



ΕΛΛΗΝΙΚΗ
ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΕΘΝΩΝ & ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

Π. Μ. Σ. ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΝΕΟΛΑΪΑΣ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ
ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

*Ευρωπαϊκές πολιτικές νεολαίας κατά των διακρίσεων λόγω ηλικίας στην
απασχόληση*

Φοιτήτρια: Ρουσομάνη Λουλούδα

Α/Μ: 18007

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Αναγνωστοπούλου Δέσποινα



Μάρτιος 2021, Θεσσαλονίκη

Περιεχόμενα

Κεφάλαιο 1ο: Ορισμοί της Νεολαίας και της Απασχόλησης	4
1.1 Εισαγωγή Κεφαλαίου.....	4
1.2 Απασχόληση και Νέοι.....	4
1.2.1 Ορισμός Νεολαίας του ΟΗΕ.....	4
1.2.2 Ορισμός Νεολαίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης	6
1.2.3 Ορισμός Απασχόλησης/Εργασίας κατά το εργατικό δίκαιο	7
1.2.4 Τα είδη των συμβάσεων και οι σύγχρονες μορφές απασχόλησης	8
1.3 Συμπέρασμα Κεφαλαίου	11
Κεφάλαιο 2 ^ο : Η Ευρώπη κατά των διακρίσεων: Η αντιμετώπιση των διακρίσεων από το 1953 μέχρι το 2007	13
2.1 Εισαγωγή Κεφαλαίου.....	13
2.2 Το Συμβούλιο της Ευρώπης.....	14
2.2.1 ΕΣΔΑ.....	14
2.2.2 Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης.....	16
2.3 Η ΕΕ πριν από τον Χάρτη των Θεμελιωδών δικαιωμάτων	17
2.4 Ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων.....	18
2.5 Gender Mainstreaming.....	20
2.6 Οι Οδηγίες κατά των διακρίσεων του 2000: 2000/43 και 2000/78.....	21
2.7 Η Συνθήκη της Λισαβόνας 2007.....	23
2.8 Συμπέρασμα Κεφαλαίου	24
Κεφάλαιο 3 ^ο : Νομοθεσία κατά των διακρίσεων	25
3.1 Εισαγωγή Κεφαλαίου.....	25
3.2 Το κοινωνικό στίγμα	25
3.3 Κατηγορίες διακριτικής μεταχείρισης.....	27
3.4 Προστατευόμενα χαρακτηριστικά	29

3.5 Εστιάζοντας στην ηλικία.....	30
3.6 Οι Οδηγίες 2000/43, 2000/78 και ο νόμος 4443/2016.....	32
3.6.1 Οι οδηγίες για την καταπολέμηση των διακρίσεων.....	32
3.6.2 Δικαιολόγηση των διακρίσεων	34
3.7 Ελληνική Νομοθεσία κατά των διακρίσεων	36
3.7.1 Ο εθνικός νόμος 4443/2016	36
3.7.2 Δικαιολόγηση διαφορετικής μεταχείρισης.....	37
3.7.3 Η προσθήκη νέων λόγων διάκρισης στον Ν.4443/2016.....	38
3.8 Συμπέρασμα Κεφαλαίου	42
Κεφάλαιο 4 ^ο : Νομολογία του ΔΕΕ	43
4.1 Εισαγωγή Κεφαλαίου.....	43
4.2 Υπόθεση C-432/14.....	43
4.3 Υπόθεση C-396/17	45
4.4 Υπόθεση C-548/15	47
4.5 Υπόθεση C-258/15	49
4.6 Συμπέρασμα Κεφαλαίου	51
Κεφάλαιο 5 ^ο : Ευρωπαϊκές πολιτικές νεολαίας στην απασχόληση	52
5.1 Εισαγωγή Κεφαλαίου.....	52
5.2 Ευρωπαϊκές πολιτικές νεολαίας στην απασχόληση έως το 2000	52
5.2.1 Η Συνθήκη του Μάαστριχτ 1992	52
5.2.2 Η Λευκή Βίβλος 1993	53
5.2.3 Η Συνθήκη του Άμστερνταμ 1997	54
5.2.4 Η Διαδικασία της Μπολόνια 1999	56
5.2.5 Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Κολωνίας 1999	56
5.3 Ευρωπαϊκές πολιτικές νεολαίας στην απασχόληση από το 2000 έως το 2010..	58
5.3.1 Η Στρατηγική της Λισαβόνας 2000	58

5.3.2 Το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο Νεολαίας 2005.....	60
5.3.3 Στρατηγική της ΕΕ για τη νεολαία 2009.....	62
5.4 Ευρωπαϊκές Πολιτικές νεολαίας στην απασχόληση από το 2010 έως το 2020.....	64
5.4.1 Η Στρατηγική «Ευρώπη 2020».....	64
5.4.2 Ευρωπαϊκά Προγράμματα για την αύξηση της απασχόλησης.....	66
5.4.2.1 Προγράμματα – «Εγγύηση για τη Νεολαία - Youth Guarantee» και «Πρωτοβουλία για την απασχόληση των νέων».....	66
5.4.2.2 Το πρόγραμμα – Erasmus+ 2014-2020.....	71
5.4.3 Στρατηγική της Νεολαίας 2010-2018 και 2019-2027.....	73
5.5 Συμπέρασμα Κεφαλαίου.....	75
Κεφάλαιο 6 ^ο : Περιγραφή Δεδομένων.....	76
6.1 Εισαγωγή Κεφαλαίου.....	76
6.2 Δεδομένα Απασχόλησης.....	76
6.2.1 Απασχόληση των νέων ανά φύλο, ηλικία και επίπεδο εκπαίδευσης.....	76
6.2.2 Ανεργία των νέων ανά φύλο, ηλικία και επίπεδο εκπαίδευσης.....	79
6.3 Νέοι εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης (NEETs).....	81
6.4 Συμπέρασμα Κεφαλαίου.....	82
Κεφάλαιο 7 ^ο : Τελικά Συμπεράσματα.....	83
Βιβλιογραφία.....	87
Α. Ελληνόγλωσση.....	87
Β. Ξενόγλωσση.....	94
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	98

Κεφάλαιο 1ο: Ορισμοί της Νεολαίας και της Απασχόλησης

1.1 Εισαγωγή Κεφαλαίου

Στο παρόν κεφάλαιο θα μελετηθούν ορισμοί που είναι απαραίτητοι για τη μετέπειτα ανάλυση του θέματος της διπλωματικής εργασίας. Αρχικά, αναλύονται οι ορισμοί νεολαίας του ΟΗΕ και της ΕΕ, καθώς αυτή είναι η ηλικιακή ομάδα που απασχολεί την παρούσα μελέτη. Ωστόσο, ο καθορισμός ενός ηλικιακού ορίου καθίστατο μεγάλη πρόκληση και για τους δύο, καθώς ο ορισμός αυτός επηρεάζεται και συνδέεται με παράγοντες οι οποίοι συνεχώς μεταβάλλονται.

Στη συνέχεια, δίνεται ο ορισμός της εργασίας/απασχόλησης με βάση την ελληνική εργατική νομοθεσία. Ο ορισμός αυτός έχει αποδοθεί σε αποφάσεις δικαστηρίου, μια εκ των οποίων παραπέμπεται παρακάτω. Έπειτα, αναφέρονται τα είδη σύμβασης και οι νέες μορφές απασχόλησης.

Η τεχνολογική εξέλιξη επηρεάζει σε πολλά επίπεδα την καθημερινότητα των ανθρώπων και ένα από αυτά είναι και ο τομέας της απασχόλησης. Για τον λόγο αυτό, συνεχώς το πλαίσιο αλλάζει και προσαρμόζεται στην κατάσταση που επικρατεί. Αυτό που έχει μετατραπεί αρκετές φορές από το παρελθόν έως σήμερα είναι οι μορφές της απασχόλησης. Σήμερα, αυτές που επικρατούν είναι οι σύγχρονες μορφές και βασίζονται στη ραγδαία τεχνολογική ανάπτυξη των τελευταίων δεκαετιών με σκοπό να ακολουθούν τα νέα δεδομένα.

Τέλος, ο στόχος του κεφαλαίου είναι μια εισαγωγή στο θέμα *«Ευρωπαϊκές πολιτικές νεολαίας κατά των διακρίσεων λόγω ηλικίας στην απασχόληση»*, δίνοντας το απαραίτητο γνωστικό υπόβαθρο με σκοπό να μελετηθεί πιο λεπτομερώς το θέμα στα επόμενα κεφάλαια.

1.2 Απασχόληση και Νέοι

1.2.1 Ορισμός Νεολαίας του ΟΗΕ

Ο ορισμός της νεολαίας έχει απασχολήσει αρκετά τόσο τον ΟΗΕ όσο και την ΕΕ. Η συγκεκριμένη περίοδος είναι η μετάβαση από την παιδική ηλικία προς την ενηλικίωση όπου και το άτομο γίνεται ανεξάρτητο. Για τον παραπάνω λόγο, αυτή η

περίοδος της ζωής του ανθρώπου είναι πιο ρευστή σε σχέση με τις άλλες ηλικιακές ομάδες. Η νεολαία καθορίζεται ιδίως σε σχέση με την εκπαίδευση και την κατάρτιση, δηλαδή όταν το άτομο εγκαταλείπει την υποχρεωτική εκπαίδευση και βρίσκει την πρώτη του θέση εργασίας.

Το 1985 καθιερώθηκε ως χρονιά Παγκόσμιου Έτους Νεολαίας από τον ΟΗΕ¹ και με αφορμή αυτό, ξεκίνησε να στρέφεται η προσοχή προς τις ανάγκες των νέων. Ο επίσημος ορισμός των νέων αναφέρθηκε πρώτη φορά από τη Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ το 1981 με την απόφαση A/36/215, παράγραφος 8 και τον ενέκρινε μετέπειτα με το A/40/256, παρ. 19². Σύμφωνα με τον επίσημο ορισμό, λοιπόν, νεολαία θεωρούνται τα άτομα από 15 έως 24 ετών. Ο ΟΗΕ ορίζει με τη λέξη «νεολαία» τα άτομα από 15 ως 24 ετών, για στατιστικούς κυρίως λόγους, και αναγνωρίζει ότι αυτή η έννοια μπορεί να ποικίλει από κοινωνία σε κοινωνία³, παραδείγματος χάριν η Αφρικανική Ένωση ορίζει ως «νεολαία» τα άτομα ηλικίας 15 και 35 ετών⁴.

Ωστόσο, σε πολλές χώρες ένα άτομο μόλις αγγίζει τα 18 του χρόνια ενηλικιώνεται, οπότε τυγχάνει ίσης μεταχείρισης βάση νόμου με όλα τα υπόλοιπα ενήλικα άτομα. Βέβαια, υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που μπορούν να καθορίσουν έναν ενήλικα, όπως είναι οι κοινωνικοί και πολιτιστικοί, οι οποίοι επηρεάζουν με τη σειρά τους πολιτικούς και οικονομικούς παράγοντες. Οι παράγοντες αυτοί διαφέρουν από χώρα σε χώρα, γι' αυτό το έργο του ΟΗΕ να εκδώσει έναν επίσημο ορισμό για την περίοδο που εντάσσει κάποιον στην κατηγορία «νεολαία» είναι δύσκολο.

Στον ορισμό της νεολαίας του ΟΗΕ αναφέρεται συγκεκριμένα ότι πρόκειται για τη μεταβατική περίοδο από την οικογενειακή εξάρτηση (βλ. παιδική ηλικία) μέχρι την ανεξαρτητοποίηση της ενήλικης ζωής⁵. Ο παραπάνω ορισμός συσχετίζει, με λίγα λόγια, την ηλικία και άλλους πιο ειδικούς παράγοντες, όπως είναι η εκπαίδευση και η απασχόληση. Όπως προαναφέρθηκε, κατά την περίοδο της νεότητας τα άτομα που

¹ United Nations, 1979.

² United Nations, 2013.

³ United Nations, 2013.

⁴ African Youth Chapter, 2006.

⁵ United Nations, 2013.

τελειώνουν ή εγκαταλείπουν την εκπαίδευση, είτε δευτεροβάθμια είτε πρωτοβάθμια, ξεκινούν να ψάχνουν για εργασία.

1.2.2 Ορισμός Νεολαίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Για την Ευρωπαϊκή Ένωση η νεολαία ορίζεται ως το πέρασμα από μια εξαρτώμενη παιδική ηλικία σε μια ανεξάρτητη ενήλικη. Σε εκείνη τη φάση της ζωής τους βρίσκονται σε μια κοινωνική θέση όπου δε δικαιούνται πλέον παροχές τέκνων και προστασία⁶. Η Ευρωπαϊκή Ένωση τοποθετεί τους νέους στις ηλικίες μεταξύ 15 - 25⁷ ετών, πιο συγκεκριμένα «*Την περίοδο της ζωής που ξεκινάει από την επίτευξη της βιολογικής ωριμότητας στην ολοκλήρωση των διάφορων σταδίων της μετάβασης στην ενηλικίωση*⁸».

Αρχικά, θα αναφερθεί η έρευνα που έγινε εκ μέρους του IARD⁹ για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η οποία διεξάχθηκε πριν τη Λευκή Βίβλο. Στη συνέχεια, θα τονιστούν βασικά μέρη της Βίβλου, που δημιουργήθηκε το 2001¹⁰, για τη νεολαία. Οι κύριες κατευθυντήριες γραμμές ήταν η Εκπαίδευση και ο Πολιτισμός σε σχέση με τη νεολαία, πάντα μέσα στα πλαίσια των στρατηγικών και των προγραμμάτων της ΕΕ.

Ο ορισμός της νεολαίας και των νέων είναι λογικό να μεταβάλλεται ανάλογα με τις εξελίξεις κάθε εποχής, είτε αυτές είναι οικονομικές, πολιτικές ή κοινωνικές. Διότι, η βιολογική ενηλικίωση των ατόμων δεν συμβαδίζει με την κοινωνική ενηλικίωση τους. Σύμφωνα με την έρευνα που διεξήχθη για τη νεολαία:

« Σήμερα, όπως πενήντα έτη πριν, ένα πρόσωπο γίνεται αντιληπτό ως ενήλικο μέλος μιας κοινωνίας όταν τελειώσει το σχολείο, έχει εργασία, έχει αφήσει την οικογένεια καταγωγής του, δημιουργώντας μια νέα οικογένεια και, ενδεχομένως, έχει παιδιά. Κατά συνέπεια, στο παρελθόν η περίοδος της νεολαίας διήρκεσε λιγότερα έτη επειδή οι περισσότεροι άνθρωποι, γύρω από την ηλικία των δεκαπέντε, τουλάχιστον, είχαν τελειώσει το σχολείο και είχαν βρει εργασία. Σήμερα, αντίθετα, πολλά άτομα στα είκοσι

⁶ Perovic B., 2016.

⁷ European Commission, 2011.

⁸ IARD, 2001, p. 37.

⁹ IARD, 2001.

¹⁰ Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2001.

τους παρακολουθούν ακόμα μαθήματα στο σχολείο και δεν ξεκινούν εργασία. Επιπλέον, σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες, η ηλικία πρώτου γάμου ή πρώτης συγκατοίκησης, έχει αυξηθεί έντονα τα τελευταία είκοσι χρόνια, και το ίδιο πράγμα ισχύει και για την ηλικία στην οποία οι γυναίκες γεννούν το πρώτο τους παιδί. Αυτό καθιστά δύσκολο να καθοριστεί με βεβαιότητα ο κύκλος ζωής κατά τη διάρκεια του οποίου ένας άντρας ή μια γυναίκα μπορεί να θεωρηθούν ως νεολαία.¹¹».

Οι προτεραιότητες των ανθρώπων διαρκώς αλλάζουν. Για παράδειγμα, παλιότερα για μια νέα Ελληνίδα 23 ετών ήταν αυτονόητο ότι στα επόμενα χρόνια θα εργάζεται και θα πρέπει να αρχίσει να φτιάχνει τη δική της οικογένεια. Στις μέρες μας αυτό θα φάνταζε σαν ταινία παλιάς εποχής, καθώς μια νέα κοπέλα στα 23 συνήθως επιδιώκει να εξασφαλίσει την ανεξαρτησία της, κάνοντας σπουδές και βρίσκοντας εργασία τα επόμενα χρόνια, και μετά να φτιάξει οικογένεια. Η Ευρωπαϊκή Ένωση προσπαθεί συνεχώς να προσαρμόσει τις πολιτικές για τη νεολαία στις εξελίξεις που παρουσιάζονται. Τα χαρακτηριστικά των μελών της νεολαίας διαμορφώνονται ανάλογα με αυτές τις αλλαγές, άρα οι στρατηγικές και οι πολιτικές πρέπει να διαμορφώνονται με βάση τα νέα δεδομένα ώστε να είναι αποτελεσματικές.

1.2.3 Ορισμός Απασχόλησης/Εργασίας κατά το εργατικό δίκαιο

Η συνεργασία των πολιτών σε επίπεδο απασχόλησης προφυλάσσεται από το εργατικό δίκαιο, σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία: «*Εργασία νοείται κάθε συνειδητή και ηθελημένη παραγωγική δραστηριότητα του ανθρώπου, η οποία θεωρείται ως τοιαύτη κατά την κρατούσα στις συναλλαγές αντίληψη*¹²». Για να λάβει χώρα αυτό χρειάζονται δύο μέρη, ο εργοδότης και ο εργαζόμενος, αλλά και οι σχέσεις των δυο (βλ. τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις τους, η μισθοδοσία, κανόνες υγιεινής και ασφάλειας κτλ.). Όλα τα παραπάνω ρυθμίζονται από το εργατικό δίκαιο.

Η σχέση εξάρτησης των δύο αποδίδεται με ορισμό σε αρκετές αποφάσεις, όπως: «*Από τις διατάξεις των άρθρων 648 επ. του ΑΚ και 6 του Ν. 765/1943, που διατηρήθηκε σε ισχύ και μετά την εισαγωγή του ΑΚ (άρθρ. 38 Εισ. Ν. ΑΚ), συνάγεται ότι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στην*

¹¹ IARD, 2001.

¹² Ν. 4345/1964 άρ.7.

παροχή της εργασίας που συμφωνήθηκε και στον μισθό, ανεξάρτητα από τον τρόπο πληρωμής του, και ο εργαζόμενος υπόκειται σε νομική και προσωπική εξάρτηση από τον εργοδότη. Η εξάρτηση αυτή εκδηλώνεται με το δικαίωμα του τελευταίου να δίνει δεσμευτικές για τον εργαζόμενο εντολές και οδηγίες, ως προς τον τρόπο, τόπο και χρόνο παροχής της εργασίας και να ασκεί εποπτεία και έλεγχο για τη διαπίστωση της συμμορφώσεως του εργαζομένου προς αυτές. Η υποχρέωση μάλιστα του εργαζομένου να δέχεται τον έλεγχο του εργοδότη και να συμμορφώνεται προς τις οδηγίες του ως προς τον τρόπο παροχής της εργασίας, αποτελεί το βασικό γνώρισμα της ως άνω εξαρτήσεως, η οποία μπορεί να είναι χαλαρότερη στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος αναπτύσσει πρωτοβουλία κατά την εκτέλεση της εργασίας του, λόγω των επιστημονικών ή τεχνικών του γνώσεων, αλλά θα πρέπει να υπάρχει για να θεωρηθεί η εργασία του ως εξαρτημένη¹³».

Η απασχόληση αποτελεί μέρος του κοινωνικού δικαιώματος της εργασίας, το οποίο εμπεριέχει τις ακόλουθες αξιώσεις: την αξίωση εξασφάλισης μιας αμειβόμενης θέσης σε κάθε ικανό άτομο που επιθυμεί να εργαστεί, την αξίωση εξασφάλισης θέσης ανάλογα με τις ικανότητες του ατόμου και την αξίωση απασχόλησης με όρους και συνθήκες που διασφαλίζουν την αξιοπρέπεια του εργαζομένου¹⁴. Για να εξασφαλιστούν αυτές οι συνθήκες, όλα τα παραπάνω προστατεύονται από ευρωπαϊκές και εθνικές νομοθεσίες με σκοπό τις ίσες ευκαιρίες, την απαγόρευση των διακρίσεων, την ισότητα μεταξύ των συμβαλλόμενων μερών και τη δικαιοσύνη στον τομέα της απασχόλησης. Έτσι, ένας νέος πολίτης που ξεκινά να εργάζεται προστατεύεται από το κράτος στην περίπτωση καταπάτησης των δικαιωμάτων του στον χώρο εργασίας.

1.2.4 Τα είδη των συμβάσεων και οι σύγχρονες μορφές απασχόλησης

Ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του στον εργοδότη συνάπτοντας μια σύμβαση εργασίας. Τα είδη συμβάσεων εντάσσονται σε πολλές κατηγορίες όπως: η πλήρης απασχόληση, η μερική απασχόληση, η εποχική απασχόληση, κυρίως σε τουριστικές περιοχές, η αμοιβή με βάση το ημερομίσθιο ή εβδομαδιαία, η έκδοση

¹³ Παγκύπριος Δικηγορικός Σύλλογος, 2005.

¹⁴ Κουκιάδης, Ι., 2017, σ. 44.

αποδείξεως παροχής υπηρεσιών και οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου¹⁵. Επιπλέον, η μαθητεία/πρακτική άσκηση είναι μια μορφή απασχόλησης όπου είναι πιο διαδεδομένη κυρίως στους νέους. Σκοπός αυτής της μορφής απασχόλησης είναι η μάθηση μέσω εργασίας και απόκτηση νέων δεξιοτήτων στο αντικείμενο των σπουδών τους. Η μαθητεία και η πρακτική άσκηση εντάσσονται στην τυπική εκπαίδευση και κατάρτιση¹⁶ υπό τη μορφή εργασίας, οι νέοι υπάγονται στο καθεστώς υπαλλήλου και συνήθως αμείβονται. Το πρόγραμμα Erasmus+ επιδιώκει μέσω της εκπαίδευσης και της κατάρτισης να πετύχει τους παραπάνω στόχους, τη βελτίωση δεξιοτήτων και απασχολησιμότητας των νέων¹⁷.

Οι εξελίξεις σε κοινωνικό, οικονομικό και τεχνολογικό επίπεδο στην Ευρώπη έχουν δημιουργήσει νέες μορφές απασχόλησης που συνάδουν με τον σημερινό τρόπο ζωής. Φυσικά και υπάρχουν ακόμη οι «παραδοσιακές» μορφές απασχόλησης, αλλά είναι σημαντικό να αναφερθούν οι νέες. Οι καινούριες μορφές απασχόλησης έχουν δημιουργήσει νέα μοντέλα εργασιακής σχέσης μεταξύ εργοδότη - εργαζόμενου ή εργαζόμενου - πελάτη και νέους τρόπους με τους οποίους διεξάγεται η εργασία¹⁸.

Αρχικά, η διανομή εργασίας των εργαζομένων είναι μια νέα μορφή απασχόλησης. Για παράδειγμα, ένας εργαζόμενος προσλαμβάνεται από κοινού από μια ομάδα εργοδοτών με σκοπό να αναλάβει μια συγκεκριμένη δουλειά¹⁹. Επίσης, μια διαδεδομένη μορφή εργασίας είναι το voucher – based work καθώς η πληρωμή βασίζεται σε αυτό και όχι σε κάποια μορφή σύμβασης. Σε αυτή την περίπτωση, οι εργαζόμενοι έχουν ένα στάτους μεταξύ «εργαζομένων» και «αυτό-απασχολούμενων»²⁰.

Η προσωρινή διαχείριση (interim management), όπου ο εργαζόμενος, συνήθως εξειδικευμένος, προσλαμβάνεται για ένα προσωρινό χρονικό διάστημα από έναν εργοδότη, συχνά για να διεξάγει μια συγκεκριμένη εργασία ή να επιλύσει ένα

¹⁵ Ευρωπαϊκή πύλη για την επαγγελματική κινητικότητα, 2020.

¹⁶ Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop), 2014.

¹⁷ Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2013.

¹⁸ Eurofound, 2015, p. 7.

¹⁹ Eurofound, 2015, p. 11.

²⁰ Eurofound, 2015, p. 82.

συγκεκριμένο πρόβλημα²¹. Η περιστασιακή εργασία (casual work) είναι επίσης προσανατολισμένη προς τους εργαζομένους. Εδώ ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να παρέχει τακτικά στον εργαζόμενο εργασία, αλλά έχει την ευελιξία να τον καλεί όταν τον χρειάζεται²².

Η κινητή εργασία που βασίζεται στις ΤΠΕ (ICT - based mobile work) αναφέρεται σε πρότυπα εργασίας που χαρακτηρίζονται από τον εργαζόμενο ή αυτοαπασχολούμενο που εργάζεται από διάφορες πιθανές τοποθεσίες εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη τους, για παράδειγμα, στο σπίτι, στις εγκαταστάσεις του πελάτη ή στο «δρόμο», με τη βοήθεια σύγχρονων τεχνολογιών όπως οι φορητοί υπολογιστές και οι υπολογιστές tablet²³. Αυτό είναι διαφορετικό από την τηλεργασία, υπό την έννοια της ότι είναι ακόμα λιγότερο «δεσμευμένος» ως το επίπεδο του τόπου²⁴.

Για τους αυτοαπασχολούμενους και τους ελεύθερους επαγγελματίες, η απασχόληση πλήθους (platform work) είναι μια νέα επιλογή. Μέσω διαδικτυακών πλατφορμών επιτρέπεται η πρόσβαση σε άτομα και επιχειρήσεις όπου άλλες οργανώσεις ή άτομα προσφέρουν την επίλυση συγκεκριμένων προβλημάτων ή την παροχή συγκεκριμένων υπηρεσιών ή προϊόντων με αντάλλαγμα την πληρωμή²⁵. Αυτή η μορφή απασχόλησης βασίζεται σε μεμονωμένα καθήκοντα ή projects και όχι σε σχέση δέσμευσης εργοδότη – υπαλλήλου. Και τέλος, το portfolio work όπου ένας αυτοαπασχολούμενος εργάζεται για μεγάλο αριθμό πελατών, πραγματοποιώντας μικρής κλίμακας εργασίες για καθέναν από αυτούς²⁶.

²¹ Eurofound, 2015, p. 40.

²² Eurofound, 2015, p. 45.

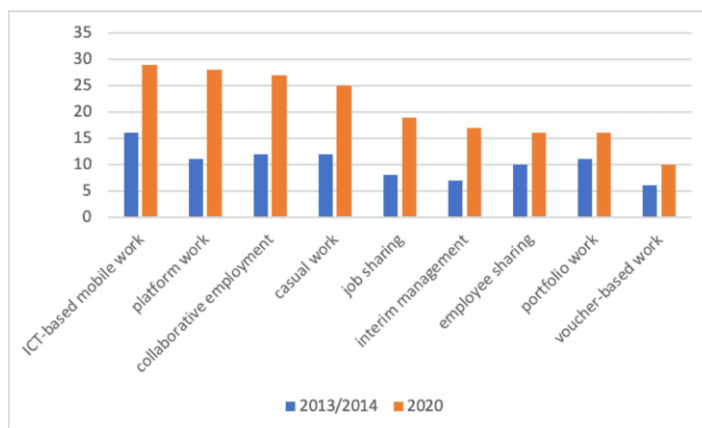
²³ Eurofound, 2015, p. 72.

²⁴ Eurofound, 2015, p. 72.

²⁵ Eurofound, 2015, p. 107.

²⁶ Eurofound, 2015, p. 103.

Το Eurofound αναγνώρισε την περίοδο 2013 – 2014 τις νέες μορφές απασχόλησης που παρουσιάστηκαν στην ΕΕ. Όπως φαίνεται στην Εικόνα 1 από το 2013 – 2014 έως το 2020 οι νέες μορφές



απασχόλησης έγιναν πολύ διαδεδομένες με αποτέλεσμα τον

Εικόνα 1: Νέες μορφές απασχόλησης στην Ευρώπη, που προσδιορίστηκαν ως νέες το 2013-2014 σε σύγκριση με τον επιπολασμό το 2020 (αριθμός χωρών). Πηγή: Eurofound

διπλασιασμό του ποσοστού τους, εμπλουτίζοντας έτσι την αγορά εργασίας με νέες μορφές απασχόλησης. Ορισμένες από τις καινούριες μορφές εργασίας που βασίζονται στη χρήση του διαδικτύου είναι εκείνες που τα ποσοστά τους έχουν διπλασιαστεί. Το διαδίκτυο άρχισε ευρέως να χρησιμοποιείται τα τελευταία 30 περίπου χρόνια και από τότε έχει κάνει τρομερά άλματα. Το 2020 με την πανδημία της COVID-19 έγινε απαραίτητο για να μπορέσουν να εργαστούν εκατομμύρια άνθρωποι σε όλο τον κόσμο.

Η ευρεία εφαρμογή των νέων μορφών εργασίας επηρεάζει τόσο την οικονομία όσο και την κοινωνία. Για τον λόγο αυτό, είναι απαραίτητο να προσεγγίζεται προσεγμένα το θέμα και να χαράζονται πολιτικές που θα παρέχουν προστασία στους εργαζόμενους. Λόγω της τεχνολογικής προόδου οι νέες μορφές εργασίας θα συνεχίσουν να προκύπτουν, άρα απαιτείται η συστηματική προσαρμοστικότητα και οι αποτελεσματικοί κανόνες του εργατικού δικαίου από πλευράς της ΕΕ.

1.3 Συμπέρασμα Κεφαλαίου

Οι ορισμοί νεολαίας του ΟΗΕ και της ΕΕ βοηθούν να σχηματιστεί μια ξεκάθαρη εικόνα για το ποιοι είναι οι νέοι. Η δημιουργία του ορισμού δεν ήταν εύκολη υπόθεση, γιατί οι παράγοντες που έπρεπε να ληφθούν υπόψη δεν ήταν μόνο οι βιολογικοί. Ο ορισμός νεολαίας είναι απαραίτητος για να ξεκαθαριστεί, ότι ο πληθυσμός των νέων για τον οποίο θα σχεδιαστεί μια πολιτική πρέπει να είναι από 15 – 25 ετών.

Ένα από τα θεμελιώδη δικαιώματα είναι και αυτό της εργασίας. Η απασχόληση των ανθρώπων είναι από τους βασικούς παράγοντες για να μπορέσει να λειτουργήσει

μια κοινωνία. Επομένως, πρέπει να προστατεύεται αυστηρά, ειδικά στην περίπτωση των νέων οι οποίοι συνήθως πέφτουν θύματα εκμετάλλευσης.

Τη σημερινή εποχή, όπου η τεχνολογία μέσα σε έναν χρόνο κάνει άλματα, παρατηρείται η συχνή εμφάνιση νέων μορφών και τα νέων ειδών απασχόλησης. Όσο εξελίσσεται η τεχνολογία αυτό το φαινόμενο θα συνεχίσει να υπάρχει, καθώς η κοινωνική ζωή συνδέεται στενά μαζί της πλέον. Ένα πρόσφατο παράδειγμα, είναι η πανδημία της Covid-19 και πώς αυτή επηρέασε τις μορφές απασχόλησης. Τον τελευταίο χρόνο που σχεδόν ολόκληρος ο πλανήτης βρέθηκε σε έκτακτη εφαρμογή μέτρων κατά της πανδημίας, μια μορφή εργασίας βρέθηκε να λύσει το πρόβλημα που προέκυψε από την υποχρεωτική καραντίνα, η τηλεργασία. Εκατομμύρια πολίτες δούλευαν από το σπίτι τους και έβγαζαν εις πέρας τα εργασιακά τους καθήκοντα. Όπως φαίνεται στο παραπάνω παράδειγμα, η κοινωνία είναι έτοιμη να προσαρμοστεί με γοργούς ρυθμούς σε κάτι καινούριο, γι' αυτό και η ΕΕ πρέπει να προσαρμόζεται επίσης και να παρέχει την κατάλληλη προστασία στους πολίτες της.

Για τη νεολαία η ένταξη στην αγορά εργασίας είναι αρκετά δύσκολη, καθώς οι νέοι πρέπει συνεχώς να ενημερώνονται και να αποκτούν τις αντίστοιχες δεξιότητες ώστε να ενταχθούν γρήγορα. Οι πολιτικές νεολαίας στηρίζουν τους πολίτες ηλικίας 15 – 25 ετών στα πρώτα τους βήματα, ώστε να ενταχθούν ομαλά στην απασχόληση.

Κεφάλαιο 2^ο: Η Ευρώπη κατά των διακρίσεων: Η αντιμετώπιση των διακρίσεων από το 1953 μέχρι το 2007

2.1 Εισαγωγή Κεφαλαίου

Μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο σε ολόκληρη την Ευρώπη οι οικονομίες και τα πολιτικά συστήματα είχαν κλονιστεί σοβαρά. Λίγα χρόνια μετά τον πόλεμο, το 1950, συστάθηκε η Ευρωπαϊκή Κοινότητα Άνθρακα και Χάλυβα²⁷ με σκοπό την ανασυγκρότηση της Ευρώπης σε πολιτικό και οικονομικό επίπεδο²⁸.

Η ανάγκη για αναδόμηση ήταν τεράστια και κυρίως έπρεπε να επιτευχθεί ιδεολογική αρμονία σε όλη την Ήπειρο. Έτσι, το 1949 συστάθηκε το Συμβούλιο της Ευρώπης με σκοπό την προαγωγή της δημοκρατίας, της κοινωνικής ανάπτυξης, των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και του κράτους δικαίου. Για να μπορέσουν να επιτευχθούν όλα τα παραπάνω, θεσπίστηκε η ΕΣΔΑ, η οποία βασίζεται στην Οικουμενική Διακήρυξη Δικαιωμάτων του Ανθρώπου των Ηνωμένων Εθνών και είναι η πρώτη σύγχρονη συνθήκη για τα ανθρώπινα δικαιώματα²⁹. Με τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη και τις Συνθήκες του Μάαστριχτ και του Άμστερνταμ παρατηρήθηκε βελτίωση στο επίπεδο προστασίας των δικαιωμάτων. Ωσπου, το 2009 με την ισχύ του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, η υπεράσπιση των δικαιωμάτων πέρασε σε διάσταση αυστηρής προστασίας.

Πολιτικές όπως η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) και οι οδηγίες του 2000 εμπλουτίζουν και διευρύνουν περισσότερο το πεδίο προστασίας χαρακτηριστικών των πολιτών. Το πρώτο προστατεύοντας και προωθώντας την ισότητα των φύλων σε τομείς της κοινωνικής ζωής όπως είναι η απασχόληση και οι οδηγίες προσθέτοντας στο νομοθετικό πλαίσιο κι' άλλα προστατευόμενα χαρακτηριστικά τα οποία υπόκεινται σε διακρίσεις. Όλα τα

²⁷ Με τη συνθήκη του Μάαστριχτ το 1992, μετονομάζεται σε Ευρωπαϊκή Ένωση στοχεύοντας στην ιδεολογική αρμονία μέσα από τη συνεργασία, τις κοινές πολιτικές και ένα ενιαίο νόμισμα.

²⁸ Nugent N., 2012, σ. 46.

²⁹ Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, 2011, σ. 12.

παραπάνω περιέχουν τον όρο «ηλικία» και επιδιώκουν την προστασία του χαρακτηριστικού.

2.2 Το Συμβούλιο της Ευρώπης

2.2.1 ΕΣΔΑ

Εν πρώτοις, για το Συμβούλιο ήταν απαραίτητη η δημιουργία μιας Σύμβασης, η οποία θα κατοχύρωνε την προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών (βλ. ΕΣΔΑ). Αυτή η πολυμερή διεθνή συμφωνία τέθηκε σε ισχύ την 3/9/1953³⁰. Η Σύμβαση αυτή, που αποτελεί σημαντικό και κομβικό σημείο για τη μετέπειτα εξέλιξη της απαγόρευσης των διακρίσεων, περιλαμβάνοντας το άρθρο 14 το οποίο είναι επηρεασμένο από το άρθρο 2 της Οικουμενικής Διακήρυξης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου του ΟΗΕ³¹. Έτσι, από τη θέσπιση της, η ΕΣΔΑ επιβάλλει στα μέλη της νομικώς δεσμευτική υποχρέωση να διασφαλίζουν όλα τα ανθρώπινα δικαιώματα της σύμβασης³².

Η κατοχύρωση της απαγόρευσης των διακρίσεων που γίνεται με το άρθρο 14 προστατεύει τα παρακάτω χαρακτηριστικά: *«Η χρήση των αναγνωριζομένων εν τη παρούση Συμβάσει δικαιωμάτων και ελευθεριών δέον να εξασφαλισθή ασχέτως διακρίσεως φύλου, φυλής, χρώματος, γλώσσης, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, εθνικής ή κοινωνικής προελεύσεως, συμμετοχής εις εθνικήν μειονότητα, περιουσίας, γεννήσεως ή άλλης καταστάσεως»³³*. Στην «άλλη κατάσταση» συμπεριλαμβάνεται μεταξύ άλλων χαρακτηριστικών και το χαρακτηριστικό της ηλικίας.

Σύμφωνα με το Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων: *«Η διάκριση λόγω ηλικίας δεν εμπίπτει αυτή καθαυτή στο πεδίο εφαρμογής κάποιου συγκεκριμένου δικαιώματος της ΕΣΔΑ, ζητήματα διακρίσεων λόγω ηλικίας ενδέχεται να προκύψουν στο πλαίσιο διαφόρων δικαιωμάτων»³⁴*. Έτσι, ο όρος ηλικία

³⁰ Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2014.

³¹ Cour Européenne des Droits de l' Homme, 1967.

³² Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, 2011, σ. 13.

³³ Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, 2010.

³⁴ Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, 2011, σ. 121.

περιλαμβάνεται στην κατηγορία «άλλης καταστάσεως». Τα χαρακτηριστικά της ηλικίας έχει διαφορετικό χαρακτήρα από τα υπόλοιπα που υπόκεινται σε διακρίσεις. Η οδηγία 2000/78/ΕΚ προβλέπει ένα ευρύ φάσμα εξαιρέσεων όσον αφορά την ηλικία σύμφωνα με το άρθρο 6³⁵, το οποίο θα μελετηθεί μετέπειτα.

Από το 1950 έχουν γίνει διάφορες τροποποιήσεις, μια σημαντική είναι το Πρωτόκολλο 11 με στόχο την αναμόρφωση μηχανισμού ελέγχου. Υπογράφηκε το 1994, αντικαθιστώντας την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το υπάρχον Ευρωπαϊκό Δικαστήριο των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου από ένα νέο μόνιμο Δικαστήριο³⁶. Ο λόγος ήταν η αναμόρφωση του μηχανισμού ελέγχου με σκοπό την αποτελεσματικότητα στους ογκώδεις αριθμούς των προσφυγών που έκαναν οι πολίτες και την παροχή δυνατότητας στους πολίτες για άμεση πρόσβαση στο Δικαστήριο. Έτσι, τα κράτη - μέλη αποδέχθηκαν τη δικαιοδοσία του Δικαστηρίου να αποφαινεται στις υποθέσεις των πολιτών.

Επιπροσθέτως, σημαντική υπήρξε και η υιοθέτηση του Πρωτοκόλλου 12 που υπογράφηκε το 2000. Παρά το γεγονός ότι το άρθρο 14 αποτελεί μια πολύτιμη πηγή νομολογίας για τις διακρίσεις υπήρχε σχετικά περιορισμένο πεδίο εφαρμογής, οπότε τον Νοέμβριο του 2000 υπογράφηκε³⁷ στη Ρώμη το 12 Πρωτόκολλο της ΕΣΔΑ το οποίο επεκτείνει το πεδίο εφαρμογής της και σε άλλους τομείς³⁸ περιλαμβάνοντας μια γενική απαγόρευση των διακρίσεων κατά την απόλαυση κάθε δικαιώματος είτε αυτό είναι αναγνωρισμένο από τη Σύμβαση είτε από το εσωτερικό κρατικό δίκαιο³⁹. Το Πρωτόκολλο 12 εισάγει την αρχή της ισότητας στο δίκαιο της ΕΣΔΑ αλλά δεν έχει κυρωθεί από όλα τα κράτη του Συμβουλίου της Ευρώπης⁴⁰.

³⁵ European Union Agency for Fundamental Rights, 2018, p. 195.

³⁶ Council of Europe, 1994.

³⁷ Το πρωτόκολλο 12 της ΕΣΔΑ δεν δεσμεύει την Ελλάδα και δεν έχει κυρωθεί ακόμη από όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ - Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, 2010.

³⁸ Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, 2010, σ. 56.

³⁹ Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, 2010.

⁴⁰ Κοφίνης, Σ. Γ., 2014.

2.2.2 Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης

Το Συμβούλιο της Ευρώπης υιοθέτησε ακόμα ένα κείμενο με στόχο την ισότητα και την απαγόρευση των διακρίσεων, τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη που υπογράφηκε στο Τορίνο το 1961. Ανάμεσα στα κοινωνικά δικαιώματα που κατοχυρώνει εντάσσονται τα δικαιώματα στην εργασία, το συνδικαλιστικό δικαίωμα και το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης, δικαίωμα των παιδιών και των νεαρών προσώπων για προστασία, δικαίωμα εργαζόμενων γυναικών για προστασία κ.α.⁴¹.

Σε μία δημοκρατική κοινωνία είναι μέγιστης σημασίας η απόλαυση των δικαιωμάτων να εξασφαλίζεται χωρίς διακρίσεις. Μέσω του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, τα συμβαλλόμενα μέρη συμφώνησαν για την εξασφάλιση ορισμένων δικαιωμάτων και αρχών. Ανάμεσα σε αυτά εξασφαλίζεται και η προστασία των νέων όπως για παράδειγμα το άρθρο 7 προστατεύει τα παιδιά και τα νεαρά άτομα από την εκμετάλλευση στον χώρο της εργασίας υποχρεώνοντας τα Συμβαλλόμενα Μέλη να παρέχουν προστασία στον χώρο της απασχόλησης⁴². Το άρθρο 7 έχει ένα πλούσιο περιεχόμενο και καλύπτει σε πολλά επίπεδα το θέμα της προστασίας των παιδιών και των νεαρών ατόμων.

Στον πρόλογο του Χάρτη υπάρχει η δέσμευση των συμβαλλόμενων κρατών ότι *«Η απόλαυση των κοινωνικών δικαιωμάτων θα πρέπει να εξασφαλίζεται χωρίς διάκριση που να βασίζεται στη φυλή, στο χρώμα, στο φύλο, στο θρήσκευμα, στις πολιτικές*

⁴¹ Council of Europe, 1961.

⁴² «1. Να καθορίζουν το 15ο έτος της ηλικίας ως κατώτατο όριο ηλικίας για την είσοδο στην απασχόληση, με δυνατότητα όμως εξαιρέσεων για παιδιά, που απασχολούνται σε ορισμένες ελαφρές εργασίες που δεν απειλούν να βλάψουν την υγεία τους, την ηθική τους ή την εκπαίδευσή τους. 2. Να καθορίζουν ψηλότερο κατώτατο όριο ηλικίας για την είσοδο στην απασχόληση για ορισμένες εργασίες που θεωρούνται επικίνδυνες ή ανθυγιεινές. 3. Να απαγορεύουν την απασχόληση παιδιών, που υποχρεούνται να φοιτούν στο σχολείο, σε εργασίες που τους στερούν τη δυνατότητα να επωφεληθούν από την εκπαίδευσή τους. 4. Να περιορίζουν τη διάρκεια της εργασίας των εργαζομένων που έχουν ηλικία κάτω των 16 ετών έτσι ώστε να ανταποκρίνεται αυτή στις απαιτήσεις της ανάπτυξής τους και ιδιαίτερα στις ανάγκες της επαγγελματικής τους εκπαίδευσής. 5. Να αναγνωρίζουν το δικαίωμα των νεαρών εργαζομένων και των μαθητευομένων για δίκαιη αμοιβή ή για κατάλληλη παροχή. 6. Να προβλέπουν ότι οι ώρες που διαθέτουν τα νεαρά πρόσωπα για επαγγελματική εκπαίδευση κατά την κανονική διάρκεια της εργασίας τους, με τη συναίνεση του εργοδότη τους, θα θεωρούνται ότι περιλαμβάνονται στην ημερήσια εργασία. 7. Να καθορίζουν τη διάρκεια της κανονικής άδειας με αποδοχές για τους εργαζόμενους με ηλικία κάτω των 18 ετών σε τρεις εβδομάδες τουλάχιστον. 8. Να απαγορεύουν την απασχόληση εργαζομένων με ηλικία κάτω των 18 ετών σε νυκτερινές εργασίες με εξαίρεση ορισμένες απασχολήσεις που καθορίζονται από την εθνική νομοθεσία ή ρύθμιση. 9. Να προβλέπουν ότι οι εργαζόμενοι με ηλικία κάτω των 18 ετών που απασχολούνται σε ορισμένες εργασίες που καθορίζονται από την εθνική νομοθεσία ή ρύθμιση θα πρέπει να υποβάλλονται σε τακτική ιατρική εξέταση. 10. Να εξασφαλίζουν ειδική προστασία από τους σωματικούς και ηθικούς κινδύνους στους οποίους εκτίθενται τα παιδιά και τα νεαρά πρόσωπα και κυρίως από τους κινδύνους εκείνους που προκαλούνται άμεσα ή έμμεσα από την εργασία τους.» Council of Europe, 1961, p. 4.

πεποιθήσεις, στην εθνική καταγωγή ή την κοινωνική προέλευση⁴³». Για την προστασία των δικαιωμάτων αυτό που προβλέπεται είναι το δικαίωμα συλλογικής προσφυγής, από διεθνείς και εθνικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, διεθνείς ΜΚΟ και ορισμένες εθνικές στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων⁴⁴.

2.3 Η ΕΕ πριν από τον Χάρτη των Θεμελιωδών δικαιωμάτων

Η Ευρωπαϊκή Ένωση, στα πρώτα χρόνια της ίδρυσης της, είχε ως βασική επιδίωξη την ασφάλεια και τις ελεύθερες συναλλαγές. Η τόνωση της οικονομίας ήταν πρωταρχικό μέλημα γι' αυτό και οι οικονομικές πολιτικές προηγούνταν από τις υπόλοιπες. Υπήρχε μια θεσμική ασυμμετρία στην πορεία της ευρωπαϊκής ενοποίησης με αποτέλεσμα την ανάδειξη ελλείματος της δημοκρατίας και του κράτους δικαίου⁴⁵. Όσο οι πολιτικές εκτεινόταν στην καθημερινή ζωή των ανθρώπων, τόσο μεγαλύτερη γινόταν η ανάγκη για την προστασία των δικαιωμάτων τους. Μόλις συνειδητοποιήθηκε το μέγεθος αυτής της ανάγκης, τη λύση στο ζήτημα προσπάθησε να δώσει η Συνθήκη του Μάαστριχτ το 1991.

Με τη συνθήκη του Μάαστριχτ η ένωση μεταξύ των λαών της ΕΕ έγινε στενότερη. Ουσιαστικά προβλέπονταν η θεσμική ενοποίηση, η έντονη συνεργασία των κρατών - μελών και η χάραξη κοινής πολιτικής⁴⁶. Το Άρθρο ΣΤ της Συνθήκης είναι αυτό που αναφέρεται σε θεμελιώδη δικαιώματα. Συγκεκριμένα:

«1. Η Ένωση σέβεται την εθνική ταυτότητα των κρατών μελών της, των οποίων τα κυβερνητικά συστήματα βασίζονται στις δημοκρατικές αρχές⁴⁷.

2. Η Ένωση σέβεται τα θεμελιώδη δικαιώματα, όπως κατοχυρώνονται με την Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών, που υπογράφηκε στη Ρώμη στις 4 Νοεμβρίου 1950, και όπως προκύπτουν

⁴³ Council of Europe, 1961, σ. 1.

⁴⁴ Κοφίνης, Σ. Γ., 2014, σ. 170.

⁴⁵ Παπαδημητρίου, Γ., 2001.

⁴⁶ Συμβούλιο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων & Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1992.

⁴⁷ Συμβούλιο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων & Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1992.

από τις κοινές συνταγματικές παραδόσεις των κρατών μελών, ως γενικές αρχές του κοινοτικού δικαίου⁴⁸.

3. Η Ένωση διαθέτει τα μέσα που απαιτούνται για την επίτευξη των στόχων της και για την επιτυχή εφαρμογή των πολιτικών της⁴⁹.»

Στη Συνθήκη του Άμστερνταμ το 1996 το έλλειμα της προστασίας των δικαιωμάτων εξακολουθούσε να παραμένει, ωστόσο σημειώθηκε πρόοδος⁵⁰. Η παρούσα Συνθήκη εισήγαγε τον μηχανισμό με τον οποίο το Συμβούλιο δύναται να λαμβάνει μέτρα ώστε να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις. Συγκεκριμένα:

«Άρθρο 6: Με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων της παρούσας Συνθήκης και εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων που παρέχει αυτή στην Κοινότητα, το Συμβούλιο, αποφασίζοντας ομόφωνα, μετά από πρόταση της Επιτροπής και διαβούλευση με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, μπορεί να αναλάβει κατάλληλη δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού⁵¹.». Η υιοθέτηση του άρθρου αντανακλά την ανάγκη για μια πιο ολοκληρωμένη και μια συνεκτική προσέγγιση του θέματος.

Στη Σύνοδο Κορυφής της Κολωνίας το 1999 υιοθετήθηκε πρωτοβουλία για τη δημιουργία του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ⁵². Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο θεώρησε πως στο εξελικτικό στάδιο στο οποίο βρισκόταν η ΕΕ θα έπρεπε να συγκεντρωθούν όλα τα θεμελιώδη δικαιώματα σε έναν Χάρτη καθιστώντας τα με αυτόν τον τρόπο πιο ορατά.

2.4 Ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων

Η υιοθέτηση του Χάρτη έγινε στη Σύνοδο Κορυφής της Νίκαιας⁵³ και αποτελεί σταθμό στη θεσμική ωρίμανση της ΕΕ. Το σημαντικό είναι πως στη διακήρυξη του

⁴⁸ Συμβούλιο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων & Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1992.

⁴⁹ Συμβούλιο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων & Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1992.

⁵⁰ Παπαδημητρίου, Γ., 2001, σ. 13.

⁵¹ Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1997.

⁵² Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Κολωνίας, 1999, σ. 43.

⁵³ Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Νίκαιας, 2000.

Χάρτη βρίσκονται συγκεντρωμένα τα ατομικά, πολιτικά, οικονομικά και κοινωνικά δικαιώματα. Ωστόσο, ο Χάρτης δεν είχε δεσμευτική ισχύ μέχρι και τη Συνθήκη της Λισαβόνας το 2009.

Καθίσταται δεσμευτικός το 2009 και ανοίγει τον δρόμο για μια Ευρώπη των δικαιωμάτων, των αξιών, της αλληλεγγύης, της ελευθερίας και της ασφάλειας. Πηγή έμπνευσης του είναι, κυρίως, η ΕΣΔΑ από όπου και άντλησε ιδέες και λύσεις. Ο Χάρτης είναι χωρισμένος σε έξι ενότητες⁵⁴ οι οποίες αντιστοιχούν σε έξι αρχές - αξίες: *«Την αξιοπρέπεια (άρθρα 1 έως 5), την ελευθερία (άρθρα 6 έως 19), την ισότητα (άρθρα 20 έως 26), την αλληλεγγύη (άρθρα 27 έως 38), τη δημοκρατία (άρθρα 39 έως 46) και τη δικαιοσύνη (άρθρα 47 έως 50).⁵⁵»*.

Ο πολίτης βρίσκεται στο επίκεντρο του Ευρωπαϊκού συστήματος. Οπότε, κάθε άτομο που ζει στην ΕΕ προστατεύεται από τον Χάρτη και κάθε ευρωπαϊκό όργανο ή κράτος - μέλος οφείλουν να συμμορφώνονται από τις διατάξεις του. Αποδέκτες της προστασίας των δικαιωμάτων είναι οι ευρωπαϊκοί οργανισμοί και τα όργανα που εφαρμόζουν το δίκαιο της Ένωσης, όπως επίσης και τα εθνικά όργανα⁵⁶.

Σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης, το άρθρο 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων ορίζει απαγόρευση των διακρίσεων για διαφορετικούς λόγους, συμπεριλαμβανομένης της ηλικίας:

«Απαγόρευση των διακρίσεων: 1. Απαγορεύεται κάθε διάκριση ιδίως φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων ή κάθε άλλης γνώμης, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας⁵⁷ ή γενετήσιου προσανατολισμού.

⁵⁴ Παπαδημητρίου, Γ., 2001, σ. 20.

⁵⁵ Παπαδημητρίου, Γ., 2001, σ. 22.

⁵⁶ Παπαδημητρίου, Γ., 2001, σ. 26.

⁵⁷ Μέχρι το 2000, η κοινοτική νομοθεσία απαγόρευε τις διακρίσεις λόγω φύλου στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης και της απασχόλησης. Το 2000 θεσπίστηκαν δύο οδηγίες, η πρώτη για την ισότητα στην απασχόληση, που απαγόρευε τις διακρίσεις λόγω γενετήσιου προσανατολισμού, θρησκευτικών πεποιθήσεων, ηλικίας και αναπηρίας και η δεύτερη που ήταν για τη φυλετική ισότητα και απαγόρευε διακρίσεις λόγω φυλετικής και εθνοτικής καταγωγής (Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων, σελ.14-15).

2. Εντός του πεδίου εφαρμογής των Συνθηκών και με την επιφύλαξη των ειδικών διατάξεων τους, απαγορεύεται κάθε διάκριση λόγω ιθαγενείας⁵⁸.» .

Επίσης, το άρθρο 32 του Χάρτη απαγορεύει την εργασία των παιδιών και προστατεύει τους νέους εργαζόμενους:

«Η εργασία των παιδιών απαγορεύεται. Η ελάχιστη ηλικία για την ανάληψη εργασίας δεν μπορεί να είναι μικρότερη από την ηλικία κατά την οποία λήγει η υποχρεωτική σχολική φοίτηση, υπό την επιφύλαξη ευνοϊκότερων κανόνων για τους νέους και εξαιρέσει κανονισμένων παρεκκλίσεων.

Οι νέοι που εργάζονται πρέπει να απολαύουν συνθηκών εργασίας προσαρμοσμένων στην ηλικία τους και να προστατεύονται από την οικονομική εκμετάλλευση ή από οποιαδήποτε εργασία που θα μπορούσε να βλάψει την ασφάλεια τους, την υγεία τους, τη σωματική, πνευματική, ηθική και κοινωνική ανάπτυξη τους ή να θέσει σε κίνδυνο την εκπαίδευσή τους.»⁵⁹. Οι κίνδυνοι που μπορεί να έρθει αντιμέτωπος ένας νέος στην απασχόληση είναι αρκετοί. Η ασφάλεια και η προστασία τους θα πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα των κρατών – μελών, καθώς λόγω της ηλικίας τους πέφτουν συχνά θύματα εκμετάλλευσης.

Εν κατακλείδι, ο Χάρτης επιβεβαιώνει τα παραπάνω δικαιώματα τα οποία απορρέουν από διεθνείς υποχρεώσεις των κρατών μελών (βλ. ΕΣΔΑ και Κοινωνικούς Χάρτες) καθώς και από τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου. Ο Χάρτης θα ερμηνεύεται από τα δικαστήρια της Ένωσης και των κρατών - μελών, έτσι οι πολίτες θα μπορούν να υποβάλλουν καταγγελίες εάν οι ίδιοι θεωρούν ότι έχουν καταπατηθεί τα δικαιώματα τους ή έχουν υποστεί διάκριση⁶⁰.

2.5 Gender Mainstreaming

Πολλές φορές οι διακρίσεις που υφίσταται ένα άτομο είναι περισσότερες από μία, τότε εκείνο υπόκειται σε πολλαπλή διάκριση⁶¹. Η διάκριση λόγω ηλικίας μπορεί καμιά φορά να συνδυάζεται και με το φύλο για παράδειγμα, μια νέα γυναίκα με πολλά

⁵⁸ Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2010/C 83/02.

⁵⁹ Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2000, σ.16.

⁶⁰ Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2010/C 83/02.

⁶¹ The European Network of Legal Experts in the field of gender equality, 2009.

προσόντα να απορριφθεί από μια εταιρία και να πάρει τη θέση της ένας μεγαλύτερος άντρας με λιγότερα προσόντα. Ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών⁶² και το Συμβούλιο της Ευρώπης⁶³ έχουν εισάγει μια άλλη πτυχή στην πολιτική κατά των διακρίσεων: το *gender mainstreaming*. Πρόκειται για μια παγκοσμίως αποδεκτή στρατηγική με στόχο την προώθηση της και την αντιμετώπιση των έμφυλων διακρίσεων με τη χάραξη και την εφαρμογή πολιτικών στον τομέα της απασχόλησης.

Εφαρμόζοντας πολιτικές που ανταποκρίνονται στις ανάγκες όλων των πολιτών, γυναικών και αντρών, διασφαλίζεται η ισότητα μεταξύ των δύο φύλων. Το *gender mainstreaming* καθιστά τις δημόσιες παρεμβάσεις πιο αποτελεσματικές και διασφαλίζει ότι οι ανισότητες δεν διαιωνίζονται⁶⁴. Ο στόχος των πολιτικών αυτών δεν είναι μόνο η αποκατάσταση των ανισοτήτων αλλά και η αναίρεση των μηχανισμών που τις προκαλούν.

Ο ΟΗΕ, για την επίτευξη των παραπάνω, ανέπτυξε ορισμένες μεθοδολογίες, εργαλεία και ενημερωτικό υλικό, καθώς ενθάρρυνε και υποστήριξε τμήματα στη Γραμματεία, περιφερειακές επιτροπές κτλ. να εστιάσουν την προσοχή τους στην καλύτερη εφαρμογή της πολιτικής του *gender mainstreaming*⁶⁵. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, τα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι υπεύθυνα για την εφαρμογή της πολιτικής, ενώ σε εθνικό επίπεδο εναπόκειται στις κυβερνήσεις των κρατών - μελών⁶⁶.

Το *gender mainstreaming* όχι μόνο βοήθησε την Ευρωπαϊκή Ένωση να αναγνωρίσει τη φύση των διακρίσεων που αντιμετωπίζουν οι νέες γυναίκες στην απασχόληση αλλά και την αδυναμία των μέτρων για την αντιμετώπιση και την αποδυνάμωση των μηχανισμών που διαιωνίζουν τις διακρίσεις των φύλων.

2.6 Οι οδηγίες κατά των διακρίσεων: 2000/43 - 2000/78

Ο φόβος για την αναβίωση του ρατσισμού και άλλων ακραίων αντιλήψεων, που έχουν ως αποτέλεσμα ανεπιθύμητες συμπεριφορές, οδήγησε στο να παραχωρηθούν

⁶² United Nations: Economic and Social Council, 1998.

⁶³ Council of Europe - Committee of Ministers, 1998.

⁶⁴ Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women, 2001.

⁶⁵ Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women, 2001.

⁶⁶ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2004.

στα κοινοτικά όργανα ορισμένες αρμοδιότητες για την αντιμετώπιση των διακρίσεων⁶⁷. Για τον λόγο αυτό το 2000 εκδόθηκαν δύο πολύ σημαντικές οδηγίες: στις 29 Ιουνίου η 2000/43 «περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής⁶⁸» και στις 27 Νοεμβρίου η 2000/78 «για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία⁶⁹». Έτσι, το νομοθετικό πλαίσιο έγινε πιο πλούσιο, πιο ευρύ αλλά και πιο σύνθετο συνάμα.

Η οδηγία 2000/43 απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής σε πολλούς τομείς όπως είναι η απασχόληση, η εκπαίδευση, κοινωνικές παροχές κ.α.⁷⁰, ενώ η 2000/78 απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω θρησκείας ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, σεξουαλικού προσανατολισμού και ηλικίας μόνο στην απασχόληση⁷¹. Διαμορφώθηκε, έτσι, ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο για την προστασία που παρέχεται για κάθε λόγο διάκρισης.

Η έκδοση των παραπάνω οδηγιών φαίνεται να είναι αποτέλεσμα των πιέσεων που ασκήθηκαν από ορισμένες ομάδες ή κινήματα όπως είναι το ομοφυλοφιλικό κίνημα⁷² και συνέβαλαν στη συνειδητοποίηση της ύπαρξης μορφών διάκρισης που επηρεάζουν σημαντικό ποσοστό του πληθυσμού. Η κοινωνία εξελίσσεται συνεχώς και αλλάζει. Η ελληνική κοινωνία του 1950 δεν είναι η ίδια με αυτή του 2020, έχουν προκύψει ζητήματα από τότε που πριν από εβδομήντα χρόνια δεν έχριζαν προσοχής ή θεωρούνταν ταμπού. Για παράδειγμα, αν ένας ομοφυλόφιλος ανακοίνωνε στον εργοδότη του τη σεξουαλική του προτίμηση το πιο πιθανό θα ήταν να χάσει τη δουλειά του, σήμερα αυτό δεν μπορεί να συμβεί εύκολα όχι μόνο γιατί η κοινωνία έχει σημειώσει πρόοδο σε αυτό το κομμάτι αλλά και γιατί ο πολίτης νιώθει ασφάλεια σε νομικό επίπεδο και σε τέτοιες περιπτώσεις απευθύνεται στη δικαιοσύνη. Έτσι, είναι αρκετά σημαντικό οι νόμοι να εξελίσσονται και να προσαρμόζονται συμβαδίζοντας με την εξέλιξη της κοινωνίας. Στο επόμενο κεφάλαιο θα μελετηθούν εις βάθος οι οδηγίες

⁶⁷ Κοφίνης, Σ. Γ., 2014, σ. 173.

⁶⁸ Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2000α.

⁶⁹ Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2000β.

⁷⁰ Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2000α.

⁷¹ Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2000β.

⁷² Borrillo D., 2009, pp. 96-110.

και θα εμβαθύνει η 2000/78, η οποία απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω ηλικίας στην απασχόληση.

2.7 Η Συνθήκη της Λισαβόνας 2007

Το 2007 υπογράφηκε η Συνθήκη της Λισαβόνας⁷³. Ένα από τα πιο σημαντικά στοιχεία της Συνθήκης είναι ότι δίνει έμφαση στα δικαιώματα των ευρωπαίων πολιτών καθώς ενσωματώνει τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων. Μέσω του Χάρτη καθρεφτίζονται οι αξίες και η ταυτότητα των ευρωπαίων πολιτών, ενώ τα κράτη – μέλη που έχουν ενσωματώσει τον Χάρτη στη νομοθεσία τους θα πρέπει να συμφωνούν με τις ελευθερίες και τις αξίες του. Η Συνθήκη της Λισαβόνας στοχεύει σε μια πιο δημοκρατική, χωρίς διακρίσεις και ίση μεταχείριση των πολιτών. Όπως αναφέρεται στο Άρθρο 1: *«Η Ένωση βασίζεται στις αξίες του σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, της ελευθερίας, της δημοκρατίας, της ισότητας, του κράτους δικαίου, καθώς και του σεβασμού των ανθρώπινων δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων των προσώπων που ανήκουν σε μειονότητες. Οι αξίες αυτές είναι κοινές στα κράτη μέλη εντός κοινωνίας που χαρακτηρίζεται από τον πλουραλισμό, την απαγόρευση των διακρίσεων, την ανοχή, τη δικαιοσύνη, την αλληλεγγύη και την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών⁷⁴.»*. Αλλά και στο Άρθρο 5β *«Κατά τον καθορισμό και την εφαρμογή των πολιτικών και των δράσεων της, η Ένωση επιδιώκει να καταπολεμήσει κάθε διάκριση λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού⁷⁵.»*.

Σχετικά με τους νέους, ανάμεσα στις διάφορες πτυχές της κοινωνικής πολιτικής η Συνθήκη δίνει στην Ένωση τις αρμοδιότητες συντονισμού, υποστήριξης και συμπλήρωσης των δράσεων των κρατών - μελών⁷⁶, όπως είναι η παιδεία, η επαγγελματική εκπαίδευση, η νεολαία και ο αθλητισμός⁷⁷. Έτσι, δόθηκε ειδικός

⁷³ Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2007.

⁷⁴ Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2007, σελ.13.

⁷⁵ Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2007, σελ.51.

⁷⁶ Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2007, σελ.50.

⁷⁷ Μπουτσιούκη Σ., 2017, σελ. 94.

αυτόνομος Τίτλος για την παιδεία, την επαγγελματική εκπαίδευση, τη νεολαία και τον αθλητισμό⁷⁸.

2.8 Συμπέρασμα Κεφαλαίου

Η διαδικασία καταπολέμησης των διακρίσεων πέρασε από πολλά επίπεδα όλα αυτά τα χρόνια για να φτάσει στο σημείο που είναι σήμερα, από την ΕΣΔΑ το 1953 μέχρι τη Συνθήκη της Λισαβόνας το 2007. Η καταπολέμηση των διακρίσεων είναι ένας σημαντικός παράγοντας για να μπορέσει να λειτουργήσει σωστά μια κοινωνία και να καταστεί η Ευρωπαϊκή Ένωση ένα ασφαλές και δίκαιο περιβάλλον ώστε να μπορέσει να ζήσει και να εργαστεί ένας νέος πολίτης.

Ευτυχώς, η κατάσταση έχει βελτιωθεί σημαντικά και συνεχίζει να βελτιώνεται. Πλέον, η δυσμενής μεταχείριση στον εργασιακό χώρο λόγω ηλικίας καταγγέλλεται αμέσως και το άτομο που έχει υποστεί διάκριση δικαιώνεται. Η δικαιοσύνη που θα αποδοθεί στον εργαζόμενο τον κάνει να αισθάνεται ασφάλεια στο κράτος που εργάζεται, αλλά και έμμεσα βοηθάει στην αποδυνάμωση των μηχανισμών που προκαλούν διάκριση, δημιουργώντας έτσι ένα δίκαιο εργασιακό περιβάλλον.

⁷⁸ Μπουτσιούκη Σ., 2017, σελ. 95.

3.1 Εισαγωγή Κεφαλαίου

Στις κοινωνίες είναι επόμενο να υπάρχουν διακρίσεις ανάμεσα στους ανθρώπους. Ο καθένας έχει το δικαίωμα να κάνει διακρίσεις στην προσωπική του ζωή, με ποιόν θα κάνει παρέα, ποιόν θα επιλέξει για σύντροφο ή ποιόν θα θέλει για συγκάτοικο. Στην περίπτωση όμως που οι διακρίσεις πηγαίνουν σε άλλο επίπεδο και έξω από προσωπικά πλαίσια, όπως αυτό της απασχόλησης, έρχεται το δίκαιο να προστατέψει τους ανθρώπους.

Το κοινωνικό στίγμα είναι ένας από τους παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνιση των διακρίσεων στην κοινωνία δημιουργώντας ορισμένες κατηγορίες διακρίσεων. Για να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις από μια κοινωνία είναι μείζονος σημασίας να βρεθούν τα αίτια που τις προκαλούν, ώστε να μπορέσουν να βρεθούν οι κατάλληλες λύσεις και το κοινωνικό στίγμα είναι ένα από αυτά. Έτσι, το ευρωπαϊκό δίκαιο σχεδιάζει πολιτικές και νόμους για τη μείωση αυτών και την προστασία των χαρακτηριστικών που υφίστανται διακρίσεις. Τα κράτη - μέλη ενσωματώνουν αυτούς τους νόμους στο δικό τους εθνικό δίκαιο με σκοπό μια δίκαιη κοινωνία.

Μέσα σε αυτά τα προστατευόμενα χαρακτηριστικά βρίσκεται και αυτό της «ηλικίας» το οποίο χαρακτηρίζεται από ένα ευρύ πεδίο και έτσι καθιστά πιο δύσκολη τη δουλειά του νομοθέτη ή του δικαστή.

3.2 Το κοινωνικό στίγμα

Για την αποτελεσματική καταπολέμηση των διακρίσεων πρέπει αρχικά να γίνουν κατανοητές οι πηγές από τις οποίες προέρχονται. Ένας από τους παράγοντες που προκαλούν κοινωνικό αποκλεισμό και διακρίσεις είναι το κοινωνικό στίγμα. Ο όρος «στίγμα» χρησιμοποιείται κυρίως στην ερμηνεία καταστάσεων κοινωνικού αποκλεισμού κυρίως για άτομα με ψυχικές νόσους⁷⁹ αλλά εμφανίζεται η σύνδεση του με ποικίλες άλλες μορφές διακρίσεων όπως είναι για παράδειγμα το φύλο, ο

⁷⁹ P. Byrne, 2000.

σεξουαλικός προσανατολισμός⁸⁰ κ.τ.λ. Το στίγμα, ουσιαστικά, προσδίδει μια ταυτότητα στο άτομο η οποία είναι κατασκευασμένη «εξαφανίζοντας» τα πραγματικά του χαρακτηριστικά από τα μάτια των υπόλοιπων μελών της κοινωνίας⁸¹. Το άτομο που έχει στιγματιστεί αντιμετωπίζεται από την κοινωνία με βάση το στίγμα, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η ιδιαίτερη προσωπικότητα του, με αποτέλεσμα η προσοχή να επικεντρώνεται σε αυτό το χαρακτηριστικό⁸². Αυτό, φέρει ως αποτέλεσμα τον αποκλεισμό του από την πλήρη συμμετοχή στις κοινωνικές διαδικασίες⁸³.

Υπάρχουν ορισμένοι μηχανισμοί που επιτρέπουν την αναπαραγωγή αυτών των ταυτοτήτων, ένας από αυτούς είναι η *κοινωνική μάθηση - social learning*⁸⁴ η οποία αναπτύσσεται από περιβαλλοντικούς παράγοντες του ατόμου (βλ. σχολείο, οικογένεια, φίλοι κ.τ.λ.). Από την παιδική ηλικία, τα παιδιά παρατηρούν και μιμούνται κινήσεις και συμπεριφορές που βλέπουν μαθαίνοντας. Έτσι, με αυτή τη διαδικασία γίνεται αντιληπτό και το στίγμα καθώς και οι κοινωνικές ομάδες⁸⁵.

Με την παραπάνω διαδικασία κοινωνικής μάθησης το στίγμα συνδέεται και με τα στερεότυπα, δηλαδή ορισμένες επιλεκτικές γενικεύσεις που επιτρέπουν να κατηγοριοποιούμε τους ανθρώπους διαχωρίζοντάς τους από τους υπόλοιπους⁸⁶. Οι διακρίσεις λόγω ηλικίας μπορεί να παράγονται από το κοινωνικό στίγμα, τις προκαταλήψεις ή τα στερεότυπα⁸⁷, για παράδειγμα ένας μεσήλικας δεν είναι και τόσο ικανός να αποκτήσει νέες δεξιότητες, ειδικά στον τομέα της τεχνολογίας⁸⁸. Αυτό το στερεότυπο είναι πολύ σύννηθες και πιθανότατα να αποτελεί λόγο απόρριψης του υποψήφιου εργαζομένου, με αποτέλεσμα η ηλικία ως ανθρώπινο χαρακτηριστικό να επηρεάζει τις εργασιακές ευκαιρίες και κατ' επέκταση το πρόγραμμα της ζωής αυτού που υφίσταται διάκριση. Βέβαια, το στίγμα, το στερεότυπο και η προκατάληψη δεν

⁸⁰ Poirier M., 2009.

⁸¹ Lenhardt R. A., 2004.

⁸² Στέργιος Γ. Κοφίνης, 2014, σ. 209.

⁸³ Lenhardt R. A., 2004, σσ. 803-931.

⁸⁴ Sheri, R. L. & Milligan Hughes, J., 2009.

⁸⁵ Sheri, R. L. & Milligan Hughes, J., 2009.

⁸⁶ P. Byrne, 2000, σσ. 65-72.

⁸⁷ O' Cinneide C., 2012, σ. 1.

⁸⁸ Χαϊκάλης - Πετρίτσης, Ε., 2018.

μπορούν να ταυτιστούν σαν έννοιες⁸⁹, πράγμα το οποίο δεν μπορεί να εξεταστεί στην παρούσα εργασία.

Το στίγμα, λοιπόν, συνδέεται με ένα ευρύ φάσμα διακρίσεων καλύπτοντας και τις κοινωνικά αποδιδόμενες ιδιότητες (βλ. εθνική προέλευση, γλώσσα, θρησκεία, φυλή, εθνότητα κ.τ.λ.) όσο και τις βιολογικές ιδιότητες (βλ. φύλο, ηλικία κ.τ.λ.)⁹⁰. Είναι προφανές ότι προκαλεί κοινωνικό αποκλεισμό και περιορισμό στον κοινωνικό βίο. Θα έπρεπε, λοιπόν, να λαμβάνονται υπόψη και οι συνέπιες που προκαλούνται από αυτό με σκοπό να διευκολύνουν τον διαχωρισμό μεταξύ μορφών διαφορετικής μεταχείρισης που θεωρούνται διάκριση και εκείνων που δεν υπάγονται στο δίκαιο της απαγόρευσης των διακρίσεων⁹¹. Συνεπώς, με την παραπάνω τοποθέτηση θα μπορούσε να διευκολυνθεί και η αξιολόγηση της κατάστασης σε περίπτωση διάκρισης κυρίως για τα χαρακτηριστικά που απαιτούν μια πιο σύνθετη προσέγγιση, για παράδειγμα η ηλικία⁹².

3.3 Κατηγορίες διακριτικής μεταχείρισης

Η Ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων έχει ως στόχο την εξασφάλιση των ισότιμων ευκαιριών προς όλα τα άτομα που ζουν στην ΕΕ και εξασφαλίζει την ίση και δίκαιη μεταχείριση στα πλαίσια που μπορεί να παρέμβει το κράτος, όπως αυτό της απασχόλησης. Η νομοθεσία κατά των διακρίσεων απαγορεύει τη διαφορετική μεταχείριση προσώπων ή ομάδων προσώπων που βρίσκονται στην ίδια κατάσταση, καθώς και την ίδια μεταχείριση προσώπων ή ομάδων προσώπων που βρίσκονται σε διαφορετικές καταστάσεις⁹³. Για την εφαρμογή της νομοθεσίας λαμβάνονται υπόψη τα προστατευόμενα χαρακτηριστικά, τα οποία είναι: το φύλο, ο γενετήσιος προσανατολισμός, η αναπηρία, η ηλικία, η θρησκεία ή οι πεποιθήσεις και η φυλετική ή εθνοτική καταγωγή⁹⁴.

⁸⁹ Armour J., 1995, pp. 741-742.

⁹⁰ Στέργιος Γ. Κοφίνης, 2014, σ. 208.

⁹¹ Στέργιος Γ. Κοφίνης, 2014, σ. 212.

⁹² Κοφίνης, Σ. Γ. 2014, σ. 213.

⁹³ Cour Européenne des Droits de l'Homme, 2014.

⁹⁴ Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, 2011, σ. 105.

Η νομοθεσία κατά των διακρίσεων μπορεί να παρέμβει σε περίπτωση που κάποιο άτομο υφίσταται δυσμενή μεταχείριση λόγω κάποιου προστατευόμενου χαρακτηριστικού στην απασχόληση και την κατάρτιση αλλά και στην εκπαίδευση, τη στέγαση ή την υγειονομική περίθαλψη⁹⁵. Οι διακρίσεις μπορεί να είναι άμεσες, έμμεσες, παρενοχλήσεις και εντολές⁹⁶.

Άμεση διάκριση συντρέχει όταν *«Για λόγους φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, σε ένα πρόσωπο επιφυλάσσεται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν, της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα τύχανε ένα άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση»*⁹⁷.

Κάποιες φορές μπορεί να συντρέχει διάκριση όχι μόνο λόγω διαφορετικής μεταχείρισης αλλά και ίδιας. Για παράδειγμα, η ίδια μεταχείριση δύο προσώπων που βρίσκονται σε διαφορετική κατάσταση είναι έμμεση διάκριση, διότι μπορεί η μεταχείριση να είναι ίδια αλλά οι συνέπειες της βιώνονται διαφορετικά από τα άτομα. Οπότε, έμμεση διάκριση συντρέχει *«Όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα συγκεκριμένης φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα»*⁹⁸.

Μια ειδική μορφή διάκρισης είναι και η παρενόχληση όπου σύμφωνα με τις οδηγίες για την καταπολέμηση των διακρίσεων, η παρενόχληση νοείται ως διάκριση εφόσον *«Σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά σε σχέση με κάποιο προστατευόμενο χαρακτηριστικό με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος»*⁹⁹.

Όταν ένα άτομο παρακινεί ένα άλλο να προβεί σε διάκριση ενός τρίτου πρόκειται για εντολή για εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης¹⁰⁰. Για παράδειγμα, ένας εργοδότης ζητά από τον υπεύθυνο προσωπικού της εταιρίας του να προσλάβει για θέση μερικής απασχόλησης μόνο άτομα κάτω των 25 ετών.

⁹⁵ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2005α, σ. 5.

⁹⁶ Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2000β.

⁹⁷ Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, 2011, σ. 26.

⁹⁸ Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, 2011, σ. 34.

⁹⁹ Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, 2011, σ. 38.

¹⁰⁰ Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2000β.

Επομένως, οι διακρίσεις μπορούν να εκδηλωθούν ποικιλοτρόπως: άμεση διάκριση, έμμεση διάκριση, παρενόχληση ή εντολή. Όταν αυτές οι διακρίσεις γίνονται σε πλαίσια πέραν του προσωπικού, για παράδειγμα στον χώρο εργασίας ή στον χώρο της εκπαίδευσης, εκεί η νομοθεσία κατά των διακρίσεων μπορεί να παρέμβει με σκοπό την εξασφάλιση της ισότητας των πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

3.4 Προστατευόμενα χαρακτηριστικά

Η νομοθεσία κατά των διακρίσεων έχει μια πληθώρα οδηγιών και κανονισμών οι οποίοι έχουν ως στόχο να καθορίσουν με σαφήνεια και λεπτομέρεια τις νομικές πτυχές του ζητήματος. Έτσι, απαγορεύονται οι διακρίσεις και επιτυγχάνεται η σωστή διαχείριση περιπτώσεων όπου υπάρχει σαφώς διάκριση.

Η απαγόρευση των διακρίσεων στα εξής προστατευόμενα χαρακτηριστικά θεμελιώθηκε με τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων και πιο συγκεκριμένα με το άρθρο 21 του Χάρτη, το οποίο απαγορεύει τη διάκριση λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων ή κάθε άλλης γνώμης, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού¹⁰¹. Με το άρθρο 21 τα κριτήρια διάκρισης εμπλουτίζονται και προστατεύεται μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού της ΕΕ.

Στη Συνθήκη του Άμστερνταμ, μια από τις καινοτομίες της ήταν ο τομέας προαγωγής της προστασίας των δικαιωμάτων. Το άρθρο 13 εφοδιάζει τα όργανα με δύναμη και νέες αρμοδιότητες στην καταπολέμηση των διακρίσεων. Στην υιοθέτηση του άρθρου αντανακλάται αυτομάτως η ανάγκη για μια πιο ολοκληρωμένη προσέγγιση προς το ζήτημα αυτό. Η γενική ρήτρα απαγόρευσης των διακρίσεων περιέχεται στο άρθρο 13 και είναι ευρύτερη από τις υφιστάμενες διατάξεις που ασχολούνται με την αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω εθνικότητας (βλ. άρθρο 12, πρώην 6) και την ίση αμοιβή και ίση εργασία για τους άντρες και τις γυναίκες (βλ. άρθρο 14, πρώην 119)¹⁰². Το άρθρο επιτρέπει στα όργανα να λάβουν μέτρα για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων,

¹⁰¹ Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2010.

¹⁰² Waddington, 1999.

αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού¹⁰³. Είναι σίγουρα μια ενίσχυση στη νομοθεσία κατά των διακρίσεων και στοχεύει στην προοδευτική μείωση αυτών. Βέβαια, το άρθρο 13 επιτρέπει στα όργανα να επέμβουν στον τομέα της απασχόλησης, αλλά και σε άλλους τομείς που υφίστανται διάκριση όπως είναι η εκπαίδευση και η στέγαση¹⁰⁴. Τέλος, δεν είναι καθόλου ευκαταφρόνητο ότι με το άρθρο 13 ενισχύεται και η συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών.

Έτσι λοιπόν, ανάμεσα στα προστατευόμενα χαρακτηριστικά των άρθρων είναι και αυτό της ηλικίας. Η ηλικία έχει μεγαλύτερο εύρος σε σχέση με τα άλλα χαρακτηριστικά και μπορεί να αποτελεί εύλογο και νόμιμο λόγο διάκρισης¹⁰⁵. Το γεγονός ότι είναι ένα χαρακτηριστικό που είναι αδιόρατο σε αντίθεση, για παράδειγμα με το φύλο¹⁰⁶, κάνει αυτομάτως σχετικά δύσκολη την αποτροπή της διάκρισης λόγω ηλικίας. Ωστόσο, στην οδηγία (βλ. 2000/78/ΕΚ), όπως θα δούμε παρακάτω, δεν τίθεται κάποιο συγκεκριμένο όριο¹⁰⁷ περί ηλικίας ανώτατο ή κατώτατο ως όρο για την υπαγωγή στις διατάξεις της. Η ηλικία σαν προστατευόμενο χαρακτηριστικό παρουσιάζει ιδιομορφίες σε σχέση με τα υπόλοιπα χαρακτηριστικά. Συνοψίζοντας, ο όρος «ηλικία» είναι σχετικός, καθώς δεν υπάρχει ένα συγκεκριμένο όριο που αν το υπερβεί κανείς θεωρείται διάκριση, διότι το όριο αυτό δεν μπορεί να είναι το ίδιο σε όλα τα επαγγέλματα.

3.5 Εστιάζοντας στην ηλικία

Με το δεύτερο άρθρο της οδηγίας απαγορεύονται όλα τα είδη των διακρίσεων, προστατεύοντας έτσι τα χαρακτηριστικά που προαναφέρθηκαν. Η περίπτωση της ηλικίας διαφέρει από τα υπόλοιπα χαρακτηριστικά κυρίως λόγω εύρους, όπως ειπώθηκε παραπάνω. Είναι αρκετά δύσκολο να διακριθούν τα ηλικιακά όρια, γι' αυτό χρειάζεται και ιδιαίτερη προσοχή στο κομμάτι απόδοσης δικαιοσύνης.

¹⁰³ Bell, 1999, p. 5.

¹⁰⁴ Waddington, 1999.

¹⁰⁵ O' Cinneide C., 2012.

¹⁰⁶ Κουκιάδης, Ι., 2012, σ. 39.

¹⁰⁷ Κουκιάδης, Ι., 2012.

Λόγω της αύξησης του προσδόκιμου ζωής, ορισμένες εκτιμήσεις προβλέπουν ότι το νέο όριο γήρατος θα είναι τα 84 έτη μέχρι το 2040¹⁰⁸. Αυτή η εκτίμηση αντικατοπτρίζει έναν ηλικιωμένο πληθυσμό σε ηλικία εργασίας και αύξηση των 60 χρονών και άνω στην απασχόληση. Θα μπορούσαμε να χωρίσουμε την ηλικία σε τρεις έννοιες. Η πρώτη έννοια είναι αυτή του χρονικού ορίου ή χρονολογική και αυτή που χρησιμοποιείται περισσότερο στο δίκαιο¹⁰⁹, για παράδειγμα το ηλικιακό όριο των συντάξεων. Η δεύτερη έννοια είναι η κοινωνική ηλικία με κύριο παράδειγμα τις μεταβάσεις στην πορεία της ζωής και, τέλος, η φυσιολογική ηλικία η οποία βασίζεται σε βιολογικούς παράγοντες όπως είναι η γήρανση ή η λειτουργική ικανότητα¹¹⁰. Η έννοια που υποστηρίζει η οδηγία είναι η χρονολογική. Η διάκριση λόγω ηλικίας μπορεί δυνητικά να συμβεί όταν ξεκινά η επαγγελματική ζωή.

Σχετικά με, το «εύρος» του χαρακτηριστικού εννοείται ότι ο όρος «ηλικία» καλύπτει όλες τις ηλικιακές ομάδες και το γεγονός ότι δεν υπάρχουν συγκεκριμένα όρια περιπλέκει τη διαδικασία αξιολόγησης της κατάστασης. Μπορεί για την ηλικιακή ομάδα των νέων να υπάρχει όριο (βλ. 15 – 25 ετών), όπως ειπώθηκε στο πρώτο κεφάλαιο, αλλά αυτό δεν είναι αρκετό καθώς για τον υπόλοιπο πληθυσμό δεν υπάρχει κάτι αντίστοιχο. Το δημογραφικό ζήτημα έχει μεγάλο αντίκτυπο στην κοινωνία και η Ευρωπαϊκή Ένωση οφείλει να προσαρμόζεται σε τέτοιου είδους αλλαγές. Οι διαθρωτικές αλλαγές έχουν διαμορφώσει ένα νέο πλαίσιο στην κοινωνία όπου υπάρχουν περισσότεροι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας (55-64 ετών), άτομα τρίτης ηλικίας (65-79 ετών), υπέργηρα άτομα (80 ετών και άνω) και, τέλος, λιγότερα παιδιά και λιγότεροι νέοι και ενήλικες¹¹¹. Παρατηρείται, λοιπόν, και προβλέπεται μελλοντικά η μείωση του ενεργού πληθυσμού για τον λόγο αυτό η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επινοεί τρόπους απελευθέρωσης του δυναμικού κυρίως των νέων, των γυναικών¹¹² και των

¹⁰⁸ Meenan H., 2007, σ. 279.

¹⁰⁹ Meenan H., 2007.

¹¹⁰ Meenan H., 2007.

¹¹¹ Meenan H., 2007, σ. 290.

¹¹² Συγκεκριμένα, οι γυναίκες άνω των 65 ετών αντιμετωπίζουν διπλές διακρίσεις ως προς το φύλο και την ηλικία και συνεπώς κινδυνεύουν από φτώχεια περισσότερο από τους άντρες. Ο ΟΗΕ αναφέρεται στο ζήτημα με τον όρο *θηλυκότητα της φτώχειας (feminisation of poverty)* και απαιτεί να ληφθούν μέτρα για την καταπολέμηση του προβλήματος. Meenan H., 2007, σ. 287.

ηλικιωμένων με σκοπού τη μεγαλύτερη συμμετοχή τους στην απασχόληση και την ένταξη τους στην επαγγελματική ζωή.

Το χαρακτηριστικό της ηλικίας, επομένως, καλύπτει ένα μεγάλο φάσμα ηλικιακών ομάδων με τελείως διαφορετικές ανάγκες και καταστάσεις. Η Ευρωπαϊκή Ένωση καλείται να προσαρμοστεί και να βρει λύσεις στα ζητήματα που προκύπτουν σε κάθε ηλικιακή ομάδα ξεχωριστά. Οι πολιτικές είναι πιο αποτελεσματικές όταν απευθύνονται σε συγκεκριμένο πληθυσμό με ταυτότητα και όχι το αντίθετο. Είναι απαραίτητο για όλες τις ομάδες να επιτυγχάνονται ποσοστά δραστηριότητας όσο το δυνατόν υψηλότερα και να αποφεύγονται προβλήματα μικρότερου εργατικού δυναμικού, πιέσεις για συντάξεις, δημόσια οικονομικά, φροντίδα υγειονομικής περίθαλψης γήρατος και κίνδυνοι κοινωνικού αποκλεισμού για άτομα μεγαλύτερης ηλικίας¹¹³.

Τέλος, το γεγονός ότι οι νέοι εντάσσονται σε μια ηλικιακή ομάδα η οποία εντάσσεται στο δίκαιο με το όριο 15 – 25 κάνει αυτομάτως εύκολη τη δημιουργία και τη διαχείριση πολιτικών που επιδιώκουν να βρουν τρόπους για την ενσωμάτωση τους στην οικονομική ζωή. Οι νέοι πλέον κατέχουν ένα επίπεδο κατάρτισης ανώτερο σε σχέση με της προηγούμενες γενιές και αποτελούν ένα πληθυσμό ο οποίος χρειάζεται να αξιοποιηθεί¹¹⁴. Εκείνοι αντιμετωπίζουν ορισμένες δυσκολίες ως προς την ενσωμάτωση τους στην αγορά εργασίας όπως είναι οι διακρίσεις, επομένως οι πολιτικές θα πρέπει να εστιάζουν στη μείωση αυτού του φαινομένου.

3.6 Οι οδηγίες 2000/43, 2000/78 και ο νόμος 4443/2016

3.6.1 Οι οδηγίες για την καταπολέμηση των διακρίσεων

Οι οδηγίες που καταπολεμούν τις διακρίσεις είναι η 2000/43 και η 2000/78, οι οποίες θεσπίστηκαν το 2000 και σηματοδοτούν μια νέα φάση στο ευρωπαϊκό γίγνεσθαι. Ο σκοπός είναι η δημιουργία ενός κοινού πλαισίου για τα κράτη - μέλη και ανοίγει έναν νέο δρόμο προς την εξασφάλιση της ισότητας των πολιτών της ΕΕ και προς την καλύτερη επικοινωνία μεταξύ των λαών. Η οδηγία 2000/43/ΕΚ, που θεσπίστηκε από το Συμβούλιο στις 29 Ιουνίου, ήταν βασισμένη στην αρχή της ίσης

¹¹³ Meenan H., 2007.

¹¹⁴ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2005β, p. 23.

μεταχείρισης προσώπων¹¹⁵ και προβλέπει την απαγόρευση όλων των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής¹¹⁶. Στις 27 Νοεμβρίου του ίδιου έτους παρουσιάστηκε και η δεύτερη οδηγία με σκοπό τη διαμόρφωση ενός γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην εργασία, η οδηγία του Συμβουλίου 2000/78/EK. Οι παρούσες οδηγίες ενσωματώθηκαν στην ελληνική νομοθεσία με τον νόμο 3304/2005 ο οποίος καταργήθηκε και έγινε ο νέος 4443/2016. Ο ελληνικός νόμος κατά των διακρίσεων αποτελείται από ένα πλούσιο περιεχόμενο και μεγάλο εύρος προστασίας χαρακτηριστικών, μεταξύ των οποίων και εκείνο της ηλικίας, θα μελετηθεί λεπτομερώς στη συνέχεια.

Το πεδίο εφαρμογής της 2000/43 εκτείνεται στον τομέα της απασχόλησης (βλ. εργασιακές συνθήκες, όροι πρόσβασης στην απασχόληση κτλ.), σε όλα τα είδη και τα επίπεδα του επαγγελματικού προσανατολισμού και της κατάρτισης, στην κοινωνική προστασία (βλ. ασφάλεια και υγεία), στις κοινωνικές παροχές, στην εκπαίδευση και στην πρόσβαση στα αγαθά¹¹⁷. Συνεπώς, όπως είναι φανερό το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας είναι ευρύ και έτσι κάθε πολίτης που θεωρεί ότι είναι θύμα διάκρισης μπορεί να έχει πρόσβαση σε νομικές και διοικητικές διαδικασίες.

Η οδηγία 2000/78 απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας¹¹⁸. Σκοπός, λοιπόν, της οδηγίας είναι η εξασφάλιση της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της εργασίας απαγορεύοντας όλες τις μορφές διακρίσεων (βλ. άμεση, έμμεση, παρενόχληση και εντολή). Η παρούσα οδηγία δεν καλύπτει το φύλο και τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, καθώς τα εξής χαρακτηριστικά προστατεύονται από την οδηγία 2000/43/EK¹¹⁹.

¹¹⁵ Η αρχή της ισότητας ανδρών και γυναικών κατοχυρώθηκε με τη Συνθήκη της Ρώμης το 1957, αναφορικά με την ίση αμοιβή. Στη συνέχεια, ορισμένοι νόμοι της ΕΕ (οδηγίες) επέκτειναν την αρχή της ισότητας στις συνθήκες εργασίας, την κοινωνική ασφάλιση, την πρόσβαση στα αγαθά και τις υπηρεσίες, την προστασία της μητρότητας και τη γονική άδεια. Η αρχή της ισότητας, ως κοινή αρχή της ΕΕ, κατοχυρώθηκε στη Συνθήκη της Λισαβόνας.

¹¹⁶ Οδηγία 2000/43/EK — εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, 2000.

¹¹⁷ Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2000α.

¹¹⁸ Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2000β.

¹¹⁹ Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2000α.

Το ευρύ πεδίο εφαρμογής της καλύπτει τον τομέα της απασχόλησης σε πολλά επίπεδα από τους όρους πρόσβασης, πρόσληψης και κριτήρια επιλογής μέχρι τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης¹²⁰. Εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα στον δημόσιο και στον ιδιωτικό φορέα. Εντούτοις, δεν καλύπτεται από την οδηγία η διαφορετική μεταχείριση λόγω υπηκοότητας και δεν θίγει τις διατάξεις και τις προϋποθέσεις που αφορούν την εισδοχή και την παραμονή υπηκόων τρίτων χωρών¹²¹. Όπως παράλληλα, δεν εφαρμόζεται στα δημόσια συστήματα υγείας, προστασίας και ασφάλισης, αλλά και στις ένοπλες δυνάμεις σχετικά με τη διαφορετική μεταχείριση σε άτομα με αναπηρία ή με κριτήριο την ηλικία¹²². Σε αυτές τις περιπτώσεις τα κράτη - μέλη εφαρμόζουν τις δικές τους εθνικές νομοθεσίες. Σε περίπτωση παραβίασης της οδηγίας εφαρμόζονται κυρώσεις οι οποίες καθορίζονται από το εκάστοτε κράτος μέλος και πρέπει να είναι αποτελεσματικές και αποτρεπτικές.

3.6.2 Δικαιολόγηση των διακρίσεων

Οι απαγορεύσεις των διακρίσεων δεν ισχύουν απόλυτα. Υπάρχουν ορισμένες περιπτώσεις που επιτρέπουν τη διαφορετική μεταχείριση και την κρίνουν αποδεκτή. Οι άμεσες διακρίσεις μπορούν να δικαιολογηθούν μόνο υπό το πλαίσιο επιδίωξης συγκεκριμένων σκοπών¹²³. Βέβαια, οι λόγοι που επιτρέπουν τη διαφορετική μεταχείριση των προσώπων είναι ιδιαίτερα αυστηροί. Βάσει των οδηγιών, οι λόγοι που κρίνουν αποδεκτές κάποιες διακρίσεις των προστατευόμενων χαρακτηριστικών χωρίζονται σε δύο επίπεδα, το γενικό και το ειδικό¹²⁴.

Στους γενικούς όρους εντάσσονται οι λόγοι που επιτρέπουν τις διακρίσεις για όλα τα προστατευόμενα χαρακτηριστικά. Σύμφωνα με το άρθρο 4 των οδηγιών 2000/43, 2000/78 και του ελληνικού Ν.4443/2016 η διαφορετική μεταχείριση δε συνιστά ανεπίτρεπτη διάκριση όταν το κριτήριο είναι ουσιαστική επαγγελματική πρόθεση: *«Δεν συνιστά διάκριση όταν, λόγω της φύσης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου διεξάγονται αυτές, ένα*

¹²⁰ Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2000β.

¹²¹ Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2000β.

¹²² Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2000β.

¹²³ Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, 2011, σ. 52.

¹²⁴ Ζερδελής, 2018, σ. 254.

*τέτοιο χαρακτηριστικό αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο στόχος είναι θεμιτός και η προϋπόθεση είναι ανάλογη*¹²⁵.». Οι εργοδότες έχουν την ευελιξία να επιφυλάσσουν διαφορετική μεταχείριση σε ορισμένα πρόσωπα λόγω κάποιου προστατευόμενου χαρακτηριστικού το οποίο συνδέεται άρρηκτα με τα προσόντα ή την ικανότητα επιτέλεσης των καθηκόντων που απαιτεί μια συγκεκριμένη εργασία. Για παράδειγμα, ένας ιδιοκτήτης κινέζικου εστιατορίου είναι ελεύθερος να επιλέξει κινέζους σερβιτόρους με σκοπό να διατηρήσει ένα συγκεκριμένο προφίλ για το εστιατόριο του. Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι το ΔΕΕ ακολουθεί μια αυστηρή προσέγγιση στα κριτήρια δικαιολόγησης και οι τυχόν εξαιρέσεις πρέπει να υπόκεινται σε στενή ερμηνεία με σκοπό να δίνεται έμφαση στη σημασία των ατομικών δικαιωμάτων που αναγνωρίζει η νομοθεσία της ΕΕ.

Οι ειδικοί όροι εντοπίζονται μόνο στην οδηγία 2000/78 και στον Ν.4443/2016 όπου αναφέρονται στις διακρίσεις των θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων¹²⁶ και στην ηλικία. Σχετικά με την ηλικία, οι διακρίσεις μπορούν να δικαιολογηθούν στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου όταν υπάρχει αντικειμενικός και λογικός θεμιτός σκοπός¹²⁷. Το άρθρο 6 της οδηγίας 2000/78 απαριθμεί τρία πρότυπα δικαιολογημένης διαφορετικής μεταχείρισης λόγω ηλικίας στην απασχόληση και περιλαμβάνει τρεις διαφορετικές διατάξεις¹²⁸. Η πρώτη είναι η καθιέρωση ειδικών συνθηκών για την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένων των όρων αμοιβής και απόλυσης για νέους, ηλικιωμένους και εργαζόμενους, που συντηρούν άλλα πρόσωπα με θεμιτό σκοπό την επαγγελματική ένταξη και την προστασία τους¹²⁹. Η δεύτερη αναφέρεται στον καθορισμό ελάχιστων όρων ηλικίας και αρχαιότητας στην πρόσβαση στην

¹²⁵ Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2000β.

¹²⁶ Σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ.2 της οδηγίας 2000/78 «Τα κράτη μέλη μπορούν να διατηρούν στην ισχύουσα κατά την ημερομηνία έκδοσης της παρούσας οδηγίας εθνική τους νομοθεσία ή να προβλέψουν σε μμελλοντική νομοθεσία η οποία αφορά τις ισχύουσες εθνικές πρακτικές, κατά την ημερομηνία έκδοσης της παρούσας οδηγίας διατάξεις βάσει των οποίων, στην περίπτωση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων των εκκλησιών ή άλλων δημοσίων ή ιδιωτικών ενώσεων η δεοντολογία των οποίων εδράζεται στη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, η διαφορετική μεταχείριση που εδράζεται στο θρήσκευμά ή τις πεποιθήσεις ενός προσώπου δεν συνιστά διάκριση όταν, λόγω της φύσης των εν λόγω δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου ασκούνται, η θρησκεία ή οι πεποιθήσεις αποτελούν επαγγελματική απαίτηση ουσιαστική, θεμιτή και δικαιολογημένη, λαμβάνοντας υπόψη τη δεοντολογία της οργάνωσης.».

¹²⁷ Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2000β.

¹²⁸ Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2000β.

¹²⁹ Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2000β.

απασχόληση¹³⁰. Ωστόσο, η ηλικία και η προϋπηρεσία μπορεί να είναι καθοριστικοί παράγοντες για υψηλότερους μισθούς. Και τέλος, η τρίτη αναφέρεται στον καθορισμό μέγιστης ηλικίας για την πρόσληψη που βασίζεται στις απαιτήσεις κατάρτισης της εργασίας¹³¹.

Ωστόσο, πρέπει να επισημανθεί ότι πρόκειται για λόγους που αφορούν άμεσες διακρίσεις. Στις έμμεσες διακρίσεις αν συντρέχει δικαιολογημένη διάκριση για θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξης του είναι πρόσφορα και αναγκαία, τότε δεν πληρούνται καν το πραγματικό της έμμεσης διάκρισης και συνεπώς δεν τίθεται ζήτημα εφαρμογής των παραπάνω διατάξεων¹³². Σχετικά με τις άμεσες διακρίσεις, αυτές μπορούν να δικαιολογηθούν μέσα στα πλαίσια συγκεκριμένων σκοπών και πάντα να ερμηνεύονται αυστηρά τηρώντας την αρχή της αναλογικότητας.

Τέλος, η νομοθεσία δημιουργεί ένα πλαίσιο ώστε να γίνεται ένας σαφής διαχωρισμός μεταξύ των περιστάσεων όπου η ηλικία είναι δικαιολογημένη και αυτών στις οποίες δεν είναι. Το άρθρο 6 της οδηγίας 2000/78 βοηθάει στο έργο αυτό πάντα όταν ευνοείται η επίτευξη νόμιμου στόχου και οι στόχοι αυτοί θα πρέπει να προάγουν το δημόσιο συμφέρον, την ατομική αξιοπρέπεια, την ισότητα μεταξύ των γενεών και των ανθρώπινων δικαιωμάτων. Γι' αυτό, η διαδικασία αξιολόγησης θα πρέπει να εφαρμόζεται με σχολαστικό, αυστηρό και απαιτητικό τρόπο.

3.7 Ελληνική Νομοθεσία κατά των διακρίσεων

3.7.1 Ο εθνικός νόμος 4443/2016

Όπως ειπώθηκε παραπάνω, οι οδηγίες 2000/43 και 2000/78 ενσωματώθηκαν στο εθνικό δίκαιο με το Ν. 4443/2016, που κατήργησε τον Ν.3304/2005. Σκοπός είναι η προώθηση της ίσης μεταχείρισης και η καταπολέμηση των διακρίσεων¹³³ λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών (βλ. 2000/43) και λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας

¹³⁰ Ο' Cinneide C., 2012, σ. 297.

¹³¹ Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2000β.

¹³² Ντούλα, Σ., 2017.

¹³³ Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, 2016.

πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού ή χαρακτηριστικών φύλου, όπως ορίζει άλλωστε η οδηγία 2000/78.

Ο Ν.4443/2016 απαγορεύει τις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις, την παρενόχληση και την εντολή διακριτικής μεταχείρισης και περιβάλλει, επίσης, και μια σειρά νέων κατηγοριών διακρίσεων. Στο άρθρο 2 του νόμου υπάρχει μια ειδική αναφορά σε αυτές τις νέες κατηγορίες με πρώτη τη «διάκριση λόγω σχέσης»¹³⁴ η οποία ουσιαστικά είναι η διάκριση που υπόκειται ένα άτομο εξαιτίας της στενής του σχέσης με άτομο ή άτομα που φέρουν τα προστατευόμενα χαρακτηριστικά¹³⁵ των οδηγιών. Στο άρθρο 2 εντάσσεται και η «διάκριση λόγω νομιζόμενων χαρακτηριστικών» σύμφωνα με την οποία νοείται η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ενός προσώπου που εικάζεται ότι διαθέτει ένα από τα προστατευόμενα χαρακτηριστικά¹³⁶. Ως «πολλαπλή διάκριση» ονομάζουμε τη δυσμενή μεταχείριση προσώπων που βασίζεται σε παραπάνω από έναν από τους ανωτέρω λόγους¹³⁷ και τέλος, στο άρθρο 2 συναντάμε την «άρνηση εύλογων προσαρμογών»¹³⁸.

3.7.2 Δικαιολόγηση διαφορετικής μεταχείρισης

Όπως συμβαίνει και με τις οδηγίες 2000, έτσι και για τον Ν. 4443/2016 οι διακρίσεις δεν είναι απόλυτες και υπάρχουν ορισμένοι λόγοι που δικαιολογούν τη διαφορετική μεταχείριση. Οι λόγοι αυτοί χωρίζονται σε δύο ομάδες, στην πρώτη εντάσσονται οι γενικοί και στη δεύτερη οι ειδικοί όροι. Η πρώτη ομάδα εντάσσει τους λόγους που επιτρέπουν εξαιρέσεις από την απαγόρευση των διακρίσεων για όλα τα προστατευόμενα στοιχεία, ενώ στη δεύτερη ομάδα ανήκουν οι ειδικοί λόγοι, οι λόγοι που αφορούν την ηλικία και τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις¹³⁹.

¹³⁴ Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, 2016.

¹³⁵ Τα προστατευόμενα χαρακτηριστικά των οδηγιών είναι: η φυλή, το χρώμα, η εθνική ή εθνοτική καταγωγή, οι γενεαλογικές καταβολές, οι θρησκευτικές και άλλες πεποιθήσεις, η αναπηρία ή η χρόνια πάθηση, η ηλικία, η οικογενειακή ή κοινωνική κατάσταση, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου.

¹³⁶ Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, 2016.

¹³⁷ Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, 2016.

¹³⁸ Άρθρο 2 παρ. 2 εδ. η Ν. 4443/2016: «η άρνηση εύλογων προσαρμογών» για τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση νοείται ως διάκριση».

¹³⁹ Ζερδελής, 2018, σ. 254.

Στο άρθρο 4 του Ν.4443/2016, όπως και στα άρθρα 4 των δύο οδηγιών, αναφέρεται ότι είναι δικαιολογημένη η διαφορετική μεταχείριση λόγω ειδικών επαγγελματικών απαιτήσεων εφόσον ο σκοπός είναι θεμιτός όταν η διαφορετική αυτή μεταχείριση εδράζεται στις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις ενός προσώπου¹⁴⁰. Επίσης, αξίζει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 5 Ν. 4443/2016 η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας και αναπηρίας προς τα πρόσωπα επιτρέπεται στις ένοπλες δυνάμεις.

Επιπροσθέτως, όσον αφορά τη δικαιολόγηση διαφορετικής μεταχείρισης λόγω ηλικίας, σύμφωνα με το άρθρο 6 του Ν. 4443/2016 και της οδηγίας 2000/78 δε συνιστά διάκριση εφόσον «*Η μεταχείριση αυτή προβλέπεται στο νόμο προς εξυπηρέτηση σκοπών της πολιτικής της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, τα δε μέσα επίτευξης των σκοπών αυτών είναι πρόσφορα και αναγκαία*¹⁴¹». Οι εξαιρέσεις αυτές από την προστασία κατά των διακρίσεων πρέπει να ερμηνεύονται στενά και αυστηρά τηρούμενης πάντα της αρχής της αναλογικότητας.

3.7.3 Η προσθήκη νέων λόγων διάκρισης στον Ν.4443/2016

Στο πεδίο της οδηγίας 2000/43 περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής προστίθενται και άλλοι λόγοι διάκρισης οι οποίοι είναι το χρώμα, η εθνική καταγωγή και οι γενεαλογικές καταβολές.

Στην οδηγία με τον όρο «φυλή» εννοείται και η διάκριση προς φαινοτυπικό χαρακτηριστικό (βλ. χρώμα). Βάζοντας δίπλα από τον όρο «φυλή» και τον όρο «χρώμα» δεν εμπλουτίζεται το πλαίσιο προστασίας αλλά χρησιμοποιείται κυρίως για την ορθή ερμηνεία του νόμου με σκοπό την αποφυγή αμφιβολίας και ασάφειας που μπορεί να δημιουργηθούν σε περίπτωση που η φυλή θεωρηθεί κάτι διαφορετικό από το χρώμα του δέρματος¹⁴². Σχετικά με την εθνική καταγωγή, η διαφορά του όρου αυτού με τον όρο «εθνοτική καταγωγή» είναι πολύ μικρή. Ουσιαστικά, για την πρώτη πρόκειται για καταγωγή από έθνη – κράτη ενώ για τη δεύτερη ομάδες με κοινά

¹⁴⁰ Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, 2016.

¹⁴¹ Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, 2016.

¹⁴² Γούλας, Δ. & Κοφίνης, Σ., 2016, σ. 1308.

πολιτισμικά στοιχεία, που θα μπορούσαν να είναι και μειονότητες¹⁴³. Για τις γενεαλογικές καταβολές δε φαίνεται να αλλάζει κάτι στο εύρος του πλαισίου της παρεχόμενης προστασίας¹⁴⁴.

Με την ένταξη της οδηγίας 2000/78 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, όπου σύμφωνα με την οποία απαγορεύονται διακρίσεις λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού¹⁴⁵, στον Ν.4443/2016 προστίθενται και νέες έννοιες όπως είναι η οικογενειακή κατάσταση, η κοινωνική κατάσταση, η χρόνια πάθηση, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η ταυτότητα του φύλου και τα χαρακτηριστικά του φύλου.

Η έννοια της «οικογενειακής κατάστασης» δεν εμφανίζεται σε άλλα κείμενα (βλ. ΕΣΔΑ, Χάρτης των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων), περιλαμβάνεται όμως κάποια μορφή προστασίας της οικογενειακής κατάστασης στην εθνική νομοθεσία κατά των διακρίσεων στις περισσότερες χώρες της Ε.Ε¹⁴⁶. Από τα διάφορα νομοθετικά κείμενα συμπεραίνεται ότι στον όρο «οικογενειακή κατάσταση» υπάγονται συνήθως οι σχέσεις γονέα - τέκνου, ενώ με τον όρο «γάμος ή σχέση συμβίωσης» καλύπτονται οι σχέσεις μεταξύ ενηλίκων. Έτσι προστατεύονται, αντίστοιχα, στο πεδίο απασχόλησης αυτοί που έχουν παιδιά από τυχόν δυσμενή μεταχείριση που μπορεί να στηρίζεται σε στερεοτυπικές αντιλήψεις του τύπου ότι όσοι έχουν παιδιά δεν μπορούν να αποδώσουν πλήρως στις εργασιακές τους υποχρεώσεις ή δεν έχουν προοπτικές εξέλιξης αλλά και εκείνοι που βρίσκονται απλά σε έγγαμη κατάσταση ή ελεύθερη συμβίωση¹⁴⁷. Ο Ν. 4443/2016 δεν έχει δώσει κάποιο ορισμό για την οικογενειακή κατάσταση, όμως στην αιτιολογική έκθεση του νόμου υπάρχει ένα ερμηνευτικό βοήθημα σύμφωνα με το οποίο *«η προσθήκη του όρου οικογενειακή κατάσταση έχει ως στόχο την απόλυτη προστασία στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας των ισχυρών βιοτικών δεσμών που αναπτύσσονται στο πλαίσιο της οικογενειακής ζωής ανεξαρτήτως του τύπου της ένωσης ενός ζεύγους. Κατά αυτόν τον τρόπο η εξίσωση μεταξύ των προβλεπόμενων στον ΑΚ*

¹⁴³ Γούλας, Δ. & Κοφίνης, Σ., 2016, σσ. 1308-1309.

¹⁴⁴ Γούλας, Δ. & Κοφίνης, Σ., 2016, σ. 1309.

¹⁴⁵ Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2000β.

¹⁴⁶ Γούλας, Δ. & Κοφίνης, Σ., 2016, σ. 1309.

¹⁴⁷ Γούλας, Δ. & Κοφίνης, Σ., 2016, σ. 1310.

τύπων γάμου και του συμφώνου συμβίωσης του ν. 4356/2015 είναι καθολική»¹⁴⁸. Ενδεχομένως, αυτή η διατύπωση να μπορεί να δώσει μια ερμηνεία για τον όρο.

Η προσθήκη του όρου «κοινωνική κατάσταση» στοχεύει στη διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής της νομοθεσίας. Ουσιαστικά, πρόκειται για την εισαγωγή μιας λευκής ρήτρας η οποία μετατρέπει τη διάταξη του νόμου σε μια ανοιχτή λίστα λόγων διάκρισης¹⁴⁹. Σε διεθνές επίπεδο υπάρχουν οι αντίστοιχες ρήτρες οι οποίες αναφέρονται σε «άλλη κατάσταση» (βλ. το άρθρο 14 της Ε.Σ.Δ.Α). Στην αιτιολογική έκθεση επιχειρείται η οριοθέτηση του όρου «*ως λόγος διάκρισης προβλέπεται η κοινωνική κατάσταση ως αποτέλεσμα τυχόν κοινωνικού στιγματισμού ενός προσώπου λόγω της διακριτότητας του ως μέλους ενός ιδιαίτερου κοινωνικού υποσυνόλου, επί παραδείγματι σε μια τέτοια κατάσταση μπορεί να ευρίσκονται πρώην χρήστες ουσιών ή πρώην φυλακισμένοι. Στο σημείο αυτό, αξίζει να διευκρινιστεί ότι ιδιαίτερο κοινωνικό υποσύνολο συνιστά μια ομάδα προσώπων που συνδέονται με ένα κοινό χαρακτηριστικό, το οποίο είναι συχνά έμφυτο, αναλλοίωτο ή θεμελιώδες για την ταυτότητα, τη συνείδηση ή την άσκηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των μελών της»¹⁵⁰. Τέλος, καθώς η ρήτρα δεν περιλαμβάνει συγκεκριμένη κατηγορία ατόμων, εναπόκειται στα αρμόδια όργανα (βλ. Συνήγορο του Πολίτη, στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και στα Δικαστήρια)¹⁵¹.*

Η επόμενη έννοια που προστίθεται είναι η «χρόνια πάθηση», υπάρχει όμως και αναφορά στην αναπηρία και στο άρθρο 21 παρ. 6. Σύμφωνα με το άρθρο του Συντάγματος «*Τα άτομα με αναπηρίες έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν μέτρων που εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της Χώρας»¹⁵². Η παραπάνω διάταξη δε δίνει τον ορισμό του όρου, ούτε απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω αναπηρίας. Στην ελληνική έννομη τάξη αυτό γίνεται με την ενσωμάτωση της οδηγίας 2000/78 στον Ν. 4443/2016.*

Μολονότι δεν δίνεται ορισμός, στην αιτιολογική έκθεση αναφέρεται συγκεκριμένα ότι «*η έννοια «αναπηρία» ως λόγος μη διάκρισης συμπληρώνεται με εκείνη της «χρόνιας ασθένειας» με σκοπό τη διεύρυνση του επιχειρούμενο από το ν.*

¹⁴⁸ Γούλας, Δ. & Κοφίνης, Σ., 2016, σ. 1310.

¹⁴⁹ Γούλας, Δ. & Κοφίνης, Σ., 2016, σ. 1311.

¹⁵⁰ Γούλας, Δ. & Κοφίνης, Σ., 2016, σ. 1312.

¹⁵¹ Γούλας, Δ. & Κοφίνης, Σ., 2016, σ. 1313.

¹⁵² Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, 2019.

4074/2012 δικαιωματικού μοντέλου προστασίας για την ισότιμη πρόσβαση και συμμετοχή στο κοινωνικό γίνεσθαι των ατόμων με αναπηρία. Μάλιστα, με τον όρο «χρόνια ασθένεια» εννοούνται οι ασθένειες εκείνες που προκύπτουν είτε από παθήσεις είτε από ατύχημα και παρουσιάζουν τουλάχιστον ένα από τα παρακάτω χαρακτηριστικά: διάρκεια επ’ άπειρον και μη υφιστάμενη αναγνωρισμένη θεραπεία, υποτροπή ή πιθανότητα υποτροπής, μονιμότητα, μακροχρόνια παρακολούθηση, ιατρικές επισκέψεις και διαγνωστικές εξετάσεις, ενώ ο ασθενής χρειάζεται επανένταξη ή ειδική εκπαίδευση για να μπορέσει να την αντιμετωπίσει. Υπό το πρίσμα αυτό, η «οροθετικότητα» εντάσσεται αναμφισβήτητα στο προστατευτικό πλέγμα της «αναπηρίας ή χρόνιας ασθένεια¹⁵³». Η χρόνια πάθηση αναφέρεται αποκλειστικά στην κατάσταση υγείας¹⁵⁴ και πιο συγκεκριμένα στη μακροχρόνια πάθηση, καθώς αυτή είναι που προκαλεί κωλύματα στη συμμετοχή στην απασχόληση¹⁵⁵.

Τέλος, στην οδηγία 2000/78 υπάρχει ο όρος «γενετήσιος προσανατολισμός», αντιθέτως στον Ν. 4443/2016 ο όρος αυτός αντικαθίσταται με τον όρο «σεξουαλικός προσανατολισμός». Η τροποποίηση αυτή ήταν κυρίως γλωσσικού χαρακτήρα, το περιεχόμενο διάκρισης μένει το ίδιο¹⁵⁶. Πέραν όμως αυτού, είναι σημαντικό να αναφερθεί και η προσθήκη ακόμα δύο όρων, της «ταυτότητας φύλου» και τα «χαρακτηριστικά φύλου». Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του νόμου «Ας σημειωθεί ότι ο όρος «ταυτότητα φύλου» αναφέρεται σε «διεμφυλικά άτομα» αγγλιστί «transgender», των οποίων η ταυτότητα φύλου είναι διαφορετική από το φύλο της γέννησής τους, ενώ υπό την έννοια “χαρακτηριστικά φύλου” προσδιορίζονται τα «διαφυλικά άτομα/intersex», τα οποία εκ γενετής εμφανίζουν σεξουαλικά χαρακτηριστικά, που δεν πληρούν απολύτως την ανατομική τους κατάταξη σε αρσενικό ή θηλυκό φύλο¹⁵⁷». Με την προσθήκη των νέων λόγων διάκρισης αυτομάτως αυξάνεται και ο αριθμός των πολιτών που προστατεύονται μέσα στην κοινωνία.

¹⁵³ Γούλας, Δ. & Κοφίνης, Σ., 2016, σσ. 1314-1315.

¹⁵⁴ Στην αιτιολογική έκθεση του Ν. 4443/2016 γίνεται λόγος για διάρκεια επ’ άπειρο και μονιμότητα της πάθησης. Πιο συγκεκριμένα, αναφέρεται στις μακροχρόνιες παθήσεις οι οποίες είναι ανίατες, υπό την έννοια ότι δεν υπάρχει θεραπεία.

¹⁵⁵ Γούλας, Δ. & Κοφίνης, Σ., 2016, σσ. 1317-1318.

¹⁵⁶ Γούλας, Δ. & Κοφίνης, Σ., 2016, σ. 1319.

¹⁵⁷ Βουλή των Ελλήνων, 2016, σ. 2.

3.8 Συμπέρασμα Κεφαλαίου

Για να μπορέσουν να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις πρέπει πρώτα να δούμε από που προέρχονται και ένας παράγοντας που ενισχύει την εμφάνιση των διακρίσεων σε μια κοινωνία είναι το κοινωνικό στίγμα και τα στερεότυπα. Μια γυναίκα δεν μπορεί να είναι καλή μαθηματικός, ένας άντρας σε αναπηρικό αμαξίδιο είναι δύσκολο να ανταπεξέλθει στη δουλεία του, ένας νέος δεν είναι αρκετά ώριμος να αναλάβει μια θέση ευθύνης ή ένας μεσήλικας δεν μπορεί να μάθει να χειρίζεται προγράμματα σε υπολογιστή, όλα αυτά αποτελούν στερεότυπα τα οποία επισκιάζουν το άτομο που τα φέρει, χωρίς αυτά να αληθεύουν απαραίτητα. Οι νόμοι και οι οδηγίες κατά των διακρίσεων βοηθάνε στην εξάλειψη τους από την κοινωνία.

Η οδηγία 2000/43 είναι μια πολύ καλή προσπάθεια για τη μείωση των διακρίσεων αλλά η οδηγία 2000/78 και ο Νόμος 4443/2016 ενισχύει και καλύπτει ένα μεγαλύτερο εύρος χαρακτηριστικών που χρήζουν προστασίας. Η ηλικία είναι ένα χαρακτηριστικό που προστατεύεται από τη 2000/78, αλλά προκύπτει ένα θέμα. Το γεγονός ότι η ηλικία δεν έχει ένα συγκεκριμένο όριο καθιστά δύσκολο να εντοπιστεί η διάκριση, γι' αυτό θα πρέπει να ερευνάται πολύ αυστηρά το θέμα από τους δικαστές. Το ίδιο ισχύει και για τη δικαιολόγηση των διακρίσεων, η αυστηρή προσέγγιση είναι απαραίτητη για να αποφευχθούν τυχόν αδικίες.

4.1 Εισαγωγή Κεφαλαίου

Στο παρόν κεφαλαίο μελετάται η εφαρμογή των παραπάνω νόμων και οδηγιών κατά των διακρίσεων πρακτικά στην καθημερινή - κοινωνική ζωή. Παρακάτω παρουσιάζονται περιληπτικά τέσσερις υποθέσεις και αποφάσεις του Δικαστηρίου. Οι υποθέσεις αυτές έχουν ένα κοινό σημείο, τη διάκριση λόγω ηλικίας στον τομέα της απασχόλησης. Οι αποφάσεις, όμως, του Δικαστηρίου είναι διαφορετικές σε κάθε περίπτωση.

Στις τέσσερις υποθέσεις, η πρώτη (βλ. C-432/14) αφορά μη διάκριση λόγω ηλικίας, η δεύτερη (βλ. C-396/17) είναι διάκριση λόγω ηλικίας, η επόμενη (βλ. C-548/15) είναι δικαιολογημένη διάκριση και η τελευταία (βλ. C-258/15) πρόκειται για εφαρμογή του άρθρου 2 της οδηγίας 2000/78, συνεπώς μη διάκριση. Οι συγκεκριμένες υποθέσεις θα παρουσιάσουν τέσσερις διαφορετικές εφαρμογές της οδηγίας 2000/78 για ζητήματα που οι συγκεκριμένοι πολίτες θεώρησαν ότι αδικούνται από το δικαστήριο του κράτους τους και έκαναν προσφυγή στο Δικαστήριο.

4.2 Υπόθεση C-432/14

Η υπόθεση C-432/14¹⁵⁸ περιήλθε στο Δικαστήριο στις 22 Σεπτεμβρίου 2014, στο πλαίσιο της δίκης O κατά Bio Philippe Auguste SARL και αφορά τη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας στην απασχόληση. Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο διαφοράς των παραπάνω με αντικείμενο την άρνηση της εταιρίας να καταβάλλει, μετά τη λήξη σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, αποζημίωση λόγω της λύσης της στον ενδιαφερόμενο.

Ο ενάγων προσλήφθηκε από τις 21 έως τις 24 Δεκεμβρίου 2010 από την εταιρία Bio Philippe Auguste SARL ενόσω ήταν φοιτητής με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Το διάστημα της σύμβασης ήταν οι ημέρες των πανεπιστημιακών του διακοπών. Κατ'

¹⁵⁸ ΔΕΕ, 2015.

εφαρμογή του άρθρου L.1243-10¹⁵⁹, δεύτερη περίπτωση, δεν του καταβλήθηκε η αποζημίωση λόγω της λύσης της σύμβασης. Έτσι, ο ενάγων κρίνοντας ότι η εν λόγω διάταξη αντιβαίνει στις συνταγματικές διατάξεις που εγγυώνται την αρχή της ισότητας και την απαγόρευση κατά των διακρίσεων λόγω ηλικίας, άσκησε αγωγή ενώπιον του Conseil de prud' hommes de Paris, εν τέλει όμως η υπόθεση παραπέμφθηκε στο Conseil constitutionnel. Έτσι, το τελευταίο τόνισε το άρθρο L. 381-4 του code de la sécurité sociale¹⁶⁰ και υπενθύμισε ότι «η αποζημίωση λόγω λύσης της σύμβασης καταβάλλεται στον μισθωτό που εργάζεται με σύμβαση ορισμένου χρόνου, ως αντιστάθμισμα για την επισφαλή κατάσταση στην οποία περιέρχεται, όταν κατά τη λήξη της σύμβασής του η εργασιακή σχέση του δεν συνεχίζεται με τη μορφή σύμβασης αόριστου χρόνου»¹⁶¹ και συμπέρανε ότι οι σπουδαστές που εργάζονται με σύμβαση ορισμένου χρόνου, για την περίοδο των σχολικών ή πανεπιστημιακών τους διακοπών, δεν βρίσκονται στην ίδια κατάσταση με εκείνους που εργάζονται παράλληλα με τις σπουδές τους ούτε με τους λοιπούς με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Έτσι, σκόπιμα ο νομοθέτης απέκλεισε την καταβολή αποζημίωσης στην περίπτωση των συμβάσεων που συνάπτονται με σπουδαστές ή φοιτητές που εργάζονται κατά την περίοδο των σχολικών ή πανεπιστημιακών τους σπουδών. Με αυτόν τον τρόπο θα μπορέσουν να επανέλθουν κανονικά στις σπουδές τους¹⁶². Υπό αυτές τις συνθήκες αυτές, το conseil des prud' hommes de Paris ανέστειλε την ενώπιον του διαδικασία και υπέβαλε στο Δικαστήριο προδικαστικό ερώτημα.

¹⁵⁹ Το άρθρο L. 1243-10 του code du travail προβλέπει τα εξής: «Η αποζημίωση λόγω λύσης της σύμβασης δεν οφείλεται: 1° όταν η σύμβαση συνάπτεται με βάση το άρθρο L. 1242-2, 3°, ή το άρθρο L. 1242-3, εκτός αν υπάρχει σύμβαση που προβλέπει ευνοϊκότερους όρους, 2° όταν η σύμβαση συνάπτεται με άτομο νεαρής ηλικίας για χρονικό διάστημα που αποτελεί μέρος των σχολικών ή πανεπιστημιακών διακοπών του, 3° όταν ο μισθωτός αρνείται να δεχτεί τη σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου για την ίδια ή παρόμοια θέση εργασίας, η οποία να προβλέπει τις ίδιες τουλάχιστον αποδοχές, 4° σε περίπτωση πρόωρης λύσης της σύμβασης με πρωτοβουλία του μισθωτού ή λόγω σοβαρού παραπτώματός του ή λόγω ανωτέρας βίας.».

¹⁶⁰ «Στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης ασφαλιζονται υποχρεωτικά οι σπουδαστές και φοιτητές των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, των σχολών τριτοβάθμιας τεχνικής εκπαίδευσης, των ειδικευμένων σχολών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και των προπαρασκευαστικών τάξεων για την εισαγωγή στις σχολές αυτές, εφόσον δεν υπάγονται, εξ ιδίου δικαιώματος ή ως πρόσωπα εξαρτώμενα από πρόσωπο υπαγόμενο στην κοινωνική ασφάλιση, στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης για λόγο μη προβλεπόμενο στο άρθρο L. 380-1 και εφόσον δεν έχουν συμπληρώσει το ανώτατο όριο ηλικίας. Το όριο αυτό μπορεί να μετατίθεται σε περίπτωσης στράτευσης και παραμονής στο στράτευμα.».

¹⁶¹ ΔΕΕ, 2015, σ. 4.

¹⁶² ΔΕΕ, 2015.

Οι δικαστές τόνισαν ότι ο ενάγων προσλήφθηκε μόνο για τέσσερις ημέρες (βλ. 21 Δεκεμβρίου έως 24 Δεκεμβρίου 2010), την περίοδο δηλαδή των πανεπιστημιακών του διακοπών. Επομένως, η διάρκεια αυτής της σύμβασης ήταν μόνο τέσσερις ημέρες. Επιπλέον, υπενθυμίζεται το γεγονός ότι στα κράτη μέλη αναγνωρίζεται διακριτική ευχέρεια ως προς την επιλογή συγκεκριμένου σκοπού στο πλαίσιο κοινωνικής πολιτικής και πολιτικής της απασχόλησης αλλά και ο καθορισμός των μέτρων που μπορεί να υλοποιηθεί ο σκοπός αυτός¹⁶³.

Συνεπώς, ο εθνικός νομοθέτης έκρινε ότι αυτά τα νεαρά άτομα δεν περιέχονται σε επισφαλή επαγγελματική κατάσταση κατά τη λήξη της σύμβασης τους. Πράγματι, η Γαλλική Κυβέρνηση τονίζει πως η απασχόληση ενός σπουδαστή ή φοιτητή κατά την περίοδο των σχολικών ή πανεπιστημιακών τους διακοπών πρέπει να είναι προσωρινή και δευτερεύουσας σημασίας, καθώς ο σπουδαστής ή ο φοιτητής θα επανέλθει στις σπουδές του μετά τις διακοπές¹⁶⁴. Επομένως, η παραπάνω κατάσταση δεν είναι συγκρίσιμη με εκείνη των άλλων κατηγοριών εργαζομένων που δικαιούνται αποζημίωση¹⁶⁵ και δεν συνιστά διάκριση λόγω ηλικίας. Έτσι, το Δικαστήριο, στην τελική του απόφαση, σημείωσε ότι η υπόθεση δεν αντιβαίνει στις διατάξεις της οδηγίας 2000/78/EK και πως δεν οφείλεται αποζημίωση λόγω της λύσης της σύμβασης στον ενδιαφερόμενο καθώς η σύμβαση έχει συναφθεί για το χρονικό διάστημα που αποτελεί μέρος των σχολικών ή πανεπιστημιακών διακοπών του¹⁶⁶.

4.3 Υπόθεση C-396/17

Η υπόθεση C-396/17, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 3 Ιουλίου 2017, υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ του Martin Leitner και της Landespolizeidirektion Tirol (βλ. αστυνομική διεύθυνση του ομόσπονδου κράτους του Τιρόλου, Αυστρία) σχετικά με τη μισθολογική προαγωγή του προσφεύγοντος της

¹⁶³ ΔΕΕ, 2015.

¹⁶⁴ ΔΕΕ, 2015.

¹⁶⁵ Σύμφωνα με το άρθρο L. 1243-10 του code du travail: «Η αποζημίωση λόγω λύσης της σύμβασης δεν οφείλεται, όταν η σύμβαση συνάπτεται με άτομο νεαρής ηλικίας για χρονικό διάστημα που αποτελεί μέρος των σχολικών ή πανεπιστημιακών του σπουδών.

¹⁶⁶ ΔΕΕ, 2015.

κύριας δίκης και τη θέση του στην κλίμακα αποδοχών¹⁶⁷. Ο M. Leitner είναι αξιωματικός της αστυνομίας, άρα δημόσιος υπάλληλος, και ως το τέλος του Φεβρουαρίου 2015 οι αποδοχές του διέπονταν από το προγενέστερο σύστημα αποδοχών και μισθολογικής προαγωγής. Στη συνέχεια, ανακατετάγη βάσει του νέου συστήματος αποδοχών το οποίο εισήχθη με τον τροποποιηθέντα νόμο περί μισθοδοσίας των δημόσιων υπαλλήλων¹⁶⁸.

Ο M. Leitner ζήτησε να οριστεί καινούρια ημερομηνία αναφοράς για τη μισθολογική προαγωγή του προκειμένου να ληφθεί υπόψη η πείρα που είχε αποκτήσει πριν τα 18. Η αίτηση απορρίφθηκε και ο Leitner άσκησε προσφυγή ενώπιον του Bundesverwaltungsgericht (βλ. ομοσπονδιακό διοικητικό δικαστήριο, Αυστρία) το οποίο ανέστειλε την ενώπιο του διαδικασία και υπέβαλε στο Δικαστήριο ορισμένα ερωτήματα.

Αρχικά, το Δικαστήριο υπενθυμίζει ότι άμεση διάκριση συντρέχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο. Στη συγκεκριμένη περίπτωση είναι τα άτομα που απέκτησαν επαγγελματική πείρα πριν τα 18 έτη (βλ. υπάλληλοι που δεν ευνοήθηκαν από το προγενέστερο σύστημα) και οι υπάλληλοι που απέκτησαν εμπειρία ίδιας φύσεως μετά τα 18 έτη (βλ. υπάλληλοι που ευνοήθηκαν από το προγενέστερο σύστημα)¹⁶⁹. Όπως προκύπτει, ο Αυστριακός νομοθέτης θεσπίζοντας το άρθρο 169C περί αποδοχών εισάγει έναν μηχανισμό ανακατατάξεως σε συνάρτηση με ένα «ποσό μεταβάσεως» ορίζοντας τον μισθό με βάση τις αποδοχές που αποκτήθηκαν στους δημοσίους υπαλλήλους τον προηγούμενο μήνα πριν τη μετάβαση στο νέο καθεστώς.

Το Δικαστήριο τονίζει ότι οι κανόνες αυτοί έχουν εισάγει άμεση διάκριση λόγω ηλικίας καθώς, ναι μεν η νέα ρύθμιση λαμβάνει υπόψη την εμπειρία που αποκτήθηκε πριν τα 18, με σκοπό να θέσουν τέλος στις διακρίσεις λόγω ηλικίας, αλλά την ίδια στιγμή προβλέπεται για τους υπαλλήλους που υπήρξαν θύματα της διάκρισης αυτής, επιμήκυνση κατά τρία χρόνια του απαιτούμενου χρόνου για να μεταβιβαστούν από το πρώτο στο δεύτερο κλιμάκιο προσωπικού ή μισθολογικής κατηγορίας διατηρώντας

¹⁶⁷ ΔΕΕ, 2019.

¹⁶⁸ ΔΕΕ, 2019.

¹⁶⁹ ΔΕΕ, 2019.

έτσι μια άμεση διάκριση¹⁷⁰. Επίσης, το Δικαστήριο εξέτασε αν υπάρχει η περίπτωση δικαιολόγησης του μέτρου, αλλά κανένας από τους σκοπούς της ρύθμισης δεν μπορεί να θεωρηθεί θεμιτός και να δικαιολογηθεί με βάση το άρθρο 6.1 της οδηγίας 2000/48.

Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η εθνική ρύθμιση αντιτίθεται στα άρθρα 1, 2 και 6 της οδηγίας 2000/78, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, σε συνδυασμό με τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, προβλέπει μετάβαση των υπηρετούντων δημοσίων υπαλλήλων σε νέο σύστημα αποδοχών και προαγωγής, στο πλαίσιο του οποίου η πρώτη κατάταξη των υπαλλήλων αυτών καθορίζεται βάσει των τελευταίων αποδοχών τους στο πλαίσιο του προηγούμενου συστήματος¹⁷¹.

Τέλος, αν οι εθνικές διατάξεις δεν μπορούν να ερμηνευθούν σύμφωνα με την οδηγία 2000/78, το εθνικό δικαστήριο οφείλει να διασφαλίσει την έννομη προστασία των πολιτών και να εγγυηθεί την αποτελεσματικότητα της. Το εθνικό δικαστήριο οφείλει να αποκαταστήσει τη δυσμενή μεταχείριση των δημοσίων υπαλλήλων που δεν είναι ευνοημένοι από το προγενέστερο σύστημα σε σχέση με άλλους δημόσιους υπαλλήλους που ευνοήθηκαν από το σύστημα αυτό, συγκεκριμένα για τον υπολογισμό των περιόδων υπηρεσίας που συμπλήρωσαν πριν γίνουν 18 ετών, την προαγωγή σε μισθολογική κλίμακα καθώς και τη χορήγηση οικονομικής αντισταθμίσεως στους υπαλλήλους που είχαν υποστεί διάκριση προς τη διαφορά μεταξύ των αποδοχών που οικείος υπάλληλος έπρεπε να λάβει αν δεν είχε υποστεί διάκριση και το ποσό που έλαβε¹⁷².

4.4 Υπόθεση C-548/15

Η επόμενη υπόθεση, που περιήλθε στο Δικαστήριο στις 21 Οκτωβρίου 2015, υποβλήθηκε στο πλαίσιο της διαφοράς μεταξύ J. J. de Lange κατά Staatssecretaris van Financien (Υπουργού Οικονομικών, Κάτω Χώρες) με αντικείμενο τη μη μείωση των εξόδων εκπαίδευσης του πρώτου¹⁷³.

¹⁷⁰ ΔΕΕ, 2019.

¹⁷¹ ΔΕΕ, 2019, σ. 17.

¹⁷² ΔΕΕ, 2019, σ. 18.

¹⁷³ ΔΕΕ, 2016β.

Το 2008 ο J. J. de Lange, που ήταν τότε 32 ετών, άρχισε την εκπαίδευση ως χειριστής αεροσκάφους εναέριων γραμμών. Στη φορολογική του δήλωση το 2009 δήλωσε ως προσωπική δαπάνη το ποσό των 44057 ευρώ, το οποίο ισοδυναμούσε με τις δαπάνες της εκπαίδευσής του. Η ολλανδική νομοθεσία προβλέπει μόνο υπό ορισμένες συνθήκες τη φορολογική μείωση στις δαπάνες της εκπαίδευσης¹⁷⁴. Με βάση τα παραπάνω, του αναγνωρίστηκε το δικαίωμα προς έκπτωση κατ' αποκοπήν ποσού ανερχόμενου μόνο σε 15000 ευρώ¹⁷⁵. Ο J. J. de Lange άσκησε προσφυγή κατά αυτής της απόφασης και το εθνικό δικαστήριο, που επιλήφθηκε της προσφυγής, υπέβαλε προδικαστική παραπομπή στο Δικαστήριο.

Αρχικά, το Δικαστήριο εξέτασε αν ο ολλανδικός νόμος επιδιώκει να καθιερώσει ένα πλαίσιο που να μην αντιβαίνει στην αρχή της ίσης μεταχειρίσεως της οδηγίας 2000/78. Σύμφωνα με το άρθρο 6.30 του wet inkomstenbelasting 2001 (βλ. νόμος του 2001 περί φορολογίας εισοδήματος) το μέτρο αυτό βοηθά τους νέους χορηγώντας τους φορολογικές ελαφρύνσεις με σκοπό να διευκολυνθούν κατά την περίοδο της φοίτησης τους και με αυτόν τον τρόπο να σταθεροποιήσουν τη θέση τους στην αγορά εργασίας. Το Δικαστήριο έκρινε ότι ο σκοπός του άρθρου στοχεύει στην ενίσχυση της πρόσβασης των νέων στην εκπαίδευση.

Στη συνέχεια, το Δικαστήριο εξετάζει το ερώτημα, αν το άρθρο 6 παρ. 1 μπορεί να εφαρμοστεί στην παρούσα δίκη καθώς η έκπτωση των εκπαιδευτικών δαπανών εφαρμόζεται σε άτομα που δεν έχουν συμπληρώσει το 30^ο έτος ηλικίας τους και περιορίζεται σε εκείνα που έχουν συμπληρώσει την ηλικία αυτή. Αυτό που προβλέπει το άρθρο 6.1 είναι ότι μπορεί να δικαιολογηθεί διάκριση αν ο σκοπός και τα μέσα ενός μέτρου είναι η επίτευξη θεμιτού σκοπού. Με βάση τα ανωτέρω, ο ολλανδικός νόμος αποσκοπεί στη βελτίωση της θέσεως των νέων με σκοπό να ευνοηθεί η επαγγελματική τους ένταξη ή η προστασία τους, άρα μπορεί να θεωρηθεί θεμιτός με βάση το άρθρο 6.1¹⁷⁶.

¹⁷⁴ Το άρθρο 6.30 του wet inkomstenbelasting 2001 (νόμου του 2001 περί φορολογίας εισοδήματος), όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της υποθέσεως της κύριας δίκης (στο εξής: νόμος περί φορολογίας εισοδήματος), προβλέπει τα εξής: «1. Οι δαπάνες εκπαίδευσης μπορούν να εκπίπτουν εφόσον το συνολικό ποσό τους υπερβαίνει τα 500 ευρώ και, [όσον αφορά προγράμματα των οποίων η παρακολούθηση γίνεται] εκτός της κανονικής εκπαιδευτικής περιόδου, για συνολικό ποσό που δεν υπερβαίνει τα 15 000 ευρώ.

¹⁷⁵ ΔΕΕ, 2016β, σ. 4.

¹⁷⁶ ΔΕΕ, 2016β, σ. 7.

Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η παραπάνω φορολογική ρύθμιση προβλέπει δικαιολογημένη διάκριση. Πιο συγκεκριμένα, το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι η διαφορετική φορολογική μεταχείριση σχετικά με τις εκπαιδευτικές δαπάνες, αποσκοπεί στην ενδυνάμωση των νέων όσον αφορά την πρόσβαση στην εκπαίδευση¹⁷⁷.

Επιπροσθέτως, σύμφωνα με το άρθρο 6, παράγραφος 1 της οδηγίας 2000/78, η παραπάνω ρύθμιση που προβλέπει φορολογική μείωση στο σύνολο των εκπαιδευτικών αλλαγών για τα άτομα που δεν έχουν συμπληρώσει το 30^ο έτος της ηλικίας του δικαιολογείται καθώς υπάρχει θεμιτός σκοπός και τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία¹⁷⁸. Επομένως, στην υπόθεση της κύριας δίκης, η διάκριση λόγω ηλικίας δικαιολογείται.

4.5 Υπόθεση C-258/15

Η τελευταία υπόθεση ο Gorka Salaberria Sorondo υπέβαλε αίτηση κατά της Academia Vasca de Policía y Emergencias (βλ. Ακαδημία της Αστυνομίας και των Υπηρεσιών Έκτακτης Ανάγκης της Χώρας των Βάσκων, Ισπανία, στο εξής: Ακαδημία)¹⁷⁹. Ο λόγος της αίτησης ήταν η απόφαση της προκήρυξης του διαγωνισμού πρόσληψης αστυνομικών υπαλλήλων όπου σύμφωνα με έναν από τους όρους, δεν μπορούσαν να λάβουν συμμετοχή άτομα που έχουν συμπληρώσει το 35^ο έτος της ηλικίας τους¹⁸⁰.

Ο Gorka Salaberria Sorondo θεωρεί πως ο παραπάνω όρος προσκρούει στην οδηγία 2000/78 και τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και πως αυτός ο καθορισμός ηλικίας δεν μπορεί να δικαιολογηθεί. Από την άλλη, το αιτούν δικαστήριο υπενθυμίζει πως τα καθήκοντα για τη συγκεκριμένη θέση εξασφαλίζουν την τήρηση της δημοσίας τάξεως και την ασφάλεια των πολιτών ως προς όλες τις πτυχές της¹⁸¹, εξού και ο αναλογικός και εύλογος καθορισμός της ηλικίας. Ως

¹⁷⁷ ΔΕΕ, 2016β.

¹⁷⁸ ΔΕΕ, 2016β, σ. 8.

¹⁷⁹ ΔΕΕ, 2016α.

¹⁸⁰ ΔΕΕ, 2016α.

¹⁸¹ ΔΕΕ, 2016α.

ακολουθώς, τέθηκε ένα ερώτημα προς το Δικαστήριο, αν η ερμηνεία του άρθρου 2, παράγραφος 2, του άρθρου 4, παράγραφος 1, και του άρθρου 6, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας [2000/78] είναι σύμφωνη με τον ηλικιακό καθορισμό της προκήρυξης¹⁸².

Το Δικαστήριο, αρχικά, εξετάζει τα άρθρα της οδηγίας 2000/78 καθώς και το άρθρο 4¹⁸³ αυτής. Ο συγκεκριμένος καθορισμός ηλικίας στην προκήρυξη συνεπάγεται διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας και εξετάζεται αν αυτή η διαφορετική μεταχείριση μπορεί να δικαιολογηθεί με βάση το άρθρο 4. Το αστυνομικό επάγγελμα χρειάζεται συγκεκριμένες σωματικές ικανότητες οι οποίες συνδέονται στενά με την ηλικία, αλλά και η φύση των καθηκόντων αυτών απαιτούν συγκεκριμένη σωματική κατάσταση¹⁸⁴. Άρα, η ηλικία είναι μια πολύ ουσιαστική επαγγελματική προϋπόθεση για να φέρει κάποιος εις πέρας τα καθήκοντα της θέσης.

Σύμφωνα με την αστυνομική Ακαδημία, έχει παρατηρηθεί ότι από την ηλικία των 40 η αποδοτικότητα των υπαλλήλων μειώνεται και στην ηλικία των 55 οι υπάλληλοι δικαιούνται εκ του νόμου μείωση του χρόνου εργασίας. Τέλος, επισημαίνεται ότι η ηλικία πρόσληψης καθορίζει το διάστημα παροχής υπηρεσιών που θα είναι σε θέση να τελέσουν¹⁸⁵.

Το Δικαστήριο αποφαινεται ότι το πλαίσιο για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία σε συνδυασμό με το άρθρο 4 δεν αντιτίθεται σε κανονιστική ρύθμιση, όπως της συγκεκριμένης υπόθεσης¹⁸⁶. Η ρύθμιση, λοιπόν, που προβλέπει τον καθορισμό των ορίων του 35^{ου} έτους δικαιολογείται και δεν συνιστά διάκριση.

¹⁸² ΔΕΕ, 2016α.

¹⁸³ Κατά παρέκκλιση του άρθρου 2 παράγραφοι 1 και 2, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε ένα[ν] από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1 δεν συνιστά διάκριση όταν, λόγω της φύσης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου διεξάγονται αυτές, ένα τέτοιο χαρακτηριστικό αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο στόχος είναι θεμιτός και η προϋπόθεση είναι ανάλογη.

¹⁸⁴ ΔΕΕ, 2016α.

¹⁸⁵ ΔΕΕ, 2016α.

¹⁸⁶ ΔΕΕ, 2016α.

4.6 Συμπέρασμα Κεφαλαίου

Στο παραπάνω κεφάλαιο αναφέρθηκαν τέσσερις υποθέσεις δικαστηρίου για διάκριση λόγω ηλικίας. Μελετώντας την εφαρμογή της οδηγίας 2000/78 παρατηρήθηκαν τα ζητήματα που προκύπτουν στους ευρωπαίους πολίτες λόγω ηλικίας στον τομέα της απασχόλησης αλλά και η εφαρμογή της εθνικής νομοθεσίας των κρατών – μελών.

Επίσης, οι υποθέσεις είχαν διαφορετική δικαστική απόφαση (βλ. άμεση διάκριση, μη διάκριση, δικαιολόγηση) με σκοπό να παρατηρηθεί η στάση του ΔΕΕ. Όπως φάνηκε από τη νομολογία, το χαρακτηριστικό της ηλικίας είναι σύνθετο και τα κράτη – μέλη δεν έχουν την ίδια προσέγγιση. Για παράδειγμα, τα ηλικιακά όρια για να γίνει κάποιος αστυνομικός διαφέρουν από χώρα σε χώρα. Άρα πολύ εύκολα μπορεί να θεωρηθεί διάκριση το γεγονός ότι μια γυναίκα απορρίφθηκε λόγω φύλου από το αστυνομικό σώμα, ενώ την ίδια στιγμή μπορεί να απορρίψει μια υποψήφια λόγω ηλικίας, καθώς αυτό με βάση την εθνική νομοθεσία να είναι επιτρεπτό.

Κεφάλαιο 5^ο: Ευρωπαϊκές πολιτικές νεολαίας στην απασχόληση

5.1 Εισαγωγή Κεφαλαίου

Οι Ευρωπαϊκές πολιτικές νεολαίας εστιάζουν στη βελτίωση πολλών και διαφορετικών τομέων (βλ. εκπαίδευση, απασχόληση, υγεία, ποιότητα ζωής). Στην παρούσα διπλωματική θα εξεταστούν μόνο οι πολιτικές που αναφέρονται, κατά ένα μεγάλο μέρος τους, στο κομμάτι της απασχόλησης των νέων. Στη σύγχρονη εποχή, οι νέοι έρχονται αντιμέτωποι συνεχώς με αλλαγές οι οποίες επηρεάζουν τον τομέα της απασχόλησης. Οι πολιτικές απασχόλησης συμβάλουν στη μείωση της ανεργίας των νέων και καλούνται να τους βοηθήσουν να προσαρμοστούν σε αυτές τις αλλαγές με σκοπό την ένταξη τους στην αγορά εργασίας.

Η ανεργία των νέων είναι ένα πρόβλημα που υπάρχει τις τελευταίες δεκαετίες στην ΕΕ. Πολλά προγράμματα και πολιτικές βελτίωσαν σε μεγάλο βαθμό την κατάσταση. Με τη Στρατηγική της Λισαβόνας για πρώτη φορά επιδιώκεται ένα μακροπρόθεσμο σχέδιο 10 ετών θέτοντας στόχους όπως η ενίσχυση απασχολησιμότητας των νέων. Έπειτα, το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο Νεολαίας και η Στρατηγική της ΕΕ για τη Νεολαία επικεντρώνονται στη βελτίωση απασχόληση τους.

Τέλος, την τελευταία δεκαετία 2010 – 2020 οι πολιτικές όπως «Ευρώπη 2020», «Εγγύηση για τη Νεολαία», «Erasmus+» κ.α. βοήθησαν σε μεγάλο βαθμό στο πρόβλημα της ανεργίας των νέων εισάγοντας προγράμματα και κάνοντας δράσεις που βοηθούσαν τους νέους να ενταχθούν ομαλά στην αγορά εργασίας, αλλά και εστιάζοντας καλύτερα στα προβλήματα τους.

5.2 Ευρωπαϊκές πολιτικές νεολαίας στην απασχόληση έως το 2000

5.2.1 Η Συνθήκη του Μάαστριχτ 1992

Η Συνθήκη του Μάαστριχτ το 1992 αποτελούνταν από ένα πολύ πλούσιο περιεχόμενο και εστίαζε σε πολλά διαφορετικά επίπεδα (βλ. οικονομία, πολιτισμός, πολιτική). Στο επίκεντρο της Συνθήκης βρισκόταν η δημιουργία μιας ολοκληρωμένης ένωσης, όπως ονομάστηκε έπειτα Ευρωπαϊκή Ένωση¹⁸⁷. Με τη Συνθήκη αυτή

¹⁸⁷ Nugent N., 2012, σ. 107.

θεσπίστηκαν ουσιαστικά οι κανόνες λειτουργίας της Ένωσης εστιάζοντας κυρίως στην καλύτερη αποτελεσματικότητα των πολιτικών, της κοινωνικής συνοχής, της βελτίωσης των εξωτερικών σχέσεων και γενικότερα τη δημοκρατική λειτουργία των θεσμών.

Η Συνθήκη του Μάαστριχτ περιείχε τη διάταξη «Κοινωνική πολιτική, παιδεία, επαγγελματική εκπαίδευση και νεολαία» η οποία εστίαζε κυρίως στην εκπαιδευτική πολιτική παρά στην απασχόληση. Μέσα σε όλα όμως, με το άρθρο 123 τίθενται ορισμένοι στόχοι για τη βελτίωση της ένταξης των εργαζομένων στην αγορά εργασίας. Αρχικά, το άρθρο αναφέρεται στην ανάγκη βελτίωσης των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων των εργαζομένων μέσα σε έναν κόσμο που συνεχώς μεταβάλλεται¹⁸⁸. Αυτό σκοπεύει να το πετύχει με την ίδρυση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου θέτοντας δύο στόχους. Ο πρώτος είναι η προώθηση της απασχόλησης και η κινητικότητα των εργαζομένων γεωγραφικά και επαγγελματικά και ο δεύτερος στόχος είναι η προσαρμογή τους στα δεδομένα που συνεχώς αλλάζουν, κυρίως λόγω της τεχνολογικής ανάπτυξης, μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης και του επαγγελματικού προσανατολισμού¹⁸⁹. Τέλος, η εφαρμογή της πολιτικής για την επαγγελματική εκπαίδευση γίνεται μέσω του άρθρου 127¹⁹⁰. Έτσι, η Συνθήκη του Μάαστριχτ θέτει δυνατές βάσεις για τη μετέπειτα πορεία των πολιτικών απασχόλησης των νέων.

5.2.2 Η Λευκή Βίβλος 1993

Η δύσκολη περίοδος που διένυε η Ευρώπη λόγω της υψηλής ανεργίας οδήγησε στη δημιουργία της Λευκής Βίβλου απασχόλησης το 1993. Τα σημαντικά επιτεύγματα της δημοσίευσής της ήταν η έναρξη της συνεργασίας και του συντονισμού εθνικών οικονομικών πολιτικών των κρατών μελών για την άμεση αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας και των δυσοίωνων εργασιακών συνθηκών¹⁹¹. Υπήρξε,

¹⁸⁸ Συμβούλιο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων & Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1992.

¹⁸⁹ «Άρθρο 123: Για τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης των εργαζομένων μέσα στην εσωτερική αγορά και για την, κατ' αυτό τον τρόπο, συμβολή στην αύξηση του βιοτικού επιπέδου, ιδρύεται Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, σύμφωνα με τις διατάξεις που ακολουθούν ' το Ταμείο αυτό έχει ως στόχο να προωθή μέσα στην Κοινότητα τις δυνατότητες απασχόλησης και τη γεωγραφική και επαγγελματική κινητικότητα των εργαζομένων και να διευκολύνει την προσαρμογή στις μεταλλαγές της βιομηχανίας και στις αλλαγές των συστημάτων παραγωγής, ιδίως μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης και του επαγγελματικού αναπροσανατολισμού.»

¹⁹⁰ Συμβούλιο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων & Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1992, σ. 48.

¹⁹¹ Νικολακοπούλου - Στεφάνου, Η., 1997, σ. 49

επίσης, μεγάλη επιρροή στη διαμόρφωση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης και μεταξύ άλλων αναφέρει την ανάγκη της ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας.

Με τη Λευκή Βίβλο αποκτά αυτή τη φορά μεγάλη σημασία η ένταξη της νεολαίας στην αγορά εργασίας και αυτό μπορούσε να επιτευχθεί με πολιτική συνεργασία. Το πλαίσιο αυτής της συνεργασίας συνεχώς αναπτύσσονταν και προσαρμόζονταν στις εξελίξεις με στόχο την ενσωμάτωση τους στην αγορά και επεκτείνονταν σε τέσσερις τομείς, τη συμμετοχή, την πληροφόρηση, τις εθελοντικές δραστηριότητες και τη μεγαλύτερη κατανόηση και γνώση της νεολαίας. Επιπλέον, η Λευκή Βίβλος θίγει και το ζήτημα της προστασίας των νέων προτείνοντας να λαμβάνονται υπόψη στις πολιτικές (βλ. κοινωνικές, εκπαιδευτικές, κατά των διακρίσεων κα.).

Τέλος, επιτακτική ανάγκη ήταν η αντιμετώπιση ανεργίας των νέων που δε διαθέτουν ιδιαίτερες δεξιότητες σε σχέση με τις επαγγελματικές απαιτήσεις. Έτσι, τη λύση στο θέμα έδωσε η δια βίου μάθηση και η ανάπτυξη συστημάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης που θα παρέχουν στους νέους την εκπαίδευση για να αποκτήσουν τις δεξιότητες που θα τους βοηθήσουν να ενταχθούν ομαλά στον χώρο εργασίας. Πρώτη φορά παρατηρείται σε κείμενο το γεγονός ότι η εκπαίδευση αποτελεί σημαίνοντα παράγοντα για την ενίσχυση της απασχόλησης¹⁹², καθώς όλα τα επίπεδα επηρεάζονται μεταξύ τους. Αν ένα ποσοστό νέων αποκτήσει μέσω της εκπαίδευσης τα απαραίτητα προσόντα, για να είναι ανταγωνιστικό και προσαρμόσιμο στις νέες συνθήκες και εξελίξεις, θα έχει τις διπλάσιες πιθανότητες να βρει μια θέση εργασίας, συνεπώς το ποσοστό ανεργίας θα μειωθεί.

5.2.3 Η Συνθήκη του Άμστερνταμ 1997

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ με το Άρθρο 2¹⁹³ βοήθησε στην «ώθηση» ορισμένων τομέων πολιτικής όπως είναι η απασχόληση, η κοινωνική προστασία, η κοινή εξωτερική πολιτική και η πολιτική ασφάλειας¹⁹⁴.

¹⁹² Παπαδάκης, Ν. & Σπυριδάκης, Μ., 2010, σσ. 252-254.

¹⁹³ Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1997, σ. 24.

¹⁹⁴ Μούσης, Ν., 2018.

Η Συνθήκη περιείχε την ιδέα της δια βίου μάθησης, αναγνωρίζοντας ότι μέσω αυτής μπορεί να ενισχυθεί η απασχόληση. Παλαιότερα η εκπαίδευση/κατάρτιση και η απασχόληση δεν συνδέονταν τόσο στενά, οπότε δεν ήταν ανάγκη οι πολιτικές να είναι αλληλένδετες. Για παράδειγμα, για μια δασκάλα αρκούσε να έχει αποκτήσει το προπτυχιακό της για να μπορέσει να ενταχθεί γρήγορα στην αγορά εργασίας, οπότε μια πολιτική που θα στόχευε στη συνεχή κατάρτιση της ώστε να αποκτήσει προσόντα και να διεκδικεί θέσεις εργασίας, ήταν περιττή. Αντίθετα, σήμερα μια δασκάλα που δεν έχει καταρτιστεί, πχ. με πτυχίο ηλεκτρονικών υπολογιστών, δεν θα είναι τόσο ανταγωνιστική στην αγορά εργασίας σε σχέση με μία δασκάλα που γνωρίζει να χειρίζεται υπολογιστές, ειδικά σε μια περίοδο που το e-learning είναι απαραίτητο λόγω της πανδημίας¹⁹⁵. Ουσιαστικά, όταν οι πολίτες καταρτίζονται και λαμβάνουν συνεχώς καινούριες γνώσεις είναι επόμενο να μπορούν να ανταποκρίνονται άμεσα στις αλλαγές στον χώρο της απασχόλησης με αποτέλεσμα να διεκδικούν περισσότερες θέσεις εργασίας.

Επίσης, αναφέρεται μέσα στο κείμενο η ανάγκη για τη συνεργασία των εθνικών πολιτικών εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η Συνθήκη υπογράφηκε το 1997 αλλά τέθηκε σε ισχύ δύο χρόνια αργότερα, γι' αυτό η Σύνοδος Κορυφής αποφάσισε άμεση εφαρμογή μόνο των πολιτικών απασχόλησης, οι οποίες ανακοινώθηκαν στη διάσκεψη του Λουξεμβούργου το 1997¹⁹⁶. Τότε δημοσιεύτηκε και η ΕΣΑ (βλ. Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση) η οποία άνοιξε τον δρόμο στον συντονισμό των πολιτικών απασχόλησης για τα κράτη - μέλη¹⁹⁷. Μία από τις σημαντικές τροποποιήσεις επίσης ήταν η απαγόρευση των διακρίσεων με το Άρθρο 13 της συνθήκης με σκοπό την καταπολέμηση της δυσμενούς μεταχείρισης λόγω ιδιαίτερων χαρακτηριστικών, όπως είναι η ηλικία.

¹⁹⁵ Εθνικός Οργανισμός Δημόσιας Υγείας, 2020.

¹⁹⁶ 2033η Σύνοδος του Συμβουλίου, 1997.

¹⁹⁷ Οι στόχοι ήταν τέσσερις: ικανότητα προς εργασία (βλ. απόκτηση προσόντων με σκοπό την εξειδίκευση, κυρίως για τους άνεργους νέους), επιχειρηματικό πνεύμα, προσαρμοστικότητα και ισότητα των ευκαιριών.

5.2.4 Η Διαδικασία της Μπολόνια 1999

Η Διακήρυξη της Μπολόνια το 1999 αφορούσε κυρίως την ανώτατη εκπαίδευση με σκοπό τη δημιουργία ενός ενιαίου χώρου ανώτατης εκπαίδευσης για τη διασφάλιση της ποιότητας με έμμεσο στόχο την ενίσχυση της απασχόλησης¹⁹⁸. Ο στόχος ήταν η ενίσχυση της κινητικότητας των φοιτητών μέσω ειδικών προγραμμάτων, η ενίσχυση της απασχολησιμότητας και της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής ανώτατης εκπαίδευσης¹⁹⁹.

Συγκεκριμένα, ο στόχος της «απασχολησιμότητας» των σπουδαστών επιχειρείται να επιτευχθεί με ορισμένες αλλαγές στον χώρο της εκπαίδευσης. Δύο σημαντικές αλλαγές είναι η καθιέρωση των 3 κύκλων σπουδών (βλ. προπτυχιακό, μεταπτυχιακό και διδακτορικό) και το σύστημα ECTS²⁰⁰ που διευκολύνουν την αναγνώριση και τη σύγκριση των πτυχίων ανάμεσα στα κράτη μέλη. Έτσι ένας φοιτητής ιστορίας, που μένει στην Ελλάδα, μπορεί να κάνει πρακτική στη Γερμανία και όταν αποφοιτήσει να πάει να δουλέψει στην Ισπανία χωρίς να αντιμετωπίσει κάποιο πρόβλημα με την αναγνώριση του πτυχίου του. Ως ακολούθως, ο χώρος αναζήτησης εργασίας επεκτείνεται σε όλα τα κράτη μέλη και οι νέοι έχουν ποικίλες επιλογές να ακολουθήσουν για να χτίσουν την καριέρα τους.

5.2.5 Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Κολωνίας 1999

Στο Συμβούλιο της Κολωνίας, που πρωταγωνιστούσε το ζήτημα της προαγωγής της απασχόλησης, εκδόθηκε το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο Απασχόλησης με σκοπό να συγκεντρώσει όλα τα μέτρα που άπτονται της πολιτικής, υιοθετώντας τρεις πυλώνες:

1. *«Ο συντονισμός της οικονομικής πολιτικής και βελτίωση της αμοιβαίας συνέργειας μισθολογικών εξελίξεων και νομισματικής, δημοσιονομικής και χρηματοπιστωτικής πολιτικής μέσω μακροοικονομικού διαλόγου, ώστε να προωθείται μια μακροπρόθεσμά βιώσιμη δυναμική μη πληθωριστικής οικονομικής αύξησης (βλ. διαδικασία της Κολωνίας)²⁰¹.»*

¹⁹⁸ Σοφία Απ. Μπουτσιούκη, 2017, σσ. 276-277.

¹⁹⁹ Σοφία Απ. Μπουτσιούκη, 2017, σ. 277.

²⁰⁰ Σοφία Απ. Μπουτσιούκη, 2017, σ. 278.

²⁰¹ Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Κολωνίας 3ης και 4ης Ιουνίου, 1999.

2. «*Η περαιτέρω ανάπτυξη και καλύτερη εφαρμογή της συντονισμένης στρατηγικής για την απασχόληση, και τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των αγορών εργασίας, μέσω της βελτίωσης της απασχολησιμότητας, του επιχειρηματικού πνεύματος, της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των εργαζομένων και της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στην προσοδοφόρο εργασία (διαδικασία του Λουξεμβούργου)*²⁰².»
3. «*Η ευρεία διαρθρωτική μεταρρύθμιση και εκσυγχρονισμός για τη βελτίωση της ικανότητας για καινοτομίες και της αποτελεσματικότητας των αγορών εμπορευμάτων, υπηρεσιών και κεφαλαίων (διαδικασία του Κάρντιφ)*²⁰³.»

Σχετικά με τους νέους, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο ενέκρινε και το σχέδιο με τίτλο «*Νεολαία και Ευρώπη – Το μέλλον μας*»²⁰⁴ όπου τονίστηκε η ανάγκη για τη θέσπιση μέτρων κατά της ανεργίας των νέων, η οποία είναι ο διπλάσιος αριθμός σε σχέση με το γενικό ποσοστό ανεργίας²⁰⁵.

Στη συνέχεια, η Επιτροπή παρουσίασε τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση των κρατών μελών του έτους 2000. Στην ανακοίνωση προτείνονται μια σειρά από μέτρα και στόχους²⁰⁶ και χωρίζεται σε τέσσερις πυλώνες που θα βασιστεί μια ολοκληρωμένη και πολυετή προσέγγιση για την απασχόληση²⁰⁷. Οι πυλώνες είναι οι εξής η απασχολησιμότητα, η επιχειρηματική δραστηριότητα, η προσαρμοστικότητα και οι ίσες ευκαιρίες.

Στην έκθεση σημαντική προσθήκη αποτελεί η λήψη μέτρων για τη νεανική ανεργία. Σχετικά με τον πυλώνα της απασχόλησης προτείνονται δύο στόχοι, η ανάπτυξη στρατηγικών από τα κράτη μέλη με σκοπό να εξασφαλιστεί ότι για τους άνεργους νέους θα υπάρχει μια νέα επαγγελματική αρχή, πριν κλείσουν έξι μήνες ανεργίας, με τη μορφή κατάρτισης ή πρακτικής άσκησης και η διαδικασία

²⁰² Ευρωπαϊκό Σύμβουλο Κολωνίας 3ης και 4ης Ιουνίου, 1999.

²⁰³ Ευρωπαϊκό Σύμβουλο Κολωνίας 3ης και 4ης Ιουνίου, 1999.

²⁰⁴ Ευρωπαϊκό Σύμβουλο Κολωνίας 3ης και 4ης Ιουνίου, 1999.

²⁰⁵ Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Κολωνίας, 1999.

²⁰⁶ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1999.

²⁰⁷ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1999.

μετάβασης από το σχολείο στην αγορά εργασίας²⁰⁸ ειδικά για εκείνους που εγκαταλείπουν γρήγορα το σχολείο αλλά και εκείνους με μαθησιακές δυσκολίες²⁰⁹.

Παρατηρείται, λοιπόν, ότι το πρόβλημα της ανεργίας των νέων προσεγγίζεται πιο ειδικά και συνδυάζεται με την εκπαίδευση, την απόκτηση προσόντων και την ικανότητα προσαρμογής στη ζήτηση της αγοράς εργασίας, άλλωστε είναι η βασική λύση στο πρόβλημα της ανεργίας.

5.3 Ευρωπαϊκές πολιτικές νεολαίας στην απασχόληση από το 2000 έως το 2010

5.3.1 Η Στρατηγική της Λισαβόνας 2000

Η Στρατηγική της Λισαβόνας ανοίγει για πρώτη φορά τον δρόμο για τον σχεδιασμό μιας πολιτικής με στόχο να ληφθούν μακροπρόθεσμα μέτρα (βλ. 2000-2010) με κοινωνικοοικονομικό περιεχόμενο, ώστε να μπορούν να αντιμετωπιστούν οι μεταβολές που προέρχονται από την παγκοσμιοποίηση και την τεχνολογική ανάπτυξη²¹⁰. Συγκεκριμένα, επιδιώκει να γίνει «η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης ανά την υφήλιο, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή». Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με τρεις στόχους, την προετοιμασία για μια οικονομία της γνώσης, την επένδυση στον άνθρωπο και την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού με την εφαρμογή ενός κατάλληλου συνδυασμού μακροοικονομικών πολιτικών, ώστε να στηριχθούν υγιείς οικονομικές προοπτικές²¹¹.

Οι μεταβολές επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τις ζωές των ανθρώπων γι' αυτό και η αντιμετώπιση τους θα πρέπει να εστιάζει στις σύγχρονες ανάγκες των πολιτών. Για παράδειγμα, όταν η τεχνολογία εξελίσσεται με ραγδαίους ρυθμούς οι πολίτες έχουν ανάγκη από την ανάλογη κατάρτιση ώστε να αποκτήσουν τις δεξιότητες που χρειάζονται για να είναι ανταγωνιστικοί στην αγορά εργασίας. Έτσι, ένας από τους βασικούς στόχους της Στρατηγικής της Λισαβόνας ήταν η δημιουργία μιας οικονομίας

²⁰⁸ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1999.

²⁰⁹ Συγκεκριμένα, ήταν σημαντική η μεταρρύθμιση και ο εκσυγχρονισμός των εκπαιδευτικών συστημάτων ώστε οι νέοι να εφοδιάζονται με δεξιότητες και προσόντα που έχουν ζήτηση στην αγορά εργασίας, πχ. δεξιότητες πληροφορικής.

²¹⁰ Presidency Conclusions, 2000.

²¹¹ Presidency Conclusions, 2000.

«βασισμένη στη γνώση»²¹², άρα σημαντικός παράγοντας για την επίτευξη του στόχου είναι η εκπαίδευση. Το γεγονός ότι οι πολιτικές της απασχόλησης και της εκπαίδευσης είναι εθνικές αρμοδιότητες οδήγησε στην προώθηση της ΑΜΣ²¹³ (Ανοιχτή Μέθοδος Συντονισμού) για την καλύτερη επίτευξη των στόχων.

Στο πλαίσιο της απασχόλησης, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο έθεσε ορισμένους στόχους για την ενίσχυση της οι οποίοι συμπεριλαμβάνουν και τους νέους. Αρχικά, ήταν απαραίτητη μια εκπαιδευτική μεταρρύθμιση, καθώς η εκπαίδευση και η κατάρτιση αποτελούν πλέον κεντρικό πεδίο ενδιαφέροντος, οι πολιτικές, λοιπόν, πρέπει να προσαρμόζονται στις απαιτήσεις της σύγχρονης εποχής: *«Τα συστήματα (βλ. εκπαιδευτικά) αυτά πρέπει να προσφέρουν ευκαιρίες μάθησης και κατάρτισης προσαρμοσμένες σε συγκεκριμένες ομάδες στις διάφορες φάσεις της ζωής τους : νέοι, άνεργοι ενήλικες και απασχολούμενοι των οποίων οι δεξιότητες κινδυνεύουν να αχρηστεύουν λόγω της ταχείας αλλαγής»*. Η ανάπτυξη των βασικών ψηφιακών δεξιοτήτων είναι από τα πιο βασικά προσόντα που πρέπει να έχει κανείς ώστε να μπορέσει να επιβιώσει την αγορά εργασίας, γι' αυτό άλλωστε η ΕΕ στοχεύει στην ανάπτυξη τους²¹⁴.

Η Στρατηγική της Λισαβόνας είναι στενά συνδεδεμένη με την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση γι' αυτό διατυπώθηκαν τέσσερις τομείς προτεραιότητας: η βελτίωση της απασχολησιμότητας και μείωση των ελλείψεων δεξιοτήτων, η μεγαλύτερη προτεραιότητα στη διά βίου μάθηση ως βασικού στοιχείου του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, η μεγαλύτερη απασχόληση στον τομέα της παροχής υπηρεσιών και η προώθηση όλων των πτυχών των ίσων ευκαιριών²¹⁵.

Τέλος, στη διάρκεια της δεκαετίας έγιναν ορισμένες αναθεωρήσεις με σκοπό την αξιολόγηση των στόχων και των επιτευξέων τους, ώστε να αναθεωρηθούν και να καταστούν πιο αποτελεσματικές. Η Στρατηγική της Λισαβόνας αποτέλεσε μια καλή προσπάθεια ενεργοποίησης των μεταρρυθμίσεων για θέματα όπως είναι η εκπαίδευση, η απασχόληση, η κοινωνική προστασία κ.ά. και κατάφερε να συντονίσει τις πολιτικές

²¹² The Union has today set itself a new strategic goal for the next decade: to become the most competitive and dynamic knowledge-based economy in the world capable of sustainable economic growth with more and better jobs and greater social cohesion.

²¹³ Σοφία Απ. Μπουτσιούκη, 2017, σ. 177.

²¹⁴ Σοφία Απ. Μπουτσιούκη, 2017, σ. 178.

²¹⁵ Presidency Conclusions, 2000.

των κρατών μελών²¹⁶. Είναι η πρώτη φορά που η ΕΕ σχεδιάζει στρατηγική μιας δεκαετίας και παρόλο τις αστοχίες και τα λάθη που έγιναν, ένα από τα σημαντικά πλεονεκτήματα είναι το γεγονός ότι συγκέντρωσε όλα τα προβλήματα της Ένωσης που χρήζουν άμεσης αντιμετώπισης αποτελώντας ένα από παράδειγμα για τις μελλοντικές πολιτικές.

5.3.2 Το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο Νεολαίας 2005

Στα πλαίσια της αναθεώρησης της Στρατηγικής της Λισαβόνας το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο ενέκρινε το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για τη Νεολαία εστιάζοντας σε θέματα όπως είναι η απασχόληση της νεολαίας. Λόγω της ευάλωτοτητας των νέων αλλά και της ανάγκης να αποκτήσουν εφόδια μέσω της εκπαίδευσης και της κατάρτισης το σύμφωνο χωρίστηκε σε τρία σημαντικά σκέλη. Η απασχόληση σε συνδυασμό με την κοινωνική ενσωμάτωση και την κοινωνική άνοδο, η εκπαίδευση, η κατάρτιση και η κινητικότητα και τέλος ο συνδυασμός της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής²¹⁷. Η παρακολούθηση της εφαρμογής του Συμφώνου θα ενσωματωθεί στις υποβολές εκθέσεων της στρατηγικής της Λισαβόνας²¹⁸ για την καλύτερη αξιολόγηση του.

Συγκεκριμένα για το κομμάτι της απασχόλησης, οι κατευθυντήριες γραμμές εστιάζουν σε τρεις προτεραιότητες:

1. *«προσέλκυση και διατήρηση περισσότερων ατόμων στην αγορά εργασίας και εκσυγχρονισμός των συστημάτων κοινωνικής προστασίας*
2. *βελτίωση της ικανότητας προσαρμογής εργαζομένων και επιχειρήσεων και ευελιξία των αγορών εργασίας*
3. *αύξηση των επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο με τη βελτίωση της εκπαίδευσης και των δεξιοτήτων²¹⁹».*

²¹⁶ Σοφία Απ. Μπουτσιούκη, 2017, σ. 219.

²¹⁷ Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2005.

²¹⁸ Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2005.

²¹⁹ Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2005.

Και οι τρεις προτεραιότητες έχουν ένα κοινό, την προσαρμογή. Προσαρμογή στην αγορά εργασίας σημαίνει ότι ο υποψήφιος εργαζόμενος αποκτά συνεχώς γνώσεις, δεξιότητες και προσόντα που ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς μια συγκεκριμένη περίοδο ώστε να μπορεί να διατηρήσει τη θέση του. Η διατήρηση των ατόμων στην αγορά εργασίας μπορεί να μεταφραστεί κι ως «συνεχή εμπλουτισμό γνώσεων» με σκοπό τη γρήγορη προσαρμογή στις μεταβολές που προκύπτουν. Για παράδειγμα, ένας προγραμματιστής που τελείωσε τη σχολή του το 2010 και βρήκε δουλειά λίγους μήνες μετά θα ήταν αδύνατο να διατηρήσει τη δουλειά του μέχρι σήμερα με τις γνώσεις που απέκτησε τότε και χωρίς να καταρτίζεται συνεχώς με δεξιότητες πάνω στο αντικείμενο του. Ειδικά, σε ένα περιβάλλον όπου η τεχνολογία εξελίσσεται με γρήγορους ρυθμούς.

Σχετικά με τους νέους, αυτές είναι η κατευθυντήριες γραμμές που τους αφορούν:

1. *«προώθηση μιας προσέγγισης της εργασίας σε συνάρτηση με τον κύκλο ζωής (στην προσέγγιση αυτή περιλαμβάνεται, μεταξύ άλλων, η ανανέωση των προσπαθειών για τη διάνοιξη προοπτικών απασχόλησης για νέους, η μείωση της ανεργίας των νέων καθώς και η ανάληψη αποφασιστικής δράσης ως προς την απασχόληση, την ανεργία και την αμοιβή για την εξάλειψη των διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών)*
2. *– δημιουργία αγορών εργασίας χωρίς αποκλεισμούς για όσους αναζητούν εργασία και για τα μειονεκτούντα άτομα*
3. *– καλύτερη ανταπόκριση στις ανάγκες της αγοράς εργασίας*
4. *– αύξηση και βελτίωση των επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο*
5. *– προσαρμογή των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στις νέες απαιτήσεις ως προς τις δεξιότητες²²⁰»*

Με την έγκριση του Ευρωπαϊκού Συμφώνου Νεολαίας τα θέματα που αντιμετώπιζαν οι νέοι μπήκαν στο μικροσκόπιο για την αντιμετώπιση τους με σκοπό τη βελτίωση της κατάστασης και της κοινωνικής τους ένταξης κυρίως μέσω των πολιτικών²²¹ σε τοπικό, περιφερειακό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Το

²²⁰ Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2005.

²²¹ Οι πολιτικές αυτές εφαρμόστηκαν μέσω των ευρωπαϊκών προγραμμάτων όπως το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, Πολίτες για την Ευρώπη, Πρόγραμμα Marie Curie κ.ά. που αναφέρονται στη σελίδα 13 της Ανακοίνωσης του Συμφώνου.

Ευρωπαϊκό Σύμφωνο Νεολαίας διαθέτει για πρώτη φορά μια τόσο ολοκληρωμένη προσέγγιση πολιτικής στον τομέα τη νεολαίας²²².

5.3.3 Στρατηγική της ΕΕ για τη νεολαία 2009

Το 2009 η Επιτροπή πρότεινε μια νέα στρατηγική επιδιώκοντας τη δημιουργία περισσότερων ευκαιριών προς τους νέους. Την περίοδο εκείνη οι νέοι είχαν μεγαλύτερο μορφωτικό επίπεδο, καλύτερες ψηφιακές γνώσεις και μεγαλύτερη κινητικότητα από κάθε άλλη φορά στο παρελθόν²²³. Κάθε νέος ευρωπαίος πολίτης είναι ελεύθερος να επιλέξει πως θα σχεδιάσει τη ζωή του, το θέμα εδώ είναι ότι πρακτικά είναι δύσκολο καθώς μπορούν να εμφανιστούν δυσκολίες, για παράδειγμα οικονομικές. Γι' αυτό η στρατηγική ξεχώρισε τρεις βασικούς άξονες μελέτης:

1. *«Ενεργός ρόλος των νέων ως πολιτών μέσω της ΑΜΣ με τέσσερις προτεραιότητες (συμμετοχή, ενημέρωση, εθελοντισμός και καλύτερη γνώση των νέων), κοινοί στόχοι, εκθέσεις των κρατών μελών και διαρθρωμένος διάλογος με τους νέους.*
2. *Κοινωνική και επαγγελματική ένταξη μέσω της εφαρμογής του ευρωπαϊκού συμφώνου για τη νεολαία στο πλαίσιο της στρατηγικής της Λισαβόνας, με τρεις προτεραιότητες (απασχόληση/κοινωνική ένταξη, εκπαίδευση και κατάρτιση, συνδυασμός επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής). Η ανακοίνωση της Επιτροπής «Για την προαγωγή της πλήρους συμμετοχής των νέων στην εκπαίδευση, την απασχόληση και την κοινωνία» προχώρησε περισσότερο προτείνοντας συμπληρωματικές ενέργειες.*
3. *Τέλος, ενσωμάτωση των νέων σε όλες τις πολιτικές (όπως η καταπολέμηση των διακρίσεων και η υγεία)²²⁴.*»

²²² Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2005.

²²³ Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2009.

²²⁴ Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2009.

Η ενέργειες αυτές θα επικεντρώνονταν κυρίως σε νέους που διαθέτουν λιγότερες ευκαιρίες αξιοποιώντας περισσότερους πόρους για την ανάπτυξη τομέων πολιτικής με σκοπό τη βελτίωση της ζωής των τελευταίων²²⁵.

Η Στρατηγική, λοιπόν, έθεσε τρεις πρωταρχικούς και αλληλένδετους στόχους: τη δημιουργία περισσότερων ευκαιριών στην εκπαίδευση και την απασχόληση, τη βελτίωση της πρόσβασης των νέων στην κοινωνία και την προαγωγή της αμοιβαίας αλληλεγγύης μεταξύ κοινωνίας και των νέων²²⁶.

Για την επίτευξη των στόχων δημιουργήθηκαν οχτώ τομείς δράσης και ο δεύτερος αφορά την απασχόληση, ο οποίος και θα αναλυθεί. Η μετάβαση των νέων από την εκπαίδευση στην εργασία έχει γίνει πλέον περίπλοκη εξαιτίας πολλών παραγόντων, όπως η οικονομική κρίση, η έλλειψη εμπειρίας ή η ανεπαρκής ενημέρωση και αναζήτηση ευκαιριών απασχόλησης. Ένας άλλος σημαντικός παράγοντας είναι η έλλειψη δεξιοτήτων και προσόντων που καθιστούνε το άτομο ακατάλληλο για να κερδίσει μια θέση εργασίας. Για τους παραπάνω λόγους η διευκόλυνση στην πρόσβαση ποιοτικής εργασίας ήταν από τις βασικές προτεραιότητες της Στρατηγικής της Λισαβόνας²²⁷ και μετέπειτα της παρούσας στρατηγικής. Οπότε, οι πολιτικές τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο πρέπει να συντονίζονται με βάση την ευελιξία σε συνδυασμό με την ασφάλεια²²⁸ για τη διευκόλυνση της μετάβασης από το σχολείο στην αγορά εργασίας. Η πορεία ενός νέου εργαζόμενου θα πρέπει να είναι ανοδική, γι' αυτό πρέπει να αυξηθούν και να ενισχυθούν οι επενδύσεις στην εξασφάλιση των δεξιοτήτων για τα επαγγέλματα που υπάρχει ζήτηση στην αγορά εργασίας²²⁹.

Τέλος, τα κράτη μέλη πρέπει να προβούν σε ορισμένες ενέργειες για να επιτευχθούν οι παραπάνω στόχοι. Αρχικά, είναι αναγκαίο η απασχόληση των νέων να αποτελεί προτεραιότητα στις πολιτικές των κρατών, ώστε να αναπτύσσονται ευκαιρίες

²²⁵ Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2009, σ. 4.

²²⁶ Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2009, σ. 5.

²²⁷ Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2009, σ. 6.

²²⁸ Η ευελιξία με ασφάλεια αποσκοπεί στο να εξασφαλίσει ένα υψηλό επίπεδο ασφάλειας της απασχόλησης για τους πολίτες της ΕΕ, δηλαδή τη δυνατότητα εύκολης εξεύρεσης εργασίας σε κάθε στάδιο της επαγγελματικής ζωής και την προοπτική εξέλιξης της σταδιοδρομίας σε ένα ταχέως μεταβαλλόμενο οικονομικό περιβάλλον. Αποσκοπεί επίσης στο να βοηθήσει τόσο τους εργαζομένους όσο και τους εργοδότες στην πλήρη αξιοποίηση των δυνατοτήτων που προσφέρει η παγκοσμιοποίηση. Δημιουργεί λοιπόν μια κατάσταση όπου η ασφάλεια και η ευελιξία αλληλοενισχύονται. Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2007.

²²⁹ Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2009, σ. 7.

που θα υποστηρίζουν τη συμμετοχή τους στην απασχόληση²³⁰, όπως διασυνοριακές εκπαιδευτικές ή επαγγελματικές εμπειρίες. Οι πολιτικές απασχόλησης των νέων αυτή τη φορά χρειάζονται μια πιο ανανεωμένη και σύγχρονη προσέγγιση και οι στόχοι είναι αλληλένδετοι μεταξύ τους. Για να πετύχει ο στόχος της απασχόλησης δεν αρκεί να βρει απλά ένας νέος πολίτης δουλειά, αλλά να αποκτήσει δεξιότητες και προσόντα, να αλλάξει, αν αυτό είναι δυνατό, επαγγελματικά περιβάλλοντα και εκτός συνόρων με αποτέλεσμα να γνωρίσει άλλους ευρωπαϊκούς πολιτισμούς, να αρχίσει να σέβεται το διαφορετικό και να εκφράζει αυτό τον σεβασμό μέσω της καταπολέμησης των διακρίσεων. Αυτό θα είναι μια πετυχημένη πολιτική απασχόλησης που μέσα σε όλα προάγει το δημοκρατικό φρόνημα.

5.4 Ευρωπαϊκές Πολιτικές νεολαίας στην απασχόληση από το 2010 έως το 2020

5.4.1 Η Στρατηγική «Ευρώπη 2020»

Η δεκαετία του 2010 αρχίζει με την ΕΕ να βρίσκεται υπό πίεση λόγω της οικονομικής αστάθειας²³¹. Η Στρατηγική για την Ευρώπη του 2020 στοχεύει στη μετατροπή της Ευρώπης σε μια έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς οικονομία με υψηλά επίπεδα απασχόλησης, παραγωγικότητας και κοινωνικής συνοχής²³². Με τις τρεις βασικές προτεραιότητες που προτάσσει²³³, θέτει πέντε πολύ σημαντικούς στόχους που θα πρέπει να επιτευχθούν μέχρι το 2020:

1. *«75% του πληθυσμού μεταξύ 20-64 ετών πρέπει να έχει απασχόληση.»*
2. *Το 3% του ΑΕΠ της ΕΕ πρέπει να επενδύεται σε E&A.*
3. *Οι στόχοι του «20/20/20» ως προς το κλίμα/την ενέργεια πρέπει να έχουν επιτευχθεί (περιλαμβανομένης της αύξησης σε 30% του ποσοστού μείωσης των εκπομπών εφόσον οι συνθήκες το επιτρέπουν).*

²³⁰ Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2009.

²³¹ Σοφία Απ. Μπουτσιούκη, 2017.

²³² Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010.

²³³ Οι προτεραιότητες αυτή τη φορά είναι η έξυπνη ανάπτυξη μιας οικονομίας βασιζόμενης στη γνώση και την καινοτομία. Η διατηρήσιμη ανάπτυξη μέσω της προώθησης μιας πιο αποδοτικής στη χρήση πόρων, πιο πράσινης και πιο ανταγωνιστικής οικονομίας. Και τέλος, η ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς, μια οικονομία με υψηλή απασχόληση που θα επιτυγχάνει κοινωνική και εδαφική συνοχή. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010.

4. Το ποσοστό των ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα τη σχολική εκπαίδευση πρέπει να είναι μικρότερο από 10% και τουλάχιστον 40% των νέων πρέπει να έχουν πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.
5. Ο αριθμός των ατόμων που κινδυνεύουν από φτώχεια πρέπει να μειωθεί κατά 20 εκατομμύρια.²³⁴»

Κάθε κράτος έχει τη δυνατότητα να προσαρμόζει τους στόχους στα δικά του δεδομένα και να τους εντάξει στους αντίστοιχους εθνικούς. Επίσης, η Επιτροπή πρότεινε επτά πρωτοβουλίες για την επίτευξη της προόδου μεταξύ των οποίων και τη «Νεολαία σε κίνηση», για την ενίσχυση των επιδόσεων των εκπαιδευτικών συστημάτων και τη διευκόλυνση της εισόδου των νέων στην αγορά εργασίας²³⁵. Η παρουσία της οικονομικής κρίσης τα προηγούμενα έτη δημιούργησε σοβαρές συνέπειες στο κομμάτι της απασχόλησης και οι νέοι ήταν μια από τις ευάλωτες ομάδες που πλήττονταν από την ανεργία.

Για μια οικονομία βασισμένη στη γνώση σημαντική προϋπόθεση είναι να υπάρχει εκσυγχρονισμός στο κομμάτι της εκπαίδευσης, έτσι οι πολίτες θα αποκτούν γνώσεις και δεξιότητες που θα ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Το πρόγραμμα «Νεολαία σε Κίνηση» βοηθά στην επίτευξη αυτού του στόχου και αποτελείται από στόχους ευρωπαϊκού και εθνικού επιπέδου βάζοντας στο επίκεντρο τους νέους. Συγκεντρώνοντας ολοκληρωμένες δράσεις για την εκπαίδευση και την απασχόληση εστιάζει στις πραγματικές ανάγκες των νέων διευκολύνοντας έτσι τη μετάβαση τους από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας.

Αρχικός στόχος είναι να επιταχυνθεί το πρόγραμμα εκσυγχρονισμού της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και, επίσης, να ενισχυθούν τα προγράμματα της ΕΕ για την κινητικότητα των νέων²³⁶. Μέσω των προγραμμάτων κινητικότητας μπορούν να επιτευχθούν περισσότεροι στόχοι από μια απλή ανταλλαγή φοιτητών. Βοηθώντας στην προώθηση της επιχειρηματικότητας για νέους επαγγελματίες αλλά και στην προώθηση αναγνώρισης άτυπης και ανεπίσημης μάθησης²³⁷, οι νέοι αποκτούν προσόντα και δεξιότητες μέσω της εμπειρίας που θα ήταν αδύνατο να αποκτήσουν μέσα από μια

²³⁴ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010.

²³⁵ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010, σ. 6.

²³⁶ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010, σ. 16.

²³⁷ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010, σ. 16.

βιβλιοθήκη. Θα μπορούσε να πει κανείς ότι οι νέοι σήμερα είναι πιο τυχεροί σε σχέση με παλαιότερες δεκαετίες για τον πολύ απλό λόγο, ότι έχουν τη δυνατότητα να σπουδάσουν ή να κάνουν την πρακτική τους εκτός εθνικών συνόρων, και θα έχει απόλυτο δίκιο. Ένας νέος το 2020 μπορεί να εκμεταλλευτεί την ευρωπαϊκή του ιθαγένεια και να πάει για πρακτική σε ένα άλλο κράτος μέλος πολύ εύκολα και έχοντας μάλιστα μια οικονομική ενίσχυση μέσω των ευρωπαϊκών προγραμμάτων. Αυτό το πλάνο θα φάνταζε απίθανο για τον αντίστοιχο νέο του 1979.

Αποκτώντας, λοιπόν, εμπειρίες και ανταλλάσσοντας γνώσεις θα είναι πιο έτοιμοι να ενταχθούν ομαλά στην αγορά εργασίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το πρόγραμμα «Η πρώτη σας θέση εργασίας μέσω του EURES » αποσκοπεί στην αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης για τους νέους²³⁸. Μπαίνοντας στη διαδικτυακή πλατφόρμα του EURES και δημιουργώντας έναν λογαριασμό, ο εν δυνάμει εργαζόμενος μπορεί να αναζητήσει με λέξεις κλειδιά εργασία σε όλες τις χώρες της ΕΕ. Τέλος, η πρωτοβουλία αυτή στοχεύει δυναμικά στη δημιουργία πολιτικών που θα αυξάνουν το ποσοστό απασχόλησης των νέων.

5.4.2 Ευρωπαϊκά Προγράμματα για την αύξηση της απασχόλησης

5.4.2.1 Προγράμματα – «Εγγύηση για τη Νεολαία - Youth Guarantee» και «Πρωτοβουλία για την απασχόληση των νέων».

Τον Απρίλιο του 2013 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θέσπισε το πρόγραμμα «Εγγύηση για τη Νεολαία»²³⁹ με σκοπό να βελτιώσει την κατάσταση των νέων. Η κρίση δημιούργησε ένα μεγάλο πλήγμα για τους νέους της εποχής καθώς πολλοί έμειναν άνεργοι χωρίς να έχουν τη δυνατότητα να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία. Οι συνθήκες ήταν δύσκολες καθώς αντιμετώπιζαν προβλήματα όπως χαμηλές αμοιβές, επισφαλή απασχόληση ακόμα και κίνδυνο να υπόκεινται σε διακρίσεις²⁴⁰. Το πρόγραμμα δημιουργήθηκε για να δοθεί στους νέους μια πραγματική ευκαιρία να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, ενισχύοντας έτσι τα συνολικά ποσοστά απασχόλησης των νέων.

²³⁸ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010, σ. 16.

²³⁹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2013.

²⁴⁰ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2013.

Σύμφωνα με την Επιτροπή: «Ο όρος «εγγύηση για τη νεολαία» αναφέρεται σε κατάσταση στην οποία οι νέοι δέχονται προσφορά καλής ποιότητας εργασίας, συνεχούς εκπαίδευσης, μαθητείας ή άσκησης, εντός τεσσάρων μηνών από τη στιγμή που καθίστανται άνεργοι ή εξέρχονται από την επίσημη εκπαίδευση.». Τα κράτη μέλη, δημιουργώντας τα δικά τους εθνικά προγράμματα, καλούνται να αντιμετωπίσουν τους νέους σαν πολλές και διαφορετικές υποομάδες, καθώς οι ανάγκες τους διαφέρουν καθώς προέρχονται από διαφορετικά περιβάλλοντα. Επιπλέον, σημαντική κίνηση αποτελεί η καταγραφή των νέων σε μια υπηρεσία απασχόλησης με σκοπό την εύρεση εργασίας αλλά και την ενημέρωσή τους. Η ομαλή λειτουργία του προγράμματος προϋποθέτει τη συνεργασία πολλών παραγόντων, από δημόσιες υπηρεσίες και φορείς εκπαίδευσης και κατάρτισης μέχρι εργοδότες και οργανισμούς συμβουλευτικής και υποστήριξης νέων²⁴¹. Η απόκτηση δεξιοτήτων και η ομαλή μετάβαση από το σχολείο στην αγορά εργασίας είναι από τους πιο βασικούς στόχους του προγράμματος.

Το πρόγραμμα συμπληρώνεται από ένα δεύτερο κοινοτικό πρόγραμμα την «Πρωτοβουλία για την Απασχόληση των Νέων», είναι μια πολύ σημαντική δράση που βοηθάει στην υλοποίηση του προγράμματος. Συγκεκριμένα, πρόκειται για ένα χρηματοδοτικό εργαλείο για ορισμένες περιφέρειες των κρατών-μελών στις οποίες το ποσοστό ανεργίας των νέων είναι 25% και άνω, που θα χρηματοδοτεί στοχευμένες δράσεις. Τα κράτη - μέλη δεσμευτήκαν να διασφαλίσουν ότι στους νέους έως 25 χρονών θα προσφέρεται καλής ποιότητας εργασία ή μάθηση αξιοποιώντας τους πόρους της ΠΑΝ για την περίοδο 2014 - 2020. Εκείνα θα αποφασίζουν πως θα συγκροτήσουν τις ομάδες που θα επωφεληθούν από το πρόγραμμα περιλαμβάνοντας άτομα που εγκαταλείπουν την εκπαίδευση χωρίς προσόντα ή άτομα που απέχουν από την εκπαίδευση και από την κατάρτιση (βλ. NEETS²⁴²). Συγκεκριμένα, οι δράσεις περιλαμβάνουν την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας, τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους εργασίας για τις επιχειρήσεις, μέτρα κινητικότητας για την απασχόληση και την κατάρτιση, υποστήριξη για την έναρξη επιχειρηματικής δραστηριότητας σε νέους επιχειρηματίες, ποιοτικά μαθήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, όπως και προγράμματα δεύτερης ευκαιρίας για όσους

²⁴¹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2013.

²⁴² Σύμφωνα με την Eurofound, ο όρος NEETS χρησιμοποιείται για να περιγράψει τους νέους που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης.

εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο²⁴³. Η χρηματοδότηση αυτή μπορεί να στηρίζει τους νέους προσφέροντάς τους την ευκαιρία να αποκτήσουν επαγγελματική εμπειρία μέσα από πρακτική, μαθητεία και μαθήματα κατάρτισης²⁴⁴.

Το 2015 στην ειδική έκθεση του Ευρωπαϊκού Ελεγκτικού Συνεδρίου επισυνάφθηκαν τα συμπεράσματα σχετικά με το πρόγραμμα. Σε αυτά που ειπώθηκαν υπήρξαν ορισμένα σημεία που έρχιζαν προσοχής και βελτίωσης, όπως για παράδειγμα τη δυσχέρεια να προσδιοριστεί η προσφορά καλής ποιότητας, λαμβάνοντας υπόψη τη μεγάλη ποικιλία στις συνθήκες της αγοράς εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση²⁴⁵. Στην παρούσα φάση η ΕΕ παροτρύνει τα κράτη να εντάξουν τις συστάσεις που έγιναν στα εθνικά τους προγράμματα με σκοπό τη μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα.

Στην Ανακοίνωση της Επιτροπής το 2016 «*Εγγυήσεις για τη νεολαία και Πρωτοβουλία για την απασχόληση των νέων: τρία χρόνια μετά.*» ανακοινώθηκαν σημαντικές πληροφορίες σχετικά με την εξέλιξη του προγράμματος. Έχει ενδιαφέρον ότι τα κράτη – μέλη διακρίνονται σε τρεις κατηγορίες ανάλογα με τον βαθμό όπου το πρόγραμμα λειτούργησε ως παράγοντας μεταρρυθμίσεων²⁴⁶:

- «*Ομάδα Α (ταχεία μεταρρύθμιση): το πρόγραμμα «Εγγυήσεις για τη νεολαία» προσέδωσε νέα δυναμική και επιτάχυνε τις πολιτικές εξελίξεις σε ορισμένα κράτη μέλη, ιδίως σε εκείνα που αντιμετωπίζουν μείζονες προκλήσεις και λαμβάνουν σημαντική χρηματοδοτική υποστήριξη από την ΕΕ (BE, BG, FR, HR, HU, IT, LT, LV, PL, PT, SI), μολονότι τα στάδια εφαρμογής ενδέχεται να διαφέρουν*²⁴⁷.»

- «*Ομάδα Β (ενισχυμένο πλαίσιο πολιτικής): το πρόγραμμα «Εγγυήσεις για τη νεολαία» βοήθησε να ενισχυθούν καλά εδραιωμένες πολιτικές μέσω βελτίωσης ή προσαρμογής των υπαρχόντων μέτρων στα κράτη μέλη που ήδη διέθεταν ολοκληρωμένα μέσα, τα οποία γενικά συνάδουν με τη σύσταση (AT, DE, DK, EE, FI, IE, LU, MT, NL, SE, UK)*²⁴⁸.»

²⁴³ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2014.

²⁴⁴ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2014.

²⁴⁵ Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2015.

²⁴⁶ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016α.

²⁴⁷ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016α.

²⁴⁸ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016α.

- «Ομάδα Γ (ως σήμερα οι μεταρρυθμίσεις είναι πιο περιορισμένες): οι αλλαγές ήταν πιο περιορισμένες λόγω διαφόρων παραγόντων, συμπεριλαμβανομένων της χαμηλής ιεράρχησης προτεραιοτήτων, των καθυστερήσεων ή ασυνεπειών σε βασικά μέτρα, ή της εστίασης σε προϋπάρχοντα προγράμματα (CY, CZ, EL, ES, RO, SK)²⁴⁹.»

Οι μεταρρυθμίσεις αυτές συνέβαλλαν στην προετοιμασία των νέων για την αγορά εργασίας. Η μετάβαση αυτή από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας γινόταν κλιμακωτά, με την προσφορά που δεχόταν για εργασία, άσκηση ή μαθητεία είχαν την ευκαιρία να ζήσουν σε ένα περιβάλλον εργασίας αποκτώντας εμπειρίες και δεξιότητες που θα τους βοηθούσαν να γίνουν πιο έτοιμοι για να διεκδικήσουν θέσεις εργασίας. Έτσι, πάνω από 14 εκατομμύρια νέοι έχουν ενταχθεί σε προγράμματα «Εγγυήσεων για τη νεολαία» και περίπου 9 εκατομμύρια νέοι δέχτηκαν προσφορά εργασίας, εκπαίδευσης, πρακτικής ή μαθητείας, αριθμοί οι οποίοι είναι πολύ ικανοποιητικοί για το πρόγραμμα²⁵⁰.

Επιπρόσθετα, τα κράτη – μέλη δρομολόγησαν την «Ευρωπαϊκή Συμμαχία για θέσεις Μαθητείας με σκοπό την ενίσχυση της ποιότητας, της προσφοράς και της συνολικής προβολής των προγραμμάτων μαθητείας σε ολόκληρη την Ευρώπη²⁵¹. Το εξής πρόγραμμα στηρίζεται σε τρεις πυλώνες την ανταλλαγή γνώσεων, τη δικτύωση και τη συγκριτική μάθηση²⁵². Έτσι, το πρόγραμμα αυτό αποτελεί ένα βασικό κομμάτι των «Εγγυήσεων για τη Νεολαία», βοηθώντας έτσι στην επίτευξη των στόχων που τέθηκαν.

Τον Δεκέμβριο του 2018 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή παρουσίασε μια έκθεση αποτελεσμάτων σχετικά με τη διαχείριση του προγράμματος «Εγγύηση για τη Νεολαία». Οι συνολικοί δείκτες αποσκοπούν στην παρακολούθηση της κατάστασης των νέων παρέχοντας, αφενός, πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή του προγράμματος και αφετέρου, είναι ένα έμμεσο μέσο παρακολούθησης των επιπτώσεων του στους νέους²⁵³.

²⁴⁹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016α.

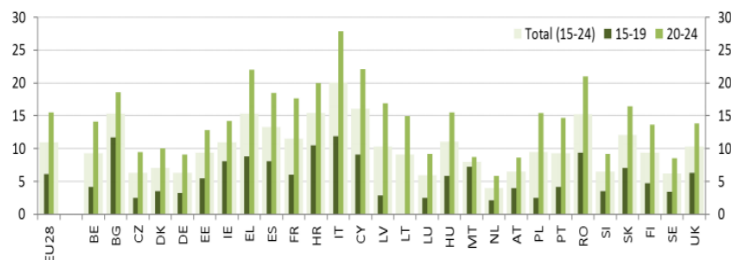
²⁵⁰ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016α, σ. 5.

²⁵¹ European Commission, 2014.

²⁵² European Commission, 2014.

²⁵³ European Commission, 2018, p. 6.

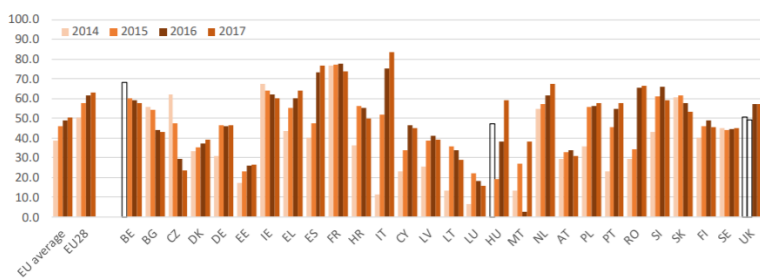
Βασικός στόχος της «Εγγύησης για τη Νεολαία» ήταν η μείωση των ποσοστών των NEETs. Παρόλο που το 2017 υπήρχαν ακόμη



Εικόνα 1: NEET rates by age-group, 2017 (% population, 15-24). Source: Eurostat, Labour Force Survey (edat_lfse_20), data extracted on 10 September 2018.

5,9 εκατομμύρια NEETs 15-24 ετών στην ΕΕ, η κατάσταση έχει σαφώς μετριαστεί με το ποσοστό NEET να μειώνεται από 12,5% το 2014 σε 10,9% το 2017²⁵⁴. Ωστόσο, πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στις περιπτώσεις που τα ποσοστά μεταξύ των χωρών παρουσιάζουν μεγάλες αποκλίσεις, για παράδειγμα το ποσοστό των NEET στην Ολλανδία είναι κάτω από 5% ενώ στην Ιταλία είναι 20% το 2017.

Σημαντική παρατήρηση της έκθεσης αποτελεί και το γεγονός ότι οι νέοι που ήταν εγγεγραμμένοι στο πρόγραμμα περίμεναν προσφορά περισσότερο από 4 μήνες. Το 63,0% των νέων που ήταν εγγεγραμμένοι στο πρόγραμμα κατά τη διάρκεια του 2017



Εικόνα 2: Proportion of young people aged 15-24 currently in a YG scheme and registered for more than 4 months, 2014 - 2017 (% annual average stock). Source: DG EMPL, YG monitoring database, data extracted 10 December 2018. Notes: Empty columns show data that are not comparable across years, but which are included in the EU level figures. For explanation and further information about differences in the coverage of age-groups, and observations of stocks refer to the box with notes about the data and the footnotes to Table 8, both in the Appendix.

(1,5 από 2,3 εκατομμύρια) ανέμεναν προσφορά για περισσότερο από 4 μήνες, από 61,8% το 2016, 57,7% το 2015 και 50,6% το 2014²⁵⁵. Θα πρέπει να τονιστεί ότι το 2014, που σημειώνει και το χαμηλότερο ποσοστό, ήταν η χρονιά που ξεκίνησε το πρόγραμμα. Αντιθέτως, το 2017 σημείωσε το μεγαλύτερο ποσοστό, πράγμα που έπρεπε να προκαλεί ανησυχία, καθώς συνεπάγεται ότι η εφαρμογή του προγράμματος καθίσταται λιγότερο αποτελεσματική²⁵⁶.

²⁵⁴ European Commission, 2018, p. 47.

²⁵⁵ European Commission, 2018, p. 19.

²⁵⁶ European Commission, 2018, p. 19.

Ωστόσο, παρατηρείται ότι περισσότερα από τα δύο τρίτα των προσφορών ήταν προσφορές για απασχόληση. Μάλιστα, το 66,8% αφορά την απασχόληση, ενώ τα υπόλοιπα ποσοστά



Εικόνα 3: Distribution of timely and positive exits by type of offer, 2017 (% timely and positive exits). Source: DG EMPL, YG monitoring database, data extracted 10 December 2018 Notes: The breakdown by type of offer is not complete for all countries. This is mainly because one type cannot be distinguished from another (e.g. apprenticeships cannot be distinguished from education) or cannot be monitored, rather than because the type of offer is not available to YG participants.

περιλαμβάνουν προσφορές πρακτικής άσκησης ή εκπαίδευσης, ενώ τα λιγότερα αποτελούν τους νέους που έλαβαν προσφορά μαθητείας²⁵⁷. Βέβαια, η καταγραφή των δεδομένων είναι περίπλοκη καθώς η μαθητεία μπορεί να καταγράφεται ως μια μορφή προσφοράς απασχόλησης και οι περίοδοι πρακτικής άσκησης, που αποτελούν μέρος του κανονικού εκπαιδευτικού συστήματος, να καταγράφονται ως εκπαιδευτικές προσφορές²⁵⁸.

Συνοψίζοντας, το πρόγραμμα «Εγγυήσεις για τη Νεολαία» συνεχίζεται μέχρι και σήμερα και είναι πιο αναγκαίο από ποτέ. Τα ποσοστά ανεργίας των νέων έχουν μειωθεί, ωστόσο το πρόγραμμα χρήζει βελτίωσης. Πάντα υπήρχαν προβλήματα στην ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας, αλλά τώρα έγιναν ακόμη πιο έντονα με την πανδημία του κορονοϊού. Στο πρόγραμμα ανάκαμψης NextGenerationEU οι νέοι βρίσκονται στο επίκεντρο. Η προσδοκία, σύμφωνα με την Πρόεδρο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Ούρσουλα φον ντερ Λάιεν, είναι να επενδυθούν 22 δις ευρώ από τις εθνικές κυβερνήσεις για τη στήριξη των νέων στην απασχόληση.

5.4.2.2 Το πρόγραμμα – Erasmus+ 2014-2020

Το πρόγραμμα Erasmus+ είναι ένα από τα πιο πετυχημένα ευρωπαϊκά προγράμματα των τελευταίων ετών. Ιδρύθηκε το 1987 ως πρόγραμμα ανταλλαγής φοιτητών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και συνέχισε να εξελίσσεται μέχρι σήμερα²⁵⁹.

²⁵⁷ European Commission, 2018, p. 22.

²⁵⁸ European Commission, 2018, p. 22.

²⁵⁹ European Commission, 2017.

Στόχος του προγράμματος είναι η εξάλειψη του αποκλεισμού με σκοπό να μπορούν να συμμετέχουν άτομα από διαφορετικά περιβάλλοντα, στηρίζοντάς τους με οικονομική ενίσχυση για να καταφέρουν να εξασφαλίσουν τις βασικές τους ανάγκες. Συνοδεύεται από επτά διαφορετικά προγράμματα (βλ. Πρόγραμμα για τη Δια Βίου Μάθηση, Νεολαία σε Δράση, Erasmus Mundus, ALFA III, TEMPUS, EDULINK και Δράσεις για τον Αθλητισμό²⁶⁰) και οι στόχοι του είναι συνυφασμένοι με τους στόχους των ευρωπαϊκών πολιτικών εκπαίδευσης και απασχόλησης όπως είναι η Στρατηγική «Ευρώπη 2020», το Στρατηγικό Πλαίσιο για την ευρωπαϊκή συνεργασία στα πεδία της εκπαίδευσης και κατάρτισης, το ανανεωμένο πλαίσιο της συνεργασίας των ευρωπαϊκών κρατών στον τομέα της νεολαία (2010-2018)²⁶¹.

Οι δράσεις του προγράμματος συνδυάζουν τη μάθηση με την εκπαίδευση καθώς οι φοιτητές μπορούν είτε να πάνε σε άλλο ευρωπαϊκό πανεπιστήμιο για σπουδές είτε να εργαστούν κάνοντας την πρακτική τους άσκηση σε έναν φορέα σε κάποιο άλλο κράτος – μέλος. Ειδικά στην περίπτωση της πρακτικής άσκησης, οι νέοι φοιτητές αποκτούν όχι μόνο νέες γνώσεις αλλά και εργασιακή εμπειρία πάνω στο αντικείμενο τους. Έτσι, κατανοούν καλύτερα την αγορά εργασίας και το κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον άλλων χωρών. Γι' αυτό η λέξη που είναι κοινή σε όλες τις δράσεις είναι η «κινητικότητα» καθώς αυτό λαμβάνει χώρα σε μέρος εκτός εθνικών συνόρων του υποψήφιου φοιτητή. Σήμερα, το Erasmus + προσφέρει ένα ευρύ φάσμα ευκαιριών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, τη σχολική εκπαίδευση, την εκπαίδευση ενηλίκων²⁶².

Τα τελευταία 30 χρόνια, το πρόγραμμα έδωσε σε 9 εκατομμύρια ανθρώπους την ευκαιρία να σπουδάσουν, να εργαστούν και να κάνουν εθελοντισμό²⁶³ αποκτώντας σημαντικές γνώσεις και δεξιότητες. Ο παραπάνω αριθμός δεν είναι ένα απλό νούμερο αλλά σημαίνει πολλά παραπάνω. Συγκεκριμένα, το νούμερο αυτό σημαίνει ότι 9 εκατομμύρια πολίτες μέσω των δράσεων αυτών έπαιξαν καθοριστικό ρόλο στην προώθηση της κοινωνικής ένταξης, στη διαπολιτισμική κατανόηση, στην ενίσχυση της ευρωπαϊκής ταυτότητας και την ισότητα.

²⁶⁰ Σοφία Απ. Μπουτσιούκη, 2017, σσ. 167-168.

²⁶¹ Σοφία Απ. Μπουτσιούκη, 2017, σ. 168.

²⁶² European Commission, 2017.

²⁶³ European Commission, 2017.

5.4.3 Στρατηγική της Νεολαίας 2010-2018 και 2019-2027

Η Στρατηγική της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη Νεολαία το 2010 – 2018 είχε δύο βασικούς στόχους, ο πρώτος είναι να υπάρχουν περισσότερες ευκαιρίες για τους νέους στον τομέα της εκπαίδευσης και της απασχόλησης και ο δεύτερος να αυξηθεί το ποσοστό συμμετοχής τους στην κοινωνική ζωή²⁶⁴.

Το 2018, με το τέλος της πρώτης Στρατηγικής, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έθεσε νέες προτάσεις για τη Στρατηγική για τη Νεολαία 2019-2027. Τη Στρατηγική συμπληρώνουν ορισμένες πρωτοβουλίες σε 8 πεδία δράσης: εκπαίδευση και κατάρτιση, απασχόληση και επιχειρηματικότητα, υγεία και ευημερία, συμμετοχή, εθελοντικές δραστηριότητες, κοινωνική ένταξη, νεολαία και κόσμος και τέλος, δημιουργικότητα και πολιτισμός²⁶⁵. Οι ειδικές πρωτοβουλίες θα ενθαρρύνουν τους νέους να συμμετέχουν ενεργά στη μη – τυπική εκπαίδευση, στη νεανική εργασία, στον εθελοντισμό κ.α. με στόχο την ενσωμάτωσή τους σε διάφορες πτυχές της ζωής, όπως η εκπαίδευση και η απασχόληση.

Η Στρατηγική επιδιώκει να βελτιώσει πολλά επίπεδα της ζωής των νέων δίνοντάς τους τα εφόδια να γίνουν πιο ενεργοί. Εφοδιαζόμενοι με σημαντικές δεξιότητες θα γίνουν αυτομάτως ικανοί να ανταποκριθούν σε κάθε πρόκληση που παρουσιάζεται. Επιπλέον, ο «νέος ενεργός πολίτης» δεν δραστηριοποιείται μόνο στο κομμάτι της εκπαίδευσης και της απασχόλησης αλλά και στην πολιτική ζωή. Έτσι, έχοντας αγκαλιάσει τις αξίες και την ευρωπαϊκή του ταυτότητα συμβάλει στην πρόληψη του κοινωνικού αποκλεισμού²⁶⁶ βελτιώνοντας την κοινωνία στην οποία ζει.

Οι λέξεις που περιγράφουν τους τρόπους επιτυχίας των στόχων είναι η ενεργοποίηση, η σύνδεση και η ενίσχυση²⁶⁷. Σχετικά με το κομμάτι της απασχόλησης των νέων, η Στρατηγική επιδιώκει να εξασφαλίσει ισότιμη πρόσβαση σε ευκαιρίες σε όλους τους νέους μέσω της ανταλλαγής, της συνεργασίας και της συμμετοχής στα ευρωπαϊκά κοινά²⁶⁸. Ωστόσο, δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στους νέους που κινδυνεύουν περισσότερο να περιθωριοποιηθούν λόγω χαρακτηριστικών που αποτελούν πηγές

²⁶⁴ European Commission, 2020.

²⁶⁵ European Commission, 2020.

²⁶⁶ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018.

²⁶⁷ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018.

²⁶⁸ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018.

διακρίσεων, για παράδειγμα η εθνοτική καταγωγή, φύλο, σεξουαλικός προσανατολισμός, αναπηρία, θρησκεία, πεποιθήσεις ή πολιτικά φρονήματα²⁶⁹. Για να επιτευχθεί αυτό χρειάζεται να συντονιστούν διάφορα προγράμματα που αφορούν τους νέους, όπως το πρόγραμμα Erasmus+. Το πρόγραμμα συμβάλλει στην επίτευξη των παραπάνω στόχων καθώς πολλοί νέοι ανεξαρτήτως της χρηματικής τους κατάστασης μπορούν να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία, να γνωρίσουν νέους από άλλους ευρωπαϊκούς φορείς ή πανεπιστήμια και να κατανοήσουν καλύτερα τις ευρωπαϊκές αξίες²⁷⁰.

Ο κοινωνικοοικονομικός αποκλεισμός επιφέρει και δημοκρατικό αποκλεισμό²⁷¹, όταν οι νέοι είναι σε μειονεκτική θέση τότε απέχουν από τις πολιτικές διαδικασίες και έχουν έλλειψη εμπιστοσύνης στους θεσμούς. Για να αξιοποιήσουν οι νέοι τα οφέλη της ΕΕ πρέπει οι δράσεις να ανταποκρίνονται στην κάλυψη των πραγματικών αναγκών τους. Η Στρατηγική επιδιώκει να βοηθήσει τους νέους να αποκτήσουν τις ικανότητες να σταθούν στα πόδια τους, να διαμορφώσουν τον χαρακτήρα τους και να γίνουν ενεργοί πολίτες συμβάλλοντας σε μια θετική αλλαγή της κοινωνίας. Η πολιτική είναι βασισμένη σε πέντε βασικές αρχές: στην απαγόρευση των διακρίσεων μέσω της προώθησης της ισότητας²⁷², της ένταξης, της συμμετοχής, την παγκόσμια, ευρωπαϊκή, εθνική, περιφερειακή και τοπική διάσταση των πολιτικών και, τέλος, τη διττή προσέγγιση του θέματος²⁷³.

Όπως γίνεται αντιληπτό, η Στρατηγική για τη Νεολαία 2019 - 2027 στοχεύει στη βελτίωση ενός πολύ μεγάλου φάσματος προβλημάτων που αντιμετωπίζει η νεολαία. Πάντα η απασχόληση και η εκπαίδευση ήταν τα κεντρικά ζητήματα της ευρωπαϊκής ατζέντας, αυτή τη φορά όμως σε μια στρατηγική συγκεντρώνονται όλα τα θέματα που χρήζουν βελτίωσης με μοναδικό στόχο την ενίσχυση ευκαιριών προς τους νέους, ώστε οι τελευταίοι να μπορέσουν να δημιουργήσουν μια ευτυχημένη ζωή.

²⁶⁹ Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2018.

²⁷⁰ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018.

²⁷¹ Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2018.

²⁷² Οι νέοι αντιμετωπίζουν πολλές μορφές διακρίσεων, όπως και αυτή της ηλικίας.

²⁷³ Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2018, σ. 5.

5.5 Συμπέρασμα Κεφαλαίου

Οι ευρωπαϊκές πολιτικές νεολαίας στην απασχόληση, από το 1992 έως σήμερα, έχουν ωφελήσει αρκετά τους νέους. Ένα φαινόμενο που παρατηρείται είναι ότι, όσο υπάρχει τεχνολογική ανάπτυξη τόσο θα αλλάζουν και οι απαιτήσεις στον χώρο της απασχόλησης. Οι πολιτικές νεολαίας πρέπει να είναι σε ετοιμότητα και να προσαρμόζονται άμεσα στις αλλαγές που προκύπτουν, ώστε όταν θα εφαρμόζονται να αποτελούν τη λύση στο πρόβλημα. Το θέμα είναι να προσαρμόζονται σε κάθε άνεργο νέο, διότι ο καθένας έχει διαφορετικές ανάγκες και ο σκοπός των πολιτικών είναι να βοηθούν ισάξια όλους τους πολίτες που το έχουν ανάγκη.

Η ανεργία των νέων αποτελεί ένα πρόβλημα χρόνων και γίνονται συνεχώς προσπάθειες για τη μείωση της μέσα από τις δράσεις της. Νέοι εργαζόμενοι και μη που συμμετέχουν σε αυτά τα προγράμματα αποκτούν δεξιότητες, επαγγελματική εμπειρία και εργασιακή συμπεριφορά που τους προετοιμάζουν για την ένταξη τους στην αγορά εργασίας.

Τα τελευταία χρόνια, οι πολιτικές ακολουθούν μια σύγχρονη προσέγγιση των προβλημάτων των νέων, γιατί αυτή τη φορά υπάρχει καλύτερη πληροφόρηση και γνώση γύρω από τις ανάγκες τους. Οι ευρωπαϊκές πολιτικές νεολαίας επιδιώκουν να στηρίξουν τους νέους όχι μόνο σε επίπεδο απασχόλησης και εκπαίδευσης αλλά και διαμόρφωσης δημοκρατικών συνειδήσεων. Ένα παράδειγμα είναι το πρόγραμμα Erasmus+, όπου ένας νέος μπορεί να σπουδάσει και να εργαστεί σε μια άλλη ευρωπαϊκή χώρα και να επιστρέψει έχοντας γνωρίσει και αλληλοεπιδράσει με ανθρώπους άλλων πολιτισμών με αποτέλεσμα να διαμορφώνει τον χαρακτήρα του και να τίθεται κατά του ρατσισμού, των διακρίσεων ή της ξενοφοβίας. Επίσης, οι πολιτικές πρέπει να παρέχουν δεξιότητες που οι νέοι έχουν ανάγκη, ειδικά μέσα σε μια κοινωνία που είναι ψηφιακή.

Συνοψίζοντας, για την αύξηση της αποτελεσματικότητας των πολιτικών είναι απαραίτητη η σωστή επικοινωνία μεταξύ των φορέων, ο γρήγορος συντονισμός και η ουσιαστική αξιολόγηση τους. Με τη σωστή επικοινωνία εντοπίζονται γρηγορά οι ανάγκες και η συστηματική αξιολόγηση μπορεί να βρει τυχόν ατέλειες των προγραμμάτων, να τις επανεξετάσει και να τις διαμορφώσει ανάλογα με τις ανάγκες.

Κεφάλαιο 6^ο: Περιγραφή Δεδομένων

6.1 Εισαγωγή Κεφαλαίου

Το παρόν κεφάλαιο παρουσιάζει μια σειρά από δεδομένα που αφορούν τους νέους ηλικίας 15 – 24 ετών στην απασχόληση και στην ανεργία, καθώς και το ποσοστό των NEETs από το 2011 έως το 2019. Τα δεδομένα αντλήθηκαν από τον ιστότοπο της Eurostat²⁷⁴.

Το διάγραμμα αναπαριστά το ποσοστό απασχόλησης των νέων, το οποίο είναι το ποσοστό των μισθωτών σε σχέση με τον συνολικό πληθυσμό αυτής της ηλικιακής ομάδας²⁷⁵. Η σύγκριση γίνεται με ηλικιακά κριτήρια, όπως στη συγκεκριμένη περίπτωση «νέοι 15 – 24 στην απασχόληση με βάση το εκπαιδευτικό τους επίπεδο». Το δεύτερο διάγραμμα απεικονίζει την ανεργία της ηλικιακής ομάδας 15 – 24. Σύμφωνα με τη Eurostat, άνεργος θεωρείται κάποιος ηλικίας 15 έως 74 ετών (στην Ιταλία, την Ισπανία, το Ηνωμένο Βασίλειο, την Ισλανδία, τη Νορβηγία: 16 έως 74 ετών) χωρίς εργασία που είναι διαθέσιμος για έναρξη εργασίας²⁷⁶. Τέλος, στο τρίτο διάγραμμα απεικονίζεται ο ποσοστό της ηλικιακής ομάδας που δεν απασχολείται και δεν συμμετέχει σε περαιτέρω εκπαίδευση ή κατάρτιση (NEETS)²⁷⁷.

Τα στατιστικά δεδομένα για τη νεολαία παίζουν σημαντικό ρόλο για την αξιολόγηση της προόδου των πολιτικών της τελευταίας δεκαετίας που είχαν ως στόχο να παρέχουν ίσες ευκαιρίες στην εκπαίδευση και την απασχόληση.

6.2 Δεδομένα Απασχόλησης

6.2.1 Απασχόληση των νέων ανά φύλο, ηλικία και επίπεδο εκπαίδευσης

Κατά τη διάρκεια της δεκαετίας 2010 - 2020 έχουν δημιουργηθεί σημαντικές πολιτικές και στρατηγικές με σκοπό τη βοήθεια προς τους νέους προκειμένου να γίνει μια ομαλή ένταξη από το σχολείο στην αγορά εργασίας. Στο παρακάτω διάγραμμα

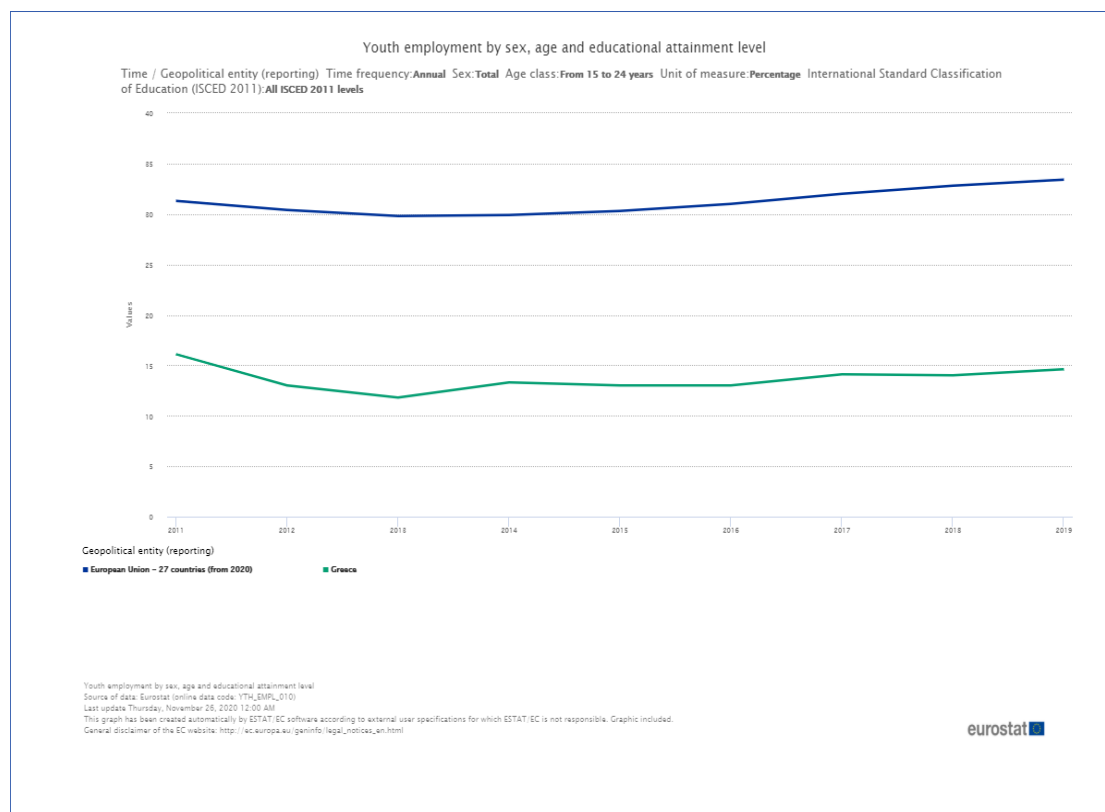
²⁷⁴ Eurostat, 2020a.

²⁷⁵ Eurostat, 2020b.

²⁷⁶ Eurostat, 2020d.

²⁷⁷ Eurostat, 2020c.

παρουσιάζονται τα ποσοστά απασχόλησης των νέων συνολικά στα 27 κράτη – μέλη και ειδικά στην Ελλάδα από το 2011 έως το 2019. Συγκεκριμένα, το διάγραμμα αναφέρεται στην απασχόληση των νέων κοριτσιών και αγοριών με βάση την ηλικία 15 – 24 και το επίπεδο εκπαίδευσης²⁷⁸.



Διάγραμμα 1: Απασχόληση των νέων ανά φύλο, ηλικία και επίπεδο εκπαίδευσης. Πηγή: Eurostat

Ο βασικός στόχος των πολιτικών είναι η μείωση της ανεργίας των νέων και η αύξηση ευκαιριών απασχόλησης. Σύμφωνα με το Διάγραμμα 1 το ποσοστό των νέων όλων των 27 κρατών – μελών στην απασχόληση το 2013 σημείωσε το χαμηλότερο του ποσοστό με 29,8 %. Το 2011 ήταν 31,3 % και παρατηρείται μια μικρή πτώση κατά 1,4 ποσοστιαίες μονάδες μέχρι το 2014 που φτάνει το 29,9 %. Από το 2015 που το ποσοστό έφτανε το 30,3 % παρατηρείται μικρή συνεχής άνοδος έως το 2019 φτάνοντας το 33,4 %. Αυτό ενδεχομένως να οφείλεται στο γεγονός ότι, το 2014 εφαρμόστηκαν δύο σημαντικές πολιτικές νεολαίας η «Εγγύηση για τη Νεολαία» και το πρόγραμμα Erasmus+ οι οποίες βοήθησαν στην αύξηση αυτή.

Στην περίπτωση της Ελλάδας, το ποσοστό απασχόλησης των νέων το 2011 είναι στο 16,1 % και ακολουθεί μια πτωτική πορεία μέχρι το 2013 φτάνοντας το 11,8

²⁷⁸ Στο παρόν διάγραμμα εντάσσονται όλα τα επίπεδα του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων (EQF).

% . Τον επόμενο χρόνο το ποσοστό αυξάνεται και αγγίζει το 13,3 % και συνεχίζει ανοδικά μέχρι το 2019 με 14,6 %. Σε γενικές γραμμές, το ποσοστό απασχόλησης των νέων που ζουν στην Ελλάδα ηλικίας 15 – 24 είναι χαμηλό και αυτό μπορεί να οφείλεται σε διάφορους παράγοντες.

Ο πρώτος παράγοντας είναι η οικονομική κρίση²⁷⁹ που έπληττε τη χώρα και οι ευκαιρίες εργασίας προς τους νέους ήταν λίγες. Η κρίση επηρεάζει σε μεγαλύτερο βαθμό τους νέους, οι οποίοι βρίσκονται στην αρχή της καριέρας τους και δεν έχουν την κατάλληλη εργασιακή εμπειρία. Ο συνδυασμός της μικρής εμπειρίας και της χαμηλής ζήτησης ελαχιστοποιούν τις πιθανότητες εύρεσης εργασίας.

Ο δεύτερος παράγοντας είναι το γεγονός ότι, πρώτον, το μεγαλύτερο ποσοστό των ηλικιών μεταξύ 15 και 18 ετών πηγαίνουν σχολείο και, δεύτερον, πολλοί νέοι ηλικίας 22 – 25 συνεχίζουν τις σπουδές τους στην τριτοβάθμια εκπαίδευση κάνοντας μεταπτυχιακό και διδακτορικό²⁸⁰. Οι θέσεις εργασίας γίνονται πιο ευέλικτες και περίπλοκες έχοντας ως αποτέλεσμα να ζητείται πιο εξειδικευμένο προσωπικό. Έτσι, οι νέοι συνεχίζουν τις σπουδές τους με σκοπό να γίνουν πιο ανταγωνιστικοί στην αγορά εργασίας. Επίσης, το ποσοστό της ανεργίας επηρεάζεται και από το γεγονός ότι μεγάλος αριθμός των νέων που διαθέτουν υψηλή εξειδίκευση και προσόντα μετανάστευσαν στο εξωτερικό στην περίοδο της οικονομικής κρίσης²⁸¹, με αποτέλεσμα να αυξάνουν το ποσοστό ανεργίας

Ο τελευταίος παράγοντας που επηρεάζει το χαμηλό ποσοστό απασχόλησης της νεολαίας είναι η αδήλωτη εργασία. Η αδήλωτη εργασία αποτελεί μια μορφή φοροδιαφυγής²⁸², όπου ο εργοδότης προσλαμβάνει τον υπάλληλο του χωρίς κοινωνική ασφάλιση και με χαμηλό μισθό. Σύμφωνα με έρευνα, οι πιο ευάλωτοι στην αδήλωτη εργασία είναι οι νέοι, οι άνεργοι ή οι φοιτητές²⁸³.

²⁷⁹ Γαλενιαός, Μ., 2015.

²⁸⁰ Eurostat, 2020e.

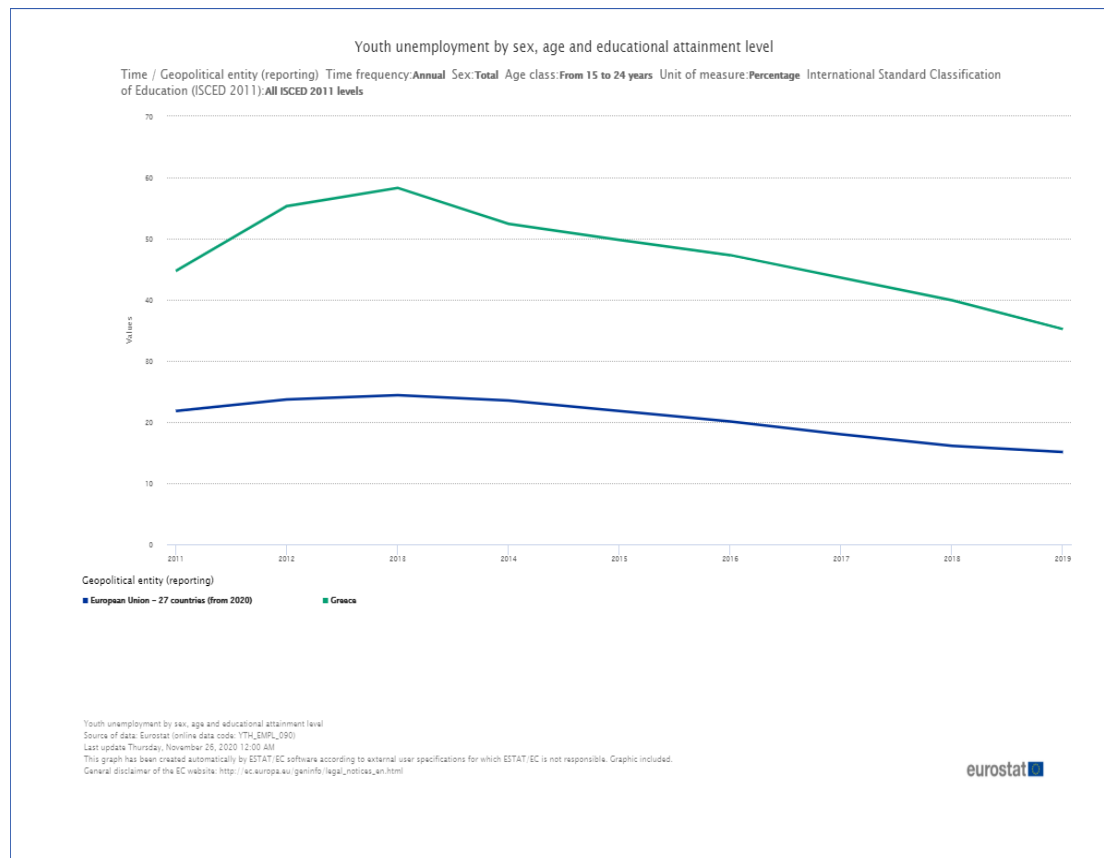
²⁸¹ Πισσαρίδης, Π., Βαγιανός, Δ., Βέττας, Ν. & Μεγήρ, Κ., 2020, σ. 34.

²⁸² Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016β.

²⁸³ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016β.

6.2.2 Ανεργία των νέων ανά φύλο, ηλικία και επίπεδο εκπαίδευσης

Το διάγραμμα απεικονίζει την ανεργία των νέων όλων των επιπέδων εκπαίδευσης 1 - 8²⁸⁴ (βλ. από απολυτήριο δημοτικού έως διδακτορικό δίπλωμα).



Διάγραμμα 2: Ανεργία των νέων ανά φύλο, ηλικία και επίπεδο εκπαίδευσης. Πηγή: Eurostat

Στο σύνολο των κρατών – μελών, οι άνεργοι νέοι το 2011 άγγιζαν το 21,8 % κάνοντας μια αυξητική πορεία μέχρι το 2013 φτάνοντας το 24,4 %. Από το 2015 που οι άνεργοι αποτελούσαν το 21,8 % σημειώνεται μια ποσοστιαία κάθοδος με 15,1 % το 2019.

Σχετικά με την Ελλάδα, το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας σημειώνεται το 2013 με 58,3 % και το χαμηλότερο το 2019 με 35,2%. Από το 2011 (44,7 %) η ανεργία των νέων αυξήθηκε κατά 12,6 ποσοστιαίες μονάδες μέχρι το 2013 (58,3 %) όπου άρχισε και η πτωτική πορεία των ποσοστών ανεργίας κατά 23,1 ποσοστιαίες μονάδες έως το 2019. Από αυτό μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η προοδευτική επιδείνωση των δεξιοτήτων των νέων βοήθησε στη μείωση αυτή.

²⁸⁴ Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, 2016.

Τη δεκαετία που πέρασε παρατηρείται μια μείωση στα ποσοστά της ανεργίας στο σύνολο των κρατών – μελών και της Ελλάδας. Τα προγράμματα «Εγγυήσεις για τη νεολαία» και «Πρωτοβουλία για την απασχόληση των νέων» αποσκοπούν να βοηθήσουν τους νέους να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Τα αποτελέσματα των προγραμμάτων κρίνονται θετικά, καθώς παρατηρείται μια πτωτική πορεία της ανεργίας. Ωστόσο, δεν θα έπρεπε να υπάρχουν περιθώρια εφησυχασμού καθώς τα ποσοστά ανεργίας των νέων στην Ελλάδα παραμένουν εξαιρετικά υψηλά συγκριτικά με άλλα κράτη – μέλη²⁸⁵.

Οι αιτίες των υψηλών ποσοστών ανεργίας συνδέονται στενά με εκείνες των χαμηλών ποσοστών απασχόλησης των νέων (βλ. αδήλωτη εργασία, σπουδές και οικονομική κρίση). Βέβαια, η περίπτωση της οικονομικής κρίσης έχει δύο επίπεδα, στο πρώτο εντάσσονται εκείνοι που δεν κατάφεραν να βρουν δουλειά και στο δεύτερο εκείνοι που είχαν δουλειά αλλά την έχασαν κατά την περίοδο της κρίσης. Είναι γεγονός, οι νέοι σε τέτοιες περιπτώσεις είναι πιο πιθανό να χάσουν τη δουλειά τους γιατί συνήθως έχουν απασχόληση ορισμένου χρόνου²⁸⁶ με αποτέλεσμα να είναι οι πρώτοι που θα μείνουν άνεργοι.

Τα υψηλά ποσοστά ανεργίας των νέων αντικατοπτρίζουν, σε κάποιο βαθμό, τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι νέοι στην εύρεση εργασίας. Ωστόσο, αυτό δεν σημαίνει απαραίτητα ότι η ομάδα των ανέργων ηλικίας μεταξύ 15 και 24 ετών είναι μεγάλη, καθώς πολλοί νέοι, σε αντίθεση με τους ηλικιωμένους, σπουδάζουν με πλήρη απασχόληση και επομένως ούτε εργάζονται ούτε αναζητούν εργασία (έτσι δεν αποτελούν μέρος του εργατικού δυναμικού που χρησιμοποιείται ως παρονομαστής για τον υπολογισμό το ποσοστού ανεργίας)²⁸⁷, υπάρχει το ποσοστό των ανέργων, εκείνων που εργάζονται και εκείνων που δεν αναζητούν εργασία καθώς συνεχίζουν τις σπουδές τους. Για τον λόγο αυτό, ο δείκτης ανεργίας των νέων υπολογίζεται ως ένας εναλλακτικός δείκτης για τους σκοπούς της ανάλυσης - παρουσιάζει το μερίδιο των ανέργων νέων σε ολόκληρο τον πληθυσμό των νέων.

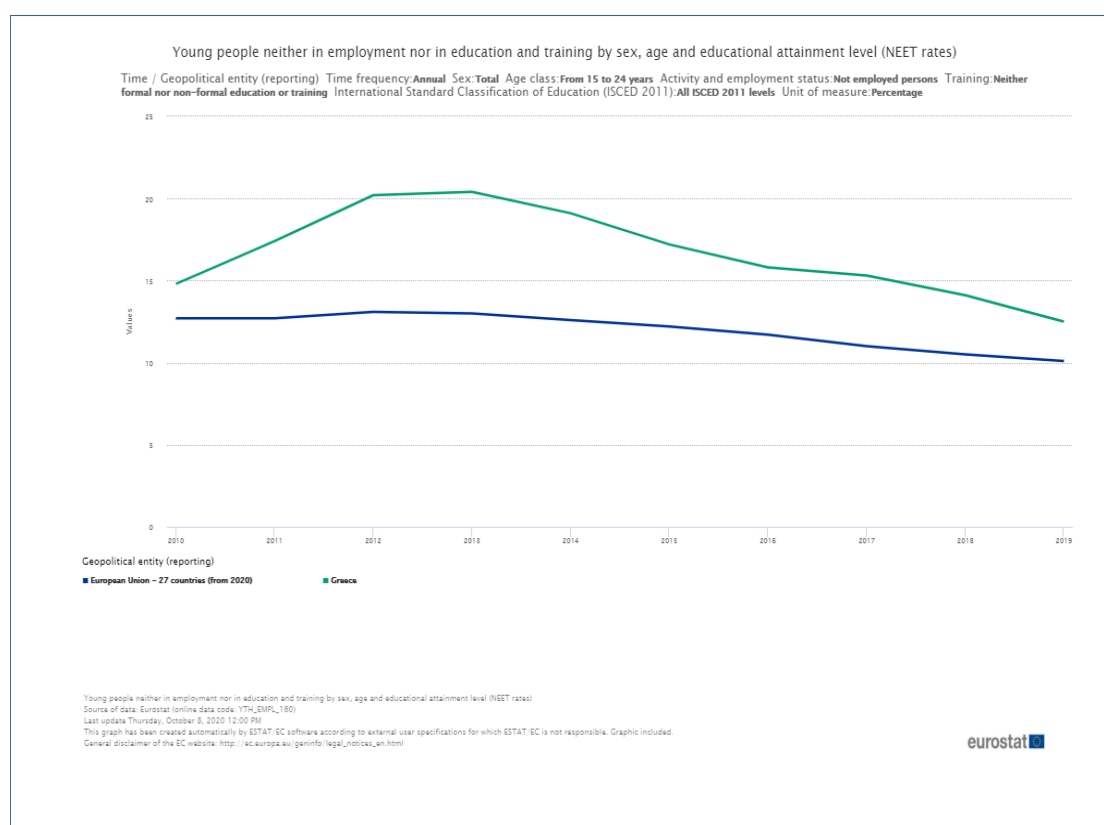
²⁸⁵ Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία, το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας των νέων στη Γερμανία την τελευταία δεκαετία άγγιξε το 8,5% το 2011.

²⁸⁶ Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2007.

²⁸⁷ Eurostat, 2020f.

6.3 Νέοι εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης (NEETs)

Η περίπτωση των NEETs έχει απασχολήσει αρκετά την ευρωπαϊκή ατζέντα, πρόκειται για τους νέους που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης και κατάρτισης. Ο όρος χρησιμοποιήθηκε πρώτη φορά στις συζητήσεις για το πρόγραμμα «Νεολαία σε κίνηση» της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» και αφορούσε αρχικά τους νέους ηλικίας 15 – 24, στη συνέχεια διευρύνθηκε και συμπεριλαμβάνει τα άτομα 15 – 29 ετών²⁸⁸. Στη συνέχεια, το πρόγραμμα «Εγγυήσεις για τη Νεολαία» είχε σαν στόχο τη μείωση του ποσοστού των NEETs συμβάλλοντας στη βελτίωση της κατάστασης²⁸⁹. Παρακάτω, παρουσιάζονται τα ποσοστά των NEETs από το 2010 έως 2019, σε Ελλάδα και στο σύνολο των Ευρωπαϊκών χωρών.



Διάγραμμα 3: Νέοι εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης Πηγή: Eurostat

Το υψηλότερο ποσοστό των NEETs στο σύνολο των κρατών – μελών σημειώθηκε το 2012 με 13,1 % και το χαμηλότερο το 2019 με 10,1 %. Στην Ελλάδα, αντίστοιχα, το μεγαλύτερο ποσοστό ήταν το 2013 φτάνοντας το 20,4 % και το χαμηλότερο το 2019 με 12,5 %.

²⁸⁸ Eurofound, 2020.

²⁸⁹ Eurofound, 2020.

Τις χρονιές 2013 έως 2014 το ποσοστό των NEETs παρέμενε σε εξαιρετικά υψηλά επίπεδα. Ωστόσο, από το 2014 και μετά αρχίζει μια πτωτική πορεία, ενδεχομένως αυτό να οφείλεται στο πρόγραμμα «Εγγυήσεις για τη νεολαία» που είχε ως στόχο τη μείωση του ποσοστού της συγκεκριμένης ομάδας.

Το ποσοστό του 2019, παρόλο που είναι το μικρότερο που έχει σημειώσει η Ελλάδα, εξακολουθεί να θεωρείται υψηλό. Σύμφωνα με το πρόγραμμα «Εγγύηση για τη Νεολαία», υπάρχουν τρεις κατηγορίες που χωρίζουν τα κράτη – μέλη, ανάλογα με τον βαθμό όπου το πρόγραμμα λειτούργησε ως παράγοντας μεταρρυθμίσεων και η Ελλάδα εντάσσεται στην κατηγορία Γ στην οποία υπήρχαν καθυστερήσεις και ασυνέπειες σε βασικά μέτρα²⁹⁰. Επομένως, το γεγονός ότι η Ελλάδα εντάσσεται στην κατηγορία Γ ενδεχομένως να επηρέασε σημαντικά το ποσοστό των NEETs του 2019.

6.4 Συμπέρασμα Κεφαλαίου

Οι νέοι αντιμετωπίζουν πολλές δυσχέρειες για να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, γι' αυτό τα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας ενδέχεται να βασίζονται σε πολλούς παράγοντες. Οι παράγοντες αυτοί μπορεί να είναι η κατάτμηση της αγοράς εργασίας, οι επιδόσεις των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, η διαθεσιμότητα ποιοτικής εργασιακής πείρας ή η αποτελεσματικότητα των εξατομικευμένων υπηρεσιών και της στήριξης που παρέχεται στους νέους από τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης²⁹¹. Οι ευρωπαϊκές πολιτικές νεολαίας πρέπει, μέσα σε ένα πλαίσιο ισότητας και απαγόρευσης των διακρίσεων, να λαμβάνουν τους παραπάνω παράγοντες υπόψη και με αξιοκρατικούς μηχανισμούς να δημιουργούν ένα ασφαλές περιβάλλον που κάθε ευρωπαίος πολίτης θα μπορεί ανάλογα με τα ιδιαίτερα προσόντα και ικανότητες να σχεδιάσει το πρόγραμμα της ζωής του χωρίς να υφίσταται διάκριση.

²⁹⁰ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016α.

²⁹¹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016γ.

Κεφάλαιο 7^ο: Τελικά Συμπεράσματα

Ο ΟΗΕ ήταν ο πρώτος που όρισε ως νέους τα άτομα ηλικίας 15 – 24 ετών. Η συγκεκριμένη περίοδος είναι μια μετάβαση από την παιδική ηλικία προς την ενηλικίωση, όπου το άτομο γίνεται ανεξάρτητο. Ο ορισμός αυτός δημιουργήθηκε κυρίως για στατιστικούς λόγους καθώς η έννοια αυτή ποικίλει από κοινωνία σε κοινωνία. Για την ΕΕ η νεολαία ορίζεται ως ένα πέρασμα από μία εξαρτημένη ζωή σε μία ανεξάρτητη. Τοποθετεί τους νέους μεταξύ 15 – 25 ετών, όταν ξεκινά η βιολογική τους ωριμότητα. Εδώ όμως προκύπτει ένα ζήτημα, ότι η βιολογική ενηλικίωση δεν συμβαδίζει με την κοινωνική και ότι ένας νέος σήμερα αργεί σχετικά να ανεξαρτητοποιηθεί οικονομικά από τους γονείς του. Ο σκοπός του ορισμού είναι να θέσει ένα ηλικιακό όριο που θα αντιπροσωπεύει τη νεολαία στις διάφορες πολιτικές που χαράζονται με σκοπό την προστασία της. Η ΕΕ θα πρέπει να εξετάζει κατά καιρούς αν αυτό το ηλικιακό όριο συμβαδίζει με την πραγματικότητα και τις ανάγκες που προκύπτουν, ενώ θα πρέπει να ενισχυθεί η προστασία και σε μεγαλύτερες ηλικίες άνω των 25 ετών.

Οι νέοι εργαζόμενοι προστατεύονται και μέσω των ευρωπαϊκών και εθνικών νομοθεσιών καθώς η απασχόληση αποτελεί μέρος του κοινωνικού δικαιώματος της εργασίας. Ωστόσο, λόγω της τεχνολογικής εξέλιξης δημιουργήθηκαν νέες μορφές απασχόλησης που μεταβάλλουν τη σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Έτσι, χρειάζεται ιδιαίτερος χειρισμός προς τη χάραξη πολιτικής που θα προστατεύει τους νέους εργαζόμενους που απασχολούνται σε θέσεις νέων μορφών εργασίας ιδίως όταν αυτές βασίζονται στη χρήση διαδικτύου (βλ. τηλεργασία, ICT based mobile work, platform work). Όσο προχωρά η τεχνολογία θα προκύπτουν νέες μορφές απασχόλησης και η ΕΕ οφείλει να είναι έτοιμη για συστηματική προσαρμογή και εφαρμογή αποτελεσματικών κανόνων εργατικού δικαίου, με σκοπό την προστασία των εργαζομένων.

Παρόλο που, η διάκριση λόγω ηλικίας απαγορεύεται από τις πλούσιες κοινοτικές διατάξεις και την ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία, η ηλικία εξακολουθεί να αποτελεί ένα χαρακτηριστικό που υπόκειται συχνά σε διακρίσεις. Οι διακρίσεις αυτές προκύπτουν από το κοινωνικό στίγμα και τα στερεότυπα που επικρατούν σε σχέση με το χαρακτηριστικό αυτό, τα οποία συνοδεύονται από εσφαλμένες αντιλήψεις

όπως για παράδειγμα ότι ένας νέος είναι ανώριμος να αναλάβει μια θέση ευθύνης. Για να μπορέσουν να καταπολεμηθούν πιο αποτελεσματικά οι διακρίσεις πρέπει να μειωθούν οι εσφαλμένες αντιλήψεις που δημιουργούνται από το κοινωνικό στίγμα και τα στερεότυπα. Με την ενσωμάτωση ειδικών μαθημάτων και workshops κατά των διακρίσεων στα σχολεία, αυτό θα είναι εφικτό. Μέσω αυτών των δράσεων οι νέοι θα αποκτούν γνώση σχετικά με τις αξίες, τα ανθρώπινα δικαιώματα και τη νομοθεσία κατά των διακρίσεων της ΕΕ, αλλά και τι θα πρέπει να κάνουν σε περίπτωση που πέσουν οι ίδιοι θύματα διακρίσεων. Έτσι, θα τεθούν βάσεις για την καλλιέργεια του αισθήματος δικαιοσύνης, αλληλεγγύης και ισότητας στα σχολεία αλλά και στην κοινωνία μετέπειτα.

Επιπλέον, ένα άλλο ζήτημα που προκύπτει είναι εκείνο του εύρους της ηλικίας. Το θέμα αυτό παρουσιάζεται τόσο στη νομοθεσία όσο και στις πολιτικές. Σχετικά με την πρώτη, ο όρος «ηλικία» καλύπτει όλες τις ηλικιακές ομάδες, καθώς δεν υπάρχουν συγκεκριμένα όρια, περιπλέκοντας έτσι την αξιολόγηση της κατάστασης. Γι' αυτό τον λόγο, η κάθε υπόθεση θα πρέπει να προσεγγίζεται με προσοχή ώστε η απόδοση δικαιοσύνης να είναι δίκαιη. Όσον αφορά τις πολιτικές, η δημιουργία ηλικιακών ομάδων θα τις καθιστούσε περισσότερο αποτελεσματικές. Μολονότι, για την ηλικιακή ομάδα των νέων να υπάρχει όριο (βλ. 15 – 25 ετών), για τις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες δεν υπάρχει κάτι αντίστοιχο. Δημιουργώντας περισσότερες ηλικιακές ομάδες, για παράδειγμα οι άνεργοι 55 – 74 ετών, η προσοχή θα εστιαζόταν πιο ειδικά και πιο συγκεκριμένα στην εκάστοτε ομάδα. Κάθε ηλικιακή ομάδα έχει διαφορετικές ανάγκες και πρέπει να προσεγγίζεται διαφορετικά από κάθε πολιτική.

Οι ευρωπαϊκές πολιτικές νεολαίας στην απασχόληση εστιάζουν κυρίως στην ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας. Το πρόγραμμα «Εγγύηση για τη Νεολαία» και «Erasmus +» είναι δύο από τα πιο πετυχημένα προγράμματα των τελευταίων ετών καθώς έχουν βοηθήσει εκατομμύρια νέους να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία και να ενταχθούν ομαλά στην αγορά εργασίας. Μολονότι, στην περίπτωση της Ελλάδας υπήρχε μικρή βελτίωση στο πρόβλημα ανεργίας των νέων, τα ποσοστά παραμένουν εξαιρετικά υψηλά. Θα πρέπει, λοιπόν, να υπάρχει συστηματική αξιολόγηση της εφαρμογής των πολιτικών ανά τακτά χρονικά διαστήματα από αρμόδιο προσωπικό. Μέσω της αξιολόγησης θα έρχονται στην επιφάνεια τα εμπόδια και τα προβλήματα που προκύπτουν κάθε φορά και στη συνέχεια θα επιλύονται. Η συνεχής παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών, η σωστή επικοινωνία μεταξύ των

φορέων και ο γρήγορος συντονισμός είναι απαραίτητοι για την πετυχημένη εφαρμογή των πολιτικών.

Επίσης, η αδήλωτη εργασία είναι ένας παράγοντας που συμβάλλει στα υψηλά ποσοστά της ανεργίας. Οι νέοι είναι από τις κοινωνικές ομάδες που πέφτουν συχνά θύματα της αδήλωτης εργασίας. Η αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα είναι συχνό φαινόμενο και οι νέοι εργαζόμενοι θα πρέπει όχι μόνο να είναι πλήρως ενημερωμένοι για τα εργασιακά τους δικαιώματα αλλά και να μην έχουν τον φόβο να καταγγείλουν δυσμενή μεταχείριση. Εξαιρετικά σημαντική είναι η επικοινωνία με τους νέους, καθώς εκείνοι γνωρίζουν καλά ποια είναι τα θέματα που αντιμετωπίζουν αλλά και οι νέοι από τη μεριά τους θα πρέπει να επικοινωνούν τα προβλήματα τους ώστε η Ευρωπαϊκή Ένωση να τα λαμβάνει υπόψη.

Η ΕΕ πρέπει να αξιοποιεί όλους τους νέους εργαζόμενους, γι' αυτό υπάρχει η ανάγκη για υιοθέτηση μέτρων για την εργασιακή τους ενσωμάτωσης. Η πρόσβαση των νέων στην απασχόληση θα μπορούσε να ενισχυθεί με τη δημιουργία θέσεων εργασίας αποκλειστικά για τους νέους. Ο δημόσιος και ο ιδιωτικός τομέας θα παρέχουν τις θέσεις και μέσω ειδικής εργασιακής υπηρεσίας, οι νέοι θα προετοιμάζονται για συνέντευξη και θα έρχονται σε επαφή με τους εργοδότες. Στο σχέδιο αυτό θα συμμετέχουν όλες οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί δημοσίου και ιδιωτικού τομέα. Εντάσσοντας όλους τους τομείς παραγωγής (βλ. πρωτογενής, δευτερογενής και τριτογενής) οι νέοι όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης θα μπορούν να συμμετέχουν στο πρόγραμμα. Με τη δημιουργία ειδικών θέσεων για τους νέους η πρόσβαση στην αγορά εργασίας θα γίνεται με έναν ομαλό τρόπο και όχι μόνο θα εφοδιάζει τους νέους με εργασιακή εμπειρία, αλλά θα δίνει την ευκαιρία στον εργοδότη να ανανεώνει το εργασιακό του δυναμικό. Με αυτό τον τρόπο, οι νέοι σε σύντομο χρονικό διάστημα θα μπορούν να εφαρμόσουν τις γνώσεις τους σε θέσεις εργασίας που θα είναι στενά συνδεδεμένες με το αντικείμενο σπουδών τους. Τέλος, συνδυαστικά με τα παραπάνω, οι εργοδότες θα αποκτήσουν νέα κίνητρα για την πρόσληψη νέων εργαζομένων στις επιχειρήσεις τους μέσω της μείωσης του βάρους στην επίσημη εργασία από φόρους και εισφορές²⁹².

²⁹² Πισσαρίδης, Π., Βαγιανός, Δ., Βέττας, Ν. & Μεγήρ, Κ., 2020, σ. 12.

Η ενίσχυση και η δημιουργία πολιτικών είναι αναγκαία και θα πρέπει να προστατεύονται αποτελεσματικά οι ευάλωτες κοινωνικές ομάδες. Η προσαρμογή και ο συντονισμός είναι απαραίτητοι μέσα σε μια κοινωνία που διαρκώς αλλάζει. Οι ευρωπαϊκές πολιτικές νεολαίας πρέπει συνεχώς να αξιολογούνται και να αναπροσαρμόζονται στο «τώρα», θέτοντας κύριους στόχους όχι μόνο την προστασία και την ισότητα, αλλά και την ανάδειξη ευρωπαίων πολιτών με δημοκρατικές αξίες.

Βιβλιογραφία

Α. Ελληνόγλωσση

1. Βουλή των Ελλήνων . (2016). *Αιτιολογική Έκθεση/ Ν. 4443/2016*. Ανάκτηση από <https://www.forin.gr/downloads/download/3079/n-4443-2016-aitiologikh-ekthesh>
2. Γαλενιανός, Μ. (2015, Ιανουάριος). *Η Ελληνική Κρίση: Αίτια και Επιπτώσεις*. Ανάκτηση από http://crisisobs.gr/wp-content/uploads/2015/01/%CE%95%CF%81%CE%B5%CF%85%CE%BD%CE%B7%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C-%CE%9A%CE%B5%CE%AF%CE%BC%CE%B5%CE%BD%CE%BF_16_Manolis-Galenianos-GR.pdf
3. Γενική Γραμματεία Δημόσιων Επενδύσεων - ΕΣΠΑ. (2014). *Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης - ΕΣΠΑ 2014 - 2020*. Αθήνα : Ελληνική Δημοκρατία, Υπουργείο Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας .
4. Γεωργιάδου, Π. (2014). *Νέοι και πολιτικές απασχόλησης*. Ανάκτηση από <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/07/ENHMEROSH-IOYNIOS-20141.pdf>
5. Γούλας, Δ. & Κοφίνης, Σ. . (2016). *Ο νέος νόμος 4443/2016 για την απαγόρευση*. Θεσσαλονίκη: Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου.
6. ΔΕΕ. (2015). *Συλλογή της Νομοθεσίας-Απόφαση Δικαστηρίου*. Ανάκτηση από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:62014CJ0432&from=EL>
7. ΔΕΕ. (2016α). *Συλλογή Νομοθεσίας-Απόφαση Δικαστηρίου*. Ανάκτηση από <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:62015CJ0258&from=EL>
8. ΔΕΕ. (2016β). *Συλλογή της Νομολογίας-Απόφαση του Δικαστηρίου*. Ανάκτηση από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:62015CJ0548&from=EL>
9. ΔΕΕ. (2019). *Συλλογή Νομοθεσίας-Απόφαση του Δικαστηρίου*. Ανάκτηση από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?qid=1594232323746&uri=CELEX:62017CJ0396>

10. Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. (2014). *Ανακοινωθέν Τύπου αριθ. 180/14*. Ανάκτηση από <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2014-12/cp140180el.pdf>
11. Εθνικός Οργανισμός Δημόσιας Υγείας. (2020). *Νέος κορωνοϊός Covid-19 – οδηγίες*. Ανάκτηση από <https://eody.gov.gr/neos-koronaios-covid-19/>
12. Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. (2000α). *ΟΔΗΓΙΑ 2000/43/EK ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ*. Ανάκτηση από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0043&from=EL>
13. Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. (2000β). *Οδηγία 2000/78/EK του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία*. Ανάκτηση από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=EL>
14. Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. (2007). *Συνθήκη της Λισσαβόνας για την τροποποίηση της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση και της Συνθήκης περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, υπογράφηκε στη Λισσαβόνα στις 13 Δεκεμβρίου 2007*. Ανάκτηση από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2007:306:FULL&from=EL>
15. Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. (2010). *Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης*. Ανάκτηση από https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_el.pdf
16. Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. (2013). *Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 1288/2013 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη θέσπιση του προγράμματος «Erasmus+»: το πρόγραμμα της Ένωσης για την εκπαίδευση, την κατάρτιση, τη νεολαία και τον αθλητισμό και για την κατάργηση των αποφάσεων*. Ανάκτηση από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013R1288&from=EN>
17. Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. (1997). *Συνθήκη του Άμστερνταμ που τροποποιεί τη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση, τις Συνθήκες περί ιδρύσεως των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και ορισμένες συναφείς πράξεις*.

- Ανάκτηση από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:11997D/TXT&from=EL>
18. Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. (2001). *Λευκό Βιβλίο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, Μια νέα προή για την Ευρωπαϊκή Νεολαία*. Ανάκτηση από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0681&from=EL>
19. Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. (2005). *Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο σχετικά με τις ευρωπαϊκές πολιτικές νεολαίας. Αντιμετώπιση που απασχολούν τους νέους στην Ευρώπη-εφαρμογή του Ευρωπαϊκού Συμφώνου για τη Νεολαία και προώθηση της ενεργού συμμετοχής στα κοινά*. Βρυξέλλες.
20. Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. (2007). *Ανακοίνωση της Επιτροπής για τη θέσπιση κοινών αρχών όσον αφορά την ευελιξία με ασφάλεια: περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας μέσω της ευελιξίας με ασφάλεια*. Ανάκτηση από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0359&from=EN>
21. Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. (2009). *Μια στρατηγική της ΕΕ για τη νεολαία - Επένδυση και ενδυνάμωση. Μια ανανεωμένη ανοιχτή μέθοδος συντονισμού για την αντιμετώπιση των προκλήσεων και των ευκαιριών της νεολαίας*. Βρυξέλλες.
22. Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (1999). *Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εκδίδει τις Κατευθυντήριες Γράμμες για την Απασχόληση*. Ανάκτηση από https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/IP_98_887
23. Ευρωπαϊκή Επιτροπή . (2014). *Καθοδήγηση για την εφαρμογή της πρωτοβουλίας για την απασχόληση των νέων*. Ανάκτηση από <http://europedirect.pde.gov.gr/images/pubs/%CE%A0%CF%81%CF%89%CF%84%CE%BF%CE%B2%CE%BF%CF%85%CE%BB%CE%AF%CE%B1%20%CE%B3%CE%B9%CE%B1%20%CF%84%CE%B7%CE%BD%20%CE%B1%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CF%8C%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7%20%CF%84%CF%89%CE%BD%20%CE%BD%CE%AD%CF%8>
24. Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2004). *Ενσωμάτωση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ των γυναικών και των ανδρών στο σύνολο των κοινοτικών πολιτικών και στόχων*. Ανάκτηση από Ένταξη της ισότητας ευκαιριών στις κοινοτικές

- πολιτικές: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10921&from=EN>
25. Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2005α). *Καταπολεμώντας τις Διακρίσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση*. Ανάκτηση από file:///C:/Users/louro/Downloads/flyer06_el.pdf
 26. Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2005β). *Πράσινη Βίβλος: Μπροστά στις δημογραφικές αλλαγές μια νέα αλληλεγγύη μεταξύ γενεών*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
 27. Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2010). Ανακοίνωση της Επιτροπής - Ευρώπη 2020: Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη . Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Επιτροπή .
 28. Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2013). *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*. Ανάκτηση από [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013H0426\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013H0426(01)&from=EN)
 29. Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2016α). *Εγγυήσεις για τη νεολαία και Πρωτοβουλία για την απασχόληση των νέων: τρία χρόνια μετά*. Ανάκτηση από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0646&from=EN>
 30. Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2016β). *Θεματικό ενημερωτικό δελτίο ευρωπαϊκού εξαμήνου: Αδήλωτη Εργασία*. Ανάκτηση από https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_undeclared-work_el.pdf
 31. Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2016γ). *Θεματικό Ενημερωτικό Δελτίο Ευρωπαϊκού Εξαμήνου: Απασχόληση των νέων*. Ανάκτηση από https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_youth_employment_el.pdf
 32. Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2018). *Ενεργοποίηση, σύνδεση και ενίσχυση των νέων: νέα στρατηγική της ΕΕ για τη νεολαία* . Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Επιτροπή.
 33. Ευρωπαϊκή πύλη για την επαγγελματική κινητικότητα. (2020). *Συνθήκες εργασίας: Είδη Απασχόλησης* . Ανάκτηση από <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8238&acro=living&lang=el&parentId=7779&countryId=GR&living=>

34. Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. (2011). *Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
35. Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου. (2010). *Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου*. Στρασβούργο.
36. Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop). (2014). *Αναπτύσσοντας προγράμματα μαθητείας*. Ανάκτηση από https://www.cedefop.europa.eu/files/9088_el.pdf
37. Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Σ. κ. (2010). Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*.
38. Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Κολωνίας. (1999). *Συμπεράσματα της Προεδρίας*. Ανάκτηση από <https://www.consilium.europa.eu/media/21063/91438.pdf>
39. Ευρωπαϊκό Σύμβουλο Κολωνίας 3ης και 4ης Ιουνίου . (1999). *Συμπεράσματα της Προεδρίας*. Ανάκτηση από <https://www.consilium.europa.eu/media/21063/91438.pdf>
40. Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Νίκαιας. (2000). *Συμπεράσματα Προεδρίας*. Ανάκτηση από https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/el/ec/00400-r1.%20ann.gr0.htm
41. Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία. (2007). *Εργαζόμενοι νέοι — Στοιχεία και αριθμοί, Απασχόληση νέων*. Ανάκτηση από <https://osha.europa.eu/el/publications/factsheet-69-young-workers-facts-and-figures-youth-employment>
42. Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας . (2016). Νόμος Υπ' Αριθμ. 4443. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο .
43. Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας. (2019). *Σύνταγμα της Ελλάδας*. Ανάκτηση από <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/f3c70a23-7696-49db-9148-f24dce6a27c8/FEK%20211-A-24-12-2019%20NEO%20SYNTAGMA.pdf>
44. Ζερδελής, Δ. (2018). *Η απαγόρευση διακρίσεων λόγω ηλικίας στο ευρωπαϊκό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο*. Αθήνα: Σάκκουλας.

45. Κοφίνης, Σ. Γ. (2014). *Η Απαγόρευση των διακρίσεων μεταξύ ισότητας και αξιοπρέπειας*. Ανάκτηση από <http://ikee.lib.auth.gr/record/136447/files/Kofinis.pdf>
46. Κουκιάδης, Ι. (2012). *Η απαγόρευση διακρίσεων στην εργασία - ειδικότερα οι διακρίσεις λόγω ηλικίας*. Ανάκτηση από <http://83.212.168.57/jspui/bitstream/123456789/827/1/022013134.pdf>
47. Κουκιάδης, Ι. (2017). *Εργατικό δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*. Αθήνα: Σακκούλα.
48. Μούσης, Ν. (2018). *Ευρωπαϊκή Ένωση: Δίκαιο, Οικονομία, Πολιτική*. Αθήνα: Παπαζήσης.
49. Μπουτσιούκη, Σ. (2017). *Ευρωπαϊκή Πολιτική στην Εκπαίδευση απο τη Στρατηγική της Λισαβόνας στη Στρατηγική "Ευρώπη 2020"*. Θεσσαλονίκη: Κ. & Μ. Αντ. Σταμούλη.
50. Νικολακοπούλου - Στεφάνου, Η. (1997). *Πολιτικές Απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση*. Αθήνα: Παπαζήση.
51. Ντούλα Σοφία. (2017). Ανάκτηση από Οι λόγοι απαγόρευσης των δυσμενών διακρίσεων σύμφωνα με τις οδηγίες 2000/43/EK και 2000/78/EK και η εναρμόνιση της ελληνικής νομοθεσίας: <https://pergamos.lib.uoa.gr/uoa/dl/frontend/file/lib/default/data/2694370/theFile/2694371>
52. Οδηγία 2000/43/EK — εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής. (2000). *Ίση μεταχείριση ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής*. Ανάκτηση από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:i33114>
53. Παγκύπριος Δικηγορικός Σύλλογος. (2005). Ανάκτηση από http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=/areiospagos/2/2005/2005_2_0028.html.
54. Παπαδάκης, Ν. & Σπυριδάκης, Μ. (2010). *Αγορά εργασίας, κατάρτιση, δια βίου μάθηση και απασχόληση. Δομές, θεσμοί, πολιτικές*. Αθήνα: Ι. Σιδέρης.
55. Παπαδημητρίου, Γ. (2001). *Ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων Σταθμός στη Θεσμική Ωρίμανση της Ευρωπαϊκής Ένωσης* (Παπαζήσης εκδ.). Αθήνα: Παπαζήσης.

56. Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. (2015). *Ειδική έκθεση αριθ. 3/2015 του Ευρωπαϊκού Ελεγκτικού Συνεδρίου – Πρόγραμμα της ΕΕ «Εγγυήσεις για τη νεολαία»: τα πρώτα βήματα έγιναν, ωστόσο διαφαίνονται κίνδυνοι στο επίπεδο της υλοποίησης.* Ανάκτηση από <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9300-2015-INIT/el/pdf>
57. Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. (2018). *Ψήφισμα σχετικά με τη στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη νεολαία 2019-2027 - Έγκριση.* Ανάκτηση από <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14080-2018-INIT/el/pdf>
58. Συμβούλιο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων & Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. (1992). *Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση.* Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.
59. Συμβούλιο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων & Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. (1992). *Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση.* Ανάκτηση από https://europa.eu/european-union/sites/europa.eu/files/docs/body/treaty_on_european_union_el.pdf
60. Πισσαρίδης, Π., Βαγιανός, Δ., Βέττας, Ν. & Μεγήρ, Κ. (2020). *Σχέδιο Ανάπτυξης για την Ελληνική Οικονομία.* Ανάκτηση από https://doc-0o-24-apps-viewer.googleusercontent.com/viewer/secure/pdf/r3r239h25r95ltmr2j7uv127thpqr5uv/ajfbjgd2lgjc688s3vkt36vd48910ohi/1619266050000/lantern/12210386894135858979/ACFrOgAzX_OmTRMxosPf_uBR6aU2j0bZvYyiekSf2Z7EK2JvO51LCUr78a44_so44edn3yhwuIfkgmVDUF0W88Zkg5cQfSovuuKrX_Mt25u934gTzOzbTDahvd3lQVcSwN4TvDSMTAeJczKShtyHd?print=true&nonce=ge274e7nmb7ee&user=12210386894135858979&hash=n76j27fqapjs1cruut0cebr7sui7oogr
61. Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων. (2016). *Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων: Προσόντα χωρίς σύνορα για εργασία και μάθηση.* Ανάκτηση από https://www.eoppep.gr/images/European/ETHNIKO_PLAISIO_PROSONTO_N_NOVEMBER_2016.pdf
62. Χαϊκάλης - Πετρίτσης, Ε. (2018). *Ηλικιακά στερεότυπα για την απόκτηση νέων δεξιοτήτων και οι αρνητικές επιπτώσεις τους στις εργασιακές προοπτικές των άνω των 55 ετών.* Ανάκτηση από <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/latic/article/viewFile/16451/14646>

63. 2033η Σύνοδος του Συμβουλίου. (1997). *Η γέννηση της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση: η διαδικασία του Λουξεμβούργου*. Ανάκτηση από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c11318&from=EL>

B. Ξενόγλωσση

1. African Youth Chapter. (2006). *African Youth Chapter*. Ανάκτηση από https://au.int/sites/default/files/treaties/7789-treaty-0033_-_african_youth_charter_e.pdf
2. Armour J. (1995). *Stereotypes and Prejudice: Helping Legal Decisionmakers Break the Prejudice Habit*. Ανάκτηση από <https://www.jstor.org/stable/3480864?seq=1>
3. Bell, M. (1999). *The New Article 13 EC Treaty: A Sound Basis for European Anti-Discrimination Law?* Ανάκτηση από <https://sci-hub.tw/https://doi.org/10.1177/1023263X9900600102>
4. Borrillo D. (2009). *Le droit des sexualités*. Paris: PUF.
5. Council of Europe. (1994). *Protocol No. 11 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, restructuring the control machinery established thereby*. Ανάκτηση από <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168007cda9>
6. Council of Europe - Committee of Ministers. (1998). *Recommendation No. R (98) 14 of The Committee of Ministers to the Member States on Gender Mainstreaming*. Ανάκτηση από <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016804ec94a>
7. Council of Europe. (1961). *European Social Charter*. Ανάκτηση από <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168006b642>

8. Cour Européenne des Droits de l' Homme. (1967). *Travaux préparatoires de la Convention*. Ανάκτηση από https://www.echr.coe.int/Documents/Bibliotheque_TravPrepTable_FRA.pdf
9. Cour Européenne des Droits de l' Homme. (2014). *Application no. 58641/00 by Gine Wilhelmina Elisabeth HOOGENDIJK against the Netherlands*. Ανάκτηση από https://www.legislationline.org/download/id/6621/file/ECHR_Case_Begheluri%20v.%20Georgia_2015_en.pdf
10. Eurofound. (2020). *EEAK*. Ανάκτηση από <https://www.eurofound.europa.eu/el/topic/neets>
11. European Commission. (2014). *European Alliance for Apprenticeships*. Ανάκτηση από <https://www.todofp.es/dam/jcr:6399580b-919e-42b3-9a02-012928599a39/dgemplleafletapprenticeshipenaccessiblev1-0-pdf.pdf>
12. European Commission. (2011). *Commission staff working document on EU indicators in the field of youth*. Ανάκτηση από https://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/publications/indicator-dashboard_en.pdf
13. European Commission. (2018). *Data collection for monitoring of Youth Guarantee schemes: 2017*. Brussels: European Commission.
14. European Commission. (2017). *From Erasmus to Erasmus+: a story of 30 years*. Brussels: European Commission.
15. European Commission. (2020). *EU Youth Strategy 2010-2018*. Ανάκτηση από https://europa.eu/youth/strategy/strategy-2010-2018_en
16. European Union Agency for Fundamental Rights (2018). *Handbook on European non-discrimination law*. Ανάκτηση από https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf
17. Eurostat. (2020a). *Employment and unemployment (Labour force survey) (employ)*, Reference Metadata in Euro SDMX Metadata Structure (ESMS). Ανάκτηση από https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/employ_esms.htm

18. Eurostat. (2020b). *Statistics Explained, Glossary: Employment Rate*. Ανάκτηση από https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Employment_rate
19. Eurostat. (2020c). *Statistics Explained, Glossary: Young people neither in employment nor in education and training (NEET)*. Ανάκτηση από [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Young_people_neither_in_employment_nor_in_education_and_training_\(NEET\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Young_people_neither_in_employment_nor_in_education_and_training_(NEET))
20. Eurostat. (2020d). *Statistics Explained: Glossary Unemployment*. Ανάκτηση από <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Unemployment>
21. Eurostat. (2020e). *Tertiary education statistics*. Ανάκτηση από https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Tertiary_education_statistics#Participation_by_level
22. Eurostat. (2020f). *Unemployment statistics and beyond Statistics Explained*. Ανάκτηση από <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/6942.pdf>
23. IARD. (2001). *Study of the state of young people and youth policy in Europe*. Ανάκτηση από <http://www.politiquesenfancejeunesse.org/wp-content/uploads/2016/04/Young-people-youth-policy-IARD-2001.pdf>
24. Lenhardt R. A. (2004). *Understanding the Mark: Race, Stigma, and Equality in Context*. Ανάκτηση από https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1791679
25. Meenan H. (2007). *Equality Law in an Enlarged European Union Understanding the Article 13 Directives*. Cambridge: University Press.
26. Nugent N. (2012). *Πολιτική και διακυβέρνηση στην Ευρωπαϊκή Ένωση*. Αθήνα: Σαββάλας.
27. O' Cinneide C. (2012). *Διάκριση λόγω ηλικίας στο δίκαιο της ΕΕ*. Ανάκτηση από http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/06_Age/118DV23_O_Cinneide_2_GR.pdf
28. Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women. (2001). *Supporting gender mainstreaming*. Ανάκτηση από <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/report.pdf>

29. P. Byrne. (2000). *Stigma of mental illness and ways of diminishing it*. Ανάκτηση από https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/EF630432A797A5296D131EC0D4D5D7AD/S135551460008592a.pdf/stigma_of_mental_illness_and_ways_of_diminishing_it.pdf
30. Perovic B. (2016). *Defining youth in contemporary national legal and policy framework across Europe*. Ανάκτηση από <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261653/Analytical+paper+Youth+Age+Bojana+Perovic+4.4.16.pdf/eb59c5e2-45d8-4e70-b672-f8de0a5ca08c>
31. Poirier M. (2009). *Name Calling: Identifying Stigma and the 'Civil Union'/'Marriage' Distinction*. Ανάκτηση από https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1421208
32. Presidency Conclusions. (2000). *Lisbon European Council 23 and 24 March 2000*. Ανάκτηση από https://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm#top
33. Sheri, R. L. & Milligan Hughes, J. (2009). *Handbook of Prejudice, Stereotyping, and Discrimination: Development of Racial and Ethnic Prejudice Among Children*. Ανάκτηση από <https://www.routledgehandbooks.com/doi/10.4324/9781841697772.ch2>
34. The European Network of Legal Experts in the field of gender equality. (2009). *Multiple Discrimination in EU Law, Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination?* Ανάκτηση από https://eige.europa.eu/docs/3028_multipliediscriminationfinal7september2009_en.pdf
35. United Nations. (2013). *Definition of Youth*. Ανάκτηση από <https://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/fact-sheets/youth-definition.pdf>
36. United Nations: Economic and Social Council. (1998). *Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system*. Ανάκτηση από <https://www.un.org/esa/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>
37. Waddington, L. (1999). Ανάκτηση από *Throwing Some Light on Article 13 EC Treaty*: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1023263X9900600101>

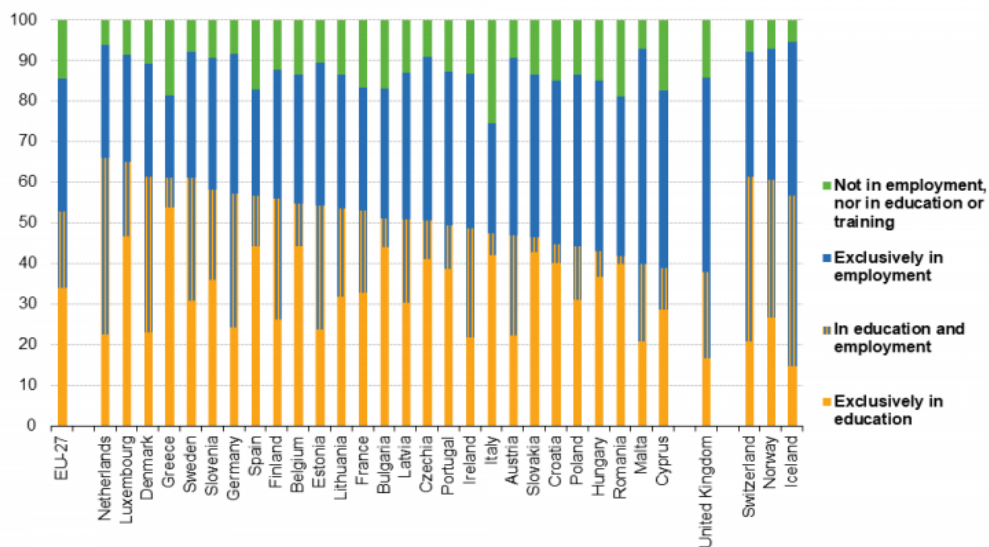
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Εικόνα 1: Νέοι ηλικίας 20 - 24 ετών, ανά εκπαιδευτικό και εργασιακό καθεστώς, 2019.

Πηγή: Eurostat 2019

Young people aged 20-24 years, by education and employment status, 2019

(%)

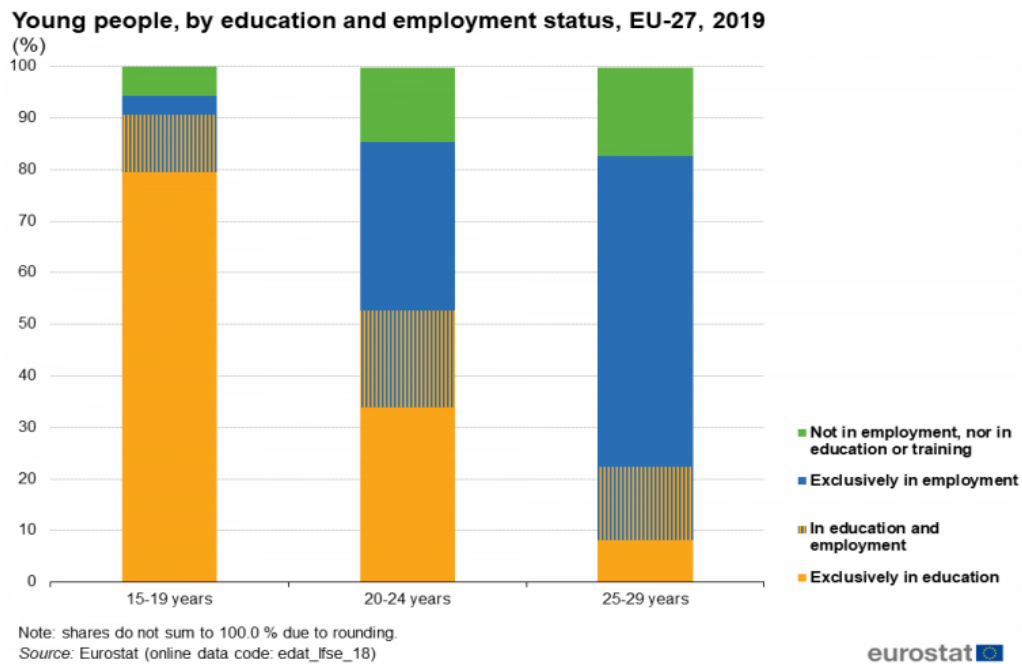


Note: ranked on the total share of people aged 20-24 years in education (exclusively or also in employment). Shares rescaled to sum to 100 %.

Source: Eurostat (online data code: edat_ifse_18)

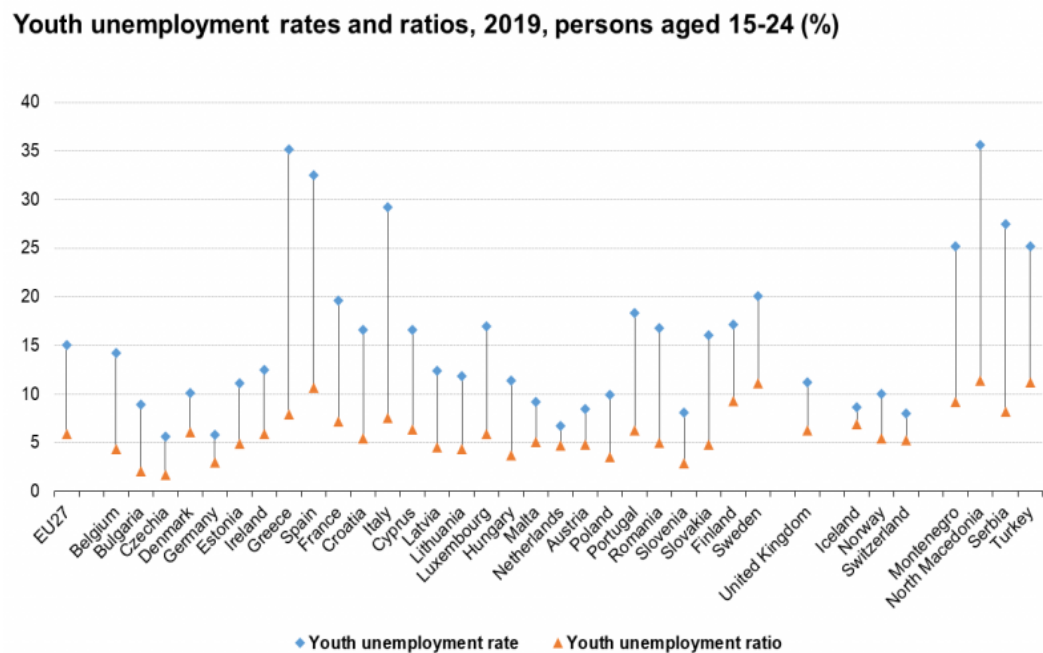
eurostat

Εικόνα 2: Νέοι, ανά εκπαιδευτικό και εργασιακό καθεστώς, 2019. Πηγή: Eurostat 2019



Εικόνα 3: Youth unemployment rates and ratios, 2019, persons aged 15 - 24 (%).

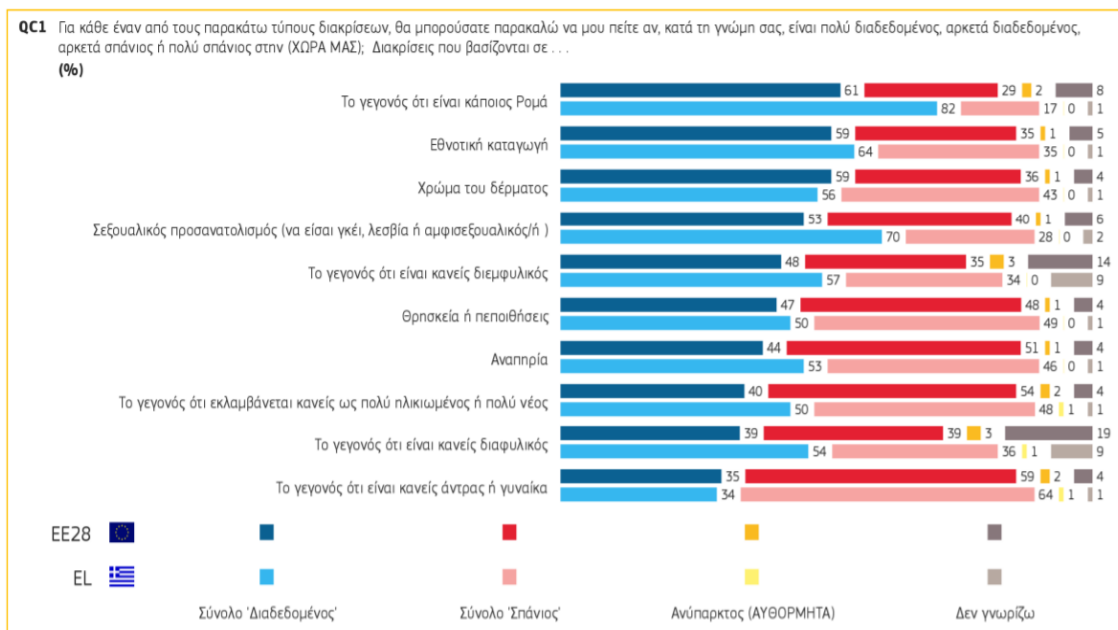
Source: Eurostat 2019



Source: Eurostat (ifsa_urgan), (yth_empl_140)

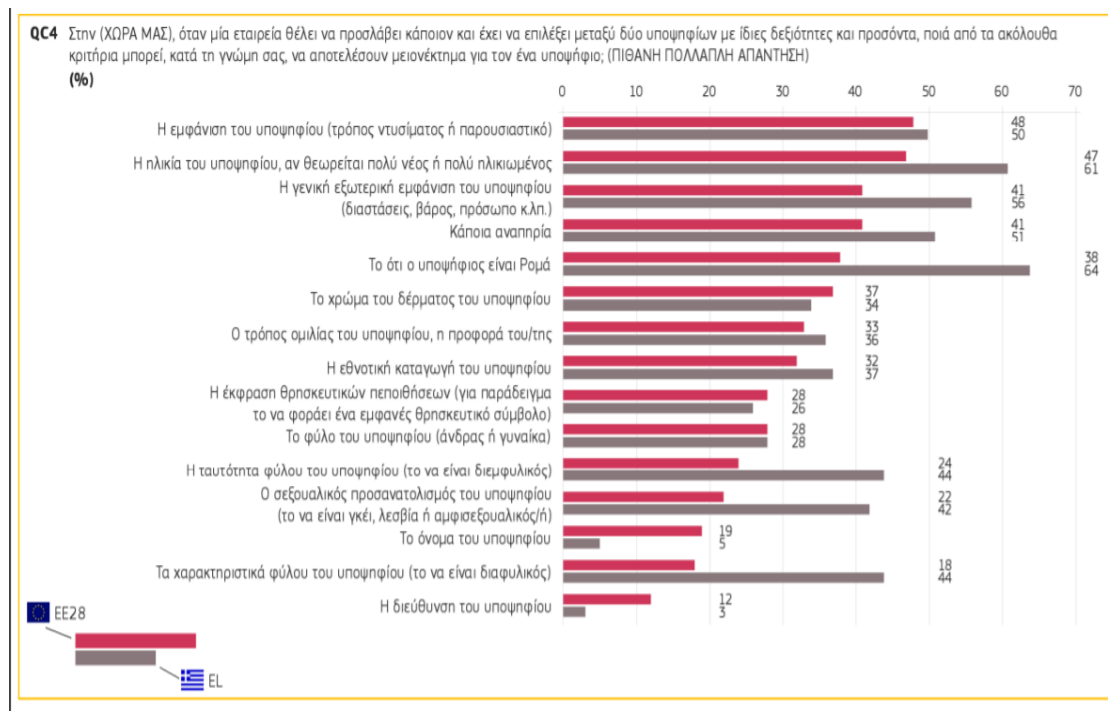
eurostat

Εικόνα 4: Διαδεδομένοι τύποι διακρίσεων (Ελλάδα). Πηγή: Ευρωβαρόμετρο 2019



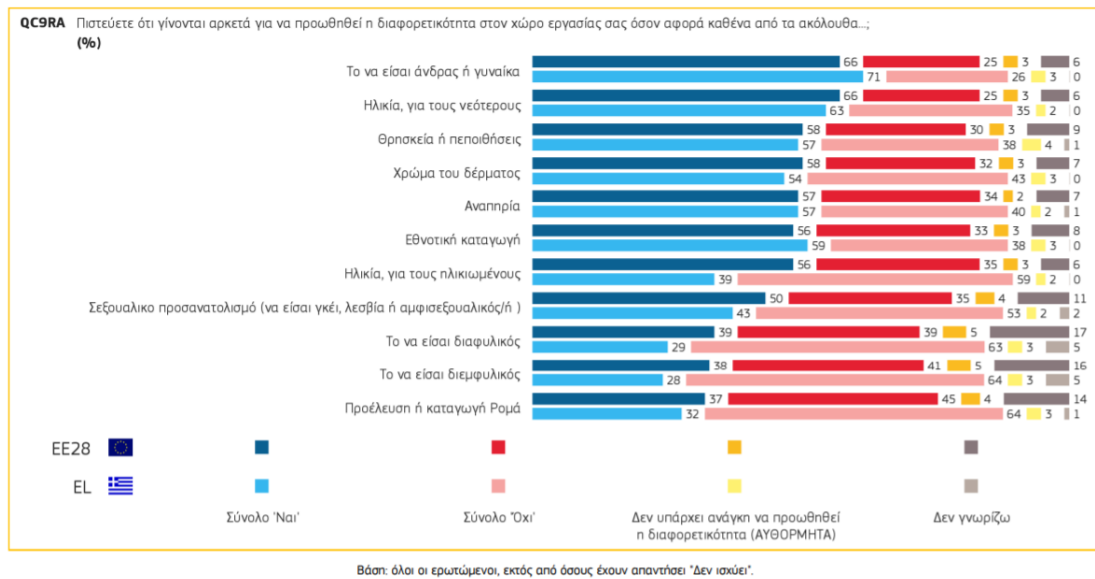
Εικόνα 5: Κριτήρια που αποτελούν μειονέκτημα για έναν υποψήφιο εργαζόμενο.

Πηγή: Ευρωβαρόμετρο 2019



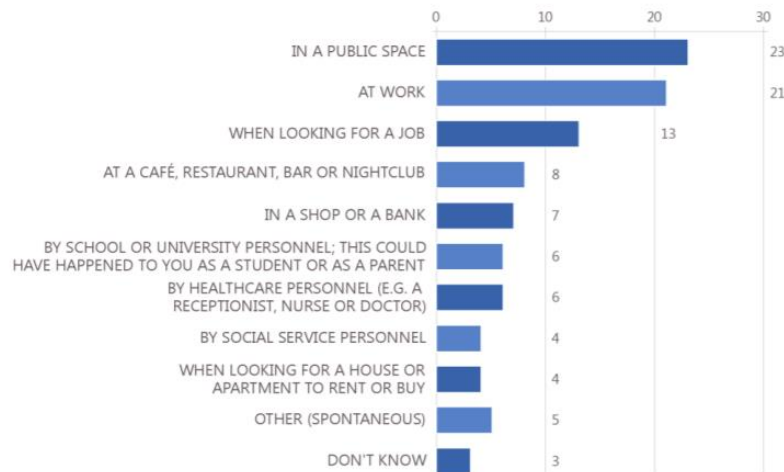
Εικόνα 6: Ύπαρξη δράσεων προώθησης της διαφορετικότητας στον χώρο εργασίας.

Πηγή: Ευρωβαρόμετρο 2019



Εικόνα 7: Χώρος στον οποίο οι ερωτώμενοι έχουν υποστεί διάκριση. Πηγή: Ευρωβαρόμετρο 2019

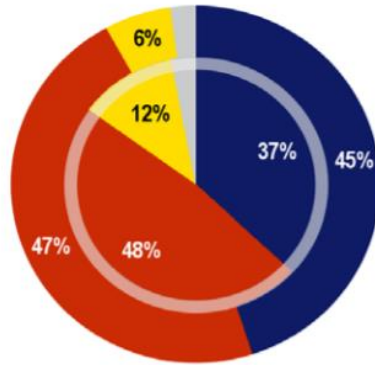
QC3 Thinking about the most recent time when you felt discriminated against, under what circumstances did it take place? ('THOSE WHO HAVE FELT DISCRIMINATED AGAINST', CODE 1 TO 14 IN QC2) (% - EU)



Base: respondents who have felt discrimination against (4,550)

Εικόνα 8: Γνώση δικαιωμάτων σε περίπτωση διάκρισης ή παρενόχλησης. Πηγή: Ευρωβαρόμετρο 2015

QC8. Would you know your rights if you were the victim of discrimination or harassment?



- Yes
- No
- It depends (SPONTANEOUS)
- Don't know

Inner pie : EB77.4 June 2012

Outer pie : EB83.4 May-June 2015

● EU28