



Συμβούλιο
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Βρυξέλλες, 20 Νοεμβρίου 2023
(OR. en)

15701/23

JAI 1530
MIGR 404
ASIM 109
SOC 806
EMPL 580

ΔΙΑΒΙΒΑΣΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Αποστολέας:	Για τη Γενική Γραμματέα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η κα Martine DEPREZ, Διευθύντρια
Ημερομηνία Παραλαβής:	16 Νοεμβρίου 2023
Αποδέκτης:	κα Thérèse BLANCHET, Γενική Γραμματέας του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης
Αριθ. εγγρ. Επιτρ.:	COM(2023) 715 final
Θέμα:	ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ για την κινητικότητα δεξιοτήτων και ταλέντων

Διαβιβάζεται συνημμένως στις αντιπροσωπίες το έγγραφο - COM(2023) 715 final.

συνημμ.: COM(2023) 715 final



Βρυξέλλες, 15.11.2023
COM(2023) 715 final

**ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ
ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ**

για την κινητικότητα δεξιοτήτων και ταλέντων

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το ειδικευμένο εργατικό δυναμικό διαδραματίζει καίριο ρόλο στην ανταγωνιστικότητα της οικονομίας της ΕΕ και στην ικανότητά της για ανάπτυξη και καινοτομία. Οι εργοδότες αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εύρεση των εργαζομένων που χρειάζονται. Η πρόσφατη εργαλειοθήκη της Επιτροπής για τη δημογραφία κατέδειξε τον τρόπο με τον οποίο η γήρανση του πληθυσμού της Ευρώπης εντείνει περαιτέρω την πρόκληση¹. Η ΕΕ **πρέπει να αναλάβει επείγοντως δράση για την ενίσχυση του εργατικού δυναμικού της**.

Οι ελλείψεις εργατικού δυναμικού στην ΕΕ επηρεάζουν διάφορα επαγγέλματα και τομείς σε όλα τα επίπεδα δεξιοτήτων, συμπεριλαμβανομένων της υγειονομικής περίθαλψης, της μακροχρόνιας φροντίδας και των δραστηριοτήτων κοινωνικής μέριμνας, των κατασκευών, της μεταποίησης, των μεταφορών και της αποθήκευσης, των υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης, της μηχανικής, των τεχνικών και επιστημονικών δραστηριοτήτων και των τεχνολογιών των πληροφοριών και των επικοινωνιών (στο εξής: ΤΠΕ). Υπάρχουν αναμενόμενες ελλείψεις δεξιοτήτων σε τομείς ζωτικής σημασίας, καθώς η ΕΕ προσαρμόζεται σε έναν μεταβαλλόμενο κόσμο. Με τις κατάλληλες πολιτικές, η **πράσινη μετάβαση** θα δημιουργήσει 1 έως 2,5 εκατομμύρια πρόσθετες θέσεις εργασίας έως το 2030. Η **ψηφιακή μετάβαση** θα αυξήσει τη ζήτηση τόσο για υψηλού επιπέδου εμπειρογνώσια στον τομέα των ΤΠΕ όσο και για βασικές ψηφιακές δεξιότητες, ενώ η ΕΕ απέχει επί του παρόντος 11 εκατομμύρια από την επίτευξη του στόχου της για απασχόληση 20 εκατομμυρίων επαγγελματιών στον τομέα των ΤΠΕ έως το 2030².

Στο Ευρωπαϊκό Έτος Δεξιοτήτων επισημαίνεται ότι μια στρατηγική προσέγγιση για την αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων είναι και θα παραμείνει απαραίτητη. Η εργασία αυτή πρέπει να ξεκινήσει σε επίπεδο κρατών μελών. Στο επίκεντρο της πολιτικής της ΕΕ για την αγορά εργασίας βρίσκονται τα μέτρα για την επανεπίδραση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του εγχώριου εργατικού δυναμικού³, την ενεργοποίηση ομάδων με χαμηλότερη συμμετοχή στην αγορά εργασίας⁴ με στοχευμένη στήριξη σε περιφέρειες που αντιμετωπίζουν το πρόβλημα της μείωσης του πληθυσμού και ελλείψεις δεξιοτήτων, καθώς και για την κινητικότητα εντός της ΕΕ. Πολλές δράσεις βρίσκονται ήδη σε εξέλιξη (βλ. σύνοψη στο παράρτημα), οι οποίες προωθούν συστήματα και πρακτικές για την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων και την επικύρωση δεξιοτήτων, συμβάλλουν μέσω της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού στη μείωση των εμποδίων που παρουσιάζονται στην ενιαία αγορά και ενισχύουν την κινητικότητα των εκπαιδευομένων. Ωστόσο, οι δράσεις αυτές από μόνες τους δεν επαρκούν για την κάλυψη της ζήτησης. Καθώς οι δεξιότητες έχουν μεγάλη αξία παγκοσμίως, η μελλοντική ανταγωνιστικότητα της ΕΕ θα επηρεαστεί από την ικανότητά της να προσελκύει ταλέντα από όλο τον κόσμο και να παρέχει ένα υποστηρικτικό περιβάλλον για την **προσέλκυση απόμων όλων των επιπέδων δεξιοτήτων στην Ευρώπη**.

Η ΕΕ θα συνεχίσει να **εμβαθύνει τη συνεργασία με τις χώρες εταίρους**, διασφαλίζοντας μια αμοιβαία επωφελή προσέγγιση για το άνοιγμα νέων οδών νόμιμης μετανάστευσης,

¹ COM(2023) 577 final.

² Στόχος που ορίστηκε στο έγγραφο COM(2021) 118 final. Στατιστικά στοιχεία που αντλήθηκαν από το σύνολο δεδομένων της Eurostat σχετικά με τους απασχολούμενους ειδικούς στις ΤΠΕ, διαθέσιμα στη διεύθυνση: [Statistics | Eurostat \(europa.eu\)](https://statistics.eurostat.europa.eu).

³ Το εγχώριο εργατικό δυναμικό της ΕΕ αποτελείται από εργαζόμενους και άνεργους πολίτες της ΕΕ, καθώς και από νομίμως διαμένοντες υπηκόους τρίτων χωρών.

⁴ Όπως οι γυναίκες, οι νέοι, οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας, τα άτομα με αναπηρία, οι Ρομά και τα άτομα που προέρχονται από οικογένειες μεταναστών.

προσφέροντας στήριξη στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και προωθώντας την κυκλική μετανάστευση προκειμένου να αντιμετωπιστεί η διαρροή εγκεφάλων.

Η παρούσα ανακοίνωση και οι συνοδευτικές προτάσεις παρουσιάζουν ένα σύνολο συμπληρωματικών δράσεων ώστε να καταστεί η ΕΕ ελκυστικότερη για ταλέντα που να καλύπτουν το πλήρες φάσμα των επαγγελματιών στα οποία οι εργοδότες ενδέχεται να χρειάζονται δεξιότητες, καθώς και ώστε να τονωθεί η κινητικότητα εντός της ΕΕ. Αντιμετωπίζονται τα εμπόδια που ανακύπτουν στις διεθνείς προσλήψεις και διασφαλίζεται ότι οι υπήκοοι τρίτων χωρών μπορούν να χρησιμοποιούν πλήρως τις δεξιότητες και τα επαγγελματικά τους προσόντα στην Ευρώπη. Οι πρωτοβουλίες που παρουσιάζονται αποσκοπούν στη **χρήση της στήριξης της ΕΕ και του συνδυασμένου κύρους της ώστε να βοηθηθούν τα κράτη μέλη να συμμετάσχουν στον παγκόσμιο αγώνα δρόμου για την προσέλκυση ταλέντων**. Τα νέα εργαλεία που προτείνονται θα συμβάλουν στην **αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης εργασίας** μεταξύ εργοδοτών της ΕΕ και υπηκόων τρίτων χωρών που αναζητούν εργασία στην ΕΕ. Η δράση σε επίπεδο ΕΕ μπορεί να έχει μεγαλύτερο αντίκτυπο σε σχέση με τις προσπάθειες μεμονωμένων κρατών μελών, δημιουργώντας ένα πιο ισχυρό επιχείρημα για την προσέλκυση των εργαζομένων που χρειάζονται οι εργοδότες και χρησιμοποιώντας οικονομίες κλίμακας για τη μείωση των εμποδίων κατά τις προσλήψεις. Η διευκόλυνση της μετακίνησης εντός της ΕΕ —όπως με μέτρα για την προώθηση της μαθησιακής κινητικότητας— έχει επίσης θετικό αντίκτυπο σε υπηκόους τρίτων χωρών που επιθυμούν να συμμετάσχουν στην αγορά εργασίας της ΕΕ.

Οι προβλεπόμενες δράσεις αποσκοπούν στη διασφάλιση **οριζόντιας προσέγγισης σε επίπεδο συνόλου της διοίκησης**. Αυτή βασίζεται στις υφιστάμενες εργασίες, συμπεριλαμβανομένων της δέσμης μέτρων για τις δεξιότητες και τα ταλέντα και του συμφώνου για τη μετανάστευση και το άσυλο, καθώς και στη συνεχιζόμενη **συνεργασία με τρίτες χώρες**. Η υλοποίηση θα βασιστεί στη συμβολή των αρχών μετανάστευσης και απασχόλησης των κρατών μελών, των φορέων σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο, των κοινωνικών εταίρων, των επιχειρήσεων, καθώς και των ομολόγων τους στις χώρες εταίρους.

2. ΜΕ ΠΟΙΟΝ ΤΡΟΠΟ Η ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΑΛΕΝΤΩΝ ΑΠΟ ΤΡΙΤΕΣ ΧΩΡΕΣ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΕΙ ΜΕΡΟΣ ΤΗΣ ΛΥΣΗΣ

Το μέγεθος των προκλήσεων σε επίπεδο δεξιοτήτων τις οποίες αντιμετωπίζει η ΕΕ συνεπάγεται ότι **πρέπει να κινητοποιηθούν όλα τα διαθέσιμα μέτρα πολιτικής**.

Ήδη σήμερα, **οι υπήκοοι τρίτων χωρών συμβάλλουν ουσιαστικά** στην αγορά εργασίας και στην οικονομία της ΕΕ. Το 13 % των εργαζομένων σε θέσεις εργασίας καίριας σημασίας που ασκούν βασικά καθήκοντα είναι υπήκοοι τρίτων χωρών⁵. Τα κράτη μέλη ανοίγουν ολοένα και περισσότερο τις αγορές εργασίας τους σε υπηκόους τρίτων χωρών που διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για την αντιμετώπιση των ελλείψεων. Το 2022 εκδόθηκαν περίπου 1,6 εκατομμύρια πρώτες άδειες διαμονής για υπηκόους τρίτων χωρών στην ΕΕ για λόγους απασχόλησης⁶, ο υψηλότερος αριθμός που έχει καταγραφεί από τότε που η Eurostat άρχισε

⁵ Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response (Μετανάστες εργαζόμενοι σε θέσεις εργασίας καίριας σημασίας: Η συμβολή τους στην ευρωπαϊκή αντιμετώπιση της νόσου COVID-19), https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response-2020-05-13_el

⁶ [Σχεδόν 3,7 εκατομμύρια πρώτες άδειες διαμονής εκδόθηκαν το 2022 — Products Eurostat News — Eurostat \(europa.eu\)](#).

να συλλέγει στοιχεία το 2009. Στα επαγγέλματα που παρουσιάζουν ελλείψεις απασχολείται συνήθως υψηλότερο ποσοστό εργαζομένων που έχουν γεννηθεί εκτός της ΕΕ⁷.

Αρκετά κράτη μέλη εφάρμοσαν πρόσφατα ή συζητούν επί του παρόντος την εφαρμογή μεταρρυθμίσεων στα συστήματά τους για τη μετανάστευση εργατικού δυναμικού με σκοπό τη διευκόλυνση της εισόδου από το εξωτερικό⁸. Ωστόσο, οι προσεγγίσεις των κρατών μελών ποικίλλουν, η εύρεση πληροφοριών σχετικά με τα καθεστώτα μετανάστευσης δεν είναι πάντα εύκολη⁹ και η συνεργασία με τις χώρες εταίρους είναι συχνά κατακερματισμένη, κάτι που καθιστά την ΕΕ λιγότερο ελκυστική για τους δυνητικούς εργαζομένους.

Η αδυναμία προσέλκυσης και καλύτερης αξιοποίησης των δεξιοτήτων των εργαζομένων από χώρες εκτός της ΕΕ σε επαγγέλματα που παρουσιάζουν ελλείψεις θα οδηγήσει σε συνεχιζόμενη μη καλυπτόμενη ζήτηση εργατικού δυναμικού σε όλα τα επίπεδα δεξιοτήτων, κάτι που θα επιβραδύνει την οικονομική ανάπτυξη και θα επηρεάσει την ποιότητα των υπηρεσιών. Η ΕΕ είναι απαραίτητο να καταστεί ελκυστική για τα talέντα σε παγκόσμιο επίπεδο όχι μόνο για την αντιμετώπιση των ελλείψεων, αλλά και για την **προώθηση της καινοτομίας και της τεχνολογικής προόδου**. Τα εξέχοντα άτομα μπορούν να έχουν τεράστιο αντίκτυπο στην ικανότητα της ΕΕ να καινοτομεί και να αναβαθμίζει νέα επιχειρηματικά μοντέλα. Για παράδειγμα, εάν η ΕΕ επιθυμεί να αναλάβει ηγετικό ρόλο στον τομέα των ανατρεπτικών τεχνολογιών και στη μετάβαση στο Web 4.0 και στους εικονικούς κόσμους¹⁰, είναι σημαντικό να αντιμετωπιστεί το εν λόγω περιορισμένο εύρος δεξιοτήτων υψηλής ειδίκευσης, όπου ο παγκόσμιος ανταγωνισμός για talέντα είναι πιο έντονος. Χώρες όπως οι ΗΠΑ και ο Καναδάς εφαρμόζουν ειδικά προγράμματα τα οποία στοχεύουν στην προσέλκυση ταλαντούχων ατόμων που διαθέτουν περιζήτητες δεξιότητες¹¹, όπως πράττουν και ορισμένα κράτη μέλη¹².

Ενίσχυση της ελκυστικότητας της ΕΕ για την προσέλκυση talέντων από το εξωτερικό

Ο δείκτης ελκυστικότητας για talέντα του ΟΟΣΑ¹³ καταδεικνύει ότι η ΕΕ δεν αναπτύσσει επιτυχή ανταγωνισμό για την προσέλκυση των καλύτερων talέντων σε παγκόσμιο επίπεδο. Επί του παρόντος, **η ΕΕ στο σύνολό της υπολείπεται** όσον αφορά την προσέλκυση

⁷ Έκθεση με τίτλο «2023 Employment and Social Developments in Europe» (Απασχόληση και κοινωνικές εξελίξεις στην Ευρώπη το 2023).

⁸ Για παράδειγμα, η Γερμανία ενέκρινε μεταρρύθμιση για τη μετανάστευση εργατικού δυναμικού τον Ιούνιο του 2023, με την κυβέρνηση να επισημαίνει την ανάγκη για προσέλκυση 400 000 υπηκόων τρίτων χωρών ετησίως. Η Ιταλία εξέδωσε νέο διάταγμα για τη νόμιμη μετανάστευση τον Ιούλιο του 2023, στο οποίο επισημαίνεται η ανάγκη για προσέλκυση 833 000 υπηκόων τρίτων χωρών μεταξύ 2023 και 2025, σε ευρύ φάσμα τομέων, συμπεριλαμβανομένων της κοινωνικής φροντίδας, των μεταφορών, του τουρισμού και της γεωργίας. Βλ. παράρτημα 8 της έκθεσης εκτίμησης των επιπτώσεων σχετικά με τη δεξαμενή talέντων της ΕΕ [SWD(2023) 717 final] για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τις πολιτικές των κρατών μελών για τη μετανάστευση εργατικού δυναμικού.

⁹ Παρότι υπάρχει δικτυακή πύλη της ΕΕ για τη μετανάστευση, οι υπήκοοι τρίτων χωρών και οι εργοδότες δεν είναι πάντα ενήμεροι για την ύπαρξή της, ενώ η πύλη δεν παρέχει πληροφορίες προσαρμοσμένες σε μεμονωμένες περιπτώσεις.

¹⁰ Βλ. COM(2023) 442 final.

¹¹ Βλ. για παράδειγμα την αμερικανική θεώρηση O-1A.

¹² Ευρωπαϊκό Δίκτυο Μετανάστευσης, [Συγκεφαλαιωτική έκθεση με τίτλο «Migratory Pathways for Start-Ups and Innovative Entrepreneurs in the European Union» \(Μεταναστευτικές οδοί για νεοφυείς επιχειρήσεις και καινοτόμους επιχειρηματίες στην Ευρωπαϊκή Ένωση\)](#), Δεκέμβριος 2019.

¹³ [Ελκυστικότητα για talέντα 2023 — ΟΟΣΑ](#).

ειδικευμένων εργαζομένων από το εξωτερικό¹⁴. Παρά την υψηλή ποιότητα ζωής και τις ευκαιρίες που προσφέρονται στην ΕΕ, οι υπήκοοι τρίτων χωρών δεν κατατάσσονται τα κράτη μέλη της ΕΕ ανάμεσα στους πλέον επιθυμητούς προορισμούς τους, προτιμώντας άλλα μέλη του ΟΟΣΑ, όπως η Νέα Ζηλανδία, η Αυστραλία, οι ΗΠΑ ή ο Καναδάς. Η εκμάθηση της γλώσσας των χωρών προορισμού ενδέχεται επίσης να αποτελεί καθοριστικό παράγοντα. Μόνο ένα κράτος μέλος (Σουηδία) βρίσκεται ανάμεσα στις 5 χώρες του ΟΟΣΑ με τη μεγαλύτερη ελκυστικότητα για τους εργαζομένους υψηλής ειδίκευσης.

Η νόμιμη μετανάστευση αποτελεί συντρέχουσα αρμοδιότητα, κάτι που σημαίνει ότι τα κράτη μέλη διατηρούν πλήρως το δικαίωμα να καθορίζουν τους όγκους εισδοχής. Ωστόσο, αντιμετωπίζουν επίσης **κοινές προκλήσεις και ανάγκες**. Η προώθηση της ΕΕ ως ελκυστικού προορισμού για ταλέντα από το εξωτερικό μπορεί να ωφελήσει όλα τα κράτη μέλη, δίνοντας τη δυνατότητα σε όσα κράτη μέλη διαθέτουν χαμηλότερο διεθνές προφίλ ή λιγότερους πόρους για την προσέλκυση ταλέντων να επωφεληθούν από τη συνένωση των προσπαθειών, και αντικατοπτρίζοντας την ολοκλήρωση της οικονομίας της ΕΕ. Η συνεργασία της ΕΕ βοηθά επίσης τα κράτη μέλη και τους εργοδότες να αντιμετωπίσουν κοινές πρακτικές προκλήσεις: αξιολόγηση των δεξιοτήτων των υπηκόων τρίτων χωρών, αντιστοίχισή τους με εργοδότες και δομημένη συνεργασία με τρίτες χώρες.

Βρίσκονται σε εξέλιξη εργασίες για την αντιμετώπιση των ελλείψεων του νομοθετικού πλαισίου. Ο «έλεγχος καταλληλότητας» για τη νόμιμη μετανάστευση του 2019¹⁵ κατέδειξε ότι το κεκτημένο της ΕΕ στον τομέα αυτόν ήταν κατακερματισμένο και δεν επαρκούσε για να αυξήσει τη συνολική ελκυστικότητα της ΕΕ. Έκτοτε εκδόθηκε αναθεωρημένη οδηγία για την Μπλε Κάρτα της ΕΕ¹⁶, η οποία εισήγαγε αποτελεσματικότερους κανόνες για την προσέλκυση εργαζομένων υψηλής ειδίκευσης (η προθεσμία για την εφαρμογή της λήγει τον Νοέμβριο του 2023). Όπως ορίζεται στη δέσμη μέτρων για τις δεξιότητες και τα ταλέντα¹⁷, βρίσκονται σε εξέλιξη διαπραγματεύσεις σχετικά με τις προτάσεις της Επιτροπής για την αναθεώρηση της οδηγίας για την ενιαία άδεια¹⁸ και της οδηγίας για τους επί μακρόν διαμένοντες¹⁹, προκειμένου να εξορθολογιστούν οι διαδικασίες νόμιμης μετανάστευσης. Στη συνέχεια, η Επιτροπή δεσμεύτηκε να διερευνήσει πιθανές περαιτέρω νόμιμες οδούς μετανάστευσης προς την ΕΕ σε τρεις σημαντικούς τομείς: μακροχρόνια φροντίδα, κινητικότητα των νέων και καινοτόμοι επιχειρηματίες.

Η δέσμη μέτρων για τις δεξιότητες και τα ταλέντα κατέστησε σαφές ότι —δεδομένου του εύρους των πρακτικών εμποδίων που ανακύπτουν όσον αφορά την πρόσληψη υπηκόων τρίτων χωρών— **τα υφιστάμενα νομοθετικά μέτρα δεν είναι επαρκή**. Η αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης εργασίας σε διεθνές επίπεδο παραμένει υπερβολικά περίπλοκη και δαπανηρή τόσο για τους υπηκόους τρίτων χωρών όσο και για τους εργοδότες²⁰, ιδίως για τις ΜΜΕ που διαθέτουν περιορισμένους πόρους. Οι υπήκοοι τρίτων χωρών έρχονται συχνά

¹⁴ Βλ. έκθεση εκτίμησης των επιπτώσεων σχετικά με τη δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ για περαιτέρω ανάλυση, [SWD(2023) 717 final].

¹⁵ SWD(2019) 1056 final.

¹⁶ Οδηγία (ΕΕ) 2021/1883, της 20ής Οκτωβρίου 2021, σχετικά με τις προϋποθέσεις εισόδου και διαμονής υπηκόων τρίτων χωρών με σκοπό την απασχόληση υψηλής ειδίκευσης, και την κατάργηση της οδηγίας 2009/50/ΕΚ του Συμβουλίου.

¹⁷ COM(2022) 657 final.

¹⁸ COM(2022) 655 final.

¹⁹ COM(2022) 650 final.

²⁰ Για περισσότερες λεπτομέρειες, βλ. έκθεση εκτίμησης των επιπτώσεων σχετικά με τη δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ [SWD(2023) 717 final]. Σε αυτήν εκτιμάται ότι το μέσο κόστος πρόσληψης υπηκόου τρίτης χώρας μπορεί να κυμαίνεται μεταξύ 1 500 EUR και 2 500 EUR (εξαιρουμένου του κόστους μετεγκατάστασης), το οποίο μπορεί να ανέλθει σε 8 500-10 000 EUR εάν απαιτούνται υπηρεσίες γραφείου πρόσληψης.

αντιμέτωποι με σημαντικές δαπάνες, όπως διοικητικά τέλη ή έξοδα μετάφρασης. Πέρα από την οικονομική επιβάρυνση, **η πολυπλοκότητα και η διάρκεια των διαδικασιών διεθνών προσλήψεων είναι αποτρεπτικές** τόσο για τους υπηκόους τρίτων χωρών όσο και για τους εργοδότες²¹ —ενώ πάνω από το ήμισυ (52 %) των εταιρειών που προσλαμβάνουν εργαζομένους από τρίτες χώρες θεωρούν ότι πρόκειται για μια πολύ ή μετρίως δύσκολη διαδικασία²². Τα προβλήματα πρόσβασης σε σαφείς πληροφορίες σχετικά με τους κανόνες και τις διαδικασίες νόμιμης μετανάστευσης αποτελούν ένα ακόμη μακροχρόνιο εμπόδιο²³.

Όπως επισημάνθηκε στην ομιλία της προέδρου κ. von der Leyen σχετικά με την κατάσταση της Ένωσης το 2022, οι προκλήσεις που συνδέονται με την **αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων των υπηκόων τρίτων χωρών** αποτελούν συχνά ένα ακόμη πρακτικό εμπόδιο που αποθαρρύνει τους εργαζομένους να έρθουν στην ΕΕ. Τα κράτη μέλη έχουν ειδικές υποχρεώσεις όσον αφορά τα επαγγέλματα που είναι νομοθετικώς κατοχυρωμένα σε όλα τα κράτη μέλη. Έχουν καθοριστεί ελάχιστα πρότυπα κατάρτισης σε επίπεδο ΕΕ για επτά επαγγέλματα (όπως των νοσηλευτών και ιατρών) βάσει της νομοθεσίας της ΕΕ σχετικά με την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων (οδηγία 2005/36/ΕΚ). Η νομοθετική κατοχύρωση άλλων επαγγελμάτων αποτελεί εθνική αρμοδιότητα²⁴. Εκατοντάδες επαγγέλματα είναι νομοθετικώς κατοχυρωμένα μόνο σε ορισμένα κράτη μέλη, όπως των πολιτικών μηχανικών ή των τεχνικών θέρμανσης. Επίσημες αποφάσεις αναγνώρισης μπορεί να είναι απαραίτητες για την πρόσβαση σε ένα επάγγελμα, αλλά και για τους σκοπούς της νόμιμης μετανάστευσης ή πρόσβασης σε περαιτέρω σπουδές.

Η αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων είναι απαραίτητη προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι εισερχόμενοι εργαζόμενοι σε ορισμένα επαγγέλματα διαθέτουν επαρκή εκπαίδευση, κατάρτιση ή πείρα. Ωστόσο, οι διαδικασίες για την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων που αποκτήθηκαν σε τρίτες χώρες είναι συχνά υπερβολικά **δαπανηρές, πολύπλοκες και χρονοβόρες**. Συνεπάγονται επίσης σημαντικό διοικητικό φόρτο για τα κράτη μέλη, λόγω της ελλιπούς πληροφόρησης σχετικά με τα συστήματα επαγγελματικών προσόντων τρίτων χωρών, της περιορισμένης συγκέντρωσης εμπειρογνώσιας και πόρων σε επίπεδο ΕΕ, καθώς και των δυσκολιών ως προς την επαλήθευση της γνησιότητας των εγγράφων.

Πολλά επαγγέλματα που παρουσιάζουν ελλείψεις δεν είναι νομοθετικώς κατοχυρωμένα. Στις περιπτώσεις αυτές, οι εργοδότες έχουν τη διακριτική ευχέρεια να αποφασίζουν αν οι υπήκοοι τρίτων χωρών διαθέτουν το κατάλληλο προφίλ με βάση τα επαγγελματικά προσόντα, την πείρα και τις δεξιότητές τους, και δεν απαιτείται επίσημη διαδικασία αναγνώρισης. Ωστόσο, η έλλειψη κατανόησης και **εμπιστοσύνης των εργοδοτών στις δεξιότητες και στα επαγγελματικά προσόντα που έχουν αποκτηθεί σε τρίτες χώρες**, οι οποίες είναι

²¹ Η μέση διάρκεια της διαδικασίας είναι 4-6 μήνες.

²² Έκτακτο Ευρωβαρόμετρο 529: European Year of Skills: Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises (Ευρωπαϊκό Έτος Δεξιοτήτων: Ελλείψεις δεξιοτήτων, στρατηγικές πρόσληψης και διατήρησης προσωπικού σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις).

²³ 2019 legal migration fitness check (Έλεγχος καταλληλότητας για τη νόμιμη μετανάστευση για το 2019) [SWD(2019) 1056 final].

²⁴ Ωστόσο, τα κράτη μέλη πρέπει να διασφαλίζουν ότι η νομοθετική κατοχύρωση της πρόσβασης σε επαγγέλματα είναι αναλογική και δεν εισάγει διακρίσεις με βάση την ιθαγένεια ή άλλους λόγους. Απαιτείται επίσης αξιολόγηση της αναλογικότητας πριν από τη θέσπιση νέων ή την τροποποίηση υφιστάμενων μέτρων για τις επαγγελματικές ρυθμίσεις, σύμφωνα με την οδηγία (ΕΕ) 2018/958.

απαραίτητες για την πρόσληψη σε μη νομοθετικώς κατοχυρωμένα επαγγέλματα, αποτελεί ένα ακόμη σημαντικό εμπόδιο στην κινητικότητα ταλέντων και δεξιοτήτων²⁵.

Το αποτέλεσμα όχι μόνο επηρεάζει την ελκυστικότητα της ΕΕ, αλλά οδηγεί σε «**σπατάλη εγκεφάλων**» —υπήκοοι τρίτων χωρών που εργάζονται σε θέσεις εργασίας υποδεέστερες των προσόντων τους. Σύμφωνα με την Eurostat, το 2022 πάνω από το ένα τέταρτο των υπηκόων τρίτων χωρών διέθεταν υψηλό βαθμό ειδίκευσης, ενώ το 39,4 % διέθεταν υψηλότερα προσόντα από αυτά που απαιτούσε²⁶ η θέση εργασίας τους, με τις γυναίκες να είναι πιθανότερο να διαθέτουν υψηλότερα προσόντα από τα απαιτούμενα σε σχέση με τους άνδρες. Το αντίστοιχο ποσοστό για τους πολίτες της ΕΕ που εργάζονται σε άλλο κράτος μέλος είναι 31,8 % και για όσους διαμένουν στη χώρα τους μόλις 21,1 %²⁷. Ως εκ τούτου, η διευκόλυνση της αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων και της επικύρωσης των δεξιοτήτων μπορεί επίσης να συμβάλει στην αξιοποίηση του ανεκμετάλλετου δυναμικού των υπηκόων τρίτων χωρών που βρίσκονται ήδη στην ΕΕ.

Η δημιουργία **ευνοϊκού περιβάλλοντος** για τους νομίμως διαμένοντες υπηκόους τρίτων χωρών και η παροχή αποτελεσματικής στήριξης για την ένταξη, μεταξύ άλλων και στις οικογένειες των εργαζομένων, είναι επίσης καίριας σημασίας για την ελκυστικότητα της ΕΕ και για τη συνολική επιτυχία των πολιτικών νόμιμης μετανάστευσης. Στον τομέα αυτόν εξακολουθούν να υπάρχουν προκλήσεις. Οι υπήκοοι τρίτων χωρών υφίστανται περισσότερες διακρίσεις στην εργασία, και τα στοιχεία δείχνουν ότι αυτό επηρεάζει δυσανάλογα τα άτομα με υψηλό μορφωτικό επίπεδο²⁸, ένας από τους λόγους για τους οποίους το ποσοστό απασχόλησης για τους πολίτες τρίτων χωρών είναι χαμηλότερο απ' ό,τι για τους υπηκόους της ΕΕ²⁹. Το σχέδιο δράσης της ΕΕ για την καταπολέμηση του ρατσισμού³⁰ και το σχέδιο δράσης για την ενσωμάτωση και την ένταξη για την περίοδο 2021-2027³¹ επιδιώκουν αμφότερα την αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος. Οι δίκαιες και διαφανείς προσλήψεις διασφαλίζουν ότι όλοι οι υποψήφιοι έχουν ίσες ευκαιρίες που δεν επηρεάζονται από διακρίσεις ώστε να διεκδικήσουν θέσεις εργασίας ανεξάρτητα από το φύλο, τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, την ηλικία, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις τους³².

Η συνεργασία με τους **κοινωνικούς εταίρους** είναι επίσης απαραίτητη για την ορθή διαχείριση της νόμιμης μετανάστευσης. Ο κοινωνικός διάλογος μπορεί να συμβάλει στην επίτευξη ενός κοινού οράματος σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο η νόμιμη μετανάστευση θα πρέπει να ενταχθεί σε ευρύτερες στρατηγικές για την αγορά εργασίας. Οι απόψεις των κοινωνικών εταίρων θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη από τα κράτη μέλη ώστε να διασφαλίζεται ότι, όταν θεωρούν ότι οι αναλύσεις της αγοράς εργασίας είναι αναγκαίες, οι εν

²⁵ Βλ. έκθεση εκτίμησης των επιπτώσεων σχετικά με την πρόταση για τη δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ [SWD(2023) 717 final].

²⁶ Αυτό σημαίνει ότι εργάζονται σε επαγγέλματα χαμηλής ή μέσης ειδίκευσης παρότι διαθέτουν υψηλό μορφωτικό επίπεδο.

²⁷ Στοιχεία που αντλήθηκαν τον Ιούλιο του 2023 (Eurostat).

²⁸ Έκθεση με τίτλο «2023 Employment and Social Developments in Europe» (Απασχόληση και κοινωνικές εξελίξεις στην Ευρώπη το 2023).

²⁹ Το 2022 το 61,9 % των πολιτών τρίτων χωρών εργάζονταν, ενώ για τους πολίτες άλλων κρατών μελών της ΕΕ το αντίστοιχο ποσοστό ανερχόταν σε 77,1 % και για τους υπηκόους των κρατών μελών σε 75,4 % (Eurostat).

³⁰ COM(2020) 565 final.

³¹ COM(2020) 758 final.

³² Οδηγία 2006/54/EK για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, οδηγία 2000/43/EK του Συμβουλίου περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής και οδηγία 2000/78/EK του Συμβουλίου για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία.

λόγω αναλύσεις να μπορούν να ολοκληρώνονται γρήγορα και να συνεπάγονται περιορισμένο διοικητικό φόρτο για τους εργοδότες, ιδίως τις ΜΜΕ, και για τους υπηκόους τρίτων χωρών. Θα πρέπει να διατίθενται σαφείς και προσβάσιμες πληροφορίες σχετικά με τη λειτουργία τους. Τόσο οι εργοδότες όσο και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διαδραματίζουν ρόλο στην ένταξη των υπηκόων τρίτων χωρών, και η ευρωπαϊκή σύμπραξη για την ένταξη διαρθρώνει τη συνεργασία σε επίπεδο ΕΕ στον τομέα αυτόν³³.

Η ανάγκη για στοχευμένη προσέγγιση με εφελκυστικό τις πληροφορίες για τις δεξιότητες

Η επιτυχής κινητικότητα ταλέντων απαιτεί τη θέσπιση μέτρων για την πρόσληψη υπηκόων τρίτων χωρών σε τομείς στους οποίους υπάρχει μεγαλύτερη ανάγκη για την εργασία τους, καθώς και την ύπαρξη οικονομιών κλίμακας μέσω της βελτιωμένης συνεργασίας για τη νόμιμη μετανάστευση μεταξύ της ΕΕ και των κρατών μελών.

Η Επιτροπή θεωρεί ότι τα μέτρα κινητικότητας ταλέντων σε επίπεδο ΕΕ θα πρέπει να είναι **στρατηγικά** και να στοχεύουν στα επαγγέλματα που επηρεάζονται από την **πράσινη και την ψηφιακή μετάβαση**, καθώς και στην **υγειονομική περίθαλψη και τη μακροχρόνια φροντίδα**, δεδομένων των πιεστικών αναγκών που προκύπτουν σε επίπεδο ΕΕ και των πιθανών εξελίξεων στην αγορά εργασίας σε αυτούς τους τομείς.

Ωστόσο, οι ανάγκες της αγοράς εργασίας μπορεί να εξελίσσονται γρήγορα, αλλά και να διαφέρουν μεταξύ των κρατών μελών. Η ΕΕ θα πρέπει να είναι σε θέση να διασφαλίσει ότι οι πρωτοβουλίες της για τη μετανάστευση του εργατικού δυναμικού αντικατοπτρίζουν τις πρόσφατες ανάγκες της οικονομίας και των εργοδοτών της. Οι προσβάσιμες και επικαιροποιημένες **πληροφορίες για τις δεξιότητες είναι ζωτικής σημασίας** για τον σχεδιασμό ευέλικτων στρατηγικών αναφορικά με την αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού, τη συμβολή στην αντιστοίχιση της προσφοράς και ζήτησης εργασίας και την καθοδήγηση της ανάπτυξης δεξιοτήτων.

Η Επιτροπή, βασιζόμενη σε πρωτοβουλίες που βρίσκονται σε εξέλιξη για την ανάπτυξη πιο εξελιγμένων προσεγγίσεων όσον αφορά τις πληροφορίες για τις δεξιότητες³⁴, εργάζεται για μια πιο **συστημική προσέγγιση όσον αφορά την παροχή και τη χρήση πληροφοριών για τις δεξιότητες**. Η πλατφόρμα για τη μετανάστευση εργατικού δυναμικού, η οποία εγκαινιάστηκε τον Ιανουάριο του 2023, παρέχει ένα πολύτιμο φόρουμ συζήτησης σχετικά με τον τρόπο ανάπτυξης μιας στοχευμένης πολιτικής για τη μετανάστευση εργατικού δυναμικού, η οποία θα αντικατοπτρίζει τις στρατηγικές ελλείψεις με βάση τις πληροφορίες για τις δεξιότητες. Φέρνει σε επαφή εκπροσώπους των αρχών απασχόλησης και μετανάστευσης των κρατών μελών με τους κοινωνικούς εταίρους, και έχει καταστήσει

³³ https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/cooperation-economic-and-social-partners/european-partnership-integration_el

³⁴ Για παράδειγμα, το ευρωπαϊκό θεματολόγιο δεξιοτήτων για το 2020 περιλαμβάνει δράση για τη δημιουργία πιο επικαιροποιημένων, αναλυτικών και ακριβών πληροφοριών για τις δεξιότητες. Το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, η Eurostat, η Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας και το EUROFOUND συμμετέχουν σε διάφορες πρωτοβουλίες για τη βελτίωση των πληροφοριών για τις δεξιότητες, μεταξύ άλλων με την αξιοποίηση μαζικών δεδομένων. Η πρόβλεψη των αναγκών για δεξιότητες σε τομεακό επίπεδο πραγματοποιείται στο πλαίσιο του σχεδίου στρατηγικής για την τομεακή συνεργασία όσον αφορά τις δεξιότητες, με στόχευση σε τομείς προτεραιότητας. Τον Ιούνιο του 2023 εγκαινιάστηκε ένα εργαλείο πληροφοριών για τις δεξιότητες στο πλαίσιο του Europass, το οποίο παρέχει πληροφορίες σχετικά με τα επαγγέλματα που παρουσιάζουν ελλείψεις ανά χώρα. Σε επίπεδο κρατών μελών, οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης δραστηριοποιούνται ολοένα και περισσότερο στον προσδιορισμό των μελλοντικών αναγκών σε δεξιότητες, ενώ πολλές αναπτύσσουν επίσης ολοκληρωμένες στρατηγικές για την αντιμετώπιση των μελλοντικών αναγκών σε δεξιότητες.

δυνατή την πραγματοποίηση ανταλλαγών στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Έτους Δεξιοτήτων σχετικά με τα ζητήματα αυτά³⁵.

Δράση: η Επιτροπή θα συνεχίσει να προωθεί μια πιο στρατηγική προσέγγιση όσον αφορά τις πληροφορίες για τις δεξιότητες, με βάση τα πλέον πρόσφατα δεδομένα της αγοράς εργασίας, σε συνεργασία με τα κράτη μέλη και τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης.

3. ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΑΠΟ ΧΩΡΕΣ ΕΚΤΟΣ ΤΗΣ ΕΕ — ΔΕΞΑΜΕΝΗ ΤΑΛΕΝΤΩΝ ΤΗΣ ΕΕ

Η παρούσα ανακοίνωση καθορίζει μέτρα για την αντιμετώπιση των βασικών εμποδίων που εντοπίστηκαν στην προηγούμενη ενότητα, διευκολύνοντας τις διεθνείς προσλήψεις, στηρίζοντας την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων και την επικύρωση των δεξιοτήτων και ενισχύοντας τη συνεργασία με τρίτες χώρες στους εν λόγω τομείς. Ακρογωνιαίος λίθος αυτής της προσέγγισης είναι η πρόταση της Επιτροπής για τη δημιουργία **δεξαμενής ταλέντων της ΕΕ**, η οποία υλοποιεί τις δεσμεύσεις που ανέλαβε η Επιτροπή στο πλαίσιο της δέσμης μέτρων για τις δεξιότητες και τα talenta και του συμφώνου για τη μετανάστευση και το άσυλο.

Η δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ αποσκοπεί στην ενίσχυση της συνολικής ελκυστικότητας της ΕΕ με τη δημιουργία της **πρώτης πανευρωπαϊκής πλατφόρμας** που θα είναι ανοικτή σε υπηκόους τρίτων χωρών παγκοσμίως οι οποίοι επιθυμούν να εργαστούν νόμιμα στην Ευρώπη και σε εργοδότες που δεν είναι σε θέση να βρουν τα talenta που χρειάζονται στην αγορά εργασίας της ΕΕ. Θα παράσχει πρόσβαση σε μια ευρύτερη δεξαμενή ταλέντων για τους εργοδότες της ΕΕ και θα καταστήσει τις προσλήψεις ταχύτερες και ευκολότερες. Θα παρέχει πληροφορίες τόσο στα άτομα που αναζητούν εργασία όσο και στους εργοδότες σχετικά με τις διαδικασίες πρόσληψης και μετανάστευσης, καθώς και σχετικά με την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων στα συμμετέχοντα κράτη μέλη της ΕΕ. Για να διευκολυνθεί η ένταξη, θα συμπεριλάβει επίσης πληροφορίες σχετικά με τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας στα συμμετέχοντα κράτη μέλη και τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των υπηκόων τρίτων χωρών. Το δίκτυο των αντιπροσωπειών της ΕΕ ανά τον κόσμο θα στηρίζει την παροχή πληροφοριών και θα χρησιμεύσει ως δίαυλος για άτομα από τρίτες χώρες που αναζητούν εργασία, τα οποία επιθυμούν να αποκτήσουν πληροφορίες σχετικά με τις νόμιμες μεταναστευτικές οδούς και την πλατφόρμα για τη δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ.

Η δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ θα στοχεύει σε συγκεκριμένα **επαγγέλματα σε όλα τα επίπεδα δεξιοτήτων, με βάση τα συνηθέστερα επαγγέλματα που παρουσιάζουν ελλείψεις** στην Ένωση, και σε επαγγέλματα με άμεση συμβολή στην πράσινη και την ψηφιακή μετάβαση, τα οποία θα επικαιροποιούνται ανάλογα με τις ανάγκες ώστε να ανταποκρίνονται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς εργασίας. Η Επιτροπή έχει εντοπίσει σήμερα 42 επαγγέλματα που παρουσιάζουν ελλείψεις σε ολόκληρη την ΕΕ³⁶, τα οποία παρατίθενται στο παράρτημα του προτεινόμενου κανονισμού για τη δεξαμενή ταλέντων. Για να καταστεί

³⁵ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/IP_23_103

³⁶ Ο κατάλογος βασίζεται σε τρεις κύριες πηγές: i) Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας (ELA), η οποία χρησιμοποιεί δεδομένα των ΔΥΑ σχετικά με τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού σε όλα τα επαγγέλματα· ii) σημαντικές ελλείψεις εργατικού δυναμικού υπό το πρίσμα των μηδενικών καθαρών εκπομπών και της ψηφιοποίησης που προσδιορίστηκαν με βάση την άμεση συμβολή του τομέα στην υλοποίηση των στόχων της ΕΕ για το κλίμα και την ψηφιοποίηση· iii) επαγγέλματα που δεν παρουσίαζαν εκτεταμένες ελλείψεις κατά τα προηγούμενα έτη, αλλά είναι πιθανό να αποκτήσουν μεγαλύτερη σημασία για τη μετάβαση στο μέλλον.

δυνατή η ταχεία ανταπόκριση στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας, η Επιτροπή θα είναι σε θέση να τροποποιήσει τον κατάλογο με κατ' εξουσιοδότηση πράξη. Επιπλέον, τα κράτη μέλη θα είναι σε θέση να κοινοποιούν την προσθήκη ή την κατάργηση συγκεκριμένων επαγγελμάτων που παρουσιάζουν ελλείψεις για τα οποία θα υποβάλλουν νέες θέσεις εργασίας.

Η συμμετοχή στη δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ θα είναι **προαιρετική** για τα κράτη μέλη, τα οποία θα στηρίζουν τη διαχείριση του συστήματος δεξαμενής ταλέντων μέσω των αρμόδιων αρχών τους. Οι εθνικές αρχές των συμμετεχόντων κρατών μελών θα συμμετέχουν ενεργά στην εφαρμογή του εργαλείου, και μόνο οι εργοδότες που είναι εγκατεστημένοι στα εν λόγω κράτη μέλη θα μπορούν να καταχωρίζουν τις κενές θέσεις εργασίας τους στη δικτυακή πύλη και να αναζητούν υποψηφίους μέσω αυτής. Η πρόταση αντικατοπτρίζει πλήρως την αποκλειστική ευθύνη των κρατών μελών για τον καθορισμό των όγκων εισδοχής υπηκόων τρίτων χωρών και θα συμπληρώσει περισσότερο παρά θα αντικαταστήσει τα υφιστάμενα εργαλεία προσέλκυσης ταλέντων σε εθνικό επίπεδο.

Η δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ θα είναι μια νέα πλατφόρμα ΤΠ που θα επικεντρώνεται σε υπηκόους τρίτων χωρών που δεν βρίσκονται ακόμη στην ΕΕ, με τον σχεδιασμό της να βασίζεται στη μακρόχρονη επιτυχημένη πείρα που έχει αποκτήσει η Επιτροπή με την πλατφόρμα **EURES**³⁷. Η δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ θα περιλαμβάνει ενσωματωμένες διασφαλίσεις για την αποφυγή πρακτικών εκμετάλλευσης από τους εργοδότες, υπενθυμίζοντας ότι οι υπήκοοι τρίτων χωρών που προσλαμβάνονται μέσω της δεξαμενής ταλέντων της ΕΕ θα έχουν τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες υποχρεώσεις με τους εγχώριους εργαζομένους από τη στιγμή που εργάζονται. Θα στηρίζει επίσης τη διαλειτουργικότητα με τις εθνικές πλατφόρμες προσλήψεων.

Η δεξαμενή ταλέντων θα συνεισφέρει στην υλοποίηση της εξωτερικής διάστασης του συμφώνου για τη μετανάστευση και το άσυλο, συμβάλλοντας στις εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων και αναπτύσσοντας αποτελεσματικές και συμπληρωματικές οδούς προς την ΕΕ. Η καταχώριση στη δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ θα είναι ανοικτή σε εκτοπισθέντες σε τρίτες χώρες που χρήζουν διεθνούς προστασίας και, ως εκ τούτου, θα στηρίζει τις προσπάθειες για τη δημιουργία συμπληρωματικών οδών για όσους πληρούν τις προϋποθέσεις.

Η δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ, διευκολύνοντας την πρόσβαση σε υφιστάμενες νόμιμες οδούς, θα λειτουργεί επίσης ως αντικίνητρο για την παράτυπη μετανάστευση. Αυτό θα ενισχυθεί από το ότι κανένα πρόσωπο που υπόκειται σε απαγόρευση εισόδου, ιδίως μετά από απόφαση επιστροφής βάσει της οδηγίας για την επιστροφή³⁸, δεν θα είναι επιλέξιμο για καταχώριση στη δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ.

Δράση: κανονισμός για τη δημιουργία δεξαμενής ταλέντων της ΕΕ:

— η Επιτροπή προτείνει **κανονισμό για τη δημιουργία δεξαμενής ταλέντων της ΕΕ**³⁹, με σκοπό τη διευκόλυνση της στρατηγικής διεθνούς πρόσληψης ατόμων από τρίτες χώρες

³⁷ Το [EURES](#) έχει ως στόχο να διευκολύνει την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων εντός της ΕΕ και λειτουργεί ως ευρωπαϊκό δίκτυο συνεργασίας των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης, διαθέτοντας πύλη με δυνατότητα αναζήτησης για τη διευκόλυνση της αντιστοίχισης των ατόμων που αναζητούν εργασία με τους εργοδότες.

³⁸ Οδηγία 2008/115/ΕΚ σχετικά με τους κοινούς κανόνες και διαδικασίες στα κράτη μέλη για την επιστροφή των παρανόμως διαμενόντων υπηκόων τρίτων χωρών.

³⁹ COM(2023) 716 final.

που αναζητούν εργασία σε επαγγέλματα που παρουσιάζουν ελλείψεις και τα οποία παρουσιάζουν ενδιαφέρον για την ΕΕ·

- η Επιτροπή θα συνεργαστεί με τα κράτη μέλη για να διασφαλίσει ότι η δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ σχεδιάζεται εξ αρχής με σκοπό την κατάλληλη κάλυψη των αναγκών της εθνικής αγοράς εργασίας και τη συμπλήρωση των υφιστάμενων εθνικών πρωτοβουλιών, μεταξύ άλλων μέσω της διαλειτουργικότητας με τις υφιστάμενες εθνικές πλατφόρμες προσλήψεων.

4. ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΕΥΚΟΛΟΤΕΡΗΣ ΚΑΙ ΤΑΧΥΤΕΡΗΣ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΚΥΡΩΣΗ ΤΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΑΠΟΚΤΗΘΕΙ ΣΕ ΤΡΙΤΕΣ ΧΩΡΕΣ

Η Επιτροπή προτείνει τη θέσπιση δέσμης μέτρων για την προώθηση **κοινών προσεγγίσεων και της συνεργασίας μεταξύ των κρατών μελών όσον αφορά την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων και την επικύρωση των δεξιοτήτων**, διευκολύνοντας την αναζήτηση πληροφοριών αναφορικά με τους σχετικούς κανόνες και τις διαδικασίες, και βοηθώντας τα κράτη μέλη και τους εργοδότες να έχουν πρόσβαση σε αξιόπιστες πληροφορίες σχετικά με τα πλαίσια επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων που έχουν αποκτηθεί σε τρίτες χώρες. Οι απλούστερες και βελτιωμένες διαδικασίες στον τομέα αυτόν θα βοηθήσουν τους εργοδότες να αντιληφθούν τι σημαίνει στην πράξη η απόκτηση ενός επαγγελματικού προσόντος σε χώρες εκτός της ΕΕ, διασφαλίζοντας ότι οι υπήκοοι τρίτων χωρών είναι σε θέση να εκτελούν τις εργασίες για τις οποίες προσλαμβάνονται και διαθέτουν συγκρίσιμα προσόντα με τα αντίστοιχα προσόντα των ομολόγων τους στην ΕΕ.

Η πραγματικότητα της αγοράς εργασίας απαιτεί επίσης ευρύτερη χρήση μιας προσέγγισης που δίνει προτεραιότητα στις δεξιότητες. Η προσέγγιση αυτή χρησιμοποιείται ήδη από πολλές επιχειρήσεις κατά την πραγματοποίηση προσλήψεων, οι οποίες αναγνωρίζουν την αξία όχι μόνο των τυπικών επαγγελματικών προσόντων αλλά και άλλων αποδεδειγμένων δεξιοτήτων και εμπειριών που απαιτούνται για τον εντοπισμό των κατάλληλων υποψηφίων για κενές θέσεις εργασίας, με έως τώρα επιτυχή αποτελέσματα.

Εργασίες για μια κοινή προσέγγιση της ΕΕ όσον αφορά την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων των υπηκόων τρίτων χωρών

Η Επιτροπή εκδίδει σήμερα σύσταση σχετικά με την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων όλων των νομίμως διαμενόντων υπηκόων τρίτων χωρών⁴⁰, στην οποία καθορίζονται κατευθύνσεις για τη βελτίωση των διαδικασιών και την παροχή βοήθειας στα κράτη μέλη για την ταχύτερη και αποτελεσματικότερη αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων και των δεξιοτήτων που έχουν αποκτηθεί σε τρίτες χώρες. Η σύσταση προκρίνει την αύξηση της ευελιξίας και τη μείωση του διοικητικού φόρτου για τους υπηκόους τρίτων χωρών, ώστε να μπορούν να έχουν ταχύτερη και αποτελεσματικότερη πρόσβαση σε ευκαιρίες απασχόλησης ή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην ΕΕ. Αφορά περιπτώσεις αναγνώρισης της πρόσβασης σε νομοθετικώς κατοχυρωμένα επαγγέλματα, στο πλαίσιο των διαδικασιών νόμιμης μετανάστευσης, καθώς και της περαιτέρω μάθησης. Επισημαίνει ότι επίσημες διαδικασίες αναγνώρισης θα πρέπει να απαιτούνται μόνο όταν χορηγούνται δικαιώματα σε κάτοχο τίτλων προσόντων στα τρία αυτά πλαίσια. Η αναγνώριση των προσόντων δεν θα πρέπει να απαιτείται για τους σκοπούς της πρόσληψης σε μη

⁴⁰ Η σύσταση εφαρμόζεται στους υπηκόους τρίτων χωρών που βρίσκονται στη διαδικασία απόκτησης θεώρησης ή άδειας εργασίας και διαμονής σε κράτος μέλος ή διαμένουν ήδη νόμιμα στην Ένωση.

νομοθετικώς κατοχυρωμένα επαγγέλματα. Στις περιπτώσεις αυτές, τα εργαλεία διαφάνειας και οι πληροφορίες μπορούν να συμβάλουν στην κατανόηση και τη σύγκριση των προσόντων και των δεξιοτήτων.

Όσον αφορά την πρόσβαση σε νομοθετικώς κατοχυρωμένα επαγγέλματα, η σύσταση εμπνέεται από την οδηγία 2005/36/EK, η οποία καθορίζει το σύστημα αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων στην ΕΕ⁴¹. Η σύσταση βασίζεται επίσης στην πείρα που αποκτήθηκε από την εφαρμογή της σύστασης της Επιτροπής, του Απριλίου του 2022, σχετικά με τη διευκόλυνση της αναγνώρισης των προσόντων των ατόμων που προσπαθούν να ξεφύγουν από τον επιθετικό πόλεμο της Ρωσίας κατά της Ουκρανίας⁴². Η αξιολόγηση της συνέχειας που δόθηκε στην εν λόγω σύσταση⁴³ κατέδειξε μια σειρά ελπιδοφόρων πρακτικών που έχουν συμβάλει στην κατάρτιση της νέας σύστασης, μεταξύ άλλων τονίζοντας τα οφέλη της ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ των αρχών των κρατών μελών και των χωρών εταίρων για τη διευκόλυνση της αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων.

Η σύσταση θα αποτελέσει πολύτιμο συμπλήρωμα της δεξαμενής ταλέντων της ΕΕ και αναμένεται να βοηθήσει τα κράτη μέλη να **βελτιώσουν τις διαδικασίες αναγνώρισης στο πλαίσιο των προσπαθειών τους για προσέλκυση ειδικευμένων εργαζομένων από το εξωτερικό**. Ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να χρησιμοποιούν δεδομένα πληροφοριών για τις δεξιότητες με σκοπό τον εντοπισμό «νομοθετικώς κατοχυρωμένων επαγγελματικών προτεραιοτήτων» για τα οποία θα πρέπει να επιταχυνθούν περαιτέρω οι διαδικασίες αναγνώρισης για τους υπηκόους τρίτων χωρών, καθώς και για τους μετακινούμενους πολίτες της ΕΕ. Μόλις τεθεί σε λειτουργία η δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ, τα κράτη μέλη θα μπορούσαν να λάβουν υπόψη τον κατάλογο των επαγγελμαμάτων που παρουσιάζουν ελλείψεις σε ολόκληρη την ΕΕ, ο οποίος αναπτύχθηκε για τη δεξαμενή ταλέντων, κατά τον προσδιορισμό των νομοθετικώς κατοχυρωμένων επαγγελμαμάτων προτεραιότητας.

Οι διαδικασίες πρόσληψης σε ευρύ φάσμα τομέων μπορούν να βελτιωθούν μέσω της καθοδήγησης που παρέχει η σύσταση, αλλά η εφαρμογή της θα διαφέρει ανάλογα με τον τρόπο με τον οποίο ρυθμίζεται νομοθετικά η απασχόληση σε κάθε επάγγελμα. Για παράδειγμα, δεδομένου ότι τα ψηφιακά επαγγέλματα δεν είναι κατά κανόνα νομοθετικώς κατοχυρωμένα, η σύσταση προτείνει μια προσέγγιση που δίνει προτεραιότητα στις δεξιότητες για τις προσλήψεις σε τέτοιου είδους θέσεις. Τα επαγγέλματα αυτά μπορούν επίσης να βασίζονται στην αναθεωρημένη οδηγία για την Μπλε Κάρτα, στο πλαίσιο της οποίας έχει θεσπιστεί η ισοδυναμία όσον αφορά τις δεξιότητες που πιστοποιούνται από επαγγελματική πείρα και συγκρίσιμα προσόντα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε ορισμένες θέσεις εργασίας στον τομέα των ΤΠΕ⁴⁴. Για τα επαγγέλματα αυτά, τα κράτη μέλη δεν θα πρέπει να επιβάλλουν τη διεξαγωγή επίσημης διαδικασίας αναγνώρισης ως προϋπόθεση για την εισδοχή.

⁴¹ Το πλαίσιο που προσφέρει η οδηγία 2005/36/EK θεσπίζει κοινές αρχές, διαδικασίες και κριτήρια για την αναγνώριση, προωθώντας τη διαφάνεια, τη δίκαιη μεταχείριση και τη συνέπεια κατά τη διαδικασία αναγνώρισης. Επίσης, όπως προαναφέρθηκε, καθορίζει ελάχιστα πρότυπα εκπαίδευσης για ορισμένα επαγγέλματα.

⁴² Σύσταση (ΕΕ) 2022/554 της Επιτροπής σχετικά με την αναγνώριση των προσόντων των ατόμων που προσπαθούν να ξεφύγουν από τη ρωσική εισβολή στην Ουκρανία.

⁴³ https://single-market-economy.ec.europa.eu/publications/assessment-commission-recommendation-eu-2022554-5-april-2022-recognition-qualifications-people_el

⁴⁴ Βλ. άρθρο 2 παράγραφος 9 στοιχείο α) και παράρτημα Ι της οδηγίας (ΕΕ) 2021/1883.

Δράση: η σύσταση της Επιτροπής σχετικά με την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων των υπηκόων τρίτων χωρών⁴⁵.

Η σύσταση αυτή θα οδηγήσει σε απλούστερες και ταχύτερες διαδικασίες, διασφαλίζοντας παράλληλα την επαλήθευση των υποβαλλόμενων πληροφοριών και την αξιοπιστία των διαδικασιών. Η τήρηση των επαγγελματικών προτύπων δεν θα πρέπει να οδηγεί σε απαιτήσεις που αποθαρρύνουν τους αιτούντες ή επιβραδύνουν τις διαδικασίες πρόσληψης.

Η Επιτροπή θα στηρίζει την εφαρμογή της σύστασης με τους εξής τρόπους:

- οργανώνοντας ειδικές συνεδριάσεις με τα κράτη μέλη, ιδίως στο πλαίσιο της ομάδας συντονιστών για την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων, καθώς και με άλλα ενδιαφερόμενα μέρη·
- καλώντας τα κράτη μέλη να υποβάλουν εκθέσεις σχετικά με τις εθνικές πρωτοβουλίες, τις μεταρρυθμίσεις και τα στατιστικά στοιχεία όσον αφορά τις αποφάσεις αναγνώρισης που συνδέονται με επαγγελματικά προσόντα που έχουν αποκτηθεί σε τρίτες χώρες·
- παρέχοντας πρόσβαση σε διαδικτυακές πληροφορίες με σκοπό να βοηθήσει τους υπηκόους τρίτων χωρών να κατανοήσουν τις απαιτήσεις για την αναγνώριση των δεξιοτήτων και των προσόντων στην Ένωση·
- μεγιστοποιώντας τις συνέργειες μεταξύ της σύστασης και άλλων δράσεων που προβλέπονται στην ανακοίνωση.

Ενίσχυση της ενημέρωσης σχετικά με τις διαδικασίες αναγνώρισης, καθώς και της συγκρισιμότητας των επαγγελματικών προσόντων

Η εξεύρεση πληροφοριών σχετικά με τα επαγγελματικά προσόντα και τις δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί σε τρίτες χώρες, καθώς και τις ισχύουσες διαδικασίες αναγνώρισης και επικύρωσης στα κράτη μέλη, αποτελεί βασικό στοιχείο τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους υποψηφίους από τρίτες χώρες⁴⁶. Η ευθύνη για τη διεξαγωγή διαδικασιών αναγνώρισης και επικύρωσης επιμερίζεται συχνά μεταξύ των διαφόρων διοικητικών φορέων εντός των κρατών μελών, συμπεριλαμβανομένου του κεντρικού και του περιφερειακού επιπέδου. Επί του παρόντος, οι υπήκοοι τρίτων χωρών και οι μετακινούμενοι εργαζόμενοι της ΕΕ ενδέχεται να δυσκολεύονται να προσδιορίσουν αν το επάγγελμα στο οποίο επιθυμούν να εργαστούν είναι νομοθετικώς κατοχυρωμένο ή όχι σε ένα συγκεκριμένο κράτος μέλος. Η έλλειψη πολύγλωσσων πληροφοριών σχετικά με την αναγνώριση μπορεί επίσης να αποτελέσει εμπόδιο: μέσω των προσπαθειών για την αντιμετώπιση του προβλήματος αυτού

⁴⁵ C(2023) 7700 final.

⁴⁶ Στη μελέτη του 2017 με τίτλο «Making Integration Work: Assessment and Recognition of Foreign Qualifications» (Καθιστώντας δυνατή την αναγνώριση: Αξιολόγηση και αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων που αποκτήθηκαν στο εξωτερικό), ο ΟΟΣΑ τόνισε ότι η διευκόλυνση της πληροφόρησης σχετικά με τις διαδικασίες αναγνώρισης αποτελεί βασικό ζήτημα που πρέπει να αντιμετωπιστεί με σκοπό τη βελτίωση των συστημάτων αναγνώρισης. Σε μια αναλυτική έκθεση του 2013 με τίτλο «Recognition of Qualifications and Competences of Migrants» (Αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων και των ικανοτήτων των μεταναστών), ο Διεθνής Οργανισμός Μετανάστευσης επισήμανε τις ελλείψεις όσον αφορά την πρόσβαση των μεταναστών σε πληροφορίες σε διάφορα κράτη μέλη της ΕΕ. Ο έλεγχος καταλληλότητας για τη νόμιμη μετανάστευση που διενήργησε η Επιτροπή το 2019 συνέστησε επίσης τη βελτίωση της πρόσβασης των υπηκόων τρίτων χωρών σε πληροφορίες σχετικά με τις διαδικασίες αναγνώρισης και τα αποτελέσματά τους [SWD(2019) 1056 final].

όσον αφορά άτομα που έχουν εκτοπιστεί από την Ουκρανία έχει παρασχεθεί στήριξη σε όσους αναζητούν εργασία⁴⁷.

Μολονότι επί του παρόντος δεν υπάρχει κεντρικό σημείο πληροφόρησης σε επίπεδο ΕΕ σχετικά με την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων τρίτων χωρών, τα **δίκτυα ENIC-NARIC**⁴⁸ έχουν αναπτύξει διάφορα εργαλεία που διευκολύνουν την πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με τις διαδικασίες αναγνώρισης και τα συστήματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που μπορούν να αναπτυχθούν περαιτέρω. Τα δίκτυα NARIC μπορούν να εκδίδουν αποφάσεις για ακαδημαϊκή αναγνώριση και δηλώσεις συγκρισιμότητας, με έμφαση στους τίτλους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ορισμένα δίκτυα NARIC λειτουργούν ως ενιαίο σημείο εισόδου για την αξιολόγηση ή την αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων, κάτι το οποίο μπορεί να διευκολύνει την πρόσβαση υπηκόων τρίτων χωρών στις διαδικασίες. Σε δέκα κράτη μέλη⁴⁹, τα δίκτυα NARIC έχουν συμβάλει στη δημιουργία βάσεων δεδομένων που παρέχουν δημόσιες πληροφορίες σχετικά με τις εθνικές αποφάσεις αναγνώρισης, σε ορισμένες περιπτώσεις με χρηματοδότηση από την ΕΕ.

Η Επιτροπή θα ενθαρρύνει και θα στηρίζει τα κράτη μέλη ώστε να αναπτύξουν βάσεις δεδομένων σχετικά με τη συγκρισιμότητα των επαγγελματικών προσόντων τρίτων χωρών και να διασφαλίσουν τη διαλειτουργικότητα των εν λόγω βάσεων δεδομένων, διαθέτοντας χρηματοδότηση από το Erasmus+ το 2024. Για τα σχετικά επαγγελματικά προσόντα, τα οποία θα είναι κατά κύριο λόγο ακαδημαϊκά, οι βάσεις δεδομένων θα πρέπει να είναι σε θέση να καταρτίζουν δήλωση συγκρισιμότητας δωρεάν και, κατά περίπτωση, να υποδεικνύουν διαδικασίες για την αναγνώριση των προσόντων. Για να καταστούν δυνατές οι άμεσες συγκρίσεις με βάση τη χρήση παρόμοιων όρων και ορισμών, η Επιτροπή ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν ότι οι εν λόγω βάσεις δεδομένων βασίζονται στα πρότυπα του ευρωπαϊκού μοντέλου μάθησης⁵⁰. Η Επιτροπή θα συνεργαστεί με το δίκτυο NARIC για να διασφαλίσει μια συντονισμένη προσέγγιση όσον αφορά τις τρίτες χώρες και τα επαγγελματικά προσόντα που πρέπει να καλύπτονται, δίνοντας προτεραιότητα στις χώρες της εταιρικής σχέσης προσέλκυσης ταλέντων. Στις βάσεις δεδομένων θα μπορούσε επίσης να αναφέρεται ποια επιπλέον κατάρτιση (όπως τα μικροδιαπιστευτήρια) μπορεί να απαιτείται για την κάλυψη κενών που προκύπτουν μεταξύ ενός τίτλου σπουδών που έχει αποκτηθεί σε τρίτη χώρα και συγκρίσιμων τίτλων σπουδών που αποκτώνται στα κράτη μέλη. Οι πολύγλωσσες βάσεις δεδομένων διευκολύνουν περαιτέρω την πρόσβαση σε πληροφορίες.

Σε δεύτερη φάση, η Επιτροπή θα διερευνήσει επίσης τη σκοπιμότητα της ανάπτυξης ενός **εργαλείου σε επίπεδο ΕΕ που θα συνδέει τις εθνικές βάσεις δεδομένων για την αναγνώριση**, το οποίο θα είναι ικανό να καταρτίζει δηλώσεις συγκρισιμότητας για συγκεκριμένα επαγγελματικά προσόντα που αποκτώνται σε τρίτες χώρες, οι οποίες θα

⁴⁷ Σύσταση (ΕΕ) 2022/554 της Επιτροπής, της 5ης Απριλίου.

⁴⁸ Το δίκτυο ENIC (Ευρωπαϊκό δίκτυο κέντρων πληροφόρησης) και το δίκτυο NARIC (Εθνικά κέντρα πληροφοριών για την αναγνώριση ακαδημαϊκών τίτλων) συνεργάζονται στενά. Τα δίκτυα ENIC είναι αρχές αναγνώρισης των κρατών που είναι συμβαλλόμενα μέρη της Σύμβασης της Λισαβόνας για την αναγνώριση, στο πλαίσιο των οποίων η γραμματειακή υποστήριξη παρέχεται από το Συμβούλιο της Ευρώπης και την UNESCO, τα δε δίκτυα NARIC είναι αρχές αναγνώρισης των χωρών που συμμετέχουν στο πρόγραμμα Erasmus+. Όλα τα δίκτυα NARIC είναι επίσης δίκτυα ENIC (εκτός από την ελληνική αρχή αναγνώρισης). Τα δύο δίκτυα διαθέτουν κοινό πρόγραμμα εργασίας, χάρτη και συμβούλιο.

⁴⁹ Βουλγαρία, Δανία, Γερμανία, Ιρλανδία, Ιταλία, Κύπρος, Λιθουανία, Κάτω Χώρες, Πολωνία, Σουηδία.

⁵⁰ Το ευρωπαϊκό μοντέλο μάθησης είναι ένα πολύγλωσσο μοντέλο δεδομένων για τη μάθηση, το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την περιγραφή του συνόλου των δεδομένων που σχετίζονται με τη μάθηση, συμπεριλαμβανομένης της τυπικής, της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης. Το μοντέλο υποστηρίζει την ανταλλαγή δεδομένων σχετικά με τις δεξιότητες, τα επαγγελματικά προσόντα, τη διαπίστευση και τις ευκαιρίες μάθησης, καθώς και τη διαλειτουργικότητα και την ανταλλαγή διαπιστευτηρίων.

καλύπτουν όλα τα κράτη μέλη, θα βασίζονται σε ένα εναρμονισμένο υπόδειγμα και θα είναι διαθέσιμες σε ψηφιακή μορφή. Θα μπορούσαν να καλύπτονται τόσο τα επαγγελματικά προσόντα της ΕΕ όσο και των τρίτων χωρών, ώστε να διευκολυνθεί η κινητικότητα εντός της ΕΕ, καθώς και η νόμιμη μετανάστευση. Το εργαλείο θα αξιοποιεί τις υφιστάμενες εθνικές βάσεις δεδομένων και θα είναι διαλειτουργικό με ένα δίκτυο εθνικών βάσεων δεδομένων προσόντων των χωρών εταίρων⁵¹ με τις οποίες συνεργάζεται το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (ETF). Το εργαλείο αυτό θα μπορούσε επίσης να δώσει τη δυνατότητα στους εργοδότες να εντοπίζουν επαγγελματικά προσόντα που έχουν αποκτηθεί σε τρίτες χώρες τα οποία είναι συγκρίσιμα με εθνικά προσόντα που αναζητούν, κάτι που μπορεί να βοηθήσει στη στοχοθέτηση των διαδικασιών πρόσληψης. Επίσης, θα παρέχει στους υποψηφίους μια ένδειξη σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο θα ληφθούν υπόψη τα προσόντα τους στο πλαίσιο διαδικασίας αναγνώρισης.

Τα δίκτυα ENIC-NARIC επικεντρώνονται επί του παρόντος στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Δεδομένης της ανάγκης για τεχνικές δεξιότητες στην αγορά εργασίας της ΕΕ και του γεγονότος ότι επί του παρόντος δεν υπάρχουν δομές συνεργασίας σε επίπεδο ΕΕ για την **αναγνώριση των προσόντων ΕΕΚ**, η επέκταση της εστίασης των δικτύων στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ΕΕΚ) θα μπορούσε να αποφέρει σημαντικά οφέλη. Τα κράτη μέλη θα μπορούσαν να διερευνήσουν αν —με την υποστήριξη της Επιτροπής— ο ρόλος των κέντρων NARIC θα μπορούσε να καλύπτει την ΕΕΚ. Αυτό θα μπορούσε να προετοιμάσει το έδαφος για δηλώσεις συγκρισιμότητας όσον αφορά τα προσόντα ΕΕΚ της ΕΕ και τρίτων χωρών, καθώς και τα ακαδημαϊκά προσόντα.

Ένα άλλο σχετικό εργαλείο που πρέπει να αξιοποιηθεί είναι η **βάση δεδομένων της Επιτροπής για τα νομοθετικώς κατοχυρωμένα επαγγέλματα**⁵². Για κάθε κράτος μέλος, περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με το αν συγκεκριμένα επαγγέλματα είναι νομοθετικώς κατοχυρωμένα σε κάθε κράτος μέλος, καθώς και την αρχή που είναι αρμόδια για την αναγνώριση. Ενώ η βάση δεδομένων απευθύνεται επί του παρόντος σε μετακινούμενους πολίτες της ΕΕ, οι πληροφορίες που περιέχει σχετικά με τα συγκεκριμένα επαγγέλματα που είναι νομοθετικώς κατοχυρωμένα σε κάθε κράτος μέλος είναι επίσης σημαντικές για τους υπηκόους τρίτων χωρών. Η Επιτροπή θα συνεργαστεί με τα κράτη μέλη για να διασφαλίσει ότι η βάση δεδομένων περιλαμβάνει ακριβείς πληροφορίες σχετικά με τις αρχές που είναι αρμόδιες για την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων των υπηκόων τρίτων χωρών, επιπλέον εκείνων που κατέχουν οι πολίτες της ΕΕ.

Η πλατφόρμα για τη δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ θα προωθήσει την προβολή των πληροφοριακών πόρων που σχετίζονται με τις διαδικασίες αναγνώρισης και επικύρωσης στα συμμετέχοντα κράτη μέλη, ώστε να διασφαλιστεί ότι οι υποψήφιοι υποβάλλουν αίτηση διαθέτοντας εκ των προτέρων τη βέλτιστη δυνατή γνώση σχετικά με τις προοπτικές αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων τους και επικύρωσης των δεξιοτήτων τους.

Δράση: βελτίωση της διαφάνειας των διαδικασιών αναγνώρισης και της πρόσβασης σε αυτές

Η Επιτροπή:

— θα ενθαρρύνει και θα στηρίζει περισσότερα κράτη μέλη να αναπτύξουν σημασιολογικά διαλειτουργικές βάσεις δεδομένων για τις διαδικασίες και τις αποφάσεις αναγνώρισης, οι οποίες θα έχουν τη δυνατότητα να καταρτίζουν δηλώσεις συγκρισιμότητας·

⁵¹ Επί του παρόντος βρίσκεται στο στάδιο ελέγχου ορθότητας της ιδέας.

⁵² <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/home>

- θα διερευνήσει τη σκοπιμότητα δημιουργίας περαιτέρω διαδικτυακών κόμβων πόρων με πληροφορίες σχετικά με τις δεξιότητες και τα επαγγελματικά προσόντα, με βάση τον κόμβο πόρων που επικεντρώνεται στην Ουκρανία (βλ. κατωτέρω)·
- θα αξιολογήσει τη σκοπιμότητα ανάπτυξης ενός εργαλείου σε επίπεδο ΕΕ, το οποίο θα έχει τη δυνατότητα να καταρτίζει δηλώσεις συγκρισιμότητας με βάση ένα εναρμονισμένο υπόδειγμα για συγκεκριμένα προσόντα που έχουν αποκτηθεί σε τρίτες χώρες και καλύπτουν όλα τα κράτη μέλη·
- θα συνεχίσει να στηρίζει τα δίκτυα ENIC-NARIC και να ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να εξετάσουν το ενδεχόμενο επέκτασης των αρμοδιοτήτων του δικτύου NARIC ώστε να καλυφθούν τα προσόντα ΕΕΚ·
- θα συμπεριλάβει πληροφορίες στη βάση δεδομένων για τα νομοθετικώς κατοχυρωμένα επαγγέλματα σχετικά με τις αρχές των κρατών μελών που είναι αρμόδιες για την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων που κατέχουν υπήκοοι τρίτων χωρών, τα οποία παρέχουν πρόσβαση σε νομοθετικώς κατοχυρωμένα επαγγέλματα.

Οικοδόμηση εμπιστοσύνης όσον αφορά τα επαγγελματικά προσόντα και τις δεξιότητες που αποκτώνται σε τρίτες χώρες

Η αβεβαιότητα όσον αφορά την αξία των δεξιοτήτων, της εργασιακής πείρας και των επαγγελματικών προσόντων που έχουν αποκτηθεί σε τρίτες χώρες, καθώς και αναφορικά με τη λειτουργία των συστημάτων κατάρτισης και εκπαίδευσης τρίτων χωρών αποτελεί ένα από τα βασικά εμπόδια που αντιμετωπίζουν τόσο οι φορείς αναγνώρισης των κρατών μελών όσο και οι εργοδότες κατά την αξιολόγηση των επαγγελματικών προσόντων και των δεξιοτήτων των υπηκόων τρίτων χωρών⁵³. Ως εκ τούτου, η κάλυψη αυτού του κενού γνώσεων πρέπει να αποτελέσει έναν από τους κύριους στόχους του έργου της Επιτροπής για την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων και την επικύρωση των δεξιοτήτων.

Στον απόηχο του επιθετικού πολέμου της Ρωσίας κατά της Ουκρανίας, η ΕΕ χρησιμοποίησε διάφορα εργαλεία για να στηρίξει την αξιολόγηση των δεξιοτήτων και των επαγγελματικών προσόντων των ατόμων που εκτοπίστηκαν από την Ουκρανία. Η Επιτροπή προέβη σε σύγκριση του ευρωπαϊκού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων με το ουκρανικό εθνικό πλαίσιο⁵⁴ και παρείχε κατευθυντήριες γραμμές για την ταχεία αναγνώριση των ουκρανικών ακαδημαϊκών προσόντων⁵⁵. Επίσης, μετέφρασε διάφορα βασικά εργαλεία στα ουκρανικά. Παράλληλα, το ETF δημιούργησε έναν κόμβο πόρων⁵⁶ για υλικό σχετικά με τα επαγγελματικά προσόντα, τις δεξιότητες και τις σπουδές από την Ουκρανία —ο εν λόγω κόμβος δέχθηκε περίπου 21 000 επισκέψεις μεταξύ Μαρτίου 2022 και Ιανουαρίου 2023. Τα εργαλεία αυτά βοήθησαν τους επαγγελματίες στον τομέα της αναγνώρισης και τους εργοδότες στην ΕΕ να κατανοήσουν καλύτερα το προφίλ δεξιοτήτων και τα επαγγελματικά προσόντα των ατόμων που εκτοπίστηκαν από την Ουκρανία.

⁵³ 2019 legal migration fitness check (Έλεγχος καταλληλότητας για τη νόμιμη μετανάστευση για το 2019) [SWD(2019) 1056 final].

⁵⁴ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Comparison report of the European Qualifications Framework and the Ukrainian National Qualifications Framework (Συγκριτική έκθεση του ευρωπαϊκού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων και του εθνικού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων της Ουκρανίας), Ιανουάριος 2023.

⁵⁵ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Guidelines on Fasttrack Recognition of Ukraine Academic Qualifications (Κατευθυντήριες γραμμές για την ταχεία αναγνώριση των ουκρανικών ακαδημαϊκών προσόντων), Μάιος 2022.

⁵⁶ <https://www.etf.europa.eu/en/education-and-work-information-ukrainians-and-eu-countries>

Αυτή η πολύτιμη πείρα μπορεί να αξιοποιηθεί για την υιοθέτηση μιας πιο **στρατηγικής προσέγγισης για την ανάπτυξη κατευθυντήριων γραμμών με σκοπό τη στήριξη της αξιολόγησης των διαπιστευτηρίων και της αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων** που έχουν αποκτηθεί σε χώρες εκτός της ΕΕ. Το ETF διαθέτει σημαντική πείρα στην παροχή βοήθειας σε τρίτες χώρες για την ανάπτυξη εθνικών πλαισίων επαγγελματικών προσόντων τα οποία είναι παρόμοια με τα ευρωπαϊκά πλαίσια επαγγελματικών προσόντων, ιδίως στην ευρωπαϊκή γειτονία και την περιοχή της διεύρυνσης. Επιπλέον, παρέχει επί του παρόντος συστημική βοήθεια σε 11 αφρικανικές χώρες για την ανάπτυξη των πλαισίων επαγγελματικών προσόντων τους, στο πλαίσιο έργου που υλοποιείται με την Αφρικανική Ένωση⁵⁷. Τα δίκτυα ENIC-NARIC παρέχουν επίσης ένα πολύτιμο πλαίσιο για τη συνεργασία μεταξύ των φορέων αναγνώρισης των κρατών μελών όσον αφορά την ανάλυση των πιο συχών προσόντων που έχουν αποκτηθεί σε τρίτες χώρες.

Δράση: χρήση των εργαλείων της ΕΕ με στόχο την κατανόηση της αξίας των επαγγελματικών προσόντων και των δεξιοτήτων που έχουν αποκτηθεί σε τρίτες χώρες και έχουν σημασία για την αντιμετώπιση των ελλείψεων στην αγορά εργασίας της ΕΕ.

Ανάλογα με τις ανάγκες που θα προσδιοριστούν, η Επιτροπή:

- θα συνεργαστεί με το ETF, τα δίκτυα ENIC-NARIC, το ευρωπαϊκό μητρώο οργανισμών διασφάλισης της ποιότητας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, τα κράτη μέλη και τρίτες χώρες για την παροχή καθοδήγησης σχετικά με επιλεγμένα πλαίσια επαγγελματικών προσόντων τρίτων χωρών και την αξία συγκεκριμένων επαγγελματικών προσόντων, συγκρίνοντας το ευρωπαϊκό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων με τα εθνικά (και περιφερειακά) πλαίσια επαγγελματικών προσόντων και διενεργώντας στοχευμένες αξιολογήσεις της πρακτικής τρίτων χωρών όσον αφορά την πιστοποίηση και τη διασφάλιση της ποιότητας·
- θα μεταφράσει το περιεχόμενο εργαλείων που διευκολύνουν την αξιολόγηση δεξιοτήτων υπηκόων τρίτων χωρών σε γλώσσες επιλεγμένων τρίτων χωρών.

Ένα μακροπρόθεσμο όραμα για τη βελτίωση της αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων και της επικύρωσης δεξιοτήτων

Η επιτυχία όσον αφορά τη μεγιστοποίηση των δυνατοτήτων της ΕΕ να προσελκύει ταλέντα από το εξωτερικό δεν μπορεί να διαχωριστεί από τις προσπάθειες βελτίωσης της στρατηγικής μας για την **αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων και των δεξιοτήτων** σε εσωτερικό επίπεδο. Ο τρέχων ρυθμός των τεχνικών και κοινωνικών αλλαγών συνεπάγεται ότι η ΕΕ πρέπει να εξετάσει τον τρόπο με τον οποίο θα πρέπει να εξελιχθεί η συνολική προσέγγισή της όσον αφορά την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων και την επικύρωση των δεξιοτήτων, ώστε να μεγιστοποιηθεί το δυναμικό της ενιαίας αγοράς. Η ΕΕ θα πρέπει να προχωρήσει περαιτέρω όσον αφορά την προώθηση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού και τη μείωση των φραγμών στην ενιαία αγορά, ενισχύοντας την κινητικότητα των εκπαιδευομένων. Τα συστήματα και οι πρακτικές για την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων και την επικύρωση των δεξιοτήτων πρέπει να μπορούν να ανταποκρίνονται στις μεταβολές της ζήτησης δεξιοτήτων.

Αυτό δίνει την ευκαιρία να υιοθετηθεί η ίδια προσέγγιση για την ενίσχυση της συνεργασίας με τρίτες χώρες και για να καταστεί η ΕΕ ένας ελκυστικότερος τόπος για εργασία. Η στοχευμένη χρήση των πληροφοριών για τις δεξιότητες με σκοπό τον σχεδιασμό και την ενίσχυση της ικανότητας των υπηρεσιών αναγνώρισης, η διευκόλυνση της ανταλλαγής διαλειτουργικών και αξιόπιστων πληροφοριών σχετικά με τα επαγγελματικά προσόντα και

⁵⁷ <https://acqf.africa/>

τις δεξιότητες, και η διασφάλιση ότι οι πληροφορίες που έχουν στη διάθεσή τους τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι είναι προσβάσιμες και κατάλληλες για τον επιδιωκόμενο σκοπό, θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν με στόχο τη διευκόλυνση των προσλήψεων από χώρες εκτός της ΕΕ.

Η εποχή των έντυπων διπλωμάτων πλησιάζει στο τέλος της. Η ΕΕ έχει αρχίσει να **μεταβαίνει προς τη συστημική χρήση ψηφιακών τίτλων προσόντων και διαπιστευτηρίων**⁵⁸. Στο μέλλον, κάθε εκπαιδευόμενος αναμένεται να λαμβάνει τα επαγγελματικά προσόντα, τα διαπιστευτήρια και τους τίτλους του σε ασφαλή ψηφιακή μορφή, με πολύγλωσσες πληροφορίες και δυνατότητα άμεσης επαλήθευσης. Αυτό θα διευκολύνει την αντιστοίχιση των ειδικευμένων εργαζομένων με τις θέσεις εργασίας, καθώς και τις διαδικασίες πρόσληψης και αναγνώρισης.

Δράση: η Επιτροπή θα διερευνήσει τη δυνατότητα **ευρύτερης μεταρρύθμισης του συστήματος της ΕΕ για την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων και την επικύρωση των δεξιοτήτων**, ώστε να διασφαλιστεί ότι το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο, τα εργαλεία και τα συστήματα, όπως αυτά που καλύπτονται από την οδηγία 2005/36/EK, είναι ανθεκτικά στις μελλοντικές εξελίξεις, φιλόδοξα και συμβάλλουν στην εύρυθμη λειτουργία της ενιαίας αγοράς. Θα περιλαμβάνεται προβληματισμός σχετικά με τρόπους περαιτέρω βελτίωσης της αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων που έχουν αποκτηθεί σε τρίτες χώρες και τον βαθμό στον οποίο ενδέχεται να είναι αναγκαία η εναρμόνιση, με βάση την πείρα που αποκτήθηκε από την εφαρμογή της τρέχουσας σύστασης της Επιτροπής.

5. ΣΥΜΠΡΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΑΛΕΝΤΩΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Η **συνεργασία για τη μετανάστευση εργατικού δυναμικού μπορεί να αποφέρει σημαντικά οφέλη στις χώρες προέλευσης**, καθώς και στις χώρες υποδοχής. Η κινητικότητα ταλέντων μπορεί να προωθήσει την κυκλοφορία δεξιοτήτων και τη μεταφορά γνώσης μεταξύ της ΕΕ και των χωρών εταίρων. Η ροή εμβασμάτων από την ΕΕ προς χώρες χαμηλού και μεσαίου εισοδήματος εκτιμάται σε περίπου 65 δις. EUR, και τα κονδύλια αυτά μπορούν να παράσχουν ζωτικής σημασίας στήριξη στα πλέον ευάλωτα άτομα σε αναπτυσσόμενες χώρες⁵⁹. Η Επιτροπή δεσμεύεται να μειώσει το κόστος συναλλαγής και να διευκολύνει τις μεταφορές εμβασμάτων. Στους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ) των Ηνωμένων Εθνών αναγνωρίζεται ότι η μετανάστευση συμβάλλει στη δημιουργία μεγέθυνσης και ανάπτυξης χωρίς αποκλεισμούς, και ζητούνται πολιτικές για τη «διευκόλυνση της ασφαλούς, νόμιμης και υπεύθυνης μετανάστευσης και κινητικότητας των ανθρώπων»⁶⁰.

Η συνεργασία για τις νόμιμες οδούς αποτελεί προτεραιότητα του συμφώνου για τη μετανάστευση και το άσυλο. Μετά την έγκριση του συμφώνου, βασικό επίκεντρο των προσπαθειών της Επιτροπής στον τομέα αυτόν ήταν η δρομολόγηση εταιρικών σχέσεων

⁵⁸ Η Επιτροπή εγκαινίασε, τον Οκτώβριο του 2021, τα ευρωπαϊκά ψηφιακά διαπιστευτήρια για τη μάθηση, ένα σύνολο προτύπων και λογισμικού για τη δημιουργία, την ηλεκτρονική υπογραφή, την έκδοση, την αποθήκευση, την ανταλλαγή, την προβολή και την επαλήθευση διαπιστευτηρίων μεγάλου αριθμού δεδομένων σχετικά με τη μάθηση.

⁵⁹ [International Remittance Day: EU committed to reducing transaction costs to make the most of key source of income for migrants and their families \(europa.eu\)](https://europa.eu/european-council/en/international-remittance-day-eu-committed-reducing-transaction-costs-make-most-key-source-income-migrants-their-families) [Διεθνής ημέρα εμβασμάτων: η ΕΕ δεσμεύτηκε να μειώσει το κόστος των συναλλαγών με σκοπό τη βέλτιστη αξιοποίηση της βασικής πηγής εισοδήματος για τους μετανάστες και τις οικογένειές τους]: πρόταση κανονισμού σχετικά με τις υπηρεσίες πληρωμών στην εσωτερική αγορά και την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1093/2010 [COM(2023) 367 final].

⁶⁰ Επimέρους στόχος 10.7 του στόχου 10 για τη μείωση των ανισοτήτων στο εσωτερικό των χωρών και μεταξύ τους.

προσέλκυσης ταλέντων. Οι εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων προσφέρουν ένα πλαίσιο συνεργασίας μεταξύ της ΕΕ και των βασικών τρίτων χωρών για την τόνωση της αμοιβαία επωφελούς διεθνούς κινητικότητας (βλ. κατωτέρω). Η Επιτροπή εργάζεται επίσης για την προώθηση καινοτόμων συμπληρωματικών οδών που συνδέονται με την απασχόληση για τα άτομα που χρήζουν διεθνούς προστασίας, ως αξιόπιστη εναλλακτική στην παράτυπη μετανάστευση⁶¹. Η εν λόγω συνεργασία όσον αφορά τις νόμιμες οδούς συνδέεται με ευρύτερες εταιρικές σχέσεις που αφορούν το σύνολο των πτυχών της μετανάστευσης.

Η εξασφάλιση αποτελεσματικής διεθνούς συνεργασίας για τη μετανάστευση εργατικού δυναμικού απαιτεί συντονισμένη δέσμευση, με στόχο την ανάπτυξη δεξιοτήτων, την αποφυγή της διαρροής εγκεφάλων και την προώθηση εταιρικών σχέσεων μεταξύ πολυάριθμων ενδιαφερόμενων μερών, συμπεριλαμβανομένων των αρμόδιων αρχών στις χώρες προορισμού και προέλευσης, του ιδιωτικού τομέα και των ιδρυμάτων κατάρτισης. Ο διάλογος είναι απαραίτητος για τον καθορισμό κοινών μακροπρόθεσμων θεματολογίων που θα συμβάλουν στην επίτευξη αυτού του στόχου, ενώ η στήριξη για την ανάπτυξη ικανοτήτων μπορεί να συμβάλει σημαντικά στη μετουσίωση των κοινών προτεραιοτήτων σε δράση.

Η ΕΕ είναι αποφασισμένη να ανταποκριθεί στις θεμιτές ανησυχίες τρίτων χωρών όσον αφορά τη διαρροή εγκεφάλων, την ελάττωση του ειδικευμένου εργατικού δυναμικού στις αγορές εργασίας και τον περιορισμό της ανάπτυξης. Η οδηγία για την Μπλε Κάρτα περιλαμβάνει υποχρεώσεις υποβολής εκθέσεων για την παρακολούθηση του αντικτύπου της στη διαρροή εγκεφάλων και ενθαρρύνει τη στήριξη της κυκλικής μετανάστευσης υπηκόων τρίτων χωρών υψηλής ειδίκευσης. Τα μέτρα που καθορίζονται στην παρούσα ανακοίνωση θα στηρίζουν αυτήν την προσέγγιση με την αντιμετώπιση της σπατάλης εγκεφάλων προς το συμφέρον και των χωρών καταγωγής των εργαζομένων. Η διασφάλιση ότι οι υπήκοοι τρίτων χωρών προσλαμβάνονται σε θέσεις εργασίας που αντιστοιχούν στις δεξιότητες και στα επαγγελματικά προσόντα τους στην αγορά εργασίας αυξάνει τις δυνατότητες μεταφοράς δεξιοτήτων μεταξύ της ΕΕ και των χωρών εταίρων, καθώς και εμβασμάτων.

Πρέπει να συνεχιστούν οι εργασίες για την αντιμετώπιση των ανησυχιών σχετικά με τη διαρροή εγκεφάλων. Ένας τρόπος να μειωθεί ο κίνδυνος είναι να **επικεντρωθεί η συνεργασία με τρίτες χώρες σε τομείς στους οποίους τα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας είναι συμπληρωματικά** όσον αφορά την έλλειψη προσφοράς και την υπερπροσφορά εργαζομένων. Η ΕΕ και τα κράτη μέλη μπορούν επίσης να εστιάσουν τη συνεργασία σε τομείς στους οποίους υπάρχει κοινή ανάγκη για εργαζομένους και να συμπληρώσουν τη συνεργασία για τη μετανάστευση με **προγράμματα ανάπτυξης δεξιοτήτων** που μπορούν να ωφελήσουν και τις δύο αγορές εργασίας, μετατρέποντας τον κίνδυνο διαρροής εγκεφάλων σε προσέλκυση εγκεφάλων.

Με βάση τα υφιστάμενα εθνικά συστήματα στις χώρες καταγωγής, η ΕΕ συμμετέχει ήδη σε συνεργασία για τις δεξιότητες με επιλεγμένους εταίρους στο πλαίσιο του θεματολογίου της Global Gateway και σε ολόκληρη τη γειτονία της ΕΕ για την ενίσχυση της ικανότητας των χωρών εταίρων να συνεργάζονται με την ΕΕ σε στρατηγικές προτεραιότητες σε τομείς όπως η πράσινη και η ψηφιακή μετάβαση. Η ΕΕ στηρίζει επίσης την αριστεία στην εκπαίδευση, για παράδειγμα μέσω της Περιφερειακής Πρωτοβουλίας Εκπαιδευτικών για την Αφρική (RTIA)⁶².

⁶¹ Σύσταση (ΕΕ) 2020/1364 της Επιτροπής σχετικά με τις νόμιμες οδούς προς την προστασία στην ΕΕ: προώθηση της επανεγκατάστασης, της εισδοχής για ανθρωπιστικούς λόγους και άλλων συμπληρωματικών οδών.

⁶² https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/ip_23_288

Επίσης, όπου είναι δυνατόν, **τα προγράμματα ανάπτυξης δεξιοτήτων που συνδέονται με προγράμματα κινητικότητας θα πρέπει να βασίζονται στα πρότυπα κατάρτισης που εφαρμόζονται στα κράτη μέλη** σε στοχευμένους τομείς. Όπου είναι αναγκαίο, θα μπορούσε να παρέχεται κατάρτιση για την κάλυψη ήσσονος σημασίας ελλείψεων δεξιοτήτων μετά την άφιξη στην ΕΕ. Επιπλέον, η συνεργασία πρέπει να καλύπτει τη συγκρισιμότητα των πλαισίων επαγγελματικών προσόντων και την αξιολόγηση διαπιστευτηρίων.

Εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων

Οι εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων αποσκοπούν στην παροχή πλαισίων για αυξημένη συνεργασία μεταξύ της ΕΕ, των κρατών μελών και επιλεγμένων χωρών εταίρων σχετικά με την κινητικότητα των ταλέντων και την ανάπτυξη δεξιοτήτων. Στο πλαίσιο της προσέγγισης «Ομάδα Ευρώπη», οι εν λόγω εταιρικές σχέσεις μπορούν να προσφέρουν οφέλη και στις δύο πλευρές σύμφωνα με **αμοιβαία επωφελείς και ειδικά προσαρμοσμένες προτεραιότητες**⁶³. Είναι σημαντικό να ενισχυθούν ουσιαστικά οι εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων, οι οποίες πρέπει να συνδυαστούν με μια ολοκληρωμένη συνεργασία για τη διαχείριση της μετανάστευσης, συμπεριλαμβανομένης ιδίως της αποτελεσματικής συνεργασίας στον τομέα της επανεισδοχής.

Η ΕΕ εγκαινίασε πρόσφατα εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων με το Μαρόκο, την Τυνησία, την Αίγυπτο, το Πακιστάν και το Μπανγκλαντές. Οι συζητήσεις στρογγυλής τραπέζης που πραγματοποιήθηκαν με καθεμία από αυτές τις χώρες⁶⁴ με τη συμμετοχή των ενδιαφερόμενων κρατών μελών έχουν καταστήσει δυνατό τον εντοπισμό τομέων και επαγγελματών αμοιβαίου ενδιαφέροντος. Οι εταίροι έδειξαν **έντονο ενδιαφέρον για συνεργασία στους τομείς της ανάπτυξης δεξιοτήτων και της αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων**. Η ανάγκη για συλλογή δεδομένων με σκοπό τη σύγκριση των προτύπων επάρκειας όσον αφορά τα επαγγέλματα προτεραιότητας θεωρήθηκε σημαντικό πρώτο βήμα για τον σχεδιασμό μέτρων σε τομείς όπως η ανάπτυξη δεξιοτήτων, η αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων και η κατάρτιση πριν από την αναχώρηση. Από τις συζητήσεις αναδείχθηκαν επίσης δυνατότητες συνεργασίας όσον αφορά τις προσλήψεις, την παροχή πληροφοριών για θέματα σχετικά με την κινητικότητα και τη βιώσιμη επανένταξη στο πλαίσιο της κυκλικής μετανάστευσης. Οι εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων μπορούν επίσης να στηρίζουν εργασίες για τον προκαταρκτικό έλεγχο υποψηφίων από τρίτες χώρες για πρόσληψη, για την υποστήριξη των δοκιμασιών για στοχευμένα επαγγέλματα, καθώς και για την κατάρτιση πριν από την αναχώρηση, όπως μαθήματα εκμάθησης γλωσσών.

Οι υποψήφιοι οι οποίοι έχουν συμμετάσχει σε δραστηριότητες που συνδέονται με εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων είναι πιθανό να παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τους εργοδότες της ΕΕ. Ως εκ τούτου, οι εν λόγω υπήκοοι τρίτων χωρών θα επισημαίνονται στη δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ ως κάτοχοι **«κάρτας εταιρικής σχέσης προσέλκυσης ταλέντων»**, η οποία θα είναι ορατή στους μελλοντικούς εργοδότες και θα παρέχει πληροφορίες σχετικά με τις δεξιότητες που έχουν αναπτυχθεί ή επικυρωθεί στο πλαίσιο της εταιρικής σχέσης προσέλκυσης ταλέντων. Η κάρτα θα περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με την εκπαίδευση και την κατάρτιση των ατόμων που αναζητούν εργασία, καθώς και τις δεξιότητες και τα επαγγελματικά προσόντα που έχουν επικυρωθεί στο πλαίσιο της εταιρικής σχέσης προσέλκυσης ταλέντων.

⁶³ COM(2022) 657 final.

⁶⁴ Την 1η Μαρτίου 2023 πραγματοποιήθηκαν συζητήσεις στρογγυλής τραπέζης με το Μπανγκλαντές, στις 15 Μαρτίου με το Πακιστάν, στις 26 Απριλίου με το Μαρόκο, στις 7 Ιουνίου με την Αίγυπτο και στις 22 Ιουνίου με την Τυνησία.

Από το 2016 έχει δρομολογηθεί τομεακή συνεργασία για τις δεξιότητες στο πλαίσιο των «**συμμαχιών των Σχεδίων Στρατηγικής**» του Erasmus+ σε διάφορους τομείς που σχετίζονται με την πράσινη και την ψηφιακή μετάβαση⁶⁵. Ορισμένοι έχουν υποστηρίξει την ανάπτυξη προγραμμάτων κατάρτισης υπό την καθοδήγηση του κλάδου. Οι εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων θα μπορούσαν να παράσχουν ένα πολύτιμο πλαίσιο για την προσαρμογή των εν λόγω προγραμμάτων στο πλαίσιο τρίτης χώρας.

Ο ρόλος του **ευρωπαϊκού ιδιωτικού τομέα** είναι θεμελιώδους σημασίας για τις δραστηριότητες της εταιρικής σχέσης προσέλκυσης ταλέντων τόσο για την κατάρτιση όσο και για τις προσλήψεις. Οι επενδύσεις του δημόσιου τομέα μπορούν να συμπληρώσουν αλλά όχι να αντικαταστήσουν τις απαραίτητες συνεισφορές από τον ιδιωτικό τομέα που αποκομίζει οφέλη από ειδικευμένους εργαζομένους, ώστε να διασφαλιστεί η μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα των εν λόγω δραστηριοτήτων. Ο ιδιωτικός τομέας, συμπεριλαμβανομένων των επαγγελματικών ενώσεων, συμμετέχει ήδη σε δράσεις που χρηματοδοτούνται στο πλαίσιο των εταιρικών σχέσεων προσέλκυσης ταλέντων, ιδίως στον σχεδιασμό προγραμμάτων κατάρτισης σε τρίτες χώρες.

Η Επιτροπή θα διασφαλίσει ότι τα μέτρα που προβλέπονται στην παρούσα δέσμη μέτρων για την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων και την επικύρωση των δεξιοτήτων των υπηκόων τρίτων χωρών συμπληρώνουν και στηρίζουν τις εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων.

Δράση: συνεργασία με τρίτες χώρες στο πλαίσιο εταιρικών σχέσεων προσέλκυσης ταλέντων. Ανάλογα με τις ανάγκες που καθορίζονται από κοινού με τις χώρες εταίρους και τα συμμετέχοντα κράτη μέλη, η Επιτροπή:

- θα εξετάσει τις χώρες που συμμετέχουν στην εταιρική σχέση προσέλκυσης ταλέντων για στοχευμένη ανάλυση των πλαισίων επαγγελματικών προσόντων τους·
- θα ενθαρρύνει την ανάπτυξη ικανοτήτων των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στις χώρες της εταιρικής σχέσης προσέλκυσης ταλέντων με βάση τις προγραμματισμένες δράσεις στο πλαίσιο του προγράμματος NDICI-Global Europe, καθώς και τη διεθνή διάσταση του Erasmus+·
- σε συνεργασία με τα κράτη μέλη, θα βελτιώσει τις πληροφορίες σχετικά με τις διαδικασίες αναγνώρισης για υπηκόους τρίτων χωρών που απευθύνονται σε χώρες της εταιρικής σχέσης προσέλκυσης ταλέντων·
- θα αναπτύξει συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών και των χωρών εταίρων που συμμετέχουν σε εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων σχετικά με την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων.

6. ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΗ ΤΗΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΟΥ ΣΥΜΜΕΤΕΧΕΙ ΣΤΗ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ — «Η ΕΥΡΩΠΗ ΣΕ ΚΙΝΗΣΗ»

Στο πλαίσιο της παρούσας δέσμης μέτρων για την κινητικότητα ταλέντων, η Επιτροπή προτείνει την έκδοση **σύστασης του Συμβουλίου για ένα ανανεωμένο πλαίσιο**

⁶⁵ Οι συμμαχίες αυτές φέρνουν σε επαφή βασικούς ενδιαφερόμενους φορείς από διάφορα βιομηχανικά οικοσυστήματα, συμπεριλαμβανομένων επιχειρήσεων, συνδικαλιστικών οργανώσεων, ιδρυμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και δημόσιων αρχών. Το σχέδιο στρατηγικής για την τομεακή συνεργασία σχετικά με τις δεξιότητες αναγνωρίζεται στο ευρωπαϊκό θεματολόγιο δεξιοτήτων ως βασική πρωτοβουλία για την παροχή λύσεων ανάπτυξης δεξιοτήτων.

μαθησιακής κινητικότητας. Ο στόχος της εν λόγω πρότασης για διευκόλυνση της μαθησιακής κινητικότητας εντός της ΕΕ θα ωφελήσει πρωτίστως τους πολίτες της ΕΕ. Ωστόσο, δίνει επίσης την ευκαιρία να ενθαρρυνθεί η στενή συνεργασία για τη μαθησιακή κινητικότητα με τρίτες χώρες στο πλαίσιο της **προσέγγισης «Ομάδα Ευρώπη»**, αξιοποιώντας τη συνολική ελκυστικότητα της ΕΕ ως προορισμού για την ανάπτυξη δεξιοτήτων. Αυτό μπορεί να βασιστεί σε δράσεις στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus+, ιδίως στην πρωτοβουλία «Σπουδές στην Ευρώπη» και στις δράσεις του προγράμματος Erasmus Mundus —που αποσκοπούν ειδικά στην προσέλκυση ταλαντούχων φοιτητών από τρίτες χώρες στην ΕΕ. Η πρόταση ζητεί επίσης την ανάληψη δράσης για την αντιμετώπιση των επαναλαμβανόμενων προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι υπήκοοι τρίτων χωρών, ιδίως των διαδικασιών για την έκδοση θεωρήσεων ή αδειών διαμονής για όσους επιλέγουν την Ευρώπη ως προορισμό για μάθηση.

Οι φοιτητές της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που έχουν επωφεληθεί από τη μαθησιακή κινητικότητα μέσω του Erasmus+ είναι πιθανότερο να εργαστούν στο εξωτερικό ή σε θέσεις εργασίας με διεθνή διάσταση⁶⁶. Όταν τα άτομα αποκτούν θετικές εμπειρίες κατά τη διάρκεια της προσωρινής περιόδου μαθησιακής κινητικότητας εντός της ΕΕ, είναι περισσότερο πρόθυμα να επιστρέψουν σε μεταγενέστερη φάση για να αναλάβουν θέση εργασίας.

Η πρόταση ενθαρρύνει **τα κράτη μέλη να άρουν τα εναπομένοντα εμπόδια στη μαθησιακή κινητικότητα στο εξωτερικό**, ενσωματώνοντας την ευκαιρία για περιόδους κινητικότητας σε όλα τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η συνεργασία των κρατών μελών με ιδρύματα σε χώρες εταίρους είναι επίσης καίριας σημασίας, μεταξύ άλλων με την πλήρη αξιοποίηση του κώδικα θεωρήσεων της ΕΕ⁶⁷ και της οδηγίας για τους σπουδαστές και τους ερευνητές⁶⁸.

Δράση: η Επιτροπή προτείνει την έκδοση **σύστασης του Συμβουλίου σχετικά με ένα πλαίσιο μαθησιακής κινητικότητας**⁶⁹.

Στο πλαίσιο της εν λόγω πρότασης, τα κράτη μέλη καλούνται να συνεργαστούν στενά στο πλαίσιο της προσέγγισης «Ομάδα Ευρώπη» για την περαιτέρω προώθηση της Ευρώπης ως προορισμού μάθησης για ταλέντα από τρίτες χώρες. Επιπλέον, η επικύρωση από τα κράτη μέλη της παγκόσμιας σύμβασης της UNESCO σχετικά με την αναγνώριση των τίτλων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης θα μπορούσε να αποτελέσει σημαντική συμβολή.

Η Επιτροπή θα υποστηρίξει την εφαρμογή της σύστασης μέσω:

— της χαρτογράφησης της χρήσης των σχετικών χρηματοδοτικών ροών της ΕΕ (π.χ. Erasmus+, Ευρωπαϊκό Σώμα Αλληλεγγύης) και άλλων μορφών χρηματοδότησης σε εθνικό ή διεθνές επίπεδο για την ευαισθητοποίηση σχετικά με τις ορθές πρακτικές και την προώθηση συνεργειών μεταξύ των δράσεων μαθησιακής κινητικότητας. Οι συμμαχίες ευρωπαϊκών πανεπιστημίων στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Χώρου Εκπαίδευσης έχουν συμβάλει στην προώθηση της ισορροπημένης κινητικότητας των σπουδαστών εντός της ΕΕ, και η προσέγγιση θα μπορούσε επίσης να αποτελέσει πηγή έμπνευσης για ενισχυμένη κινητικότητα πέραν των συνόρων της ΕΕ.

⁶⁶ Erasmus+ Higher Education Impact Study (Μελέτη για τον αντίκτυπο του Erasmus+ στην τριτοβάθμια εκπαίδευση), 2019.

⁶⁷ Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 810/2009 για τη θέσπιση κοινοτικού κώδικα θεωρήσεων (κώδικας θεωρήσεων).

⁶⁸ Οδηγία (ΕΕ) 2016/801 σχετικά με τις προϋποθέσεις εισόδου και διαμονής υπηκόων τρίτων χωρών με σκοπό την έρευνα, τις σπουδές, την πρακτική άσκηση, την εθελοντική υπηρεσία, τις ανταλλαγές μαθητών ή τα εκπαιδευτικά προγράμματα και την απασχόληση των εσωτερικών άμισθων βοηθών (au pair).

⁶⁹ COM(2023) 719 final.

— της στήριξης των κρατών μελών για την ανάπτυξη ολοκληρωμένης προσέγγισης όσον αφορά τη διδασκαλία και την εκμάθηση γλωσσών, η οποία θα έχει επίσης θετικό αντίκτυπο στους υπηκόους τρίτων χωρών.

7. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Η παρούσα ανακοίνωση καθορίζει διάφορους άξονες εργασίας για την αύξηση της ελκυστικότητας της ΕΕ για τους ειδικευμένους εργαζομένους από τρίτες χώρες, οι οποίοι θα διαδραματίσουν καίριο ρόλο για τη μελλοντική ευρωστία της αγοράς εργασίας της ΕΕ. Οι στόχοι αυτοί μπορούν να επιδιωχθούν σε συνδυασμό με άλλους βασικούς στόχους πολιτικής, όπως η αναβάθμιση των δεξιοτήτων και η επανειδίκευση του εγχώριου εργατικού δυναμικού, η μαθησιακή κινητικότητα, η ένταξη υπηκόων τρίτων χωρών, η διασφάλιση δίκαιων συνθηκών εργασίας για όλους τους εργαζομένους στην ΕΕ και η αποθάρρυνση της παράτυπης μετανάστευσης προς την ΕΕ.

Η ενισχυμένη κινητικότητα πρέπει να βασίζεται σε ακριβείς πληροφορίες για την αγορά εργασίας και τις δεξιότητες, με σαφή εστίαση σε επαγγέλματα που αντιμετωπίζουν πραγματικές ελλείψεις. Η στενή συνεργασία με διεθνείς εταίρους όσον αφορά τις νόμιμες οδούς προς την ΕΕ θα είναι ουσιαστικής σημασίας.

Για την επιτυχία της κινητικότητας ταλέντων απαιτείται προθυμία από τις εθνικές αρχές και τα ενδιαφερόμενα μέρη σε διάφορους τομείς, συμπεριλαμβανομένων της μετανάστευσης, της απασχόλησης και της ανάπτυξης δεξιοτήτων, καθώς και της εκπαίδευσης, ώστε να εργαστούν για την επίτευξη κοινών στόχων. Η Επιτροπή έχει δεσμευτεί να στηρίζει αυτήν τη διατομεακή συνεργασία και βασίζεται στην ισχυρή δέσμευση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου και των κρατών μελών, καθώς και των κοινωνικών εταίρων, για την ενίσχυση της ελκυστικότητας της ΕΕ για την προσέλκυση ταλέντων και δεξιοτήτων σε παγκόσμιο επίπεδο.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Παραδείγματα δράσεων που βρίσκονται υπό εξέλιξη για τη μεγιστοποίηση των δυνατοτήτων του εγχώριου εργατικού δυναμικού της ΕΕ

Για την αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων, πρώτη προτεραιότητα της ΕΕ είναι η μεγιστοποίηση των δυνατοτήτων του εγχώριου εργατικού δυναμικού. Ο διάλογος με τους κοινωνικούς εταίρους είναι ουσιαστικής σημασίας για τη διαδικασία αυτή, όπως και η ενίσχυση της ελκυστικότητας της απασχόλησης, ιδίως μέσω της αντιμετώπισης των ακατάλληλων συνθηκών εργασίας, της προώθησης των ίσων ευκαιριών και της καταπολέμησης των διακρίσεων. Πολλές δράσεις βρίσκονται ήδη σε εξέλιξη:

- * 18 συμπράξεις δεξιοτήτων μεγάλης κλίμακας, στο πλαίσιο του **συμφώνου για τις δεξιότητες**, φέρνουν σε επαφή τους κοινωνικούς εταίρους και τα ενδιαφερόμενα μέρη για την επανειδίκευση εκατομμυρίων ανθρώπων, ενώ σχεδιάζονται και άλλες συμπράξεις.
- * Για να καταστεί **ταχύτερη και ευκολότερη η αναγνώριση των ψηφιακών δεξιοτήτων**⁷⁰, έχει δρομολογηθεί σε πιλοτικό επίπεδο η κατάρτιση ευρωπαϊκού πιστοποιητικού ψηφιακών δεξιοτήτων ως σήματος ποιότητας για την πιστοποίηση ψηφιακών δεξιοτήτων, παράλληλα με ένα επικαιροποιημένο πλαίσιο ψηφιακών ικανοτήτων, ως πλαίσιο αναφοράς για τις **ψηφιακές δεξιότητες**.
- * Τα περισσότερα κράτη μέλη πραγματοποιούν σημαντικές μεταρρυθμίσεις στον τομέα της μαθητείας, με την υποστήριξη της Επιτροπής μέσω της **Ευρωπαϊκής συμμαχίας για θέσεις μαθητείας**.
- * Τα **κονδύλια της ΕΕ** αφορούν επενδύσεις ύψους περίπου 65 δισ. EUR⁷¹ στον τομέα της κατάρτισης. Περιλαμβάνεται η παροχή βοήθειας για την ανάπτυξη **100 έργων για κέντρα επαγγελματικής αριστείας** σε τομείς όπως η προηγμένη μεταποίηση ή η τεχνητή νοημοσύνη.
- * Η ΕΕ επενδύει πάνω από 1,1 δισ. EUR⁷² στην ανάπτυξη τουλάχιστον 60 **συμμαχιών ευρωπαϊκών πανεπιστημίων** με τη συμμετοχή περισσότερων από 500 ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, τα οποία λειτουργούν ως πρωτοπόροι για την παροχή δεξιοτήτων ανθεκτικών στις μελλοντικές εξελίξεις σε σπουδαστές και διά βίου εκπαιδευόμενους.
- * Η πολιτική και η χρηματοδότηση της ΕΕ προωθούν την αποτελεσματική αναβάθμιση δεξιοτήτων και την επανειδίκευση. Περίπου τα μισά κράτη μέλη εργάζονται για τη δημιουργία **ατομικών λογαριασμών μάθησης**⁷³, με στόχο την παροχή σε κάθε ενήλικα της ευκαιρίας για κατάρτιση σχετική με την αγορά εργασίας. Τα μικροδιαπιστευτήρια αποτελούν αποτελεσματικό εργαλείο αναβάθμισης των δεξιοτήτων και επανειδίκευσης για την κάλυψη νέων ελλείψεων δεξιοτήτων⁷⁴.

⁷⁰ Δρομολογήθηκε στο πλαίσιο της δέσμης μέτρων για τις ψηφιακές δεξιότητες και την ψηφιακή εκπαίδευση, 18 Απριλίου 2023.

⁷¹ Περιλαμβάνεται στήριξη από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+, στο πλαίσιο των εθνικών σχεδίων ανάκαμψης και ανθεκτικότητας, και από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης, καθώς και 400 εκατ. EUR μέσω του Erasmus+.

⁷² Στήριξη από το Erasmus+ για την περίοδο 2021-2027.

⁷³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A32022H0627%2803%29>

⁷⁴ Σύσταση του Συμβουλίου, της 16ης Ιουνίου 2022, σχετικά με μια ευρωπαϊκή προσέγγιση για τα μικροδιαπιστευτήρια για τη δια βίου μάθηση και την απασχολησιμότητα. Η χρηματοδοτική στήριξη της ΕΕ

- * *Ο μηχανισμός ενίσχυσης ταλέντων (Talent Booster Mechanism) θα στηρίζει τις περιφέρειες ώστε να καταρτίσουν, να διατηρήσουν και να προσελκύσουν άτομα με δεξιότητες, ιδίως τις περιφέρειες που αντιμετωπίζουν σημαντικές αποχωρήσεις εργαζομένων στο πλαίσιο της αξιοποίησης ταλέντων στις περιφέρειες της Ευρώπης⁷⁵.*
- * *Η σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με το ελάχιστο εισόδημα⁷⁶ επικεντρώνεται στην παροχή **οδών προς την απασχόληση** στα άτομα που είναι περισσότερο απομακρυσμένα από την αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένων της εισοδηματικής στήριξης, της παροχής βοήθειας για την εύρεση εργασίας, καθώς και εξατομικευμένων κοινωνικών υπηρεσιών.*
- * *Η ένταξη νέων που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης στην αγορά εργασίας βρίσκεται στο επίκεντρο των Εγγυήσεων για τη νεολαία⁷⁷ και της πρωτοβουλίας ALMA⁷⁸, και πάνω από 43 εκατομμύρια άτομα έχουν λάβει βοήθεια για να εργαστούν ή να συνεχίσουν την εκπαίδευση, τη μαθητεία ή την πρακτική άσκηση κατά τα τελευταία 10 έτη⁷⁹.*
- * *Το σχέδιο δράσης για την ενσωμάτωση και την ένταξη για την περίοδο 2021-2027⁸⁰ και το σχέδιο δράσης της ΕΕ για την καταπολέμηση του ρατσισμού⁸¹ στηρίζουν την ένταξη στην αγορά εργασίας της ΕΕ των υπηκόων τρίτων χωρών και των πολιτών της ΕΕ που προέρχονται από οικογένειες μεταναστών ή με καταγωγή από φυλετικές ή εθνοτικές μειονότητες.*
- * *Η εφαρμογή πολιτικών για τη διευκόλυνση της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων έχει ενισχυθεί με τη νέα Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας (ELA). Η ψηφιοποίηση και ο συντονισμός των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης διευκολύνουν περαιτέρω την άσκηση των δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης σε διασυνοριακό επίπεδο⁸².*
- * *Η πρόσφατη νομοθεσία για τους κατώτατους μισθούς θα διαδραματίσει καίριο ρόλο για τη **βελτίωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων**, ενώ οι προτάσεις της Επιτροπής σχετικά με την εργασία σε πλατφόρμες, την προστασία από επικίνδυνες ουσίες στην εργασία και την ενίσχυση των φορέων ισότητας, καθώς και η επικείμενη πρόταση για την ενίσχυση του ποιοτικού πλαισίου για τις περιόδους πρακτικής άσκησης, θα βελτιώσουν στο σύνολό τους σημαντικά τις συνθήκες εργασίας.*
- * *Η επίτευξη της δημιουργίας ενός **Ευρωπαϊκού Χώρου Εκπαίδευσης**, στο πλαίσιο του οποίου οι νέοι και οι διά βίου εκπαιδευόμενοι θα λαμβάνουν την καλύτερη δυνατή εκπαίδευση και κατάρτιση και θα μπορούν να σπουδάζουν και να αναζητούν εργασία σε ολόκληρη την ήπειρο, θα είναι καίριας σημασίας για την αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων, με τη στήριξη των κονδυλίων της ΕΕ⁸³.*

προέρχεται κυρίως από τον μηχανισμό ανάκαμψης και ανθεκτικότητας, το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+ και το Erasmus+.

⁷⁵ COM(2023) 32 final.

⁷⁶ Σύσταση του Συμβουλίου, της 30ής Ιανουαρίου 2023, σχετικά με επαρκές ελάχιστο εισόδημα που διασφαλίζει την ενεργό ένταξη.

⁷⁷ [Ενισχυμένες εγγυήσεις για τη νεολαία — Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις και κοινωνική ένταξη — Ευρωπαϊκή Επιτροπή \(europa.eu\).](#)

⁷⁸ [ALMA \(Aim, Learn, Master, Achieve\) \(Στοχέω, Μαθαίνω, Κατακτώ, Επιτυγχάνω\).](#)

⁷⁹ COM(2023) 577 final.

⁸⁰ COM(2020) 758 final.

⁸¹ COM(2020) 565 final.

⁸² COM(2023) 501 final.

⁸³ Το πρόγραμμα Erasmus+ ενισχύει τη στήριξη που παρέχει σε ευκαιρίες μαθησιακής κινητικότητας για σπουδαστές, εκπαιδευόμενους ΕΕΚ, μαθητευόμενους, εκπαιδευόμενους ενήλικες και μαθητές, με σκοπό την

- * Η Επιτροπή στηρίζει τα κράτη μέλη μέσω του **Μέσου Τεχνικής Υποστήριξης**· στο πλαίσιο αυτό μπορεί να περιλαμβάνεται στήριξη όσον αφορά τον σχεδιασμό και την εφαρμογή μεταρρυθμίσεων για τη μετανάστευση εργατικού δυναμικού⁸⁴, καθώς και τον σχεδιασμό και τη θέσπιση μηχανισμών πρόβλεψης δεξιοτήτων⁸⁵, και όσον αφορά τη διευκόλυνση των διαδικασιών για την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων και την επικύρωση των δεξιοτήτων.

τόνωση της ένταξης και την αντιμετώπιση της αυξανόμενης ζήτησης δεξιοτήτων σε ολόκληρη την ΕΕ και πέρα από αυτήν.

⁸⁴ Εμβληματική πρωτοβουλία του Μέσου Τεχνικής Υποστήριξης, 2023 [«Ένταξη των μεταναστών και προσέλκυση ταλέντων \(europa.eu\)»](https://europa.eu/euro-press/press-releases/2023/03/20230323-01).

⁸⁵ Εμβληματική πρωτοβουλία του Μέσου Τεχνικής Υποστήριξης, 2024 [«Εμβληματική πρωτοβουλία για τις δεξιότητες: Προώθηση συστημάτων ανάπτυξης δεξιοτήτων καλύτερα προσαρμοσμένων στην αγορά εργασίας \(europa.eu\)»](https://europa.eu/euro-press/press-releases/2024/03/20240324-01).