



ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Βρυξέλλες, 28.2.2001
COM(2001) 116 τελικό

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

Νέες ευρωπαϊκές αγορές εργασίας, ανοιχτές σε όλους και με πρόσβαση από όλους

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ Νέες ευρωπαϊκές αγορές εργασίας, ανοιχτές σε όλους και με πρόσβαση από όλους	1
1. εισαγωγή	3
2. νεες αναδυομενες ευρωπαϊκες αγορες εργασιας: κινητηριες δυναμεις και χαρακτηριστικα	4
3. κινητικοτητα και δεξιότητες στην ευρωπη	6
4. εμποδια οσον αφορα την αναδυση των νεων ευρωπαϊκων αγορων εργασιας	9
4.1. Κοινωνικά, πολιτισμικά και γλωσσικά.....	10
4.2. Οικονομικά (συντάξεις, φορολογικά συστήματα, συστήματα παροχών - δυνατότητα μεταφοράς και σώρευσης δικαιωμάτων - μισθοί).....	10
4.3. Δεξιότητες και τυπικά προσόντα	11
4.4. Προσβασιμότητα και διαφάνεια της οικονομικής και κοινωνικής πληροφόρησης...	11
4.5. Εξάλειψη των εμποδίων στην εσωτερική αγορά	12
5. το υφισταμενο πολιτικο πλαισιο	12
6. 2005: ανοιχτες σε ολους με προσβαση από ολους - πολιτικες ενεργειες για τις νεες ευρωπαϊκες αγορες εργασιας.....	15
6.1. Πρώτο στάδιο: Το πρώτο σύνολο πολιτικών ενεργειών	16
6.1.1. Εμπόδια όσον αφορά τις δεξιότητες και αντιμετώπιση της έλλειψης δεξιοτήτων	16
6.1.2. Εξάλειψη των εμποδίων όσον αφορά την κινητικότητα	17
6.1.3. Βελτίωση της πληροφόρησης και της διαφάνειας	18
6.2. Δεύτερο στάδιο: ομάδα έργου για τις δεξιότητες υψηλού επιπέδου και την κινητικότητα και σχέδιο δράσης για το 2002	18
7. συμπερασματα.....	19

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην εισήγηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην εαρινή σύνοδο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου (Στοκχόλμη 2001), με τίτλο 'Αξιοποίηση του δυναμικού της Ευρωπαϊκής Ένωσης: Εδραίωση και επέκταση της στρατηγικής της Λισσαβώνας'¹, η δημιουργία νέων ευρωπαϊκών αγορών εργασίας εντοπίζεται ως ένας από τους δέκα κύριους τομείς για την ανάληψη πολιτικής δράσης.

Η Επιτροπή προτίθεται να προωθήσει μια νέα στρατηγική για να εξασφαλιστεί ότι, έως το 2005, οι νέες ευρωπαϊκές αγορές εργασίας θα είναι ανοιχτές σε όλους και με πρόσβαση από όλους. Στην ανακοίνωση γίνεται μια ανάλυση των κινητήριων δυνάμεων και των μεταβαλλόμενων χαρακτηριστικών των νέων αγορών εργασίας, καθώς και των πλεονεκτημάτων που θα προκύψουν αν αυτές οι αγορές καταστούν πιο αποτελεσματικές και ανοιχτές. Περιγράφονται υφιστάμενες πολιτικές πρωτοβουλίες για την εξασφάλιση της ελεύθερης κυκλοφορίας των πολιτών και για την αύξηση του επιπέδου δεξιοτήτων, καθώς και τη δυνατότητα μεταφοράς τους, ενώ καθορίζονται και τα κύρια, πρόσθετα πολιτικά μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση των νέων προκλήσεων και ευκαιριών στην Ευρωπαϊκή Ένωση, με εστίαση στην κινητικότητα. Επομένως, η παρούσα ανακοίνωση αποσκοπεί στο να εξασφαλιστεί ότι όλοι οι πολίτες, και όχι μόνο λίγοι εκλεκτοί, επωφελούνται από τις ευκαιρίες κινητικότητας. Κυρίως, εντοπίζεται ένα σύνολο κύριων καθηκόντων για τη νέα ειδική ομάδα έργου για τις δεξιότητες υψηλού επιπέδου και την κινητικότητα, η οποία προτείνεται στην ανακοίνωση της Επιτροπής προς τη σύνοδο στη Στοκχόλμη.

Η ανακοίνωση διερευνά τον καλύτερο δυνατό τρόπο, για να εξασφαλιστεί ότι οι διάφορες αγορές εργασίας που συνθέτουν την ευρωπαϊκή αγορά εργασίας είναι ανοιχτές σε όλους και με πρόσβαση από όλους στην ΕΕ, δεδομένων των ακόλουθων:

- της πίεσης από την αυξανόμενη ολοκλήρωση των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων και των μετακινούμενων εργαζομένων, για την εξεύρεση απλών λύσεων όσον αφορά την κινητικότητα και τις ανάγκες προσλήψεων σε όλες τις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας. Η πίεση αυτή γίνεται ιδιαίτερα έντονη υπό το πρίσμα της συνεχιζόμενης ενίσχυσης της ευρωπαϊκής μακροοικονομίας και στο πλαίσιο της συνεχούς ολοκλήρωσης πολλών τομέων και κλάδων, λόγω του ευρώ και της εσωτερικής αγοράς·
- της επίδρασης ευρέων διαρθρωτικών αλλαγών σε όλη την Ευρώπη - λόγω της παγκοσμιοποίησης, της τεχνολογίας, της δημογραφίας και των κοινωνικών προσδοκιών. Διαπιστώνονται κοινές ανάγκες δεξιοτήτων, ειδικά με την εμφάνιση της Νέας Οικονομίας που βασίζεται στην υψηλή παραγωγικότητα και της κοινωνίας της γνώσης. Διαπιστώνονται επίσης ελλείψεις δεξιοτήτων και προβλήματα κινητικότητας σε περισσότερο ευημερούσες περιφέρειες·
- της πρόκλησης, εν όψει της οικονομικής και κοινωνικής αλλαγής και της ολοκλήρωσης, να υπάρξει μεγαλύτερη σύγκλιση και να δημιουργηθούν περισσότερες ευκαιρίες σε όλες τις περιφέρειες της ΕΕ. Αυτό είναι σημαντικό,

¹ Ανακοίνωση της Επιτροπής, της 7ης Φεβρουαρίου 2001, με τίτλο "Αξιοποίηση του δυναμικού της Ευρωπαϊκής Ένωσης: Εδραίωση και επέκταση της στρατηγικής της Λισσαβώνας".

δεδομένου του αργού ρυθμού που παρατηρείται όσον αφορά την επίτευξη συνοχής στον τομέα της απασχόλησης και της επίδρασης της περαιτέρω διεύρυνσης².

Απαιτείται μια εκτενής ευρωπαϊκή πολιτική πρωτοβουλία προκειμένου:

- να εξαλειφθούν τα κύρια εμπόδια που εξακολουθούν να υφίστανται όσον αφορά την ανάπτυξη των ευρωπαϊκών αγορών εργασίας·
- να εξασφαλιστεί ότι οι νέες ευρωπαϊκές αγορές εργασίας είναι ανοιχτές σε όλους και με πρόσβαση από όλους·
- να εξασφαλιστεί η αποτελεσματική ανάπτυξη και αξιοποίηση του δυναμικού ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού, κυρίως για την αποτελεσματική αντιστοίχιση της προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων. Αύξηση του επιπέδου ειδίκευσης του δυναμικού ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού, μέσω της διά βίου μάθησης. Μεγιστοποίηση του δυναμικού της εσωτερικής αγοράς, εξασφαλίζοντας την αρμονική ανάπτυξη της ολοκλήρωσης των αγορών προϊόντων και κεφαλαίων και μιας σύγχρονης ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας με υψηλό επίπεδο εξειδίκευσης.

2. ΝΕΕΣ ΑΝΑΔΥΟΜΕΝΕΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΑΓΟΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΚΙΝΗΤΗΡΙΕΣ ΔΥΝΑΜΕΙΣ ΚΑΙ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Το δικαίωμα και η δυνατότητα διαβίωσης και εργασίας σε ένα άλλο κράτος μέλος της ΕΕ, όπως κατοχυρώνεται στη συνθήκη της Ρώμης, αντικατοπτρίζει μια σημαντική πολιτική προσδοκία των ευρωπαίων πολιτών, παρ' ό,τι ο αριθμός των ατόμων που μετακινούνται μεταξύ των κρατών μελών, στη μέχρι τώρα ιστορία της ΕΕ, είναι χαμηλός.

Πριν από 10 και πλέον χρόνια, όταν άρχισε να εφαρμόζεται το 1992 η ενιαία αγορά, οι έρευνες έδειχναν ότι περίπου το 80% του πληθυσμού της ΕΕ έκρινε ως πλεονέκτημα τη δυνατότητα να εργαστεί στο εξωτερικό, στα πλαίσια της επαγγελματικής του σταδιοδρομίας.

Εξετάζοντας τις πανευρωπαϊκές αγορές εργασίας, είναι σημαντικό να λαμβάνεται υπόψη ότι αυτές αποτελούν ένα πλέγμα διαφόρων αγορών εργασίας. Ορισμένες περιγράφονται με γεωγραφικούς όρους - ευρωπαϊκές, εθνικές, περιφερειακές, τοπικές. Άλλες πάλι περιγράφονται βάσει του επαγγέλματος ή των δεξιοτήτων. Οι περισσότερες από αυτές επικαλύπτονται, στον ένα ή τον άλλο βαθμό.

Ιστορικά, όποτε παρατηρήθηκαν μεγάλες μετακινήσεις πληθυσμού εντός της Ένωσης, αυτές είχαν πολύ συγκεκριμένες αιτίες - π.χ. η μετακίνηση χειρόνακτων εργαζομένων, ειδικευμένων ή μη από αγροτικές περιφέρειες του Νότου προς βιομηχανικές περιφέρειες του Βορρά, κυρίως σε περιφέρειες με χαλυβουργικές και εξορυκτικές βιομηχανίες.

Οι αναδυόμενες, νέες, ευρωπαϊκές αγορές εργασίας περιλαμβάνουν επίσης γεωγραφική και επαγγελματική διάσταση. Ωστόσο, οι κινητήριες δυνάμεις αυτών των νέων αγορών εργασίας είναι διαφορετικές: παγκοσμιοποίηση, τεχνολογικές, κοινωνικές και δημογραφικές αλλαγές· οι διαδικασίες της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, συμπεριλαμβανομένης της εισαγωγής του ευρώ, και η μεταφορά του κέντρου βάρους στις υπηρεσίες. Αυτές οι κινητήριες δυνάμεις

² Η παρούσα ανακοίνωση δεν προκαταλαμβάνει, καθ' οιονδήποτε τρόπο, την προσέγγιση που θα ακολουθηθεί στις διαπραγματεύσεις προσχώρησης των υποψήφιων χωρών, όσον αφορά την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων.

επιδρούν τόσο στην κινητικότητα του εργατικού δυναμικού όσο και στη ζήτηση και την προσφορά δεξιοτήτων σε όλα τα επίπεδα, συμπεριλαμβανομένων των βασικών και ενδιάμεσων δεξιοτήτων.

Πολλά κράτη μέλη αντιμετωπίζουν ελλείψεις σε νέες δεξιότητες, σε πολλούς τομείς, επαγγέλματα και επίπεδα ειδίκευσης, κάτι που μπορεί να αποτελέσει ανασταλτικό παράγοντα για τη μεγιστοποίηση της ανάπτυξης και της δημιουργίας θέσεων εργασίας στην ΕΕ. Είναι ιδιαίτερα σημαντική η προσφορά των δεξιοτήτων που απαιτούν η οικονομία της γνώσης και η κοινωνία, προκειμένου να καλυφθούν οι ελλείψεις σε δεξιότητες. Η αύξηση των προσπαθειών για την έρευνα και την τεχνολογική ανάπτυξη απαιτούν αύξηση του αριθμού των ερευνητών και της κινητικότητάς τους. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να επαναπροσδιοριστούν οι στόχοι της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, έτσι ώστε να εφοδιαστούν οι πολίτες με τις βασικές δεξιότητες και τα τυπικά προσόντα που απαιτούνται στην αγορά εργασίας. Επίσης, δεδομένου του ρυθμού της τεχνολογικής αλλαγής, οι πολίτες πρέπει να διαθέτουν καθολική και συνεχή πρόσβαση στη διά βίου μάθηση, ώστε να αναβαθμίζουν τις δεξιότητές τους ή να ξεκινούν νέα σταδιοδρομία.

Η κινητικότητα των υπηκόων της ΕΕ, στο πλαίσιο αυτό, τείνει να λάβει τέσσερις κύριες μορφές: προσωρινή μετανάστευση (συχνά συνδεδεμένη με συγκεκριμένες συμβάσεις εργασίας)· κινητικότητα στα πλαίσια πολυεθνικών επιχειρήσεων (η οποία μπορεί να περιλαμβάνει συνεχή κινητικότητα καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας ενός ατόμου αλλά και βραχυπρόθεσμες τακτικές μετακινήσεις)· κινητικότητα μεταξύ βιομηχανικού και ακαδημαϊκού τομέα και διασυνοριακή μετακίνηση διαφόρων ειδών.

Οι περισσότερες, ταχέως αναδυόμενες, νέες ευρωπαϊκές αγορές εργασίας βασίζονται σε κλάδους υψηλής τεχνολογίας και ανάπτυξης και στις υπηρεσίες, και στα πλαίσια πολυεθνικών εταιρειών. Οι εργαζόμενοι στους τομείς αυτούς είναι συνήθως νέοι και με υψηλό επίπεδο εξειδίκευσης. Ωστόσο, λόγω της γήρανσης του πληθυσμού της Ευρώπης, ο αριθμός των νέων και μορφωμένων πολιτών, πολλοί από τους οποίους διαθέτουν σύγχρονες δεξιότητες, μειώνεται. Επομένως, οι ελλείψεις σε δεξιότητες θα αυξηθούν, εκτός και αν ληφθούν πολιτικά μέτρα που θα εξασφαλίζουν τον εφοδιασμό όλων των νέων με τα τυπικά προσόντα και τις δεξιότητες που απαιτούνται από την αγορά εργασίας καθώς και την παροχή στους ενήλικες της δυνατότητας εκσυγχρονισμού των δεξιοτήτων που διαθέτουν.

Οι πολιτικές πρέπει επίσης να εξασφαλίζουν την ελκυστικότητα και την αποτελεσματικότητα των ευρωπαϊκών αγορών εργασίας. Κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '90 παρατηρήθηκε αύξηση του αριθμού επιστημόνων και μηχανικών από την ΕΕ, με υψηλό επίπεδο ειδίκευσης, που απασχολούνταν στις ΗΠΑ. Ο αριθμός αυτός έφθασε τα 83.000 άτομα το 1997. Επρόκειτο κυρίως για προσωπικό σε μεσαία επίπεδα σταδιοδρομίας (το 35% ήταν άτομα ηλικίας 35-44 ετών). Επομένως, οι κινητήριες δυνάμεις και τα χαρακτηριστικά, τόσο της επαγγελματικής όσο και της γεωγραφικής κινητικότητας, μεταβάλλονται. Πριν από 20 ή 30 χρόνια, οι διαρθρωτικές αλλαγές στην οικονομία της ΕΕ συνίστανταν στη μετάβαση από τη γεωργία στη βιομηχανία και από αγροτικές σε βιομηχανικές και αστικές περιοχές. Σήμερα, οι νέοι πόλοι προσέλκυσης είναι συνήθως τα αστικά κέντρα. Πολλές από τις κύριες δυνατότητες απασχόλησης - που λειτουργούν ως κίνητρα μετανάστευσης - βρίσκονται στον τομέα των υπηρεσιών (σε μέσο και υψηλό επίπεδο ειδίκευσης) ή σε μεταποιητικά επαγγέλματα υψηλής ειδίκευσης, καθώς επίσης και στον τομέα της έρευνας και της τεχνολογικής ανάπτυξης.

Οι αλλαγές όσον αφορά το γεωγραφικό τόπο και τις απαιτήσεις σε δεξιότητες και η μεταβαλλόμενη ανταγωνιστικότητα της βιομηχανίας και των υπηρεσιών επηρεάζονται και από αλλαγές όσον αφορά τη φύση των διαδικασιών παραγωγής και των αγορών, όπου η

μαζική παραγωγή συνυπάρχει με προϊόντα και υπηρεσίες υψηλής εξειδίκευσης και προστιθέμενης αξίας.

Σε περιπτώσεις που οι πανευρωπαϊκές αγορές είναι ενδεχομένως μικρές, υπάρχει μια έντονη τάση δημιουργίας κέντρων συγκέντρωσης δραστηριοτήτων, προκειμένου να επιτευχθούν οικονομίες κλίμακας και πλεονεκτήματα όσον αφορά το εξωτερικό κόστος. Για το λόγο αυτό, οι βιομηχανίες των μέσων επικοινωνίας τείνουν να συγκεντρώνονται σε έναν περιορισμένο αριθμό γεωγραφικών τόπων στα κράτη μέλη, ενώ οι οικονομικές υπηρεσίες συγκεντρώνονται σε όλο και λιγότερες περιοχές στην Ευρώπη. Στο πλαίσιο αυτό, η εικονική κινητικότητα μπορεί να αξιοποιηθεί για τη μείωση αυτής της τάσης συγκεντροποίησης.

Το αποτέλεσμα είναι η δημιουργία ενός πολύ πιο σύνθετου μοντέλου μεταναστευτικών κινήσεων μεταξύ των διαφόρων αστικών κέντρων και των κέντρων βιομηχανικών δραστηριοτήτων και παροχής υπηρεσιών, με μεταβαλλόμενα γεωγραφικά κέντρα ανταγωνισμού και διευρυνόμενα κέντρα συγκέντρωσης βιομηχανικών δραστηριοτήτων.

Η σημασία όμως των αναδυόμενων νέων ευρωπαϊκών αγορών εργασίας δεν πρέπει να κρίνεται με μόνο γνώμονα την ελεύθερη κυκλοφορία των πολιτών.

Η δημιουργία ευρωπαϊκών αγορών εργασίας με μεγαλύτερο ευρωπαϊκό χαρακτήρα - εξάλειψη των εμποδίων, μείωση του κόστους προσαρμογής και της αναντιστοιχίας στην προσφορά και ζήτηση δεξιοτήτων - θα αυξήσει συνολικά την αποτελεσματικότητα των αγορών εργασίας. Κατ' αυτόν τον τρόπο θα μειωθεί η ανάγκη μετανάστευσης για όσους δεν επιθυμούν να μετακινηθούν, ενώ θα δημιουργηθούν πραγματικές ευκαιρίες για όσους το επιθυμούν.

Ο αντίκτυπος αυτού του διευρυνόμενου ανταγωνισμού στις εθνικές, περιφερειακές και τοπικές αγορές εργασίας είναι αντίστοιχος με τον αντίκτυπο του εμπορικού ανταγωνισμού, όπου όλες οι επιχειρήσεις σε όλες τις χώρες αναπροσαρμόζουν την παραγωγή τους στα νέα πρότυπα και στην εξισορρόπηση της προσφοράς και της ζήτησης. Όσο περισσότερο οι θέσεις εργασίας και οι δεξιότητες σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο αναπτύσσονται προκειμένου να ανταποκριθούν στις ανάγκες των νέων ευκαιριών που δημιουργεί η ανάπτυξη πανευρωπαϊκών αγορών εργασίας, τόσο λιγότερη πίεση θα υπάρχει για μεταφορά εργατικού δυναμικού.

Αυτή η πανευρωπαϊκή διαδικασία - σε συνδυασμό με τα πλεονεκτήματα των σταδιακών εσωτερικών αναδιαρθρώσεων των εθνικών αγορών εργασίας που σημειώνονται στα πλαίσια της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση (μέσω των εθνικών σχεδίων δράσης), η οποία περιλαμβάνει μια νέα κατευθυντήρια γραμμή για την κινητικότητα και το στόχο της διά βίου μάθησης σε διάφορους τομείς - θα συμβάλει στην αύξηση των δεξιοτήτων του ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού και στην ενίσχυση της ικανότητας προσαρμογής της ευρωπαϊκής οικονομίας: δύο από τους πυλώνες στους οποίους στηρίζονται η αύξηση της παραγωγικότητας και οι μελλοντικές βελτιώσεις στα ευρωπαϊκά επίπεδα διαβίωσης. Για το σκοπό αυτό θα απαιτηθεί η πλήρης αξιοποίηση του δυναμικού της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση.

3. ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

Η κινητικότητα στην ΕΕ είναι χαμηλή. Σε πλαίσιο περιφέρειας και κράτους μέλους, η κινητικότητα είναι χαμηλότερη απ' ό,τι η αντίστοιχη στις επιμέρους Πολιτείες των ΗΠΑ. Σε

πλαίσιο ΕΕ, είναι πολύ χαμηλότερη μεταξύ κρατών μελών απ' ό,τι στα επιμέρους κράτη μέλη.

Τα χαμηλά επίπεδα κινητικότητας αντικατοπτρίζουν την ύπαρξη διαφόρων εμποδίων και δυσκολιών που εξακολουθούν να υφίστανται. Από την άλλη, υπάρχουν διάφορες επιτακτικές ανάγκες που ζητούν μεγαλύτερη και ευκολότερη κινητικότητα. Αυτές οι ανάγκες έχουν ως αποτέλεσμα και την αλλαγή στα χαρακτηριστικά και τη φύση της κινητικότητας που παρατηρείται στην ΕΕ.

Το ποσοστό των ατόμων που διαμένουν στην ΕΕ και δεν είναι υπήκοοι του κράτους μέλους στο οποίο διαμένουν μόλις που ξεπερνά το 5%³. Ωστόσο, μόλις το ένα τρίτο αυτών είναι υπήκοοι της ΕΕ. Επομένως, το ποσοστό των υπηκόων της ΕΕ που διαμένουν σε ένα άλλο κράτος μέλος είναι μικρότερο από 2% (αν και οι αριθμοί αυτοί ενδεχομένως δεν αντικατοπτρίζουν το διαχρονικό μέγεθος της μετακίνησης, από την άποψη ότι τα άτομα που μετακινούνται ενδεχομένως αλλάζουν υπηκοότητα). Το υπόλοιπο είναι υπήκοοι τρίτων χωρών που δεν διαθέτουν το δικαίωμα ελεύθερης μετακίνησης.

Σε ετήσια βάση, η συνολική μετανάστευση στην ΕΕ⁴ εκτιμάται ότι αντιστοιχεί περίπου στο 0,75% του συνολικού πληθυσμού. Από αυτό, περίπου το 25% είναι άτομα που απιστρέφουν στη χώρα τους και το 20% είναι υπήκοοι άλλων κρατών μελών της ΕΕ.

Αυτό σημαίνει ότι η κινητικότητα, σε ετήσια βάση, των υπηκόων της ΕΕ είναι μικρότερη από 0,4% του συνολικού πληθυσμού - περίπου 1,5 εκατ. άτομα. Οι αντίστοιχοι αριθμοί στις ΗΠΑ είναι έξι φορές υψηλότεροι, παρ' ό,τι τα δύο συστήματα δεν είναι άμεσα συγκρίσιμα από πλευράς ροής ή αιτιών κινητικότητας, όμως τα στοιχεία δείχνουν ότι η κινητικότητα είναι υψηλότερη στις ΗΠΑ. Το 1998, η μετανάστευση ανάμεσα στις Πολιτείες των ΗΠΑ αντιστοιχούσε περίπου στο 2,4% του πληθυσμού⁵.

Αυτό σημαίνει ότι, σε μια περίοδο δέκα ετών, η κινητικότητα μεταξύ των Πολιτειών των ΗΠΑ αντιστοιχεί σε ένα τέταρτο του πληθυσμού. Στην ΕΕ, με τις σημερινές τάσεις, το ποσοστό αυτό ανέρχεται στο 4% του πληθυσμού.

Τα στοιχεία για μεμονωμένα κράτη μέλη στην Ευρώπη είναι περιορισμένα, υπάρχουν όμως ενδείξεις για μεγάλες διαφορές. Για παράδειγμα, η μετανάστευση στη Γερμανία και τη Δανία είναι πάνω από 1,2% το χρόνο, ενώ στη Γαλλία, την Ισπανία και την Ελλάδα το ποσοστό είναι μικρότερο (κάτω από 0,2%)⁶.

Οι διαφορές αυτές αντικατοπτρίζονται και στην κινητικότητα μεταξύ των περιφερειών εντός των κρατών μελών: 0,6% στην Ισπανία, 1,2% στη Γερμανία, 1,6% στο ΗΒ. Στις ΗΠΑ, η κινητικότητα ανάμεσα στις κομητείες μιας Πολιτείας ανέρχεται περίπου σε 3% το χρόνο. Αυτό το συγκριτικά χαμηλό επίπεδο κινητικότητας εντός των κρατών μελών συνιστά έναν ακόμη παράγοντα περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας.

Η διασυνοριακή καθημερινή μετακίνηση στην ΕΕ αποτελεί ένα φαινόμενο που λαμβάνει όλο και μεγαλύτερες διαστάσεις: περίπου 600 000 εργαζόμενοι το χρόνο μετακινούνται

³ Απασχόληση στην Ευρώπη 1997

⁴ στο ίδιο

⁵ "An overview of Labor Mobility in the United States", Francis W Horvath Jr. US Bureau of Labor Statistics – αδημοσίευτο έγγραφο που υποβλήθηκε στο κοινό εργαστήριο ΕΕ/ΗΠΑ.

⁶ Απασχόληση στην Ευρώπη 1997

καθημερινά για λόγους εργασίας από το ένα κράτος στο άλλο - περίπου οι μισοί από αυτούς ανάμεσα σε κράτη μέλη και οι άλλοι μισοί ανάμεσα σε κράτη μέλη και τρίτες χώρες.

Οι νέες αυτές κινητήριες δυνάμεις της κινητικότητας αντικατοπτρίζονται στα μεταβαλλόμενα χαρακτηριστικά της κινητικότητας. Η μετανάστευση αναμένεται⁷ να γίνει όλο και πιο "επιλεκτική" κατά τα επόμενα 5 έως 10 χρόνια.

Αυτή η επιλεκτικότητα χαρακτηρίζεται από την αυξανόμενη τάση για: "προσωρινή μετανάστευση" (περιορισμένη χρονικά παραμονή σε άλλη χώρα)· εταιρική μετανάστευση (και η αντίστοιχη διεθνής και ευρωπαϊκή διαχείριση του εταιρικού ανθρώπινου δυναμικού)· κινητικότητα ανάμεσα στο βιομηχανικό και τον ακαδημαϊκό τομέα· και αύξηση της καθημερινής διασυνοριακής μετακίνησης (όπου μορφές όπως η διασυνοριακή μετακίνηση για το σαββατοκύριακο καθιστούν όλο και πιο δύσκολη τη διάκριση ανάμεσα σε καθημερινή μετακίνηση και μετανάστευση).

Αυτές οι μορφές επιλεκτικής μετανάστευσης απαντώνται περισσότερο σε εργατικό δυναμικό υψηλής εξειδίκευσης και σε βιομηχανίες υψηλής τεχνολογίας και ανάπτυξης, συμπεριλαμβανομένων των υπηρεσιών. Αυτές οι τάσεις είναι παράλληλες με τις τάσεις απασχόλησης που παρατηρήθηκαν κατά το δεύτερο ήμισυ της δεκαετίας του '90 στις εθνικές αγορές εργασίας, όπου η πιο γρήγορη αύξηση της απασχόλησης σημειώθηκε σε τομείς "υψηλής εκπαίδευσης" (όπως στελέχη επιχειρήσεων, επαγγελματίες και τεχνικοί) - αύξηση τρεις φορές μεγαλύτερη από τη μέση αύξηση της απασχόλησης. Ως συνακόλουθο αυτού, η αύξηση της απασχόλησης ανάμεσα στα άτομα με χαμηλή ειδίκευση, που αποτελούν το μεγαλύτερο μέρος των ανέργων, ήταν σαφώς κάτω από το μέσο όρο.

Ένα άλλο σημαντικό χαρακτηριστικό της κινητικότητας στην ΕΕ είναι ότι η πλειοψηφία των μεταναστών προέρχεται από ομάδες νέων. Πρόκειται για άτομα που προέρχονται βασικά από την ηλικιακή ομάδα των 16-30 και κυρίως από την ομάδα των 21-25. Ο κύριος κορμός της κινητικότητας στις ΗΠΑ είναι επίσης οι νέοι, όμως όχι τόσο οι μικρότεροι αυτής της ηλικιακής ομάδας. Εκεί, η κινητικότητα είναι υψηλότερη στην ομάδα ηλικίας 20-34 ετών.

Αυτές οι εξελίξεις καθιστούν επιτακτική την ανάγκη να δοθεί προσοχή στη διευκόλυνση τόσο της γεωγραφικής όσο και της επαγγελματικής κινητικότητας για όλους, συμπεριλαμβανομένων αυτών με χαμηλότερο επίπεδο ειδίκευσης. Οι αναδυόμενες ευρωπαϊκές αγορές εργασίας παρέχουν νέες επιλογές και ευκαιρίες σε άτομα και συμβάλουν στην εξασφάλιση της αποτελεσματικής οικονομικής λειτουργίας των ευρωπαϊκών αγορών εργασίας, στη βασική τους αποστολή εξισορρόπησης της προσφοράς και της ζήτησης. Αναντιστοιχίες όσον αφορά την προσφορά και τη ζήτηση αποτέλεσαν συχνά την αιτία προβληματισμού κατά το παρελθόν και εμποδίζουν τη λειτουργία και την ανάπτυξη των αγορών αγαθών και υπηρεσιών και, ευρύτερα, την ικανότητα της εσωτερικής αγοράς να μεγιστοποιήσει την ανάπτυξη και τη δημιουργία θέσεων εργασίας.

Σήμερα, ο συνδυασμός ενός δυναμικού μακροοικονομικού περιβάλλοντος με την ισχυρή οικονομική ανάπτυξη και τη συνεχή εφαρμογή διαρθρωτικών αλλαγών στην οικονομία έχει οδηγήσει στην εμφάνιση της έλλειψης δεξιοτήτων σε μια σειρά τομέων και επαγγελμάτων - κυρίως στους τομείς της τεχνολογίας των πληροφοριών και των επικοινωνιών (ΤΠΕ), αλλά και σε άλλους τομείς όπως οι κατασκευές, οι υπηρεσίες υγείας και ο τουρισμός.

⁷ Έκθεση "Μεταναστευτικές τάσεις στην Ευρώπη" των MKW Wirtschaftsforschungs, Empirica Delasasse και EconomiX εκ μέρους της ΓΔ EMPL (EURES), Ιούλιος 2000

Ο αριθμός των θέσεων σε τομείς της ΤΠΕ αναμένεται να αυξηθεί από 10 εκατ. που είναι σήμερα σε 13 εκατ. το 2003. Και, ενώ δεν είναι πάντα σαφής ο τρόπος περιγραφής της έλλειψης δεξιοτήτων ή ο τρόπος κάλυψής της, σε ορισμένες μελέτες εκτιμάται ότι στην ΕΕ υπάρχει έλλειψη περίπου ενός εκατ. ατόμων⁸. Για να εξασφαλιστεί η μελλοντική προσφορά ατόμων εξειδικευμένων στην ΤΠΕ πρέπει να καταβληθούν μεγαλύτερες προσπάθειες για την αύξηση της κατάρτισης και της έρευνας στον εν λόγω τομέα.

Η ύπαρξη εξειδικευμένων εργαζομένων είναι σημαντική για την εξασφάλιση της οικονομικής και κοινωνικής προόδου. Η Ευρώπη πρέπει να επενδύσει περισσότερο στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και στην εκ νέου κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης ατόμων με υψηλό επίπεδο ειδίκευσης. Τα περισσότερα κράτη μέλη βρίσκονται μόλις στην αρχή της διαδικασίας ανάπτυξης εκτενών και συνεκτικών στρατηγικών για τη διά βίου μάθηση. Η πρόοδος που έχει σημειωθεί όσον αφορά τον καθορισμό εθνικών στόχων για τη διά βίου μάθηση, όπως προβλέπεται στις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση, είναι ανεπαρκής. Προκειμένου να ανταποκριθεί η ΕΕ στις προκλήσεις της κοινωνίας της γνώσης πρέπει να αυξηθεί σημαντικά το ποσοστό του ενήλικου πληθυσμού που συμμετέχει σε περαιτέρω εκπαίδευση και κατάρτιση, το οποίο σήμερα εκτιμάται ότι ανέρχεται σε 10%. Το ποσοστό αυτό πρέπει να διπλασιαστεί έως το 2005, για να προσεγγίσει τα επίπεδα των ΗΠΑ. Βέβαια, η εμπειρία των ΗΠΑ δείχνει ότι η κοινωνία της γνώσης δημιουργεί θέσεις εργασίας σε ένα φάσμα οικονομικών κλάδων και επιπέδων ειδίκευσης. Οι στρατηγικές για την εκπαίδευση, την κατάρτιση και τη διά βίου μάθηση πρέπει να επικεντρωθούν στις ανάγκες ειδίκευσης των ατόμων που ενδεχομένως δεν μπορούν να συμμετάσχουν σε παραδοσιακές μορφές εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Πρέπει επίσης να τεθεί το ερώτημα του πώς οι ανάγκες σε δεξιότητες μπορεί να προβλεφθεί καλύτερα, έτσι ώστε να μπορούν τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης να προλαμβάνουν τις ραγδαίες αλλαγές στις συνθήκες της αγοράς εργασίας. Για παράδειγμα, αν οι βιοεπιστήμες αποτελούν τον τομέα ανάπτυξης για το μέλλον, πρέπει ήδη σήμερα να δοθεί κατάρτιση σε αρκετά άτομα ώστε να αποφευχθούν ελλείψεις δεξιοτήτων αργότερα.

Όπως προκύπτει από τα στοιχεία και τις τάσεις που προαναφέρθηκαν, η νέα κινητικότητα τείνει να είναι αμφίδρομη, μεταξύ διαφορετικών βιομηχανικών κέντρων και κέντρων παροχής υπηρεσιών. Ένα παράδειγμα είναι η περίπτωση της Ιρλανδίας - ένα κράτος μέλος που παρουσιάζει υψηλά επίπεδα κινητικότητας. Εκτιμάται ότι τα επόμενα έξι χρόνια, έως το 2006, η Ιρλανδία θα απορροφήσει πάνω από 300.000 άτομα που θα μετακινηθούν προς τη χώρα αυτή, καλύπτοντας έτσι περίπου το 75% των κενών θέσεων εργασίας - συμπεριλαμβανομένων θέσεων εργασίας που έμειναν κενές λόγω της αποχώρησης από την Ιρλανδία περισσότερων από 100.000 ατόμων⁹.

4. ΕΜΠΟΔΙΑ ΟΣΟΝ ΑΦΟΡΑ ΤΗΝ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΑΓΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Υπάρχουν ακόμη σημαντικά εμπόδια όσον αφορά την κινητικότητα των εργαζομένων στην εσωτερική αγορά και την αποτελεσματική και ταχεία ανάπτυξη των νέων αναδυόμενων ευρωπαϊκών αγορών εργασίας.

⁸ Μελέτη της "International Data Corporation", 2000

⁹ Έκθεση της ιρλανδικής διυπουργικής/διυπηρεσιακής ομάδας για τη μεταναστευτική πολιτική (Irish Inter-Departmental/Agency Group on Immigration Policy), 2000 (στην εφημερίδα "Irish Times", 24/1/2001)

Το σύνηθες επιχείρημα είναι ότι, λόγω των γλωσσικών διαφορών, η ΕΕ δεν μπορεί να αναμένει αυξημένα επίπεδα κινητικότητας.

Όμως από έρευνες και άλλα στοιχεία¹⁰ διαπιστώνεται ότι, εκτός της γλώσσας, υπάρχουν και πολλά άλλα εμπόδια όσον αφορά την κινητικότητα στην ΕΕ, που πρέπει αντιμετωπιστούν.

Τα εμπόδια αυτά μπορούν να ομαδοποιηθούν ως εξής:

4.1. Κοινωνικά, πολιτισμικά και γλωσσικά

Τα γλωσσικά εμπόδια εξακολουθούν να υφίστανται, παρ' ότι μειώνεται η σπουδαιότητά τους με τη βελτίωση των γλωσσικών δεξιοτήτων (κυρίως στις νεότερες γενιές) και την αυξανόμενη χρήση δύο γλωσσών κατά την εργασία (συνήθως των αγγλικών και της μητρικής γλώσσας). Άλλα όμως εμπόδια αποκτούν μεγαλύτερη σημασία.

Συχνά, η κινητικότητα δεν αφορά μόνο ένα άτομο αλλά μια ολόκληρη οικογένεια, η οποία πρέπει να ξεπεράσει σημαντικά εμπόδια όταν πρόκειται να μετακινηθεί. Όταν εργάζονται και οι δύο σύζυγοι - οικογένειες με διπλή σταδιοδρομία - πρέπει να βρουν και οι δύο κατάλληλη εργασία στο νέο τόπο εγκατάστασης, ενώ τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν ποικίλουν ανάλογα με το είδος της εργασίας και τις δεξιότητες, ειδικά όταν η πρόσβαση σε ορισμένα επαγγέλματα είναι περιορισμένη. Η στέγαση και η σχετική ενημέρωση αποτελεί ένα εμπόδιο για τη μετακίνηση τόσο μεταξύ διαφορετικών χωρών όσο και εντός της ίδιας χώρας. Σε ορισμένα κράτη μέλη, η ακαμψία στην αγορά ακινήτων, λόγω υψηλών φόρων μεταβίβασης και της χορήγησης πολεοδομικών αδειών σε διακριτική βάση από τις δημόσιες αρχές, λειτουργεί ανασταλτικά ως προς την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού. Η μετακίνηση παιδιών ανάμεσα σε διαφορετικά εκπαιδευτικά συστήματα απαιτεί καλή και αξιόπιστη ενημέρωση και ευελιξία εκ μέρους των συστημάτων, έτσι ώστε η κινητικότητα να μην επιδρά αρνητικά στην εξέλιξή τους.

4.2. Οικονομικά (συντάξεις, φορολογικά συστήματα, συστήματα παροχών - δυνατότητα μεταφοράς και σώρευσης δικαιωμάτων - μισθοί)

Για την ύπαρξη κινητικότητας, τα φορολογικά συστήματα και τα συστήματα παροχών δεν χρειάζεται να είναι ολοκληρωμένα ή εναρμονισμένα αλλά συμβατά και καλά συντονισμένα. Η πολυπλοκότητα και η έλλειψη συμβατότητας και διαφάνειας μπορεί να δημιουργήσει διοικητικές δυσκολίες και οικονομικό κόστος που εμποδίζουν την κινητικότητα. Σε πολλά κράτη μέλη πρέπει ακόμη να γίνουν πολλά για την αναθεώρηση των συστημάτων παροχών ανεργίας, έτσι ώστε να παρέχεται αποτελεσματική ασφάλιση ανεργίας χωρίς να μειώνονται τα κίνητρα για την αναζήτηση εργασίας.

Σε πολλές περιπτώσεις, οι εργαζόμενοι ή/και οι εργοδότες δεν μπορούν να έχουν φορολογικές ελαφρύνσεις για συνταξιοδοτικές εισφορές που καταβάλλονται σε συνταξιοδοτικά ιδρύματα άλλων κρατών μελών, ενώ εκπίπτουν από τη φορολογία οι συνταξιοδοτικές εισφορές που καταβάλλονται σε εγχώρια ιδρύματα. Αυτό εμποδίζει την κινητικότητα των εργαζομένων και αφαιρεί από τους εργοδότες που δραστηριοποιούνται σε διαφορετικά κράτη μέλη τη δυνατότητα δημιουργίας ενός κεντρικού ευρωπαϊκού συστήματος παροχής συντάξεων.

Η έλλειψη της δυνατότητας μεταφοράς επικουρικών και ιδιωτικών συντάξεων ή η δυσκολία σώρευσης απλώς της οικονομικής αξίας των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων που έχουν

¹⁰ "Εμπόδια στη διασυνοριακή κινητικότητα εντός της ΕΕ· ο ρόλος του EURES" 2000

αποκτηθεί και των παροχών υγείας, δημιουργούν επίσης διοικητικά και οικονομικά εμπόδια, τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τις επιχειρήσεις.

Σε πολλά κράτη μέλη, η αδυναμία προσαρμογής των μισθών στην τοπική παραγωγικότητα και στις συνθήκες της αγοράς εργασίας συνδέεται με θέματα της κινητικότητας εργατικού δυναμικού. Η υψηλή περιφερειακή ανεργία που προκύπτει κατ' αυτόν τον τρόπο, μπορεί να αποτελέσει κίνητρο για τους άνεργους να μετακινηθούν (παρ' ό,τι δεν είναι πάντοτε σε θέση να ανταποκριθούν στο απαιτούμενο κόστος - το κόστος μεταγκατάστασης αποτελεί επίσης ένα εμπόδιο), αφού το κίνητρο για τις εταιρείες προκειμένου να μετακινηθούν σε περιοχές που οι μισθοί είναι πολύ υψηλοί σε σχέση με την παραγωγικότητα είναι πολύ μικρό. Από την άλλη, εργαζόμενοι με υψηλό επίπεδο ειδίκευσης έχουν περισσότερες πιθανότητες να βρουν απασχόληση σε άλλες περιοχές. Η αδυναμία διαμόρφωσης ευέλικτων αμοιβών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση αποτελεί έναν από τους παράγοντες για τη μετανάστευση επιστημόνων.

4.3. Δεξιότητες και τυπικά προσόντα

Οι δυσκολίες αναγνώρισης των επαγγελματικών και ακαδημαϊκών τυπικών προσόντων από ένα άλλο κράτος μέλος αποτελούν σημαντικό εμπόδιο για άτομα που εργάζονται στην Ευρώπη. Το ίδιο ισχύει και για τυπικά προσόντα που έχουν αποκτηθεί εκτός ΕΕ. Η παροχή εγγυήσεων που περιορίζονται σε γενικές αρχές, η ανεπαρκής ευελιξία κατά την παροχή προσωρινών υπηρεσιών, η έλλειψη διαφάνειας και, ορισμένες φορές, οι μακρές διαδικασίες επαγγελματικής αναγνώρισης έχουν αποτρεπτική επίδραση και μπορούν να μπλοκάρουν ή να καθυστερήσουν στην πράξη την ελεύθερη μετακίνηση.

Πρέπει να εξευρεθούν τρόποι για τη διεύρυνση της δυνατότητας αυτόματης αναγνώρισης στα πλαίσια των υφιστάμενων συστημάτων. Ταυτόχρονα, πρέπει οι κανόνες του γενικού συστήματος και οι οδηγίες για τα επιμέρους επαγγέλματα να παγιωθούν και να δημιουργηθεί ένα πιο ευέλικτο γενικό πλαίσιο για τη διεύρυνση της ΕΕ.

Οι γενικοί κανόνες για την εξασφάλιση της επαγγελματικής αναγνώρισης, που βασίζονται στον ελάχιστο συντονισμό των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, δεν επαρκούν πλέον στην παρούσα τους μορφή. Πρέπει να εξευρεθούν τρόποι για την εξασφάλιση της μεγαλύτερης προσαρμοστικότητας στο σημερινό περιβάλλον, το οποίο εξελίσσεται με γρήγορους ρυθμούς, είναι πιο τεχνολογικό και χαρακτηρίζεται από μεγαλύτερη συνειδητοποίηση σε θέματα υγείας και ασφάλειας. Η ύπαρξη μεγαλύτερης ευελιξίας μπορεί να συμβάλλει στην προώθηση της αυτόματης αναγνώρισης.

Στο πεδίο των μη νομοθετικά κατοχυρωμένων επαγγελμάτων, όπου δεν υπάρχουν νομικά εμπόδια, εξακολουθούν να υφίστανται πρακτικά εμπόδια. Τα εμπόδια αυτά πρέπει να εντοπιστούν και να εξαλειφθούν βάσει ενός αυστηρού χρονοδιαγράμματος. Ένα από τα εμπόδια αυτά είναι η δυσκολία μεταφοράς επαγγελματικών τυπικών προσόντων από ένα κράτος μέλος σε άλλο. Στο πλαίσιο αυτό πρέπει να προωθηθεί περαιτέρω η διαφάνεια των τυπικών προσόντων.

Ταυτόχρονα, δεδομένου του αυξανόμενου ρυθμού των αλλαγών που σημειώνονται όσον αφορά τη ζήτηση δεξιοτήτων, καθίσταται αναγκαία η ανάπτυξη αποτελεσματικών και ευέλικτων τρόπων αναγνώρισης δεξιοτήτων που έχουν αποκτηθεί έξω από το πλαίσιο των επίσημων συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, δηλαδή κατά την εργασία, κατ' οίκον, κατά τη διάρκεια του χρόνου αναψυχής - συμπεριλαμβανομένων των βασικών και ενδιάμεσων δεξιοτήτων. Η δράση στον τομέα αυτό πρέπει να είναι εκτενής και να αποσκοπεί στην εξάλειψη των εμποδίων για όλους.

4.4. Προσβασιμότητα και διαφάνεια της οικονομικής και κοινωνικής πληροφόρησης

Τα εμπόδια όσον αφορά την πληροφόρηση είναι εκτεταμένα και σημαντικά. Σε αυτά περιλαμβάνονται τα ακόλουθα: έλλειψη κατάλληλης πληροφόρησης για τις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας και για την ευρωπαϊκή δεξαμενή θέσεων εργασίας (τόσο για άτομα που αναζητούν εργασία όσο και για επιχειρήσεις)· έλλειψη διαφάνειας όσον αφορά τη σύγκριση μισθών και συνθηκών (η κατάσταση στον τομέα αυτό θα αλλάξει με την πλήρη μετάβαση από τα εθνικά νομίσματα στο ευρώ)· έλλειψη πληροφόρησης σχετικά με δεξιότητες και δυνατότητες μάθησης· δυσκολίες όσον αφορά την πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με νομικά δικαιώματα· δυσκολίες στην ανεύρεση εκτενών και προσβάσιμων πληροφοριών σε σημαντικούς μη εργασιακούς τομείς (στέγαση, εκπαίδευση κ.α.).

4.5. Εξάλειψη των εμποδίων στην εσωτερική αγορά

Υπάρχουν και άλλα, πιο ανεπαίσθητα και έμμεσα, εμπόδια όσον αφορά την κινητικότητα και την ελεύθερη μετακίνηση, τα οποία οφείλονται στο διαχωρισμό και τον κατακερματισμό των αγορών προϊόντων και υπηρεσιών. Τα υφιστάμενα εμπόδια λειτουργούν ανασταλτικά για την καινοτομία, μειώνουν τις επιλογές των καταναλωτών και επιβραδύνουν τη συνολική οικονομική ανάπτυξη. Το τίμημα είναι λιγότερες θέσεις εργασίας. Η εσωτερική αγορά είναι ακόμη κατακερματισμένη στον τομέα των υπηρεσιών. Στον τομέα αυτό αντιστοιχούν τα δύο τρίτα της συνολικής απασχόλησης και σε αυτόν σημειώνεται το σύνολο της δημιουργίας νέας απασχόλησης. Δεδομένου ότι, με την τεχνολογική πρόοδο, πολλές υπηρεσίες μπορούν να προσφερθούν εξ αποστάσεως, ο κατακερματισμός αυτός δημιουργεί διαταραχές και μπορεί, έμμεσα, να οδηγήσει σε μεταφορά θέσεων εργασίας εκτός της Ένωσης ή στην ανάπτυξη μορφών μη τακτικής απασχόλησης εντός αυτής.

5. ΤΟ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟ ΠΟΛΙΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Η συνθήκη του Άμστερνταμ δεσμεύει τα κράτη μέλη, στον Τίτλο περί απασχόλησης, να αναπτύξουν ένα εξειδικευμένο και ευπροσάρμοστο εργατικό δυναμικό. Για την υλοποίηση αυτής της δέσμευσης, η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση καθορίζει το πλαίσιο εντός του οποίου πρέπει να γίνει η αναδιάρθρωση των αγορών εργασίας σε όλη την Ένωση, για τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας, την αντιμετώπιση των ελλείψεων σε εργατικό δυναμικό και δεξιότητες και την παροχή σε όλους πρόσβασης στον κόσμο της εργασίας.

Η ΕΕ έχει επιτύχει καλά επίπεδα οικονομικής ανάπτυξης κατά τα τελευταία χρόνια και η θετική επίδραση της εσωτερικής αγοράς είναι αναμφισβήτητη. Η ανάπτυξη σύγχρονων ευρωπαϊκών αγορών εργασίας με υψηλό επίπεδο εξειδίκευσης έχει αποφασιστική σημασία προκειμένου να μεγιστοποιήσει η Ένωση τα οφέλη και το δυναμικό της εσωτερικής αγοράς. Η εξάλειψη των εμποδίων όσον αφορά τον εκσυγχρονισμό των αγορών εργασίας πρέπει να συμπληρώνει την εργασία για την ολοκλήρωση των αγορών προϊόντων, υπηρεσιών και κεφαλαίου. Η εξάλειψη των εμποδίων και ο εκσυγχρονισμός σε όλες αυτές τις αγορές είναι καθοριστικής σημασίας, προκειμένου να επιτευχθεί η δημιουργία πλήρους απασχόλησης σε μια δυναμική και ανταγωνιστική οικονομία της γνώσης και η συνεχής ανάπτυξη της εσωτερικής αγοράς.

Στη συνθήκη καθορίζεται επίσης, ως γενικός και θεμελιώδης κανόνας, η ελεύθερη μετακίνηση εργαζομένων που είναι υπήκοοι ενός κράτους μέλους.

Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι των κρατών μελών έχουν το δικαίωμα απασχόλησης σε ένα άλλο κράτος μέλος, με ορισμένες εξαιρέσεις - που αφορούν κυρίως το δημόσιο τομέα - οι οποίες όμως έχουν σταδιακά μειωθεί.

Οι διακινούμενοι εργαζόμενοι, όπως ορίζονται, δικαιούνται ίση μεταχείριση με τους εργαζομένους στο κράτος υποδοχής. Έχει θεσπιστεί ένα κοινοτικό σύστημα που εξασφαλίζει στα άτομα που μετακινούνται εντός της Ένωσης ότι δεν θα έχουν απώλειες όσον αφορά τα δικαιώματά τους κοινωνικής ασφάλισης.

Η συνθήκη εξασφαλίζει επίσης την ελευθερία εγκατάστασης, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος άσκησης αυτοαπασχόλησης και σύστασης επιχειρήσεως σε ένα άλλο κράτος μέλος.

Η συνθήκη του Άμστερνταμ καλεί το Συμβούλιο να λάβει, έως το 2004, μέτρα για τον προσδιορισμό των δικαιωμάτων και των συνθηκών κάτω από τις οποίες οι υπήκοοι τρίτων χωρών που διαμένουν νόμιμα σε ένα κράτος μέλος θα μπορούν να μετακινούνται σε άλλα κράτη μέλη¹¹.

Προκειμένου να διευκολυνθεί η άσκηση των δικαιωμάτων που προβλέπει η συνθήκη, έχουν εκδοθεί μια σειρά κανονισμών και οδηγιών, που στοχεύουν στην εξασφάλιση του δικαιώματος γεωγραφικής και επαγγελματικής κινητικότητας και της κοινωνικής ενσωμάτωσης στη χώρα υποδοχής, για εργαζομένους και μέλη των οικογενειών τους.

Ωστόσο, τα υφιστάμενα δικαιώματα όσον αφορά την ελεύθερη μετακίνηση δεν είναι γενικά επαρκή. Προκειμένου εξειδικευμένοι εργαζόμενοι να μπορούν να μετακινούνται πραγματικά ελεύθερα, σε νομικά κατοχυρωμένους τομείς, πρέπει να έχουν τη δυνατότητα αναγνώρισης των τυπικών τους προσόντων από άλλα κράτη μέλη. Αρχικά, η Κοινότητα επιδίωξε τη θέσπιση ελάχιστων προτύπων στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, ως βάση για την αυτόματη αναγνώριση των διπλωμάτων. Έως το τέλος της δεκαετίας του '80 υπήρξε πρόοδος προς την κατεύθυνση της υπό όρους αναγνώρισης, που εξαρτάτο από μια ποικιλία εκπαιδευτικών και επαγγελματικών δομών ή φορέων. Το σύστημα αυτό επεκτάθηκε με την πάροδο των χρόνων και σύντομα θα μπορεί να έχει γενική εφαρμογή. Πρέπει πλέον να δοθεί προσοχή στον εξορθολογισμό και την εδραίωση αυτών που έχουν επιτευχθεί και απαιτείται μεγαλύτερη ευελιξία για τη μεγιστοποίηση του δυναμικού του συνολικού συστήματος. Οι χρονοβόρες διαδικασίες διαβούλευσης, η αυξημένη διοικητική συνεργασία, η μεγαλύτερη διαφάνεια και προσβασιμότητα και η βελτίωση των συνθηκών για την προσωρινή παροχή υπηρεσιών, από κοινού με την παροχή πιο συγκεκριμένων και αποτελεσματικών εγγυήσεων όσον αφορά τα πρότυπα ποιότητας και την αυτόματη αναγνώριση, αποτελούν θέματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν.

Ενόψει των δυσκολιών και των εμποδίων που εξακολουθούσαν να υπάρχουν στον τομέα της απασχόλησης, η Επιτροπή υπέβαλε στα τέλη του 1997 σχέδιο δράσης¹², το οποίο περιλάμβανε μια σειρά προτάσεων που είχαν ως στόχο να καταστεί για τους εργαζομένους, για τα άτομα που αναζητούν εργασία και για τους ασκούμενους πιο εύκολη και πιο ελκυστική η άσκηση του δικαιώματός τους ελεύθερης μετακίνησης. Η εργασία της ομάδας υψηλού

¹¹ Άρθρο 63(4)

¹² COM(1997) 586 της 12.11.1997

επιπέδου για την ελεύθερη μετακίνηση προσώπων είχε σημαντική συμβολή στην επεξεργασία αυτού του σχεδίου δράσης¹³.

Στον τομέα συντονισμού της κοινωνικής ασφάλισης, έχουν υποβληθεί προτάσεις που θα προσφέρουν στα άτομα που αναζητούν εργασία περισσότερες ευκαιρίες αναζήτησης εργασίας σε ένα άλλο κράτος μέλος, χωρίς να χάνουν το δικαίωμα σε παροχές ανεργίας, με σκοπό να συμπεριληφθούν και υπήκοοι τρίτων χωρών και να απλοποιηθεί το σύστημα συντονισμού.

Και οι δύο προτάσεις εκκρεμούν στο Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και πρέπει να καταβληθούν μεγαλύτερες προσπάθειες προκειμένου να εγκριθούν.

Η Επιτροπή, στα τέλη του 2000, υπέβαλε επίσης πρόταση για την εναρμόνιση των κανόνων που ισχύουν για τα συστήματα κεφαλαιοποίησης των συντάξεων, η γρήγορη έγκριση των οποίων θα διευκολύνει σημαντικά την κινητικότητα.

Επίσης, η έγκριση από το Συμβούλιο δύο προτάσεων οδηγιών για την απόσπαση υπηκόων τρίτων χωρών από παροχές υπηρεσιών εντός της ΕΕ, θα προσφέρει επιπλέον εγγυήσεις για την ελεύθερη μετακίνηση. Η έκδοση των οδηγιών αναμένεται το 2002.

Σε συνέχεια του αιτήματος του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου που συνήλθε στη Λισσαβόνα, για την ανάληψη των κατάλληλων ενεργειών προκειμένου να εξαλειφθούν τα εμπόδια στην κινητικότητα ερευνητών, η Επιτροπή δημιούργησε μια ομάδα εμπειρογνομόνων υψηλού επιπέδου για τη βελτίωση της κινητικότητας ερευνητών. Επίσης, η Επιτροπή, στο πρόγραμμα πλαίσιο 2002-2006, έχει αυξήσει σημαντικά τα κίνητρα για την κινητικότητα ερευνητών.

Η Επιτροπή υπέβαλε επίσης πρόταση κανονισμού του Συμβουλίου και του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για την κινητικότητα σπουδαστών, καταρτιζόμενων, νέων εθελοντών, καθηγητών και εκπαιδευτών, η έγκριση της οποίας αναμένεται το Μάιο του 2001. Εκτός αυτού, στη σύνοδο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στη Νίκαια, θεσπίστηκε σχέδιο δράσης για την κινητικότητα, το οποίο περιλαμβάνει μια σειρά μέτρων που πρέπει να αναληφθούν σε ευρωπαϊκό επίπεδο και, κυρίως, σε επίπεδο κρατών μελών.

Προκειμένου να αντιμετωπιστούν τα εναπομένοντα προβλήματα όσον αφορά την ελεύθερη μετακίνηση των εργαζομένων, κυρίως στο δημόσιο τομέα, η Επιτροπή θα εκδώσει σχετική ανακοίνωση το 2002.

Ταυτόχρονα με τις εργασίες για την υλοποίηση στην καθημερινή ζωή των δικαιωμάτων που προβλέπει η συνθήκη, η ΕΕ επεδίωξε την αύξηση της διαφάνειας της αγοράς εργασίας της ΕΕ - κυρίως με τη δημιουργία του δικτύου EURES, το οποίο προσφέρει πληροφορίες και συμβουλές για διακινούμενους εργαζομένους μέσω των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης καθώς επίσης και μια πανευρωπαϊκή υπηρεσία διαφήμισης κενών θέσεων εργασίας, ενώ σύντομα θα διατίθεται και μια υπηρεσίας βιογραφικών επιγραμμής. Το δίκτυο αυτό θα ενισχυθεί με τη δημιουργία μιας νέας νομικής βάσης έως το 2002¹⁴.

Από πλευράς αύξησης της διαφάνειας των επαγγελματικών τυπικών προσόντων και δεξιοτήτων έχουν αναληφθεί μια σειρά πρωτοβουλιών. Σε αυτές περιλαμβάνονται: η θέσπιση του "Europass-Κατάρτιση", η παροχή ενός συμπληρώματος του πιστοποιητικού που θα

¹³ Έκθεση της ομάδας υψηλού επιπέδου, υπό την προεδρία της κ. Veil, που υποβλήθηκε στην Επιτροπή στις 18 Μαρτίου 1997

¹⁴ Ατζέντα κοινωνικής πολιτικής της Επιτροπής για το 2000-2005 - 28/06/2000

βασίζεται σε ένα ευρωπαϊκό υπόδειγμα στο οποίο θα περιγράφονται τα αποκτηθέντα τυπικά προσόντα, η δημιουργία εθνικών κέντρων αναφοράς που θα είναι αρμόδια για την παροχή πληροφοριών σχετικά με εθνικά επαγγελματικά τυπικά προσόντα, και το κοινό υπόδειγμα ευρωπαϊκού βιογραφικού.

Η δημιουργία, έως το 2010, του ευρωπαϊκού τομέα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης¹⁵ και του ευρωπαϊκού τομέα έρευνας, στοχεύουν επίσης στη διευκόλυνση της κινητικότητας και την αύξηση της απασχολησιμότητας των πολιτών στην Ευρώπη καθώς επίσης και στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της ΕΕ. Ενώ υπάρχουν διάφοροι κοινοτικοί μηχανισμοί για τη διευκόλυνση της κινητικότητας και την προώθηση μιας γνήσια ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας, πολλές κύριες πολιτικές που αφορούν την ανάπτυξη των δεξιοτήτων και την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού παραμένουν στην αρμοδιότητα των κρατών μελών. Στο πλαίσιο αυτό, οι υπάρχοντες μηχανισμοί για το συντονισμό της πολιτικής σε κοινοτικό επίπεδο διαδραματίζουν ήδη σημαντικό ρόλο. Οι κατευθυντήριες γραμμές για το 2001 και οι γενικοί προσανατολισμοί των οικονομικών πολιτικών ζητούν από τα κράτη μέλη να αυξήσουν την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού και να διευκολύνουν την πρόσβαση στην κατάρτιση, την εκπαίδευση και τη διά βίου μάθηση.

Με βάση τα συμπεράσματα της συνόδου του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στη Λισσαβόνα και την πρωτοβουλία "e.learning: να σκεφτούμε την εκπαίδευση του αύριο", η Επιτροπή προτρέπει, το Μάρτιο του 2001, να εγκρίνει σχέδιο δράσης στον τομέα αυτό, προκειμένου να κινητοποιηθούν όλα τα σχετικά προγράμματα και οι μηχανισμοί για την επιτάχυνση της υλοποίησης της πρωτοβουλίας "e.learning" και κυρίως την αντιμετώπιση της έλλειψης δεξιοτήτων και την προώθηση της ψηφιακής μόρφωσης για όλους στην Ευρώπη.

Το πρόγραμμα δράσης eEurope, το οποίο θεσπίστηκε στη σύνοδο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στο Feira τον Ιούνιο του 2000, έχει ως στόχο την επιγραμμής σύνδεση κάθε ευρωπαίου πολίτη, σπιτιού, σχολείου, επιχείρησης και διοίκησης. Το διαδίκτυο μπορεί να προσφέρει γρήγορη πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με προσλήψεις, ανεξάρτητα από το γεωγραφικό τόπο· μπορεί να προσφέρει πρόσβαση σε οικονομικές και κοινωνικές πληροφορίες σε όλη την ΕΕ και να βελτιώσει τη διαφάνειά τους· λειτουργεί ως κινητήριο μοχλός για την εξάλειψη των εμποδίων στην εσωτερική αγορά (ειδικά στον τομέα των υπηρεσιών)· καθιστά την "εικονική κινητικότητα" ρεαλιστική εναλλακτική λύση. Επομένως, το σχέδιο δράσης θα έχει σημαντική συμβολή στην αύξηση της κινητικότητας του ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού.

Ενώ μπορεί να γίνει καλύτερη αξιοποίηση του υπάρχοντος εργατικού δυναμικού, σε ορισμένους τομείς (π.χ. ΤΠ, υπηρεσίες υγείας) έχει ήδη σημειωθεί το φαινόμενο, κράτη μέλη που δεν μπορούν να βρουν υποψήφιους εντός της ΕΕ να προχωρούν σε προσλήψεις ατόμων από τρίτες χώρες. Ορισμένοι άλλοι τομείς (π.χ. η γεωργία) εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από εποχιακούς εργάτες που προέρχονται από χώρες εκτός ΕΕ. Η πρόσφατη ανακοίνωση της Επιτροπής για τη μεταναστευτική πολιτική¹⁶ συνιστά την ανάπτυξη διαδικασιών για την άδεια εισόδου οικονομικών μεταναστών από τρίτες χώρες, ως πρόσθετη απάντηση στην έλλειψη εργατικού δυναμικού, σε συνδυασμό με περαιτέρω προσπάθειες καταπολέμησης της μη σταθερής απασχόλησης μεταναστών. Όπως συμφωνήθηκε στη σύνοδο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στο Τάμπερε, η διαδικασία αυτή πρέπει να ενταχθεί σε ένα ευρωπαϊκό πλαίσιο για την εξασφάλιση της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων από τρίτες χώρες.

¹⁵ Όπως προβλέπεται στη "διακήρυξη της Μπολόνια", από τους Υπουργούς Παιδείας 29 χωρών.

¹⁶ COM(2000)757 της 22/11/2000

6. 2005: ΑΝΟΙΧΤΕΣ ΣΕ ΟΛΟΥΣ ΜΕ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΑΠΟ ΟΛΟΥΣ - ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΝΕΕΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΑΓΟΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στην εισήγηση της Επιτροπής για την εαρινή σύνοδο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου (Στοκχόλμη 2001), καθορίζονται τα βασικά στοιχεία για τη στρατηγική ανάπτυξης των νέων ευρωπαϊκών αγορών εργασίας. Η παρούσα ανακοίνωση βασίζεται στην προσέγγιση αυτή, συνδυάζοντας αυτά τα βασικά στοιχεία και προτάσεις για ένα μικρό αριθμό πρόσθετων πολιτικών ενεργειών με την ολοκλήρωση μιας σειράς ενεργειών που έχουν τεθεί ήδη σε εφαρμογή. Όλες αυτές οι ενέργειες περιλαμβάνονται σε υπάρχουσες πολιτικές διαδικασίες.

Η συνολική στρατηγική που προτείνεται χωρίζεται σε δύο κύρια στάδια:

- Το πρώτο στάδιο αφορά την εφαρμογή και την ολοκλήρωση ενός πρώτου συνόλου βασικών πολιτικών ενεργειών.
- Το δεύτερο στάδιο - αναγνωρίζοντας ότι δεν διαθέτουμε πλήρη ενημέρωση ή ανάλυση για τις αναδυόμενες νέες αγορές εργασίας - βασίζεται στη δημιουργία μιας ομάδας έργου για τις δεξιότητες και την κινητικότητα.

Με βάση τις εργασίες αυτής της ομάδας έργου, η Επιτροπή θα προτείνει, στην εαρινή σύνοδο του Συμβουλίου το 2002, σχέδιο δράσης για την εφαρμογή ενός δεύτερου συνόλου πολιτικών ενεργειών που απαιτούνται για την επίτευξη των γενικών πολιτικών στόχων έως το 2005. Συγκεκριμένα:

- Εξάλειψη των εμποδίων που εναπομένουν όσον αφορά την ανάπτυξη των ευρωπαϊκών αγορών εργασίας.
- Εξασφάλιση της ελκυστικότητας και της αποτελεσματικότητας των νέων ευρωπαϊκών αγορών εργασίας και της δυνατότητας συμμετοχής και πρόσβασης όλων των πολιτών σε αυτές.
- Εξασφάλιση της αποτελεσματικής ανάπτυξης και αξιοποίησης του δυνητικού ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού, ειδικά για την καλύτερη αντιστοίχιση της προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων. Ανάπτυξη των δεξιοτήτων του δυνητικού ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού με τη διά βίου μάθηση.
- Μεγιστοποίηση του δυναμικού της εσωτερικής αγοράς, με την εξασφάλιση της αρμονικής ανάπτυξης της ολοκλήρωσης των αγορών προϊόντων και κεφαλαίου από τη μια και μιας σύγχρονης ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας με υψηλό επίπεδο εξειδίκευσης από την άλλη.

6.1. Πρώτο στάδιο: Το πρώτο σύνολο πολιτικών ενεργειών

Οι προτεινόμενες πολιτικές ενέργειες μπορούν να ομαδοποιηθούν σε τρεις κύριους τίτλους: δεξιότητες, κινητικότητα και πληροφόρηση. Σε ορισμένες περιλαμβάνονται πρωτοβουλίες που πρέπει να αναλάβει η Επιτροπή. Ορισμένες περιλαμβάνουν προτάσεις και συστάσεις προς το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο - τόσο στο πλαίσιο της συνόδου κορυφής στη Στοκχόλμη όσο και μετά. Η Επιτροπή καλεί το Συμβούλιο και το Κοινοβούλιο να προχωρήσουν στην ταχεία επεξεργασία των προτάσεων που εκκρεμούν, οι οποίες μπορούν να συμβάλουν σημαντικά στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων και της κινητικότητας.

6.1.1. *Εμπόδια όσον αφορά τις δεξιότητες και αντιμετώπιση της έλλειψης δεξιοτήτων*

- **Επαγγελματική αναγνώριση:** το 2002, η Επιτροπή θα υποβάλει προτάσεις για τη θέσπιση ενός περισσότερο ενιαίου, διαφανούς και ευέλικτου συστήματος επαγγελματικής αναγνώρισης, που θα βασίζεται στο υπάρχον γενικό σύστημα, συμπεριλαμβανομένων τρόπων προώθησης της αυτόματης αναγνώρισης.
- **Δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί κατά την εργασία:** Διευκόλυνση της αναγνώρισης δεξιοτήτων που έχουν αποκτηθεί κατά την εργασία, με την αξιοποίηση διαφόρων πρωτοβουλιών που έχουν αναληφθεί σε κλάδους ή εταιρείες για την υποστήριξη διακρατικών συστημάτων αναγνώρισης τυπικών προσόντων καθώς και με την αξιοποίηση παραδειγμάτων όπως το ευρωπαϊκό πιστοποιητικό ικανότητας χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή. Η Επιτροπή πρέπει να εντοπίσει ένα μικρό αριθμό κύριων τομέων για περαιτέρω ανάπτυξη και να υποστηρίξει την ανταλλαγή εμπειριών στον τομέα αυτό.
- **Σχέδιο δράσης για τη διά βίου μάθηση:** αξιοποιώντας την ατζέντα της Λισσαβώνας και τη δημόσια συζήτηση που ξεκίνησε με το υπόμνημα της Επιτροπής για τη διά βίου μάθηση, η Επιτροπή θα προετοιμάσει έγκαιρα σχέδιο δράσης για να υποβληθεί στην εαρινή σύνοδο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου το 2002, έτσι ώστε η διά βίου μάθηση να καταστεί πραγματικότητα για όλους τους πολίτες και να μπορούν οι εργαζόμενοι να επωφεληθούν πλήρως από αυτήν στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση. Κατ' αυτόν τον τρόπο θα μπορέσουν να προσδιοριστούν οι βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την κινητικότητα, θα διευκολυνθεί η αναγνώριση των δεξιοτήτων που έχουν αποκτηθεί εκτός των επίσημων συστημάτων και θα αυξηθεί η επένδυση σε ανθρώπινο δυναμικό.
- **Ορθή πρακτική στα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης:** βασιζόμενη στην έκθεση του Συμβουλίου Εκπαίδευσης προς το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, με τίτλο "Συγκεκριμένοι μελλοντικοί στόχοι των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης", η Επιτροπή, σε συνεργασία με τα κράτη μέλη, θα αναπτύξει μια ανοιχτή μέθοδο συντονισμού που θα διευκολύνει την ανταλλαγή ορθών πρακτικών σε τομείς που είναι βασικοί για την ανάπτυξη των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης (ποιότητα και αποτελεσματικότητα, πρόσβαση στην εκπαίδευση και την κατάρτιση για όλους, άνοιγμα των εκπαιδευτικών συστημάτων στο ευρύ κοινό).

6.1.2. *Εξάλειψη των εμποδίων όσον αφορά την κινητικότητα*

- **Υλοποίηση της εκτενούς στρατηγικής της Επιτροπής για την εξάλειψη των εμποδίων στον τομέα των υπηρεσιών.** Η ενέργεια αυτή θα έχει άμεσο αντίκτυπο στην κινητικότητα στον τομέα των υπηρεσιών, δίδοντας τη δυνατότητα στους παροχείς υπηρεσιών να προσεγγίσουν άλλες αγορές.
- **Εξάλειψη των εμποδίων όσον αφορά τη διασυνοριακή παροχή επικουρικών συντάξεων:** η Επιτροπή θα εκδώσει ανακοίνωση, το Μάρτιο του 2001, σχετικά με τα εμπόδια που δημιουργούνται λόγω των φορολογικών συστημάτων.
- **Δυνατότητα μεταφοράς των επικουρικών συντάξεων:** έως το τέλος του 2001, η Επιτροπή θα υποβάλει πρόταση σχετικά με τη δυνατότητα μεταφοράς. Επίσης, στα τέλη του 2000, η Επιτροπή υπέβαλε πρόταση για την εναρμόνιση των κανόνων που ισχύουν για τα χρηματοδοτούμενα συστήματα συνταξιοδότησης, η οποία, εφόσον εγκριθεί, θα συμβάλει σημαντικά στην προώθηση της κινητικότητας.

- ***Κινητικότητα ερευνητών, σπουδαστών, εκπαιδευτών και καθηγητών:***
 - το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο πρέπει να εγκρίνουν άμεσα τη σύσταση για την κινητικότητα σπουδαστών, ασκούμενων, νέων εθελοντών, καθηγητών και εκπαιδευτών, ενώ τα κράτη μέλη θα πρέπει παράλληλα να εφαρμόσουν το σχέδιο δράσης για την κινητικότητα. Επίσης, τα υπάρχοντα ευρωπαϊκά προγράμματα ΣΩΚΡΑΤΗΣ και LEONARDO DA VINCI πρέπει να ενισχυθούν ώστε να υπάρχει μεγαλύτερη συμμετοχή και να παρέχονται καλύτερες ευκαιρίες σε νέους που προέρχονται από διαφορετικό κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον.
 - Με βάση την εργασία της ομάδας εμπειρογνομόνων υψηλού επιπέδου, η Επιτροπή θα παρουσιάσει το 2001 στρατηγική για την κινητικότητα των ερευνητών.
- ***Εκσυγχρονισμός της κοινωνικής ασφάλισης των διακινούμενων εργαζομένων:*** το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο πρέπει να εγκρίνουν τις προτάσεις που εκκρεμούν στον τομέα αυτό.
- ***Απόσπαση υπηκόων τρίτων χωρών:*** το Συμβούλιο, με βάση τις προτάσεις της Επιτροπής, πρέπει να θεσπίσει τα κριτήρια και τις προϋποθέσεις βάσει των οποίων οι υπήκοοι τρίτων χωρών θα μπορούν, όπως και οι υπήκοοι της Κοινότητας και τα μέλη των οικογενειών τους, να εγκαθίστανται και να εργάζονται σε κάθε κράτος μέλος της Ένωσης, λαμβάνοντας υπόψη τις συνέπειες για την κοινωνική ισορροπία και την αγορά εργασίας. Πρέπει να εξευρεθούν τρόποι για να ξεπεραστεί το μπλοκάρισμα στο Συμβούλιο των δύο προτάσεων για την απόσπαση υπηκόων τρίτων χωρών στην ΕΕ, έτσι ώστε το 2002 να υπάρχουν πρόσθετες εγγυήσεις όσον αφορά την ελεύθερη κυκλοφορία.

6.1.3. *Βελτίωση της πληροφόρησης και της διαφάνειας*

- ***Ιστοχώρος ενιαίας εξυπηρέτησης και πληροφόρησης για την ευρωπαϊκή κινητικότητα:*** η Επιτροπή πρέπει να συντάξει, έως το τέλος του 2001, μελέτη εφαρμοσιμότητας για τη δημιουργία του ιστοχώρου ενιαίας εξυπηρέτησης και πληροφόρησης για την ευρωπαϊκή κινητικότητα, σε συνεργασία με εθνικές και τοπικές αρχές, υπηρεσίες απασχόλησης και άλλους συναφείς παράγοντες. Στον ιστοχώρο θα συλλέγονται και θα παρέχονται πληροφορίες από κοινοτικές και εθνικές πηγές για κύρια θέματα της απασχόλησης, της κινητικότητας και της μάθησης στην Ευρώπη, στις οποίες οι πολίτες θα έχουν εύκολη πρόσβαση. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται και η δημιουργία μιας πανευρωπαϊκής βάσης δεδομένων για θέσεις εργασίας και δυνατότητες μάθησης (βάσει των εμπειριών από το υπάρχον δίκτυο EURES), όπως ζητήθηκε στη Λισσαβόνα και καθορίζεται στη στρατηγική για την απασχόληση. Ο νέος ιστοχώρος θα προσφέρει πληροφορίες συμπληρωματικά προς αυτές που περιέχονται ήδη στον ιστοχώρο "Διάλογος με τους πολίτες", ο οποίος θα διευρυνθεί περαιτέρω. Θα περιέχει επίσης πληροφορίες που θα απευθύνονται σε ερευνητές, συμπεριλαμβανομένων πληροφοριών για κενές θέσεις εργασίας και για εθνικά και κοινοτικά προγράμματα κινητικότητας.
- ***Εκστρατεία πληροφόρησης για την κινητικότητα:*** η Επιτροπή, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους και τα κράτη μέλη, πρέπει να αναλάβει μια εκστρατεία πληροφόρησης - αξιοποιώντας πλήρως τους υπάρχοντες και γνωστούς μηχανισμούς, όπως το EURES και ο διάλογος με τους πολίτες και τις επιχειρήσεις - η οποία θα

απευθύνεται σε εργοδότες και εργαζόμενους και θα αφορά τις σημαντικότερες διαστάσεις, ευκαιρίες και δυνατότητες της εσωτερικής αγοράς και της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας.

- **Επαγγελματική αναγνώριση:** η Επιτροπή θα θεσπίσει δράση προτεραιότητας, βάσει των υφιστάμενων δικτύων πληροφόρησης και επικοινωνίας καθώς επίσης και της τρέχουσας εργασίας για τη βελτίωση της διαφάνειας όσον αφορά τα τυπικά προσόντα, προκειμένου να μπορούν όλοι οι πολίτες να έχουν πρόσβαση σε μια πληρέστερη υπηρεσία παροχής πληροφοριών και συμβουλών που θα ανταποκρίνονται στα προσωπικά τους συμφέροντα και δικαιώματα.

6.2. Δεύτερο στάδιο: ομάδα έργου για τις δεξιότητες υψηλού επιπέδου και την κινητικότητα και σχέδιο δράσης για το 2002

Στην έκθεσή της προς την εαρινή σύνοδο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου το 2001, η Επιτροπή προβλέπει τη δημιουργία **ομάδας έργου υψηλού επιπέδου για τις δεξιότητες και την κινητικότητα**. Δεδομένου του ρυθμού των εξελίξεων όσον αφορά την παγκοσμιοποίηση και την οικονομία της γνώσης καθώς επίσης και των κοινωνικών και δημογραφικών αλλαγών, απαιτείται περισσότερη πληροφόρηση και ανάλυση για την κατανόηση των χαρακτηριστικών και των κινητήριων δυνάμεων των νέων ευρωπαϊκών αγορών εργασίας. Απαιτούνται περισσότερες πληροφορίες και στοιχεία για τις ανάγκες και τις απαιτήσεις ατόμων και επιχειρήσεων καθώς και για τη λειτουργία αυτών των αγορών. Αυτή η ανάλυση και η συλλογή στοιχείων - που θα αναληφθεί από την ομάδα έργου - θα αποτελέσει τη βάση για τις πολιτικές ενέργειες που απαιτούνται στη συνέχεια.

Βάσει της ανάλυσης και των στοιχείων που περιλαμβάνονται στην παρούσα ανακοίνωση, οι κύριοι στόχοι και η εντολή της ομάδας έργου για τις δεξιότητες και την κινητικότητα συνίστανται στα ακόλουθα:

- Εντοπισμός των κινητήριων δυνάμεων και των χαρακτηριστικών των νέων ευρωπαϊκών αγορών εργασίας, με ιδιαίτερη εστίαση στις δεξιότητες - προσφορά, ζήτηση, έλλειψη δεξιοτήτων σε διάφορα επίπεδα (εθνικό, περιφερειακό, κλαδικό, επαγγελματικό), διά βίου μάθηση- και την κινητικότητα, συμπεριλαμβανομένου του ρόλου των υπηκόων τρίτων χωρών. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει επίσης να δοθεί τόσο στις δεξιότητες της ΤΠΕ όσο και στις βασικές και ενδιάμεσες δεξιότητες που απαιτούνται για τη συμμετοχή στη νέα οικονομία.
- Εντοπισμός των κύριων εμποδίων για την περαιτέρω ανάπτυξη των ευρωπαϊκών αγορών εργασίας, κυρίως στους τομείς των δεξιοτήτων και της κινητικότητας, και επισκόπηση και διερεύνηση ορθών πρακτικών που εφαρμόζονται σε άλλα μέρη, κυρίως στις ΗΠΑ. Καθορισμός των μέτρων που απαιτούνται για τη δημιουργία στην Ευρώπη μιας ελκυστικής αγοράς εργασίας για την οικονομία της γνώσης.
- Υποβολή προτάσεων για την ανάληψη των πρωτοβουλιών που απαιτούνται προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι οι αγορές αυτές είναι ανοιχτές σε όλους και προσβάσιμες από όλους, έως το 2005, και επεξεργασία συστάσεων για την υλοποίηση σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο

Μετά τη σύνοδο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στη Στοκχόλμη, η Επιτροπή θα προχωρήσει στη σύσταση της ομάδας έργου, αξιοποιώντας την εμπειρογνωμοσύνη πρωτοπόρων ευρωπαϊκών επιχειρήσεων, εμπειρογνομώνων της αγοράς εργασίας και της εκπαίδευσης, κοινωνικών εταίρων και τα αποτελέσματα συναφών ερευνών της ΕΕ στον τομέα αυτό. Η

ομάδα έργου θα αρχίσει να λειτουργεί τον Απρίλιο του 2001 και θα υποβάλει έκθεση πεπραγμένων στην Επιτροπή το Δεκέμβριο του 2001. Βάσει της έκθεσης της ομάδας έργου, η Επιτροπή, όπως προτείνεται στην έκθεσή της προς την εαρινή σύνοδο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου το 2001, θα επεξεργαστεί **σχέδιο δράσης** το οποίο θα υποβληθεί στην εαρινή σύνοδο του Συμβουλίου το 2002. Σε αυτό το σχέδιο δράσης θα προτείνονται μια σειρά πολιτικών πρωτοβουλιών και συστάσεις, έτσι ώστε να εξασφαλιστεί ότι, έως το 2005, οι νέες ευρωπαϊκές αγορές θα είναι ανοιχτές σε όλους και με πρόσβαση για όλους.

7. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η παρούσα ανακοίνωση βασίζεται στην εισήγηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προς την εαρινή σύνοδο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου το 2001. Αναλύει τις κινητήριες δυνάμεις, τα χαρακτηριστικά και τα εμπόδια όσον αφορά την ανάπτυξη νέων ευρωπαϊκών αγορών εργασίας. Προτείνει μια πολιτική πρωτοβουλία δύο σταδίων - στο πλαίσιο της παρούσας πολιτικής διαδικασίας - για να εξασφαλιστεί ότι, έως το 2005, οι νέες ευρωπαϊκές αγορές θα είναι ανοιχτές σε όλους και με πρόσβαση για όλους

Οι κινητήριες δυνάμεις της παγκοσμιοποίησης, της τεχνολογικής αλλαγής και της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης είναι τέτοιες που θα απαιτηθεί η κινητικότητα ενός μέρους του εργατικού δυναμικού. Πρέπει να δοθεί προσοχή στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και στις ανάγκες κινητικότητας των ατόμων, όχι μόνο αυτών με υψηλό επίπεδο ειδίκευσης, προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι η κινητικότητα προωθεί την περιφερειακή σύγκλιση. Όλες αυτές οι τάσεις αναγνωρίζονται και συνεκτιμώνται στη στρατηγική της Λισσαβώνας για την προώθηση της πλήρους απασχόλησης σε μια ανταγωνιστική, δυναμική οικονομία που θα βασίζεται στη γνώση. Η ανάπτυξη των νέων ευρωπαϊκών αγορών εργασίας, ταυτόχρονα με τον εκσυγχρονισμό των εθνικών αγορών εργασίας, μπορεί να συμβάλει στη δημιουργία προσαρμόσιμων και δυναμικών αγορών εργασίας που θα στηρίζουν τη στρατηγική της Λισσαβώνας και την εύρυθμη λειτουργία της εσωτερικής αγοράς και του ευρώ - παρέχοντας ταυτόχρονα νέες ευκαιρίες στους πολίτες της ΕΕ.

Για την αντιμετώπιση των προβλημάτων όσον αφορά την κινητικότητα και γενικότερα τις ανισορροπίες, θα απαιτηθούν ολοκληρωμένες πολιτικές απαντήσεις. Αυτές οι προσεγγίσεις πρέπει να περιλαμβάνουν την ενίσχυση των πολιτικών για την εκπαίδευση, τις δεξιότητες και τη διά βίου μάθηση· την ουσιαστική αύξηση των επενδύσεων στο ανθρώπινο δυναμικό· την αύξηση του ποσοστού συμμετοχής στην αγορά εργασίας· την αποτελεσματική λειτουργία και τον εκσυγχρονισμό των αγορών εργασίας, για την εξισορρόπηση της προσφοράς και της ζήτησης.

Η βελτίωση των δεξιοτήτων σε όλα τα επίπεδα - βασικό, ενδιάμεσο και ανώτερο - όλου του εργατικού δυναμικού, αποτελεί κύριο παράγοντα για την οικοδόμηση στην ΕΕ μιας ανταγωνιστικής οικονομίας που θα βασίζεται στη γνώση. Η αποτελεσματική αξιοποίηση του δυναμικού που προσφέρουν οι νέες ευρωπαϊκές αγορές εργασίας - με την εξάλειψη των εμποδίων, την αύξηση της πληροφόρησης και τη βελτίωση της πρόσβασης - μπορεί να συμβάλει ουσιαστικά στην επίλυση ενός μεγάλου μέρους του προβλήματος της αναντιστοιχίας προσφοράς και ζήτησης που δημιουργεί η έλλειψη δεξιοτήτων.

- Οι πολίτες και οι επιχειρήσεις επιθυμούν να ασκούν το δικαίωμα συμμετοχής στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας, χωρίς να αντιμετωπίζουν σοβαρά εμπόδια. Η ύπαρξη του νομικού δικαιώματος και οι διάφορες σημαντικές πολιτικές πρωτοβουλίες που έχουν ήδη αναληφθεί δεν επαρκούν για την εξάλειψη των εμποδίων και την εκπλήρωση των προσδοκιών των ευρωπαίων πολιτών.