

Βρυξέλλες, 6 Νοεμβρίου 2025
(OR. en)

14896/25

SOC 725
EMPL 483
EDUC 414
JEUN 220
ECOFIN 1456
COMPET 1110
MI 867
MIGR 405
DIGIT 218
ENV 1151
FISC 299
SAN 699
GENDER 193

ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Αποστολέας:	Γενική Γραμματεία του Συμβουλίου
Αποδέκτης:	Επιτροπή των Μονίμων Αντιπροσώπων / Συμβούλιο
Θέμα:	Βασικά μηνύματα της EMCO σχετικά με την εφαρμογή του σχεδίου δράσης για τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων στην ΕΕ - Προσυπογραφή

Επισυνάπτονται για τις αντιπροσωπίες τα βασικά μηνύματα της Επιτροπής Απασχόλησης σχετικά με την εφαρμογή του σχεδίου δράσης για τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων στην ΕΕ, τα οποία πρόκειται να προσυπογραφούν από το Συμβούλιο (EPSCO) κατά τη σύνοδό του την 1η Δεκεμβρίου 2025.

Βασικά μηνύματα σχετικά με την εφαρμογή του σχεδίου δράσης για τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων στην ΕΕ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στις 11 Μαρτίου 2025, η ομάδα ανάλυσης πολιτικής της Επιτροπής Απασχόλησης (EMCO PAG) συγκάλεσε τριμερή συνεδρίαση στην οποία κλήθηκαν εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων σε επίπεδο ΕΕ και σε εθνικό επίπεδο από όλα τα κράτη μέλη για να συζητήσουν την εφαρμογή του σχεδίου δράσης της Επιτροπής για τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων¹. Το σχέδιο δράσης, το οποίο δημοσιεύτηκε στις 20 Μαρτίου 2024 ως συνέχεια της συνόδου κορυφής των κοινωνικών εταίρων του Val Duchesse που πραγματοποιήθηκε στις 31 Ιανουαρίου 2024², αναπτύχθηκε σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους για να παράσχει κοινό πλαίσιο για την αντιμετώπιση των βαθύτερων αιτίων των ελλείψεων εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων. Περιλαμβάνει, κυρίως, δεσμεύσεις που έχουν αναλάβει η Επιτροπή και οι κοινωνικοί εταίροι, καθώς και σειρά εκκλήσεων για ανάληψη δράσης που απευθύνονται στα κράτη μέλη. Στα συμπεράσματά του της 2ας Δεκεμβρίου 2024 με τίτλο «Ελλείψεις εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων στην ΕΕ: Κινητοποίηση του αναξιοποίητου εργατικού δυναμικού στην Ευρωπαϊκή Ένωση» το Συμβούλιο απηύθυνε έκκληση στην Επιτροπή Απασχόλησης να «συνεχίσει την παρακολούθηση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων και των συναφών προκλήσεων στην ΕΕ στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, μεταξύ άλλων διεξάγοντας θεματικές συζητήσεις, με τη συμμετοχή και των κοινωνικών εταίρων, προκειμένου να προαχθεί η ανταλλαγή γνώσεων και ορθών πρακτικών μεταξύ των κρατών μελών σχετικά με το ζήτημα της αντιμετώπισης των ελλείψεων εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων».³

¹ [«Ελλείψεις εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων στην ΕΕ: σχέδιο δράσης»](#) δημοσιευθέν στις 20 Μαρτίου 2024.

² Στη [σύνοδο κορυφής του Val Duchesse](#) συζητήθηκε ο τρόπος αντιμετώπισης των βασικών οικονομικών και εργασιακών προκλήσεων μέσω της ενίσχυσης του κοινωνικού διαλόγου.

³ Βλ. τα [συμπεράσματα του Συμβουλίου](#) που εγκρίθηκαν κατά τη σύνοδο του Συμβουλίου EPSCO στις 2 Δεκεμβρίου 2024. Στο ίδιο [σχέδιο δράσης](#), η Επιτροπή κάλεσε επίσης την Επιτροπή Απασχόλησης να «πραγματοποιεί τακτικές τριμερείς ανταλλαγές για το θέμα αυτό, με τη συμμετοχή των Ευρωπαίων και εθνικών κοινωνικών εταίρων».

Η συνεδρίαση της ομάδας ανάλυσης πολιτικής της Επιτροπής Απασχόλησης πραγματοποιήθηκε ένα έτος μετά τη δημοσίευση του σχεδίου δράσης με σκοπό τον απολογισμό των δράσεων που έχουν υλοποιηθεί μέχρι στιγμής —σε μια περίοδο κατά την οποία η στενότητα της αγοράς εργασίας εξακολουθεί να επιβαρύνει σημαντικά τις οικονομικές προοπτικές της ΕΕ. Κατά τη διάρκεια της συνεδρίασης, οι συμμετέχοντες υπογράμμισαν πολλάκις πόσο επίκαιρη ήταν η διεξαγωγή της τριμερούς ανταλλαγής που έδωσε τη δυνατότητα στα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους να συμμετάσχουν σε πραγματικό κοινωνικό διάλογο σε επίπεδο ΕΕ σχετικά με το θέμα αυτό. Οι ελλείψεις εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων αναγνωρίστηκαν γενικά ως κρίσιμο εμπόδιο για τη βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη της ΕΕ, τη διεθνή ανταγωνιστικότητά της και τη μακροπρόθεσμη ανθεκτικότητα του οικονομικού και κοινωνικού μοντέλου της, ιδίως ενόψει της επιτάχυνσης της δημογραφικής μείωσης και των επειγουσών απαιτήσεων της πράσινης και της ψηφιακής μετάβασης. Η ανταλλαγή αυτή βασίστηκε στις απαντήσεις σε ερωτηματολόγιο που είχε διανείμει η Επιτροπή στα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους στις 20 Δεκεμβρίου 2024, καθώς και σε καθοδηγητικό σημείωμα που συνέταξε η Επιτροπή, στο οποίο παρουσιάζεται επισκόπηση της τρέχουσας κατάστασης ενόψει της τριμερούς συνεδρίασης. Κατά τη διάρκεια της συνεδρίασης διοργανώθηκαν θεματικές ανταλλαγές για συγκεκριμένους τομείς πολιτικής που επισημαίνονται στο σχέδιο δράσης, και τα κράτη μέλη παρουσίασαν περιπτωσιολογικές μελέτες των σχετικών μέτρων πολιτικής και βέλτιστες πρακτικές για την καθοδήγηση των συζητήσεων.⁴

⁴ Οι συνεισφορές αυτές περιελάμβαναν: την προσέγγιση της Ιταλίας για τη δημιουργία βιώσιμων μεταναστευτικών οδών· το πρόγραμμα κατάρτισης και ένταξης της Πορτογαλίας για μετανάστες και δικαιούχους διεθνούς προστασίας στον τομέα του τουρισμού· τη μεταρρύθμιση της δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης στη Γαλλία με στόχο την ενεργοποίηση και τη στήριξη όσων είναι περισσότερο απομακρυσμένοι από την αγορά εργασίας· το πρόγραμμα απασχόλησης της Κύπρου που απευθύνεται σε υποεκπροσωπούμενες ομάδες, ιδίως στα άτομα με αναπηρία· την ολοκληρωμένη προσέγγιση πολιτικής της Μάλτας για την αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων· τις στρατηγικές της Λετονίας για την αντιμετώπιση των ελλείψεων στον τομέα των ΤΠΕ· το νέο εργαλείο ταξινόμησης δεξιοτήτων των Κάτω Χωρών «CompetentNL»· και τη χρήση του βαρόμετρου «Skilled Jobs» από την Αυστρία για την παρακολούθηση των αναγκών της αγοράς εργασίας και την ανταπόκριση σε αυτές.

2. ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΩΝ ΕΛΛΕΙΨΕΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Οι ελλείψεις εργατικού δυναμικού είναι ευρέως διαδεδομένες σε όλους τους τομείς και σε όλα τα επαγγέλματα. Στο τέλος του 2024, το ποσοστό των εργοδοτών που ανέφεραν τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού ως παράγοντα που περιορίζει την παραγωγή παρέμεινε σημαντικά υψηλότερο από τον μέσο όρο πριν από την πανδημία στον τομέα των υπηρεσιών (26,8 %), των κατασκευών (26 %) και της βιομηχανίας (18 %), παρά τη μείωση σε σύγκριση με το 2022. Οι σοβαρότερες ελλείψεις αναφέρθηκαν στους τομείς των κατασκευών και της μηχανικής, στις ΤΠΕ (π.χ. αναλυτές συστημάτων και σχεδιαστές λογισμικού), στην υγειονομική περίθαλψη (π.χ. γενικοί ιατροί, νοσηλευτές και ορισμένοι ειδικευμένοι ιατροί), στις μεταφορές (π.χ. οδηγοί βαρέων φορτηγών), στις υπηρεσίες στέγασης και εστίασης (π.χ. μάγειροι και σερβιτόροι), καθώς και σε άλλα επαγγέλματα, όπως οι τεχνίτες μετάλλου και οι μηχανουργοί.⁵

Οι κύριες αιτίες των ελλείψεων εργατικού δυναμικού ποικίλλουν μεταξύ των τομέων.

Σε τομείς που χαρακτηρίζονται από υψηλή μέση ηλικία του εργατικού δυναμικού τους (π.χ. μεταφορές), η γήρανση του πληθυσμού αποτελεί έναν από τους κύριους παράγοντες έλλειψης εργατικού δυναμικού.⁶ Σε τομείς ζωτικής σημασίας για τη διττή μετάβαση (π.χ. τομείς STEM), ελλείψεις εργατικού δυναμικού προκαλούνται πρωτίστως από την αυξανόμενη ζήτηση για νέες δεξιότητες και τις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις δεξιοτήτων.⁷ Τέλος, σε άλλους τομείς, όπως οι τομείς που απαιτούν έντονη διαπροσωπική επαφή (π.χ. υγειονομική περίθαλψη και τουρισμός), οι ακατάλληλες συνθήκες εργασίας αποτελούν βασικό αίτιο των ελλείψεων εργατικού δυναμικού.⁶

Οι ελλείψεις εργατικού δυναμικού διαφέρουν ταυτόχρονα και μεταξύ των κρατών μελών.

Κατά το πρώτο τρίμηνο του 2025, το ποσοστό κενών θέσεων εργασίας υπερέβαινε το 3 % στις Κάτω Χώρες (4,2 %), το Βέλγιο (4,1 %), την Αυστρία (3,6 %) και τη Μάλτα (3,0 %), ενώ ήταν κάτω του 1 % στην Ισπανία (0,9 %), τη Βουλγαρία (0,9 %), την Πολωνία (0,8 %) και τη Ρουμανία (0,6 %). Οι ελλείψεις αυτές ήταν ιδιαίτερα σοβαρές στον τομέα των υπηρεσιών στο Βέλγιο (5 %), στις Κάτω Χώρες (4,4 %) και στην Αυστρία (4,4 %). Ήταν οι υψηλότερες στον τομέα των κατασκευών στις Κάτω Χώρες (7,5 %) και στο Βέλγιο (6,1 %). Επιπλέον, στη βιομηχανία, οι ελλείψεις παρέμειναν οι υψηλότερες στις Κάτω Χώρες (4,1 %), στο Βέλγιο (3,3 %) και στην Αυστρία (3,2 %).⁸

⁵ Βλ. [τις έρευνες της Επιτροπής για τις επιχειρήσεις και τους καταναλωτές](#).

⁶ Βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2023), [Employment and Social Developments in Europe](#) (Απασχόληση και κοινωνικές εξελίξεις στην Ευρώπη), ετήσια ανασκόπηση 2023.

⁷ Βλ. [την ευρωπαϊκή έρευνα του Cedefop για τις δεξιότητες και τις θέσεις εργασίας \(ESJS\)](#).

⁸ Βλ. τη σειρά [jvs_q_nace2](#) της Eurostat.

Οι ελλείψεις δεξιοτήτων ασκούν εξίσου πιέσεις και ενέχουν τον κίνδυνο να περιορίσουν την ικανότητα της ΕΕ να καινοτομεί, να εκσυγχρονίζει την οικονομία της και να ανταποκρίνεται στις γεωπολιτικές και τεχνολογικές αλλαγές. Πάνω από τα τρία τέταρτα των επιχειρήσεων της ΕΕ (77 %) αναφέρουν ότι η έλλειψη ειδικευμένου προσωπικού αποτελεί εμπόδιο για τις μακροπρόθεσμες επενδύσεις, κάτι που με τη σειρά του, θα μπορούσε να παρεμποδίσει την ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα. Επιπλέον, σχεδόν τα δύο τρίτα των ΜΜΕ (63 %) αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εξεύρεση εργαζομένων με τις κατάλληλες δεξιότητες, ιδίως οι μεσαίες (68 %) και οι μικρές επιχειρήσεις (65 %).⁹ Σχεδόν οι μισές ΜΜΕ (45 %) δήλωσαν επίσης ότι οι ελλείψεις δεξιοτήτων παρεμποδίζουν τις προσπάθειές τους να υιοθετήσουν ή να χρησιμοποιήσουν ψηφιακές τεχνολογίες, και τέσσερις στις δέκα (39 %) δήλωσαν ότι οι ελλείψεις αυτές δημιουργούν δυσκολίες στην πράσινη μετάβαση όσον αφορά τις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες.¹⁰

3. ΠΡΟΣΦΑΤΑ ΜΕΤΡΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

3.1. Δράσεις για τη στήριξη της αύξησης της συμμετοχής στην αγορά εργασίας

Σε ολόκληρη την ΕΕ, τα κράτη μέλη εντείνουν τις προσπάθειές τους για την τόνωση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας, ιδίως στις υποεκπροσωπούμενες ομάδες. Πολλοί ενέτειναν τη στήριξη προς τους νέους, κατ' εφαρμογή των ενισχυμένων εγγυήσεων για τη νεολαία¹¹, λαμβάνοντας επίσης υπόψη τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι νέοι που ζουν σε αγροτικές, απομακρυσμένες ή μειονεκτούσες αστικές περιοχές, ενώ άλλοι έδωσαν προτεραιότητα σε ειδικά προσαρμοσμένα μέτρα για άτομα που βρίσκονται σε ευάλωτη κατάσταση, όπως τα άτομα με αναπηρία ή μειονοτικό υπόβαθρο, σύμφωνα με τη δέσμη μέτρων για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία¹² και τη Σύσταση του Συμβουλίου για την ισότητα, την ένταξη και τη συμμετοχή των Ρομά.¹³ Αρκετά κράτη μέλη ανέφεραν επίσης μέτρα για τη βελτίωση της πρόσβασης σε οικονομικά προσιτή και υψηλής ποιότητας φροντίδα παιδιών, η οποία αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για τη στήριξη της απασχόλησης των γυναικών και των γονέων με μικρά παιδιά. Στο πλαίσιο αυτό, οι συμμετέχοντες επιβεβαίωσαν εκ νέου τη σημασία της τοποθέτησης της νεολαίας στο επίκεντρο των πολιτικών για την αγορά εργασίας και τόνισαν την ισότητα των φύλων ως βασικό παράγοντα διευκόλυνσης, ο οποίος συνδέεται στενά με την πρόσβαση σε υπηρεσίες φροντίδας και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

⁹ Βλ. την έρευνα της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων [2024 EIB investment survey](#) (έρευνα της ΕΤΕπ για τις επενδύσεις το 2024), καθώς και το [Flash Eurobarometer 537](#) (Εκτακτο Ευρωβαρόμετρο 537).

¹⁰ Βλ. [Flash Eurobarometer 529](#) (Εκτακτο Ευρωβαρόμετρο 529).

¹¹ [Σύσταση του Συμβουλίου της 30ής Οκτωβρίου 2020](#) για «μια γέφυρα προς την απασχόληση — ενίσχυση των εγγυήσεων για τη νεολαία».

¹² Βλ. τη [δέσμη μέτρων της Επιτροπής για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία](#).

¹³ [Σύσταση του Συμβουλίου της 12ης Μαρτίου 2021](#) για την ισότητα, την ένταξη και τη συμμετοχή των Ρομά.

Οι προσπάθειες για τη βελτίωση του σχεδιασμού και της υλοποίησης ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας (active labour market policies - ALMP) κερδίζουν επίσης έδαφος σε ολόκληρη την Ευρώπη, σηματοδοτώντας μια στροφή προς πιο ολοκληρωμένα και ανθρωποκεντρικά συστήματα υποστήριξης. Όλο και περισσότερα κράτη μέλη έχουν ενισχύσει τη συνεργασία μεταξύ των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης (ΔΥΑ) και άλλων τμημάτων της εθνικής διοίκησης, μεταξύ άλλων μέσω της καλύτερης ανταλλαγής δεδομένων και της αύξησης της διοικητικής ικανότητας. Τα ψηφιακά εργαλεία έχουν στηρίξει αυτές τις μεταρρυθμίσεις, αν και ορισμένα κράτη μέλη ανέφεραν επίσης επιστροφή στην κατ' ιδίαν παροχή συμβουλών, η οποία κρίθηκε αποτελεσματικότερη όσον αφορά την προσέγγιση των πλέον ευάλωτων. Ορισμένοι συμμετέχοντες αναγνώρισαν την αξία αυτών των μεταρρυθμίσεων και ζήτησαν να συνεχιστεί η πρόοδος προς την κατεύθυνση ολοκληρωμένων, ανθρωποκεντρικών συστημάτων στήριξης.

Παράλληλα, οι μεταρρυθμίσεις στους τομείς της φορολογίας και των παροχών έχουν αναδειχθεί ως βασικά μέσα για την προώθηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας. Πολλά κράτη μέλη έχουν προβεί σε αλλαγές για να μειώσουν τα αντικίνητρα για εργασία, ιδίως για τα χαμηλόμισθα άτομα, τα δεύτερα εργαζόμενα μέλη της οικογένειας και άλλες υποεκπροσωπούμενες ομάδες. Οι αλλαγές περιλαμβάνουν προσαρμογές στα φορολογικά κλιμάκια, απαλλαγές και δομές παροχών. Ορισμένοι συμμετέχοντες υπογράμμισαν, ωστόσο, ότι για να είναι οι μεταρρυθμίσεις αυτές πλήρως αποτελεσματικές θα πρέπει να συνδυαστούν με βελτίωση της ποιότητας των θέσεων εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, οι οργανώσεις εργαζομένων τόνισαν τη σημασία που έχουν οι δίκαιοι μισθοί, οι αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας και η σταθερή απασχόληση για την αντιμετώπιση των συνεχιζόμενων ελλείψεων εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων.

Η Επιτροπή συνέχισε να στηρίζει τις προσπάθειες των κρατών μελών και σημειώνει πρόοδο όσον αφορά τις δεσμεύσεις που έχει αναλάβει στο πλαίσιο του σχεδίου δράσης. Μέσω του σκέλους κοινωνικής καινοτομίας του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου + (EKT +), έχει επενδύσει σε έργα για την ενεργοποίηση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης (EEAK), την προώθηση της ένταξης των μεταναστών στην αγορά εργασίας και την καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας.¹⁴ Σε μια πρόσφατη ανάλυση σε επίπεδο ΕΕ που δρομολόγησαν οι υπηρεσίες της Επιτροπής εξετάστηκαν επίσης μέτρα που ενθαρρύνουν τον συνδυασμό εργασίας και συνταξιοδότησης, με σκοπό την παράταση της συμμετοχής των ηλικιωμένων ενηλίκων στην αγορά εργασίας.¹⁵

¹⁴ Βλ. τον [ιστότοπο του EKT +](#).

¹⁵ Βλ. την έκθεση του ευρωπαϊκού δικτύου κοινωνικών αναλύσεων [European Social Policy Analysis Network (ESPAN)] με τίτλο «[Flexible retirement pathways - An analysis of policies in 28 European countries](#)» (Ευέλικτες συνταξιοδοτικές διαδρομές - Ανάλυση των πολιτικών σε 28 ευρωπαϊκές χώρες).

Οι κοινωνικοί εταίροι έχουν επίσης σημειώσει πρόοδο όσον αφορά τις δεσμεύσεις τους.

Αρκετοί εθνικοί κοινωνικοί εταίροι ανέφεραν ότι συμμετείχαν σε δράσεις για την προώθηση της απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας —μεταξύ άλλων μέσω οικονομικών κινήτρων, ευέλικτων οδών συνταξιοδότησης και πρόσβασης σε κατάρτιση. Άλλοι στήριζαν την επιχειρηματικότητα, δίνοντας έμφαση στους νέους, τις γυναίκες και τις ευάλωτες ομάδες.

Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι κοινωνικοί εταίροι ανέφεραν τον ρόλο τους στη διευκόλυνση της ενισχυμένης συνεργασίας μεταξύ δημόσιων και ιδιωτικών υπηρεσιών απασχόλησης, μεταξύ άλλων μέσω κοινών πρωτοβουλιών για την εύρεση εργασίας, την κατάρτιση και τον επαγγελματικό προσανατολισμό. Οι συνεισφορές αυτές επιβεβαιώνουν τον σημαντικό ρόλο των κοινωνικών εταίρων στην προώθηση ανθεκτικών και χωρίς αποκλεισμούς αγορών εργασίας και στην ευθυγράμμιση των εθνικών προσπαθειών με τις προτεραιότητες της ΕΕ.

3.2. Δράσεις για την προώθηση της αναβάθμισης των δεξιοτήτων και της επανειδίκευσης

Σε ολόκληρη την ΕΕ καταβάλλονται σημαντικές προσπάθειες πολιτικής στον τομέα των δεξιοτήτων, της κατάρτισης και της εκπαίδευσης για την αντιμετώπιση των αναντιστοιχιών δεξιοτήτων. Τα περισσότερα κράτη μέλη επανεξέτασαν ή ενέκριναν εθνικές στρατηγικές δεξιοτήτων για την οικοδόμηση ενός εργατικού δυναμικού έτοιμου για το μέλλον, με αυξανόμενη προσοχή στις πράσινες, ψηφιακές και βασικές δεξιότητες. Οι μεταρρυθμίσεις στα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΕΕΚ) και η αναθεώρηση των προγραμμάτων σπουδών εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι ολοένα πιο συνηθισμένες και συχνά υποστηρίζονται από το ΕΚΤ +, τον Μηχανισμό Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας (ΜΑΑ) και το Μέσο Τεχνικής Υποστήριξης (TSI). Αποσκοπώντας στην καλύτερη αντιστοίχιση της παροχής κατάρτισης με τις εξελισσόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας, πολλές χώρες ενισχύουν τα οικεία συστήματα πληροφοριών για τις δεξιότητες, επενδύουν σε εργαλεία όπως τα μαζικά δεδομένα και η τεχνητή νοημοσύνη για τον τομέα των προβλέψεων και επεκτείνουν τις προσφορές κατάρτισης που ευθυγραμμίζονται με τη διττή μετάβαση. Αρκετά κράτη μέλη σημειώνουν επίσης πρόοδο όσον αφορά την υλοποίηση συμπράξεων δεξιοτήτων στο πλαίσιο του *συμφώνου για τις δεξιότητες*¹⁶ και τη δημιουργία *ακαδημιών δεξιοτήτων της βιομηχανίας των μηδενικών καθαρών εκπομπών*¹⁷, ενώ πολλά συνεχίζουν επίσης τις προσπάθειές τους για τη στήριξη της ανάπτυξης μικροδιαπιστευτηρίων και ατομικών λογαριασμών μάθησης.

¹⁶ Το [σύμφωνο για τις δεξιότητες](#) είναι μία από τις εμβληματικές δράσεις του ευρωπαϊκού θεματολογίου δεξιοτήτων.

¹⁷ Σύμφωνα με την [πράξη για τη βιομηχανία των μηδενικών καθαρών εκπομπών](#), οι ακαδημίες παρέχουν κατάρτιση και εκπαίδευση σχετικά με τις τεχνολογίες μηδενικών καθαρών εκπομπών.

Η Επιτροπή σημειώνει σταθερή πρόοδο όσον αφορά τις δεσμεύσεις της στο πλαίσιο του σχεδίου δράσης. Από τη δρομολόγησή του, έχει δημιουργήσει νέες περιφερειακές συμπράξεις δεξιοτήτων¹⁸ και προετοιμάζει σημαντικές επενδύσεις σε κέντρα επαγγελματικής αριστείας — συμβάλλοντας έτσι στην εκπλήρωση της φιλοδοξίας της ΕΕ να χρηματοδοτήσει 100 κέντρα έως το 2027.¹⁹ Στις 5 Μαρτίου 2025, η Επιτροπή παρουσίασε την πρωτοβουλία της για την οικοδόμηση μιας Ένωσης Δεξιοτήτων, με στόχο την παροχή ευκαιριών διά βίου μάθησης για όλους και τον εξορθολογισμό της στήριξης των εθνικών συστημάτων σε επίπεδο ΕΕ.²⁰ Η πρωτοβουλία περιλαμβάνει επίσης μέτρα για την ενίσχυση των ακαδημιών δεξιοτήτων της ΕΕ και την προώθηση στενότερης συνεργασίας με παρόχους εκπαίδευσης, εταιρείες και κοινωνικούς εταίρους.

Οι κοινωνικοί εταίροι παραμένουν βασικοί παράγοντες για την επίτευξη των στόχων που σχετίζονται με τις δεξιότητες. Συνεργάζονται με παρόχους ΕΕΚ, ιδρύματα κατάρτισης και εργοδότες για τη στήριξη της αναβάθμισης των δεξιοτήτων και της επανεπιδίκευσης των εργαζομένων —συμπεριλαμβανομένων όσων βρίσκονται σε ευάλωτη κατάσταση— και για τη βελτίωση της ποιότητας και της προσβασιμότητας των προγραμμάτων μαθητείας. Αρκετοί οργανισμοί έχουν συμβάλει στον εντοπισμό επαγγελματών στα οποία διαπιστώνονται ελλείψεις και στην προώθηση κοινών προσεγγίσεων όσον αφορά τα προσόντα στους τομείς STEM. Σε εθνικό επίπεδο, οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν επίσης στον εκσυγχρονισμό των συστημάτων ΕΕΚ και στην ευθυγράμμιση της παροχής κατάρτισης με τις ειδικές ανά τομέα ανάγκες σε δεξιότητες, συνεχίζοντας παράλληλα να διαδραματίζουν ρόλο στην εφαρμογή των προγραμμάτων της ΕΕ που προωθούν τη διά βίου μάθηση.

Όσον αφορά το μέλλον, τόσο οι οργανώσεις εργοδοτών όσο και οι οργανώσεις των εργαζομένων έχουν ζητήσει ισχυρότερη δράση σε εθνικό και ενωσιακό επίπεδο για την πρόγνωση και πρόβλεψη των αναγκών σε δεξιότητες. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων τόνισαν επίσης ότι η εκπαιδευτική μεταρρύθμιση δεν θα πρέπει να καθοδηγείται αποκλειστικά από τη ζήτηση στην αγορά εργασίας, τονίζοντας τη σημασία του δικαιώματος στην κατάρτιση και της δημιουργίας κινήτρων ώστε οι εργοδότες να επενδύουν στο εργατικό δυναμικό τους. Οι συμμετέχοντες εξέφρασαν σε γενικές γραμμές την ικανοποίησή τους για τη δρομολόγηση της Ένωσης δεξιοτήτων ως ένα έγκαιρο και στρατηγικό βήμα προόδου —το οποίο μπορεί να συμβάλει στη μετουσίωση των κοινών στόχων σε συγκεκριμένα αποτελέσματα και να διασφαλίσει ότι το εργατικό δυναμικό της Ευρώπης είναι εξοπλισμένο για το μέλλον.

¹⁸ Κατάλογος των περιφερειακών συμπράξεων δεξιοτήτων είναι [διαθέσιμος στο διαδίκτυο](#).

¹⁹ Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τα Κέντρα Επαγγελματικής Αριστείας [διατίθενται στο διαδίκτυο](#).

²⁰ Βλ. την [Ανακοίνωση «Μια Ένωση Δεξιοτήτων»](#).

3.3. Δράσεις που βελτιώνουν τις συνθήκες εργασίας

Οι προσπάθειες για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας έχουν αποκτήσει νέα δυναμική σε ολόκληρη την ΕΕ, με τις κυβερνήσεις, τα θεσμικά όργανα και τους κοινωνικούς εταίρους να διαδραματίζουν ολοένα και πιο ενεργό ρόλο. Πολλά κράτη μέλη έχουν σημειώσει πρόοδο όσον αφορά τη μεταφορά των πρόσφατων οδηγιών της ΕΕ για τις συνθήκες εργασίας στην εθνική νομοθεσία, με τα περισσότερα να έχουν εφαρμόσει τις διατάξεις της οδηγίας για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην ΕΕ²¹ και αρκετά να σημειώνουν πρόοδο σε σχέση με άλλους τομείς, μεταξύ άλλων όσον αφορά τον αμίαντο, τις δυσοκυανικές ενώσεις και τον μόλυβδο.²² Ταυτόχρονα, οι εθνικές αρχές έχουν λάβει μέτρα για την ενίσχυση της επιβολής της εργατικής νομοθεσίας, μεταξύ των οποίων η ενίσχυση των επιθεωρήσεων εργασίας, η αύξηση των κυρώσεων για τη μη συμμόρφωση και η επένδυση σε ψηφιακά εργαλεία. Αναφέρθηκαν επίσης προσπάθειες για τη βελτίωση των συνθηκών των θέσεων εργασίας που συνδέονται με τη μετάβαση στην πράσινη οικονομία, συχνά στο πλαίσιο ευρύτερων στρατηγικών για την υλοποίηση της *σύστασης του Συμβουλίου σχετικά με τη διασφάλιση δίκαιης μετάβασης προς την κλιματική ουδετερότητα*.²³ Συνολικά, οι εξελίξεις αυτές εκτυλίσσονται σε μια εποχή κατά την οποία αυξάνονται οι προσδοκίες των πολιτών για αξιοπρεπή και ουσιαστική απασχόληση και η ποιότητα των θέσεων εργασίας καθίσταται βασικός παράγοντας για να καταστεί ελκυστικότερη η εργασία, ιδίως σε τομείς που είναι επιρρεπείς να παρουσιάσουν ελλείψεις.

²¹ [Οδηγία \(ΕΕ\) 2022/2041 της 19ης Οκτωβρίου 2022](#) για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

²² [Οδηγία \(ΕΕ\) 2024/869, της 13ης Μαρτίου 2024](#), για την τροποποίηση της οδηγίας 2004/37/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και της οδηγίας 98/24/ΕΚ του Συμβουλίου όσον αφορά τις οριακές τιμές για τον μόλυβδο και τις ανόργανες ενώσεις του και για τις δυσοκυανικές ενώσεις.

²³ [Σύσταση του Συμβουλίου, της 16ης Ιουνίου 2022](#), σχετικά με τη διασφάλιση δίκαιης μετάβασης προς την κλιματική ουδετερότητα.

Η Επιτροπή έχει εκπληρώσει περισσότερες από τις μισές δεσμεύσεις της σχετικά με τις συνθήκες εργασίας στο πλαίσιο του σχεδίου δράσης και σημειώνει πρόοδο όσον αφορά τις υπόλοιπες. Οι βασικές πρωτοβουλίες που παρουσιάστηκαν στην τριμερή συνεδρίαση περιλάμβαναν την πρόταση *σύστασης του Συμβουλίου σχετικά με ελκυστικές και βιώσιμες σταδιοδρομίες στην τριτοβάθμια εκπαίδευση*²⁴, την πρόταση για ένα ενισχυμένο πλαίσιο ποιότητας για την πρακτική άσκηση²⁵ και την εν εξελίξει προετοιμασία για πιθανή νομοθετική πρωτοβουλία σχετικά με την τηλεργασία και το δικαίωμα στην αποσύνδεση.²⁶ Η Επιτροπή διευκόλυνε επίσης τη μάθηση από ομοτίμους σχετικά με τις προσεγγίσεις των κρατών μελών για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία²⁷, και προετοιμάζει περαιτέρω νομοθετική δράση για την καλύτερη προστασία των εργαζομένων από την έκθεση σε επικίνδυνες ουσίες.²⁸ Επιπλέον, στηρίζει τις προσπάθειες για την αντιμετώπιση των προκλήσεων στον τομέα της ψυχικής υγείας σε τομείς όπως η υγειονομική περίθαλψη, όπου οι συνθήκες εργασίας παραμένουν πιεστικές.

Οι κοινωνικοί εταίροι έχουν επίσης συμβάλει σημαντικά, σύμφωνα με τις δεσμεύσεις τους στο πλαίσιο του σχεδίου δράσης. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ανέφεραν δράσεις για την ευθυγράμμιση των εθνικών πρακτικών με τη νομοθεσία της ΕΕ σχετικά με τη μισθολογική διαφάνεια, τους επαρκείς κατώτατους μισθούς και την υγεία και ασφάλεια στην εργασία. Διάφορες πρωτοβουλίες αποσκοπούν επίσης στην πρόληψη των διακρίσεων στον χώρο εργασίας, στην προώθηση της ίσης μεταχείρισης και στη δημιουργία εργασιακών περιβαλλόντων χωρίς αποκλεισμούς, ιδίως για τα άτομα με αναπηρίες. Από την πλευρά των εργοδοτών, οι οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων έχουν δρομολογήσει εκστρατείες πολυμορφίας και ένταξης, έχουν προχωρήσει σε συλλογικές διαπραγματεύσεις για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και έχουν αναλάβει δράση για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Συνολικά, οι δράσεις αυτές καταδεικνύουν τον τρόπο με τον οποίο ο κοινωνικός διάλογος μπορεί να χρησιμεύσει ως μέσο όχι μόνο για τη συμμόρφωση, αλλά και για την καινοτομία στις πρακτικές απασχόλησης.

²⁴ [Σύσταση του Συμβουλίου, της 25ης Νοεμβρίου 2024](#), σχετικά με ελκυστικές και βιώσιμες σταδιοδρομίες στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

²⁵ Επί του παρόντος [στο στάδιο των διαπραγματεύσεων](#) μεταξύ Συμβουλίου και Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.

²⁶ Η Επιτροπή [διαβουλεύεται με τους κοινωνικούς εταίρους](#).

²⁷ Βλ. την [αξιολόγηση από ομοτίμους σχετικά με τις νομοθετικές προσεγγίσεις και τις προσεγγίσεις επιβολής για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία στα κράτη μέλη](#).

²⁸ Στις 18 Ιουλίου, η Επιτροπή [πρότεινε](#) να ενισχυθούν οι διασφαλίσεις για τους εργαζομένους που εκτίθενται σε επικίνδυνες ουσίες.

Παρά την πρόοδο αυτή, ορισμένοι συμμετέχοντες επισήμαναν επίμονες προκλήσεις όσον αφορά την πλήρη μεταφορά και εφαρμογή των οδηγιών της ΕΕ σε όλα τα κράτη μέλη. Οι οργανώσεις των εργαζομένων ζήτησαν να καταβάλλονται συνεχείς προσπάθειες για να διασφαλιστεί ότι όλοι οι εργαζόμενοι μπορούν να επωφεληθούν από ισχυρές διατάξεις προστασίας και αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας, τονίζοντας ότι η συνέχιση των επενδύσεων —μεταξύ άλλων μέσω μέσων της ΕΕ όπως ο Μηχανισμός Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας (ΜΑΑ)— εξακολουθεί να είναι απαραίτητη για τη στήριξη της αποτελεσματικής εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας και της συμμόρφωσης.

3.4. Δράσεις για τη διευκόλυνση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού και την προσέλκυση ταλέντων από χώρες εκτός της ΕΕ

Καθώς αυξάνονται οι δημογραφικές πιέσεις και εντείνεται ο ανταγωνισμός για προσέλκυση ταλέντων από όλον τον κόσμο, η κινητικότητα του εργατικού δυναμικού εντός της ΕΕ και η προσέλκυση διεθνών ταλέντων αναδύονται ως βασικοί τομείς πολιτικής για την αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων σε ολόκληρη την Ένωση. Τα περισσότερα κράτη μέλη προωθούν τις προσπάθειες για την εφαρμογή της *σύστασης του Συμβουλίου με τίτλο «Η Ευρώπη σε κίνηση»*, στηρίζοντας ολοένα και περισσότερο τη μαθησιακή κινητικότητα σε όλους τους τομείς της εκπαίδευσης και της κατάρτισης.²⁹ Πολλά κράτη μέλη έχουν λάβει μέτρα για τη διευκόλυνση της αμοιβαίας αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων, μεταξύ άλλων μέσω νομοθετικών μεταρρυθμίσεων, αν και οι συμμετέχοντες επισήμαναν ότι η πρόοδος παραμένει άνιση και ζήτησαν ταχύτερη εφαρμογή ώστε να υπάρξει αισθητή διαφορά στην πράξη.

Η ψηφιοποίηση του συντονισμού της κοινωνικής ασφάλισης σημειώνει επίσης πρόοδο, καθώς μια μεγάλη ομάδα κρατών μελών έχει εφαρμόσει πλήρως την *ηλεκτρονική ανταλλαγή πληροφοριών για την κοινωνική ασφάλιση* (EESSI),³⁰ ενώ άλλα εφαρμόζουν πιλοτικά ή παρακολουθούν την ανάπτυξη του *ευρωπαϊκού διαβατηρίου κοινωνικής ασφάλισης* (ESSPASS).³¹ Παράλληλα, οι κοινές επιθεωρήσεις με την Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας (ΕΑΕ) γίνονται όλο και πιο συχνές, γεγονός που αντικατοπτρίζει την αύξηση των επενδύσεων στη διασυνοριακή συνεργασία. Οι προσπάθειες αυτές συμβάλλουν στην ομαλότερη κινητικότητα των εργαζομένων και στην αποτελεσματικότερη επιβολή των εργασιακών δικαιωμάτων.

²⁹ [Σύσταση του Συμβουλίου, της 13ης Μαΐου 2024](#), «Η Ευρώπη σε κίνηση» — ευκαιρίες μαθησιακής κινητικότητας για όλους.

³⁰ Το [EESSI](#) είναι ένα αποκεντρωμένο σύστημα ΤΠ που βοηθά τους φορείς κοινωνικής ασφάλισης σε ολόκληρη την ΕΕ να ανταλλάσσουν πληροφορίες σχετικά με τους διάφορους κλάδους που αναφέρονται ανωτέρω ταχύτερα και με μεγαλύτερη ασφάλεια.

³¹ Το [ESSPASS](#) είναι ένα σχέδιο που έχει ως στόχο να διευκολύνει τα άτομα να ασκούν τα συναφή με την κοινωνική ασφάλιση δικαιώματά τους όταν βρίσκονται σε άλλη ευρωπαϊκή χώρα.

Η Επιτροπή έχει υλοποιήσει σημαντικό μέρος των δεσμεύσεων του σχεδίου δράσης της στον τομέα αυτό και σημειώνει πρόοδο στα υπόλοιπα. Οι πρόσφατες πρωτοβουλίες περιλαμβάνουν δέσμη μέτρων για το ευρωπαϊκό πτυχίο με σκοπό την άρση των εμποδίων στην αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων και των περιόδων μάθησης στο εξωτερικό³², καθώς και πρόταση για τον εξορθολογισμό των διαδικασιών απόσπασης μέσω κοινού ψηφιακού εντύπου δήλωσης.³³ Η ΕΑΕ δρομολογεί επίσης πιλοτικό έργο για τη διευκόλυνση του υπολογισμού των αποδοχών των αποσπασμένων εργαζομένων. Στον τομέα της νόμιμης μετανάστευσης, η Επιτροπή ενισχύει τις εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων με επιλεγμένες χώρες-εταίρους³⁴ και ενισχύει την πλατφόρμα της ΕΕ για τη μετανάστευση εργατικού δυναμικού, παρέχοντας συγκεκριμένη στήριξη στα κράτη μέλη για την αντιμετώπιση των αναγκών της αγοράς εργασίας τους.³⁵

Οι κοινωνικοί εταίροι συμβάλλουν ενεργά στην κινητικότητα του εργατικού δυναμικού και στη δίκαιη μετανάστευση. Οι οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων παρακολουθούν τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων σε βασικούς τομείς και στηρίζουν την κινητικότητα προς επαγγέλματα με υψηλή ζήτηση. Προωθούν επίσης την κινητικότητα μέσω του Erasmus + και του EURES, απλουστεύοντας τις διοικητικές διαδικασίες και προσπαθώντας να άρουν τα νομικά και πρακτικά εμπόδια για τους ειδικευμένους εργαζομένους. Σε αρκετές χώρες, οι κοινωνικοί εταίροι συμμετείχαν σε μεταρρυθμίσεις που διευκολύνουν τις προσλήψεις από χώρες εκτός της ΕΕ —συμπεριλαμβανομένης της στήριξης των εταιρικών σχέσεων προσέλκυσης ταλέντων, της πρωτοβουλίας για τη δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ και των προγραμμάτων κατάρτισης που συνδέονται με τις μεταναστευτικές οδούς.

Η εξασφάλιση δίκαιων και αξιοπρεπών συνθηκών για τους διακινούμενους εργαζομένους εξακολουθεί να αποτελεί κοινή προτεραιότητα. Αρκετά κράτη μέλη ενισχύουν τις υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού στο πλαίσιο ευρύτερων προγραμμάτων ένταξης, τα οποία περιλαμβάνουν επίσης γλωσσική κατάρτιση και ενισχυμένες επιθεωρήσεις εργασίας για την πρόληψη της εργασιακής εκμετάλλευσης. Παράλληλα, οι κοινωνικοί εταίροι έχουν επίσης εντείνει τις προσπάθειές τους για να διατηρήσουν δίκαιες συνθήκες εργασίας και να στηρίξουν την ένταξη των διακινούμενων εργαζομένων στην αγορά εργασίας. Οι συμμετέχοντες υπογράμμισαν ότι η ορθή και δίκαιη νόμιμη μετανάστευση δεν αποτελεί μόνο αναγκαιότητα για την αγορά εργασίας, αλλά και στρατηγική επένδυση στην κοινωνική συνοχή, τις παγκόσμιες εταιρικές σχέσεις και τη μακροπρόθεσμη ευημερία.

³² [Ανακοίνωση σχετικά με ένα σχέδιο στρατηγικής για ένα ευρωπαϊκό πτυχίο.](#)

³³ Η πρόταση βρίσκεται επί του παρόντος [στο στάδιο των διαπραγματεύσεων](#) μεταξύ Συμβουλίου και Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.

³⁴ Οι [εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων](#) ανακοινώθηκαν στο νέο [Σύμφωνο για τη Μετανάστευση και το Άσυλο](#).

³⁵ Η [πλατφόρμα για τη μετανάστευση εργατικού δυναμικού](#), ένα παραδοτέο της [δέσμης μέτρων για τις δεξιότητες και τα ταλέντα](#), δρομολογήθηκε τον Ιανουάριο του 2023.

4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Μολονότι οι ελλείψεις εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων έχουν μειωθεί ελαφρώς σύγκριση με το 2022 που ήταν η κορύφωσή τους, παραμένουν σε ιστορικά υψηλά επίπεδα στα περισσότερα κράτη μέλη και εξακολουθούν να επηρεάζουν επιχειρήσεις όλων των μεγεθών και τομέων. Εάν δεν αντιμετωπιστούν, οι ελλείψεις αυτές ενδέχεται να υπονομεύσουν την ικανότητα καινοτομίας της ΕΕ, να αποτρέψουν τις επενδύσεις και να αποδυναμώσουν τόσο την ανταγωνιστικότητά της όσο και τα θεμέλια του κοινωνικού της μοντέλου. Συνιστούν επίσης άμεση απειλή για την επιτυχή υλοποίηση της πράσινης και της ψηφιακής μετάβασης, η οποία εξαρτάται από το εάν το εργατικό δυναμικό είναι εξοπλισμένο με τις κατάλληλες δεξιότητες. Όπως υπογραμμίζεται στην έκθεση του Mario Draghi *σχετικά με το μέλλον της ευρωπαϊκής ανταγωνιστικότητας*, προκειμένου να ενισχυθεί η μακροπρόθεσμη ανταγωνιστικότητα της ΕΕ είναι απαραίτητο να αυξηθεί η προσφορά συναφών δεξιοτήτων.³⁶

Μολονότι απαιτούνται περαιτέρω προσπάθειες σε διάφορους βασικούς τομείς, η εφαρμογή του σχεδίου δράσης μπορεί να θεωρηθεί, ένα έτος μετά την έγκρισή του, ότι σημειώνει ικανοποιητική πρόοδο, ενώ η Επιτροπή έχει εκπληρώσει, από τον Ιούλιο, περισσότερες από τις μισές δεσμεύσεις που έχει αναλάβει. Τα περισσότερα κράτη μέλη υπέβαλαν στοιχεία για πρωτοβουλίες που συνάδουν με τις εκκλήσεις για δράση που περιλαμβάνονται στο σχέδιο δράσης. Η Επιτροπή σημειώνει επίσης πρόοδο όσον αφορά τις εναπομένουσες δεσμεύσεις της. Οι κοινωνικοί εταίροι, συμπεριλαμβανομένων των εθνικών συνδεδεμένων εταιριών τους, έχουν επίσης σημειώσει σημαντική πρόοδο όσον αφορά την εκπλήρωση όλων των δεσμεύσεων που εμπίπτουν στην αρμοδιότητά τους. Ταυτόχρονα, οι συμμετέχοντες τόνισαν σε γενικές γραμμές την ανάγκη να ενταθεί η δράση για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, τη διευκόλυνση της δίκαιης κινητικότητας εντός της ΕΕ και την προσέλκυση ταλέντων από χώρες εκτός της ΕΕ. Υπό το πρίσμα των συνεχιζόμενων αναντιστοιχιών στην αγορά εργασίας και των αναγκών σε εργατικό δυναμικό, οι συμμετέχοντες εξέφρασαν έντονο ενδιαφέρον να συνεχιστούν οι τριμερείς ανταλλαγές σχετικά με την εφαρμογή του σχεδίου δράσης. Υπογράμμισαν επίσης ότι είναι σημαντικό να διατηρηθεί και να επιταχυνθεί ο ρυθμός των μεταρρυθμίσεων προκειμένου να επιτευχθούν αποτελεσματικές και βιώσιμες απαντήσεις πολιτικής.

³⁶ [The future of European competitiveness](#) (Το μέλλον της ευρωπαϊκής ανταγωνιστικότητας): [Έκθεση του Mario Draghi](#).

Φέρνοντας σε επαφή τα κράτη μέλη, την Επιτροπή και τους ενωσιακούς και εθνικούς κοινωνικούς εταίρους, η συνεδρίαση της ομάδας ανάλυσης πολιτικής της Επιτροπής Απασχόλησης επιβεβαίωσε τη στρατηγική αξία του τριμερούς διαλόγου ως ακρογωνιαίου λίθου του κοινωνικού μοντέλου της ΕΕ. Παρείχε μια δομημένη πλατφόρμα για την άμεση συνεργασία των εκπροσώπων των εργοδοτών και των εργαζομένων με τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής σε εθνικό και ενωσιακό επίπεδο, καθιστώντας δυνατή την εποικοδομητική ανταλλαγή απόψεων σχετικά με κοινές προτεραιότητες. Η επιτροπή θα συνεχίσει να προωθεί ευκαιρίες ώστε να ενισχυθεί ο από κοινού ενστερνισμός των κοινών στόχων, καθώς και να προβάλλει συγκεκριμένα παραδείγματα προόδου, εντοπίζοντας παράλληλα τομείς που απαιτούν περαιτέρω κοινές προσπάθειες.
