



Βρυξέλλες, 19 Φεβρουαρίου 2016
(OR. en)

6166/16

SOC 71
EMPL 46
EDUC 33
JEUN 18

ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Αποστολέας:	Προεδρία
Αποδέκτης:	Επιτροπή των Μονίμων Αντιπροσώπων / Συμβούλιο
αριθ. προηγ. εγγρ.:	5927/16 SOC 56 EMPL 34 EDUC 13 JEUN 15
Θέμα:	Σύνδεση της εκπαίδευσης, της αγοράς εργασίας και της κοινωνίας - Προς ένα νέο θεματολόγιο δεξιοτήτων για την Ευρώπη

Ενόψει της συζήτησης προσανατολισμού σχετικά με το νέο θεματολόγιο δεξιοτήτων στο Συμβούλιο EPSCO (Απασχόληση, Κοινωνική Πολιτική, Υγεία και Καταναλωτές) στις 7 Μαρτίου 2016, επισυνάπτεται για τις αντιπροσωπίες έγγραφο προβληματισμού της Προεδρίας.

Πληροφορίες σχετικά με την παρακολούθηση:

Το σχέδιο ψηφίσματος για την προαγωγή της κοινωνικοοικονομικής ανάπτυξης και συμμετοχικότητας στην ΕΕ μέσω της εκπαίδευσης: Η συμβολή της εκπαίδευσης και της κατάρτισης στο Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2016, που θα εγκριθεί από το Συμβούλιο EYCS (Παιδεία, Νεολαία, Πολιτισμός και Αθλητισμός) στις 24 Φεβρουαρίου, περιλαμβάνει επίσης ορισμένες δηλώσεις για τις δεξιότητες που αφορούν τη συζήτηση αυτή.

Ο Πρόεδρος του Συμβουλίου EYCS και ο Πρόεδρος του Συμβουλίου EPSCO θα συνοψίσουν τα συμπεράσματα των δύο συζητήσεων.

Στο επικείμενο **νέο θεματολόγιο δεξιοτήτων για την Ευρώπη**, το οποίο εξήγγειλε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο πρόγραμμα εργασίας της για το 2016¹, θα εξετασθούν η ανάπτυξη δεξιοτήτων και το χάσμα δεξιοτήτων με επίκεντρο την απασχολησιμότητα, την κινητικότητα, την ανταγωνιστικότητα και τη δίκαιη και ισόρροπη ανάπτυξη. Ειδικότερα θα εξετασθεί η ανάγκη για μελλοντικές δεξιότητες, σε όλα τα επίπεδα, προκειμένου να αντιμετωπισθούν οι προκλήσεις και να αξιοποιηθούν κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο οι πρόσφατες εξελίξεις, ιδιαίτερα στον ψηφιακό τομέα, και να διασφαλισθεί ότι τα άτομα μπορούν να αναπτύσσουν και να ανανεώνουν τις ικανότητές τους ώστε να συμβαδίζουν με την αγορά εργασίας και την κοινωνία που ολοένα μεταβάλλονται. Θα προταθούν ειδικές δράσεις της ΕΕ και στήριξη των συνδυασμένων προσπάθειών των κρατών μελών για χάραξη πολιτικής, με στόχο την προώθηση της ενεργούς συμμετοχής των αρμόδιων φορέων στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την αγορά εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό, η ολλανδική Προεδρία διοργανώνει συζητήσεις προσανατολισμού στο Συμβούλιο EYCS του Φεβρουαρίου και στο Συμβούλιο EPSCO του Μαρτίου, προκειμένου να αυξήσει την ευαισθητοποίηση και να τονίσει τον κατεπείγοντα χαρακτήρα των επίμαχων θεμάτων όσον αφορά τις δεξιότητες κατά την ευρεία έννοια. **Αυτό θα δώσει τη δυνατότητα στους υπουργούς να συζητήσουν το ρόλο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με σκοπό την προαγωγή του επιπέδου δεξιοτήτων στα κράτη μέλη. Οι υπουργοί καλούνται να θέσουν ζητήματα και προβληματισμούς που πιστεύουν ότι θα πρέπει να εξεταστούν στο πλαίσιο του θεματολογίου δεξιοτήτων. Οι συζητήσεις θα συμβάλουν στη διαμόρφωση αυτής της σημαντικής και στρατηγικής ευρωπαϊκής πρωτοβουλίας.**

¹ 13486/15

Η ενίσχυση των ταλέντων και δεξιοτήτων προάγει την καινοτομία και την ανταγωνιστικότητα και προσφέρει υγιή βάση για υψηλή παραγωγικότητα. Αποτελεί επίσης τον καλύτερο τρόπο μείωσης της ανεργίας, της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού². Αυτό έχει ακόμη περισσότερη σημασία δεδομένου ότι η ευρωπαϊκή οικονομία αντιμετωπίζει μακροπρόθεσμες και διαρθρωτικές προκλήσεις. Παρατηρούμε ότι οι κυρίαρχες τάσεις μεταβάλλουν τις οικονομίες και τις κοινωνίες μας. Η παγκοσμιοποίηση και η τεχνολογική πρόοδος, η ρομποτοποίηση και ειδικότερα η ΤΠΕ **αλλάζουν τις ζωές μας, τις εργασίες μας, το περιεχόμενο της απασχόλησης και τον τρόπο με τον οποίο επικοινωνούμε και συνεργαζόμαστε** μεταξύ μας. Αναδύονται νέα επιχειρηματικά πρότυπα και ευκαιρίες για επιχειρηματικότητα, καθώς και καινοτόμες και μη τυπικές μορφές εργασίας.

Αν και η παγκοσμιοποίηση και η τεχνολογική εξέλιξη τείνουν να αυξήσουν την οικονομική ανάπτυξη και την ευημερία, μπορούν να δημιουργήσουν μια νέα εποχή οικονομικής και κοινωνικής αβεβαιότητας. Οι θέσεις εργασίας και το περιεχόμενο της εργασίας επίσης αλλάζουν με την πάροδο του χρόνου. Οι δεξιότητες που απαιτούνται για την επιτυχία στην αγορά εργασίας μεταβάλλονται ραγδαία και περιλαμβάνουν **ψηφιακές, προηγμένες τεχνικές και κοινωνικές δεξιότητες**. Ταυτόχρονα, υπάρχει ανάγκη για **διαπροσωπικές δεξιότητες και δεξιότητες ανάλυσης για τις ασυνήθεις θέσεις εργασίας**. Οι θέσεις εργασίας στο μεσαίο τμήμα της αγοράς εργασίας, που χαρακτηρίζονται ολοένα και περισσότερο από υψηλό βαθμό συνήθων δεξιοτήτων, είναι επιρρεπείς σε τεχνολογική υποκατάσταση. Τα σχετικά ποσοστά απασχόλησης μειώνονται σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες.³ Βασική πρόκληση είναι να αντιμετωπιστούν οι ανάγκες της αγοράς εργασίας για υψηλότερες δεξιότητες και αναβάθμιση των δεξιοτήτων και να υποστηριχθούν όσοι κινδυνεύουν να χάσουν τη δουλειά τους.

² Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ετήσια επισκόπηση της ανάπτυξης 2016, COM (2015) 690 τελικό.

³ Goos, Manning and Salmons (2009), Job polarization in Europe, *American Economic Review*, 99(2), 58-63.

Προκλήσεις που πρέπει να αντιμετωπισθούν

Μεγάλο μέρος του πληθυσμού της ΕΕ δεν διαθέτει επαρκές επίπεδο βασικών δεξιοτήτων προκειμένου να μπορεί να ενταχθεί στην αγορά εργασίας και να συμμετάσχει στην κοινωνική ζωή. Περίπου 70 εκατομμύρια ευρωπαίοι ενήλικες δεν διαθέτουν επαρκείς δεξιότητες γραφής, ανάγνωσης και αριθμητικής. Ένας στους πέντε νέους ηλικίας 15 ετών σημειώνει χαμηλές επιδόσεις σε αυτές τις βασικές δεξιότητες. Ένα σημαντικό ποσοστό πολιτών της ΕΕ έχει χαμηλό ή μηδενικό επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων, παρότι οι δεξιότητες αυτές είναι θεμελιώδεις για την πλήρη συμμετοχή στη σημερινή κοινωνία.⁴

Γίνεται όλο και περισσότερο αντιληπτό ότι στην κοινωνία δεν απαιτούνται μόνο η γνώση και οι γνωστικές δεξιότητες, και ότι για την οικονομική και κοινωνική επιτυχία είναι ουσιώδεις και οι αποκαλούμενες «εγκάρσιες» δεξιότητες (που ορισμένοι αποκαλούν δεξιότητες «του 21ου αιώνα») και οι κοινωνικο-συναισθηματικές δεξιότητες. Η δημιουργικότητα, η επίλυση προβλημάτων, η κριτική σκέψη, το επιχειρηματικό πνεύμα, η από κοινού εργασία και οι μεταγνωστικές ικανότητες θεωρούνται ολοένα περισσότερο δεξιότητες του μέλλοντος⁵. Επιπλέον, οι ψηφιακές ικανότητες έχουν επίσης ζωτική σημασία για τη λειτουργία σε μια ψηφιακή οικονομία και κοινωνία. Ιδανικό θα ήταν τα ιδρύματα εκπαίδευσης και κατάρτισης να παρέχουν στα άτομα τις απαιτούμενες δεξιότητες για μια εξελισσόμενη σταδιοδρομία αντί να τα προετοιμάζουν απλά για ένα συγκεκριμένο επάγγελμα.

Τα κενά και οι αναντιστοιχίες στις δεξιότητες αυξήθηκαν σε πολλούς τομείς και περιοχές στην Ευρώπη και προκαλούν σοβαρή ανησυχία.⁶ Αυτό λειτουργεί ως τροχοπέδη για την απασχολησιμότητα, την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την ατομική ευημερία. Περίπου το 40% των εταιριών αναφέρει δυσκολίες στην εξεύρεση προσωπικού με τις κατάλληλες δεξιότητες, συμπεριλαμβανομένων των *ψηφιακών δεξιοτήτων*.⁷ Οι δυσκολίες αυτές μπορεί να είναι το αποτέλεσμα ετών οικονομικής κρίσης αλλά πιθανώς και των ταχέως εξελισσόμενων εργασιακών προτύπων στην ψηφιακή οικονομία.

⁴ Βλ. επίσης την έκθεση του ΟΟΣΑ «Δεξιότητες για κοινωνική πρόοδο», 2015.

⁵ Βλέπε επίσης την Κοινή έκθεση του 2015 για το «ΕΚ 2020» και την έκθεση του ΟΟΣΑ «Δεξιότητες για κοινωνική πρόοδο», 2015.

⁶ Για παράδειγμα, «Ελλείψεις δεξιοτήτων και κενά στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις - Εξεύρεση ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και της αγοράς εργασίας», Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop), 2015.

⁷ Τρίτη έρευνα για τις ευρωπαϊκές εταιρίες, (2013) Eurofound

Ακόμη και όταν οι δεξιότητες είναι διαθέσιμες, δεν αναγνωρίζονται ούτε χρησιμοποιούνται πάντοτε σωστά.⁸ Ταυτόχρονα, λόγω της οικονομικής κρίσης, τα άτομα τείνουν περισσότερο να δέχονται δουλειές που απαιτούν χαμηλότερα προσόντα ή δεξιότητες από αυτές που διαθέτουν. Περίπου το 25% των νέων ενήλικων εργαζομένων με υψηλά προσόντα υπολογίζεται ότι διαθέτει υπερβολικά προσόντα για τη δουλειά του.⁹ Κατά συνέπεια, αυτό έχει επιπτώσεις στις ευκαιρίες απασχόλησης για άτομα χαμηλότερης εξειδίκευσης, που αντιμετωπίζουν αυξημένο ανταγωνισμό στην αγορά εργασίας.

Τέλος, **η σημαντική εισροή μεταναστών** στην κοινωνία και την οικονομία αποτελεί **πρόκληση για την Ευρωπαϊκή Ένωση**. Η ένταξη στην αγορά εργασίας των μεταναστών που βρίσκονται ήδη στην ΕΕ και η ανάγκη να αντιμετωπιστούν οι συνέπειες της αυξανόμενης εισροής προσφύγων δημιουργούν προκλήσεις που επηρεάζουν ορισμένα κράτη μέλη ιδιαίτερα.¹⁰

Μελλοντική πορεία

Απαιτείται επειγόντως να αναληφθεί δράση προκειμένου να εφοδιαστούν με περισσότερες δεξιότητες οι σημερινές γενιές και να δραστηριοποιηθούν και να αξιοποιηθούν πλήρως οι δεξιότητες αυτές, ώστε να απελευθερωθεί το αναπτυξιακό δυναμικό της Ευρώπης και να ενισχυθεί η κοινωνική ένταξη.¹¹

Πρώτον, απαιτείται ισχυρή δέσμευση από τους παράγοντες της αγοράς εργασίας για τη διευκόλυνση της μετάβασης από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας. Τα εκπαιδευτικά ιδρύματα, οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, οι κοινωνικοί εταίροι, οι εργοδότες, οι εργαζόμενοι και οι (τοπικές) κυβερνήσεις - όλοι στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους - διαδραματίζουν ουσιαστικό ρόλο στην αντιμετώπιση της έλλειψης (μελλοντικών) δεξιοτήτων. Τα εκπαιδευτικά ιδρύματα θα πρέπει να συνεργαστούν στενά με τις επιχειρήσεις, όχι μόνο για να προσφέρουν εκπαίδευση που ανταποκρίνεται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, αλλά και για να εφοδιάσουν τους σπουδαστές με τις γενικές δεξιότητες που είναι απαραίτητες για την πλήρη συμμετοχή στην κοινωνία και την απόκτηση νέων δεξιοτήτων σε μεταγενέστερο στάδιο της σταδιοδρομίας τους (δηλαδή να διδαχθούν πώς να μαθαίνουν). Οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι θα πρέπει να αναλάβουν την ευθύνη και να δημιουργήσουν **εργασιακά περιβάλλοντα στα οποία η συνεχής ανάπτυξη των δεξιοτήτων, μέσω της τυπικής και της άτυπης μάθησης, αποτελεί φυσικό μέρος της εργασίας**. Οι κυβερνήσεις σε όλα τα επίπεδα θα πρέπει να υποστηρίξουν τον στόχο αυτό με τη δημιουργία εύρυθμων συστημάτων για την ανάπτυξη, ενεργοποίηση και χρήση δεξιοτήτων.

⁸ Αντιστοίχιση δεξιοτήτων και θέσεων απασχόλησης στην Ευρώπη, πορίσματα της επισκόπησης του Cedefop για τις δεξιότητες και τις θέσεις απασχόλησης, 2015.

⁹ Ομοίως.

¹⁰ Κοινή έκθεση του 2016 για την απασχόληση.

¹¹ Κοινή έκθεση του 2016 για την απασχόληση.

Δεύτερον, απαιτείται ισχυρή δέσμευση από τους παράγοντες της αγοράς εργασίας για να εξασφαλιστεί ότι εντοπίζονται οι εξελίξεις των δεξιοτήτων και, κατά συνέπεια, ότι το εργατικό δυναμικό είναι εφοδιασμένο με τις κατάλληλες δεξιότητες σε ολόκληρο τον κύκλο του επαγγελματικού βίου. Αυτό συμβάλλει στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της ανθεκτικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας καθώς και στη βελτίωση της κοινωνικής ένταξης. Η επένδυση στις δεξιότητες δεν μπορεί να σταματά όταν κανείς αποχωρεί από την επίσημη εκπαίδευση. Για τη βελτίωση της απασχολησιμότητας και την αντιμετώπιση των μελλοντικών προκλήσεων, οι κοινωνίες θα πρέπει να ανταποκρίνονται καλύτερα στις ανάγκες. Η μάθηση, η επαγγελματική κατάρτιση και η ανάπτυξη δεξιοτήτων θα πρέπει να αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της εργασίας. Οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο, επειδή - σε μεγάλο βαθμό - αντλούν τα σχετικά οφέλη. Οι επιχειρήσεις πρέπει να παραμείνουν δημιουργικές και να ενισχύσουν τις καινοτόμες ικανότητές τους, αναλόγως του χαρακτήρα και του μεγέθους των εταιριών και της ανάγκης για ειδικές δεξιότητες και γνώσεις («craftsmanship») πέραν των πιο γενικών δεξιοτήτων.

Ωστόσο, μόνον ένας στους δέκα συμμετέχει επί του παρόντος στη **δια βίου μάθηση**. Θα πρέπει να γίνει κοινή πρακτική οι εργαζόμενοι **να επενδύουν συνεχώς στην απασχολησιμότητά τους** και, εάν είναι απαραίτητο, επίσης για τη μετάβαση προς την ανάληψη άλλων καθηκόντων και εργασιών. Δεν αρκεί μόνο ένας στους δέκα να συμμετέχει στη **διά βίου μάθηση**. Πρέπει να εντείνουμε τις προσπάθειές μας ώστε να συμμετέχουν στη δια βίου μάθηση περισσότεροι εργαζόμενοι. Η συμμετοχή στη δια βίου μάθηση και στην εκπαίδευση μετά το αρχικό στάδιο δεν κατανέμονται εξίσου μεταξύ των πολιτών· ιδίως, οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας, οι εργαζόμενοι χαμηλού μορφωτικού επιπέδου και οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου συμμετέχουν πολύ λιγότερο. Για τη δημιουργία συμμετοχικών κοινωνιών που ανταποκρίνονται στις ανάγκες- στις οποίες τα πρόσωπα έχουν τη δυνατότητα να εργαστούν για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα - η συνεχής ανάπτυξη των δεξιοτήτων θα πρέπει να αποτελέσει προτεραιότητα τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τις επιχειρήσεις.

Τρίτον, εφόσον οι δεξιότητες και τα προσόντα γίνουν αντιληπτά και χρησιμοποιηθούν αποτελεσματικά, θα μετουσιωθούν σε μεγαλύτερη κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, καλύτερη αντιστοίχιση της προσφοράς και της ζήτησης στις αγορές εργασίας της ΕΕ, και, εν τέλει, σε καλύτερα οικονομικά και κοινωνικά αποτελέσματα. Ωστόσο, εξακολουθεί να υπάρχει έλλειψη κατανόησης και, σε κάποιο βαθμό, **εμπιστοσύνης στην ποιότητα των προσόντων** που αποκτούνται σε άλλα κράτη μέλη ή εκτός της ΕΕ. Αυτό δημιουργεί εμπόδια στην κινητικότητα των εργαζομένων στην ΕΕ και στην ένταξη των εργαζομένων από τρίτες χώρες. Το φαινόμενο αυτό εμποδίζει τη λειτουργία της εσωτερικής αγοράς και αποθαρρύνει τους εργαζομένους από την ΕΕ με αποτέλεσμα να μην εισέρχονται στις αγορές εργασίας άλλων κρατών μελών.

Οι δεξιότητες οδηγούν σε καλύτερα οικονομικά και κοινωνικά αποτελέσματα, μόνον εφόσον χρησιμοποιούνται αποτελεσματικά. Ιδιαίτερη πρόκληση για τις πολιτικές περί δεξιοτήτων συνιστά η **σύνδεση διαφορετικών μαθησιακών περιβαλλόντων**. Πράγματι, μαθαίνουμε όχι μόνο στο σχολείο, αλλά επίσης κατά τη διάρκεια και/ή μετά την ολοκλήρωση της αρχικής εκπαίδευσης σε άτυπα μαθησιακά περιβάλλοντα μάθησης (π.χ. μάθηση μέσα από την πράξη) στη δουλειά, στο σπίτι, σε κοινότητες, σε ομάδες. Έχει σημειωθεί πρόοδος όσον αφορά την **επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης**.¹² Αυτό αφορά ιδιαίτερα τα άτομα με λιγότερα προσόντα που είναι άνεργα ή κινδυνεύουν να μείνουν άνεργα καθώς και τα άτομα που πρέπει να αλλάξουν τη σταδιοδρομία τους, να προσδιορίσουν τις ανάγκες για ανάπτυξη δεξιοτήτων και να αποκτήσουν πρόσβαση σε προγράμματα επανειδίκευσης. Ωστόσο, οι ευκαιρίες και τα επίπεδα επικύρωσης της μη τυπικής και άτυπης μάθησης ποικίλλουν σημαντικά στα κράτη μέλη.¹³

Οι δεξιότητες συμβάλλουν επίσης καίρια στην αντιμετώπιση της σημερινής κατάστασης στην Ευρώπη σχετικά με τους μετανάστες. Η **προώθηση της ένταξης των μεταναστών στην αγορά εργασίας** είναι ουσιώδης προκειμένου να διασφαλίζονται η αποτελεσματική τους ένταξη στις φιλοξενούσες κοινωνίες και ο θετικός τους αντίκτυπος στην οικονομία της ΕΕ. Οι στοχοθετημένες πολιτικές περί δεξιοτήτων μπορούν να βοηθήσουν εν προκειμένω.

Αν και εφαρμόζονται ορισμένες **πρωτοβουλίες και μέσα** σε επίπεδο ΕΕ, είναι σημαντικό να εκτιμηθεί αν οι εν λόγω πρωτοβουλίες και μέσα ενδείκνυνται για τον επιδιωκόμενο στόχο και ποιες βελτιώσεις και ευθυγραμμίσεις μπορούν να γίνουν σε ευρωπαϊκό, εθνικό και περιφερειακό επίπεδο.

¹² Σύσταση του Συμβουλίου της 20ής Δεκεμβρίου 2012 για την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης.

¹³ Ευρωπαϊκός κατάλογος του 2014 για την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης

Οργάνωση της συζήτησης

Οι υπουργοί καλούνται να εκφράσουν τις προσδοκίες και να παράσχουν πληροφορίες και καθοδήγηση σχετικά με το προσεχές θεματολόγιο δεξιοτήτων, απαντώντας στις (σε μία από τις) κατωτέρω ερωτήσεις.

1. Διαμόρφωση του θεματολογίου δεξιοτήτων

Πού θα πρέπει να εστιάσει η ΕΕ και ποιος θα μπορούσε να είναι ο καλύτερος τρόπος συμβολής της Ευρωπαϊκής Επιτροπής; Θα ήταν χρήσιμο να αναπτυχθούν δείκτες αναφοράς για την αξιολόγηση των επιδόσεων των κρατών μελών και θα πρέπει να χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου;

2. Μετάβαση από την εκπαίδευση στην απασχόληση

Πώς θα μπορούσαν οι πολιτικές περί απασχόλησης και οι εργοδότες να συμβάλουν στη βελτίωση των δεξιοτήτων για τα άτομα που εισέρχονται στην αγορά εργασίας; Ποιο ρόλο θα μπορούσαν να διαδραματίσουν οι οργανώσεις των εργαζομένων, οι εργοδότες, τα εκπαιδευτικά ιδρύματα και οι κυβερνήσεις στην εξομάλυνση της μετάβασης από την εκπαίδευση στην απασχόληση;

3. Διατήρηση εργαζομένων στην αγορά εργασίας

Λαμβανομένων υπόψη των τάσεων ψηφιοποίησης και ρομποτοποίησης και των επιπτώσεών τους στην απασχόληση στο μεσαίο τμήμα της αγοράς εργασίας (πόλωση της εργασίας), πώς θα μπορούσαν οι επιχειρήσεις (και οι συμπράξεις μεταξύ τους), ο τομέας της εκπαίδευσης και οι κυβερνήσεις να ανταποκρίνονται στις ανάγκες μιας μεταβαλλόμενης οικονομίας και να επενδύουν συνεχώς στην αναπροσαρμογή των δεξιοτήτων για το εργατικό δυναμικό; Πώς πρέπει να παρασχεθούν περισσότερα κίνητρα στους εργοδότες ώστε να αναλάβουν την ευθύνη τους να επενδύουν διαρκώς σε όλους τους εργαζόμενους, συμπεριλαμβανομένων των συμβασιούχων ορισμένου χρόνου και των αυτοαπασχολούμενων;

4. Πλήρης αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού

Πώς θα μπορούσαν να αναγνωριστούν και να χρησιμοποιηθούν καλύτερα οι δεξιότητες που αποκτώνται μέσω της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης; Πώς μπορούν να αναπτυχθούν αποτελεσματικές στρατηγικές που θα οδηγήσουν σε μεγαλύτερη συμμετοχή των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, των εργαζομένων χαμηλού μορφωτικού επιπέδου και των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου;