τη συμβολή της στην αντιστοίχιση της ζήτησης με την προσφορά δεξιοτήτων. Για να διευκολύνουν την κινητικότητα των εργαζομένων, οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης όλων των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης δημοσιεύουν κενές θέσεις εργασίας στον δικτυακό τόπο της Eures, μιας υπηρεσίας ενιαίας εξυπηρέτησης στην οποία δημοσιεύονται πάνω από ένα εκατομμύριο κενές θέσεις εργασίας³⁸.

Οι διακινούμενοι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα για τις ίδιες κοινωνικές και φορολογικές παροχές που ισχύουν και για τους ημεδαπούς εργαζόμενους στο κράτος μέλος υποδοχής. Σύμφωνα με τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου, οι κοινωνικές παροχές καλύπτουν όλα τα ευεργετήματα τα οποία, ανεξαρτήτως του αν

³⁷ Ευστρατόγλου Κ.Β., (1994), «Ελεύθερη διακίνηση εργαζομένων στην Κοινότητα και η πολιτική απασχόλησης στην Ελλάδα» ΚΕΠΕ, Αθήνα.

³⁸ Από την ιστοσελίδα: http://europa.eu/pol/socio/index_el.htm

συνδέονται με ορισμένη σύμβαση εργασίας, χορηγούνται γενικά στους ημεδαπούς εργαζομένους, κυρίως λόγω του αντικειμενικού καθεστώτος τους ως εργαζομένων ή απλώς και μόνο λόγω της διαμονής τους εντός της εθνικής επικρατείας. Η επέκταση των παροχών στους εργαζομένους που είναι υπήκοοι άλλων κρατών μελών φαίνεται ότι διευκολύνει την κινητικότητα και την ενσωμάτωση των εργαζομένων στο κράτος μέλος υποδοχής (όπως μειωμένα εισιτήρια στα μέσα μαζικής μεταφοράς για τους πολύτεκνους, επιδόματα τέκνων, εξασφάλιση ελάχιστου εισοδήματος διαβίωσης)³⁹.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ξεκινώντας από τη διαπίστωση ότι η κινητικότητα είναι αναγκαία για να μπορεί η Ευρώπη να είναι ανταγωνιστική στο στίβο της παγκόσμιας οικονομίας, για να μπορούν να αντιμετωπιστούν οι ανάγκες της γηράσκουσας κοινωνίας και να μπορεί να λειτουργήσει αποτελεσματικά η ενιαία αγορά, προβάλλει ένα σχέδιο δράσης με τέσσερις βασικούς άξονες: τη βελτίωση των υφιστάμενων νομοθεσιών στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης, την άρση των διοικητικών εμποδίων, την ενίσχυση του EURES και την ευαισθητοποίηση των Ευρωπαίων για τη δυνατότητά τους να εργαστούν στο εξωτερικό. Για την Επιτροπή, η κινητικότητα των εργαζομένων μπορεί να αποτελεί στοιχείο καίριας σημασίας για την υλοποίηση των στόχων της στρατηγικής της Λισσαβόνας, για την υλοποίηση των απαιτήσεων της ελεύθερης και ενιαίας αγοράς, πρέπει να αποτελεί στοιχείο τουλάχιστον και της δίκαιης αγοράς. Για να επιτευχθεί αυτό πρέπει οι ευρύτερες πολιτικές να διασφαλίζουν και τα συμφέροντα των εργαζομένων, αλλιώς όση ενημέρωση κι αν γίνει μέσα από ευρωπαϊκές εξαγγελίες οι πολίτες δεν πρόκειται να «κινηθούν».

5.2 Κίνητρα

Η επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό έχει καθοριστική σημασία για τη στρατηγική απασχόλησης και ανάπτυξης. Βασικός μηχανισμός σε αυτόν τον τομέα είναι το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο το οποίο, το διάστημα 2007-2013, διέθεσε 77 δισ. ευρώ για την βελτίωση της πρόσβασης στην απασχόληση, την αύξηση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων και την ανάπτυξη του αναγκαίου θεσμικού πλαισίου σε μειονεκτούσες περιοχές. Επίσης, το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση διαθέτει κάθε χρόνο 500 εκατ. ευρώ

³⁹ Από την ιστοσελίδα: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=466&langId=el>

για την παροχή εξατομικευμένης στήριξης σε εργαζομένους που χάνουν τη δουλειά τους εξαιτίας της ελευθέρωσης του παγκόσμιου εμπορίου και της ενίσχυσης του ανταγωνισμού. Στη σημερινή συγκυρία, το Ταμείο αυτό θα βοηθήσει τους εργαζομένους που απολύθηκαν εξαιτίας της χρηματοπιστωτικής κρίσης να αποκτήσουν νέες δεξιότητες και να βρουν δουλειά.

Η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων σημαίνει την ανεμπόδιστη κίνηση από κράτος μέλος σε κράτος μέλος προς τον σκοπό της αναζήτησεως ή ευρέσεως εργασίας. Η εν λόγω ελευθερία περιλαμβάνει τα κάτωθι σκέλη:

A) Η Αρχή της Ίσης Μεταχείρισης περιλαμβάνει την απαγόρευση κάθε διάκρισης λόγω ιθαγένειας, όχι μόνο προφανούς αλλά και συγκεκαλυμμένης και αξιώνει:

i) Ίση μεταχείριση κατά την πρόσβαση στην εργασία (Άρθρα 1-6 Καν.1612/68), και

ii) Ίση μεταχείριση κατά την άσκηση της εργασίας (Άρθρα 7-10 Καν.1612/68) Απαγορεύεται οποιοσδήποτε αριθμητικός και ποσοστιαίος περιορισμός εργαζομένων και διάκριση ως προς την αμοιβή, την καταγγελία της σύμβασης εργασίας και την επαγγελματική αποκατάσταση, κοινωνικές και φορολογικές παροχές, το δικαίωμα επαγγελματικής εκπαίδευσεως και το δικαίωμα ιδιοκτησίας επί της κατοικίας.

B) Το Δικαίωμα Πρόσβασης στην εργασία περιλαμβάνει:

- το δικαίωμα διακίνησης (που ισχύει για το σκοπό αποδοχής προσφοράς εργασίας και είναι αναγκαία προϋπόθεση για την κατοχύρωση της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων)
- το Δικαίωμα Διαμονής (αρκεί σκοπός της να είναι η αναζήτηση και ανάληψη εργασίας). Σύμφωνα με την Οδηγία 68/360/ΕΟΚ, η άδεια διαμονής εξυπηρετεί μόνο την απόδειξη του δικαιώματος που απορρέει από τη Συνθήκη και δεν θα μπορούσε σε καμία περίπτωση να έχει συστατική ενέργεια. Μπορεί να ζητηθεί υπ' αυτές τις συνθήκες η απόδειξη της ταυτότητας του εργαζομένου και δήλωση πρόσληψης του εργοδότη/ πιστοποιητικό εργασίας. Το πιστοποιητικό πρέπει να χορηγείται για πέντε έτη και για ολόκληρη την επικράτεια (με την εξαίρεση όσων εργάζονταν για βραχεία χρονική περίοδο, από 3 μήνες έως ένα έτος) και να μην αφαιρείται αν

ο εργαζόμενος καθίστατο προσωρινά άνεργος ή ανίκανος προς εργασία ακούσια.

- Το Δικαίωμα της Ίσης μεταχείρισης κατά τη αναζήτηση. Ο Κανονισμός 1612/68/ΕΟΚ επιτρέπει μόνο να ζητούνται επαρκείς γλωσσικές γνώσεις, αν αυτό είναι αναγκαίο για την κατάληψη συγκεκριμένης θέσης και προκύπτει από τη φύση της θέσης αυτής.

- Το Δικαίωμα Αναγνώρισης διπλωμάτων

Γ) Το Δικαίωμα Άσκησης Απασχόλησης περιλαμβάνει:

- Αρχή ίσης μεταχείρισης και φορολογικά πλεονεκτήματα, αφού σύμφωνα με τον Κανονισμό 1612/68/ΕΟΚ, οι εργαζόμενοι από άλλα κράτη μέλη πρέπει να έχουν ίδια κοινωνικά και φορολογικά πλεονεκτήματα με ημεδαπούς.

- Κοινωνικά πλεονεκτήματα, αφού ο Κανονισμός 1612/68/ΕΟΚ και η Νομολογία του ΔΕΚ): Παντός είδους πλεονεκτήματα που το κράτος παρέχει σε ημεδαπό εργαζόμενο είτε με αναφορά σε σύμβαση εργασίας, είτε λόγω αντικειμενικής ιδιότητας του ως εργαζομένου, είτε λόγω τόπου κατοικίας.

- Πρέπει να επεκτείνονται και σε εργαζόμενους στο κράτος υποδοχής υπηκόους άλλων κρατών μελών, έτσι ώστε να ευνοηθεί η κινητικότητα των εργαζομένων.

- Επαγγελματική εκπαίδευση. Το Άρθρο 7 παρ.3 Καν.1612/68/ΕΟΚ δίνει το δικαίωμα στον κοινοτικό αλλοδαπό να φοιτά σε επαγγελματικές σχολές και κέντρα επαναπροσαρμογής-επανεκπαίδευσης στο κράτος υποδοχής

- Συνδικαλιστικά δικαιώματα, από το άρθρο 8 του Καν.1612/68/ΕΟΚ

Δ) Το Δικαίωμα Παραμονής είναι το δικαίωμα να παραμένει ο εργαζόμενος στο κράτος υποδοχής και μετά το πέρας της επαγγελματικής απασχόλησης (Κανονισμός 1251/70/ΕΟΚ και Οδηγία 72/194/ΕΟΚ)

Ε) Σε ό, τι αφορά τα Δικαιώματα των μελών της οικογένειας του εργαζομένου, ο Καν.1612/68/ΕΟΚ καθιερώνει:

- Δικαιώματα συζύγου, κατιόντων (μέχρι 21 ετών) και ανιόντων εργαζομένου κοινοτικού αλλοδαπού που διατρέφονται απ' αυτόν να διαμένουν στο κράτος μέλος υποδοχής, στην κατοικία του ή εκτός αυτής.
- Δικαίωμα άσκησης εξαρτημένης εργασίας από σύζυγο και τέκνα εργαζόμενου κοινοτικού αλλοδαπού.
- Δικαίωμα σε γενική και επαγγελματική εκπαίδευση.

5.3 Το πρόγραμμα EURES

Το Eures είναι η ευρωπαϊκή δικτυακή πύλη για την επαγγελματική κινητικότητα. Ιδρύθηκε το 1993 ως ένα δίκτυο σύνδεσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με τις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης των χωρών που συμμετέχουν σε αυτό⁴⁰. Σήμερα μέσω της δικτυακής πύλης προσφέρονται άμεσα σε όλους τους Ευρωπαίους πολίτες πληροφορίες –και μάλιστα στη μητρική τους γλώσσα-, για το σύνολο των κενών θέσεων εργασίας που έχουν αναγγελθεί από τις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης.

Το δίκτυο EURES —European Employment Services (ευρωπαϊκές υπηρεσίες απασχόλησης)— είναι ένα δίκτυο συνεργασίας που διαμορφώθηκε για να διευκολύνει την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων μέσα στον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο. Η ελευθερία της διαβίωσης και εργασίας στο εξωτερικό αποτελεί ένα από τα βασικά δικαιώματα των ευρωπαίων πολιτών που προβλέπονται τόσο στη συνθήκη της Ρώμης όσο και στη συνθήκη προσχώρησης της Τσεχικής Δημοκρατίας, της Εσθονίας, της Κύπρου, της Λεττονίας, της Λιθουανίας, της Ουγγαρίας, της Μάλτας, της Πολωνίας, της Σλοβενίας και της Σλοβακίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Το δίκτυο EURES προάγει τη γεωγραφική και επαγγελματική κινητικότητα με το να ενημερώνει και να παρέχει συμβουλές και βοήθεια στους ευρωπαίους πολίτες που επιθυμούν να εργαστούν σε άλλη χώρα, αλλά και στους εργοδότες που επιθυμούν να προσλάβουν εργαζόμενους από το εξωτερικό.

⁴⁰ Από την ιστοσελίδα του ΟΑΕΔ: http://portal.oaed.gr/portal/page/portal/OAED/Asaxolisi_stin_EE

Το δίκτυο φέρνει σε επαφή τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης όλων των κρατών μελών του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου με άλλους περιφερειακούς και εθνικούς οργανισμούς που ασχολούνται με θέματα απασχόλησης, όπως είναι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι εργοδοτικές οργανώσεις και οι τοπικές και περιφερειακές αρχές. Αρμόδια για το συντονισμό του δικτύου είναι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Μέσω του Eures εκτός των πληροφοριών, παρέχεται και βοήθεια για την επίλυση των προβλημάτων που μπορεί να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενοι σε σχέση με τις διασυνοριακές μετακινήσεις τους, τα οποία συνήθως αφορούν τις διαφορετικές εθνικές πρακτικές που εφαρμόζονται και νομικά συστήματα που ισχύουν στις χώρες του δικτύου. Οι εργαζόμενοι μπορεί για παράδειγμα να αντιμετωπίζουν διοικητικά, νομικά ή φορολογικά εμπόδια στην κινητικότητα σε καθημερινή βάση και στην αντιμετώπισή τους έρχεται να συνδράμει το Eures.

Όλοι οι εργοδότες στο εσωτερικό του EOX μπορούν να καταχωρούν τις κενές θέσεις εργασίας τους στη σχετική βάση δεδομένων του δικτύου EURES και έτσι να αποκτούν πρόσβαση στα άτομα που ζητούν εργασία και από τα 28 κράτη-μέλη. Όσοι ζητούν εργασία μπορούν να συμβουλευθούν απευθείας τις κενές θέσεις στην ηλεκτρονική βάση δεδομένων του δικτύου EURES, ή πάλι μπορούν να απευθυνθούν στις κατά τόπους δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, οι οποίες συνήθως ενσωματώνουν τις κενές θέσεις εργασίας του EURES στους δικούς τους σχετικούς καταλόγους. Στη βάση δεδομένων για τις θέσεις εργασίας υπάρχουν κυριολεκτικά χιλιάδες κενές θέσεις ανά πάσα στιγμή και ο αριθμός τους αυξάνεται σταθερά.

Όσοι ζητούν εργασία μπορούν επίσης να καταχωρίσουν ηλεκτρονικά τα βιογραφικά τους σημειώματα στη σχετική βάση δεδομένων, όπου θα είναι διαθέσιμα για αναζήτηση. Οι εργοδότες μπορούν να συμβουλευθούν τη βάση δεδομένων για να αναζητήσουν τους μελλοντικούς εργαζομένους τους και μπορούν να έρθουν απευθείας σε επαφή με τους υποψήφιους που διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα, χωρίς τη διαμεσολάβηση τρίτου.

5.4 Τάσεις στις μετακίνηση εργαζομένων

Η κοινωνικοοικονομική εξαθλίωση, είναι ο πιο σημαντικός λόγος μετανάστευσης, σε συνδυασμό με τη μεγάλη ανεργία στις χώρες προέλευσης. Όσο μεγαλώνουν οι κοινωνικοοικονομικές ανισότητες μεταξύ των χωρών, εντείνονται οι δημογραφικές πιέσεις και οι πολιτικοί θεσμοί γίνονται ασταθείς και καταπιεστικοί, τόσο οι πληθυσμοί θα επιδιώκουν καλύτερο μέλλον σε άλλη χώρα, προσδοκώντας την εύρεση εργασίας και τη βελτίωση του βιοτικού τους επιπέδου αν όχι την επιβίωσή τους.

Η ένταξη των νέων κρατών - μελών στην ΕΕ -της Πολωνίας, Τσεχίας, Ουγγαρίας, Σλοβακίας, Σλοβενίας, Λιθουανίας, Εσθονίας, Λετονίας, Κύπρου και Μάλτας και έπειτα της Ρουμανίας και της Βουλγαρίας- επηρέασε την κινητικότητα εργαζομένων στο εσωτερικό της Ευρώπης. Με την ένταξη των νέων χωρών οι υπήκοοι τους απέκτησαν το δικαίωμα της ελευθερίας μετακίνησης και εγκατάστασης εντός της Ε.Ε.

Την περίοδο 2000 – 2001 18,7 εκατομμύρια μετανάστες ήταν στις 15 χώρες της Ε.Ε. Στις αρχές του 2004 τα 34 – 47 εκατομμύρια από τα 455 εκατομμύρια που έχει η Ευρώπη των 25, ήταν μετανάστες. Αποτελούσαν το 8% του συνολικού πληθυσμού της Ευρώπης. Σύμφωνα με τα στοιχεία του OECD / SOPEMI (2004) η μεγαλύτερη μεταναστευτική ροή το 2003 ήταν στη Γερμανία, στο Ηνωμένο Βασίλειο και στην Ιταλία.

Το 2006⁴¹ εισήλθαν στην Ευρωπαϊκή Ένωση 3,5 εκατομμύρια άνθρωποι, οι περισσότεροι από τους οποίους (1,8 εκατ.) προήλθαν από χώρες εκτός της Ένωσης. Από τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, περισσότερο μετακινήθηκαν οι Πολωνοί και οι Ρουμάνοι. Και πάλι το μεγαλύτερο ποσοστό μεταναστών κατευθύνθηκαν προς τη Γερμανία, την Ισπανία και το Ηνωμένο Βασίλειο.

Σύμφωνα με τη Eurostat⁴², το 2008, περίπου 3,8 εκατομμύρια άτομα εγκαταστάθηκαν σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και τουλάχιστον 2,3 εκατομμύρια από αυτούς προήλθαν από άλλα κράτη της Ένωσης. Η χώρα που δέχτηκε τους περισσότερους μετανάστες το 2008 ήταν η Ισπανία (726,000), και

⁴¹ Herm, A., (2008), “Recent migration trends: Citizens of EU-27 Member States become ever more mobile while EU remains attractive to non-EU citizens”, Eurostat, Statistics in focus, 98/2008.

⁴²

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics

ακολουθούν η Γερμανία (682,000) το Ηνωμένο Βασίλειο (590,000) και η Ιταλία (535,000). Επιπλέον, η Γερμανία ήταν η χώρα από την οποία μετακινήθηκαν περισσότεροι εργαζόμενοι (738,000) και ακολούθησαν το Ηνωμένο Βασίλειο (427,000) και η Ισπανία (266,000). Σημαντικό ήταν ακόμη και το ποσοστό των εργαζομένων που μετακινήθηκαν από τη Ρουμανία και την Πολωνία.

Σύμφωνα με τον Μπάγκαβο⁴³ (2003) το φαινόμενο της μεταναστευτικής εισροής διευρύνεται για το σύνολο των χωρών της Ε.Ε. Ο ρόλος της μετανάστευσης παραμένει να είναι σημαντικός αν και δεν αναμένεται να αντιστρέψει το φαινόμενο της δημογραφικής γήρανσης των χωρών της Ευρώπης.

Οι προβολές της Eurostat⁴⁴ καταδεικνύουν ότι εντός της ΕΕ η αύξηση του πληθυσμού μέχρι το 2025 θα οφείλεται κυρίως σε καθαρή μετανάστευση από τρίτες χώρες, δεδομένου ότι ο συνολικός αριθμός των θανάτων θα υπερβαίνει τον συνολικό αριθμό γεννήσεων από το 2010. Μετά το 2025, η επίπτωση της καθαρής μετανάστευσης δεν θα αντισταθμίζει τη φυσική μείωση. Μερικά κράτη μέλη (Γερμανία, Ουγγαρία, Ιταλία, Λετονία) γνωρίζουν ήδη μείωση του πληθυσμού σε ηλικία απασχόλησης, ενώ σε άλλα αυτό θα συμβεί αργότερα. Η μετανάστευση δεν παρέχει αυτή καθαυτή μακροπρόθεσμη λύση στην πτώση της γεννητικότητας και τη γήρανση του πληθυσμού, αλλά αποτελεί ένα από τα διαθέσιμα εργαλεία εντός ενός ευρύτερου φάσματος πολιτικών. Κατά την εξέταση των χαμηλών ποσοστών απασχόλησης και των υψηλών ποσοστών ανεργίας σε πολλές χώρες της ΕΕ, πρέπει να δοθεί προτεραιότητα σε ενέργειες που αποσκοπούν στην προσέλκυση περισσότερων πολιτών της ΕΕ και νόμιμα διαμενόντων μεταναστών προς την απασχόληση, αποβλέποντας στην επίτευξη των στόχων της νέας στρατηγικής της Λισαβόνας και ειδικότερα τις κατευθυντήριες γραμμές των πολιτικών απασχόλησης, για την ανάπτυξη και την απασχόληση. Βραχυπρόθεσμα και μεσοπρόθεσμα, η μετανάστευση εργατικού δυναμικού – ως μέρος της συνεκτικής δέσμης μέτρων της στρατηγικής της Λισαβόνας που αποσκοπούν στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας της ΕΕ – μπορεί πάντως να συμβάλει στην αντιμετώπιση των

⁴³ Μπάγκαβος, Χ. / Παπαδοπούλου, Δ. (2003), «Μεταναστευτικές Τάσεις κι Ευρωπαϊκή Μεταναστευτική Πολιτική», ΙΝΕ (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ), Μελέτες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ

⁴⁴ Στοιχεία από το STAT/05/48.

επιπτώσεων των δημογραφικών εξελίξεων, να αποδειχτεί καθοριστική για την πλήρωση των σημερινών και των μελλοντικών αναγκών της αγοράς εργασίας και να εξασφαλιστεί η οικονομική βιωσιμότητα και η ανάπτυξη⁴⁵.

Οι αλλαγές στις κοινωνίες παγκοσμίως, καθώς και οι νέες οικονομικές εξελίξεις οδηγούν σε ένα νέο τύπο μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού. Οι νέες ανάγκες που δημιουργήθηκαν, εξαιτίας του γεγονότος ότι απαιτείται περισσότερη ευελιξία στην παραγωγή και την αγορά εργασίας, οδήγησαν στις παρακάτω μεταβολές στις συνθήκες της αγοράς εργασίας:

- Πτώση του ρυθμού ανόδου της βιομηχανικής απασχόλησης
- Αύξηση της αυτοαπασχόλησης τόσο στο δευτερογενή όσο και στον τριτογενή τομέα.
- Εισαγωγή ευέλικτων μορφών απασχόλησης και ευέλικτων διευθετήσεων στην εργασιακή διαδικασία και στην αγορά εργασίας.
- Παρακμή κλάδων της βαριάς βιομηχανίας και των αντίστοιχων γεωγραφικών περιοχών.
- Άνοδος της μακροχρόνιας ανεργίας
- Ενιαία Ευρωπαϊκή πολιτική η οποία κινείται προς την κατεύθυνση του περιορισμού της μετανάστευσης.

Μπορούμε να συνοψίσουμε, αναφέροντας ότι η κινητικότητα προς τα μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης αυξάνεται, αν και η αύξηση οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στις μετακινήσεις εργαζομένων από χώρες εκτός της Ένωσης. Οι χώρες που δέχονται τα μεγαλύτερα ποσοστά εργαζομένων είναι η Γερμανία, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Ισπανία και η Ιταλία. Η ενιαία εσωτερική αγορά της Ευρώπης επιδιώκει τη μετακίνηση εργαζομένων για να αντιμετωπίσει τις συνθήκες του παγκόσμιου ανταγωνισμού. Όμως θα πρέπει να αναληφθούν δράσεις και μέτρα που να ενθαρρύνουν τη μετακίνηση εργαζομένων με υψηλό επίπεδο κατάρτισης από χώρες-μέλη.

⁴⁵ Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, (2005), «Σχέδιο πολιτικής για τη νόμιμη μετανάστευση», COM(2005)669 τελικό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Εμπόδια μετακίνησης.

Παρά τις δράσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η κινητικότητα εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση παραμένει σχετικά χαμηλή παρά τις πρόσφατες αυξήσεις. Εκτός από την αβεβαιότητα ως προς τα πλεονεκτήματα του να μετακινείσαι, τα άτομα αντιμετωπίζουν ακόμα διάφορα εμπόδια στην κινητικότητα. Αυτά περιλαμβάνουν νομικά και διοικητικά εμπόδια, κόστος και διαθεσιμότητα της κατοικίας, απασχόληση των συζύγων και των συνεργατών, φορητότητα των συντάξεων, γλωσσικά εμπόδια και αναγνώριση των προσόντων σε άλλα κράτη μέλη.

Η ενοποίηση των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στη μετακίνηση εργαζομένων απαιτεί ένα ελάχιστο κοινό πρόγραμμα εκπαίδευσης από τα εθνικά προγράμματα που το απαρτίζουν.

Είναι γεγονός ωστόσο ότι, μολονότι υπήρξε σημαντική και ευρύτατη νομοθετική προσπάθεια εκ μέρους της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τα προβλήματα που αφορούν την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων δεν έχουν πλήρως επιλυθεί, καθώς ανακύπτουν στην ουσία σημαντικότερα κωλύματα τα οποία ακόμα δεν έχουν τύχει πλήρους νομοθετικής ρύθμισης, όπως η προϋπόθεση ύπαρξης συγκεκριμένου τίτλου σπουδών, η προϋπηρεσία στο κράτος μέλος καταγωγής, η ανομοιότητα ως προς τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων από κράτος σε κράτος, οι γλωσσικές διαφορές κ.α.

Οι μετανάστες συνήθως αναλάμβαναν βαριές και ευκαιριακές εργασίες, είχαν χαμηλότερους μισθούς, δεν καλύπτονταν από κοινωνική ασφάλιση και γινόταν αντικείμενο εκμετάλλευσης. Συχνά είναι ακόμη και τα κρούσματα ρατσισμού. Το γεγονός ότι οι συνθήκες που διαμορφώνονται στις χώρες υποδοχής γίνονται πιο δύσκολες γίνεται φανερό από το ολοένα και αυστηρότερο νομοθετικό πλαίσιο που διαμορφώνουν οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Katrougalos, 1995)⁴⁶.

⁴⁶ Katrougalos Georg, (1995), "The rights of foreigners and immigrants in Europe: Recent trends", Web Journal of Current Legal Issues, University of Newcastle, Vol. 5. Διαθέσιμο στο URL: <http://webjcli.ncl.ac.uk/articles5/katart5.html>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: Συνέπειες της μετακίνησης.

Τόσο οι συνέπειες όσο και η αξιολόγηση των συνεπειών της μετανάστευσης, διαφοροποιούνται για κάθε χώρα ανάλογα με τα χαρακτηριστικά της αλλά και το είδος μεταναστευτικού δυναμικού που δέχεται στους κόλπους της.

Με τη μετανάστευση, τμήματα πληθυσμού μετακινούνται σε άλλες χώρες, κατά βάση για την εύρεση εργασίας. Επομένως, με την άφιξη των μεταναστών ανατρέπονται μια σειρά από ισορροπίες τόσο στη χώρα προέλευσης, όσο και στη χώρα υποδοχής.

Οι νεοεισερχόμενοι εργαζόμενοι έχουν συνήθως θετικές επιπτώσεις στη χώρα που τους υποδέχεται, ειδικά σε χώρες όπως οι Ευρωπαϊκές που εμφανίζουν ραγδαία γήρανση του πληθυσμού (Zimmermann, 2004)⁴⁷. Για τους μετακινούμενους, η μετακίνηση έχει σημαντική θετική επίπτωση στο εισόδημά τους, ενώ για τη χώρα υποδοχής, έχουμε θετική επίπτωση στο ΑΕΠ και αμελητέα μείωση στα εισοδήματα (Brucker, 2007)⁴⁸.

Πολλές φορές δημιουργούνται εντάσεις ανάμεσα στις νεοαφιχθείσες ομάδες. Παρόλα αυτά οι μετανάστες συμβάλλουν στην αύξηση του εθνικού προϊόντος, καλύπτουν εργατικές ανάγκες, διευκολύνουν την οικονομική ανάπτυξη και αμβλύνουν τα προβλήματα από τη γήρανση του τοπικού πληθυσμού. Αντίθετα, μάλιστα, με ό,τι πιστεύεται δε φαίνεται να υπάρχει σχέση ανάμεσα στη μετανάστευση και την ανεργία και το ύψος των μισθών, αφού σταδιακά οι ισορροπίες αποκαθίστανται (Coppel et al., 2001)⁴⁹.

Αποτελεί αναγνωρίσιμο γεγονός ότι οι μετανάστες συμβάλλουν τόσο στον κοινωνικό και πολιτιστικό εμπλουτισμό της χώρας υποδοχής όσο και στην επιχειρηματικότητα, επηρεάζοντας τους αντίστοιχους δείκτες εφόσον αυξάνουν την προσφορά εργατικού δυναμικού και συμβάλλουν στην αντιμετώπιση των ελλείψεων.

⁴⁷ Zimmermann K.F., (2004), "European Labour Mobility: Challenges and potentials", IZA Discussion Paper, No. 1410.

⁴⁸ Brucker H., (2007), "Labor mobility after the European Union's eastern enlargement: Who wins, who loses?", The German Marshall Fund Working Paper.

⁴⁹ Coppel, J., J. Dumond, I. Visco (2001), "Trends in immigration and economic consequences", OECD Economics Department Working Papers, No. 284, OECD Publishing, pp. 11-13.

Στις ΗΠΑ συνέβαλαν στην βελτίωση της ηλικιακής καμπύλης. Σε πολλές Ευρωπαϊκές χώρες η εισροή μεταναστών λειτούργησε ως «τονωτική ένεση» στη συρρίκνωση του ενεργού εργατικού πληθυσμού.

Με την απασχόληση των αλλοδαπών έχουμε μείωση του κόστους παραγωγής, με αποτέλεσμα να έχουμε οικονομικότερο τελικό προϊόν και δυνάμωση της επιχειρηματικότητας, επίσης με την αύξηση του πληθυσμού λόγω της μετανάστευσης, έχουμε και αντίστοιχη αύξηση της κατανάλωσης, κάτι που κλείνει θετικά τον κύκλο παραγωγή – διάθεση – κατανάλωση.

Το κυρίαρχο θέμα στον τομέα μετανάστευσης, είναι πιθανά η «ξеноφοβία» που έντονα έχει αναπτυχθεί, αλλά από την άλλη πλευρά επιλύει ένα σημαντικό πρόβλημα που τα τελευταία χρόνια έχει παρατηρηθεί στις δυτικές Κοινωνίες: τη Γήρανση του Πληθυσμού, αλλά και για τον τόπο μας ιδιαίτερα την αναζωογόνηση της επαρχίας και κυρίως των μικρών χωριών.

Οι συνέπειες της παράνομης μετανάστευσης συνοψίζονται στα εξής: Οι παράνομοι μετανάστες αυξάνουν τον ανταγωνισμό στην αγορά εργασίας, στις χαμηλά αμειβόμενες εργασίες και μειώνουν την εξουσία των εργατικών συνδικάτων. Ταυτόχρονα, ζουν στο περιθώριο του κοινωνικού κράτους, αφού εργάζονται ανασφάλιστοι (Duvell, 2006)⁵⁰.

Οι μετανάστες, ακόμη και όταν έχουν ενσωματωθεί πλήρως στη χώρα υποδοχής, δεν αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο όπως οι ημεδαποί. Αν και το διεθνές δίκαιο δέχεται ότι οι μετανάστες έχουν δικαίωμα στη μη διακριτική μεταχείρισή τους, δε χαίρουν εκείνων των δικαιωμάτων που είναι στενά συνδεδεμένα με την έννοια της κρατικής κυριαρχίας, όπως τα πολιτικά δικαιώματα του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι. Σε περίπτωση δε που καταδικαστούν για την τέλεση ποινικού αδικήματος, επιτρέπεται η απέλασή τους από το κράτος όπου διαμένουν και εργάζονται χωρίς να απαιτείται το εν λόγω κράτος να αιτιολογήσει κατά τρόπο ειδικό γιατί θεωρούνται κίνδυνος για τη δημόσια ασφάλεια, τη δημόσια τάξη ή τη δημόσια

⁵⁰ Duvell Franck, (2006), “Illegal immigration in Europe: Patterns, causes and consequences”, Talk given at Universitet Stockholm Seminar on Irregulars, hidden and black labour, 26 November 2006, pp. 8-11.

υγεία, δηλαδή τους τρεις λόγους που παραδοσιακά ελέγχουν την κυκλοφορία των ατόμων μεταξύ των κρατών (Μαγκλιβέρας, 2008)⁵¹.

Υπήρξε μια αισιόδοξη πρόβλεψη, ότι οι μετανάστες θα μπορούσαν να αποτελέσουν μία λύση για το σύστημα του Κράτους Πρόνοιας. Οι υπολογισμοί ωστόσο έχουν δείξει πως πρέπει να εισρεύσουν στις χώρες αυτές αρκετά εκατομμύρια μετανάστες για να διατηρηθεί η σημερινή κοινωνική ευημερία σε σχετικά επίπεδα. Επίσης, για να αποδώσει η χρησιμοποίηση της μετανάστευσης για την τόνωση του Κράτους Πρόνοιας θα πρέπει οι μετανάστες όλοι να νομιμοποιηθούν για να πληρώνουν ασφαλιστικές εισφορές, κάτι που δε συμβαίνει δυστυχώς μιας και πολλοί εργοδότες επιλέγουν να απασχολούν παράνομα τους μετανάστες συμβάλλοντας στη διόγκωση της παραοικονομίας με τη χρήση του φτηνού εργατικού δυναμικού που παρείχαν οι μετανάστες δημιουργώντας το φαύλο ερώτημα αν η παραοικονομία εξακολουθεί να υφίσταται εξαιτίας των μεταναστών ή αν υπάρχει γιατί λόγω της φύσης της παρέχει τη δυνατότητα εργασιακής απασχόλησης σε αυτούς.

Η διερεύνηση των συνεπειών της μετανάστευσης αφορά τόσο τη χώρα προέλευσης μεταναστών, όσο και τη χώρα υποδοχής. Οι συνέπειες για τη χώρα τους είναι θετικές. Περιορίζεται η πίεση από την πληθυσμιακή αύξηση, μειώνεται ο αριθμός των ατόμων που αναζητούν εργασία, εισρέει εισόδημα στη χώρα και σε αρκετές περιπτώσεις η επιστροφή των μεταναστών συνδέεται και με τη μεταφορά γνώσεων.

Όταν αναφέρονται στις οικονομικές επιπτώσεις της μετανάστευσης στη διεθνή βιβλιογραφία εννοούν κυρίως τις επιδράσεις στην αγορά εργασίας. Πιστεύεται ότι η χρησιμοποίηση μεταναστών αυξάνει την ανεργία των ανειδίκευτων εργατών, από τη στιγμή που θεωρείται ότι υπάρχει πλήρης υποκατάσταση των ντόπιων ανειδίκευτων εργατών από τους μετανάστες. Οι Bean et al. (1988) έδειξαν ότι στην περίπτωση των Ηνωμένων Πολιτειών ότι η χρησιμοποίηση παράνομων μεταναστών είχε μία μικρή αρνητική επίπτωση στο ύψος των μισθών των ντόπιων εργατών. Ο Card (1997) βρήκε επίσης ότι στην περίπτωση των Ηνωμένων Πολιτειών η είσοδος

⁵¹ Μαγκλιβέρας Κ., (2008) «Μεταναστευση, διεθνές δίκαιο και ο ρόλος των Ηνωμένων Εθνών». Στο: Καβουνίδη Τ., Καρύδη Β., Νικολακοπούλου-Στεφάνου Η., Στυλιανούδη Μ.Γ.Λ., Μετανάστευση στην Ελλάδα: Εμπειρίες, Πολιτικές, Προοπτικές, τόμος Β', Αθήνα: εκδόσεις ΙΜΕΠΟ, σ.σ. 14-29.

μεταναστών επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση των ντόπιων αλλά έχει πολύ μικρές επιδράσεις στο ύψος των μισθών.

Στην περίπτωση της Ευρώπης έχουμε τη μελέτη των Winkelman και Zimmermann (1993), η οποία αποδεικνύει ότι οι επιπτώσεις της μετανάστευσης στην ανεργία δεν είναι σημαντικές. Πιστεύεται ότι στην Ευρώπη οι μετανάστες χρησιμοποιούνται ως ευέλικτη εφεδρεία σε περιπτώσεις που η κινητικότητα του ντόπιου εργατικού δυναμικού είναι μικρή (Zimmermann 1995). Οι Boeri και Bruecker (2001) μελετώντας τις επιπτώσεις από τη νόμιμη μετανάστευση λόγω της διεύρυνσης της Ε.Ε. στις αγορές εργασίας των χωρών της Ε.Ε. βρήκαν ότι τόσο το διεθνές εμπόριο, όσο και η κίνηση των κεφαλαίων δεν οδηγούν σε σημαντική εξομοίωση των τιμών των παραγωγικών συντελεστών, συμπεριλαμβανομένων και των μισθών. Ως εκ τούτου η επίδραση στους μισθούς των χωρών της Ε.Ε., ακόμη και της Αυστρίας και Γερμανίας που αναμένεται να δεχτούν πολύ περισσότερους μετανάστες απ' ότι οι άλλες χώρες, θα είναι πολύ μικρή. Οι Hartog και Zorlu (2005) ανέλυσαν τις επιπτώσεις των μεταναστών αγορά εργασίας, μελέτησαν με ποιο τρόπο η χρήση των μεταναστών επηρεάζει τους μισθούς των ντόπιων στην Ολλανδία, στη Μ. Βρετανία και στη Νορβηγία. Και βρήκαν ότι υπάρχουν πάρα πολλές μικρές επιπτώσεις που δεν επιτρέπουν την εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων σχετικά με τη συμπληρωματικότητα ή την υποκατάσταση των ντόπιων από τους μετανάστες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: Προτάσεις και συμπεράσματα.

8.1 Συμπεράσματα

Μετά την ανάλυση του φαινομένου της μετακίνησης εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, μπορούμε να συνοψίσουμε στα εξής:

Τα άτομα μεταναστεύουν για οικονομικούς, κοινωνικούς, πολιτικούς, θρησκευτικούς αλλά και για πολιτιστικούς λόγους. Συνοπτικά, τα αίτια της μετακίνησης είναι:

- Η παγκοσμιοποίηση
- Οι διαφορές στους μισθούς
- Οι διαφορές στις συνθήκες διαβίωσης στις διάφορες χώρες
- Οι πολιτικές και κοινωνικές αλλαγές στις χώρες προέλευσης, όπως για παράδειγμα στα Βαλκάνια και την Ανατολική Ευρώπη
- Η χρηματοοικονομική κρίση
- Το άνοιγμα των οικονομιών
- Ο διεθνής ανταγωνισμός
- Η διεθνοποίηση της παραγωγής

Η μετακίνηση δημιουργεί νέες ισορροπίες τόσο στη χώρα υποδοχής, όσο και στους εργαζόμενους. Οι εργαζόμενοι αποκτούν τη δυνατότητα να βρουν μια εργασία σύμφωνη με τα προσόντα και τις προσδοκίες τους, αλλά και να αυξήσουν το εισόδημά τους.

Οι χώρες υποδοχής απολαμβάνουν κι εκείνες τις θετικές συνέπειες της μετακίνησης εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα, εμφανίζουν:

- Αύξηση του ΑΕΠ
- Αντιμετώπιση των ελλείψεων στην αγορά εργασίας
- Αύξηση της κατανάλωσης
- Μεταφορά γνώσεων
- Αύξηση του ανταγωνισμού
- Αντιμετώπιση της γήρανσης του πληθυσμού

Ταυτόχρονα, αντίθετα με ό,τι πιστεύεται η μετακίνηση εργαζομένων δεν αυξάνει την ανεργία των ντόπιων εργαζομένων. Δεν θα πρέπει όμως να παραβλέπουμε και κάποιες αρνητικές συνέπειες, όπως η ξενοφοβία, η περιθωριοποίηση και η δυσκολία ενσωμάτωσης.

8.2 Προτάσεις

Η κινητικότητα εργαζομένων είναι και ένα θεμελιώδες δικαίωμα για τους πολίτες της ΕΕ και ένα βασικό όργανο για την ανάπτυξη μιας Ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας. Βοηθά τους εργαζομένους να ασχοληθούν με τις κατάλληλες εργασίες, υπερνικώντας τις δυσχέρειες στην αγορά εργασίας και επιτρέποντας σε περισσότερους ανθρώπους να βρουν καλύτερες εργασίες.

Από τα προηγούμενα κεφάλαια συμπεραίνουμε ότι οι επιπτώσεις της μετακίνησης είναι θετικές. Επομένως θα πρέπει να θεσπιστούν κίνητρα για τους εργαζόμενους της Ένωσης να μετακινηθούν, αλλά να δημιουργηθούν οι κατάλληλες δομές για να ελαχιστοποιηθούν τα εμπόδια της μετακίνησης. Η Ευρωπαϊκή Ένωση ήδη κάνει προσπάθειες προς αυτή την κατεύθυνση.

Εφόσον οι σύγχρονες οικονομίες βασίζονται περισσότερο στη γνώση απ' ό,τι στις πρώτες ύλες και τη σωματική εργασία, για να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά τον ανταγωνισμό των νέων αναδύομενων οικονομιών, η Ευρώπη πρέπει να δημιουργήσει τις θέσεις απασχόλησης που χρειάζονται σε μια δυναμική κοινωνία βασισμένη στη γνώση. Γι' αυτό απαιτούνται επενδύσεις στην εκπαίδευση και την επιστήμη, καθώς και σε πολιτικές απασχόλησης που λαμβάνουν υπόψη τον ρυθμό των εξελίξεων και την παγκόσμια οικονομική κρίση. Οι χώρες της ΕΕ συνεργάζονται στενά για να αντιμετωπίσουν αυτές τις προκλήσεις, έχοντας χαράξει κοινούς και αλληλένδετους στόχους και πολιτικές.

Όμως, απαιτείται περισσότερη συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών και των βασικών οικονομικών φορέων για να διασφαλιστεί πλήρως ότι οι εργαζόμενοι μπορούν πλήρως να ωφεληθούν από την κινητικότητα.

Σύμφωνα με έρευνα του ΟΟΣΑ (2004)⁵², ορισμένες χώρες έλαβαν μέτρα για τη διευκόλυνση της ένταξης των αλλοδαπών και των μεταναστών στις κοινωνίες τους. Τα μέτρα αυτά συνοψίζονται στο τρίπτυχο «πληροφορίες, κίνητρα, κυρώσεις»

⁵² OECD, (2004), "Trends in International migration: SOPEMI", 2004 Edition.

και συμπεριλαμβάνουν τη δημιουργία παρατηρητηρίων για την ένταξη των μεταναστών (για παράδειγμα στη Γαλλία και την Πορτογαλία), τη μεταρρύθμιση των προγραμμάτων ένταξης για τους νεοαφιχθέντες (στην Ολλανδία, τη Νορβηγία και τον Καναδά) και την ενίσχυση των μέτρων για την καταπολέμηση των διακρίσεων (βλ. κυρίως τις νέες οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης). Οι χώρες μέλη επίσης μοιράζονται την άποψη ότι ο καλύτερος έλεγχος των μεταναστευτικών ρευμάτων θα επιτρέψει τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και παραμονής των νόμιμων μεταναστών.

Για να αντιμετωπιστούν τα εμπόδια που υπάρχουν θα πρέπει να προωθηθούν λύσεις που να καλύπτουν τέσσερις κύριες περιοχές:

- τη βελτίωση της υπάρχουσας νομοθεσίας και των διοικητικών πρακτικών στο συντονισμό κοινωνικής ασφάλισης και στη φορητότητα συμπληρωματικών συντάξεων
- την εξασφάλιση πολιτικής υποστήριξης από αρχές σε όλα τα επίπεδα,
- την ενίσχυση των ΕΥΑ (Ευρωπαϊκές Υπηρεσίες Απασχόλησης) ως μιας στάσης κατάστημα για την κινητικότητα εργασίας στην Ευρώπη, με τη βελτίωση των υπηρεσιών στις ομάδες-στόχους, όπως είναι οι μακροχρόνια άνεργοι, νέοι εργαζόμενοι, οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι, οι γυναίκες, οι ερευνητές, οι αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι, οι εποχιακοί εργαζόμενοι
- την αύξηση της συνειδητοποίησης των δυνατοτήτων και των πλεονεκτημάτων της κινητικότητας εργασίας μεταξύ του ευρύτερου κοινού, με την οργάνωση των Ευρωπαϊκών εκθέσεων εργασίας και την υποστήριξη πιλοτικών έργων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Abraham F. and P. Van Rompuy (1995) “Regional convergence in the European Monetary Union”, Papers in Regional Science, Vol. 74, pp.125-142.
- Baldwin-Edwards M., Rossetos F., (1999), “Greece: the Contours of a fragmented policy response”. In: Baldwin-Edwards Martin, Joaquin Arango, (eds), “Immigrants and the informal economy in the Southern Europe”. Διαθέσιμο στο: <http://www.google.com/books?hl=el&lr=&id=jwGqLlIL2qoC&oi=fnd&pg=PA186&ots=QhC55vsTCI&sig=767BbavVHQvOPeKZLmWqdsyEOZs#v=onepage&q&f=false>
- Bean F.D, Lowell, B.L and Taylor L.J (1988) “Undocumented Mexican immigrants and the earnings of other workers in the United States”, *Demography*, vol. 25, No 1, pp. 35-52
- Blanchflower, D., Oswald, A., (1999) “What can be done to reduce the high levels of youth joblessness in the world?” Unpublished paper, Dartmouth College. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: https://www.cesifo-group.de/portal/page/portal/ifoContent/N/neucesifo/CONFERENCES/SC_CONF_1999-2006/ESP_2001/PAPERS/ESP01-BLANCHFLOWER.PDF
- Boeri T., Brucker, H., (2001), “Eastern enlargement and EU- labor markets: Perceptions, challenges and opportunities”, IZA, Discussion Paper No., 256.
- Borjas, G. J. (1994), The Economics of Immigration, *Journal of Economic Literature*, 32(4), 1667-1717
- Card D., ”Immigrant inflows, native outflows and the local labor market impacts of higher immigration”, NBER Working paper series, No 5927, February 1997.
- Castles, S., (2006), “Guestworkers in Europe: A resurrection?”, *International Migration Review*, Vol. 40, No. 4, pp. 741-766.

- Coppel, J., J. Dumond, I. Visco (2001), “Trends in immigration and economic consequences”, OECD Economics Department Working Papers, No. 284, OECD Publishing, pp. 11-13.
- Duvell Franck, (2006), “Illegal immigration in Europe: Patterns, causes and consequences”, Talk given at Universitet Stockholm Seminar on Irregulars, hidden and black labour, 26 November 2006, pp. 8-11.
- Eisenstadt S. N., (1953), “Analysis of patterns of immigration and absorption of immigrants”, Population Studies, Vol. 7, No. 2, pp. 167-180.
- Fihel, A., Kaczmarczyk, Okolski, M., (2006), “Labour mobility in the enlarged European Union. International migration from thw EU8 countries ”, ISS Working Papers, No. 14/72, December.
- Giddens, A. (2002), “Κοινωνιολογία”, μτφρ. Τσαούσης Δ.Γ., εκδόσεις Guttenberg, Αθήνα.
- Goetchy J., (1999), “The European employment strategy: Genesis and development”, European Journal on Industrial Relations, Vol. 5, No. 2, pp. 117-137.
- Hartog J., Zorlu A., (2005), “The effect of Immigration on Wages in Three European Countries”, Journal of Population Economics, Vol. 18, pp. 113-151.
- Helpman, E. and P. R. Krugman. 1985. *Market Structure and Foreign Trade*. Cambridge: MIT Press. Daiu;esimo sthn istosel;idaQ http://www.google.com/books?hl=el&lr=&id=KB_bO8w4JgoC&oi=fn&pg=PR11&dq=Helpman,+E.+and+P.+R.+Krugman.+1985.+Market+Structure+and+Foreign+Trade&ots=dCxtxpVYRT&sig=ERYzVk34v9O4SNTnLCijKU7I0IM#v=onepage&q&f=false
- Hicks J., (1932). *The Theory of Wages*, London: MacMillan.
- Katrougalos Georg, (1995), “The rights of foreigners and immigrants in Europe: Recent trends”, Web Journal of Current Legal Issues, University of Newcastle, Vol. 5. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <http://webjcli.ncl.ac.uk/articles5/katart5.html>

- Krueger A.B., (2000), “From Bismarck to Maastricht: The March to European Union and the labor compact”, *Labor Economics*, Vol. 7, pp. 117-134.
- Krueger A.B., (2000), “From Bismarck to Maastricht: The March to European Union and the labor compact”, *Labour Economics*, Vol. 7, pp. 117-134.
- Molle W. and S. Boeckhout (1995) Economic disparity under conditions of integration-A long term view of the European case, *Papers in Regional Science*, Vol. 74, No. 2, pp.105-123.
- OECD, (2004), “Trends in International migration: SOPEMI”, 2004 Edition.
- Oswald, A., 1999. The housing market and Europe’s unemployment: a non-technical paper. Unpublished paper, The University of Warwick, Warwick, UK. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/economics/staff/academic/oswald/homesnt.pdf>
- Pedersen P.J. (2000) : Immigration in a high Unemployment Economy : The recent Danish experience”, *IZA Discussion Paper*, No 165, June.
- Piracha M., Vickerman, R., (2002), “Immigration, labor mobility and EU enlargement”, University of Kent, Department of Economics.
- Puhani P.A., (1999), “Labor Mobility-An adjustment mechanism in Euroland? Empirical evidence for Western Germany, France and Italy”, *IZA Discussion Paper*, No. 34.
- Samuelson P., (1948). International Trade and the Equalisation of Factor Prices, *Economic Journal*, Vol. 58, No. 230, pp. 163-184.
- Samuelson P., (1949). International Factor-Price Equalisation Once Again, *Economic Journal*, Vol. 59, No. 234, pp. 181-197
- Stiglitz J.E (1974) Alternative theories of wage determination and unemployment in LDCs : the labor turnover model?” *Quarterly Journal of Economics*, vol. 88, No. 2, pp. 194-227.
- Straubhaar T & Golder S.M. (1999) : “Empirical findings on the Swiss Migration experience”, *IZA Discussion Paper*, No 40.

- Winkelman R. & Zimmerman K.F (1993) “Ageing, migration and labour mobility” in : Johnson P & K.F. Zimmerman eds. *Labour Markets in an Ageing Europe*, Cambridge University Press. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: [http://www.google.com/books?hl=el&lr=&id=uT6rjgCtDe8C&oi=fnd&pg=PA255&dq=Winkelmann+Zimmermann+K.F+\(1993\)+%E2%80%9CAgeing,+migration+and+labour+mobility%E2%80%9D&ots=sTM3ye9IfW&sig=VWvbsmexrWw79J07GQ-82s9UeUA#v=onepage&q&f=false](http://www.google.com/books?hl=el&lr=&id=uT6rjgCtDe8C&oi=fnd&pg=PA255&dq=Winkelmann+Zimmermann+K.F+(1993)+%E2%80%9CAgeing,+migration+and+labour+mobility%E2%80%9D&ots=sTM3ye9IfW&sig=VWvbsmexrWw79J07GQ-82s9UeUA#v=onepage&q&f=false)
- Zimmerman K.F (1995) : “Tackling the European Migration Problem” *The Journal of Economic Perspectives*, vol. 9, No 2, pp.45-62.
- Zimmermann K.F., (2004), “European Labor Mobility: Challenges and potentials”, IZA Discussion Paper, No. 1410.
- Από την ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής: <http://europa.eu>
- Από την ιστοσελίδα: http://www.worldlingo.com/ma/enwiki/el/Illegal_immigration
- Γκιουζέλης Αθανάσιος, «Μετανάστευση: επιδράσεις, συνέπειες και προοπτικές», Γεωργογιάννης Παντελής, (2009), «Διαπολιτιστική εκπαίδευση-μεταναστευση και τα ελληνικά ως δεύτερη ή ξένη γλώσσα», Πάτρα.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «EURES: Το δίκτυο που βοηθά τους εργαζόμενους να διασχίσουν τα σύνορα». Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <http://europa.eu.int/eures>
- Μαγκλιβέρας Κ., (2008) «Μεταναστευση, διεθνές δίκαιο και ο ρόλος των Ηνωμένων Εθνών». Στο: Καβουνίδη Τ., Καρύδη Β., Νικολακοπούλου-Στεφάνου Η., Στυλιανούδη Μ.Γ.Α., Μετανάστευση στην Ελλάδα: Εμπειρίες, Πολιτικές, Προοπτικές, τόμος Β', Αθήνα: εκδόσεις ΙΜΕΠΟ, σ.σ. 14-29.
- Πουρναράκης, Ε. Δ., (2004) «Διεθνής οικονομική. Μία εισαγωγική προσέγγιση», Τρίτη έκδοση, Αθήνα