



Συμβούλιο
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Βρυξέλλες, 22 Μαρτίου 2024
(OR. en)

8153/24

SOC 233
EMPL 135
EDUC 101
JEUN 66
ECOFIN 357
COMPET 372
MI 363
MIGR 140
DIGIT 92
ENV 365
FISC 61
SAN 198
GENDER 51

ΔΙΑΒΙΒΑΣΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Αποστολέας:	Για τη Γενική Γραμματέα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η κα Martine DEPREZ, Διευθύντρια
Ημερομηνία Παραλαβής:	21 Μαρτίου 2024
Αποδέκτης:	κα Thérèse BLANCHET, Γενική Γραμματέας του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης
Αριθ. εγγρ. Επιτρ.:	COM(2024) 131 final
Θέμα:	ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ Ελλείψεις εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων στην ΕΕ: σχέδιο δράσης

Διαβιβάζεται συνημμένως στις αντιπροσωπίες το έγγραφο - COM(2024) 131 final.

σνημμ.: COM(2024) 131 final

Βρυξέλλες, 20.3.2024
COM(2024) 131 final

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

Ελλείψεις εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων στην ΕΕ: σχέδιο δράσης

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Εδώ και σχεδόν μία δεκαετία, οι ελλείψεις εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων σημειώνουν αύξηση σε όλα τα κράτη μέλη. Μολονότι η τάση αυτή διακόπηκε προσωρινά από την πανδημία COVID-19, οι ελλείψεις αυξήθηκαν και πάλι απότομα μετά την οικονομική ανάκαμψη των κρατών μελών, τις αλλαγές στη ζήτηση δεξιοτήτων και το δημογραφικό τοπίο, καθώς και τις συνέπειες των συνεχιζόμενων γεωπολιτικών αλλαγών και τη φιλοδοξία της ΕΕ για ανοικτή στρατηγική αυτονομία. Οι ελλείψεις εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων παραμένουν μεγάλες παρά την πρόσφατη οικονομική επιβράδυνση. Πρόσφατα η Επιτροπή εντόπισε 42 επαγγέλματα τα οποία θεωρεί ως επαγγέλματα με ελλείψεις σε ολόκληρη την ΕΕ⁽¹⁾. Επιπλέον, οι επιχειρήσεις αναφέρουν όλο και περισσότερο ότι δεν μπορούν να βρουν τις ειδικές δεξιότητες που χρειάζονται για την πλήρωση των κενών θέσεων εργασίας τους⁽²⁾.

Οι ελλείψεις εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων έχουν τόσο οικονομικές όσο και κοινωνικές επιπτώσεις και αποτελούν πρόκληση που πρέπει να αντιμετωπιστεί επείγοντως. Εάν δεν μετριαστούν, οι ελλείψεις αυτές ενέχουν τον κίνδυνο να μειώσουν την ικανότητα της ΕΕ για καινοτομία και την ελκυστικότητά της για επενδύσεις, να αποδυναμώσουν την ανταγωνιστικότητά της και να παρεμποδίσουν το αναπτυξιακό δυναμικό της και τη χρηματοδότηση του μοντέλου κοινωνικής πρόνοιας. Υπάρχει επίσης ο κίνδυνος οι ανισότητες να αυξηθούν και οι άνθρωποι να μείνουν πίσω λόγω του γρήγορου ρυθμού των αλλαγών, με αρνητικές συνέπειες για τη συνοχή των κοινωνιών μας και την υγεία των δημοκρατιών μας. Επιπλέον, η έλλειψη εργαζομένων με τις απαιτούμενες δεξιότητες ενδέχεται να αποτελέσει εμπόδιο για την πράσινη και την ψηφιακή μετάβαση, καθώς και την ανταγωνιστικότητα, την ασφάλεια και την ανοικτή στρατηγική αυτονομία της ΕΕ σε μια εποχή κατά την οποία πρέπει να ενισχύσουμε καθένα από αυτά για να διασφαλιστεί η ανθεκτικότητα της ΕΕ. Αν και οι ελλείψεις μπορούν σε ορισμένες περιπτώσεις να οδηγήσουν σε βελτίωση των όρων εργασίας και σε καλύτερη ένταξη ατόμων από υποεκπροσωπούμενες ομάδες λόγω του αυξημένου ανταγωνισμού μεταξύ των εργοδοτών για την προσέλκυση εργαζομένων, μπορούν να οδηγήσουν σε αυξημένη ένταση εργασίας και εργασιακή καταπόνηση για τους εργαζομένους στους τομείς και στα επαγγέλματα που επηρεάζουν.

Οι κοινωνικοί εταίροι, καθώς βρίσκονται πιο κοντά στην αγορά εργασίας, μεταξύ άλλων και σε τομεακό επίπεδο, κατανοούν καλά τις ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο η πρόεδρος κ. φον ντερ Λάιεν, από κοινού με τη βελγική Προεδρία του Συμβουλίου της ΕΕ, συγκάλεσε σύνοδο κορυφής των κοινωνικών εταίρων στο Val Duchesse στις 31 Ιανουαρίου 2024. Η δήλωση του Val Duchesse⁽³⁾ περιλάμβανε σαφή δέσμευση για την προσέλκυση περισσότερων ατόμων στην αγορά εργασίας, τη βελτίωση των όρων εργασίας, τη διευκόλυνση της αναγνώρισης των προσόντων και την ένταξη των εργαζομένων που προέρχονται από το εξωτερικό, μέσω του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

(1) Πρόταση κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη θέσπιση δεξαμενής ταλέντων της ΕΕ (COM/2023/716), η οποία, εάν συμφωνηθεί από τους συννομοθέτες, ανοίγει τον δρόμο για μια στρατηγική προσέγγιση όσον αφορά την πλήρωση κενών θέσεων εργασίας στα επαγγέλματα που παρουσιάζουν ελλείψεις.

(2) Έκτακτο Ευρωβαρόμετρο FL529 (2023): Ευρωπαϊκό Έτος Δεξιοτήτων — ελλείψεις δεξιοτήτων, στρατηγικές πρόσληψης και διατήρησης δεξιοτήτων σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις. Για περισσότερες λεπτομέρειες, βλ. σημείο 2.2.

(3) [Τριμερής δήλωση για έναν γόνιμο ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο —υπεγράφη στις 31 Ιανουαρίου 2024 στο Val Duchesse.](#)

Η ΕΕ δεν ξεκινά από το μηδέν. Το παρόν σχέδιο δράσης βασίζεται στις πολυάριθμες πρωτοβουλίες, συμπεριλαμβανομένου του εν εξελίξει Ευρωπαϊκού Έτους Δεξιοτήτων, τις οποίες έχουν ήδη θέσει σε εφαρμογή η ΕΕ, τα κράτη μέλη και οι κοινωνικοί εταίροι. Το σχέδιο δράσης αποσκοπεί σε βραχυπρόθεσμα έως μεσοπρόθεσμα μέτρα καθοδήγησης, με την εφαρμογή συγκεκριμένων περαιτέρω μέτρων, ιδίως σε τομεακό επίπεδο, τα οποία θα λάβουν ή θα πρέπει να λάβουν η ΕΕ, τα κράτη μέλη και οι κοινωνικοί εταίροι για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που δημιουργούν οι ελλείψεις εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων. Επιπλέον, προετοιμάζει το έδαφος για πιθανές δράσεις ή πρωτοβουλίες στο μέλλον.

2. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΙΤΙΕΣ ΤΩΝ ΕΛΛΕΙΨΕΩΝ, Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΙΑΛΟΓΟΥ, ΚΑΙ ΒΑΣΙΚΟΙ ΤΟΜΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΔΡΑΣΗ

Η ετήσια επισκόπηση του 2023 για την απασχόληση και τις κοινωνικές εξελίξεις στην Ευρώπη (ESDE)⁽⁴⁾, με θέμα «*Addressing labour shortages and skills gaps in the EU*» (*Αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων στην ΕΕ*), παρείχε ουσιαστικά στοιχεία και αναλύσεις σχετικά με τις επίμονες ελλείψεις εργατικού δυναμικού και τις μεταβαλλόμενες ανάγκες σε δεξιότητες στην ΕΕ. Προσδιόρισε τους ακόλουθους τρεις βασικούς παράγοντες για τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων σε ολόκληρη την ΕΕ:

- **Η δημογραφική αλλαγή, η οποία μειώνει την προσφορά εργασίας και αυξάνει τη ζήτηση για ορισμένες υπηρεσίες.** Μεταξύ του 2009 και του 2023, ο ενεργός πληθυσμός στην ΕΕ μειώθηκε από 272 εκατομμύρια σε 263 εκατομμύρια⁽⁵⁾ και αναμένεται να μειωθεί περαιτέρω σε 236 εκατομμύρια έως το 2050. Παράλληλα, αυξάνονται οι ανάγκες φροντίδας του πληθυσμού μεγαλύτερης ηλικίας. Το συνδυασμένο αποτέλεσμα της συρρίκνωσης του ενεργού πληθυσμού και της αύξησης της ζήτησης για συγκεκριμένες υπηρεσίες, όπως η υγειονομική περίθαλψη και η μακροχρόνια φροντίδα, αναμένεται να συμβάλει σημαντικά στις ελλείψεις εργατικού δυναμικού μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα⁽⁶⁾.
- **Η σημαντική αύξηση των θέσεων εργασίας που αναμένεται από την πράσινη και την ψηφιακή μετάβαση, η αυξημένη ανάγκη για ασφάλεια και η αναζήτηση ανοικτής στρατηγικής αυτονομίας και ενισχυμένης ανθεκτικότητας, με συνέπειες για τις δεξιότητες που απαιτούνται στην αγορά εργασίας.** Επί του παρόντος οι ελλείψεις δεξιοτήτων αφορούν όλα τα επίπεδα προσόντων, τα ακαδημαϊκά και τεχνικά προφίλ, και είναι ιδιαίτερα σημαντικές σε τομείς όπως οι θετικές επιστήμες, η τεχνολογία, η μηχανική και τα μαθηματικά.
- **Οι δυσμενείς συνθήκες εργασίας σε ορισμένα επαγγέλματα και τομείς, οι οποίες δυσχεραίνουν την πλήρωση κενών θέσεων και/ή τη διατήρηση των εργαζομένων.** Οι ακατάλληλες και επίπονες συνθήκες εργασίας, όπως η άνω του μέσου όρου εργασιακή καταπόνηση και οι χαμηλοί μισθοί, αποτελούν βασικό παράγοντα των συνεχιζόμενων ελλείψεων εργατικού δυναμικού σε ορισμένα επαγγέλματα και τομείς.

⁽⁴⁾ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2023), *Employment and Social Developments in Europe* (Απασχόληση και κοινωνικές εξελίξεις στην Ευρώπη), ετήσια ανασκόπηση 2023.

⁽⁵⁾ Πληθυσμός την 1η Ιανουαρίου ανά ηλικιακή ομάδα και φύλο, πηγή: Eurostat, *demo_rjangroup*.

⁽⁶⁾ Ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο «Δημογραφική αλλαγή στην Ευρώπη: μια εργαλειοθήκη για δράση» [COM(2023) 577 final]: Ευρωπαϊκή στρατηγική για τη φροντίδα (COM (2022) 440): Εκθέσεις σχετικά με τον αντίκτυπο της δημογραφικής αλλαγής [SWD(2023) 21 και COM(2020) 109].

Σε συνέχεια της δήλωσης του Val Duchesse, η Επιτροπή ζήτησε τις απόψεις των Ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων⁽⁷⁾ σχετικά με το εν λόγω σχέδιο δράσης. Η ακρόαση τους πραγματοποιήθηκε στις 21 Φεβρουαρίου 2024. Κατόπιν οι κοινωνικοί εταίροι ενημέρωσαν την Επιτροπή σχετικά με την πρόθεσή τους να λάβουν μέτρα για την αντιμετώπιση του ζητήματος των ελλείψεων εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων. Τα περισσότερα μέτρα λαμβάνονται μονομερώς είτε από μια οργάνωση εργοδοτών είτε από μια συνδικαλιστική οργάνωση. Σε τομεακό επίπεδο, ορισμένα μέτρα είναι επίσης διμερή, με την οικεία οργάνωση εργοδοτών και την οικεία συνδικαλιστική οργάνωση να συμμετέχουν από κοινού. Η Επιτροπή εκφράζει την ικανοποίησή της για τα μέτρα αυτά, τα οποία παρουσιάζονται στις ενότητες των βασικών τομέων πολιτικής με τους οποίους συνδέονται.

Επειδή ο κοινωνικός διάλογος διαδραματίζει καίριο ρόλο στην αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων, η σύνοδος κορυφής του Val Duchesse μπορεί να είναι μόνο η έναρξη μιας διαρκούς και προσανατολισμένης στα αποτελέσματα διαδικασίας για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων.

Για τον σκοπό αυτό, η Επιτροπή:

- Θα παράσχει χρηματοδότηση για την ενίσχυση του έργου των κοινωνικών εταίρων για την αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων⁽⁸⁾.
- Καλεί τους κοινωνικούς εταίρους να υποβάλουν επιχειρησιακά έργα που μπορούν να αντιμετωπίσουν υφιστάμενες και αναμενόμενες ελλείψεις.
- Καλεί τους κοινωνικούς εταίρους να εστιάσουν τις προσπάθειές τους για τον κοινωνικό διάλογο στους τομείς εκείνους που έχουν μεγαλύτερη ανάγκη.

Με βάση την προαναφερθείσα ανάλυση ESDE και τις παρατηρήσεις που ελήφθησαν από τους κοινωνικούς εταίρους, **το παρόν σχέδιο δράσης καλύπτει τους ακόλουθους βασικούς τομείς πολιτικής για δράση** σε ενωσιακό, εθνικό, περιφερειακό επίπεδο και σε επίπεδο κοινωνικών εταίρων:

1. στήριξη της **ενεργοποίησης** των υποεκπροσωπούμενων ατόμων στην αγορά εργασίας·
2. παροχή στήριξης για **δεξιότητες, κατάρτιση και εκπαίδευση**·
3. βελτίωση των **όρων εργασίας**·
4. βελτίωση της **δίκαιης κινητικότητας εντός της ΕΕ για τους εργαζομένους και τους εκπαιδευομένους**·
5. **Προσέλκυση ταλέντων** από χώρες εκτός ΕΕ.

⁽⁷⁾ Οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι είναι οι εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις σε επίπεδο ΕΕ που συμμετέχουν στον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο, όπως προβλέπεται στα άρθρα 154 και 155 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Μια ανακοίνωση της Επιτροπής του 1993 καθόρισε τα κριτήρια με τα οποία πρέπει να συμμορφώνονται οι οργανώσεις Ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων [COM(93) 600 final]. Η Επιτροπή δημοσιεύει τακτικά κατάλογο των αναγνωρισμένων οργανώσεων Ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων. Από τον Σεπτέμβριο του 2023 ο κατάλογος αυτός περιλαμβάνει 88 οργανώσεις.

⁽⁸⁾ Μέσω των προνομιακών γραμμών του προϋπολογισμού για τον κοινωνικό διάλογο, η Επιτροπή στηρίζει τα έργα των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, προκηρύσσοντας κάθε χρόνο δύο ανοικτές προσκλήσεις υποβολής προτάσεων για τον κοινωνικό διάλογο και για μέτρα ενημέρωσης και κατάρτισης των εργαζομένων. Τα έργα παρέχουν στους κοινωνικούς εταίρους τη δυνατότητα να αναπτύξουν ικανότητες και να ανταλλάξουν γνώσεις σε τομείς που σχετίζονται με ελλείψεις εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων.

3. ΒΑΣΙΚΟΙ ΤΟΜΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΔΡΑΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΕΛΛΕΙΨΕΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

3.1. Στήριξη της ενεργοποίησης των υποεκπροσωπούμενων ατόμων στην αγορά εργασίας

Η αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας είναι ζωτικής σημασίας για την αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού. Παρά τη συνεχή βελτίωση του ποσοστού απασχόλησης στην ΕΕ, σημαντικό αναξιοποίητο δυναμικό παραμένει εκτός της αγοράς εργασίας. Συνολικά, το 21 % του σημερινού πληθυσμού ηλικίας 20-64 ετών παραμένει ανενεργό⁽⁹⁾. Όσον αφορά τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, περαιτέρω οφέλη μπορούν να επιτευχθούν με την εστίαση στις πληθυσμιακές ομάδες που επί του παρόντος υποεκπροσωπούνται στην αγορά εργασίας, ιδίως στις αγροτικές και παράκτιες περιοχές και στις απομακρυσμένες και εξόχως απόκεντρες περιοχές⁽¹⁰⁾. Στις ομάδες αυτές περιλαμβάνονται οι γυναίκες, οι εργαζόμενοι χαμηλής ειδίκευσης (δηλαδή άτομα με δευτεροβάθμια ή κατώτερη εκπαίδευση), οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας, οι νέοι, τα άτομα με μεταναστευτικό⁽¹¹⁾ ή μειονοτικό φυλετικό ή εθνοτικό υπόβαθρο, και τα άτομα με αναπηρία. Στις τρεις πρώτες ομάδες συγκεντρώνεται το υψηλότερο αναξιοποίητο δυναμικό. Εάν το ποσοστό συμμετοχής τους σε ολόκληρη την ΕΕ αυξηθεί στο αντίστοιχο ποσοστό των τριών κρατών μελών με τα υψηλότερα ποσοστά συμμετοχής στην αγορά εργασίας για τις ομάδες αυτές (γράφημα 1), έως το 2030⁽¹²⁾ θα εισέλθουν στην αγορά εργασίας επιπλέον 17, 13 και 11 εκατομμύρια άτομα από κάθε ομάδα αντίστοιχα.

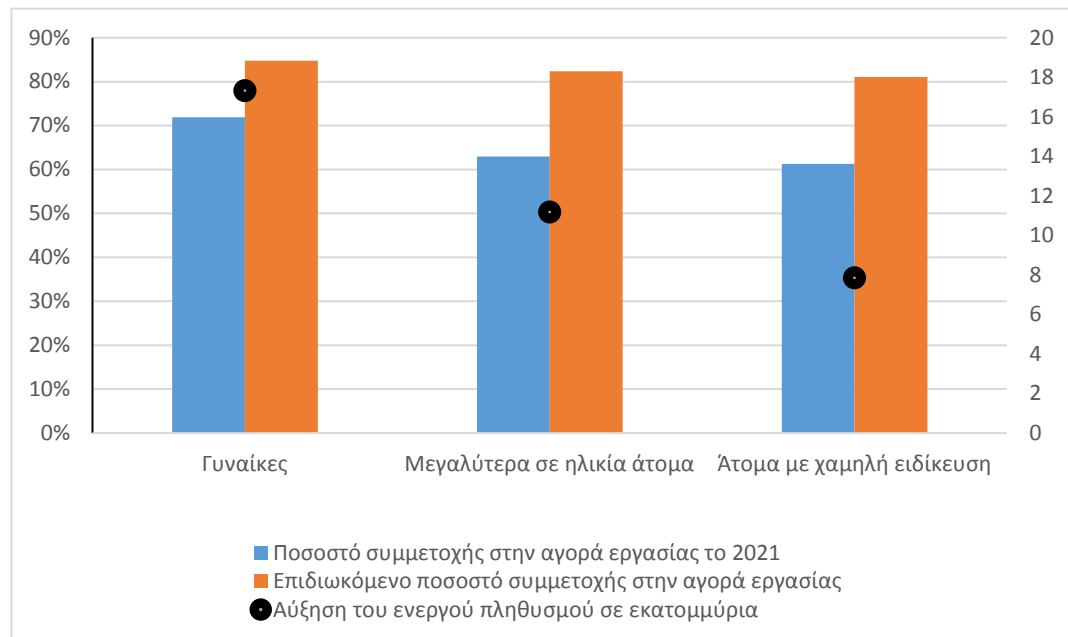
⁽⁹⁾ Στους οικονομικά μη ενεργούς νέους περιλαμβάνονται και οι εκπαιδευόμενοι.

⁽¹⁰⁾ Οι εξόχως απόκεντρες περιοχές της ΕΕ πλήττονται από τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας των νέων στην ΕΕ και έχουν ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα ΕΕΑΚ.

⁽¹¹⁾ Αυτό καλύπτει τόσο τους υπηκόους τρίτων χωρών όσο και τους υπηκόους κρατών μελών της ΕΕ που είχαν την ιθαγένεια τρίτης χώρας και έγιναν πολίτες της ΕΕ, καθώς και τους πολίτες της ΕΕ με γονείς που έχουν γεννηθεί στο εξωτερικό.

⁽¹²⁾ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2023), Employment and Social Developments in Europe (Απασχόληση και κοινωνικές εξελίξεις στην Ευρώπη), ετήσια ανασκόπηση 2023. Οι αριθμοί αυτοί δεν είναι σωρευτικοί, καθώς οι τρεις ομάδες αλληλεπικαλύπτονται. Στην περίπτωση των γυναικών και των ατόμων με χαμηλή ειδίκευση, το δυναμικό αυτό οφείλεται στο σχετικά μεγάλο μερίδιό τους στον πληθυσμό, ενώ για τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας οφείλεται στο σχετικά μεγάλο χάσμα στα ποσοστά συμμετοχής τους σε σύγκριση με τις χώρες με τις καλύτερες επιδόσεις.

Γράφημα 1: Οι γυναίκες, τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας και οι εργαζόμενοι χαμηλής ειδίκευσης αντιπροσωπεύουν το μεγαλύτερο αναξιοποίητο εργατικό δυναμικό στην ΕΕ



Πηγή: ESDE 2023.

Σημείωση: Το στοχευόμενο ποσοστό συμμετοχής στην αγορά εργασίας (αριστερός άξονας) είναι το μέσο ποσοστό συμμετοχής των τριών κρατών μελών με τα υψηλότερα ποσοστά για καθεμία από αυτές τις ομάδες. Η αύξηση του ενεργού πληθυσμού σε ολόκληρη την ΕΕ (δεξιός άξονας) δείχνει τον δυνητικό πρόσθετο αριθμό ενεργών ατόμων σε περίπτωση επίτευξης του επιδιωκόμενου ποσοστού συμμετοχής στην αγορά εργασίας.

Τα κύρια εμπόδια στην απασχόληση διαφέρουν για κάθε υποεκπροσωπούμενη ομάδα. Οι γυναίκες έχουν χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης και σημαντικά υψηλότερο ποσοστό μερικής απασχόλησης από τους άνδρες, κυρίως λόγω της άνισης κατανομής της μη αμειβόμενης οικιακής εργασίας και των ευθυνών φροντίδας. Υπάρχουν επίσης και άλλα διαρθρωτικά εμπόδια, όπως η έλλειψη οικονομικά προσιτής και ποιοτικής προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας⁽¹³⁾ και μακροχρόνιας φροντίδας που θα παρείχε στους γονείς και τα άτομα με ευθύνες φροντίδας τη δυνατότητα να εργάζονται με καθεστώς πλήρους απασχόλησης, καθώς και φορολογικά αντிகίνητρα για αύξηση των ωρών εργασίας. Στην περίπτωση των ατόμων με δευτεροβάθμια ή κατώτερη εκπαίδευση, τα εμπόδια στην απασχόληση περιλαμβάνουν την έλλειψη ίσων ευκαιριών πρόσβασης σε ποιοτική συμπεριληπτική εκπαίδευση και τον αντίκτυπο των αυξανόμενων απαιτήσεων δεξιοτήτων. Η απασχόληση των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας επηρεάζεται συχνά από δυσκαμψίες των κανόνων συνταξιοδότησης, από ταχέως μεταβαλλόμενες απαιτήσεις δεξιοτήτων σε συνδυασμό με χαμηλότερο ποσοστό συμμετοχής στην κατάρτιση, και από συνθήκες εργασίας που δεν είναι προσαρμοσμένες στις ειδικές ανάγκες αυτής της ομάδας, μεταξύ άλλων όσον αφορά τις εργασιακές πρακτικές και τους χώρους εργασίας. Οι νέοι βρίσκονται αντιμέτωποι με τον κατακερματισμό της αγοράς εργασίας και εργάζονται σε ποσοστό άνω του μέσου όρου υπό παράτυπες ή προσωρινές συμβάσεις εργασίας. Τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν έλλειψη προσαρμοσμένων χώρων εργασίας και συμπεριληπτικών διαδικασιών πρόσληψης και εκπαίδευσης. Για τα άτομα με μεταναστευτικό ή μειονοτικό φυλετικό ή εθνοτικό υπόβαθρο, οι αναντιστοιχίες δεξιοτήτων, οι ανεπαρκείς δεξιότητες, οι γλωσσικές δυσκολίες, οι διακρίσεις και η

⁽¹³⁾ [Ευρωπαϊκή Επιτροπή \(2023\), Staff shortages in early childhood education and care \(ECEC\), Policy brief \[Ελλείψεις προσωπικού στην προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα \(ΠΕΦ\) —σύνοψη πολιτικής\]](#)

ανεπαρκής ή μηδενική πρόσβαση σε υποστηρικτικές υπηρεσίες δημιουργούν προκλήσεις για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Ως εκ τούτου, η βελτίωση των ποσοστών συμμετοχής στην αγορά εργασίας απαιτεί ευρύ φάσμα προσαρμοσμένων πολιτικών για κάθε υποεκπροσωπούμενη ομάδα για την αντιμετώπιση των εκάστοτε βαθύτερων αιτίων. Σε αυτές περιλαμβάνονται μέτρα

Η Πολωνία έχει προγραμματίσει να δημιουργήσει περισσότερες από 100 000 νέες πρόσθετες θέσεις παιδικής φροντίδας για παιδιά ηλικίας κάτω των 3 ετών, συνδυάζοντας στήριξη από τον μηχανισμό ανάκαμψης και ανθεκτικότητας (MAA) και το EKT+.

Ένα παράδειγμα ενεργοποίησης στην αγορά εργασίας των υποεκπροσωπούμενων ομάδων με χρηματοδότηση από τον MAA είναι το *ιταλικό πρόγραμμα για την εγγυημένη απασχολησιμότητα των εργαζομένων (GOL)*. Αναμένεται να στηρίξει 3 000 000 δικαιούχους, με έμφαση στις γυναίκες, τους μακροχρόνια ανέργους, τα άτομα με αναπηρία ή τα άτομα ηλικίας κάτω των 30 ετών ή άνω των 55 ετών, οι οποίοι θα πρέπει να αντιπροσωπεύουν τουλάχιστον το 75 % των υποστηριζόμενων ατόμων.

για τη βελτίωση της στήριξης και των κινήτρων για εργασία, για παράδειγμα μεταρρυθμίσεις ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας, φορολογικές μεταρρυθμίσεις που μειώνουν το μη μισθολογικό κόστος της εργασίας⁽¹⁴⁾ για τα δεύτερα εργαζόμενα μέλη μιας οικογένειας και για τα χαμηλόμισθα άτομα⁽¹⁵⁾, μεταρρυθμίσεις παροχών που αυξάνουν τα κίνητρα για ένταξη στην αγορά εργασίας ή μεταρρυθμίσεις των συνταξιοδοτικών συστημάτων⁽¹⁶⁾. Οι πολιτικές ενεργοποίησης θα πρέπει να συμπληρώνονται από μέτρα που παρέχουν αποτελεσματική πρόσβαση σε ποιοτικές και οικονομικά προσιτές υπηρεσίες προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας και μακροχρόνιας φροντίδας.

Διάφορες πρωτοβουλίες της ΕΕ έχουν ήδη εγκριθεί και υλοποιούνται. Η στρατηγική για την ισότητα των φύλων⁽¹⁷⁾ περιλαμβάνει μέτρα για τη στήριξη της αύξησης της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, στοχεύοντας σε τομείς όπως η μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και η προώθηση της ίσης χρήσης των οικογενειακών αδειών και των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, καθώς και ποιοτικές υπηρεσίες προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας και μακροχρόνιας φροντίδας, και

καταπολέμηση των έμφυλων στερεοτύπων· οι Εγγυήσεις για τη Νεολαία⁽¹⁸⁾ και η πρωτοβουλία ALMA⁽¹⁹⁾ στοχεύουν στην αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων· η δέσμη

(14) Το μη μισθολογικό κόστος της εργασίας υποδεικνύει τη φορολογική και εισφοροδοτική επιβάρυνση των εργοδοτών και των εργαζομένων.

(15) Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2023), Ετήσια έκθεση του 2023 για τη φορολογία.

(16) 2023 European Semester: Country Specific Recommendations / Commission Recommendations (Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2023: Ειδικές ανά χώρα συστάσεις / Συστάσεις της Επιτροπής), Γενική Διεύθυνση Οικονομικών και Χρηματοδοτικών Υποθέσεων, 24 Μαΐου 2023.

(17) Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών με τίτλο «Μια Ένωση ισότητας — Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025 [COM(2020) 152 final], η οποία αποτελεί μέρος των [στρατηγικών της Ένωσης για την ισότητα](#).

(18) Σύσταση του Συμβουλίου, της 30ής Οκτωβρίου 2020, για «μια γέφυρα προς την απασχόληση — ενίσχυση των εγγυήσεων για τη νεολαία» και για την κατάργηση της σύστασης του Συμβουλίου, της 22ας Απριλίου 2013, για τη θέσπιση εγγυήσεων για τη νεολαία (2020/C 372/01) (ΕΕ C 372 της 4.11.2020, σ. 1).

(19) Βλ. ALMA: πρωτοβουλία για την ενεργό ένταξη των νέων — Απασχόληση, Κοινωνικές Υποθέσεις και Ένταξη — Ευρωπαϊκή Επιτροπή (europa.eu).

μέτρων για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία⁽²⁰⁾ επικεντρώνεται στη στήριξη για την επίτευξη καλύτερων αποτελεσμάτων στην αγορά εργασίας για τα άτομα με αναπηρία· και το σχέδιο δράσης για την ενσωμάτωση και την ένταξη 2021-2027⁽²¹⁾ αποσκοπεί στη βελτίωση των προοπτικών απασχόλησης για τα άτομα με μεταναστευτικό υπόβαθρο. Συνολική επισκόπηση των εν εξελίξει πρωτοβουλιών παρατίθεται στο παράρτημα.

Η απασχόληση και οι ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας αποτελούν επίσης βασική πτυχή των σχεδίων ανάκαμψης και ανθεκτικότητας των κρατών μελών και των προγραμμάτων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου+ (ΕΚΤ+). Η συντριπτική πλειονότητα των κρατών μελών προωθεί την ταχύτερη είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας, στο πλαίσιο των δεσμεύσεών τους για την εφαρμογή των ενισχυμένων εγγυήσεων για τη νεολαία. Επιπλέον, για να καταστεί δυνατή η μεγαλύτερη ενεργοποίηση των γυναικών, πολλά κράτη μέλη σχεδιάζουν σημαντικές επενδύσεις στην προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα, ενώ διάφορα κράτη μέλη στηρίζουν επίσης την ενεργοποίηση των ατόμων με μεταναστευτικό υπόβαθρο στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, διάφορα κράτη μέλη ενισχύουν την ικανότητα των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης και μεταρρυθμίζουν την εφαρμογή ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας μέσω του Μέσου Τεχνικής Υποστήριξης⁽²²⁾.

Αν και ο πρωταρχικός στόχος της ΕΕ για απασχόληση τουλάχιστον του 78 % του ενεργού πληθυσμού έως το 2030 είναι εφικτός, απαιτούνται περαιτέρω μέτρα σε όλα τα επίπεδα για την ενεργοποίηση των υποεκπροσωπούμενων ομάδων και, ει δυνατόν, ακόμη και για την υπέρβαση του εν λόγω στόχου.

Για τον σκοπό αυτό, η Επιτροπή:

- Θα χρηματοδοτήσει έργα στο πλαίσιο του σκέλους κοινωνικής καινοτομίας του ΕΚΤ+ για **μηδενική μακροχρόνια ανεργία⁽²³⁾** και θα αξιολογήσει τα πλεονεκτήματα και τις αδυναμίες των εν λόγω έργων με σκοπό τη διάδοση βέλτιστων πρακτικών σε ολόκληρη την ΕΕ.
- Θα χρηματοδοτήσει έργα στο πλαίσιο του σκέλους κοινωνικής καινοτομίας του ΕΚΤ+ για την **ενεργοποίηση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων** των νέων που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης (ΕΕΑΚ).
- Θα χρηματοδοτήσει έργα στο πλαίσιο του θεματικού μέσου του Ταμείου Ασύλου, Μετανάστευσης και Ένταξης (ΤΑΜΕ) για την προώθηση **πολυμερών πρωτοβουλιών για την ένταξη των μεταναστών** στην αγορά εργασίας.
- Θα εξετάσει τα **αίτια της μη ηθελημένης μερικής απασχόλησης** για να κατανοηθούν καλύτερα τα κωλύματα που εμποδίζουν τους εργαζομένους με καθεστώς μη ηθελημένης μερικής απασχόλησης, ιδίως τις γυναίκες, να εργάζονται

⁽²⁰⁾ Ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο «Ένωση ισότητας: στρατηγική για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία 2021-2030» [COM(2021) 101].

⁽²¹⁾ Ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο «Σχέδιο δράσης για την ενσωμάτωση και την ένταξη για την περίοδο 2021-2027» [COM(2020) 758 final].

⁽²²⁾ Το Μέσο Τεχνικής Υποστήριξης (TSI) είναι ένα μέσο που παραμένει διαθέσιμο κατόπιν αιτήματος των κρατών μελών. Κανονισμός (ΕΕ) 2021/240 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 2021, για τη θέσπιση Μέσου Τεχνικής Υποστήριξης (ΕΕ L 57 της 18.2.2021, σ. 1).

⁽²³⁾ Τα προγράμματα μηδενικής μακροχρόνιας ανεργίας καταπολεμούν τη μακροχρόνια ανεργία με την εφαρμογή στοχευμένων στρατηγικών, συμπεριλαμβανομένων της δημιουργίας θέσεων εργασίας, της εγγύησης των θέσεων εργασίας και των δικτύων κοινοτικής στήριξης για τη διασφάλιση βιώσιμων ευκαιριών απασχόλησης για όλα τα άτομα, ιδίως τα μεγαλύτερα σε ηλικία άτομα, εντός της στοχευόμενης κοινότητας ή περιφέρειας.

με καθεστώς πλήρους απασχόλησης και για να διερευνηθεί η δυνατότητα ανάληψης δράσης από την ΕΕ.

- **Θα αναλύσει τις εθνικές πολιτικές για τις αναρρωτικές άδειες** και θα εξετάσει τις επιπτώσεις τους στην υγεία και την παραγωγικότητα των εργαζομένων, με σκοπό τον εντοπισμό βέλτιστων πρακτικών για τους εργαζομένους και τις επιχειρήσεις, μεταξύ άλλων για την προώθηση της σταδιακής επιστροφής στην εργασία μετά από μακράς διάρκειας αναρρωτικές άδειες.
- Θα αξιολογήσει τον **αντίκτυπο των συνταξιοδοτικών μεταρρυθμίσεων** που εισάγουν περισσότερες ευκαιρίες για **ευέλικτη συνταξιοδότηση** και για συνδυασμό του συνταξιοδοτικού εισοδήματος με μισθό, με σκοπό την ενθάρρυνση της αύξησης της συμμετοχής των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας, προωθώντας με τον τρόπο αυτόν μια πιο ενεργό και υγιή γήρανση.

Η Επιτροπή καλεί τα κράτη μέλη:

- **Να εφαρμόσουν πλήρως τις πρωτοβουλίες της ΕΕ** που αποσκοπούν στην ενεργοποίηση των υποεκπροσωπούμενων ομάδων, ιδίως τις ενισχυμένες εγγυήσεις για τη νεολαία, τη σύσταση του Συμβουλίου για την προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα⁽²⁴⁾, τη σύσταση του Συμβουλίου για την ένταξη των μακροχρόνια ανέργων στην αγορά εργασίας, τη στρατηγική για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία (2021-2030)⁽²⁵⁾, τη σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με επαρκές ελάχιστο εισόδημα που διασφαλίζει την ενεργό ένταξη⁽²⁶⁾, το σχέδιο δράσης της ΕΕ για την ενσωμάτωση και την ένταξη, και τη σύσταση του Συμβουλίου για την ισότητα, την ένταξη και τη συμμετοχή των Ρομά⁽²⁷⁾.
- Να εξασφαλίσουν **καλύτερο συντονισμό μεταξύ των υπουργείων και των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης**, συμπεριλαμβανομένης της βελτίωσης της συλλογής δεδομένων, της καλύτερης στόχευσης και των προληπτικών μέτρων για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των πολιτικών ενεργοποίησης.
- **Να προβούν σε φορολογικές μεταρρυθμίσεις** που μειώνουν το μη μισθολογικό κόστος της εργασίας για τα δεύτερα εργαζόμενα μέλη μιας οικογένειας και τα χαμηλόμισθα άτομα και, γενικότερα, να μετατοπίσουν τη φορολογία από την εργασία προς άλλες πηγές εσόδων.
- **Να προβούν σε μεταρρυθμίσεις ως προς τις παροχές** για την αντιμετώπιση των θυλάκων οικονομικής αδράνειας και να παρέχουν επαρκή στήριξη σε όσους μπορούν να εργαστούν ώστε να επιστρέψουν σταδιακά στην αγορά εργασίας.

Η Επιτροπή χαιρετίζει την πρόθεση των κοινωνικών εταίρων:

⁽²⁴⁾ Σύσταση του Συμβουλίου, της 8ης Δεκεμβρίου 2022, σχετικά με την προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα: οι στόχοι της Βαρκελώνης για το 2030 (2022/C 484/01). Βλ. επίσης τη σύσταση του Συμβουλίου, της 22ας Μαΐου 2019, σχετικά με συστήματα προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας υψηλής ποιότητας (2019/C 189/02).

⁽²⁵⁾ Ανακοίνωση με τίτλο «Ένωση ισότητας: στρατηγική για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία 2021-2030» [COM(2021) 101].

⁽²⁶⁾ Σύσταση του Συμβουλίου, της 30ής Ιανουαρίου 2023, σχετικά με επαρκές ελάχιστο εισόδημα που διασφαλίζει την ενεργό ένταξη (2023/C 41/01).

⁽²⁷⁾ Σύσταση του Συμβουλίου, της 12ης Μαρτίου 2021, για την ισότητα, την ένταξη και τη συμμετοχή των Ρομά (2021/C 93/01).

- Να διασφαλίσουν ότι **οι χώροι εργασίας είναι ανεκτικοί, φιλόξενοι και προσβάσιμοι σε όλους**, ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, εθνικότητας και άλλων πτυχών της προσωπικής τους κατάστασης⁽²⁸⁾.
- Να **προαγάγουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις** για την εξεύρεση προσαρμοσμένων λύσεων για την προώθηση της **απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας**⁽²⁹⁾.
- Να ενισχύσουν τη **συνεργασία των ιδιωτικών υπηρεσιών απασχόλησης με τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης** για τη βελτίωση της αντιστοίχισης προσφοράς και ζήτησης εργασίας σε ολόκληρη την ΕΕ⁽³⁰⁾.
- Να προαγάγουν την **επιχειρηματικότητα**⁽³¹⁾, με την προώθηση των δεξιοτήτων⁽³²⁾ και τη στήριξη μελλοντικών επιχειρηματιών στην ίδρυση επιχειρήσεων, ιδίως με την ενθάρρυνση των γυναικών και των ατόμων με μεταναστευτικό υπόβαθρο να γίνουν επιχειρηματίες⁽³³⁾.
- Να **ενεργοποιήσουν υποεκπροσωπούμενες ομάδες** με τη στήριξη της πολυμορφίας, της ισότητας, της ενσωμάτωσης και της απαγόρευσης των διακρίσεων⁽³⁴⁾.
- Σε τομεακό επίπεδο, να εφαρμόσουν και να προωθήσουν περαιτέρω την αυτόνομη συμφωνία **«Γυναίκες στον σιδηροδρομικό τομέα»**, για την αντιμετώπιση της ανισότητας μεταξύ των φύλων στο εργατικό δυναμικό του σιδηροδρομικού τομέα⁽³⁵⁾.

3.2. Παροχή στήριξης για δεξιότητες, κατάρτιση και εκπαίδευση

Οι ελλείψεις δεξιοτήτων αναφέρονται από εταιρείες σε όλα τα μεγέθη και σε όλους τους τομείς της οικονομίας της ΕΕ, με ιδιαίτερες προκλήσεις για τις ΜΜΕ. Απαντώντας σε έρευνα του Eurofound⁽³⁶⁾, πολλές εταιρείες της ΕΕ ανέφεραν ότι τουλάχιστον το 60 % των νέων υπαλλήλων τους δεν διέθεταν τις απαιτούμενες δεξιότητες. Επιπλέον, σε πρόσφατο Ευρωβαρόμετρο⁽³⁷⁾, σχεδόν τέσσερις στις πέντε ΜΜΕ δήλωσαν

⁽²⁸⁾ European Confederation of Woodworking Industries (Ευρωπαϊκή συνομοσπονδία ξυλουργικών βιομηχανιών — CEI-Bois), Hotels, Restaurants and Cafés in Europe (κλάδος των Ξενοδοχείων και της Εστίασης στην Ευρώπη — HOTREC), Ευρωπαϊκή Συνδικαλιστική Επιτροπή για την Εκπαίδευση (ETUCE), Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Εργοδοτών Εκπαίδευσης (EFEE).

⁽²⁹⁾ SMEunited.

⁽³⁰⁾ The World Employment Confederation-Europe (Παγκόσμια Συνομοσπονδία Απασχόλησης-Ευρώπη — WEC).

⁽³¹⁾ The European Chemical Employers Group (Ευρωπαίοι Εργοδότες της Χημικής Βιομηχανίας — ECEG).

⁽³²⁾ HOTREC.

⁽³³⁾ SMEunited.

⁽³⁴⁾ Συνομοσπονδία ευρωπαϊκών υπηρεσιών ασφάλειας (CoESS) και διεθνής συνδικαλιστική ομοσπονδία (UNI-Europa), όπως αναφέρεται στην κοινή τους δήλωση με τίτλο «Διαφορετικότητα, ισότητα, ενσωμάτωση και απαγόρευση των διακρίσεων».

⁽³⁵⁾ Κοινότητα Ευρωπαϊκών Σιδηροδρόμων και Διαχειριστών Υποδομών (CER) και Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία των Ενώσεων Εργαζομένων στις Μεταφορές (ETF).

⁽³⁶⁾ Eurofound, Έρευνα για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις 2019.

⁽³⁷⁾ Έκτακτο Ευρωβαρόμετρο FL529 (2023). Ευρωπαϊκό Έτος Δεξιοτήτων — ελλείψεις δεξιοτήτων, στρατηγικές πρόσληψης και διατήρησης δεξιοτήτων σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις.

ότι είναι δύσκολο για αυτές να βρουν εργαζομένους με τις κατάλληλες δεξιότητες, ενώ περισσότερες από τις μισές δυσκολεύτηκαν να διατηρήσουν ειδικευμένους εργαζομένους.

Οι ελλείψεις δεξιοτήτων αναμένεται να ενταθούν με την αύξηση των θέσεων εργασίας και τις νέες απαιτήσεις καθηκόντων που θα προκύψουν από την πράσινη και την ψηφιακή μετάβαση, καθώς και σε τομείς στους οποίους η ΕΕ πρέπει να οικοδομήσει ανθεκτικότητα και να διασφαλίσει την ανοικτή στρατηγική αυτονομία της. Έως το 2030 αναμένεται να δημιουργηθούν 3,5 εκατομμύρια⁽³⁸⁾ νέες θέσεις εργασίας στους τομείς των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας⁽³⁹⁾. Η μετάβαση στην κυκλική οικονομία θα επηρεάσει επίσης τις αγορές εργασίας σε όλους τους τομείς⁽⁴⁰⁾ και η ανάπτυξη δεξιοτήτων είναι καίριας σημασίας για τη στήριξη όλων των τομέων της γαλάζιας οικονομίας. Οι ελλείψεις δεξιοτήτων σε αυτούς τους τομείς μπορούν να περιορίσουν την ανάπτυξη του τομέα των τεχνολογιών καθαρής ενέργειας⁽⁴¹⁾. Στον ψηφιακό τομέα, η αυξημένη χρήση προηγμένων τεχνολογιών, όπως η τεχνητή νοημοσύνη (TN) και τα μαζικά δεδομένα, πέραν της αύξησης των κινδύνων κυβερνοασφάλειας, θα αυξήσει τις ανάγκες αναβάθμισης των δεξιοτήτων⁽⁴²⁾. Ήδη σήμερα, περίπου το 63 % των εταιρειών της ΕΕ που προσπαθούν να προσλάβουν ειδικούς στις τεχνολογίες των πληροφοριών και των επικοινωνιών (ΤΠΕ) αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην πλήρωση αυτών των κενών θέσεων⁽⁴³⁾ και η ζήτηση για αυτές αναμένεται να υπερδιπλασιαστεί έως το 2030⁽⁴⁴⁾. Η αμυντική βιομηχανία, η οποία είναι καίριας σημασίας για την ασφάλεια και τη μακροπρόθεσμη ευημερία της ΕΕ, επηρεάζεται επίσης από τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων, οι οποίες ενδέχεται να αυξηθούν στο μέλλον, λόγω των ανεπαρκών επενδύσεων σε νέα αμυντικά προγράμματα και της ανάγκης προσέλκυσης περισσότερων νέων ταλέντων⁽⁴⁵⁾.

Το αυξανόμενο ποσοστό των νέων με πολύ χαμηλά επίπεδα βασικών δεξιοτήτων αυξάνει τον κίνδυνο μελλοντικών ελλείψεων δεξιοτήτων. Διεθνείς έρευνες μεγάλης κλίμακας, συμπεριλαμβανομένου του Προγράμματος Διεθνούς Αξιολόγησης Μαθητών (PISA), παρέχουν ισχυρές ενδείξεις ότι οι νέοι διαθέτουν όλο και λιγότερες βασικές δεξιότητες γραμματισμού, μαθηματικών και θετικών επιστημών. Ταυτόχρονα, το ποσοστό

(38) Έκθεση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο με τίτλο «Πρόοδος όσον αφορά την ανταγωνιστικότητα των τεχνολογιών καθαρής ενέργειας» [COM(2023) 652 final].

(39) Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών με τίτλο «Σχέδιο REPowerEU» [COM(2022) 230 final].

(40) Impacts of circular economy policies on the labour market (Επιπτώσεις των πολιτικών κυκλικής οικονομίας στην αγορά εργασίας) — Υπηρεσία Εκδόσεων της ΕΕ.

(41) Έκθεση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο με τίτλο «Πρόοδος όσον αφορά την ανταγωνιστικότητα των τεχνολογιών καθαρής ενέργειας» [COM(2023) 652 final].

(42) Οι επενδύσεις σε αυτές τις δεξιότητες προωθούνται από την πρόταση της Επιτροπής για μια πράξη για την τεχνητή νοημοσύνη, το πρόγραμμα πολιτικής 2030 για την ψηφιακή δεκαετία, την ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με τη γεφύρωση του χάσματος ταλέντων στον τομέα της κυβερνοασφάλειας για την τόνωση της ανταγωνιστικότητας, της ανάπτυξης και της ανθεκτικότητας της ΕΕ, τη σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με τη βελτίωση της παροχής ψηφιακών δεξιοτήτων και ικανοτήτων στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, το πρόγραμμα «Ψηφιακή Ευρώπη», τη δέσμη μέτρων για την καινοτομία στον τομέα της TN και από ορισμένα από τα έργα των κέντρων επαγγελματικής αριστείας.

(43) Έρευνα της ΕΕ σχετικά με τη χρήση των ΤΠΕ και το ηλεκτρονικό εμπόριο στις επιχειρήσεις.

(44) Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2023), Employment and Social Developments in Europe (Απασχόληση και κοινωνικές εξελίξεις στην Ευρώπη), ετήσια ανασκόπηση 2023.

(45) Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών με τίτλο «Μια νέα στρατηγική για την ευρωπαϊκή αμυντική βιομηχανία: επίτευξη ετοιμότητας στην ΕΕ μέσω μιας ανθεκτικής αμυντικής βιομηχανίας με υψηλό βαθμό ανταπόκρισης» [JOIN(2024) 10 final].

των νέων με κορυφαίες επιδόσεις μειώνεται⁽⁴⁶⁾. Τα άτομα με πολύ χαμηλό επίπεδο βασικών δεξιοτήτων θα αντιμετωπίσουν σημαντικές προκλήσεις κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, λόγω της περιορισμένης απασχολησιμότητάς τους. Η βελτίωση των επιδόσεων των εκπαιδευτικών συστημάτων θα συμβάλει στην πρόληψη μελλοντικών ελλείψεων δεξιοτήτων. Η αντιμετώπιση της αυξανόμενης έλλειψης ειδικευμένων εκπαιδευτικών θα είναι καίριας σημασίας, ακόμη και για τη διατήρηση των βασικών δεξιοτήτων και των εκπαιδευτικών αποτελεσμάτων.

Στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Χώρου Εκπαίδευσης⁽⁴⁷⁾, η ΕΕ προωθεί την ανάπτυξη ποιοτικής και συμπεριληπτικής εκπαίδευσης, προσφέροντας ίσες ευκαιρίες από μικρή ηλικία, σύμφωνα με την πρώτη αρχή του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων. Οι δαπάνες για την εκπαίδευση συνδέονται με υψηλά ποσοστά επιστροφής, ιδίως όταν συνδυάζονται με μεταρρυθμίσεις που καθιστούν τα εκπαιδευτικά συστήματα πιο ευέλικτα και ικανά να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας⁽⁴⁸⁾. Η αρχική εκπαίδευση και κατάρτιση θα πρέπει να παρέχουν τις δεξιότητες που είναι απαραίτητες σε έναν μεταβαλλόμενο εργασιακό κόσμο εν μέσω τεχνολογικών αλλαγών και αυτοματοποίησης — συμπεριλαμβανομένων των ψηφιακών, επιχειρηματικών, κοινωνικών, πράσινων και πολιτικών ικανοτήτων. Η ενίσχυση της συνεργασίας μεταξύ της ανώτερης δευτεροβάθμιας και της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, και των παραγόντων της αγοράς εργασίας αυξάνει τη συνάφεια της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας.

Καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας, η συνεχής κατάρτιση του εργατικού δυναμικού είναι καίριας σημασίας για την αντιμετώπιση των εξελισσόμενων αναγκών σε δεξιότητες. Προς τον σκοπό αυτό, τα κράτη μέλη έχουν δεσμευτεί να λάβουν μέτρα για την επίτευξη του πρωταρχικού στόχου για την εκπαίδευση ενηλίκων του σχεδίου δράσης για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων⁽⁴⁹⁾, στο πλαίσιο του οποίου τουλάχιστον το 60 % του συνόλου των ενηλίκων θα συμμετέχει σε κατάρτιση κάθε χρόνο έως το 2030.

Διάφορες πρωτοβουλίες της ΕΕ συμβάλλουν ήδη στην αντιμετώπιση των ελλείψεων δεξιοτήτων, αλλά η υλοποίησή τους, μεταξύ άλλων με τομεακή προσέγγιση, πρέπει να ενισχυθεί. Το ευρωπαϊκό θεματολόγιο δεξιοτήτων⁽⁵⁰⁾ είναι το στρατηγικό πλαίσιο της ΕΕ για την κάλυψη της ανάγκης αναβάθμισης των δεξιοτήτων και επανειδίκευσης. Δρομολόγησε 12 δράσεις για την προώθηση της ψηφιακής και της πράσινης μετάβασης,

(46) Σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα στοιχεία του PISA, το ποσοστό των νέων (ηλικίας 15 ετών) που διαθέτουν πολύ χαμηλό επίπεδο αυτών των βασικών δεξιοτήτων αυξήθηκε στα μαθηματικά από 22,9 % το 2018 σε 29,5 % το 2022 (<https://www.oecd.org/publication/pisa-2022-results/>).

(47) Ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με την υλοποίηση του Ευρωπαϊκού Χώρου Εκπαίδευσης έως το 2025 [COM(2020) 625 final] και ψήφισμα του Συμβουλίου, της 26ης Φεβρουαρίου 2021, περί στρατηγικού πλαισίου για την ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης με στόχο τον Ευρωπαϊκό Χώρο Εκπαίδευσης και πέραν αυτού (2021/C 66/01).

(48) Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Εκπαίδευσης, Νεολαίας, Αθλητισμού και Πολιτισμού, Ευρωπαϊκό Δίκτυο Εμπειρογνομόνων για τα Οικονομικά της Εκπαίδευσης, Algan, Y., Brunello, G., Goreichy, E., Hristova, A., (2021), Boosting social and economic resilience in Europe by investment in education (Ενίσχυση της κοινωνικής και οικονομικής ανθεκτικότητας στην Ευρώπη μέσω της επένδυσης στην εκπαίδευση). EENEE Αναλυτική Έκθεση αριθ. 42, Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο.

(49) Ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο «Σχέδιο δράσης για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων», [COM(2021) 102].

(50) Ανακοίνωση της Επιτροπής, της 1ης Ιουλίου 2020, με τίτλο «Ευρωπαϊκό Θεματολόγιο δεξιοτήτων για βιώσιμη ανταγωνιστικότητα, κοινωνική δικαιοσύνη και ανθεκτικότητα» [COM(2020) 0274].

την προώθηση της δίκαιης ανάκαμψης, τη διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας και την ενίσχυση της ανθεκτικότητας. Όλες έχουν ήδη τεθεί σε εφαρμογή, συμπεριλαμβανομένων των πρωτοβουλιών για τους ατομικούς λογαριασμούς μάθησης⁽⁵¹⁾, τα μικροδιαπιστευτήρια⁽⁵²⁾, τις διαδρομές αναβάθμισης των δεξιοτήτων για ενήλικες με χαμηλά προσόντα⁽⁵³⁾ και την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση⁽⁵⁴⁾. Η ανακοίνωση με τίτλο «Αξιοποίηση ταλέντων στις περιφέρειες της Ευρώπης»⁽⁵⁵⁾ προτείνει ένα πλαίσιο πολιτικής με στόχο να καταστούν όλες οι περιφέρειες ελκυστικές, μεταξύ άλλων μέσω της αναβάθμισης των δεξιοτήτων και της επανειδίκευσης. Με τον τρόπο αυτό εξετάζεται το δύσκολο φαινόμενο της «διαρροής εγκεφάλων» που πλήττει ορισμένες περιφέρειες της Ευρώπης. Τώρα θα πρέπει να δοθεί έμφαση στην εφαρμογή των εν λόγω δράσεων, ώστε να διασφαλιστεί ότι μπορούν να αντιμετωπίσουν τις υφιστάμενες ελλείψεις δεξιοτήτων. Στο πλαίσιο του συμφώνου για τις δεξιότητες δημιουργήθηκαν 20 τομεακές εταιρικές σχέσεις με τη δέσμευση για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων περισσότερων από 10 εκατομμυρίων ατόμων. Είναι αναγκαίο να διασφαλιστεί η αποτελεσματική υλοποίηση των υφιστάμενων δεσμεύσεων, μεταξύ άλλων μέσω της διάθεσης επαρκών χρηματοδοτικών πόρων στα εν λόγω προγράμματα, με παράλληλη συνέχιση της προώθησης περαιτέρω συμμετοχής σε αυτά. Για την αντιμετώπιση συγκεκριμένων ελλείψεων δεξιοτήτων σε βασικούς τομείς έχουν δημιουργηθεί διάφορες ενωσιακές ακαδημίες δεξιοτήτων. Η ακαδημία της ευρωπαϊκής συμμαχίας για τους συσσωρευτές⁽⁵⁶⁾, η οποία χρηματοδοτείται από το EKT+, έχει ήδη παράσχει κατάρτιση απευθείας σε περίπου 50 000 εργαζομένους, με περισσότερα από 100 000 άτομα να επωφελούνται έμμεσα. Πρόσθετες ακαδημίες δεξιοτήτων, όπως η ακαδημία για τις δεξιότητες στον κυβερνοχώρο, η Ακαδημία του Νέου Ευρωπαϊκού Μπάουνχαους για τον κατασκευαστικό τομέα και εκείνες που δημιουργήθηκαν ως αποτέλεσμα της πράξης για τη βιομηχανία των μηδενικών καθαρών εκπομπών⁽⁵⁷⁾, θα στηρίξουν μεγάλης κλίμακας προσπάθειες κατάρτισης για τη στήριξη της διττής μετάβασης, ιδίως σε τομείς που σχετίζονται, μεταξύ άλλων, με το υδρογόνο, την ηλιακή ενέργεια, τις πρώτες ύλες και την

(51) Σύσταση του Συμβουλίου, της 16ης Ιουνίου 2022, για τους ατομικούς λογαριασμούς μάθησης (2022/C 243/03).

(52) Σύσταση του Συμβουλίου, της 16ης Ιουνίου 2022, σχετικά με μια ευρωπαϊκή προσέγγιση για τα μικροδιαπιστευτήρια για τη δια βίου μάθηση και την απασχολησιμότητα (2022/C 243/02).

(53) Σύσταση του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 2016, όσον αφορά τις Διαδρομές Αναβάθμισης των Δεξιοτήτων: Νέες Ευκαιρίες για Ενηλίκους (2016/C 484/01).

(54) Σύσταση του Συμβουλίου, της 24ης Νοεμβρίου 2020, σχετικά με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (EEK) για βιώσιμη ανταγωνιστικότητα, κοινωνική δικαιοσύνη και ανθεκτικότητα (2020/C 417/01).

(55) Ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο «Αξιοποίηση ταλέντων στις περιφέρειες της Ευρώπης» [COM(2023) 32 final].

(56) Η ευρωπαϊκή συμμαχία για τους συσσωρευτές δρομολογήθηκε τον Οκτώβριο του 2017 από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή με στόχο να καταστεί η ΕΕ παγκόσμια ηγέτιδα στην τεχνολογία βιώσιμων συσσωρευτών. Η συμμαχία, υπό τον συντονισμό του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου Καινοτομίας και Τεχνολογίας (EIT), περιλαμβάνει 700 μέλη του βιομηχανικού κλάδου. Η ακαδημία της ευρωπαϊκής συμμαχίας για τους συσσωρευτές δημιουργήθηκε στο πλαίσιο της συμμαχίας για την αντιμετώπιση των ελλείψεων δεξιοτήτων στην ευρωπαϊκή αξιακή αλυσίδα συσσωρευτών και αναμένεται να εκπαιδεύσει 800 000 εργαζομένους έως το 2025. Το EIT θα διαχειρίζεται επίσης την ευρωπαϊκή ακαδημία ηλιακών φωτοβολταϊκών, η οποία θα εγκαινιαστεί το 2024. Η πλατφόρμα EIT Campus ενοποιεί το χαρτοφυλάκιο των πρωτοβουλιών εκπαίδευσης και κατάρτισης σε μια υπηρεσία μίας στάσης, προσφέροντας σε εκπαιδευομένους και επιχειρήσεις ευέλικτες μαθησιακές διαδρομές για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων.

(57) Πρόταση κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τη θέσπιση πλαισίου μέτρων για την ενίσχυση του οικοσυστήματος παραγωγής προϊόντων τεχνολογιών μηδενικών καθαρών εκπομπών της Ευρώπης (πράξη για τη βιομηχανία των μηδενικών καθαρών εκπομπών) [COM(2023) 161 final].

αιολική ενέργεια. Το εν εξελίξει Ευρωπαϊκό Έτος Δεξιοτήτων αναδεικνύει τον τρόπο με τον οποίο όλες αυτές οι δράσεις μπορούν να συμβάλουν στην αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων.

Τα μέτρα αναβάθμισης των δεξιοτήτων που χρηματοδοτούνται από τον MAA και το EKT+ στην **Ελλάδα** θα προωθήσουν, μεταξύ άλλων, τις ψηφιακές και πράσινες δεξιότητες για πάνω από μισό εκατομμύριο δικαιούχους. Της επένδυσης προηγήθηκε μεταρρύθμιση του συστήματος διά βίου μάθησης, ώστε να διασφαλιστεί η συνάφεια της προσφερόμενης κατάρτισης με την αγορά εργασίας.

Στο πλαίσιο του σχεδίου ανάκαμψης και ανθεκτικότητας, η **Λετονία** δρομολόγησε ατομικούς λογαριασμούς μάθησης που στηρίζουν ήδη 3 500 ενήλικες.

Η **Πορτογαλία** στήριξε τουλάχιστον 100 000 ενήλικες για να αυξήσουν τα επίπεδα προσόντων τους χρησιμοποιώντας στήριξη από τον MAA.

Η βελτίωση της συλλογής δεδομένων σχετικά με τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων είναι ζωτικής σημασίας για τη βελτίωση των πολιτικών. Οι κύριες πηγές δεδομένων σχετικά με τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων σε επίπεδο ΕΕ είναι οι στατιστικές της Eurostat για τις κενές θέσεις εργασίας και οι πηγές που βασίζονται σε έρευνες, όπως οι έρευνες της ΕΕ για τις επιχειρήσεις και τους καταναλωτές, οι έρευνες των ευρωπαϊκών υπηρεσιών απασχόλησης (EURES), οι έρευνες σχετικά με τις ελλείψεις δεξιοτήτων και οι προβλέψεις του Cedefop και νέες πηγές δεδομένων, όπως ο κόμβος πληροφοριών ιστού (Web Intelligence Hub) της Eurostat⁽⁵⁸⁾. Ωστόσο, απαιτούνται περισσότερες προσπάθειες για την ανάληψη συντονισμένης δράσης για τη βελτίωση της διαθεσιμότητας και της κάλυψης των δεδομένων, μεταξύ άλλων σχετικά με τη δημογραφική αλλαγή.

Οι πολιτικές και οι επενδύσεις των κρατών μελών για την αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων

επωφελούνται από σημαντική στήριξη από τον προϋπολογισμό της ΕΕ (65 δις. EUR). Το EKT+ στηρίζει ιδίως την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, τη μαθητεία, τη διά βίου μάθηση και τις αλλαγές στη σταδιοδρομία. Ο MAA στηρίζει μεταρρυθμίσεις και επενδύσεις των κρατών μελών στον τομέα της εκπαίδευσης και των δεξιοτήτων με την ευρεία έννοια, για παράδειγμα μέσω μεταρρυθμίσεων για τη βελτίωση της συλλογής πληροφοριών για τις δεξιότητες και της ανάπτυξης και της διακυβέρνησης των δεξιοτήτων, συμπεριλαμβανομένης της αναγνώρισης των προσόντων. Επιπλέον, διατίθεται τεχνική υποστήριξη για εθνικές μεταρρυθμίσεις με σκοπό τη βελτίωση της ποιότητας και της χρηματοδότησης της εκπαίδευσης και της κατάρτισης ενηλίκων.

Παρά τις πολυάριθμες πρωτοβουλίες της ΕΕ, των κρατών μελών και των κοινωνικών εταίρων, πρέπει να ενισχυθεί η εφαρμογή και να αξιοποιηθούν καλύτερα οι δυνατότητες ενωσιακής χρηματοδότησης προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος της ΕΕ για συμμετοχή τουλάχιστον του 60 % όλων των ενηλίκων σε κατάρτιση κάθε χρόνο έως το 2030 και να γίνει πραγματικότητα η αρχή 1 του πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων για την εκπαίδευση, την κατάρτιση και τη διά βίου μάθηση.

Για τον σκοπό αυτό, η Επιτροπή:

- Θα προωθήσει τη δημιουργία και την εφαρμογή νέων τομεακών και περιφερειακών εταιρικών σχέσεων δεξιοτήτων στο πλαίσιο του συμφώνου για τις

⁽⁵⁸⁾ [Στατιστικά στοιχεία της Eurostat για τις κενές θέσεις εργασίας](#), [Web Intelligence Hub \(κόμβος πληροφοριών ιστού\)](#) και [Skills OVATE \(εργαλείο ανάλυσης διαδικτυακών αγγελιών προσφοράς εργασίας για την Ευρώπη\)](#).

δεξιότητες και θα στηρίξει τη δρομολόγηση⁽⁵⁹⁾ και θα ενισχύσει το έργο όλων των **ακαδημιών δεξιοτήτων** όσον αφορά τις τεχνολογίες μηδενικών καθαρών εκπομπών και τις δεξιότητες στον κυβερνοχώρο, μεταξύ άλλων μέσω των **συμμαχιών του σχεδίου στρατηγικής**. Η Επιτροπή θα παράσχει επίσης υποστηρικτικές υπηρεσίες στα μέλη του συμφώνου, με πληροφορίες σχετικά με τη διαθέσιμη χρηματοδότηση για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την επανειδίκευση.

- Θα συγχρηματοδοτήσει **περισσότερα κέντρα επαγγελματικής αριστείας**⁽⁶⁰⁾, με στόχο τουλάχιστον 100 έργα έως το 2027, για τη στήριξη ευρωπαϊκών και περιφερειακών στρατηγικών ανάπτυξης, καινοτομίας και έξυπνης εξειδίκευσης.
- Θα συνεργαστεί με τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους για την έκδοση, το 2025, **νέας δήλωσης για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (EEK)** στο πλαίσιο της διαδικασίας της Κοπεγχάγης⁽⁶¹⁾, για την περαιτέρω ευθυγράμμιση των πολιτικών δράσεων και των μεταρρυθμίσεων στον τομέα της EEK με τις νέες εξελίξεις στην αγορά εργασίας και τον αντίκτυπο της τεχνολογικής ανάπτυξης, όπως η τεχνητή νοημοσύνη.
- Θα βελτιώσει τη συλλογή πληροφοριών για τις δεξιότητες και τη συλλογή δεδομένων σε στενό συντονισμό με τους οργανισμούς της ΕΕ (Eurofound, Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας και Cedefop), ώστε να διευρύνει το πεδίο των εναρμονισμένων και συγκρίσιμων πληροφοριών που διατίθενται σχετικά με τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων σε επίπεδο ΕΕ.

Η Επιτροπή καλεί τα κράτη μέλη:

- Να **υλοποιήσουν πλήρως τις πρωτοβουλίες του ευρωπαϊκού θεματολογίου δεξιοτήτων** με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και των συναφών ενδιαφερόμενων μερών, ασκώντας πιέσεις για μια τομεακή προσέγγιση που θα αντιμετωπίζει τις πλέον πιεστικές ελλείψεις της ΕΕ. Ειδικότερα, τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίσουν συστήματα για την παροχή ατομικών λογαριασμών μάθησης στους ενήλικες, να στηρίξουν την ανάπτυξη, την υλοποίηση και την αναγνώριση των μικροδιαπιστευτηρίων, να θέσουν σε εφαρμογή τα εθνικά σχέδια υλοποίησης σε συνέχεια της σύστασης του Συμβουλίου του 2020 για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, να αντιμετωπίσουν τα κενά που επισημαίνονται στην έκθεση αξιολόγησης⁽⁶²⁾ σχετικά με τη σύσταση του Συμβουλίου όσον αφορά τις Διαδρομές

⁽⁵⁹⁾ Στο πλαίσιο αυτό, τα κράτη μέλη καλούνται να δρομολογήσουν εθνικά ή περιφερειακά αγροδιατροφικά σύμφωνα για τις δεξιότητες με σκοπό την προώθηση της εφαρμογής της στρατηγικής αναβάθμισης των δεξιοτήτων και επανειδίκευσης σε επίπεδο ΕΕ που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο της σύμπραξης μεγάλης κλίμακας, με σκοπό την καλύτερη στόχευση εργαλείων και την προσαρμογή τους στις τοπικές ιδιαιτερότητες του γεωργικού τομέα.

⁽⁶⁰⁾ Τα κέντρα επαγγελματικής αριστείας (KEA) συγκροτούνται από δίκτυα εταίρων που αναπτύσσουν τοπικά «οικοσυστήματα δεξιοτήτων» για την παροχή επαγγελματικών δεξιοτήτων υψηλής ποιότητας σε νέους και ενήλικες και συμβάλλουν στην περιφερειακή ανάπτυξη, την καινοτομία, τους βιομηχανικούς συνεργατικούς σχηματισμούς, τις στρατηγικές έξυπνης εξειδίκευσης και την κοινωνική ένταξη.

⁽⁶¹⁾ Η δήλωση της Κοπεγχάγης το 2002 εγκαινίασε την ευρωπαϊκή στρατηγική για ενισχυμένη συνεργασία στον τομέα της EEK, η οποία κοινώς αποκαλείται «διαδικασία της Κοπεγχάγης». Η διαδικασία της Κοπεγχάγης παρέχει μια τριμερή πλατφόρμα για την εντατικοποίηση, τη συμπλήρωση και την επιχειρησιακή εφαρμογή της πολιτικής της ΕΕ στον τομέα της EEK μέσω σειράς δηλώσεων. Η τρέχουσα δήλωση, η δήλωση του Osnabrück, λήγει στα τέλη του 2025.

⁽⁶²⁾ Έκθεση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο με τίτλο «Αξιολόγηση της σύστασης του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 2016, όσον αφορά τις Διαδρομές Αναβάθμισης των Δεξιοτήτων: Νέες Ευκαιρίες για Ενήλικους» [COM(2023) 439].

Αναβάθμισης των Δεξιοτήτων και να εφαρμόσουν τις συστάσεις του Συμβουλίου για την ψηφιακή εκπαίδευση και κατάρτιση.

- Να στηρίζουν την υλοποίηση **εταιρικών σχέσεων για τις δεξιότητες** στο πλαίσιο του συμφώνου για τις δεξιότητες, και τη λειτουργία των **ακαδημιών δεξιοτήτων** της βιομηχανίας των μηδενικών καθαρών εκπομπών, μεταξύ άλλων μέσω της εξασφάλισης επαρκούς χρηματοδότησης.
- Να αναπτύξουν και να εφαρμόσουν ολοκληρωμένες και εξατομικευμένες **εθνικές στρατηγικές δεξιοτήτων**, προσαρμοσμένες στις εθνικές περιστάσεις, με τη συμμετοχή των σχετικών ενδιαφερόμενων μερών, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων.
- Να αναπτύξουν **σύστημα ανάλυσης της αγοράς εργασίας**, συλλογής πληροφοριών και πραγματοποίησης προβλέψεων για τις δεξιότητες και να χρησιμοποιήσουν τη γνώση που αυτά παρέχουν για την αναθεώρηση των προγραμμάτων κατάρτισης, με έμφαση σε τομείς με ελλείψεις δεξιοτήτων.
- Να **προσαρμόσουν τα προγράμματα σπουδών** στην αρχική εκπαίδευση και κατάρτιση ώστε να ενισχυθούν οι δεξιότητες και οι ικανότητες που δίνουν τη δυνατότητα στους σπουδαστές να **ανταποκρίνονται καλύτερα στις ανάγκες της αγοράς εργασίας**, με την υποστήριξη της Επιτροπής για τη διευκόλυνση της ανταλλαγής και της διάδοσης ορθών πρακτικών, την παρακολούθηση των αποφοίτων και, σε συμφωνία με τα κράτη μέλη, την παρακολούθηση των εθνικών μεταρρυθμίσεων⁽⁶³⁾.

Η Επιτροπή χαιρετίζει την πρόθεση των κοινωνικών εταίρων:

- Να αναπτύξουν και να υλοποιήσουν δράσεις για την προώθηση της αναβάθμισης των δεξιοτήτων και της επανειδίκευσης στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου⁽⁶⁴⁾, να στηρίζουν την αναγνώριση των δεξιοτήτων και να βοηθήσουν στον εντοπισμό ελλείψεων δεξιοτήτων⁽⁶⁵⁾ με βάση τις πληροφορίες τους και τη συλλογή στοιχείων για τις δεξιότητες.
- Να συμβάλουν στην **επικαιροποίηση των προγραμμάτων σπουδών και των προσόντων ΕΕΚ** και στην ευθυγράμμιση της παροχής κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας σε δεξιότητες, με τη βοήθεια της συλλογής πληροφοριών για τις δεξιότητες καθώς και των πληροφοριών που έχουν στη διάθεσή τους⁽⁶⁶⁾.
- Να στηρίζουν **προγράμματα μαθητείας**⁽⁶⁷⁾ και συμπράξεις μεταξύ παρόχων ΕΕΚ και εργοδοτών⁽⁶⁸⁾, να **ενισχύσουν τα πλαίσια ΕΕΚ** μέσω της δημιουργίας τομεακών κέντρων κατάρτισης⁽⁶⁹⁾, να στηρίζουν την καθοδήγηση, τη μάθηση από ομοτίμους

⁽⁶³⁾ Για παράδειγμα, στο πλαίσιο του εκπαιδευτικού εργαστηρίου.

⁽⁶⁴⁾ Αντιπροσωπεία Εμπόρων Λιανικής, Χονδρεμπόρων και Διεθνών Συναλλαγών στην ΕΕ (EuroCommerce), Συμβούλιο Ευρωπαίων Εργοδοτών των βιομηχανιών μετάλλου, μηχανουργίας και τεχνολογίας (CEEMET).

⁽⁶⁵⁾ HOTREC.

⁽⁶⁶⁾ ECEG.

⁽⁶⁷⁾ HOTREC.

⁽⁶⁸⁾ SMEunited, CEI-Bois.

⁽⁶⁹⁾ CoESS.

και τις επιχειρηματικές δεξιότητες⁽⁷⁰⁾ και να προωθήσουν την ανάπτυξη διαχρονικών, πράσινων και ψηφιακών δεξιοτήτων⁽⁷¹⁾.

- Σε τομεακό επίπεδο, να συνεργαστούν περαιτέρω για τα μικροδιαπιστευτήρια και να **εκπαιδεύσουν τους εργαζομένους στις υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας** για την παροχή φροντίδας με επίκεντρο τον άνθρωπο και σχετικά με τις δεξιότητες που απαιτούνται για την ψηφιοποίηση των υπηρεσιών με βάση το έργο «Care4Skills»⁽⁷²⁾.
- Να υποβάλουν **κοινή δήλωση** για την **αντιμετώπιση των ελλείψεων δεξιοτήτων και εργατικού δυναμικού** και να χρησιμοποιήσουν το ευρωπαϊκό δίκτυο δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης ως φόρουμ διαλόγου, αμοιβαίας μάθησης και συγκριτικής αξιολόγησης των πολιτικών για την αντιμετώπιση των αναντιστοιχιών δεξιοτήτων και της αγοράς εργασίας έως το τέλος του πρώτου τριμήνου του 2024⁽⁷³⁾.
- Να χρησιμοποιήσουν τον κοινωνικό διάλογο και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις για την αντιμετώπιση της έλλειψης δεξιοτήτων και εργατικού δυναμικού στον τομέα της φιλοξενίας, μέσω της διαπραγμάτευσης των όρων απασχόλησης, της προώθησης της εκπαίδευσης και της κατάρτισης και της παροχής ενός προστατευτικού πλαισίου για την κινητικότητα των μεταναστών-εργαζομένων από τρίτες χώρες⁽⁷⁴⁾.
- **Να αξιοποιήσουν περαιτέρω ευκαιρίες ενωσιακής χρηματοδότησης** για τη στήριξη δραστηριοτήτων αναβάθμισης των δεξιοτήτων και επανειδίκευσης⁽⁷⁵⁾.

3.3. Βελτίωση των όρων εργασίας

Η προώθηση δίκαιων όρων εργασίας μπορεί να συμβάλει στην αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού σε ορισμένους τομείς ή επαγγέλματα. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα σε ορισμένα επαγγέλματα που απαιτούν περισσότερες χειρωνακτικές δεξιότητες και χαμηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης, ή σε επαγγέλματα με υψηλότερους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια, τα οποία χαρακτηρίζονται από υψηλή εργασιακή καταπόνηση⁽⁷⁶⁾ και/ή χαμηλούς μισθούς⁽⁷⁷⁾.

Οι επαρκείς μισθοί, συμπεριλαμβανομένων των κατώτατων μισθών, μπορούν να συμβάλουν στη μείωση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού σε ορισμένους τομείς,

⁽⁷⁰⁾ HOTREC, SMEunited.

⁽⁷¹⁾ Ευρωπαϊκό Κέντρο Εργοδοτών και Επιχειρήσεων που παρέχουν δημόσιες υπηρεσίες και υπηρεσίες κοινής ωφέλειας (SGI Europe), ECEG, Ευρωπαϊκή Ένωση Εσωτερικής Ναυσιπλοΐας και Ευρωπαϊκή Οργάνωση Πλοιάρχων, Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Εργαζομένων στις Μεταφορές (ETF) σε θαλάσσιες και εσωτερικές πλωτές οδούς.

⁽⁷²⁾ Έργο που περιλαμβάνεται στο Σύμφωνο για τις Δεξιότητες. Κοινή δέσμευση της Ομοσπονδίας Ευρωπαίων Κοινωνικών Εργοδοτών (FESE) και της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας Συνδικάτων Δημοσίων Υπηρεσιών (EPSU).

⁽⁷³⁾ UNI-Europa και WEC.

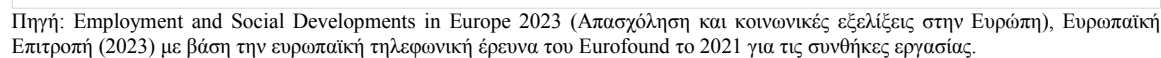
⁽⁷⁴⁾ HOTREC και ευρωπαϊκή συνομοσπονδία συνδικάτων στους τομείς των τροφίμων, της γεωργίας και του τουρισμού (EFFAT).

⁽⁷⁵⁾ ECEG, κοινή δέσμευση της FESE και της EPSU.

⁽⁷⁶⁾ Η εργασιακή καταπόνηση είναι μια μορφή ψυχοκοινωνικού άγχους που παρατηρείται στον χώρο εργασίας, όταν οι εργαζόμενοι έρχονται αντιμέτωποι με υψηλές απαιτήσεις και λίγους πόρους (βλ. δείκτη εργασιακής καταπόνησης του ΟΟΣΑ).

⁽⁷⁷⁾ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2023), Εξελίξεις στον τομέα της απασχόλησης και κοινωνικές εξελίξεις, ετήσια επισκόπηση του 2023, και Eurofound, ευρωπαϊκή έρευνα του 2021 για τις συνθήκες εργασίας. Πάνω από το 40 % των καθαριστών, των μαγείρων και των φροντιστών, και πάνω από το 30 % των εργαζομένων στον κατασκευαστικό τομέα και των οδηγών αναφέρουν μεγάλες δυσκολίες βιοπορισμού. Σχεδόν το ήμισυ των εργαζομένων στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης, της φροντίδας κατ' οίκον και των μεταφορών αναφέρουν υψηλά επίπεδα εργασιακής καταπόνησης.

Γράφημα 2 — Η εργασιακή καταπόνηση ήταν υψηλότερη για τους εργαζομένους στους τομείς της υγείας, της φροντίδας κατ' οίκον και των μεταφορών
Δείκτης ποιότητας των θέσεων εργασίας (%), ανά υποτομέα, ΕΕ-27



⁽⁸¹⁾ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2023): Employment and Social Developments in Europe (Απασχόληση και κοινωνικές εξελίξεις στην Ευρώπη), ετήσια ανασκόπηση 2023.

εντονότερες⁽⁸²⁾. Οι εργαζόμενοι στον γεωργικό τομέα αναφέρουν επίσης υψηλή εργασιακή καταπόνηση, κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια, καθώς και οικονομικές ανησυχίες⁽⁸³⁾. Στον τομέα αυτό, ορισμένες ελλείψεις σε επαγγέλματα προκαλούνται

Το σχέδιο ανάκαμψης και ανθεκτικότητας της **Ισπανίας** περιλαμβάνει μεταρρύθμιση για τη βελτίωση των όρων εργασίας στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης. Για την αντιμετώπιση των ελλείψεων νοσηλευτών και ιατρών, η μεταρρύθμιση αυτή θα μειώσει τη χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου, θα προωθήσει την τοποθέτηση επαγγελματιών σε απομακρυσμένες περιοχές και θα βελτιώσει το εργασιακό περιβάλλον και τις συνθήκες εργασίας τους.

Στη **Σλοβενία**, μια νέα συλλογική σύμβαση στον κλάδο της χαρτοποιίας καθόρισε υψηλότερο βασικό μισθό, καθιστώντας την απασχόληση στον τομέα πιο ελκυστική.

Για να ενισχυθεί η παροχή κατάρτισης σε τομείς που πλήττονται από ελλείψεις εργατικού δυναμικού, το **σλοβακικό** σχέδιο ανάκαμψης και ανθεκτικότητας περιλαμβάνει ένα μέτρο που αποσκοπεί στην παροχή κατάρτισης τουλάχιστον στο 60 % των εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια και την κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ενώ, στις **Κάτω Χώρες**, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στον τομέα της κατασκευής μηχανοκίνητων οχημάτων συμβάλλουν στη διατήρηση των εργαζομένων προσφέροντάς τους τη δυνατότητα να αποκτήσουν νέες δεξιότητες.

επίσης από την επισφαλή εργασία και τη χαμηλή συμμόρφωση με τα βασικά πρότυπα για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία⁽⁸⁴⁾. Ο τομέας των μεταφορών αντιμετωπίζει έλλειψη οδηγών, εν μέρει λόγω του παρατεταμένου ωραρίου εργασίας⁽⁸⁵⁾ και της ανεπαρκούς επιβολής των προτύπων εργασίας και ασφάλειας⁽⁸⁶⁾.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις διαδραματίζουν καίριο ρόλο στη διασφάλιση δίκαιων όρων εργασίας. Ο εύρυθμος κοινωνικός διάλογος και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι τα πλέον αποτελεσματικά μέσα για τη βελτίωση των όρων εργασίας, συμβάλλοντας έτσι στον μετριασμό των ελλείψεων εργατικού δυναμικού. Ομοίως, θα πρέπει να ζητείται η γνώμη των κοινωνικών εταίρων σχετικά με νέα ή ενισχυμένη νομοθεσία για τους όρους εργασίας, ώστε να μεγιστοποιηθεί ο αντίκτυπός της.

Τα τελευταία χρόνια, η ΕΕ έχει θέσει σε εφαρμογή πολλές

πρωτοβουλίες για την προώθηση δίκαιων όρων εργασίας και επαρκών μισθών. Οι πρωτοβουλίες περιλαμβάνουν την οδηγία για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην ΕΕ⁽⁸⁷⁾,

⁽⁸²⁾ Ευρωπαϊκή στρατηγική για τη φροντίδα [COM(2022) 440].

⁽⁸³⁾ «The future of agriculture in Europe and its Impact on Occupational Safety and Health (OSH)» (Το μέλλον της γεωργίας στην Ευρώπη και ο αντίκτυπός της στην επαγγελματική ασφάλεια και υγεία), έκθεση του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2021.

⁽⁸⁴⁾ «The future of agriculture in Europe and its Impact on Occupational Safety and Health (OSH)» (Το μέλλον της γεωργίας στην Ευρώπη και ο αντίκτυπός της στην επαγγελματική ασφάλεια και υγεία), έκθεση του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2021.

⁽⁸⁵⁾ 2023 World Employment and Social Outlook (Παγκόσμιες προοπτικές για την απασχόληση και τις κοινωνικές προοπτικές, 2023) της ΔΟΕ σχετικά με την «αξία της ουσιαστικής εργασίας».

⁽⁸⁶⁾ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2023): Employment and Social Developments in Europe (Απασχόληση και κοινωνικές εξελίξεις στην Ευρώπη), ετήσια ανασκόπηση 2023.

⁽⁸⁷⁾ Οδηγία (ΕΕ) 2022/2041 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

την οδηγία για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας⁽⁸⁸⁾, το στρατηγικό πλαίσιο για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία κατά την περίοδο 2021-2027⁽⁸⁹⁾, καθώς και την πρόταση οδηγίας για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες (βλ. παράρτημα).

Για την περαιτέρω βελτίωση των όρων εργασίας, απαιτούνται πρόσθετες δράσεις για την ενίσχυση και την πλήρη επιβολή της εργατικής νομοθεσίας της ΕΕ και για την ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Για τον σκοπό αυτό, η Επιτροπή:

- Θα εγκρίνει πρόταση για ένα **ενισχυμένο πλαίσιο ποιότητας για την πρακτική άσκηση**, με στόχο να βελτιωθούν οι οδοί για τους νέους ώστε οι νέοι να αποκτήσουν επαγγελματική πείρα, και να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους και την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας.
- Σε συνέχεια της νομοθετικής έκθεσης πρωτοβουλίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με το δικαίωμα στην αποσύνδεση και την τηλεργασία⁽⁹⁰⁾, θα δρομολογήσει διαβούλευση πρώτου σταδίου με τους κοινωνικούς εταίρους με σκοπό να προτείνει **πρωτοβουλία για την τηλεργασία και το δικαίωμα στην αποσύνδεση**, ώστε να διασφαλιστεί η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων στο πλαίσιο της αυξημένης ψηφιοποίησης του κόσμου της εργασίας, καθώς και η σωματική και ψυχική τους υγεία και, κατ' επέκταση, η συνολική ποιότητα των θέσεων εργασίας τους.
- Θα εγκρίνει πρόταση, το τρίτο τρίμηνο του 2024, για την **έκτη τροποποίηση της οδηγίας για τους καρκινογόνους παράγοντες, τους μεταλλαξιογόνους παράγοντες και τοξικές για την αναπαραγωγή ουσίες**⁽⁹¹⁾ με σκοπό τη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων με την αντιμετώπιση πέντε σχετικών ουσιών ή ομάδων ουσιών.
- Θα αναλύσει τον αντίκτυπο της ψηφιοποίησης και των τεχνολογιών αυτοματοποίησης, συμπεριλαμβανομένης της τεχνητής νοημοσύνης, στις αγορές εργασίας και θα αξιολογήσει την πιθανή μελλοντική ανάγκη ρύθμισης της χρήσης αλγορίθμων στον κόσμο της εργασίας⁽⁹²⁾.
- Θα διεξαγάγει έρευνα σχετικά με την **ψυχική υγεία του εργατικού δυναμικού στον τομέα της υγείας** και θα παρουσιάσει ορισμένες κατευθυντήριες γραμμές για την

⁽⁸⁸⁾ Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

⁽⁸⁹⁾ Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της 10ης Μαρτίου 2022, σχετικά με το νέο στρατηγικό πλαίσιο της ΕΕ για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία μετά το 2020 (συμπεριλαμβανομένης της καλύτερης προστασίας των εργαζομένων από την έκθεση σε επιβλαβείς ουσίες, το άγχος στην εργασία, και τους τραυματισμούς λόγω επαναλαμβανόμενων κινήσεων) [2021/2165 (INI)].

⁽⁹⁰⁾ Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της 21ης Ιανουαρίου 2021, που περιέχει συστάσεις προς την Επιτροπή σχετικά με το δικαίωμα στην αποσύνδεση [2019/2181(INL)].

⁽⁹¹⁾ Οδηγία (ΕΕ) 2022/431 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 9ης Μαρτίου 2022, για την τροποποίηση της οδηγίας 2004/37/ΕΚ σχετικά με την προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους που συνδέονται με την έκθεση σε καρκινογόνους ή μεταλλαξιογόνους παράγοντες κατά την εργασία (ΕΕ L 88 της 16.3.2022, σ. 1).

⁽⁹²⁾ Σε συνέχεια της δέσμευσης που αναλήφθηκε με την ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο «Καλύτερες συνθήκες εργασίας για μια ισχυρότερη κοινωνική Ευρώπη: πλήρης αξιοποίηση των οφελών της ψηφιοποίησης για το μέλλον της εργασίας» [COM(2021) 761 final].

προστασία της ψυχικής υγείας των εργαζομένων⁽⁹³⁾ στο πλαίσιο του προγράμματος «Η ΕΕ για την υγεία» (EU4Health).

- Θα διενεργήσει αξιολόγηση από ομοτίμους με τα κράτη μέλη σχετικά με τις νομοθετικές προσεγγίσεις και τις προσεγγίσεις επιβολής για την αντιμετώπιση των **ψυχοκοινωνικών κινδύνων** στην εργασία στα κράτη μέλη, με σκοπό την εξέταση δρομολόγησης πιθανής πρωτοβουλίας σε επίπεδο ΕΕ μεσοπρόθεσμα, με την επιφύλαξη των πορισμάτων της αξιολόγησης και της συμβολής των κοινωνικών εταίρων.
- Σε τομεακό επίπεδο, θα δώσει συνέχεια στην έκθεση νομοθετικής πρωτοβουλίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με την **κοινωνική και επαγγελματική κατάσταση των καλλιτεχνών και των εργαζομένων στον πολιτιστικό και τον δημιουργικό τομέα**. Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή προτίθεται να δρομολογήσει διάφορες πρωτοβουλίες, όπως ενίσχυση της εφαρμογής και της επιβολής των υφιστάμενων κανόνων και εντοπισμός τυχόν κανονιστικών κενών που θα χρειαστούν περαιτέρω παρακολούθηση μέσω άλλων πρωτοβουλιών και προτάσεων.
- Θα προτείνει **σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με ελκυστικές και βιώσιμες σταδιοδρομίες στην τριτοβάθμια εκπαίδευση**, με σκοπό την προώθηση ελκυστικότερων όρων εργασίας στον τομέα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και τη βελτίωση της διακυβέρνησης.
- Θα διοργανώσει συμμετοχική **διάσκεψη για την αγορά εργασίας στις 23 Απριλίου 2024 με τα σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη στον τομέα των μεταφορών** —ο οποίος πλήττεται ιδιαίτερα από τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού— όπου θα πραγματοποιηθεί ανταλλαγή ορθών πρακτικών και λύσεων.

Η Επιτροπή καλεί τα κράτη μέλη:

- **Να εφαρμόσουν πλήρως τις πρωτοβουλίες της ΕΕ** που αποσκοπούν στη βελτίωση των όρων εργασίας, ιδίως διασφάλιση της ορθής και έγκαιρης μεταφοράς της οδηγίας για επαρκείς κατώτατους μισθούς και των οδηγιών της ΕΕ για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία όσον αφορά τις επικαιροποιήσεις της οδηγίας για τον αμίαντο στην εργασία⁽⁹⁴⁾, της οδηγίας για τους καρκινογόνους παράγοντες, τους μεταλλαξιογόνους παράγοντες και τις τοξικές για την αναπαραγωγή ουσίες (5^η τροποποίηση) και της οδηγίας για τους χημικούς παράγοντες⁽⁹⁵⁾.
- Να διασφαλίσουν την **αποτελεσματική επιβολή του εργατικού δικαίου** και, ως εκ τούτου, να διευκολύνουν τη διαδικασία των επιθεωρήσεων εργασίας, συντομεύοντας τις διαδικασίες για τους εργαζομένους ώστε να εντοπίζουν και να καταγγέλλουν καταχρήσεις, ενισχύοντας τις κυρώσεις και εμποδίζοντας τις εταιρείες να εφαρμόσουν τακτικές αποφυγής κυρώσεων, επιδιώκοντας παράλληλα την ελαχιστοποίηση του περιττού διοικητικού φόρτου, ιδίως για τις ΜΜΕ.
- Να υλοποιήσουν τη σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με **τη διασφάλιση δίκαιης μετάβασης προς την κλιματική ουδετερότητα**, μεταξύ άλλων στο πλαίσιο του μελλοντικού παρατηρητηρίου δίκαιης μετάβασης, και να δώσουν συνέχεια με

⁽⁹³⁾ Ανακοίνωση της Επιτροπής, του 2023, σχετικά με μια ολοκληρωμένη προσέγγιση της ψυχικής υγείας.

⁽⁹⁴⁾ Οδηγία 2009/148/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 30ής Νοεμβρίου 2009, για την προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους που οφείλονται στην έκθεσή τους στον αμίαντο κατά τη διάρκεια της εργασίας (ΕΕ L 330 της 16.12.2009, σ. 28).

⁽⁹⁵⁾ Οδηγία 98/24/ΕΚ του Συμβουλίου, της 7ης Απριλίου 1998, για την προστασία της υγείας και ασφαλείας των εργαζομένων κατά την εργασία από κινδύνους οφειλόμενους σε χημικούς παράγοντες (ΕΕ L 131 της 5.5.1998, σ. 11).

σχετικά μέτρα, μεταξύ άλλων όσον αφορά τον τρόπο δημιουργίας ελκυστικών όρων εργασίας στους πράσινους τομείς.

- Σε τομεακό επίπεδο, να αναπτύξουν πολιτικές για την **προσέλκυση και τη διατήρηση νοσηλευτών** μέσω της βελτίωσης των όρων εργασίας και της καθοδήγησης των νέων επαγγελματιών, με την υποστήριξη του προγράμματος EU4Health.

Η Επιτροπή χαιρετίζει την πρόθεση των κοινωνικών εταίρων:

- Να αντιμετωπίσουν τις **δυσμενείς συνθήκες εργασίας μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων** σε τομείς που χαρακτηρίζονται από ακατάλληλες συνθήκες εργασίας, όπως η υγειονομική περίθαλψη, η μακροχρόνια φροντίδα, οι μεταφορές, οι κατασκευές, η γεωργία (π.χ. εποχιακοί εργαζόμενοι) και η εκπαίδευση⁽⁹⁶⁾.
- Να συμμετάσχουν στις διαπραγματεύσεις για την επικαιροποίηση των πολυτομεακών κατευθυντήριων γραμμών **για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης από τρίτους** που σχετίζονται με την εργασία στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης⁽⁹⁷⁾.
- Να βελτιώσουν **τους όρους εργασίας στον τομέα της εκπαίδευσης**, μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων σε όλα τα επίπεδα, διασφαλίζοντας ανταγωνιστικούς μισθούς, προωθώντας την ευημερία, τη μείωση των κινδύνων και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, καθώς και επενδύοντας στην επαγγελματική εξέλιξη⁽⁹⁸⁾.
- Να επεξεργαστούν συστάσεις για τη **βελτίωση των όρων εργασίας στις κοινωνικές υπηρεσίες**, μεταξύ άλλων στον τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας, στο πλαίσιο του έργου⁽⁹⁹⁾ IWorCon ⁽¹⁰⁰⁾.
- Να συνεργαστούν για ένα **ευρωπαϊκό πλαίσιο για τη βελτίωση των όρων εργασίας των οδηγών από τρίτες χώρες**⁽¹⁰¹⁾.
- Να προωθήσουν τον **παγκόσμιο χάρτη οδηγών** για τη βελτίωση της **μεταχείρισης των οδηγών στους τόπους παράδοσης** και τη βελτίωση των **προτύπων υγείας και ασφάλειας για τους οδηγούς φορτηγών**, μεταξύ άλλων κατά τη φόρτωση και την εκφόρτωση ⁽¹⁰²⁾.

3.4. Βελτίωση της δίκαιης κινητικότητας εντός της ΕΕ για τους εργαζομένους και τους εκπαιδευομένους

Η δίκαιη κινητικότητα του εργατικού δυναμικού μπορεί να συμβάλει στην αντιμετώπιση των ελλείψεων που είναι ιδιαίτερα έντονες σε ορισμένες χώρες ή περιφέρειες, ενώ σε άλλες εμφανίζονται σε μικρότερο βαθμό. Το 2023 σχεδόν 10,7

⁽⁹⁶⁾ CoESS, EPSU, ETF, Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (ETUC), ETUCE, EFEE, FESE και IndustriAll Europe.

⁽⁹⁷⁾ EPSU και Ευρωπαϊκή Ένωση Εργοδοτών του Νοσοκομειακού και Υγειονομικού τομέα (HOSPEEM).

⁽⁹⁸⁾ ETUCE και EFEE.

⁽⁹⁹⁾ FESE και EPSU.

⁽¹⁰⁰⁾ Το IWorCon αποσκοπεί στη βελτίωση των όρων εργασίας στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών, ώστε να ενισχυθεί η ελκυστικότητά του.

⁽¹⁰¹⁾ Διεθνής Ένωση Οδικών Μεταφορών (IRU) και ETF.

⁽¹⁰²⁾ IRU.

εκατομμύρια πολίτες της ΕΕ ηλικίας μεταξύ 15 και 64 ετών ζούσαν σε διαφορετικό κράτος μέλος της ΕΕ από εκείνο της καταγωγής τους⁽¹⁰³⁾. Περισσότερα από 7,5 εκατομμύρια εξ αυτών ήταν ενεργά στην αγορά εργασίας, ποσοστό που αντιστοιχεί στο 3,6 % περίπου του συνολικού εργατικού δυναμικού της ΕΕ⁽¹⁰⁴⁾. Η Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας συστάθηκε για να διασφαλίσει τη δίκαιη και αποτελεσματική επιβολή του δικαιώματος στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, διευκολύνοντας την πρόσβαση σε πληροφορίες, την ανάπτυξη ικανοτήτων και τη συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών, καθώς και την αποτελεσματική εφαρμογή και επιβολή του δικαίου της ΕΕ στον τομέα αυτό. Από το 2021 η Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας διαχειρίζεται επίσης το δίκτυο ευρωπαϊκών υπηρεσιών απασχόλησης (EURES), προκειμένου να διευκολύνει την αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης εργασίας σε διασυνοριακό επίπεδο. Ωστόσο, κατά τη μετάβαση προέκυψαν ορισμένες προκλήσεις και, μέχρι στιγμής, ο αριθμός χρηστών του EURES είναι χαμηλότερος από ό,τι τα προηγούμενα έτη.

Στο πλαίσιο αυτό, ο συντονισμός της κοινωνικής ασφάλισης στην ΕΕ διασφαλίζει ότι τα άτομα εξακολουθούν να καλύπτονται από την κοινωνική ασφάλιση όταν μετακομίζουν σε άλλο κράτος μέλος. Η μετάβαση προς συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που είναι πιο ολοκληρωμένα από ψηφιακής άποψης μπορεί να διευκολύνει την κινητικότητα των εργαζομένων και των εκπαιδευομένων. Με τον τρόπο αυτό μπορούν να μειωθούν τα εμπόδια στην εργασιακή και μαθησιακή κινητικότητα και να διευκολυνθούν οι εργαζόμενοι και οι εκπαιδευόμενοι να ασκήσουν τα οικεία δικαιώματα κοινωνικής ασφάλισης σε άλλες χώρες της ΕΕ. Επιπλέον, οι πολίτες της ΕΕ θα μπορούν να έχουν ευκολότερη πρόσβαση σε ευκαιρίες απασχόλησης σε ολόκληρη την ΕΕ. Τα μέτρα που έχουν ληφθεί μέχρι στιγμής για την ψηφιοποίηση του συντονισμού της κοινωνικής ασφάλισης περιλαμβάνουν τη θέσπιση της ηλεκτρονικής ανταλλαγής πληροφοριών για την κοινωνική ασφάλιση (EESSI) και τη δρομολόγηση της πρωτοβουλίας για το ευρωπαϊκό διαβατήριο κοινωνικής ασφάλισης (ESSPASS), με την οποία διερευνώνται ψηφιακές λύσεις για την επαλήθευση των εγγράφων που αφορούν τα δικαιώματα κοινωνικής ασφάλισης των πολιτών σε άλλες χώρες της ΕΕ⁽¹⁰⁵⁾. Οι εταιρείες έχουν χαρακτηρίσει τη δήλωση που απαιτείται στο πλαίσιο της διασυνοριακής απόσπασης εργαζομένων ως σημαντική διοικητική επιβάρυνση. Η Επιτροπή ανταποκρίθηκε διευκολύνοντας την επίτευξη συμφωνίας σχετικά με ένα κοινό έντυπο δήλωσης των αποσπασμένων εργαζομένων για τα ενδιαφερόμενα κράτη μέλη και διερευνώντας επιλογές για τη δημιουργία κοινής ηλεκτρονικής πύλης για τις εν λόγω δηλώσεις.

Η διασυνοριακή πρόσβαση σε νομοθετικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα διέπεται από οδηγία της ΕΕ σχετικά με την αμοιβαία αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων από τα κράτη μέλη⁽¹⁰⁶⁾. Η οδηγία προβλέπει επί του παρόντος έναν μηχανισμό που επιτρέπει στους πολίτες να ασκούν νομοθετικά κατοχυρωμένο επάγγελμα σε άλλο κράτος μέλος, αλλά η πείρα δείχνει ότι οι διαδικασίες αναγνώρισης μπορούν να βελτιωθούν ώστε να γίνουν απλούστερες και ταχύτερες προς υποστήριξη της κινητικότητας στην ΕΕ.

⁽¹⁰³⁾ Πληθυσμός την 1η Ιανουαρίου 2022. Πηγή: Eurostat, στατιστικά στοιχεία για τον πληθυσμό και τη μετανάστευση.

⁽¹⁰⁴⁾ Πηγή: Eurostat, έρευνα για το εργατικό δυναμικό. Επιπλέον, το 2021 υπήρχαν 1,7 εκατομμύρια διασυνοριακοί εργαζόμενοι και 3,6 εκατομμύρια αποσπασμένοι εργαζόμενοι στην ΕΕ (ετήσια έκθεση για την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού εντός της ΕΕ το 2022).

⁽¹⁰⁵⁾ Ανακοίνωση της Επιτροπής, της 6ης Σεπτεμβρίου 2023, με τίτλο «Ψηφιοποίηση του συντονισμού της κοινωνικής ασφάλισης: διευκόλυνση της ελεύθερης κυκλοφορίας στην ενιαία αγορά» [COM(2023) 501].

⁽¹⁰⁶⁾ Οδηγία 2005/36/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 7ης Σεπτεμβρίου 2005, σχετικά με την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων (ΕΕ L 255 της 30.9.2005, σ. 22).

Η μεγαλύτερη μαθησιακή κινητικότητα θα επιτρέψει τη μείωση των ελλείψεων δεξιοτήτων βελτιώνοντας την απασχολησιμότητα των συμμετεχόντων, μεταξύ άλλων αναπτύσσοντας τις γλωσσικές και εγκάρσιες δεξιότητές τους ή λειτουργώντας ως εφαλτήριο για εργασιακή εμπειρία σε άλλη χώρα⁽¹⁰⁷⁾. Η επίτευξη μεγαλύτερης μαθησιακής κινητικότητας απαιτεί την άρση εμποδίων όπως ο διοικητικός φόρτος, τα γλωσσικά εμπόδια, η ενίοτε ανεπαρκής οικονομική στήριξη και η έλλειψη αυτόματης αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων⁽¹⁰⁸⁾. Τα εμπόδια αυτά μπορεί να είναι ιδιαίτερα σημαντικά για εκπαιδευομένους με λιγότερες ευκαιρίες ή με λιγότερο ευνοϊκό κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο.

Η πρόταση σύστασης του Συμβουλίου με τίτλο «Η Ευρώπη σε κίνηση»⁽¹⁰⁹⁾ περιλαμβάνει φιλόδοξους στόχους για τη μαθησιακή κινητικότητα έως το 2030. Σε αυτούς περιλαμβάνεται το ποσοστό των αποφοίτων που συμμετέχουν στη μαθησιακή κινητικότητα στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (25 %) και στην επαγγελματική εκπαίδευση (15 %). Ειδικότερα, η κινητικότητα των μαθητευομένων και άλλων εκπαιδευομένων στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση απαιτεί εντατικότερες προσπάθειες. Η περαιτέρω ενσωμάτωση της μαθησιακής κινητικότητας στα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, η ευαισθητοποίηση, η ενισχυμένη εκμάθηση γλωσσών και η αυτόματη αναγνώριση των μαθησιακών αποτελεσμάτων θα προετοιμάσουν το έδαφος για την επίτευξη αυτών των στόχων. Η πρόταση περιλαμβάνει επίσης ποσόστωση για τη συμμετοχή μη προνομιούχων φοιτητών (20 %) και ειδικές αρχές για τη στήριξη της κινητικότητας των μαθητευομένων που αντιμετωπίζουν συγκεκριμένα εμπόδια.

Όλα αυτά τα μέτρα συνάδουν επίσης με τις προσπάθειες της Επιτροπής να απλουστευτούν οι υφιστάμενοι κανόνες και να μειωθεί ο διοικητικός φόρτος για τις επιχειρήσεις⁽¹¹⁰⁾.

Για την περαιτέρω βελτίωση της δίκαιης κινητικότητας των εργαζομένων και των εκπαιδευομένων εντός της ΕΕ απαιτούνται πρόσθετες δράσεις.

Για τον σκοπό αυτό, η Επιτροπή:

- Σε συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας, θα υλοποιήσει πρόσθετες συνέργειες μεταξύ του EURES και του EUROPASS για καλύτερες υπηρεσίες στα κράτη μέλη, στα άτομα που αναζητούν εργασία και στους εργοδότες, ώστε να αξιοποιηθούν πλήρως οι δυνατότητες του EURES και να αυξηθεί ο αριθμός των διασυννοριακών τοποθετήσεων.
- Θα προωθήσει την έγκαιρη επίτευξη συμφωνίας και την ευρεία εφαρμογή κοινού **ηλεκτρονικού μορφότυπου για τις δηλώσεις των αποσπασμένων εργαζομένων**, σε συνδυασμό με την ανάπτυξη μιας ψηφιακής πολύγλωσσης πύλης μέσω της οποίας οι εταιρείες θα μπορούν να υποβάλλουν δηλώσεις απόσπασης για όλα τα

⁽¹⁰⁷⁾ Έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής που συνοδεύει την πρόταση σύστασης του Συμβουλίου «Η Ευρώπη σε κίνηση» — ευκαιρίες μαθησιακής κινητικότητας για όλους [SWD(2023) 719].

⁽¹⁰⁸⁾ Όπως επισημαίνεται στην έκθεση του 2023 σχετικά με την εφαρμογή της σύστασης του Συμβουλίου του 2018 για την αυτόματη αναγνώριση, απαιτούνται περαιτέρω προσπάθειες για την επίτευξη της αυτόματης αναγνώρισης των προσόντων και των περιόδων μάθησης στο εξωτερικό τόσο για την τριτοβάθμια όσο και για τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

⁽¹⁰⁹⁾ Πρόταση σύστασης του Συμβουλίου, της 17ης Νοεμβρίου 2023, με τίτλο «Η Ευρώπη σε κίνηση» — ευκαιρίες μάθησης για όλους [COM(2023) 719 final].

⁽¹¹⁰⁾ Όπως ανακοινώθηκε στο πρόγραμμα εργασίας της Επιτροπής για το 2024, διαθέσιμο [διαδικτυακά](#).

κράτη μέλη που αποφασίζουν να χρησιμοποιήσουν αυτό το εργαλείο, γεγονός που θα συμβάλει στη μείωση του διοικητικού φόρτου.

- Θα ενθαρρύνει την Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας να συνεργαστεί στενά με τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους για τη χρήση **εργαλείου που θα διευκολύνει τον υπολογισμό της αμοιβής των αποσπασμένων εργαζομένων**.
- Θα επικαιροποιήσει τις συστάσεις προς τα κράτη μέλη σχετικά με τον τρόπο μεταρρύθμισης της **πρόσβασης σε νομοθετικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα**⁽¹¹¹⁾.
- 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, είναι ανθεκτικά στις μελλοντικές εξελίξεις, φιλόδοξα και συμβάλλουν στην εύρυθμη λειτουργία της ενιαίας αγοράς.
- Θα **προωθήσει περαιτέρω την κινητικότητα** των μαθητευομένων μέσω της Ευρωπαϊκής Συμμαχίας για Θέσεις Μαθητείας και της **εργαλειοθήκης** για την κινητικότητα των μαθητευομένων⁽¹¹²⁾, καθώς και μέσω ειδικών διακρατικών **πειραματικών έργων** στο πλαίσιο του Erasmus+ για το θέμα αυτό⁽¹¹³⁾.
- Θα προτείνει **δέσμη μέτρων για την τριτοβάθμια εκπαίδευση**, η οποία θα περιλαμβάνει πρωτοβουλία για σχέδιο στρατηγικής για ένα ευρωπαϊκό πτυχίο και πρόταση σύστασης του Συμβουλίου σχετικά με ένα ευρωπαϊκό σύστημα διασφάλισης και αναγνώρισης της ποιότητας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, με στόχο την περαιτέρω διευκόλυνση της κινητικότητας των φοιτητών με την άρση των εναπομενόντων εμποδίων στην αυτόματη αναγνώριση των προσόντων και των περιόδων μάθησης στο εξωτερικό.

Η Επιτροπή καλεί τα κράτη μέλη:

- Να εγκρίνουν ταχέως και, στη συνέχεια, να υλοποιήσουν τη **σύσταση του Συμβουλίου με τίτλο «Η Ευρώπη σε κίνηση»** — ευκαιρίες μαθησιακής κινητικότητας για όλους.
- Να αυξήσουν τον αριθμό των **συνδυσασμένων και κοινών επιθεωρήσεων με την Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας** και να διασφαλίσουν τις απαραίτητες επακόλουθες ενέργειες.
- Να **στηρίζουν περαιτέρω την ψηφιοποίηση του συντονισμού της κοινωνικής ασφάλισης**, ιδίως με την ολοκλήρωση της υλοποίησης της EESSI έως τον Δεκέμβριο του 2024 το αργότερο και με την πλήρη συμμετοχή στις πιλοτικές δραστηριότητες του ESSPASS.
- Να **χρησιμοποιούν το κοινό έντυπο για την ηλεκτρονική δήλωση** της απόσπασης εργαζομένων στην ενιαία αγορά.
- Να **σημειώσουν πρόοδο όσον αφορά την εφαρμογή των συστάσεων του Συμβουλίου που εκδόθηκαν στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Χώρου Εκπαίδευσης** και να συνεργαστούν με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τα ενδιαφερόμενα μέρη για

⁽¹¹¹⁾ Επικαιροποίηση των προηγούμενων κατευθυντήριων γραμμών στο έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής σχετικά με συστάσεις μεταρρύθμισης για την κανονιστική ρύθμιση των επαγγελματικών υπηρεσιών [COM(2021) 385 final].

⁽¹¹²⁾ Εργαλειοθήκη της Ευρωπαϊκής Συμμαχίας για Θέσεις Μαθητείας για την κινητικότητα των μαθητευομένων.

⁽¹¹³⁾ Οι πειραματικές δράσεις σε επίπεδο πολιτικής Erasmus+ απαιτούν δομές και δίκτυα υποστήριξης για την κινητικότητα των μαθητευομένων.

τη μελλοντική ενσωμάτωση του ευρωπαϊκού πτυχίου στα εθνικά πλαίσια επαγγελματικών προσόντων.

- Να λάβουν μέτρα για την άρση των εναπομενόντων εμποδίων στην αυτόματη αναγνώριση σύμφωνα με τα συμπεράσματα του Συμβουλίου του 2023 σχετικά με περαιτέρω μέτρα για την υλοποίηση της αυτόματης αμοιβαίας αναγνώρισης στην ακαδημαϊκή εκπαίδευση και κατάρτιση.

Η Επιτροπή χαιρετίζει την πρόθεση των κοινωνικών εταίρων:

- Να προσδιορίσουν, από κοινού με την Επιτροπή και τα κράτη μέλη, ορισμένα **νομοθετικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα προτεραιότητας στα οποία οι ελλείψεις είναι μεγαλύτερες** για τη στήριξη της κινητικότητας των εργαζομένων σε αυτά τα επαγγέλματα⁽¹¹⁴⁾.
- Να προωθήσουν τη **διακρατική κινητικότητα για μαθητευομένους και νέους επαγγελματίες** μέσω της δημιουργίας εταιρικών σχέσεων μεταξύ παρόχων ΕΕΚ και ΜΜΕ με βάση τις ανάγκες των επιχειρήσεων σε δεξιότητες⁽¹¹⁵⁾.
- Να στηρίζουν την **εξάλειψη των εμποδίων για την κινητικότητα των ειδικευμένων εργαζομένων**, όπως οι ρήτρες μη άσκησης ανταγωνισμού στις συμβάσεις των εργαζομένων. ⁽¹¹⁶⁾
- Σε τομεακό επίπεδο, να συνεργαστούν με την Επιτροπή για μια **μελλοντική σύσταση του Συμβουλίου της ΕΕ σχετικά με τους διασυνοριακούς ελέγχους ιστορικού του προσωπικού ασφαλείας**⁽¹¹⁷⁾.
- Να ενθαρρύνουν τη **μαθησιακή κινητικότητα** στο πλαίσιο του **παραδοσιακού σχολικού πλαισίου**⁽¹¹⁸⁾.

3.5. Προσέλκυση ταλέντων από χώρες εκτός της ΕΕ

Συμπληρωματικά προς τις προσπάθειες αξιοποίησης ταλέντων από το εσωτερικό της Ένωσης, η ομαλή κινητικότητα από τρίτες χώρες μπορεί επίσης να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων. Ωστόσο, η ΕΕ δεν καταβάλλει ιδιαίτερες προσπάθειες για να ενισχύσει την ελκυστικότητά της ως προορισμού ταλέντων σε παγκόσμιο επίπεδο. Η διευκόλυνση της αντιστοίχισης προσφοράς και ζήτησης εργασίας, καθώς και η διασφάλιση ισότιμων και δίκαιων όρων εργασίας για τους υπηκόους τρίτων χωρών μπορούν να συμβάλουν στην προσέλκυση ταλέντων από τρίτες χώρες. Στο πλαίσιο της δέσμης μέτρων για την κινητικότητα δεξιοτήτων και ταλέντων⁽¹¹⁹⁾, η πρόσφατα προταθείσα δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ⁽¹²⁰⁾ έχει ως στόχο να διευκολύνει την πρόσληψη ατόμων που αναζητούν εργασία από τρίτες χώρες σε επαγγέλματα με ελλείψεις σε ολόκληρη την ΕΕ σε όλα τα επίπεδα δεξιοτήτων. Όταν δημιουργηθεί, θα πρόκειται για την πρώτη ενωσιακή διαδικτυακή

⁽¹¹⁴⁾ BusinessEurope.

⁽¹¹⁵⁾ SMEunited.

⁽¹¹⁶⁾ Eurocadres.

⁽¹¹⁷⁾ Συνομοσπονδία ευρωπαϊκών υπηρεσιών ασφαλείας.

⁽¹¹⁸⁾ HOTREC.

⁽¹¹⁹⁾ Ανακοίνωση της Επιτροπής, της 15ης Νοεμβρίου 2023, για την κινητικότητα δεξιοτήτων και ταλέντων [COM(2023) 715 final].

⁽¹²⁰⁾ Πρόταση κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη δημιουργία δεξαμενής ταλέντων της ΕΕ [COM(2023) 716].

πλατφόρμα που θα είναι ανοικτή σε όλους τους υπηκόους τρίτων χωρών που επιθυμούν να εργαστούν νόμιμα στην Ένωση· τα συμμετέχοντα κράτη μέλη θα καταχωρίζουν σε αυτήν κενές θέσεις εργασίας από εργοδότες εγκατεστημένους στην επικράτειά τους. Ως εκ τούτου, θα μπορέσει να συμπληρώσει τις διατάξεις σχετικά με την κυκλοφορία των φυσικών προσώπων στις συμφωνίες ελεύθερων συναλλαγών της ΕΕ, οι οποίες διευκολύνουν επίσης την παροχή υπηρεσιών από επαγγελματίες τρίτων χωρών με υψηλά επίπεδα δεξιοτήτων. Επιπλέον, εκτός από τις ρήτρες προστασίας για τους μετανάστες-εργαζομένους που περιλαμβάνονται στην αναδιατυπωμένη οδηγία για την ενιαία άδεια⁽¹²¹⁾, όπως οι διαδικαστικές εγγυήσεις ή τα ειδικά δικαιώματα που χορηγούνται βάσει της εν λόγω άδειας, η δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ θα περιλαμβάνει ενσωματωμένες διασφαλίσεις για την αποφυγή πρακτικών εκμετάλλευσης και αθέμιτων πρακτικών, υπενθυμίζοντας ότι οι υπήκοοι τρίτων χωρών που προσλαμβάνονται μέσω της δεξαμενής ταλέντων της ΕΕ θα έχουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις με τους εργαζομένους της ΕΕ μόλις βρεθούν σε καθεστώς απασχόλησης, μεταξύ άλλων όσον αφορά την τήρηση της νομοθεσίας και των αρχών της ΕΕ για τη διασφάλιση της ομαλής ένταξης στις τοπικές κοινότητες.

Τον Νοέμβριο του 2023 η **Εσθονία, η Λετονία και η Λιθουανία** δρομολόγησαν το έργο «Digital Explorers 2», το οποίο υποστηρίζεται από την Επιτροπή μέσω της διευκόλυνσης εταιρικής σχέσης για τη μετανάστευση. Το έργο διευκολύνει την ανταλλαγή ταλέντων και γνώσεων μεταξύ της ΕΕ και τρίτων χωρών. Κατά τα επόμενα δύομισι έτη, επαγγελματίες ΤΠΕ από τη Νιγηρία, την Κένυα και την Αρμενία θα εργαστούν σε εταιρείες και νεοφυείς επιχειρήσεις της Βαλτικής.

Οι εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων μπορούν επίσης να ενισχύσουν τις νόμιμες οδούς προς την ΕΕ και, παράλληλα, να ενθαρρύνουν τη στρατηγική συμμετοχή των χωρών-εταίρων στη διαχείριση της μετανάστευσης, ιδίως συμβάλλοντας στη μείωση της αντικανονικής μετανάστευσης και παρέχοντας κίνητρα στους εταίρους να συνεργαστούν για την επιστροφή και την επανεισδοχή. Μέχρι στιγμής, έχουν συναφθεί εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων με το Μαρόκο, την Τυνησία, την Αίγυπτο, το Πακιστάν και το Μπανγκλαντές⁽¹²²⁾. Οι εν λόγω εταιρικές σχέσεις παρέχουν ένα πλαίσιο πολιτικής και χρηματοδότησης για την ενίσχυση της συνεργασίας μεταξύ της Ευρωπαϊκής Ένωσης, των κρατών μελών και των βασικών χωρών-εταίρων όσον αφορά την κινητικότητα και την ανάπτυξη δεξιοτήτων με αμοιβαία επωφελή τρόπο. Τα προγράμματα και οι πρωτοβουλίες της

Επιτροπής⁽¹²³⁾ που επικεντρώνονται στην κινητικότητα των μεταναστών από χώρες-εταίρους για σπουδές, εργασία ή κατάρτιση στην ΕΕ συμβάλλουν στις εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων, με βάση την αρχή των αμοιβαίων οφελών τόσο για τις χώρες

(¹²¹) Πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με ενιαία διαδικασία υποβολής αίτησης για τη χορήγηση στους υπηκόους τρίτων χωρών ενιαίας άδειας διαμονής και εργασίας στην επικράτεια κράτους μέλους και σχετικά με κοινό σύνολο δικαιωμάτων για τους εργαζομένους από τρίτες χώρες που διαμένουν νομίμως σε κράτος μέλος (αναδιατύπωση) [COM(2022) 655 final].

(¹²²) Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών με τίτλο «Προσέλκυση δεξιοτήτων και ταλέντων στην ΕΕ» [COM(2022) 657].

(¹²³) Η πρωτοβουλία της Επιτροπής «Προς μια ολιστική προσέγγιση της μετανάστευσης εργατικού δυναμικού και της κινητικότητας στη Βόρεια Αφρική» αποτελεί παράδειγμα προγράμματος που στηρίζει τη δημιουργία εταιρικών σχέσεων προσέλκυσης ταλέντων, καθώς ενισχύει τη διακυβέρνηση της μετανάστευσης εργατικού δυναμικού στην περιοχή και θεσπίζει προγράμματα κινητικότητας από το Μαρόκο, την Τυνησία και την Αίγυπτο προς την Ευρώπη.

καταγωγής όσο και για τις χώρες προορισμού. Επιπλέον, στο πλαίσιο της ολοκληρωμένης στρατηγικής Global Gateway, η ΕΕ στηρίζει την τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων στις χώρες-εταίρους. ⁽¹²⁴⁾

Η επικύρωση των δεξιοτήτων και η αναγνώριση των προσόντων διαδραματίζουν επίσης καίριο ρόλο στο πλαίσιο της πρόσληψης ταλέντων από τρίτες χώρες. Οι αργές ή πολύπλοκες διαδικασίες για την αναγνώριση δεξιοτήτων και προσόντων μπορούν να περιορίσουν τις ευκαιρίες απασχόλησης για τους υπηκόους τρίτων χωρών και να λειτουργήσουν ως αντικίνητρο για τους εργοδότες. Όπως αναφέρεται στη δέσμη μέτρων για την κινητικότητα δεξιοτήτων και ταλέντων⁽¹²⁵⁾, η πραγματικότητα στην αγορά εργασίας απαιτεί προσεγγίσεις που εστιάζουν πρωτίστως στις δεξιότητες. Η σύσταση της Επιτροπής σχετικά με την αναγνώριση των προσόντων υπηκόων τρίτων χωρών⁽¹²⁶⁾, η οποία εκδόθηκε επίσης στο πλαίσιο της δέσμης μέτρων για την κινητικότητα δεξιοτήτων και ταλέντων, παρέχει καθοδήγηση στα κράτη μέλη σχετικά με τον τρόπο απλούστευσης και επιτάχυνσης της επικύρωσης των δεξιοτήτων και της αναγνώρισης των προσόντων που αποκτώνται εκτός της ΕΕ, με σκοπό τη διευκόλυνση της πρόσβασης σε νομοθετικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα και σε προγράμματα μάθησης, καθώς και σε θεωρήσεις ή άδειες εργασίας και διαμονής.

Για την περαιτέρω προσέλκυση ταλέντων από χώρες εκτός της ΕΕ με στόχο την κάλυψη των ελλείψεων της ΕΕ απαιτούνται πρόσθετες δράσεις ώστε να διασφαλίζεται η αποτελεσματική αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης θέσεων εργασίας, η υλοποίηση πολιτικών ένταξης, καθώς και ισότιμους και δίκαιους όρους εργασίας.

Για τον σκοπό αυτό, η Επιτροπή:

- Θα διερευνήσει τρόπους για την **περαιτέρω στήριξη τρίτων χωρών όσον αφορά τον σχεδιασμό προγραμμάτων σπουδών και κατάρτισης**, μεταξύ άλλων στο πλαίσιο εταιρικών σχέσεων προσέλκυσης ταλέντων και με τη στήριξη των χρηματοδοτικών προγραμμάτων της ΕΕ.
- Θα δημιουργήσει τη **δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ**, μόλις εγκριθεί από τους συννομοθέτες, για τη διευκόλυνση της διεθνούς πρόσληψης υπηκόων τρίτων χωρών που διαμένουν εκτός της ΕΕ.
- Θα εντείνει τη **συνεργασία όσον αφορά τις δεξιότητες και τις νόμιμες οδούς** με τρίτες χώρες-εταίρους, μεταξύ άλλων μέσω της ενίσχυσης και της διερεύνησης νέων εταιρικών σχέσεων προσέλκυσης ταλέντων στο πλαίσιο της στρατηγικής και ολοκληρωμένης συνεργασίας για τη διαχείριση της μετανάστευσης και άλλων σχετικών πρωτοβουλιών συνεργασίας, αποτρέποντας παράλληλα τη «διαρροή εγκεφάλων» και μετατρέποντάς τη σε «προσέλκυση εγκεφάλων» στις χώρες-εταίρους.
- Θα εντείνει τη **συνεργασία της με τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους** σε θέματα που συνδέουν τη νόμιμη μετανάστευση με την απασχόληση μέσω της **πλατφόρμας για τη μετανάστευση εργατικού δυναμικού**.

⁽¹²⁴⁾ Κοινή ανακοίνωση προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, την Επιτροπή των Περιφερειών και την Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων με τίτλο «Global Gateway» [JOIN(2021) 30].

⁽¹²⁵⁾ Ανακοίνωση της Επιτροπής, της 15ης Νοεμβρίου 2023, για την κινητικότητα δεξιοτήτων και ταλέντων [COM(2023) 715 final].

⁽¹²⁶⁾ Σύσταση της Επιτροπής, της 15ης Νοεμβρίου 2023, σχετικά με την αναγνώριση των προσόντων υπηκόων τρίτων χωρών [C(2023) 7700].

Η Επιτροπή καλεί τα κράτη μέλη:

- Να συμμετάσχουν περαιτέρω σε **εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων** για την ενίσχυση των νόμιμων οδών μετανάστευσης, μέσω της δρομολόγησης νέων προγραμμάτων κινητικότητας με τη στήριξη της χρηματοδότησης της ΕΕ, κατά περίπτωση, και μέσω κοινώς συμφωνηθέντων χαρτών πορείας για εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων.
- **Να οικοδομήσουν ένα πνεύμα θετικής υποδοχής** και να θεσπίσουν αποτελεσματική πολιτική ένταξης για τους εργαζομένους —και τις οικογένειές τους— η οποία θα περιλαμβάνει την εκπαίδευση και την κατάρτιση, την απασχόληση, την υγεία και τη στέγαση σύμφωνα με το σχέδιο δράσης της ΕΕ για την ενσωμάτωση και την ένταξη⁽¹²⁷⁾, με παράλληλο σεβασμό των κοινών ευρωπαϊκών αξιών.
- Να ολοκληρώσουν ταχέως την πλήρη μεταφορά της αναθεωρημένης **οδηγίας της ΕΕ για την μπλε κάρτα**⁽¹²⁸⁾ και να αξιοποιήσουν πλήρως την πρόσθετη ευελιξία που προβλέπεται στην αναδιατυπωμένη **οδηγία για την ενιαία άδεια**, ώστε να απλουστευθούν οι διαδικασίες μετανάστευσης μόλις αυτή τεθεί σε ισχύ.
- Να εξασφαλίσουν τη συνεπή **επιβολή της εθνικής και της ενωσιακής νομοθεσίας** για την αντιμετώπιση της εργασιακής εκμετάλλευσης των μεταναστών-εργαζομένων και να τους εγγυηθούν ίση μεταχείριση σύμφωνα με την οδηγία για τις κυρώσεις κατά των εργοδοτών⁽¹²⁹⁾ και την ενισχυμένη προστασία που περιλαμβάνεται στην αναδιατυπωμένη οδηγία για την ενιαία άδεια.

Η Επιτροπή χαιρετίζει την πρόθεση των κοινωνικών εταίρων:

- Να συμβάλουν περαιτέρω, με την εμπειρογνώστιά τους, στη **δημιουργία της δεξαμενής ταλέντων της ΕΕ**⁽¹³⁰⁾.
- Να εξασφαλίσουν **εγγυημένους δίκαιους και αξιοπρεπείς όρους πρόσβασης των μεταναστών-εργαζομένων** στην απασχόληση, αποφεύγοντας τις διακρίσεις και διασφαλίζοντας ίση μεταχείριση με τους υπηκόους της ΕΕ και δίκαιους όρους εργασίας⁽¹³¹⁾.
- Να συνεχίσουν τη συνεργασία με στόχο τη δίκαιη **μεταχείριση των επαγγελματιών οδηγών τρίτων χωρών** και να συμβάλουν στη δημιουργία ενός διαφανούς και εναρμονισμένου πλαισίου της ΕΕ για τη διευκόλυνση της αναγνώρισης των επαγγελματικών δεξιοτήτων και προσόντων των επαγγελματιών τρίτων χωρών⁽¹³²⁾.

⁽¹²⁷⁾ Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών με τίτλο «Σχέδιο δράσης για την ενσωμάτωση και την ένταξη για την περίοδο 2021-2027» [COM(2020) 758 final].

⁽¹²⁸⁾ Οδηγία (ΕΕ) 2021/1883 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, 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 (ΕΕ L 382 της 28.10.2021, σ. 1).

⁽¹²⁹⁾ Οδηγία 2009/52/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 18ης Ιουνίου 2009, σχετικά με την επιβολή ελάχιστων προτύπων όσον αφορά τις κυρώσεις και τα μέτρα κατά των εργοδοτών που απασχολούν παράνομα διαμένοντες υπηκόους τρίτων χωρών (ΕΕ L 168 της 30.6.2009, σ. 24).

⁽¹³⁰⁾ BusinessEurope, ECEG, HOTREC και SMEunited.

⁽¹³¹⁾ Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Ανεξάρτητων Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (CESI), Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (ETUC) και IndustriAll.

⁽¹³²⁾ Διεθνής Ένωση Οδικών Μεταφορών.

4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η αποτελεσματική εφαρμογή του παρόντος σχεδίου δράσης απαιτεί προσέγγιση που θα αφορά το σύνολο της διοίκησης —τόσο σε επίπεδο ΕΕ όσο και σε επίπεδο κρατών μελών, σε στενή συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους. Οι ελλείψεις εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων αποτελούν σοβαρό εμπόδιο για τη βιώσιμη και συμπεριληπτική ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα, καθώς και την πράσινη και την ψηφιακή μετάβαση της ΕΕ. Επίσης, ενδέχεται να περιορίσουν τη συνολική ανθεκτικότητα της ΕΕ και την προσπάθειά της να βελτιώσει την ανοικτή στρατηγική αυτονομία της και την ασφάλειά της. Κατευθυντήριοι μοχλοί τους είναι η δημογραφική αλλαγή, οι αλλαγές των αναγκών της αγοράς εργασίας σε δεξιότητες και ορισμένες φορές οι δυσμενείς συνθήκες εργασίας. Διαφέρουν ανά τομέα, επάγγελμα και περιφέρεια, με αποτέλεσμα να απαιτούνται διαφορετικές απαντήσεις σε επίπεδο πολιτικών. Πολλές δράσεις βρίσκονται ήδη σε εξέλιξη, ενώ για πολλές πρωτοβουλίες της ΕΕ η δυσκολία έγκειται στην αποτελεσματική εφαρμογή τους στην πράξη καθώς και σε τομεακό επίπεδο. Η Επιτροπή δεσμεύεται να στηρίξει τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους όσον αφορά την αποτελεσματική χρήση των διαθέσιμων κονδυλίων και μέσων για τον σκοπό αυτό.

Απαιτείται περαιτέρω συντονισμένη δράση από την Επιτροπή, τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους για την αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων. Αυτό συνάδει με τη δήλωση του Val Duchesse, στην οποία η Επιτροπή, η βελγική Προεδρία του Συμβουλίου της ΕΕ και οι κοινωνικοί εταίροι δεσμεύτηκαν να αναλάβουν δράση για την αντιμετώπιση των βαθύτερων αιτιών των ελλείψεων εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους, αλλά σε στενή συνεργασία. Ως εκ τούτου, στο παρόν σχέδιο δράσης καθορίζονται ορισμένες δράσεις που θα αναλάβει η Επιτροπή και τις οποίες τα κράτη μέλη καλούνται να εφαρμόσουν. Επιπλέον, επισημαίνονται ορισμένες βασικές δράσεις που σκοπεύουν να αναλάβουν οι κοινωνικοί εταίροι σε συνέχεια της συνόδου κορυφής του Val Duchesse για την αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων.

Η ολοκληρωμένη δράση θα είναι καίριας σημασίας για την απελευθέρωση του αναπτυξιακού δυναμικού της ΕΕ και την προώθηση των προτεραιοτήτων πολιτικής της. Με τη μείωση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων θα αυξηθεί η ελκυστικότητα της ΕΕ για καινοτομία και επενδύσεις, θα ενισχυθεί η βιομηχανική της βάση και θα διασφαλιστεί η ανταγωνιστικότητά της. Τα ανωτέρω θα συμβάλουν επίσης στη διατήρηση των ενωσιακών συστημάτων κοινωνικής προστασίας και της συνολικής κοινωνικής συνοχής. Η πρόοδος όσον αφορά την εφαρμογή του παρόντος σχεδίου δράσης θα παρακολουθείται στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, κυρίως με την τροφοδότηση των κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση και των σχετικών ειδικών συστάσεων ανά χώρα. Επιπλέον, η Επιτροπή θα καλέσει την Επιτροπή Απασχόλησης και την Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας να πραγματοποιήσουν τακτικές τριμερείς συζητήσεις για το θέμα αυτό, με τη συμμετοχή ευρωπαϊκών και εθνικών κοινωνικών εταίρων. Ως εκ τούτου, η Επιτροπή θα συνεχίσει να προωθεί τη συλλογική προσπάθεια για την αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων στην ΕΕ.

Κατά την τελευταία πενταετία η Επιτροπή έχει θέσει σε εφαρμογή ευρύ φάσμα πολιτικών και μέσων για την αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων, εκ των οποίων τα περισσότερα εντάσσονται στο σχέδιο δράσης για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων και στο Ευρωπαϊκό Εξάμηνο.

1. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΝΕΡΓΟΠΟΙΗΣΗΣ

- Η οδηγία για την **ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής**⁽¹³³⁾ εκσυγχρονίζει το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο και πλαίσιο πολιτικής της ΕΕ για την καλύτερη στήριξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές, την ενθάρρυνση της δικαιότερης κατανομής της γονικής άδειας μεταξύ ανδρών και γυναικών και την αντιμετώπιση της υποεκπροσώπησης των γυναικών στην αγορά εργασίας.
- Οι **ενισχυμένες εγγυήσεις για τη νεολαία**⁽¹³⁴⁾ αποτελούν μια δέσμευση όλων των κρατών μελών ότι όλα τα **νέα άτομα ηλικίας κάτω των 30 ετών** θα λαμβάνουν προσφορά απασχόλησης καλής ποιότητας, συνεχή εκπαίδευση, μαθητεία ή πρακτική άσκηση εντός περιόδου τεσσάρων μηνών από τη στιγμή που καθίστανται άνεργοι ή εξέρχονται από την επίσημη εκπαίδευση.
- Η **σύσταση για την ένταξη των μακροχρόνια ανέργων στην αγορά εργασίας**⁽¹³⁵⁾ ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν ότι οι μακροχρόνια άνεργοι είναι εγγεγραμμένοι σε υπηρεσία απασχόλησης, ότι τους παρέχεται ατομική εις βάθος αξιολόγηση με σκοπό τον προσδιορισμό των αναγκών τους και ότι τους προσφέρεται συμφωνία ένταξης στην εργασία το αργότερο 18 μήνες από τη στιγμή που καθίστανται άνεργοι.
- Η **σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με επαρκές ελάχιστο εισόδημα που διασφαλίζει την ενεργό ένταξη** αποσκοπεί στην εξασφάλιση υψηλών επιπέδων απασχόλησης με την προώθηση επαρκούς εισοδηματικής στήριξης, την αποτελεσματική πρόσβαση σε υπηρεσίες και την ενίσχυση της ένταξης στην αγορά εργασίας όσων μπορούν να εργαστούν, σύμφωνα με την προσέγγιση της ενεργού ένταξης.
- Η **ευρωπαϊκή στρατηγική για τη φροντίδα**⁽¹³⁶⁾ αποσκοπεί στη διασφάλιση ποιοτικών, οικονομικά προσιτών και προσβάσιμων υπηρεσιών φροντίδας σε ολόκληρη την ΕΕ και στη βελτίωση των συνθηκών τόσο για τους φροντιστές (είτε πρόκειται για επαγγελματίες είτε για άτυπους φροντιστές) όσο και για τους αποδέκτες φροντίδας. Η

⁽¹³³⁾ Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου.

⁽¹³⁴⁾ Σύσταση του Συμβουλίου, της 30ής Οκτωβρίου 2020, με τίτλο «Μια γέφυρα προς την απασχόληση — Ενίσχυση των εγγυήσεων για τη νεολαία» και για την κατάργηση της σύστασης του Συμβουλίου, της 22ας Απριλίου 2013, για τη θέσπιση εγγυήσεων για τη νεολαία, (2020/C 372/01).

⁽¹³⁵⁾ Σύσταση του Συμβουλίου, της 15ης Φεβρουαρίου 2016, για την ένταξη των μακροχρονίως ανέργων στην αγορά εργασίας (ΕΕ C 67).

⁽¹³⁶⁾ Ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με την ευρωπαϊκή στρατηγική για τη φροντίδα [COM(2022) 440 final].

στρατηγική συνοδεύεται από **σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με την πρόσβαση σε οικονομικά προσιτή και υψηλής ποιότητας μακροχρόνια φροντίδα**, η οποία καθορίζει ένα πλαίσιο για μεταρρυθμίσεις πολιτικής και επενδύσεις στα κράτη μέλη, ενώ η **σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με την προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα**⁽¹³⁷⁾ ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να αυξήσουν τη συμμετοχή σε αυτές τις υπηρεσίες. Αποτελεί συνέχεια των αρχικών «στόχων της Βαρκελώνης» που καθορίστηκαν από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο το 2002 και συμπληρώνει τη **σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με συστήματα προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας υψηλής ποιότητας**⁽¹³⁸⁾.

- Η **δέσμη μέτρων για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία**⁽¹³⁹⁾ αποτελεί μέρος της στρατηγικής για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία 2021-2030 και αποσκοπεί στην προώθηση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στη δίκαιη πράσινη και ψηφιακή μετάβαση.
- Η πρωτοβουλία **ALMA** (Aim, Learn, Master, Achieve) έχει σχεδιαστεί ως πρωτοβουλία κοινωνικής ενδυνάμωσης μειονεκτούντων νέων ατόμων ηλικίας 18 έως 29 ετών που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης (EEAK).
- Η **δημογραφική εργαλειοθήκη**⁽¹⁴⁰⁾ καθορίζει μια ολοκληρωμένη προσέγγιση της δημογραφικής αλλαγής, η οποία διαρθρώνεται γύρω από τέσσερις πυλώνες: διευκόλυνση της εξισορρόπησης επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής των γονέων, παροχή της δυνατότητας στα νέα άτομα να αξιοποιήσουν τις δυνατότητές τους, στήριξη της υγιούς και ενεργού γήρανσης και προσέλκυση ταλέντων από χώρες εκτός της ΕΕ.
- Το **σχέδιο δράσης για την κοινωνική οικονομία**⁽¹⁴¹⁾ ορίζει ειδικά μέτρα που αποσκοπούν στην ενίσχυση της κοινωνικής οικονομίας, συμπεριλαμβανομένων φορέων όπως οι κοινωνικές επιχειρήσεις ένταξης στην εργασία, οι οποίες παρέχουν κοινωνική και επαγγελματική ένταξη σε μειονεκτούσες ομάδες. Η σχετική δέσμευση υπογραμμίζεται περαιτέρω στη **σύσταση του Συμβουλίου για την ανάπτυξη των συνθηκών-πλαίσια για την κοινωνική οικονομία**⁽¹⁴²⁾.
- Οι **στρατηγικές για την Ένωση Ισότητας** που εγκρίθηκαν το 2020 και το 2021⁽¹⁴³⁾ από την Επιτροπή στοχεύουν στη δημιουργία των συνθηκών που θα επιτρέπουν σε όλα τα άτομα να ζουν, να ακμάζουν και να διαδραματίζουν ηγετικό ρόλο στην κοινωνία ανεξάρτητα από το φύλο, τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, την αναπηρία, την ηλικία ή τον γενετήσιο προσανατολισμό. Όλες οι

⁽¹³⁷⁾ Σύσταση του Συμβουλίου, της 8ης Δεκεμβρίου 2022 σχετικά με την προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα: οι στόχοι της Βαρκελώνης για το 2030 (2022/C 484/01).

⁽¹³⁸⁾ Σύσταση του Συμβουλίου, της 22ας Μαΐου 2019, σχετικά με συστήματα προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας υψηλής ποιότητας (2019/C 189/02).

⁽¹³⁹⁾ Ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο «Ένωση ισότητας: στρατηγική για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία 2021-2030» [COM(2021) 101].

⁽¹⁴⁰⁾ Ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο «Δημογραφική αλλαγή στην Ευρώπη: μια εργαλειοθήκη για δράση» [COM(2023) 577].

⁽¹⁴¹⁾ Ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο «Οικοδόμηση μιας οικονομίας στην υπηρεσία των ανθρώπων: σχέδιο δράσης για την κοινωνική οικονομία» [COM(2021) 778].

⁽¹⁴²⁾ Σύσταση του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2023, για την ανάπτυξη των συνθηκών-πλαίσιο για την κοινωνική οικονομία (C/2023/1344).

⁽¹⁴³⁾ Σε αυτές περιλαμβάνονται η στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025· η στρατηγική για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ 2020-2025· το στρατηγικό πλαίσιο της ΕΕ για τους Ρομά 2020-2030· το σχέδιο δράσης της ΕΕ κατά του ρατσισμού 2020-2025· η στρατηγική για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία για το 2021-2030.

στρατηγικές περιλαμβάνουν συγκεκριμένα μέτρα για τη στήριξη της ενεργοποίησης στην αγορά εργασίας.

- Οι **ομάδες Ευρωπαίων πολιτών** έχουν ως στόχο να δώσουν φωνή στους πολίτες, με βάση τη Διάσκεψη για το Μέλλον της Ευρώπης.
- Η **στρατηγική της ΕΕ για την ισότητα των φύλων 2020-2025**⁽¹⁴⁴⁾ παρουσιάζει στόχους πολιτικής και δράσεις για την επίτευξη σημαντικής προόδου, έως το 2025, προς μια Ευρώπη με ισότητα των φύλων. Στόχος είναι μια Ένωση όπου γυναίκες και άνδρες, κορίτσια και αγόρια, σε όλη τους την πολυμορφία, θα μπορούν να χαράζουν ελεύθερα την πορεία που επιλέγουν στη ζωή τους, θα έχουν ίσες ευκαιρίες να ευημερούν και θα μπορούν εξίσου να συμμετέχουν στην ευρωπαϊκή κοινωνία και να ηγούνται αυτής. Οι σχετικές εν εξελίξει πρωτοβουλίες περιλαμβάνουν: την εφαρμογή κανόνων μισθολογικής διαφάνειας⁽¹⁴⁵⁾, τους στόχους της Βαρκελώνης για το 2030 σχετικά με την προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα⁽¹⁴⁶⁾ και τους κανόνες για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής⁽¹⁴⁷⁾.
- Η **ενωσιακή πλατφόρμα χαρτών πολυμορφίας** προωθεί την πολυμορφία και την ένταξη στον χώρο εργασίας.
- Στη **σύσταση του Συμβουλίου για την ισότητα, την ένταξη και τη συμμετοχή των Ρομά**⁽¹⁴⁸⁾, τα κράτη μέλη δεσμεύονται να καταπολεμήσουν τον αντιτιστοιγανισμό και να βελτιώσουν την κατάσταση των Ρομά, μεταξύ άλλων στην απασχόληση και την εκπαίδευση.
- Το **Μέσο Τεχνικής Υποστήριξης (TSI)** στηρίζει τα κράτη μέλη, κατόπιν αιτήματος, στην περαιτέρω αύξηση της προσφοράς εργατικού δυναμικού μέσω της ενίσχυσης της ικανότητας των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης και της μεταρρύθμισης της εφαρμογής ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας, για παράδειγμα στο πλαίσιο της εμβληματικής πρωτοβουλίας του TSI 2023 «Youth First» (Πρώτα οι νέοι), ή μέσω του καλύτερου συντονισμού και της καλύτερης ενσωμάτωσης της κοινωνικής μέριμνας και της υγειονομικής περίθαλψης, στο πλαίσιο της εμβληματικής πρωτοβουλίας του TSI το 2023 για την παροχή ολοκληρωμένης φροντίδας με επίκεντρο τον άνθρωπο.
- Η **ανακοίνωση σχετικά με την προτεραιότητα στον άνθρωπο, τη διασφάλιση βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης, την απελευθέρωση του δυναμικού**

⁽¹⁴⁴⁾ Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών με τίτλο «Μια Ένωση ισότητας — Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025» [COM(2020) 152].

⁽¹⁴⁵⁾ Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 10ης Μαΐου 2023, για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής.

⁽¹⁴⁶⁾ Σύσταση του Συμβουλίου, της 22ας Μαΐου 2019, σχετικά με συστήματα προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας υψηλής ποιότητας (ST/9014/2019/INIT).

⁽¹⁴⁷⁾ Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου.

⁽¹⁴⁸⁾ Σύσταση του Συμβουλίου, της 12ης Μαρτίου 2021, για την ισότητα, την ένταξη και τη συμμετοχή των Ρομά (2021/C 93/01).

των εξόχως απόκεντρων περιοχών της ΕΕ⁽¹⁴⁹⁾) καλεί τα κράτη μέλη και τις εξόχως απόκεντρες περιοχές να προσδιορίσουν τις ανάγκες σε δεξιότητες, να επανειδικεύσουν τους εργαζομένους στον τομέα του τουρισμού, καθώς και να προωθήσουν τις πράσινες και ψηφιακές δεξιότητες.

2. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

- Το **ευρωπαϊκό θεματολόγιο δεξιοτήτων** για το 2020⁽¹⁵⁰⁾ είναι η στρατηγική της Επιτροπής για την εκπαίδευση και την κατάρτιση, με 12 δράσεις για την επιτάχυνση της ψηφιακής και της πράσινης μετάβασης, την προώθηση δίκαιης ανάκαμψης, τη διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας και την ενίσχυση της ανθεκτικότητας. Περιλαμβάνει:
 - Τη **σύσταση του Συμβουλίου για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση**, η οποία καθορίζει βασικές αρχές για να διασφαλιστεί ότι η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση προσαρμόζεται γρήγορα στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και παρέχει ποιοτικές ευκαιρίες μάθησης για τους νέους και τους ενήλικες.
 - Το **σύμφωνο για τις δεξιότητες**, στο οποίο συμμετέχουν δημόσιοι και ιδιωτικοί οργανισμοί, συμπεριλαμβανομένων εργοδοτών και συνδικαλιστικών οργανώσεων, με σκοπό την ανάληψη συγκεκριμένης δράσης για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την επανειδίκευση των ατόμων στην Ευρώπη.
 - Το **σχέδιο στρατηγικής για τις τομεακές συμμαχίες δεξιοτήτων**, το οποίο συγκεντρώνει βασικά ενδιαφερόμενα μέρη από τα βιομηχανικά οικοσυστήματα, με σκοπό τη χρήση πληροφοριών για τις δεξιότητες και μιας τομεακής στρατηγικής δεξιοτήτων για την αντιμετώπιση των ελλείψεων δεξιοτήτων.
 - Το **ψήφισμα του Συμβουλίου σχετικά με νέο ευρωπαϊκό θεματολόγιο για την εκπαίδευση των ενηλίκων 2021-2030**, στο οποίο τονίζεται η ανάγκη να αυξηθεί σημαντικά η συμμετοχή των ενηλίκων στην τυπική, μη τυπική και άτυπη μάθηση.
 - Τη **σύσταση του Συμβουλίου για τους ατομικούς λογαριασμούς μάθησης**, η οποία συνιστά στα κράτη μέλη να εξετάσουν το ενδεχόμενο θέσπισης ατομικών λογαριασμών μάθησης ως μέσου που θα επιτρέπει και θα παρέχει στα άτομα τη δυνατότητα να συμμετέχουν σε κατάρτιση σχετική με την αγορά εργασίας και θα διευκολύνει την πρόσβασή τους στην απασχόληση ή τη διατήρησή τους σε αυτήν, παράλληλα με τη θέσπιση ενός ευνοϊκού πλαισίου.
 - Τη **σύσταση του Συμβουλίου για τα μικροδιαπιστευτήρια**, η οποία συνιστά στα κράτη μέλη να υιοθετήσουν ευρωπαϊκή προσέγγιση για τα μικροδιαπιστευτήρια και ιδίως να εφαρμόσουν κοινό ενωσιακό ορισμό, ενωσιακά πρότυπα και βασικές αρχές για τον σχεδιασμό και την έκδοση μικροδιαπιστευτηρίων. Τα μικροδιαπιστευτήρια συνιστούν την καταγραφή των μαθησιακών αποτελεσμάτων που έχει αποκτήσει ο εκπαιδευόμενος έπειτα από μικρό όγκο δραστηριοτήτων μάθησης.

⁽¹⁴⁹⁾ Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, με τίτλο «Προτεραιότητα στον άνθρωπο, διασφάλιση βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης, και απελευθέρωση του δυναμικού των εξόχως απόκεντρων περιοχών της ΕΕ» [COM(2022) 198 final].

⁽¹⁵⁰⁾ Ανακοίνωση της Επιτροπής, της 1ης Ιουλίου 2020, με τίτλο «Ευρωπαϊκό Θεματολόγιο δεξιοτήτων για βιώσιμη ανταγωνιστικότητα, κοινωνική δικαιοσύνη και ανθεκτικότητα» [COM(2020) 0274].

- Κύριος στόχος του **Ευρωπαϊκού Έτους Δεξιοτήτων** (Μάιος 2023-Μάιος 2024) είναι η ευαισθητοποίηση και η κινητοποίηση ευρέος φάσματος φορέων, ώστε να δοθεί νέα ώθηση στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την επανειδίκευση γύρω από τέσσερις βασικούς στόχους: επενδύσεις· συνάφεια δεξιοτήτων· αντιστοίχιση των προσδοκιών και του συνόλου δεξιοτήτων των ατόμων με ευκαιρίες στην αγορά εργασίας· και προσέλκυση ταλέντων από τρίτες χώρες. Στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Έτους Δεξιοτήτων υποβλήθηκαν η ανακοίνωση σχετικά με την αξιοποίηση ταλέντων στις περιφέρειες της Ευρώπης⁽¹⁵¹⁾ (η οποία περιλαμβάνει τον μηχανισμό ενίσχυσης ταλέντων), καθώς και οι προτάσεις της Επιτροπής για συστάσεις του Συμβουλίου για την παροχή υψηλής ποιότητας, συμπεριληπτικής και προσβάσιμης ψηφιακής εκπαίδευσης και κατάρτισης.
- Η **σύσταση του Συμβουλίου, του 2023, σχετικά με τους βασικούς παράγοντες που διευκολύνουν την επιτυχή ψηφιακή εκπαίδευση και κατάρτιση** καλεί τις χώρες της ΕΕ να διασφαλίσουν καθολική πρόσβαση σε συμπεριληπτική και υψηλής ποιότητας ψηφιακή εκπαίδευση και κατάρτιση· η **σύσταση του Συμβουλίου, του 2023, σχετικά με τη βελτίωση της παροχής ψηφιακών δεξιοτήτων στην εκπαίδευση και την κατάρτιση** καλεί τις χώρες της ΕΕ να παρέχουν ψηφιακές δεξιότητες με συνεκτικό τρόπο σε όλους τους τομείς της εκπαίδευσης και της κατάρτισης.
 - Η **σύσταση του Συμβουλίου, του 2022, σχετικά με δρόμους προς τη σχολική επιτυχία** αποσκοπεί στην προώθηση καλύτερων εκπαιδευτικών αποτελεσμάτων για όλους τους εκπαιδευόμενους, ανεξάρτητα από το κοινωνικοοικονομικό, πολιτιστικό ή προσωπικό τους υπόβαθρο, ενισχύοντας έτσι τη συμπεριληπτική διάσταση της εκπαίδευσης.
 - Ανάπτυξη βασικών ικανοτήτων σύμφωνα με τη **σύσταση του Συμβουλίου, του 2018, σχετικά με τις βασικές ικανότητες της διά βίου μάθησης**. Σήμερα, οι απαιτήσεις ως προς τις ικανότητες έχουν αλλάξει, καθώς περισσότερες θέσεις εργασίας αυτοματοποιούνται, οι τεχνολογίες διαδραματίζουν σημαντικότερο ρόλο σε όλους τους τομείς της εργασίας και της ζωής, και αυξάνεται η σημασία των επιχειρηματικών και κοινωνικών ικανοτήτων καθώς και των ικανοτήτων που σχετίζονται με την ιδιότητα του πολίτη όσον αφορά τη διασφάλιση της ανθεκτικότητας και της ικανότητας προσαρμογής στην αλλαγή.
 - Η **σύσταση του Συμβουλίου, του 2022, σχετικά με τη μάθηση για την πράσινη μετάβαση και τη βιώσιμη ανάπτυξη** στηρίζει τα κράτη μέλη της ΕΕ στις προσπάθειές τους να εφοδιάσουν τους εκπαιδευόμενους και τους εκπαιδευτές με τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις στάσεις που απαιτούνται για μια πιο πράσινη και πιο βιώσιμη οικονομία και κοινωνία.
- Η **σύσταση του Συμβουλίου, του 2022, σχετικά με τη μάθηση για την πράσινη μετάβαση και τη βιώσιμη ανάπτυξη** στηρίζει τα κράτη μέλη της ΕΕ στις προσπάθειές τους να εφοδιάσουν τους εκπαιδευόμενους και τους εκπαιδευτές με τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις στάσεις που απαιτούνται για μια πιο πράσινη και πιο βιώσιμη οικονομία και κοινωνία. Οι **ακαδημίες της βιομηχανίας των μηδενικών καθαρών εκπομπών**, στο πλαίσιο της πράξης για τη βιομηχανία των μηδενικών καθαρών

⁽¹⁵¹⁾ Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών με τίτλο «Αξιοποίηση των ταλέντων στις περιφέρειες της Ευρώπης» [COM(2023) 32 final].

εκπομπών⁽¹⁵²⁾, αποσκοπούν στην ανάπτυξη προγραμμάτων αναβάθμισης των δεξιοτήτων και επανειδίκευσης σε στρατηγικούς κλάδους για τη μετάβαση σε καθαρές μορφές ενέργειας, όπως οι τεχνολογίες για τις πρώτες ύλες, το υδρογόνο, την ηλιακή και την αιολική ενέργεια.

- Το **πρόγραμμα Ψηφιακή Ευρώπη** στηρίζει την ανάπτυξη προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης σε τεχνολογίες αιχμής (π.χ. προπτυχιακά και μεταπτυχιακά προγράμματα), προκειμένου να υποστηριχθεί η αριστεία στα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ώστε αυτά να ηγηθούν παγκοσμίως στην κατάρτιση ειδικών στον ψηφιακό τομέα, να αυξηθεί η ικανότητα της προσφοράς κατάρτισης για προηγμένες τεχνολογίες και να καλλιεργηθούν και να προσελκυσθούν ψηφιακά talenta (τόσο φοιτητές όσο και διδακτικό προσωπικό).
- Το **σχέδιο δράσης για την ψηφιακή εκπαίδευση 2021-2027**, το οποίο περιλαμβάνει ένα σύνολο δράσεων αφιερωμένων στη στήριξη της ανάπτυξης ψηφιακών δεξιοτήτων.
- Η Επιτροπή ενέκρινε το **νέο ευρωπαϊκό θεματολόγιο καινοτομίας**, το οποίο επιδιώκει να ωθήσει την Ευρώπη στην πρώτη γραμμή της αναδυόμενης υπερπροηγμένης τεχνολογικής καινοτομίας και των νεοφυών επιχειρήσεων. Αποσκοπεί να βοηθήσει την Ευρώπη στη δημιουργία νέων τεχνολογιών για την αντιμετώπιση επειγόντων κοινωνικών ζητημάτων, καθώς και στη διάθεσή τους στην αγορά. Ένας από τους πέντε εμβληματικούς στόχους επικεντρώνεται σε talenta και δεξιότητες, στην προώθηση, προσέλκυση και διατήρηση talentων, κάτι που, μέσω σειράς πρωτοβουλιών, θα διασφαλίσει την ανάπτυξη και την κυκλοφορία κρίσιμων δεξιοτήτων υπερπροηγμένης τεχνολογίας εντός της ΕΕ.
- Η **ευρωπαϊκή στρατηγική για τα πανεπιστήμια** τονίζει τη σημασία της επανειδίκευσης και της αναβάθμισης των δεξιοτήτων, μεταξύ άλλων για τη διττή μετάβαση. Καλλιεργεί τη συνεργασία μεταξύ πανεπιστημίων και βιομηχανικών οικοσυστημάτων.
- Το **Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση για τους απολυμένους εργαζομένους 2021-2027**, το οποίο αποτελεί ειδικό μέσο της ΕΕ για να εκφράσει την αλληλεγγύη της προς τους Ευρωπαίους εργαζομένους ή τους αυτοαπασχολούμενους που απολύθηκαν λόγω αναδιάρθρωσης, και για να τους βοηθήσει να βρουν νέες θέσεις εργασίας, μεταξύ άλλων με μέτρα αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους και επανειδίκευσης.
- Ο **μηχανισμός ενίσχυσης talentων** στηρίζει τις προσπάθειες των περιφερειών της ΕΕ να προσελκύσουν, να αναπτύξουν και να διατηρήσουν talenta, καθώς και να αντιμετωπίσουν τη δημογραφική μετάβαση. Στο πλαίσιο αυτό, η πλατφόρμα αξιοποίησης talentων αποτελεί καταλύτη για τη συνεργασία, καθιστώντας δυνατή την ανταλλαγή ιδεών, γνώσεων και πόρων.
- Η **Ακαδημία Δεξιοτήτων Κυβερνοασφάλειας**, που δρομολογήθηκε από την Επιτροπή τον Απρίλιο του 2023, έχει ως στόχο να συγκεντρώσει υφιστάμενες πρωτοβουλίες για τις κυβερνοδεξιότητες και να βελτιώσει τον συντονισμό τους, με σκοπό τη γεφύρωση του χάσματος talentων στον τομέα της κυβερνοασφάλειας. Οι τέσσερις πυλώνες της αποσκοπούν: i) στη θέσπιση κοινής ευρωπαϊκής προσέγγισης για την κατάρτιση στον

⁽¹⁵²⁾ Πρόταση κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τη θέσπιση πλαισίου μέτρων για την ενίσχυση του οικοσυστήματος παραγωγής προϊόντων τεχνολογιών μηδενικών καθαρών εκπομπών της Ευρώπης (πράξη για τη βιομηχανία των μηδενικών καθαρών εκπομπών) [COM(2023) 161].

τομέα της κυβερνοασφάλειας, ii) στη διασφάλιση της καλύτερης διοχέτευσης των ευκαιριών χρηματοδότησης για δραστηριότητες που σχετίζονται με δεξιότητες, iii) στην ενίσχυση της συμμετοχής των ενδιαφερόμενων μερών για την αντιμετώπιση του χάσματος δεξιοτήτων κυβερνοασφάλειας, συμπεριλαμβανομένων μέτρων για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων, και iv) στην ανάπτυξη μεθοδολογίας για την παρακολούθηση της προόδου που επιτυγχάνεται.

- Το **Μέσο Τεχνικής Υποστήριξης (TSI)** στηρίζει τα κράτη μέλη, κατόπιν αιτήματος, στον σχεδιασμό και την εφαρμογή διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων για την προώθηση της αναβάθμισης δεξιοτήτων και της επανειδίκευσης του πληθυσμού, για παράδειγμα μέσω της εμβληματικής πρωτοβουλίας του TSI το 2024 σχετικά με τις δεξιότητες και της εμβληματικής πρωτοβουλίας του TSI το 2023 σχετικά με τις ψηφιακές δεξιότητες για το εργατικό δυναμικό στον τομέα της υγείας. Το 2025 το Μέσο Τεχνικής Υποστήριξης θα συνεχίσει να στηρίζει ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας και μεταρρυθμίσεις στον τομέα των δεξιοτήτων στο πλαίσιο των δημογραφικών, κοινωνικοοικονομικών και τεχνολογικών προκλήσεων.
- Η Επιτροπή ανακοίνωσε δύο νέες πιλοτικές πρωτοβουλίες που αποσκοπούν στην καλλιέργεια ταλάντων και ενδιαφέροντος για τον διαστημικό τομέα: το **πρόγραμμα εύρεσης εργασίας** για φοιτητές και πτυχιούχους και τη **θερινή διαστημική κατασκήνωση CASSINI** για μαθητές ηλικίας 14-18 ετών. Οι πρωτοβουλίες αυτές συμπληρώνουν το έργο **SpaceSUITE** που στηρίζεται από τη **μεγάλης κλίμακας σύμπραξη δεξιοτήτων Space4GEO**, με στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της ενωσιακής διαστημικής βιομηχανίας μέσω της ανάπτυξης δεξιοτήτων και της διάβιου μάθησης.
- Στην πρόσφατα δημοσιευθείσα **ευρωπαϊκή αμυντική βιομηχανική στρατηγική**, η Επιτροπή ανακοίνωσε ότι θα διερευνήσει δράσεις με στόχο τη βελτίωση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού και τη στήριξη της εκπαίδευσης στον τομέα της άμυνας, ιδίως μέσω των ευκαιριών που παρέχονται από τα ενωσιακά προγράμματα βιομηχανικής ανάπτυξης στον τομέα της άμυνας, καθώς και τη συνεργασία μεταξύ παρόχων εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένης της **Ευρωπαϊκής Ακαδημίας Ασφάλειας και Άμυνας**. Τα κράτη μέλη μπορούν επίσης να αξιοποιήσουν το ευρωπαϊκό πλαίσιο ικανοτήτων για τη βιωσιμότητα (GreenComp), το οποίο καθορίζει τις ικανότητες που πρέπει να αναπτύξουν όλοι οι εκπαιδευόμενοι σε σχέση με το περιβάλλον και τη βιωσιμότητα, καθώς και το κοινό πλαίσιο οικονομικών ικανοτήτων EE/ΟΟΣΑ για τους ενήλικες, καθώς και για τα παιδιά και τους νέους, το οποίο καθορίζει τις δεξιότητες και τις στάσεις που απαιτούνται για να μπορούν οι άνθρωποι να λαμβάνουν τεκμηριωμένες αποφάσεις σχετικά με τα οικονομικά τους.
- Επιπλέον, το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Καινοτομίας και Τεχνολογίας υλοποιεί ενεργά την πρωτοβουλία **«The Deep Tech Talent Initiative»** (Πρωτοβουλία για τα ταλέντα στην υπερπροηγμένη τεχνολογία) με στόχο την αναβάθμιση των δεξιοτήτων ενός εκατομμυρίου ατόμων σε τομείς υπερπροηγμένης τεχνολογίας έως το 2025. Επικεντρώνεται στην προώθηση τεχνολογιών αιχμής και στην ενίσχυση μιας βιώσιμης νοοτροπίας επιχειρηματικότητας και καινοτομίας στην εκπαίδευση και την κατάρτιση.
- Η **Ακαδημία του Νέου Ευρωπαϊκού Μπάουχαους** θα επιταχύνει την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την επανειδίκευση στο οικοσύστημα του τομέα κατασκευών, ώστε να στηρίξει τη μετάβαση από μια κατασκευαστική οικονομία που βασίζεται στην εξόρυξη, τη χρήση ορυκτών και στην ενέργεια από ορυκτούς υδρογονάνθρακες σε μια αναγεννητική βιοοικονομία και ένα κυκλικό σύστημα επαναχρησιμοποίησης υλικών.

3. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- Η οδηγία για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην ΕΕ⁽¹⁵³⁾ θεσπίζει ένα κοινό ευρωπαϊκό πλαίσιο για τη διασφάλιση επαρκούς προστασίας του κατώτατου μισθού και την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών.
- Η πρόταση της Επιτροπής για οδηγία σχετικά με τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες⁽¹⁵⁴⁾ αποσκοπεί στη βελτίωση των όρων εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες.
- Η οδηγία για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας⁽¹⁵⁵⁾ παρέχει νέα ουσιαστικά δικαιώματα για όλους τους Ευρωπαίους εργαζομένους, και ιδίως για όσους βρίσκονται σε επισφαλείς μορφές απασχόλησης, ενισχύοντας παράλληλα τις πληροφορίες που λαμβάνουν σχετικά με την εργασιακή τους σχέση και θέτοντάς τους σε καλύτερη θέση να υπερασπίζονται τα δικαιώματά τους.
- Το στρατηγικό πλαίσιο για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία 2021-2027⁽¹⁵⁶⁾ καθορίζει τις βασικές προτεραιότητες και δράσεις για τη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων στην εργασία.
- Βασικό στοιχείο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για τη φροντίδα⁽¹⁵⁷⁾, της σύστασης του Συμβουλίου σχετικά με την πρόσβαση σε υψηλής ποιότητας μακροχρόνια φροντίδα και της σύστασης του Συμβουλίου σχετικά με την προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα είναι η βελτίωση των όρων εργασίας για τους φροντιστές.
- Η σύσταση σχετικά με την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία για τους εργαζομένους και τους αυτοαπασχολούμενους ⁽¹⁵⁸⁾ αποσκοπεί στη διασφάλιση της πρόσβασης στην κοινωνική προστασία για όλους, ιδίως για τους εργαζομένους με άτυπη απασχόληση και τους αυτοαπασχολούμενους.
- Η Κοινή Γεωργική Πολιτική (ΚΓΠ) 2023-2027 εισήγαγε μηχανισμό κοινωνικής αιρεσιμότητας βάσει του οποίου οι ενισχύσεις των γεωργών συνδέονται με τη συμμόρφωση με τις διατάξεις του εργατικού δικαίου της ΕΕ σχετικά με διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας, επαγγελματική ασφάλεια, και υγεία, την υποχρέωση των κρατών μελών να στηρίζουν την παροχή γεωργικών συμβουλευτικών υπηρεσιών στον τομέα των συνθηκών εργασίας, καθώς και τη δυνατότητα στήριξης τομεακών επενδύσεων για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας.

⁽¹⁵³⁾ Οδηγία (ΕΕ) 2022/2041 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

⁽¹⁵⁴⁾ Πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες [COM(2021) 762].

⁽¹⁵⁵⁾ Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

⁽¹⁵⁶⁾ Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της 10ης Μαρτίου 2022, σχετικά με το νέο στρατηγικό πλαίσιο της ΕΕ για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία μετά το 2020 (συμπεριλαμβανομένης της καλύτερης προστασίας των εργαζομένων από την έκθεση σε επιβλαβείς ουσίες, το άγχος στην εργασία, και τους τραυματισμούς λόγω επαναλαμβανόμενων κινήσεων) [2021/2165 (INI)].

⁽¹⁵⁷⁾ Ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με την ευρωπαϊκή στρατηγική για τη φροντίδα [COM(2022) 440].

⁽¹⁵⁸⁾ Σύσταση του Συμβουλίου, της 8ης Νοεμβρίου 2019, σχετικά με την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία για τους εργαζομένους και τους αυτοαπασχολούμενους (2019/C 387/01).

- Η σύσταση της Επιτροπής σχετικά με τα μέσα αντιμετώπισης των επιπτώσεων της αυτοματοποίησης και της ψηφιοποίησης στο εργατικό δυναμικό του τομέα των μεταφορών⁽¹⁵⁹⁾.
- Η ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με μια ολοκληρωμένη προσέγγιση της ψυχικής υγείας⁽¹⁶⁰⁾ περιλαμβάνει μια εμβληματική πρωτοβουλία που αφορά τις δεξιότητες των επαγγελματιών του τομέα της υγείας και μια εμβληματική πρωτοβουλία που αφορά την ψυχική υγεία του εργατικού δυναμικού στον τομέα της υγείας.
- Η πρώτη δέσμη μέτρων για την κινητικότητα περιλαμβάνει ευρύ φάσμα πρωτοβουλιών για την αντιμετώπιση βασικών προκλήσεων που επηρεάζουν τις ευρωπαϊκές μεταφορές και την κινητικότητα. Μεταξύ άλλων οφελών, η δέσμη μέτρων βελτιώνει σημαντικά τους όρους εργασίας στον τομέα των οδικών μεταφορών.
- Η σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με τη θέσπιση ευρωπαϊκού πλαισίου για την προσέλκυση και τη διατήρηση ταλέντων στον τομέα της έρευνας, της καινοτομίας και της επιχειρηματικότητας στην Ευρώπη στηρίζει τις δράσεις για την προσέλκυση και τη διατήρηση ταλέντων στον τομέα της έρευνας, της καινοτομίας και της επιχειρηματικότητας στην Ευρώπη, καθώς και το νεοσυσταθέν ευρωπαϊκό πλαίσιο ικανοτήτων για τους ερευνητές (ResearchComp).
- Η πλατφόρμα για τη βιομηχανία των μηδενικών καθαρών εκπομπών, η οποία αποτελεί ένα μέσο της πράξης για τη βιομηχανία των μηδενικών καθαρών εκπομπών, αποσκοπεί στην προώθηση των προοπτικών σταδιοδρομίας και των ποιοτικών όρων εργασίας σε θέσεις απασχόλησης σε βιομηχανίες τεχνολογιών μηδενικών καθαρών εκπομπών.

4. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΕΝΤΟΣ ΤΗΣ ΕΕ

- Η Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας, η οποία συστάθηκε το 2019, διασφαλίζει τη δίκαιη και αποτελεσματική επιβολή των κανόνων σχετικά με την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, διευκολύνοντας την πρόσβαση σε πληροφορίες, την ανάπτυξη ικανοτήτων και τη συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών, καθώς και την αποτελεσματική εφαρμογή και επιβολή του δικαίου της ΕΕ στον τομέα αυτό.
- Η καθιέρωση και εφαρμογή κοινού εντύπου για τη δήλωση απόσπασης εργαζομένων και η δημιουργία κοινής ηλεκτρονικής πύλης για τις εν λόγω δηλώσεις.
- Το EURES διευκολύνει την αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης εργασίας σε διασυνοριακό επίπεδο και καθιστά λειτουργική τη συνεργασία μεταξύ των υπηρεσιών απασχόλησης στα διάφορα κράτη μέλη. Στο πλαίσιο των «στοχευμένων προγραμμάτων κινητικότητας EURES», η Επιτροπή στηρίζει συμπράξεις που βοηθούν στοχευμένες ομάδες εργαζομένων να αποφασίσουν αν επιθυμούν να μετακινηθούν για λόγους εργασίας.
- Η πλατφόρμα Europass βοηθά τους χρήστες να διαχειρίζονται τη σταδιοδρομία τους. Επιτρέπει την καταγραφή των δεξιοτήτων και των εργασιακών εμπειριών, τη δημιουργία προσωπικού προφίλ (συμπεριλαμβανομένων βιογραφικών σημειωμάτων και συνοδευτικών επιστολών), τη διαχείριση δεξιοτήτων και την αποθήκευση ψηφιακών διαπιστευτηρίων με σκοπό την υποβολή αίτησης για κατάρτιση ή για θέσεις εργασίας σε ολόκληρη την ΕΕ.

⁽¹⁵⁹⁾ <https://eur-lex.europa.eu/eli/reco/2024/236/oj>.

⁽¹⁶⁰⁾ Ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με μια ολοκληρωμένη προσέγγιση της ψυχικής υγείας [COM(2023) 298].

- Η **ευρωπαϊκή ταξινόμηση δεξιοτήτων, ικανοτήτων και επαγγελμάτων (ESCO)** είναι μια πολυγλωσσική ταξινόμηση που παρέχει τυποποιημένες περιγραφές 3 008 επαγγελμάτων και 13 890 εννοιών δεξιοτήτων και γνώσεων. Χρησιμοποιείται από δημόσιους και ιδιωτικούς οργανισμούς σε ολόκληρη την ΕΕ για την αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης εργασίας, την ανάπτυξη προγραμμάτων σπουδών, τον επαγγελματικό προσανατολισμό, τη συλλογή πληροφοριών για τις δεξιότητες και την ανάλυση της αγοράς εργασίας.
- Το **ευρωπαϊκό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων (ΕΠΕΠ)** είναι ένα εργαλείο για τη διαφάνεια και τη συγκρισιμότητα των επαγγελματικών προσόντων.
- Τα **ευρωπαϊκά ψηφιακά διαπιστευτήρια** χρησιμοποιούνται όλο και περισσότερο στην Ευρώπη. Επαληθεύονται άμεσα και διευκολύνουν την αντιστοίχιση των ειδικευμένων εργαζομένων με τις θέσεις εργασίας, καθώς και τις διαδικασίες πρόσληψης και αναγνώρισης.
- Η πρόταση σύστασης του Συμβουλίου με τίτλο «**Η Ευρώπη σε κίνηση**» — ευκαιρίες **μαθησιακής κινητικότητας για όλους**, η οποία εγκρίθηκε τον Νοέμβριο του 2023, θέτει συγκεκριμένους στόχους για το ποσοστό των αποφοίτων που θα πρέπει να έχουν εμπειρία μαθησιακής κινητικότητας.
- Η **αναθεώρηση του κανονισμού 883/2004 και του κανονισμού 987/2009 για τους κανόνες συντονισμού των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης** (εκκρεμεί).

5. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ ΤΑΛΕΝΤΩΝ ΑΠΟ ΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ

- Οι **εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων** παρέχουν ένα πλαίσιο για την ενίσχυση της συνεργασίας μεταξύ της Ευρωπαϊκής Ένωσης, των κρατών μελών και των βασικών χωρών-εταίρων όσον αφορά την κινητικότητα και την ανάπτυξη δεξιοτήτων με αμοιβαία επωφελή τρόπο, βάσει του συμφώνου για τη μετανάστευση και το άσυλο. Έχουν συναφθεί εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων με το Μαρόκο, την Τυνησία, την Αίγυπτο, το Πακιστάν και το Μπανγκλαντές. Η ενωσιακή χρηματοδότηση από το μέσο NDICI-Global Europe (Μηχανισμός Γειτονίας, Ανάπτυξης και Διεθνούς Συνεργασίας — Παγκόσμια Ευρώπη) και το Ταμείο Ασύλου, Μετανάστευσης και Ένταξης μπορεί να στηρίξει πρωτοβουλίες για τη διευκόλυνση της απασχόλησης ή της μαθησιακής κινητικότητας στην ΕΕ στο πλαίσιο εταιρικών σχέσεων προσέλκυσης ταλέντων, με βάση την αρχή των κυκλικών οφελών. Τα προγράμματα και οι πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που επικεντρώνονται στην κινητικότητα υπηκόων από χώρες-εταίρους για σπουδές, εργασία ή κατάρτιση στην ΕΕ συμβάλλουν στις εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων, μεταξύ άλλων με την παροχή βοήθειας για την ανάπτυξη ικανοτήτων σε χώρες-εταίρους σε τομείς όπως η συλλογή πληροφοριών για την αγορά εργασίας και τις δεξιότητες, η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, η ένταξη των επιστρεφόντων μεταναστών και η κινητοποίηση των αποδήμων.
- Η **πλατφόρμα για τη μετανάστευση εργατικού δυναμικού** διευκολύνει τη συνεργασία μεταξύ της Επιτροπής και εκπροσώπων των κρατών μελών με εμπειρογνώσια στην πολιτική μετανάστευσης και απασχόλησης, για τη συζήτηση κοινών προκλήσεων, όπως οι ελλείψεις εργατικού δυναμικού, και την ενίσχυση της ανταλλαγής πληροφοριών. Θα είναι απαραίτητη για την υποστήριξη της αποτελεσματικής λειτουργίας των πρωτοβουλιών σε επίπεδο ΕΕ για τη νόμιμη μετανάστευση και την απασχόληση. Επίσης, θα εξασφαλίσει συνεχείς και τακτικές ανταλλαγές με κοινωνικούς εταίρους που εκπροσωπούνται στην πλατφόρμα.

- Η **δέσμη μέτρων για την κινητικότητα δεξιοτήτων και ταλέντων**, η οποία αποτελεί συνέχεια της ομιλίας της προέδρου κ. φον ντερ Λάιεν για την κατάσταση της Ένωσης το 2022, παρουσιάζει ένα σύνολο πρωτοβουλιών που στόχος τους είναι να γίνει η ΕΕ ελκυστικότερη για ταλέντα από τρίτες χώρες. Εκτός από τη **δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ** και τη **σύσταση «Η Ευρώπη σε κίνηση»** σχετικά με τη μαθησιακή κινητικότητα, περιλαμβάνει επίσης τη **σύσταση της Επιτροπής σχετικά με την αναγνώριση των προσόντων υπηκόων τρίτων χωρών**, η οποία ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να απλουστεύσουν και να επιταχύνουν την αναγνώριση των δεξιοτήτων και των προσόντων των υπηκόων τρίτων χωρών.
- Το **σχέδιο δράσης για την ενσωμάτωση και την ένταξη για την περίοδο 2021-2027** προτείνει συγκεκριμένες δράσεις για τη στήριξη των κρατών μελών και άλλων σχετικών ενδιαφερόμενων μερών στην αντιμετώπιση των προκλήσεων που σχετίζονται με την ενσωμάτωση των μεταναστών και των πολιτών της ΕΕ που προέρχονται από οικογένειες μεταναστών.
- Η **αναθεωρημένη οδηγία για την μπλε κάρτα** θα διευκολύνει την πρόσληψη εργαζομένων υψηλής ειδίκευσης στην ΕΕ, με τη θέσπιση αποτελεσματικότερων κανόνων, συμπεριλαμβανομένων πιο ευέλικτων όρων εισδοχής, ενισχυμένων δικαιωμάτων και της δυνατότητας ευκολότερης μετακίνησης και εργασίας μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ.
- Η **πρόταση αναδιατυπωμένης οδηγίας για τους επί μακρόν διαμένοντες**, μόλις εγκριθεί, θα συμβάλει στη δημιουργία ενός πιο αποτελεσματικού, συνεκτικού και δίκαιου συστήματος για την απόκτηση του ενωσιακού καθεστώτος επί μακρόν διαμένοντος.
- Η **αναδιατυπωμένη οδηγία για την ενιαία άδεια**, για την οποία οι συννομοθέτες κατέληξαν σε πολιτική συμφωνία τον Δεκέμβριο του 2023, θα συμβάλει στη διευκόλυνση της πρόσληψης υπηκόων τρίτων χωρών μέσω του εξορθολογισμού της διαδικασίας ενιαίας άδειας, καθιστώντας παράλληλα την εν λόγω διαδικασία αποτελεσματικότερη για εργαζομένους τρίτων χωρών και εργοδότες.
- Η εμβληματική πρωτοβουλία του TSI το 2023 για την ένταξη των μεταναστών και την προσέλκυση ταλέντων μπορεί επίσης να στηρίζει τις μεταρρυθμίσεις των κρατών μελών για την προσέλκυση και την ένταξη μεταναστών με στόχο την κάλυψη των ελλείψεων στην αγορά εργασίας.
- Αξιολόγηση των προσόντων και των δεξιοτήτων των **οδηγών λεωφορείων και φορτηγών** από διάφορες τρίτες χώρες και σύγκρισή τους με τις αντίστοιχες απαιτήσεις στην ΕΕ, προκειμένου να υποστηριχθούν τα κράτη μέλη κατά τον εξορθολογισμό των απαραίτητων συμπληρωματικών προσόντων στην ΕΕ.

6. ΤΑΜΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΕΛΛΕΙΨΕΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Ο προϋπολογισμός της ΕΕ και το NextGenerationEU παρέχουν σημαντικά κονδύλια για την **απόκτηση δεξιοτήτων, την επανειδίκευση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων**, μεταξύ άλλων:

- Το **Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+ (ΕΚΤ+)** είναι το κύριο μέσο της ΕΕ για επενδύσεις στο ανθρώπινο δυναμικό, οι οποίες συμβάλλουν στις πολιτικές για την απασχόληση, την κοινωνία, την εκπαίδευση και τις δεξιότητες στην ΕΕ, καθώς και στις διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις σε αυτούς τους τομείς. Με προϋπολογισμό ύψους 43,3

δισ. EUR (σχεδόν το ένα τρίτο του συνόλου του EKT+) που προορίζεται για δεξιότητες κατά την περίοδο 2021-2027, παρέχει σημαντική στήριξη για την απόκτηση δεξιοτήτων, την επανειδίκευση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων⁽¹⁶¹⁾.

- Ο **μηχανισμός ανάκαμψης και ανθεκτικότητας (ΜΑΑ)**, ο οποίος συμβάλλει, μεταξύ άλλων, σε οκτώ βασικούς τομείς: την εκπαίδευση ενηλίκων· τις πράσινες δεξιότητες και θέσεις εργασίας· το ανθρώπινο κεφάλαιο στην ψηφιοποίηση, τη στήριξη της απασχόλησης εκτός των νέων και τη δημιουργία θέσεων εργασίας· τη στήριξη της απασχόλησης των νέων και δημιουργία θέσεων εργασίας· τον εκσυγχρονισμό των θεσμών της αγοράς εργασίας· την προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα, καθώς και τη γενική, επαγγελματική και τριτοβάθμια εκπαίδευση (οι εν λόγω οκτώ τομείς έχουν συνολικά εκτιμώμενο κόστος 94,4 δισ. EUR για μεταρρυθμίσεις και επενδύσεις, δηλαδή περίπου το 15 % του συνολικού χρηματοδοτικού κονδυλίου του ΜΑΑ σε τιμές 2022). Τα μέτρα αυτά αποσκοπούν στην αντιμετώπιση ορισμένων από τις προκλήσεις για την ποιότητα, την ισότητα και τη συνάφεια των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης σε ολόκληρη την ΕΕ με την αγορά εργασίας, μεταξύ άλλων με σκοπό την αντιμετώπιση των ελλείψεων δεξιοτήτων⁽¹⁶²⁾.
- Το **Erasmus+** (26,2 δισ. EUR), το οποίο στηρίζει επίσης την ανάπτυξη εκπαιδευομένων, προσωπικού και ιδρυμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.
- Το **InvestEU** (4,9 δισ. EUR), ένα χρηματοδοτικό μέσο που αποσκοπεί στην κινητοποίηση δημόσιων και ιδιωτικών επενδύσεων κατά την περίοδο 2021-2027 μέσω εγγυήσεων· το σκέλος κοινωνικών επενδύσεων και δεξιοτήτων καλύπτει τόσο την πλευρά της ζήτησης όσο και την πλευρά της προσφοράς δεξιοτήτων.
- Οι **προνομιακές γραμμές του προϋπολογισμού για τον κοινωνικό διάλογο** παρέχουν χρηματοδότηση για τη στήριξη του έργου των κοινωνικών εταίρων σχετικά με τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων μέσω δύο προσκλήσεων υποβολής προτάσεων για τον κοινωνικό διάλογο: «Μέτρα κατάρτισης και ενημέρωσης για τις οργανώσεις των εργαζομένων» και «Προσκλήσεις υποβολής προτάσεων για τον κοινωνικό διάλογο».

Όσον αφορά το EKT+, αυτό αποτελεί ένα από τα βασικά χρηματοδοτικά μέσα για την υλοποίηση των πολιτικών προτεραιοτήτων της Ένωσης, συμπεριλαμβανομένης της πράσινης και της ψηφιακής μετάβασης, της ανθεκτικότητας και της υλοποίησης του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων. Δεδομένων των ελλείψεων εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων, αναδεικνύεται η σημασία τόσο της επένδυσης στα άτομα που βρίσκονται ήδη στην αγορά εργασίας, όσο και της χρησιμοποίησης του αναξιοποίητου δυναμικού, των ανθρώπων που βρίσκονται στο περιθώριο της αγοράς εργασίας, του αναξιοποίητου δυναμικού. Έτσι, χρησιμοποιώντας ως πυξίδα τις 20 αρχές του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, η χρηματοδότηση του EKT+ επικεντρώνεται στους ακόλουθους στόχους⁽¹⁶³⁾:

⁽¹⁶¹⁾ Για περισσότερες πληροφορίες: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/programme-performance-statements/european-social-fund-performance_en?prefLang=el.

⁽¹⁶²⁾ Τα μέτρα περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, τη δημιουργία πρόσθετων θέσεων σπουδών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση σε τομείς σπουδών με υψηλή ζήτηση στην αγορά εργασίας, την αναθεώρηση των προγραμμάτων σπουδών στη σχολική και την τριτοβάθμια εκπαίδευση, τη στήριξη της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και μέτρα εκπαίδευσης ενηλίκων για τη διευκόλυνση της πράσινης και της ψηφιακής μετάβασης.

⁽¹⁶³⁾ Περισσότερα στοιχεία για τα ταμεία συνοχής: https://cohesiondata.ec.europa.eu/cohesion_overview/21-27.

- **κοινωνική ένταξη:** ενεργός ένταξη, ισότιμη πρόσβαση σε ποιοτικές υπηρεσίες και εκσυγχρονισμός των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, κοινωνικοοικονομική ένταξη των υπηκόων τρίτων χωρών, κοινωνικοοικονομική ένταξη περιθωριοποιημένων κοινοτήτων, όπως οι Ρομά, κοινωνική ένταξη των ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού, αντιμετώπιση της υλικής στέρησης·
- **εκπαίδευση και δεξιότητες:** βελτίωση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης σε όλα τα επίπεδα, ισότιμη πρόσβαση σε ποιοτική εκπαίδευση και κατάρτιση, αναβάθμιση δεξιοτήτων, επανειδίκευση και διά βίου μάθηση για όλους·
- **απασχόληση:** πρόσβαση σε ποιοτική απασχόληση για όλους, συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης των νέων, εκσυγχρονισμός των θεσμών και των υπηρεσιών της αγοράς εργασίας, ισόρροπη συμμετοχή των φύλων στην αγορά εργασίας, προσαρμογή των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών στην αλλαγή.

Στα λοιπά προγράμματα που μπορούν να στηρίζουν την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων συγκαταλέγονται το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση για τους απολυμένους εργαζομένους, το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης⁽¹⁶⁴⁾, το Ταμείο Δίκαιης Μετάβασης, το Ευρωπαϊκό Σώμα Αλληλεγγύης, το πρόγραμμα για το περιβάλλον και τη δράση για το κλίμα (LIFE), το Ευρωπαϊκό Ταμείο Θάλασσας, Αλιείας και Υδατοκαλλιέργειας, το Ταμείο Εκσυγχρονισμού, το πρόγραμμα EU4Health («Η ΕΕ για την υγεία»), το Μέσο Τεχνικής Υποστήριξης και ο Μηχανισμός Γειτονίας, Ανάπτυξης και Διεθνούς Συνεργασίας. Οι τομεακές πολιτικές και τα προγράμματα συμβάλλουν επίσης στην ενωσιακή προσπάθεια αναβάθμισης των δεξιοτήτων και επανειδίκευσης⁽¹⁶⁵⁾.

Τα προγράμματα που αναφέρονται ανωτέρω στηρίζουν επίσης **μέτρα ενεργοποίησης** και μέτρα που σχετίζονται με τη **βελτίωση των όρων εργασίας**. Για παράδειγμα, το ΕΚΤ+ παρέχει κρίσιμη στήριξη για την άρση των εμποδίων στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της προώθησης προσβάσιμης, οικονομικά προσιτής και υψηλής ποιότητας προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας, η οποία επιτρέπει την εφαρμογή της ευρωπαϊκής στρατηγικής για τη φροντίδα και της οδηγίας της ΕΕ για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Τα εθνικά προγράμματα του ΕΚΤ+ αντιμετωπίζουν το χάσμα μεταξύ των φύλων στην απασχόληση και ασχολούνται κατά προτεραιότητα με την απασχόληση των νέων. Τα κράτη μέλη με ποσοστά άνω του μέσου όρου όσον αφορά τους νέους εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης θα πρέπει να επενδύουν τουλάχιστον το 12,5 % των πόρων τους από το ΕΚΤ+ σε στοχευμένες δράσεις για τη στήριξη των νέων. Οι επενδύσεις του ΕΚΤ+ προσφέρουν αυξημένες ευκαιρίες απασχόλησης στους νέους, τα μεγαλύτερα σε ηλικία άτομα, τα άτομα με μεταναστευτικό υπόβαθρο και τα άτομα με χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο για την αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού.

Τα τελευταία χρόνια έχει επίσης διατεθεί σημαντική χρηματοδοτική στήριξη για την ενίσχυση θέσεων εργασίας και δεξιοτήτων για την **πράσινη μετάβαση** στο πλαίσιο διαφόρων ενωσιακών χρηματοδοτικών μέσων όπως το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+

⁽¹⁶⁴⁾ Κατά την περίοδο 2021-2027, το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ) παρέχει περίπου 8,4 δισ. EUR για τη στήριξη της ανάπτυξης δεξιοτήτων, της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, με σκοπό την ενίσχυση της απασχολησιμότητας και των ικανοτήτων για την καλύτερη αντιμετώπιση των αναγκών της αγοράς εργασίας, ιδίως σε σχέση με τις στρατηγικές έξυπνης εξειδίκευσης, τη βιομηχανική μετάβαση και την επιχειρηματικότητα.

⁽¹⁶⁵⁾ Στον γεωργικό τομέα, για παράδειγμα, περίπου 2 δισ. EUR θα δαπανηθούν στο πλαίσιο της ΚΓΠ 2023-2027 για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την επανειδίκευση των γεωργών, των δασοκόμων και των συμβούλων γεωργικών εκμεταλλεύσεων μέσω ειδικής στήριξης για την ανταλλαγή γνώσεων, την παροχή συμβουλών και την κατάρτιση.

(έχουν προγραμματιστεί συνολικά 9,6 δισ. EUR, συμπεριλαμβανομένης συνεισφοράς της ΕΕ ύψους 5,8 δισ. EUR), η πολιτική συνοχής, ο Μηχανισμός Δίκαιης Μετάβασης, ο μηχανισμός ανάκαμψης και ανθεκτικότητας (1,5 δισ. EUR), αλλά και το πρόγραμμα REPowerEU.