



ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Βρυξέλλες, 6.2.2004
COM(2004) 66 τελικό

**ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΣΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΣΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ**

**Έκθεση για την εφαρμογή του σχεδίου δράσης της Επιτροπής για τις δεξιότητες και την
κινητικότητα COM(2002)72 τελικό**

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Περίληψη.....	3
Το πλαίσιο πολιτικής.....	5
Οι στόχοι της ανακοίνωσης	7
1. Η προοδος της υλοποίησης	8
1.1. Θεσμικό και πολιτικό πλαίσιο	8
1.2. Μέτρα που έχουν ληφθεί για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων	9
1.2.1. Ενίσχυση της επαγγελματικής κινητικότητας και της ανάπτυξης των δεξιοτήτων ...	10
1.2.2. Διευκόλυνση της γεωγραφικής κινητικότητας	18
1.2.3. Βελτίωση της ενημέρωσης και της διαφάνειας όσον αφορά τις ευκαιρίες απασχόλησης.....	24
1.2.4. Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων	25
2. Συνεισφορά στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση και στο πρόγραμμα Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010	26
3. Παρακολούθηση	28
3.1. Στους ακόλουθους τομείς διαπιστώθηκε ότι η πρόοδος ήταν ιδιαίτερα σημαντική..	28
3.2. Στους ακόλουθους τομείς διαπιστώθηκε ότι η πρόοδος ήταν αργή.....	29
3.3. Τομείς στους οποίους η περαιτέρω δραστηριοποίηση θα ήταν ευεργετική	30
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	33

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το σχέδιο δράσης της Επιτροπής για τις δεξιότητες και την κινητικότητα του Φεβρουαρίου 2002 είχε ως στόχο να συμβάλει στη δημιουργία ευνοϊκού περιβάλλοντος για πιο ανοικτές και εύκολα προσπελάσιμες ευρωπαϊκές αγορές εργασίας έως το 2005. Το 2003 η ετήσια αξιολόγηση της διαδικασίας εφαρμογής πήρε τη μορφή συνεισφοράς στην έκθεση της Επιτροπής που υποβλήθηκε στο εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο. Ωστόσο, στο μέσο της πορείας της υλοποίησης είναι σκόπιμο να πραγματοποιηθεί μια ειδική αξιολόγηση, επ' ευκαιρία του εαρινού Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του 2004, της τρέχουσας κατάστασης σε καθένα από τα 25 θέματα προτεραιότητας για δράση και των μέτρων που έχουν ληφθεί για την υποστήριξή τους.

Η παρούσα ανακοίνωση σχετικά με την ευρωπαϊκή κινητικότητα στην απασχόληση παρέχει ένα πλαίσιο πολιτικής, περιγράφοντας τις προκλήσεις όσον αφορά τις δεξιότητες και την κινητικότητα που επηρεάζουν τις υπό ένταξη χώρες και το απογοητευτικό οικονομικό περιβάλλον της τελευταίας διετίας, το οποίο επέβαλε τους περιορισμούς του στην περαιτέρω ανάπτυξη της κινητικότητας μεταξύ των θέσεων εργασίας και μεταξύ των χωρών. Βασικός σκοπός της ανακοίνωσης είναι: α) να περιγράψει την πρόοδο που σημειώθηκε σχετικά με την υλοποίηση συγκεκριμένων στοιχείων του σχεδίου δράσης· β) να αναλύσει τη συνεισφορά που έγινε στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση και στο πρόγραμμα Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010 και γ) να προσδιορίσει τους τομείς στους οποίους σημειώθηκε πρόοδος, εκείνους στους οποίους υπήρξε ολιγωρία και εκείνους στους οποίους η περαιτέρω δραστηριοποίηση θα ήταν ευεργετική.

Το μεγαλύτερο μέρος της έκθεσης είναι αφιερωμένο στην πρόοδο της υλοποίησης. Υπογραμμίζει το θεσμικό και πολιτικό πλαίσιο και το βαθμό στον οποίο τα θέματα που συνδέονται με την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού αντικατοπτρίζονται στα διάφορα θεσμικά όργανα και διαδικασίες, ιδίως στους τομείς της απασχόλησης και της εκπαίδευσης και κατάρτισης. Στο παρόν στάδιο του κύκλου, είναι σημαντικό να εξεταστεί σε ποιο βαθμό έχουν ληφθεί ειδικά μέτρα και με ποιον τρόπο επιδιώκεται η επίτευξη των τριών κύριων στόχων του σχεδίου δράσης (ενίσχυση της επαγγελματικής κινητικότητας, διευκόλυνση της γεωγραφικής κινητικότητας και βελτίωση της ενημέρωσης).

Όσον αφορά την επαγγελματική κινητικότητα, στους κύριους τομείς στους οποίους σημειώθηκε πρόοδος περιλαμβάνεται η έγκριση ενός συνόλου κριτηρίων αναφοράς από το Συμβούλιο που θα επιτευχθούν έως το 2010 (για τα άτομα που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο· τους αποφοίτους μαθηματικών, φυσικών επιστημών και τεχνολογικών σπουδών· την ολοκλήρωση της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης· τα άτομα ηλικίας 15 ετών με χαμηλές επιδόσεις στην ικανότητα ανάγνωσης και τη συμμετοχή στη διά βίου μάθηση). Αυτά τα κριτήρια αναφοράς περιλαμβάνουν βασικούς στόχους στον τομέα της επαγγελματικής κινητικότητας που εγκρίθηκαν από το Συμβούλιο με τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση. Έχουν επίσης γίνει οι προετοιμασίες σχετικά με το ευρωπαϊκό βιβλιάριο κατάρτισης Europass, το οποίο θα υποστηρίξει τη διαφάνεια και τη δυνατότητα μεταφοράς των επαγγελματικών προσόντων. Ωστόσο, η πρόοδος ήταν πιο αργή όσον αφορά την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων και προσόντων στον τομέα των ΤΠΕ (ουσιαστικό συστατικό στοιχείο της οικονομίας και της κοινωνίας της γνώσης) και στην προώθηση της συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης και της διά βίου μάθησης.

Σχετικά με τη γεωγραφική κινητικότητα σημειώθηκε ικανοποιητική πρόοδος με την εισαγωγή της Ευρωπαϊκής Κάρτας Ασφάλισης Υγείας, απλοποιώντας και εκσυγχρονίζοντας το

συντονισμό στα δικαιώματα κοινωνικής ασφάλισης, βελτιώνοντας την ελεύθερη κυκλοφορία για τους υπηκόους των τρίτων χωρών, κάνοντας ευκολότερη τη μεταφορά των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων (συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας που δόθηκε στις εταιρείες να δημιουργήσουν συνταξιοδοτικά προγράμματα για όλη την ΕΕ), ξεκινώντας το σχέδιο δράσης για την εκμάθηση γλωσσών και ενισχύοντας την κινητικότητα για τους σκοπούς της εκπαίδευσης και της κατάρτισης. Αντίθετα, μικρή ήταν η πρόοδος που σημειώθηκε όσον αφορά το σχέδιο οδηγίας για τον εξορθολογισμό της αναγνώρισης των προσόντων και το σχέδιο οδηγίας για τη μετανάστευση για σκοπούς εργασίας μέσα στο πλαίσιο της πολιτικής της ΕΕ για τη μετανάστευση.

Για την καλύτερη ενημέρωση και τη διαφάνεια όσον αφορά τις ευκαιρίες θέσεων εργασίας, θετικό ήταν το βήμα που έγινε με το άνοιγμα της ευρωπαϊκής πύλης για την κινητικότητα στην εργασία καθώς και το ξεκίνημα της ενημερωτικής εκστρατείας για την κινητικότητα. Ο εκσυγχρονισμός του EURES βοήθησε κατά παρόμοιο τρόπο στην προετοιμασία του εδάφους για εντονότερη κινητικότητα στην αγορά εργασίας, ιδίως μάλιστα όταν το 2005 τα άτομα που αναζητούν εργασία σε όλη την ΕΕ θα έχουν πρόσβαση σε όλες τις κενές θέσεις εργασίας που κοινοποιούνται από τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης.

Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην κινητικότητα του εργατικού δυναμικού ενισχύθηκε με την ένταξη της κινητικότητας ως μιας από τις τρεις κύριες προτεραιότητες στο κοινό τους πρόγραμμα εργασίας για την περίοδο 2003-2005 και του πλαισίου δράσεών τους του 2002 για τη διά βίου ανάπτυξη των ικανοτήτων και των προσόντων (που αναφέρονται στις κοινωνικές συνόδους κορυφής που προηγούνται των εαρινών Ευρωπαϊκών Συμβουλίων).

Παρουσιάζεται επίσης μια σύντομη ανάλυση της σχέσης δεξιοτήτων και κινητικότητας και Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, από τη μια πλευρά, και του προγράμματος Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010, από την άλλη. Η αμείωτη σπουδαιότητα των θεμάτων της κινητικότητας αντικατοπτρίζεται στη μεγάλη έμφαση που αποδίδεται σε αυτά στις τρέχουσες κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση, συγκριτικά με παλαιότερα, και στο έργο που έχει ξεκινήσει σε πολλούς τομείς (δεξιότητες της κοινωνίας της γνώσης, πρόσβαση στις ΤΠΕ, αυξανόμενη κινητικότητα για την εκπαίδευση και την κατάρτιση) μέσα στο πλαίσιο του προγράμματος "2010".

Το τελευταίο μέρος της ανακοίνωσης είναι αφιερωμένο στην προσπάθεια να εντοπιστούν οι τομείς στους οποίους έχει σημειωθεί ικανοποιητική πρόοδος, εκείνοι στους οποίους πρέπει να γίνουν ακόμη πολλά, και εκείνοι για τους οποίους θα ήταν ευεργετική η ανάληψη πρωτοβουλιών. Γίνεται σαφές από τις αποδείξεις που περιλαμβάνονται στο παράρτημα ότι τα ποσοστά τόσο της επαγγελματικής όσο και της γεωγραφικής κινητικότητας εξακολουθούν να είναι χαμηλά και ότι θα χρειαστούν περαιτέρω προσπάθειες για να μπορέσει η κινητικότητα του εργατικού δυναμικού να συμβάλει αποτελεσματικά στην καλύτερη λειτουργία των ευρωπαϊκών αγορών εργασίας στο μέλλον.

ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Το σχέδιο δράσης για τις δεξιότητες και την κινητικότητα της Επιτροπής, το οποίο εγκρίθηκε το Φεβρουάριο του 2002¹, εκπονήθηκε για να συμβάλει στην επίτευξη των στόχων της Λισσαβώνας για περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας, μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή και μια δυναμική κοινωνία με βάση τη γνώση. Το σχέδιο δράσης, με το γενικό στόχο να εξασφαλίσει ότι οι ευρωπαϊκές αγορές εργασίας είναι ανοικτές σε όλους και προσφέρουν πρόσβαση σε όλους, εξυπηρετεί ένα διπλό σκοπό: πρώτον, να εγγυηθεί και να κάνει πραγματικότητα την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, θεμελιώδες δικαίωμα των πολιτών όπως αναφέρεται στις Συνθήκες δεύτερον, να συμβάλει στη δημιουργία ενός μορφωμένου, με δυνατότητα προσαρμογής και δεξιότητες εργατικού δυναμικού, που αποτελεί το κλειδί για την απασχόληση στο μέλλον και την αύξηση της παραγωγικότητας. Η επένδυση στους ανθρώπους – στο ανθρώπινο δυναμικό – είναι το κλειδί για την οικονομική ανάπτυξη και συμβάλλει στην ενίσχυση της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής.

Οι υπό ένταξη χώρες αντιμετωπίζουν την ίδια πρόκληση για την προώθηση ενός εργατικού δυναμικού με καλύτερες δεξιότητες και ικανότητα προσαρμογής. Οι οικονομίες τους υφίστανται ραγδαία αναδιάρθρωση και κατά συνέπεια οι εθνικές πολιτικές καθώς και οι πολιτικές της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένου του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, πρέπει να υποστηρίξουν την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού σε όλους τους τομείς των οικονομιών και των κοινωνιών των υπό ένταξη χωρών. Μετά τη διεύρυνση την 1η Μαΐου 2004 η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων από τα νέα κράτη μέλη προς την υπόλοιπη ΕΕ θα υπαχθεί σε ένα ευέλικτο σύστημα μεταβατικών περιόδων έως και 7 ετών. Αν και οι μεταβατικές αυτές ρυθμίσεις θα περιορίσουν τη γεωγραφική κινητικότητα από τα νέα κράτη μέλη προς ορισμένα σημερινά κράτη μέλη και πιθανόν μεταξύ κάποιων νέων κρατών μελών για κάποια χρόνια², τα μέτρα που περιγράφονται στο σχέδιο δράσης είναι παρ' όλ' αυτά πολύ σημαντικά για τα τελευταία και θα υπάρξει προσεκτική παρακολούθηση του βαθμού στον οποίο θα ενσωματώσουν αυτού του είδους τα μέτρα μετά την προσχώρηση.

Τα γενικά στοιχεία για την κινητικότητα, τόσο μεταξύ των θέσεων εργασίας όσο και με τη γεωγραφική έννοια του όρου, ήταν ήδη χαμηλά όταν εγκρίθηκε το σχέδιο δράσης της Επιτροπής στις αρχές του 2002. Έκτοτε, η γενική οικονομική κατάσταση δεν ευνόησε την κινητικότητα. Η Ευρώπη ένωθε ακόμη τον αντίκτυπο μιας παρατεταμένης οικονομικής ύφεσης, με τις αδυναμίες του 2002 (ποσοστό αύξησης του ΑΕγχΠ στην ΕΕ γύρω στο 1%) να μεταφέρονται στο 2003 (αναμενόμενο ποσοστό αύξησης 0,8%). Η οικονομική ανάπτυξη αναμένεται να ανακάμψει κατά το 2004 και το 2005, με αναμενόμενους ρυθμούς γύρω στο 2% και στο 2,4%³. Αν και η απόδοση της απασχόλησης στα κράτη μέλη της ΕΕ ήταν μεικτή κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής, η αύξηση της απασχόλησης σε επίπεδο ΕΕ παρέμεινε στάσιμη κατά το 2003 και αναμένεται να φτάσει το 0,3% το 2004 και το 0,8% το 2005. Μια οικονομική ύφεση που σημαίνει λιγότερες διαθέσιμες κενές θέσεις εργασίας μπορεί να περιορίσει την τάση της μετακίνησης μεταξύ των θέσεων εργασίας και επομένως να έχει

¹ COM(2002)72 τελικό

² Σύμφωνα με μια πρόσφατη μελέτη οι μεταβατικές περίοδοι θα αναβάλουν απλώς τις κύριες μεταναστευτικές εισροές από τις χώρες της Κεντρικής και της Ανατολικής Ευρώπης προς την υπόλοιπη ΕΕ, αλλά δεν θα αλλάξουν το συνολικό μέγεθος των εισροών ή το σύνολο του μεταναστευτικού πληθυσμού μακροπρόθεσμα. Βλ.: Potential Migration from Central and Eastern Europe into the EU-15. Ενημέρωση. Έκθεση για την Επιτροπή, ΓΔ Απασχόληση και κοινωνικές υποθέσεις, των καθ. Alvarez-Plata, H. Brücker, B. Siliverstovs (DIW Βερολίνου), Οκτώβριος 2003.

³ Πηγή: Γενική Διεύθυνση οικονομικών και χρηματοδοτικών υποθέσεων της Επιτροπής, φθινόπωρο 2003 προβλέψεις.

αρνητικό αντίκτυπο στα γενικά ποσοστά της κινητικότητας – μικρότερη αναλογία εργαζομένων (16,4%) ήταν στον ίδιο εργοδότη για διάστημα μικρότερο του ενός έτους κατά το 2002 σε σύγκριση με το 2000 (17,5%) – βλ. πίνακα 1 του παραρτήματος. Περιορίζει επίσης την ετοιμότητα των συντελεστών από τους τομείς που υπέστησαν τις σοβαρότερες συνέπειες της πρόσφατης ύφεσης να επενδύσουν σε κάποια από τα μέτρα που προβλέπονται στο σχέδιο δράσης. Οι πρόσφατες οικονομικές εξελίξεις μπορεί επομένως να έχουν ένα βραχυπρόθεσμο αντίκτυπο στην υλοποίηση κάποιων από τα μέτρα του σχεδίου δράσης, αλλά δεν αλλάζουν την αρχική του αιτιολόγηση. Η δια βίου μάθηση, η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και η κινητικότητα μεταξύ των τομέων αποτελούν κεντρικά στοιχεία για την αύξηση της παραγωγικότητας και κατά συνέπεια βασικούς παράγοντες για την αύξηση της οικονομικής ανάπτυξης και της ανάπτυξης της απασχόλησης.

ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗΣ

Μετά την έγκριση του σχεδίου δράσης πολλά από τα μέτρα που προβλέπονταν σ' αυτό αποτέλεσαν αντικείμενο συγκεκριμένων προτάσεων, έκδοσης νομοθετικών πράξεων ή άλλων αντίστοιχων μέσων με σκοπό την επίτευξη των στόχων του σχεδίου δράσης. Σκοπός της παρούσας ανακοίνωσης είναι να παρουσιάσει μια "ενδιάμεση" έκθεση σχετικά με την πρόοδο της υλοποίησης και να περιγράψει τους γενικούς προσανατολισμούς της πολιτικής που έχουν αποφασιστεί τόσο σε επίπεδο ΕΕ όσο και σε εθνικό επίπεδο ως στόχος πολιτικής με κατεύθυνση το άνοιγμα των αγορών εργασίας της ΕΕ και την υποστήριξη της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού. Προσδιορίζει επίσης τους τομείς στους οποίους η πρόοδος ήταν αργή ή ανεπαρκής και επισημαίνει κι άλλους τομείς στους οποίους περαιτέρω πρωτοβουλίες πολιτικής θα μπορούσαν να θεωρηθούν απαραίτητες για το μεγαλύτερο άνοιγμα των αγορών εργασίας μέσω της αύξησης της επαγγελματικής και της γεωγραφικής κινητικότητας.

Η παρούσα ανακοίνωση έχει τρία μέρη:

- (1) Περιγραφή της προόδου που έχει σημειωθεί όσον αφορά την υλοποίηση συγκεκριμένων στοιχείων του σχεδίου δράσης για τις δεξιότητες και την κινητικότητα.
- (2) Ανάλυση της συνεισφοράς στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση και στο πρόγραμμα Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010.
- (3) Προσδιορισμός των τομέων στους οποίους σημειώθηκε σημαντική πρόοδος, εκείνων στους οποίους υπήρξε ολιγωρία και εκείνων στους οποίους η περαιτέρω δραστηριοποίηση θα ήταν ευεργετική.

Στο παράρτημα περιλαμβάνεται σειρά δεδομένων και πινάκων όπου παρουσιάζεται η εξέλιξη της επαγγελματικής και της γεωγραφικής κινητικότητας μετά την έγκριση του σχεδίου δράσης.

Όπως αναφέρεται στο αρχικό σχέδιο δράσης της Επιτροπής και αναγνωρίζεται στο ψήφισμα της 3ης Ιουνίου 2002 του Συμβουλίου (Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων) για τις δεξιότητες και την κινητικότητα, η υλοποίηση των διαφόρων ενεργειών απαιτεί υπευθυνότητα και δέσμευση από πολλούς συντελεστές: τα κράτη μέλη, την Επιτροπή, τα άλλα θεσμικά όργανα της ΕΕ, τους κοινωνικούς εταίρους και άλλους. Αν και η παρούσα ανακοίνωση επικεντρώνεται στις εξελίξεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο, πολλοί από τους στόχους απαιτούν και τη δέσμευση συντελεστών σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο.

Η παρούσα ανακοίνωση εξετάζει κυρίως τις πτυχές που αφορούν την επαγγελματική και τη γεωγραφική κινητικότητα, καθώς και τους παράγοντες που αφορούν την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Παράλληλα, και για να εξασφαλιστεί η συμπληρωματικότητα, η Επιτροπή ενέκρινε επίσης στις 20 Ιανουαρίου 2004 την πρώτη έκθεση⁴ σχετικά με την υλοποίηση της σύστασης του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, του Ιουλίου 2001, για την κινητικότητα των σπουδαστών, των επιμορφωνόμενων ατόμων, των εθελοντών, των εκπαιδευτικών και των εκπαιδευτών⁵ και το σχέδιο δράσης για την κινητικότητα, το οποίο επικυρώθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Νίκαιας το Δεκέμβριο του 2000⁶.

⁴ COM (2004)21

⁵ ΕΕ L 215 της 9.8.2001, σ. 30.

⁶ Ψήφισμα του Συμβουλίου και των αντιπροσώπων των κυβερνήσεων των κρατών μελών συνεληθόντων στα πλαίσια του Συμβουλίου της 14ης Δεκεμβρίου 2000 σχετικά με το σχέδιο δράσης για την κινητικότητα (2000/C 371/03), ΕΕ C 371 της 23.12.2000, σ. 4.

1. Η ΠΡΟΟΔΟΣ ΤΗΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ

1.1. Θεσμικό και πολιτικό πλαίσιο

Η αντίδραση των άλλων θεσμικών οργάνων της ΕΕ ήταν πολύ θετική στην έγκριση του σχεδίου δράσης. Τα συμπεράσματα της προεδρίας μετά το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης το Μάρτιο του 2002 ζητούσαν από το Συμβούλιο να προβεί στις αναγκαίες ενέργειες για να τεθούν σε εφαρμογή τα προτεινόμενα μέτρα. Επιπλέον το εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στις Βρυξέλλες το Μάρτιο του 2003 παρότρυνε να διατηρηθεί η ώθηση που είχε δοθεί στο σχέδιο δράσης για τις δεξιότητες και την κινητικότητα.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο εξέδωσε ένα σημαντικό ψήφισμα για τις δεξιότητες και την κινητικότητα στις 10 Οκτωβρίου 2002 και η Επιτροπή των Περιφερειών γνωμοδότησε επί του σχεδίου δράσης της Επιτροπής στις 20 Νοεμβρίου 2002.

Το ψήφισμα του Συμβουλίου (Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων) για τις δεξιότητες και την κινητικότητα της 3ης Ιουνίου 2002 κάλεσε την Επιτροπή, τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους να λάβουν σειρά μέτρων. Το Συμβούλιο εξέδωσε επίσης το Νοέμβριο του 2002 ένα ψήφισμα σχετικά με την προαγωγή της ενισχυμένης ευρωπαϊκής συνεργασίας στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης⁷, καθορίζοντας ένα φάσμα προτεραιοτήτων για δράση στους τομείς της διαφάνειας, της αναγνώρισης και της ποιότητας, που επικυρώθηκε από τους υπουργούς των κρατών μελών, των χωρών του ΕΟΧ και των υποψηφίων χωρών, καθώς και από τους κοινωνικούς εταίρους, στη 'Δήλωση της Κοπεγχάγης' της 30ης Νοεμβρίου του 2002⁸.

Επιπλέον, το νέο πρόγραμμα γενικής συνεργασίας για την εκπαίδευση και την κατάρτιση ("το πρόγραμμα Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010 για τους μελλοντικούς στόχους των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρώπη") που ξεκίνησε στη Στοκχόλμη το Μάρτιο του 2001 για τη συνέχιση της στρατηγικής της Λισσαβώνας και έγινε επιχειρησιακό με το πρόγραμμα εργασίας για τους στόχους των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, εγκρίθηκε από το Συμβούλιο και την Επιτροπή στις 14 Φεβρουαρίου 2002 ("Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010), δίνει υψηλή προτεραιότητα στα θέματα των ικανοτήτων και της κινητικότητας στην ευρωπαϊκή κοινωνία και οικονομία της γνώσης. Αυτές οι πρωτοβουλίες πολιτικής ενίσχυσαν παλαιότερες πρωτοβουλίες που είχαν ως στόχο τους την κινητικότητα με σκοπό τη μάθηση· όπως το σχέδιο δράσης του 2000 για την κινητικότητα και τη σύσταση 2001 για την κινητικότητα, που προαναφέρονται.

Η ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο 'Η πραγμάτωση μιας ευρωπαϊκής περιοχής διά βίου μάθησης'⁹, την οποία ακολούθησε το ψήφισμα του Συμβουλίου για τη διά βίου μάθηση τον Ιούνιο του 2002¹⁰, ζητούσε την ανάπτυξη και την εφαρμογή εθνικών στρατηγικών για τη διά βίου μάθηση, καθορίζοντας τις βάσεις (τα δομικά στοιχεία) των στρατηγικών αυτών. Καθορίστηκε επίσης ένα φάσμα προτεραιοτήτων για δράση σε ευρωπαϊκό επίπεδο σχετικά με την αναγνώριση των προσόντων και των ικανοτήτων, τον προσανατολισμό και τις επενδύσεις, μεταξύ άλλων. Η συνέχιση της δήλωσης της Κοπεγχάγης (βλ. πιο πάνω) προωθεί

⁷ ΕΕ C 013, 18/01/2003 σ.2.

⁸ "Δήλωση των ευρωπαίων υπουργών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, που συνήλθαν στην Κοπεγχάγη στις 29 και 30 Νοεμβρίου 2002, σχετικά με την ενισχυμένη ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. (πρβλ. http://europa.eu.int/comm/education/copenhagen/index_en.html)."

⁹ (COM 2001 (678) τελικό)

¹⁰ ΕΕ C/163/1

πολλά βασικά στοιχεία της ανακοίνωσης και του ψηφίσματος για τη διά βίου μάθηση, τονίζοντας τις ιδιαίτερες απαιτήσεις για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Επιπλέον, η Επιτροπή ενέκρινε το Νοέμβριο του 2003 μια ανακοίνωση με τίτλο "Εκπαίδευση και κατάρτιση 2010: για να επιτύχει η στρατηγική της Λισσαβώνας απαιτούνται επείγουσες μεταρρυθμίσεις", που ήταν η συνεισφορά της στην ενδιάμεση κοινή έκθεση, την οποία θα υποβάλει το Συμβούλιο "Εκπαίδευση" και η Επιτροπή στο εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του 2004. Εφιστά την προσοχή στα ανεπαρκή ακόμη επίπεδα κινητικότητας στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση και καλεί για μεγάλη αύξηση της συμμετοχής έως το 2010. Εξετάζει επίσης την πρόοδο που έχει σημειωθεί όσον αφορά την υλοποίηση του λεπτομερούς προγράμματος εργασίας του 2002 σχετικά με τους μελλοντικούς στόχους των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, τη διαδικασία της Κοπεγχάγης και τη συνέχεια της ανακοίνωσης και του ψηφίσματος για τη διά βίου μάθηση.

Η δέσμευση της Επιτροπής ότι η αναθεωρημένη ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση για την περίοδο 2003-2010 θα απηχεί το σχέδιο δράσης για τις δεξιότητες και την κινητικότητα, αποδεικνύεται από την απόφαση του Συμβουλίου σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση της 22ας Ιουλίου 2003. Η προώθηση της επαγγελματικής και της γεωγραφικής κινητικότητας τονίζεται ως ένα μέσο αντιμετώπισης της αλλαγής και προώθησης της προσαρμοστικότητας και της κινητικότητας στην αγορά εργασίας στην κατευθυντήρια γραμμή αριθ. 3, ενώ η κατευθυντήρια γραμμή αριθ. 4 αποσκοπεί στην προώθηση της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού και της διά βίου μάθησης. Η συνεισφορά στη στρατηγική για την απασχόληση αναλύεται λεπτομερέστερα στο τμήμα 2.

Επιπλέον, στους γενικούς προσανατολισμούς για την οικονομική πολιτική για την περίοδο 2003-2005 αναφέρεται ότι τα εμπόδια και τα αντικίνητρα για την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού – τόσο τη γεωγραφική όσο και την επαγγελματική – παρακωλύουν την ορθή λειτουργία της αγοράς εργασίας και ότι μπορούν να γίνουν πολλά για την καλύτερη εναρμόνιση των προτεινόμενων θέσεων εργασίας και του ανθρώπινου δυναμικού που θα μπορούσε να τις καλύψει.

Η διαρθρωμένη συμμετοχή των ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων στην υλοποίηση του σχεδίου δράσης είναι πολύ σημαντική, επειδή διαδραματίζουν καίριο ρόλο σε πολλές από τις ενέργειες. Η κινητικότητα είναι η μία από τις τρεις βασικές προτεραιότητες (μαζί με την απασχόληση και τη διεύρυνση) που αποφασίστηκαν το Νοέμβριο του 2002 στο κοινό τους πολυετές πρόγραμμα εργασίας (2003-2005).

Τέλος, η πιθανή συνεισφορά της κοινωνίας της πληροφορίας στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, γνώσης και ικανοτήτων πρέπει να αναγνωριστεί και να ληφθεί υπόψη σε όλα τα προβλεπόμενα μέτρα.

1.2. Μέτρα που έχουν ληφθεί για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων

Στο τμήμα που ακολουθεί παρουσιάζεται μια επισκόπηση της προόδου που έχει σημειωθεί όσον αφορά τους διάφορους στόχους πολιτικής που είχαν τεθεί στο αρχικό σχέδιο δράσης (ενίσχυση της επαγγελματικής κινητικότητας και της ανάπτυξης δεξιοτήτων, διευκόλυνση της γεωγραφικής κινητικότητας και βελτίωση της ενημέρωσης και της διαφάνειας όσον αφορά τις ευκαιρίες απασχόλησης), και το βαθμό στον οποίο έχουν εφαρμοστεί οι 25 προτεραιότητες και τα απαιτούμενα μέτρα.

1.2.1. Ενίσχυση της επαγγελματικής κινητικότητας και της ανάπτυξης των δεξιοτήτων

1) Ανταπόκριση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην αγορά εργασίας:

Η ελεύθερη πρόσβαση όλων των πολιτών στην απόκτηση βασικών δεξιοτήτων αποτελεί σημαντικό στοιχείο για την απασχολησιμότητα και την περαιτέρω μάθηση και ανταποκρίνεται στην ανάγκη για περισσότερα **βασικά προσόντα** που ήταν ένας από τους κύριους στόχους του προγράμματος "Εκπαίδευση και κατάρτιση 2010". Η ομάδα εργασίας για τις βασικές δεξιότητες, η οποία συγκροτήθηκε μέσα στο πλαίσιο της διαδικασίας αυτής, επεξεργάστηκε λεπτομερώς τον κατάλογο των βασικών δεξιοτήτων που προτάθηκε στα συμπεράσματα της Λισσαβώνας. Έχει καθορίσει οκτώ τομείς βασικών ικανοτήτων (μεταξύ των οποίων οι γνώσεις, οι δεξιότητες και η στάση), οι οποίες πρέπει να αποκτώνται έως το τέλος της υποχρεωτικής εκπαίδευσης (επικοινωνία στη μητρική και σε ξένες γλώσσες, βασικές γνώσεις μαθηματικών, φυσικών επιστημών και τεχνολογίας, δεξιότητες ΤΠΕ, μάθηση της μάθησης, ικανότητες προσωπικές και κοινωνικές, επιχειρηματικότητα και πολιτιστική συνειδητοποίηση). Οι ικανότητες αυτές πρέπει επίσης να αποτελούν το πλαίσιο της συμπληρωματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης για τα άτομα εκείνα που έχουν την ανάγκη να συμπληρώσουν, να διατηρήσουν και να προσαρμόσουν στην επικαιρότητα τις ικανότητές τους κατά τη διάρκεια της διά βίου μάθησης.

Οι **δεξιότητες ΤΠΕ** εξετάζονται και από άλλες ομάδες εργασίας που έχουν συγκροτηθεί μέσα στο πλαίσιο της παραπάνω διαδικασίας (ΤΠΕ στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση, στην εκπαίδευση εκπαιδευτικών και εκπαιδευτών).

Από την 1η Ιανουαρίου 2004 θα τεθεί σε ισχύ ένα πρόγραμμα **ηλεκτρονικής μάθησης** (αναμενόμενου προϋπολογισμού 44 εκατ. ευρώ), το οποίο μεταξύ άλλων αντιμετωπίζει το θέμα των βασικών γνώσεων πληροφορικής και της πρόσβασης όλων των πολιτών στην απόκτηση των κύριων δεξιοτήτων.

2) Αύξηση του ενδιαφέροντος των νέων για τα μαθηματικά, τις φυσικές επιστήμες και την τεχνολογία

Η προτεραιότητα αυτή είναι αναγκαία για να υπερνικηθούν οι ελλείψεις στη βιομηχανία, στη μεταποίηση και στους τομείς που συνδέονται με τις ΤΠΕ. Η ομάδα εργασίας που συστάθηκε μέσα στο πλαίσιο του προγράμματος "Εκπαίδευση και κατάρτιση 2010", με αντικείμενο τα μαθηματικά, τις φυσικές επιστήμες και την τεχνολογία, και τον διά βίου επαγγελματικό προσανατολισμό, μελέτησε το ζήτημα της αύξησης του ενδιαφέροντος των νέων για τα **μαθηματικά, τις φυσικές επιστήμες και την τεχνολογία** και τις συνέπειές του στην κατάρτιση των εκπαιδευτικών και στη δημιουργία του κατάλληλου μαθησιακού περιβάλλοντος. (βλ. πιο πάνω, σημείο 1).

Το Συμβούλιο ενέκρινε στις 5 Μαΐου 2003 πέντε συγκεκριμένα ευρωπαϊκά κριτήρια αναφοράς για τη βελτίωση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρώπη έως το 2010, ένα από τα οποία προβλέπει ότι ο συνολικός αριθμός των πτυχιούχων στους τομείς των μαθηματικών, των φυσικών επιστημών και της τεχνολογίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση θα πρέπει να αυξηθεί κατά 15% τουλάχιστον έως το 2010 και ταυτόχρονα θα πρέπει να μειωθούν οι ανισορροπίες μεταξύ των φύλων.

Οι κοινωνικοί εταίροι υποστηρίζουν το ενδιαφέρον των νέων για τις φυσικές επιστήμες και την τεχνολογία, με σκοπό την αντιμετώπιση των ελλείψεων σε δεξιότητες, μέσω μιας κοινής δήλωσης και μιας εκστρατείας ευαισθητοποίησης που εντάσσεται στο πλαίσιο των ενεργειών για τη διά βίου ανάπτυξη των ικανοτήτων και των προσόντων (βλ. πιο κάτω, σημείο 4).

Ο τομέας της **έρευνας** είναι πολύ σημαντικός για την αύξηση του ενδιαφέροντος των νέων για τις επιστήμες και την τεχνολογία. Στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης αποφασίστηκε να αυξηθούν οι επενδύσεις στην έρευνα και στην ανάπτυξη στην ΕΕ, με στόχο να προσεγγίσουν το 3% του ΑΕγχΠ έως το 2010, και το 2% αυτού του στόχου του 3% να προέλθει από ιδιωτικές επενδύσεις. Η αύξηση των επενδύσεων στην έρευνα θα προκαλέσει την αύξηση της ζήτησης σε ερευνητές: 1,2 εκατ. περίπου πρόσθετου ερευνητικού προσωπικού, μεταξύ των οποίων 700 000 πρόσθετοι ερευνητές, κρίνεται απαραίτητο για την επίτευξη του στόχου, πέραν των αναμενόμενων αντικαταστάσεων λόγω γήρανσης στο ερευνητικό εργατικό δυναμικό¹¹. Η σταδιοδρομία στον τομέα της έρευνας πρέπει να γίνει ελκυστικότερη για να αντιμετωπιστεί η πρόκληση της οικονομίας και της κοινωνίας που βασίζεται στη γνώση. Με αυτή τη σκέψη η Επιτροπή ενέκρινε την ανακοίνωσή της με τίτλο "Οι ερευνητές στον ΕΧΕ: Ένα επάγγελμα, πληθώρα σταδιοδρομιών"¹², η οποία έχει επίσης ως στόχο να συμβάλει στη δημιουργία του "Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας" (ΕΧΕ). Ώθηση στην υποστήριξη της κατάρτισης των ερευνητών θα δοθεί με την αύξηση του προϋπολογισμού για τις ενέργειες Marie Curie στο 6ο πρόγραμμα πλαίσιο: η κατάρτιση και η κινητικότητα των ερευνητών από το 2002 έως το 2006 θα υποστηριχτεί με 1,58 εκατ. ευρώ. Οι προσπάθειες αυτές είναι ζωτικής σημασίας, αφού σύμφωνα με τις μελέτες οι δαπάνες για την έρευνα σε όλη την ΕΕ σήμερα είναι μικρότερες απ' ό,τι ήταν κατά το δεύτερο ήμισυ της δεκαετίας του 1990 και οι εταιρείες της ΕΕ έχουν την τάση να επενδύουν περισσότερο στις ΗΠΑ παρά στην ίδια την ΕΕ (5 δις. ευρώ καθαρές εκροές το 2000)¹³. Επιπλέον, όλο και μεγαλύτερος είναι ο αριθμός των επιστημόνων της ΕΕ που μεταβαίνουν στις ΗΠΑ, ενώ η αυστηρή μεταναστευτική πολιτική και οι διοικητικές διατυπώσεις δυσχεραίνουν πολύ τη διαμονή και την εργασία μη ευρωπαίων ερευνητών στην ΕΕ¹⁴.

- 3) Αύξηση των επιπέδων της εκπαίδευσης και μείωση του αριθμού των ατόμων που εγκαταλείπουν το σχολείο χωρίς τα τυπικά προσόντα

Όπως προβλεπόταν από το σχέδιο δράσης της Επιτροπής για την προτεραιότητα αυτή, το Συμβούλιο ενέκρινε το Μάιο του 2003 συγκεκριμένα ευρωπαϊκά κριτήρια αναφοράς για τη βελτίωση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρώπη έως το 2010. Αυτά που σχεδιάστηκαν για τη βελτίωση της κατάστασης όσον αφορά την **ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και τα άτομα που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο** είναι:

- έως το 2010 στην ΕΕ πρέπει να επιτευχθεί ένα μέσο ποσοστό που δεν θα υπερβαίνει το 10% για τα άτομα που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο.
- έως το 2010 το 85% τουλάχιστον των ατόμων ηλικίας 22 ετών στην Ευρωπαϊκή Ένωση θα πρέπει να έχει ολοκληρώσει την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση – αυτό το κριτήριο αναφοράς ενισχύεται από την κατευθυντήρια γραμμή για την απασχόληση αριθ. 4, που εγκρίθηκε σύμφωνα με το άρθρο 128 παράγραφος 2 της Συνθήκης.
- έως το 2010 το ποσοστό των ατόμων ηλικίας 15 ετών με χαμηλές επιδόσεις στην ικανότητα ανάγνωσης στην Ευρωπαϊκή Ένωση πρέπει να έχει μειωθεί κατά 20% τουλάχιστον σε σύγκριση με το έτος 2000.

¹¹ COM (2003) 226 τελικό της 30.04.2003 και SEC (2003) 489 τελικό της 30.04.2003

¹² COM(2003) 436 τελικό της 18.7.2003

¹³ "Key Figures on Science, Technology and Innovation" Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Νοέμβριος 2003

¹⁴ "Διαρροή εγκεφάλων – Μεταναστευτικά ρεύματα εκπαιδευμένου επιστημονικού προσωπικού " MERIT, Νοέμβριος 2003

- 4) Στενότεροι δεσμοί μεταξύ της εκπαίδευσης, του ακαδημαϊκού κόσμου και της βιομηχανίας, και καθοδήγηση σταδιοδρομίας.

Για να μπορέσουν οι φορείς της μάθησης να ανταποκριθούν καλύτερα στις ανάγκες των ατόμων που μαθαίνουν και της αγοράς εργασίας πρέπει να **βελτιωθούν οι δεσμοί μεταξύ του κόσμου της εκπαίδευσης και του κόσμου των επιχειρήσεων**. Το πρόγραμμα Leonardo da Vinci συμβάλλει στη διαδικασία αυτή προβλέποντας μέτρα όπως οι επισκέψεις μελέτης ή οι επιτόπιες επισκέψεις, τα κοινά σχέδια ή οι ανταλλαγές μεταξύ διδασκόντων και στελεχών/εργαζομένων από τον κόσμο της εργασίας. Γύρω στους 10.000 υπεύθυνοι διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού στον τομέα των επιχειρήσεων, υπεύθυνοι για το σχεδιασμό και τη διαχείριση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, ιδίως εκπαιδευτές και ειδικοί επαγγελματικού προσανατολισμού έχουν επωφεληθεί έως τώρα από αυτά τα μέτρα ανταλλαγών κινητικότητας. Επιπλέον, κάθε χρόνο υποστηρίζονται 200 περίπου δοκιμαστικά σχέδια, μεγάλος αριθμός των οποίων περιλαμβάνει οργανισμούς και εταιρείες κατάρτισης. Επίσης, μέσα στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας για την ηλεκτρονική μάθηση, μια ομάδα μεγάλων εταιρειών στον τομέα της ηλεκτρονικής μάθησης δημιούργησε την eLIG (eLearning Industry Group) με σκοπό το διάλογο με την Επιτροπή και την εξέταση εταιρικών σχέσεων μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, ιδίως με τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα και τα ιδρύματα κατάρτισης.

Όσον αφορά την ανταπόκριση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στις ανάγκες της νέας αγοράς εργασίας, τόσο στη δήλωση της Κοπεγχάγης όσο και στη συνέχεια που δόθηκε στην ανακοίνωση και στο ψήφισμα για τη διά βίου μάθηση αναγνωρίζονται ως τομέας προτεραιότητας για δράση **οι υπηρεσίες πληροφόρησης, προσανατολισμού και παροχής συμβουλών**. Ζητείται η ενίσχυση των πολιτικών, των συστημάτων και των πρακτικών προσανατολισμού σε εθνικό επίπεδο ώστε να βελτιωθεί η επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα. Η ομάδα εμπειρογνομόνων της Επιτροπής για τον διά βίου επαγγελματικό προσανατολισμό αναπτύσσει πρότυπα για την παροχή υπηρεσιών διά βίου επαγγελματικού προσανατολισμού με στόχο την υποστήριξη της επαγγελματικής κινητικότητας, των κριτηρίων ποιότητας για την παροχή των υπηρεσιών αυτών μέσα σ' ένα πλαίσιο διά βίου μάθησης και συντάσσει ένα εγχειρίδιο που απευθύνεται στους υπεύθυνους χάραξης της πολιτικής. Στις προτεραιότητες της πρόσκλησης υποβολής προτάσεων 2003-2004 για το πρόγραμμα Leonardo da Vinci περιλαμβάνονται η βελτίωση της ενημέρωσης σχετικά με τη σταδιοδρομία σε νέα και αναδυόμενα επαγγέλματα και η ανάπτυξη καινοτόμων προσεγγίσεων εταιρικών σχέσεων για την παροχή υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού στο χώρο εργασίας, ιδίως στους εργαζόμενους που χρειάζονται νέα κατάρτιση και στους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους.

Η σπουδαιότητα της συνεργασίας των αρμόδιων για την κατάρτιση και/ή την απασχόληση αρχών, των ιδρυμάτων/σχολείων/πανεπιστημίων έχει υπογραμμιστεί από τους **κοινωνικούς εταίρους** σε εκθέσεις και μελέτες που έχουν διενεργηθεί σε πολλές χώρες και αφορούν τον προσδιορισμό και την πρόβλεψη των αναγκών σε ικανότητες και προσόντα. Στους τομείς ενδιαφερόντων περιλαμβάνονται: ο εντοπισμός των αναγκών σε βασικές ικανότητες ή σε ικανότητες που συνδέονται με τις ΤΠΕ· η υποστήριξη των μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην προσπάθειά τους να εντοπίσουν τις ανάγκες σε ικανότητες και προσόντα· η ανάπτυξη των ικανοτήτων ορισμένων κατηγοριών εργαζομένων με στόχο τη διατήρηση και την ανάπτυξη της απασχολησιμότητάς τους· η παροχή βοήθειας σε εταιρείες και οργανισμούς για να εφαρμόσουν πολιτικές διαχείρισης ικανοτήτων και να αξιολογήσουν τον αντίκτυπό τους· και η εναρμόνιση των προσφορών κατάρτισης με τις ανάγκες των εταιρειών και της αγοράς εργασίας.

Ωστόσο, οι πρωτοβουλίες για τη δημιουργία ενός **δικτύου συμβουλευτικών φορέων βιομηχανίας/εκπαίδευσης** δεν προχώρησαν λόγω της πρόσφατης οικονομικής ύφεσης, η οποία μείωσε την ετοιμότητα των ιδιωτικών συντελεστών να επενδύσουν ανθρώπινους και χρηματοοικονομικούς πόρους σε τέτοιου είδους δίκτυα συνεργασίας.

5) Στρατηγικές για την ανάπτυξη των ικανοτήτων, διά βίου μάθηση και συνεχής κατάρτιση

Η αύξηση της συμμετοχής στη διά βίου μάθηση αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο στις πολιτικές απασχόλησης και κατάρτισης, ωστόσο στα εθνικά σχέδια δράσης του 2003 για την απασχόληση (ΕΣΔ) οι στρατηγικές για τη διά βίου μάθηση ποικίλλουν όσον αφορά τη συνοχή και την πληρότητά τους. Από την έρευνα για το εργατικό δυναμικό στην ΕΕ, μάλιστα, φαίνεται ότι στην ΕΕ συνολικά δεν υπήρξε βελτίωση στο ποσοστό του εργαζόμενου πληθυσμού που συμμετέχει σε ενέργειες εκπαίδευσης και κατάρτισης μεταξύ του 2000 και του 2002 (βλ. παράρτημα, πίνακας 7). Θα χρειαστεί επομένως να σημειωθεί μεγάλη πρόοδος για να αναπτυχθεί μια αντίληψη σχετικά με τη διά βίου μάθηση με ευρεία αποδοχή και συμμετοχή από τον πληθυσμό. Επιπλέον, οι εκθέσεις σχετικά με την υλοποίηση των εθνικών στρατηγικών για τη διά βίου μάθηση από τα κράτη μέλη, τις χώρες ΕΖΕΣ/ΕΟΧ, τις υπό ένταξη και τις υπονήφιες χώρες¹⁵ δείχνουν πως, παρά το γεγονός ότι η διά βίου μάθηση είναι ένα θέμα που αφορά τον πληθυσμό στο σύνολό του, σήμερα το επίκεντρο είναι η αρχική εκπαίδευση και ο πληθυσμός σε ηλικία εργασίας. Μικρή είναι η αναφορά που γίνεται στην ανάπτυξη ενός ήθους διά βίου μάθησης μέσω της βασικής σχολικής εκπαίδευσης, ωστόσο όλες οι χώρες τονίζουν την ανάγκη να αρθούν τα εμπόδια που αντιμετωπίζει η μάθηση και να βελτιωθεί η πρόσβαση για διάφορες μειονεκτούσες ομάδες ή ομάδες που αντιμετωπίζουν κίνδυνο, και δίνουν έμφαση στην απόδοση της ποιότητας για τα χρήματα που έχουν ήδη δαπανηθεί παρά στην προοπτική νέων χρηματοδοτήσεων. Το σχέδιο της ενδιάμεσης έκθεσης της Επιτροπής για το πρόγραμμα "Εκπαίδευση και κατάρτιση 2010" αναφέρει ότι *“το αργότερο έως το 2005 όλες οι χώρες θα πρέπει να έχουν καθορίσει μια στρατηγική αυτού του είδους με τη συμμετοχή όλων των ενδιαφερομένων μερών, καθώς και ένα συνεκτικό σχέδιο δράσης για την υλοποίησή της που θα καλύπτει όλες τις πλευρές των συστημάτων (επίσημων ή ανεπίσημων)”*. Προς το παρόν δεν λίγες αποδείξεις υπάρχουν σχετικά με το ότι οι επενδύσεις του ιδιωτικού τομέα (συμπεριλαμβανομένων των επενδύσεων ιδιωτών) αυξάνονται, ιδίως στον τομέα της συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης.

Ένα από τα **ευρωπαϊκά κριτήρια αναφοράς** για τη βελτίωση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρώπη έως το 2010 που εγκρίθηκαν από το Συμβούλιο στις 5 Μαΐου 2003 προβλέπει ότι έως το 2010 το μέσο επίπεδο συμμετοχής στη διά βίου μάθηση στην Ευρωπαϊκή Ένωση πρέπει να είναι 12,5% τουλάχιστον του ενήλικου πληθυσμού σε ηλικία εργασίας (ηλικιακή ομάδα 25-64 ετών) – αυτό το σημείο αναφοράς ενισχύεται από την κατευθυντήρια γραμμή για την απασχόληση αριθ. 4 (βλ. μέρος 2 σχετικά με την ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση).

Σημαντικό στοιχείο στον τομέα της διά βίου μάθησης είναι ο **κοινωνικός διάλογος**. Σε όλα τα κράτη μέλη το ποσοστό εργαζομένων που συμμετέχουν σε μαθήματα συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης (εσωτερικά ή εξωτερικά) είναι υψηλότερο σε εκείνες τις επιχειρήσεις στις οποίες έχουν συναφθεί συμφωνίες μεταξύ των κοινωνικών εταίρων ή με τους εργαζομένους παρά σε εκείνες που δεν υπάρχουν τέτοιου είδους συμφωνίες¹⁶. Αυτό

¹⁵ http://www.europa.eu.int/comm/education/policies/2010/et_2010_en.html

¹⁶ Δεδομένα: Eurostat CVTS2 με έτος αναφοράς το 1999

ισχύει τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες, καθώς επίσης για κάθε μεγέθους επιχειρήσεις, μικρομεσαίες, μεσαίου μεγέθους ή μεγάλες.

Η σπουδαιότητα της **κινητοποίησης πόρων** για τη διά βίου ανάπτυξη των ικανοτήτων και των προσόντων αντικατοπτρίζεται στη μεγάλη ποικιλία των μέσων που έχουν αναπτυχθεί. Σ' αυτά περιλαμβάνονται οι επενδύσεις των εταιρειών στην ανάπτυξη των ικανοτήτων (π.χ. θέσπιση στρατηγικών για την ανάπτυξη των ικανοτήτων στις εταιρείες, επενδύσεις στην κατάρτιση, ειδικές άδειες για κατάρτιση), οι επενδύσεις από τα άτομα (π.χ. δελτία κατάρτισης) και οι επενδύσεις από κοινού (π.χ. επιταγές κατάρτισης, κοινά προγράμματα μεταξύ ταμείων των κοινωνικών εταίρων και του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου), καθώς και η θέσπιση ή η ενίσχυση φορολογικών κινήτρων.

6) Ευρωπαϊκά βραβεία για τη διά βίου μάθηση

Με σκοπό την αναγνώριση των εργοδοτών οι οποίοι εισαγάγουν καινοτόμες στρατηγικές για την ανάπτυξη των ικανοτήτων, η Επιτροπή απένειμε, στις 27 Μαρτίου 2003, τα πρώτα **βραβεία ΕΕ** για τους χώρους εργασίας στους οποίους εφαρμόζονται ιδιαίτερα παραδειγματικές πρακτικές. Στόχος των βραβείων αυτών είναι η επισήμανση και η διάδοση των ορθών πρακτικών στους τομείς της διά βίου μάθησης, της καταπολέμησης των διακρίσεων και της ισότητας των φύλων, τρεις ιδιαίτερα σημαντικούς παράγοντες στην προσπάθεια της ΕΕ για δημιουργία καλύτερης ποιότητας και υψηλής απόδοσης θέσεων εργασίας. Το βραβείο της ΕΕ για τη διά βίου μάθηση στο χώρο εργασίας απονεμήθηκε σε μια φινλανδική νομική εταιρεία, το βραβείο για την πολυμορφία στο χώρο εργασίας σε μια ιρλανδική εταιρεία κατασκευής μικροεπεξεργαστών και το βραβείο για την ισότητα των φύλων στο χώρο εργασίας σε μια γερμανική φαρμακευτική εταιρεία. Καταρτίστηκε επίσης ένας κατάλογος με τους 100 καλύτερους χώρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι υποψηφιότητες για τα βραβεία αυτά, που προέρχονταν από κάθε είδους επιχειρήσεις και από τα 15 κράτη μέλη της ΕΕ, ξεπέρασαν τις 1.000. Κάθε επιχείρηση υπέβαλε ερωτηματολόγιο στο οποίο αναφέρονταν αναλυτικά οι πρακτικές της στους τομείς της διά βίου μάθησης, της πολυμορφίας και της ισότητας των φύλων. Οι υποψήφιοι διενήργησαν επίσης έρευνες σε τυχαίο δείγμα των εργαζομένων τους για τα θέματα αυτά, στις οποίες συμμετείχαν συνολικά περισσότεροι από 100.000 εργαζόμενοι.

7) Ορισμός των δεξιοτήτων ΤΠΕ και ηλεκτρονικού εμπορίου

Οι συζητήσεις σχετικά με εναλλακτικούς ορισμούς και τα μοντέλα κατάρτισης και χορήγησης αδειών συνεχίζονται και στην ομάδα εργασίας για τις ΤΠΕ, η οποία συγκροτήθηκε μέσα στο πλαίσιο του προγράμματος "Εκπαίδευση και κατάρτιση 2010". Ωστόσο, η πρόοδος όσον αφορά την ανάπτυξη **κοινών ορισμών των δεξιοτήτων σε θέματα ΤΠΕ και ηλεκτρονικού εμπορίου** είναι μικρότερη απ' ό,τι αναμενόταν. Η οικονομική ύφεση και το «σπάσιμο της φούσκας του Internet» επηρέασαν αρνητικά την πολιτική ημερήσια διάταξη, όπως και τα κίνητρα που είχε η βιομηχανία για να συμβάλει σημαντικά στις προσπάθειες αυτές. Παρ' όλο που η συζήτηση στα μαζικά μέσα ενημέρωσης κατά το 2003 επικεντρώθηκε σε μεγάλο βαθμό στις εξωτερικές πηγές, η πρόοδος και οι προσπάθειες κατευθύνονται κυρίως από τις ανάγκες και τις στρατηγικές των επιχειρήσεων.

8) Παρακολούθηση των δεξιοτήτων ΤΠΕ και ηλεκτρονικού εμπορίου

Η Επιτροπή δημιούργησε το Σεπτέμβριο του 2001 μια "Ομάδα παρακολούθησης των δεξιοτήτων ΤΠΕ" η οποία αποτελείται από εκπροσώπους όλων των κρατών μελών της ΕΕ και της Νορβηγίας και έχει ως στόχο την καλύτερη παρακολούθηση της ζήτησης σε αυτού του είδους της δεξιότητας. Η ομάδα αυτή συνέταξε μια συγκεφαλαιωτική έκθεση το Μάιο του

2002 και μία έκθεση για τα κριτήρια αναφοράς των εθνικών πολιτικών για την υποστήριξη των δεξιοτήτων ΤΠΕ τον Οκτώβριο του 2002. Μετά το ευρωπαϊκό συνέδριο υψηλού επιπέδου για τις ηλεκτρονικές δεξιότητες (e-Skills summit) που διοργανώθηκε στις 16-18 Οκτωβρίου 2002 και μετά τα συμπεράσματα του Συμβουλίου της 5ης Δεκεμβρίου 2002 για τις δεξιότητες ΤΠΕ και ηλεκτρονικού εμπορίου, η Επιτροπή δημιούργησε το **ευρωπαϊκό φόρουμ ηλεκτρονικών δεξιοτήτων**¹⁷ το Μάρτιο του 2003. Το φόρουμ είναι ένα σημείο συνάντησης όλων των ενδιαφερομένων πλευρών (μεταξύ των οποίων και ο ΟΟΣΑ) του τομέα και έχει ως στόχο να αποτελέσει μια ανοιχτή πλατφόρμα για την προώθηση του διαλόγου, την επίτευξη συναίνεσης και τη δημιουργία ενός κοινού οράματος για τις βασικές προκλήσεις που συνδέονται με τις δεξιότητες ΤΠΕ και ηλεκτρονικού εμπορίου, όπως είναι η μέτρηση των ελλείψεων και των αναντιστοιχιών και η ανταπόκριση της πολιτικής. Ένα βασικό στοιχείο της αποστολής του φόρουμ είναι να υπάρξει συμφωνία για τον ορισμό των δεξιοτήτων των επαγγελματιών και των χρηστών στις ΤΠΕ και των δεξιοτήτων ηλεκτρονικού εμπορίου, θέμα για το οποίο το φόρουμ αναμένεται να καταλήξει σε κοινή πρόταση στις αρχές του 2004. Το 2004 επίσης πρόκειται να ξεκινήσει μια μελέτη σχετικά με τον αντίκτυπο της προσφυγής σε εξωτερικές πηγές στον τομέα των υπηρεσιών ΤΠΕ. Το φόρουμ θα παραδώσει την έκθεσή του στην Επιτροπή τον Ιούνιο του 2004 και θα διοργανωθεί το συνέδριο του ευρωπαϊκού φόρουμ ηλεκτρονικών δεξιοτήτων στις 14-15 Ιουνίου 2004 σε συνεργασία με το CEDEFOP και με τη σύμπραξη της βιομηχανίας και των κοινωνικών εταίρων.

9) Προσδιορισμός, αξιολόγηση και αναγνώριση της ανεπίσημης και της άτυπης μάθησης

Με σκοπό να περιοριστούν οι φραγμοί στην αναγνώριση της μάθησης, όπου και αν έχει αποκτηθεί, αναπτύχθηκε ένα σχέδιο κοινών ευρωπαϊκών αρχών για την **επικύρωση της ανεπίσημης μάθησης**, μέσα στο πλαίσιο της διαδικασίας της Κοπεγχάγης, με στόχο την εξασφάλιση μεγαλύτερης συμβατότητας μεταξύ των προσεγγίσεων στις διάφορες χώρες και σε διαφορετικά επίπεδα. Ένα πρώτο σύνολο αρχών θα παρουσιαστεί την άνοιξη του 2004. Επίσης, διαμορφώνεται (2003/2004) ένας ευρωπαϊκός κατάλογος των μεθόδων επικύρωσης της ανεπίσημης και της άτυπης μάθησης για την υποστήριξη της ανταλλαγής εμπειριών και της αμοιβαίας μάθησης. Ορισμένες χώρες έχουν αρχίσει να θεσπίζουν συστήματα για την επικύρωση της ανεπίσημης και της άτυπης μάθησης μέσα στο πλαίσιο της κατάργησης των εμποδίων που αντιμετωπίζει η διαρκής μάθηση. Οι **κοινωνικοί εταίροι** έχουν αποδείξει το ενδιαφέρον της για τη γεφύρωση του κόσμου της επίσημης εκπαίδευσης και του κόσμου της εργασίας, πράγμα που αποτελεί πολύ σημαντικό στοιχείο για την απόκτηση ικανοτήτων μέσω της ανεπίσημης και της άτυπης μάθησης.

¹⁷ Ευρωπαϊκό φόρουμ ηλεκτρονικών δεξιοτήτων στον εξυπηρετητή Europa: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/ict-skills.htm> και πλατφόρμα άμεσης ηλεκτρονικής σύνδεσης στο ευρωπαϊκό φόρουμ ηλεκτρονικών δεξιοτήτων: <http://cedefop.communityzero.com/esf>

10) Διαφάνεια και δυνατότητα μεταφοράς των επαγγελματικών προσόντων

Η προτεραιότητα αυτή έχει μεγάλη σημασία για τη διευκόλυνση της κινητικότητας στο εσωτερικό κάθε τομέα αλλά και μεταξύ αυτών, όπως για τον ίδιο λόγο σημαντική είναι και η πρόταση απόφασης του Συμβουλίου και του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για το ευρωπαϊκό βιβλίο κατάρτισης **Europass**, την οποία ενέκρινε η Επιτροπή στις 17 Δεκεμβρίου 2003, καθώς είναι και το πρώτο συγκεκριμένο αποτέλεσμα της διαδικασίας της Κοπεγχάγης. Το Europass θα είναι ένα συντονισμένο χαρτοφυλάκιο εγγράφων που θα συνδέεται με το ευρωπαϊκό βιογραφικό σημείωμα. Με την υποστήριξη ενός συστήματος πληροφοριών που θα βασίζεται στο διαδίκτυο, θα περιλαμβάνει τα υπάρχοντα έγγραφα (συμπλήρωμα πτυχίου, συμπλήρωμα πιστοποιητικού, ευρωπαϊκό χαρτοφυλάκιο γλωσσών¹⁸ και το MobiliPass, το οποίο πρόκειται να αντικαταστήσει το πιστοποιητικό κατάρτισης με την επωνυμία Europass) κάνοντας ευκολότερη την πρόσβαση σε αυτά των πολιτών και των εργοδοτών, και αυξάνοντας τον αντίκτυπο και την προβολή τους. Θα είναι επίσης ανοικτό σε νέα έγγραφα διαφάνειας. Με συνέπεια προς το στόχο του καλύτερου συντονισμού και του εξορθολογισμού, σε κάθε χώρα θα είναι ένας ο φορέας ο οποίος θα συντονίζει την υλοποίηση, συμπεριλαμβανομένων των δραστηριοτήτων των σχετικών ευρωπαϊκών δικτύων και υπηρεσιών· η πρόσβαση στις πληροφορίες του Europass θα είναι δυνατή μέσω της ευρωπαϊκής πύλης για την κινητικότητα στην εργασία.

Η μεγαλύτερη διαφάνεια και η αμοιβαία εμπιστοσύνη μέσα στα ίδια τα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (EEK) αλλά και μεταξύ τους, εξαρτάται σε πολύ μεγάλο βαθμό από την **ποιότητα της EEK**. Το κοινό πλαίσιο εξασφάλισης της ποιότητας, το οποίο βρίσκεται στο στάδιο της ανάπτυξης και το οποίο εντάσσεται στη διαδικασία της Κοπεγχάγης, θα αποτελέσει το ευρωπαϊκό σημείο αναφοράς για τους υπεύθυνους χάραξης της πολιτικής και τους εκπαιδευόμενους, σε επίπεδο συστημάτων και υπεύθυνων παροχής υπηρεσιών, οικοδομώντας επάνω στις κύριες αρχές των συναφέστερων προτύπων εξασφάλισης της ποιότητας που ήδη υπάρχουν.

Μια μελέτη για τα υπάρχοντα ευρωπαϊκά δίκτυα **πληροφόρησης και προσανατολισμού** τα οποία υποστηρίζουν τη γεωγραφική κινητικότητα στους τομείς της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της εργασίας θα ξεκινήσει το 2003 υπό την αιγίδα της ομάδας εμπειρογνομόνων της Επιτροπής για τον διά βίου επαγγελματικό προσανατολισμό και στο πλαίσιο της προετοιμασίας για την εφαρμογή της απόφασης για το Europass. Θα προσδιοριστούν οι τομείς κοινού ενδιαφέροντος και συμπληρωματικότητας και θα προαχθεί η συνεργασία των δικτύων.

Η τεχνική ομάδα εργασίας για τη **μεταφορά των ακαδημαϊκών μονάδων** στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση συνέταξε μια έκθεση προόδου το Νοέμβριο του 2003 στην οποία υποδεικνύει ότι ένα ευρωπαϊκό σύστημα μεταφοράς ακαδημαϊκών μονάδων για την EET πρέπει να αποσκοπεί στην υποστήριξη της διαφάνειας, της συγκρισιμότητας, της δυνατότητας μεταφοράς και της αναγνώρισης των ικανοτήτων και/ή των προσόντων, μεταξύ των διαφόρων χωρών και σε διάφορα επίπεδα, μέσω της ανάπτυξης κοινών επιπέδων αναφοράς και συνεκτιμώντας τις σχετικές εμπειρίες από την ανώτατη εκπαίδευση. Στην ανώτατη εκπαίδευση, το ευρωπαϊκό σύστημα μεταφοράς ακαδημαϊκών μονάδων (ECTS) χρησιμοποιείται πλέον ευρέως στα αντίστοιχα ιδρύματα για τη διευκόλυνση της κινητικότητας των σπουδαστών. Το σύστημα αυτό χρησιμοποιείται επίσης ως αυτούσιο μέσο διαφάνειας και σε πολλά κράτη μέλη πρόκειται να περιληφθεί στη νομοθεσία τους. Μέσα στο πλαίσιο της διαδικασίας της Μπολόνια, η πρόσφατη υπουργική σύνοδος στο Βερολίνο

¹⁸

Αναπτύχθηκε από το Συμβούλιο της Ευρώπης

προέτρεψε για περαιτέρω πρόοδο με στόχο το ECTS να γίνει όχι μόνο σύστημα μεταφοράς αλλά και σύστημα συσσώρευσης.

Ο ρόλος των **κλάδων** στην προαγωγή της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι ένα θέμα το οποίο επίσης εξετάζεται από τη δήλωση της Κοπεγχάγης, αφού οι κλάδοι διαδραματίζουν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη ευρωπαϊκών και διεθνών λύσεων ΕΕΚ· ένα παράδειγμα είναι η συμφωνία όσον αφορά τις κοινές προδιαγραφές των προσόντων και τις ενότητες κατάρτισης. Σε συνεργασία με το CEDEFOP (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης) έχει ξεκινήσει μια χαρτογράφηση των πρωτοβουλιών, η οποία θα καταλήξει στη δημιουργία μιας βάσης δεδομένων, για την εξυπηρέτηση των αναγκών διαφόρων συντελεστών οι οποίοι μετέχουν τόσο στην ανάπτυξη όσο και στην παροχή εκπαίδευσης και κατάρτισης, ώστε να δοθεί μεγαλύτερη προβολή στις πρωτοβουλίες σε κλαδικό επίπεδο, αλλά και για αμοιβαία μάθηση. Επίσης, το πρόγραμμα Leonardo da Vinci θα υποστηρίζει συστηματικά πρωτοβουλίες σε κλαδικό επίπεδο.

11) Επενδύσεις στο ανθρώπινο δυναμικό των λιγότερο ανεπτυγμένων περιφερειών

Η προώθηση της αποτελεσματικής και αποδοτικής από άποψης κόστους επένδυσης στο **ανθρώπινο δυναμικό** είναι μία από τις κυριότερες λειτουργίες του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου. Στην τρέχουσα περίοδο προγραμματισμού το 62% περίπου των συνολικών δαπανών του ΕΚΤ έχει χορηγηθεί σε μέτρα για την απασχολησιμότητα, κύριος στόχος των οποίων είναι η προώθηση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων του εργατικού δυναμικού (βασικά συστατικά στοιχεία για τη στήριξη της επαγγελματικής κινητικότητας). Ταυτόχρονα, το 20% περίπου των πόρων έχουν διατεθεί σε μέτρα για τη διά βίου μάθηση. Επιπλέον, τα δάνεια της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού ανέρχονται στο 8% της τρέχουσας δραστηριότητάς της.

Η ανάγκη να καταπολεμηθούν οι περιφερειακές ανισότητες όσον αφορά την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στα κράτη μέλη διαφαίνεται σαφώς στην κατανομή των δαπανών του ΕΚΤ – το 51% περίπου των συνολικών δαπανών του ΕΚΤ αφορά τις περιφέρειες του στόχου 1 (δηλ. τις περιφέρειες που υστερούν), ενώ το δεύτερο σε μέγεθος μερίδιο της βοήθειας είναι εκείνο που διατίθεται για το στόχο 3 (υποστήριξη της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της απασχόλησης σε όλη την ΕΕ).

Η ενδιάμεση αναθεώρηση των προγραμμάτων του ΕΚΤ κατά το 2003 και το 2004 αποτελεί μια ευκαιρία για να επανεξεταστεί η υποστήριξη της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση από το ΕΚΤ και για να ενισχυθεί η προσπάθεια που έγινε για την υποστήριξη των επενδύσεων σε ανθρώπινο δυναμικό και την προώθησή τους, με κατεύθυνση την επίτευξη των στόχων της στρατηγικής της Λισσαβώνας. Για το σκοπό αυτό, το φθινόπωρο του 2003 πραγματοποιήθηκε μια σειρά εθνικών σεμιναρίων του ΕΚΤ, στα οποία συζητήθηκε η ενδεχόμενη αλλαγή των δραστηριοτήτων του ΕΚΤ στα κράτη μέλη με σκοπό την προσαρμογή τους στις αναθεωρημένες κατευθυντήριες γραμμές της ΕΣΑ. Τον Ιανουάριο του 2004 θα πραγματοποιηθεί ένα ευρωπαϊκό σεμινάριο, στο οποίο θα αναλυθούν τα συμπεράσματα των εθνικών σεμιναρίων και θα αξιολογηθούν οι επιπτώσεις τους για το μέλλον. Αυτό αφορά τις αναθεωρήσεις των προγραμμάτων του ΕΚΤ για τα σημερινά κράτη μέλη, αλλά και τον τρόπο με τον οποίο η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού ενσωματώνεται στις προτεραιότητες του προγραμματισμού για τα νέα κράτη μέλη από το 2004-2006.

Καθώς οι περισσότερες περιφέρειες των νέων κρατών μελών θα ανήκουν στην κατηγορία του στόχου 1, οι επενδύσεις σε ανθρώπινο δυναμικό είναι πολύ σημαντικό να συνοδεύσουν τις

επενδύσεις σε φυσικό κεφάλαιο. Αυτό αναγνωρίζεται και αντικατοπτρίζεται στα προτεινόμενα έγγραφα προγραμματισμού που υπέβαλαν οι υπό ένταξη χώρες. Συνολικά το ΕΚΤ θα συμμετάσχει σε 25 προγράμματα – 12 ανήκουν στο στόχο 1, 3 στο στόχο 3 και 10 στην πρωτοβουλία EQUAL του ΕΚΤ (η οποία έχει σχεδιαστεί με σκοπό να συμβάλει στην αντιμετώπιση των διακρίσεων και της ανισότητας που συνδέονται με την εργασία). Σε όλα αυτά τα προγράμματα, η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού έχει υψηλή προτεραιότητα.

Οι ενέργειες στις οποίες έχει προβεί η Επιτροπή όσον αφορά την κοινωνία της πληροφορίας στις αγροτικές περιοχές ετοιμάζουν το δρόμο για την πλήρη συμμετοχή όλων των πολιτών (ακόμη και στις λιγότερο ευνοημένες περιφέρειες) στην οικονομία της γνώσης. Η εμπροσθοφυλακή της έρευνας στον τομέα αυτόν επωφελείται, χάρη στην Επιτροπή, από το πολλαπλασιαστικό αποτέλεσμα που δημιουργούν οι περιφερειακές και διαρθρωτικές ενέργειες· αυτό το πολλαπλασιαστικό αποτέλεσμα μπορεί να ενισχυθεί.

1.2.2. Διευκόλυνση της γεωγραφικής κινητικότητας

12) Η εφαρμογή των διατάξεων που αφορούν την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων

Είναι πολύ σημαντικό να εξαλειφθούν τα τυχόν διοικητικά και νομικά εμπόδια που εξακολουθεί να αντιμετωπίζει η κινητικότητα. Για το σκοπό αυτό στις 11 Δεκεμβρίου του 2002 η Επιτροπή ενέκρινε μια ανακοίνωση με τίτλο **"Ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων"**: πλήρης αξιοποίηση των πλεονεκτημάτων και των δυνατοτήτων¹⁹. Η ανακοίνωση αυτή παρέχει πληροφορίες για τις σημαντικότερες νομικές πτυχές της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων και προσφέρει κατευθυντήριες γραμμές στα κράτη μέλη και στους εργοδότες για την εφαρμογή του κοινοτικού νόμου στον τομέα αυτόν. Γίνεται σαφές ότι οι πολίτες της ΕΕ εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν πολλά νομικά εμπόδια όσον αφορά την απασχόληση σε άλλο κράτος μέλος, όπως και κατά την εργασία τους εκεί. Η Επιτροπή εξακολουθεί να παρέχει πληροφορίες και να παρακολουθεί στενά την αποτελεσματική συμμόρφωση των κρατών μελών με τους κοινοτικούς κανόνες για την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων· γι' αυτό και είναι μεγάλος ο αριθμός των διαδικασιών επί παραβάσει που εκκρεμούν κατά κρατών μελών.

Στις 5 Μαρτίου του 2003, η Επιτροπή ενέκρινε τη δεύτερη έκθεσή της σχετικά με την εφαρμογή των οδηγιών 90/364, 90/365 και 93/96 σχετικά με την ελεύθερη κυκλοφορία των ατόμων τα οποία δεν εργάζονται στο κράτος μέλος υποδοχής²⁰. Η έκθεση κατήγγειλε το γεγονός ότι εξακολουθούν να τίθενται εμπόδια στο δικαίωμα διαμονής των συνταξιούχων, των σπουδαστών και άλλων μη ενεργών πολιτών και αναφερόταν στις κυριότερες διαδικασίες επί παραβάσει που έχει κινήσει η Επιτροπή. Η έκθεση αυτή αναφερόταν επίσης στις κυριότερες εξελίξεις στη νομολογία του Δικαστηρίου το οποίο, ξεκινώντας από την έννοια της ιδιότητας του πολίτη της Ένωσης, ερμηνεύει τις προϋποθέσεις που καθορίζονται στις οδηγίες αυτές με μεγαλύτερη ευελιξία, και στη σπουδαιότητα της διακήρυξης του Χάρτη των θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης στη Νίκαια στις 7 Δεκεμβρίου του 2000, ο οποίος είναι ζωτικής σημασίας για τους κανόνες της ελεύθερης κυκλοφορίας, αφού κωδικοποιεί και προβάλλει τα θεμελιώδη δικαιώματα.

Στο Συμβούλιο επετεύχθη πολιτική συμφωνία στις 22 Σεπτεμβρίου 2003 για την πρόταση μιας οδηγίας, η οποία εγκρίθηκε το Μάιο του 2001 και τροποποιήθηκε τον Απρίλιο του 2003,

¹⁹ (COM(2002) 694 τελικό)

²⁰ (COM(2003) 101 τελικό)

σχετικά με το δικαίωμα των πολιτών της Ένωσης να κυκλοφορούν και να διαμένουν ελεύθερα στο εσωτερικό της ΕΕ²¹. Η πρόταση αυτή αναδιατυπώνει και απλοποιεί τα διάφορα υπάρχοντα κοινοτικά μέσα για το **δικαίωμα διαμονής** των μισθωτών και των μη μισθωτών, των σπουδαστών, των συνταξιούχων και των άλλων μη ενεργών ατόμων. Προβλέπει επίσης ότι οι πολίτες της Ένωσης θα αποκτούν μόνιμο δικαίωμα διαμονής στο κράτος μέλος υποδοχής μετά τα 5 έτη διαμονής. Η τελική έγκριση αναμένεται το 2004.

Πολιτική συμφωνία επετεύχθη επίσης στο Συμβούλιο στις 6 Ιουνίου 2003 σχετικά με την πρόταση οδηγίας για το καθεστώς του κατοίκου μακράς διαρκείας²², η οποία θα βελτιώσει και τις συνθήκες **κινητικότητας των υπηκόων τρίτων χωρών**. Μετά από 5 έτη νόμιμης διαμονής σε ένα κράτος μέλος και με την προϋπόθεση ότι πληρούνται και οι άλλοι όροι για την απόκτηση του καθεστώτος του κατοίκου μακράς διαρκείας, βάσει της πρότασης αυτής χορηγείται στον κάτοικο αυτόν ένα σύνολο δικαιωμάτων παρεμφερών όσο το δυνατόν περισσότερο με εκείνα των πολιτών της ΕΕ και το δικαίωμα να κυκλοφορεί και να εγκαθίσταται σε άλλο κράτος μέλος για επαγγελματικούς, εκπαιδευτικούς ή άλλους λόγους. Η κινητικότητα αυτή διευκολύνεται με ανάλογο τρόπο με αυτόν που ισχύει για τους πολίτες της ΕΕ. Η τελική έγκριση αναμένεται πριν από το τέλος του 2004.

13) **Εκσυγχρονισμός και απλοποίηση του συντονισμού των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, εισαγωγή της ευρωπαϊκής κάρτας ασφάλισης υγείας**

Η δυνατότητα μεταφοράς των **δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης** σε όλη την ΕΕ βελτιώθηκε ακόμη περισσότερο χάρη στη μεταρρύθμιση και στην απλοποίηση του κανονισμού 1408/71 για το συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ενέκρινε την έκθεσή του (την έκθεση Lambert) στις 3 Σεπτεμβρίου 2003. Την 1η Δεκεμβρίου 2003 στο Συμβούλιο επετεύχθη πολιτική συμφωνία επί του συνόλου του κειμένου της πρότασης, εκτός των παραρτημάτων. Η τελική έγκριση του νέου κανονισμού αναμένεται την άνοιξη του 2004· ωστόσο, ο νέος κανονισμός θα τεθεί σε ισχύ μόνο μετά την έγκριση του κανονισμού για την εφαρμογή του. Η έγκριση του κανονισμού 859/2003, με τον οποίο επεκτείνονται οι διατάξεις του κανονισμού 1408/71 στους νόμιμους κατοίκους υπηκόους τρίτων χωρών, αποτελεί σημαντική συνεισφορά για την ενσωμάτωση των υπηκόων τρίτων χωρών. Ο κανονισμός αυτός άρχισε να ισχύει την 1η Ιουνίου 2003.

Όσον αφορά την **ευρωπαϊκή κάρτα ασφάλισης υγείας**, η Επιτροπή ενέκρινε μια ανακοίνωση στις 17 Φεβρουαρίου 2003²³ στην οποία παρουσίαζε ένα σχεδιάγραμμα για τη σταδιακή εισαγωγή της με σκοπό να αντικαταστήσει τα σημερινά έντυπα που απαιτούνται για την περίθαλψη σε άλλο κράτος μέλος κατά τη διάρκεια προσωρινής παραμονής σε αυτό. Σε συνέχεια της εντολής που είχε δοθεί από το εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του 2003, εγκρίθηκαν πριν από το καλοκαίρι του 2003 οι αποφάσεις που θα επιτρέψουν να ξεκινήσει η εφαρμογή της κάρτας την 1η Ιουνίου 2004. Ταυτόχρονα, η Επιτροπή κατέθεσε πρόταση τροποποίησης του κανονισμού 1408/71, η οποία θα προσφέρει τα ίδια δικαιώματα για την "ιατρικά αναγκαία περίθαλψη" σε όλες τις κατηγορίες ασθενών (εργαζόμενους, αποσπασμένους εργαζόμενους, συνταξιούχους, σπουδαστές κ.λπ.) Ένας άλλος στόχος της πρότασης αυτής είναι να απλοποιηθούν οι διαδικασίες για τους πολίτες. Στο Συμβούλιο επετεύχθη ταχεία συμφωνία επ' αυτού του κειμένου στις 20 Οκτωβρίου 2003· η επίσημη έγκριση αναμένεται την άνοιξη του 2004. Το επόμενο βήμα της Επιτροπής θα είναι η έναρξη

²¹ (COM(2003)1999 τελικό)

²² (COM(2001) 127 τελικό)

²³ (COM(2003)73 τελικό)

συζητήσεων σχετικά με την πιθανή ανάπτυξη μιας "έξυπνης" κάρτας, η οποία μπορεί να περιλαμβάνει κι άλλες λειτουργίες που συνδέονται με την υγειονομική περίθαλψη.

14) Η δυνατότητα μεταφοράς των δικαιωμάτων επικουρικής συνταξιοδότησης

Η βελτίωση της δυνατότητας μεταφοράς των **επαγγελματικών συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων** αποτέλεσε αντικείμενο μιας διαδικασίας διαβουλεύσεων της Επιτροπής με τους κοινωνικούς εταίρους που ξεκίνησε τον Ιούνιο του 2002 με σκοπό τις περαιτέρω νομοθετικές ή άλλες ενέργειες (συλλογικές συμβάσεις, οδηγίες, συστάσεις, κώδικες πρακτικής, κατευθυντήριες γραμμές κ.λπ.) Ένα δεύτερο στάδιο διαβουλεύσεων ξεκίνησε στις 12 Σεπτεμβρίου του 2003. Προτείνεται οι κοινωνικοί εταίροι να προβούν σε ενέργειες για την αντιμετώπιση των εμποδίων που γνωρίζει η απόκτηση των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων (προϋποθέσεις ελάχιστου ορίου ηλικίας, περίοδοι αναμονής και καταβολής εισφορών), για τη βελτίωση της διατήρησης των αποκτηθέντων συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων (προστατεύοντάς τα από τη διάβρωση του πληθωρισμού) και για τη διευκόλυνση της μεταφοράς των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων από ένα σύστημα σε άλλο. Οι προτάσεις βασίζονται σε μεγάλο βαθμό στο έργο της επιτροπής στον τομέα των επικουρικών συντάξεων²⁴ (το λεγόμενο φόρουμ των συντάξεων).

Όσον αφορά την **κατάργηση των φορολογικών εμποδίων** στη διασυνοριακή παροχή επαγγελματικών συντάξεων²⁵, η Επιτροπή αποφάσισε να ζητήσει από τα κράτη μέλη να καταργήσουν όλους τους εθνικούς φορολογικούς κανόνες οι οποίοι, κάνοντας διάκριση κατά των ιδρυμάτων επαγγελματικών συντάξεων που εδρεύουν σε άλλες χώρες της ΕΕ, παραβαίνουν τις διατάξεις της Συνθήκης για την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων και κεφαλαίου, καθώς και για την ελευθερία παροχής υπηρεσιών στον τομέα των επαγγελματικών συντάξεων. Αυτό αφορά τόσο τη διασυνοριακή καταβολή των εισφορών στα συνταξιοδοτικά συστήματα (αναγκαία για τη διασυνοριακή ασφάλιση) όσο και τις διασυνοριακές μεταφορές των συσσωρευμένων συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων. Η Επιτροπή εξετάζει αυτή τη στιγμή τους σχετικούς εθνικούς κανόνες και λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσει τη συμμόρφωσή τους με τη Συνθήκη. Έχει ήδη κινηθεί διαδικασία για παράβαση κατά διαφόρων κρατών μελών σε οκτώ περιπτώσεις²⁶. Τέλος, η οδηγία που εγκρίθηκε πρόσφατα για τα ιδρύματα που προσφέρουν υπηρεσίες επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών²⁷ με σκοπό να εγγυηθεί την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών επαγγελματικών συντάξεων σε όλη την Ευρώπη, καθώς και την ελεύθερη κυκλοφορία των κεφαλαίων στον τομέα αυτόν, θα επιτρέψει σε πανευρωπαϊκούς ομίλους εταιρειών να δημιουργήσουν πανευρωπαϊκά συνταξιοδοτικά ταμεία, τα οποία μπορεί να διευκολύνουν την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού στο εσωτερικό του ομίλου αυτού.

Η Επιτροπή παρακολούθησε την εφαρμογή στα κράτη μέλη της οδηγίας 98/49/ΕΚ σχετικά με την προστασία των **δικαιωμάτων επικουρικής συνταξιοδότησης** των μισθωτών και των μη μισθωτών που μετακινούνται εντός της Κοινότητας, η οποία αποτελεί το πρώτο βήμα για την

²⁴ Συγκροτήθηκε με την απόφαση C(2001) 1775 της Επιτροπής της 9ης Ιουλίου 2001 σχετικά με τη σύσταση επιτροπής στον τομέα των επικουρικών συντάξεων.

²⁵ Θέμα της ανακοίνωσης της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της 19ης Απριλίου 2001 - "Η κατάργηση των φορολογικών εμποδίων στη διασυνοριακή παροχή επαγγελματικών συντάξεων" (COM (2001) 214).

²⁶ Βλ. ανακοινωθέντα τύπου IP/03/179 της 5ης Φεβρουαρίου 2003, IP/03/965 της 9ης Ιουλίου 2003 και IP/03/1756 της 17ης Δεκεμβρίου 2003 στη διεύθυνση: <http://europa.eu.int/rapid/start/cgi/guesten.ksh>. Πρόκειται για τις χώρες: Δανία, Βέλγιο, Ισπανία, Γαλλία, Ιρλανδία, Ιταλία, Πορτογαλία και ΗΒ.

²⁷ Οδηγία 2003/41/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 3ης Ιουνίου 2003, για τις δραστηριότητες και την εποπτεία των ιδρυμάτων που προσφέρουν υπηρεσίες επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών.

κατάργηση των εμποδίων που αντιμετωπίζει η ελεύθερη κυκλοφορία όσον αφορά τις επικουρικές συνταξιοδοτήσεις. Έως το τέλος του 2004 η Επιτροπή θα υποβάλει μία έκθεση για την εφαρμογή της η οποία θα συνταχθεί με βάση τις απαντήσεις που θα δώσουν τα κράτη μέλη σε ερωτηματολόγιο που θα τους απευθύνει η Επιτροπή στις αρχές του 2004.

15) Καλύτερη επαγγελματική αναγνώριση των νομοθετικά κατοχυρωμένων επαγγελματιών

Η Επιτροπή κατέθεσε προτάσεις για τον περιορισμό των ρυθμιστικών και των διοικητικών εμποδίων που αντιμετωπίζει η **αναγνώριση των επαγγελματιών προσόντων** στα νομοθετικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα το Μάρτιο του 2002 και ζήτησε από το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο να εκδώσουν την οδηγία αυτή για την αναγνώριση των επαγγελματιών προσόντων το 2003 ώστε να αρχίσει να ισχύει έως το 2005. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο το Μάρτιο του 2003 είχε τονίσει ότι έπρεπε να επιτευχθεί πολιτική συμφωνία έως το τέλος του 2003 για την οδηγία αυτή. Ωστόσο, η πρόοδος στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ήταν αργή.

16) Ενίσχυση της εσωτερικής αγοράς υπηρεσιών

Η Επιτροπή ενέκρινε μια πρόταση οδηγίας για τον περιορισμό των φραγμών στην **ελεύθερη παροχή υπηρεσιών** και στην **ελεύθερη εγκατάσταση** το Δεκέμβριο του 2003. Η πρόταση αυτή αποσκοπεί στην καθιέρωση ενός σαφούς και ισόρροπου νομικού πλαισίου με στόχο να απλοποιηθούν οι όροι εγκατάστασης και διασυννοριακής παροχής υπηρεσιών. Η πρόταση αυτή είχε ανακοινωθεί στη Στρατηγική της Εσωτερικής Αγοράς²⁸ της Επιτροπής και είναι συνεπής προς τους προσανατολισμούς που εκφράστηκαν από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο.

17) Κατάργηση των εμποδίων στη γεωγραφική κινητικότητα που συνδέονται με τους μισθολογικούς μηχανισμούς, τα συστήματα φόρων-παροχών και τη στέγαση.

Τα στοιχεία που υπάρχουν σχετικά με τις δυνατές βελτιώσεις στον τομέα αυτόν είναι πολύ λίγα. Για παράδειγμα, οι δυσκαμψίες στη λειτουργία της **στεγαστικής** αγοράς εξακολουθούν να δημιουργούν πρόβλημα στην εσωτερική γεωγραφική κινητικότητα σε ορισμένα κράτη μέλη. Οι Γενικοί Προσανατολισμοί των Οικονομικών Πολιτικών 2002 και 2003 εξετάζουν το θέμα αυτό, απευθύνοντας συγκεκριμένες συστάσεις σε ορισμένα κράτη μέλη. Σύμφωνα με την έκθεση εφαρμογή των ΓΠΟΠ του 2002, το θέμα αυτό δεν έτυχε ιδιαίτερης προσοχής σε εθνικό επίπεδο, αν και οι ΓΠΟΠ για την περίοδο 2003-2005²⁹ επαναλαμβάνουν ότι τα κράτη μέλη πρέπει να εξαλείψουν τα εμπόδια που αντιμετωπίζει η κινητικότητα και τα οποία συνδέονται με τη στεγαστική αγορά, ώστε να διευκολυνθεί η γεωγραφική και επαγγελματική κινητικότητα. Στους ίδιους ΓΠΟΠ αναφέρεται ότι τα συστήματα **διαπραγμάτευσης των μισθών** πρέπει να επιτρέπουν στους μισθούς να αντανακλούν την παραγωγικότητα, λαμβανομένων υπόψη των διαφορών στην παραγωγικότητα ανάλογα με τις δεξιότητες και τις συνθήκες στην τοπική αγορά εργασίας.

²⁸ Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών - Στρατηγική της εσωτερικής αγοράς - Προτεραιότητες 2003-2006, COM (2003) 238(01).

²⁹ (COM(2003) 170 τελικό)

18) Γλωσσικές και διαπολιτισμικές δεξιότητες

Οι γλωσσικές ικανότητες αποτελούν στοιχείο εκ των ων ουκ άνευ για την κινητικότητα στην Ευρώπη. Ο στόχος να μαθαίνουν όλοι οι μαθητές δύο τουλάχιστον ευρωπαϊκές γλώσσες εκτός από τη μητρική τους έχει τεθεί μέσα στο πλαίσιο του σχεδίου δράσης για την εκμάθηση γλωσσών, το οποίο ενέκρινε η Επιτροπή στις 24 Ιουλίου 2003³⁰. Το σχέδιο αυτό είναι απόρροια του Ευρωπαϊκού Έτους των Γλωσσών 2001, του ψηφίσματος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 13ης Δεκεμβρίου 2001 για την προαγωγή της **εκμάθησης γλωσσών** και της γλωσσικής πολυμορφίας και του Συμβουλίου "Εκπαίδευση" της 14ης Φεβρουαρίου 2002 το οποίο καλούσε τα κράτη μέλη να κάνουν συγκεκριμένα βήματα και την Επιτροπή να καταρτίσει προτάσεις.

Το σχέδιο δράσης για την εκμάθηση γλωσσών καθορίζει το πλαίσιο και τους κύριους στόχους της πολιτικής που πρέπει να επιδιωχθούν σε τρεις ευρείς τομείς: επέκταση των ωφελών από τη διά βίου εκμάθηση γλωσσών σε όλους τους πολίτες, βελτίωση της διδασκαλίας των γλωσσών και δημιουργία ενός περιβάλλοντος περισσότερο φιλικού προς τις γλώσσες. Περιέχει συγκεκριμένες προτάσεις για μια σειρά ενεργειών που πρέπει να γίνουν σε ευρωπαϊκό επίπεδο με στόχο την υποστήριξη των ενεργειών των τοπικών, περιφερειακών και εθνικών αρχών. Για τις ενέργειες χρησιμοποιούνται οι πόροι που είναι διαθέσιμοι από τα υπάρχοντα κοινοτικά προγράμματα και δραστηριότητες. Ένας αριθμός ενεργειών συνδέεται με την αύξηση της κινητικότητας τόσο των ατόμων που μαθαίνουν όσο και των ατόμων που διδάσκουν μια γλώσσα. Οι προτεινόμενες ενέργειες, μαζί με εκείνες στις οποίες έχουν προβεί τα κράτη μέλη, μπορούν να εξασφαλίσουν ένα σημαντικό βήμα προόδου για την προαγωγή της εκμάθησης γλωσσών και τη γλωσσική πολυμορφία. Το 2007 η Επιτροπή θα εξετάσει τις ενέργειες που έγιναν σε όλα τα επίπεδα και θα υποβάλει έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο.

19) Περισσότερος χρόνος μαθητείας σε άλλα κράτη μέλη

Η αύξηση της **κινητικότητας στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση** είναι ουσιαστικό στοιχείο του προγράμματος εργασίας "Εκπαίδευση και κατάρτιση 2010". Η ομάδα για την κινητικότητα, που δημιουργήθηκε από την Επιτροπή για την προώθηση των θεμάτων της κινητικότητας μέσα στο πλαίσιο αυτής της διαδικασίας, έδωσε ένα πρώτο σύνολο συστάσεων πολιτικής, με επίκεντρο τα τρία σημαντικότερα θέματα: πρόσβαση στην κινητικότητα· ποιότητα της κινητικότητας· άνοιγμα της Ευρώπης στον υπόλοιπο κόσμο (κινητικότητα από και προς το εξωτερικό της ΕΕ). Περιλαμβάνουν προτάσεις για: α) να ενισχυθεί η ευρωπαϊκή κινητικότητα (ιδίως στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης, η οποία είναι λιγότερο ανεπτυγμένη από την κινητικότητα στην ανώτατη εκπαίδευση)· β) να καταβληθούν ουσιαστικές προσπάθειες, μέσω συγκεκριμένων ενεργειών, ώστε να εξασφαλιστεί ότι τα μειονεκτούντα άτομα έχουν πρόσβαση στην κινητικότητα στο εσωτερικό της ΕΕ γ) να αναπτυχθεί ένας "χάρτης ποιότητας" σε ευρωπαϊκό επίπεδο, για τις ενέργειες κινητικότητας· δ) να γίνουν ελκυστικότερες η εκπαίδευση και η κατάρτιση στην Ευρώπη με την ανάπτυξη μιας ευρωπαϊκής στρατηγικής μάρκετινγκ για την υποστήριξη και τη συμπλήρωση των εθνικών προσπαθειών για την προώθηση της εκπαίδευσής τους (σήμερα κυρίως της ανώτατης εκπαίδευσής τους) στον υπόλοιπο κόσμο.

Οι συστάσεις αυτές αντικατοπτρίζονται στην έκθεση για τη συνέχεια της σύστασης για την κινητικότητα και του σχεδίου δράσης για την ενδοκοινοτική κινητικότητα των σπουδαστών,

³⁰

(COM(2003) 449 τελικό)

των επιμορφωνόμενων ατόμων, των εκπαιδευτικών και των εκπαιδευτών³¹, το οποίο ετοιμάζεται παράλληλα με την παρούσα ανακοίνωση.

Η αύξηση και η βελτίωση της κινητικότητας με σκοπό τη μάθηση θα αποτελέσει πολιτική και στρατηγική προτεραιότητα για τη **μελλοντική ανάπτυξη των προγραμμάτων για την εκπαίδευση, την κατάρτιση και τη νεολαία της ΕΕ** μετά το 2006 (που ολοκληρώνονται τα τρέχοντα προγράμματα). Η πρόταση για τα νέα προγράμματα για την περίοδο 2007-2013 αναμένεται να υποβληθούν στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο στις αρχές του 2004.

Εκτός από τα μέτρα στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, αναπτύχθηκε και το θέμα της **κινητικότητας των ερευνητών** μέσα στο πλαίσιο της υλοποίησης της ανακοίνωσης της Επιτροπής για "Μια στρατηγική κινητικότητας για τον ευρωπαϊκό χώρο της έρευνας"³². Έχουν σημειωθεί τα ακόλουθα βήματα προόδου: η ηλεκτρονική πύλη για την κινητικότητα των ερευνητών³³ έχει λειτουργήσει από τον Ιούλιο του 2003 και το ευρωπαϊκό δίκτυο των κέντρων κινητικότητας για ερευνητές (ERA-MORE) θα ξεκινήσει στις αρχές του 2004. Μια πρόταση οδηγίας και ένα σχέδιο δράσης σχετικά με την είσοδο και την παραμονή ερευνητών τρίτων χωρών θα εγκριθούν στις αρχές του 2004, ώστε να διευκολυνθεί η υποδοχή και η κινητικότητα των ερευνητών από τρίτες χώρες. Το θέμα της κινητικότητας των ερευνητών αντιμετωπίζεται επίσης στην ανακοίνωση "Οι Ερευνητές στον Ευρωπαϊκό χώρο έρευνας: Ένα επάγγελμα, πληθώρα σταδιοδρομιών"³⁴.

20) Αναγνώριση των προσόντων και των ικανοτήτων στα μη κατοχυρωμένα νομοθετικά επαγγέλματα

Η προώθηση τόσο της επαγγελματικής όσο και της γεωγραφικής κινητικότητας με την προοπτική της διά βίου μάθησης γίνεται με τα μέτρα για τη διαφάνεια, τη δυνατότητα μεταφοράς και την αναγνώριση των προσόντων και των ικανοτήτων, συμπεριλαμβανομένης της εξασφάλισης της ποιότητας στην ΕΕΚ, που αναπτύσσονται μέσα στο πλαίσιο της διαδικασίας της Κοπεγχάγης. Το θέμα της αναγνώρισης των προσόντων και των ικανοτήτων στα μη κατοχυρωμένα νομοθετικά επαγγέλματα εξετάζεται στο σημείο 10 πιο πάνω.

21) Εξάλειψη των περιορισμών που συνδέονται με τα επαγγελματικά προσόντα στις συλλογικές συμβάσεις

Οι κοινωνικοί εταίροι έχουν εξετάσει το θέμα αυτό μέσα στο πλαίσιο των ενεργειών για τη διά βίου ανάπτυξη των ικανοτήτων και των προσόντων (βλ. τμήμα 4 πιο κάτω). Η σύγκριση και η αντιστοιχία των προσόντων συζητείται επίσης στον κλαδικό κοινωνικό διάλογο σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Στις επακόλουθες ενέργειες σε εθνικό επίπεδο ήταν και η συζήτηση του πλαισίου ενεργειών μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και η ενσωμάτωση των προτεραιοτήτων στις συλλογικές συμβάσεις. Χρειάζονται ωστόσο περισσότερες πληροφορίες για να αξιολογηθεί η πρόοδος που έχει σημειωθεί.

³¹ COM(2004)21

³² COM(2001)331 τελικό της 20.06.2001 και SEC (2003) 146 τελικό της 04.02.2003.

³³ <http://europa.eu.int/eracareers>

³⁴ COM(2003) 436 τελικό της 18.7.2003.

22) Χάραξη μιας μεταναστευτικής πολιτικής σε επίπεδο ΕΕ

Σχετικά με τη **μεταναστευτική πολιτική** η Επιτροπή ενέκρινε τον Ιούνιο του 2003 την ανακοίνωση "Μετανάστευση, ένταξη και απασχόληση", ανταποκρινόμενη στο αίτημα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του Τάμπερε να αναπτύξει μια πολιτική ενσωμάτωσης για τους υπηκόους των τρίτων χωρών μέσα στο πλαίσιο της γενικής μεταναστευτικής πολιτικής της ΕΕ. Στην ανακοίνωση εξετάζονταν επίσης τα θέματα που συνδέονται με την απασχόληση και αφορούν τη μετανάστευση, σύμφωνα με τις κατευθύνσεις που δόθηκαν από τη στρατηγική της Λισσαβώνας και την εαρινή έκθεση της Επιτροπής. Στη συνεδρίασή του της 20ης Οκτωβρίου 2003, το Συμβούλιο για την απασχόληση, την κοινωνική πολιτική, την υγεία και τα θέματα καταναλωτών εξέφρασε την ικανοποίησή του για την ανακοίνωση αυτή, τονίζοντας ότι οι πρωτοβουλίες θα πρέπει να αναληφθούν μέσα στο πλαίσιο της στρατηγικής της Λισσαβώνας και της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση. Ο κανονισμός 859/2003 για την επέκταση των διατάξεων του κανονισμού 1408/71 στους νόμιμους κατοίκους υπηκόους τρίτων χωρών, άρχισε να ισχύει την 1η Ιουνίου 2003. Ωστόσο, η γενική πρόοδος στο θέμα της οικονομικής μετανάστευσης με σκοπό την εργασία δεν είναι μεγάλη.

1.2.3. Βελτίωση της ενημέρωσης και της διαφάνειας όσον αφορά τις ευκαιρίες απασχόλησης

23) Δημιουργία ενιαίου ιστοχώρου ενημέρωσης για την κινητικότητα στην Ευρώπη

Η ευρωπαϊκή **πύλη ενημέρωσης για την κινητικότητα στην εργασία**³⁵ λειτούργησε τον Σεπτέμβριο του 2003, βασισμένη σε μια βελτιωμένη έκδοση του ιστοχώρου του EURES που ήδη υπήρχε, με καλύτερο περιεχόμενο και μεγαλύτερη λειτουργικότητα. Στην πύλη αυτή ενσωματώθηκε και ο ιστοχώρος PLOTEUS για τις ευκαιρίες μάθησης, που είχε ξεκινήσει στις 5 Μαρτίου 2003³⁶ (ο ιστοχώρος PLOTEUS παρέχει διαρθρωμένη πρόσβαση σε πληροφορίες για την εκπαίδευση και την κατάρτιση σε όλα τα επίπεδα και σε όλες τις χώρες της ΕΕ, του ΕΟΧ, καθώς και στις υποψήφιες χώρες· οι πληροφορίες αυτές παρέχονται σε όλες τις γλώσσες της ΕΕ από το διακρατικό δίκτυο εθνικών κέντρων πόρων για τον επαγγελματικό προσανατολισμό (National Resource Centres for Vocational Guidance). Η πύλη για την κινητικότητα στην εργασία περιλαμβάνει συνδέσμους προς άλλους συναφείς ιστοχώρους, μεταξύ των οποίων και προς την πύλη για την κινητικότητα των ερευνητών. Μια μελέτη της Επιτροπής για τα ευρωπαϊκά δίκτυα **πληροφόρησης και προσανατολισμού** που υποστηρίζουν τη γεωγραφική κινητικότητα στην εκπαίδευση, στην κατάρτιση και στην εργασία θα ξεκινήσει το 2004 μέσα στο πλαίσιο της προετοιμασίας για την υλοποίηση της απόφασης για το Europass (βλ. σημείο 10). Θα προσδιοριστούν οι τομείς κοινού ενδιαφέροντος και συμπληρωματικότητας και θα προαχθεί η συνέργεια των δικτύων.

24) Εκσυγχρονισμός του EURES

Η απόφαση της Επιτροπής για την αναβάθμιση της λειτουργίας του **EURES** εγκρίθηκε το Δεκέμβριο του 2002³⁷, με επιχειρησιακές πτυχές που προβλέπονταν στο χάρτη EURES, που εγκρίθηκε τον Απρίλιο του 2003³⁸, και ο οποίος περιλαμβάνει λεπτομερείς περιγραφές των δραστηριοτήτων, των επιχειρησιακών στόχων, των προτύπων ποιότητας κ.λπ. που θα εφαρμόσουν όσοι μετέχουν στη λειτουργία του EURES. Ένα βασικό στοιχείο της στρατηγικής EURES είναι να γίνουν όλες οι κενές θέσεις εργασίας σε όλη την ΕΕ διαθέσιμες στα άτομα που αναζητούν εργασία έως το 2005 και αυτό διαφαίνεται με σαφήνεια στην

³⁵ <http://europa.eu.int/eures>

³⁶ <http://www.ploteus.net>

³⁷ Απόφαση 2003/8/ΕΚ της Επιτροπής - ΕΕ L 5/16 της 10.1.2003

³⁸ ΕΕ C 106/3 της 3.5.2003

κατευθυντήρια γραμμή για την απασχόληση αριθ. 3. Το μέτρο αυτό θα υποστηριχθεί από μια νέα κοινή πλατφόρμα ΤΠ του EURES που θα αναπτυχθεί έως το 2005. Η Επιτροπή συνεργάζεται με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας με στόχο την εξεύρεση νέων τρόπων για την προσαρμογή και τη βελτίωση των κωδικών της διεθνούς τυποποιημένης κατάταξης επαγγελμάτων (ISCO), που αρχικά είχε σχεδιαστεί για στατιστικούς λόγους, ώστε να μπορεί να χρησιμοποιηθεί στις περιγραφές των επαγγελμάτων, πράγμα χρήσιμο για τις δραστηριότητες τοποθέτησης σε θέση εργασίας και επαγγελματικού προσανατολισμού.

25) Ενημερωτική εκστρατεία για την κινητικότητα σε όλη την ΕΕ

Μια ευρωπαϊκή ενημερωτική εκστρατεία για την κινητικότητα ξεκίνησε το Σεπτέμβριο του 2003 συμπίπτοντας με το άνοιγμα της πύλης για την κινητικότητας στις θέσεις εργασίας, με μια σειρά στοχοθετημένων ενεργειών σε κλαδικό, εθνικό και περιφερειακό επίπεδο, καθώς και σε επίπεδο ισότητας ανδρών και γυναικών³⁹.

1.2.4. Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων

Μετά την ένταξη της κινητικότητας στις **βασικές προτεραιότητες του κοινού τους προγράμματος εργασίας για την περίοδο 2003-2005**, πραγματοποιήθηκε ένα σεμινάριο αφιερωμένο στην κινητικότητα με τους κοινωνικούς εταίρους στις 13 Φεβρουαρίου 2003 μέσα στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου. Οι κοινωνικοί εταίροι έδειξαν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τα θέματα της διά βίου μάθησης (βλ. επίσης τις διάφορες δραστηριότητες των κοινωνικών εταίρων που αναφέρονται στα σημεία 4, 5, 9 και 21 πιο πάνω), της προσέλευσης γυναικών και νέων σε ορισμένα επαγγέλματα, της διαφάνειας και της δυνατότητας μεταφοράς των επαγγελματικών προσόντων, της δυνατότητας μεταφοράς των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, της μετανάστευσης και της μεταρρύθμισης του EURES. Οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν επίσης σε όλες τις ομάδες εργασίας που έχουν δημιουργηθεί με τη 'διαδικασία Στόχοι' για την εκπαίδευση και την κατάρτιση και με τη διαδικασία της Κοπεγχάγης στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Η **διά βίου μάθηση** είναι ένας τομέας πολιτικής στον οποίο οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι επίσης διαδραματίζουν έναν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο· το Μάρτιο του 2002 ενέκριναν ένα **πλαίσιο ενεργειών για τη διά βίου ανάπτυξη των ικανοτήτων και των προσόντων** ως συνεισφορά στην υλοποίηση της στρατηγικής της Λισσαβώνας. Έχουν προσδιορίσει τέσσερις τομείς για ενέργειες προτεραιότητας: προσδιορισμός και πρόβλεψη των αναγκών σε ικανότητες και προσόντα· αναγνώριση και επικύρωση ικανοτήτων και προσόντων· ενημέρωση, υποστήριξη και παροχή υπηρεσιών προσανατολισμού· και κινητοποίηση πόρων. Οι οργανισμοί μέλη των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων συμφώνησαν να προωθήσουν αυτό το πλαίσιο ενεργειών στα κράτη μέλη σε όλα τα κατάλληλα επίπεδα, λαμβάνοντας υπόψη τις εθνικές πρακτικές και να διαβιβάσουν το κείμενο σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Συνέταξαν ετήσιες εκθέσεις για τις εθνικές ενέργειες που πραγματοποιήθηκαν με βάση αυτές τις τέσσερις προτεραιότητες, η πρώτη από αυτές τις εκθέσεις υποβλήθηκαν στην κοινωνική σύνοδο κορυφής την παραμονή του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στις Βρυξέλλες το Μάρτιο του 2003. Στην έκθεση αυτήν αναφερόταν ότι η εισαγωγή του πλαισίου ενεργειών στα διάφορα εθνικά περιβάλλοντα προκάλεσε δημόσιες συζητήσεις και συζητήσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σχετικά με την ανάπτυξη των ικανοτήτων και των προσόντων, και σε ορισμένες περιπτώσεις δραστηριότητες ομάδας γύρω από τις τέσσερις προτεραιότητες που προσδιορίζονται σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Οι κοινωνικοί

³⁹ Περισσότερες πληροφορίες υπάρχουν στην ευρωπαϊκή πύλη για την κινητικότητα στην εργασία: <http://europa.eu.int/eures>

εταίροι ζήτησαν επίσης από την Επιτροπή και το Συμβούλιο να συνεκτιμήσουν τις προτεραιότητες του πλαισίου ενεργειών κατά την εξέταση των μελλοντικών στόχων για τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η προσπάθεια για την προώθηση της ανταλλαγής πληροφοριών και του αμοιβαίου εμπλουτισμού θα εκτιμηθεί και θα επιδιωχθεί στα χρόνια που έρχονται μέσα στο πλαίσιο του πολυετούς προγράμματος εργασίας των κοινωνικών εταίρων. Η δεύτερη έκθεση για τις εθνικές ενέργειες αναμένεται να υποβληθεί στη δεύτερη κοινωνική σύνοδο κορυφής την άνοιξη του 2004.

2. ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ 2010

Η νέα **Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση**, η οποία συμφωνήθηκε στο Συμβούλιο στις 22 Ιουλίου 2003, αναθεωρήθηκε με σκοπό να συνεκτιμήσει τις ανάγκες της διευρυμένης Ευρωπαϊκής Ένωσης, να ανταποκριθεί αποτελεσματικότερα στις προκλήσεις της σύγχρονης αγοράς εργασίας και να συμβάλει περισσότερο στη στρατηγική της Λισσαβώνας. Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο έχει υποστηρίξει ενεργά την ΕΣΑ στο πέρασμα των χρόνων· τα περισσότερα θέματα των αρχικών τεσσάρων αξόνων της ΕΣΑ έχουν λάβει χρηματοδότηση από το ΕΚΤ στα περισσότερα κράτη μέλη. Κατά τη διάρκεια της τρέχουσας περιόδου προγραμματισμού το ΕΚΤ άλλαξε το επίκεντρό του από πρόγραμμα κατάρτισης σε μέσο πολιτικής για την υποστήριξη των στρατηγικών στόχων της ΕΣΑ. Σ' ένα γενικότερο επίπεδο οι δραστηριότητες του ΕΚΤ συμπληρώνουν τις εθνικές στρατηγικές.

Δύο βασικές κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση που εγκρίθηκαν από το Συμβούλιο τον Ιούλιο του 2003 αφορούν τα θέματα των ελλείψεων εργατικού δυναμικού και των στενώσεων και αντιμετωπίζουν την ανάγκη βελτίωσης του επιπέδου των δεξιοτήτων μέσω της διά βίου μάθησης.

Η κατευθυντήρια γραμμή αριθ. 3 ζητά από τα κράτη μέλη να αντιμετωπίσουν **τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού και τις στενώσεις στις δεξιότητες** με συνολικές πολιτικές με τις οποίες να υλοποιούνται πλήρως όλα τα στοιχεία του σχεδίου δράσης για τις δεξιότητες και την κινητικότητα. Με την υλοποίηση του σχεδίου δράσης εκτός από την προώθηση της επαγγελματικής κινητικότητας και την κατάργηση των εμποδίων που τίθενται στη γεωγραφική κινητικότητα, οι κατευθυντήριες γραμμές ζητούν ιδίως τη βελτίωση της αναγνώρισης και της διαφάνειας των προσόντων και των ικανοτήτων, της δυνατότητας μεταφοράς των δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης και των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, την παροχή κατάλληλων κινήτρων από τα συστήματα φορολογίας και παροχών και τη συνεκτίμηση των εργασιακών πτυχών της μετανάστευσης. Από την κατευθυντήρια αυτή γραμμή ζητείται επίσης η προώθηση της διαφάνειας σχετικά με τις ευκαιρίες απασχόλησης και κατάρτισης με σκοπό να υποστηριχθεί η καλύτερη αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης εργασίας και να καθοριστεί ένα συγκεκριμένος στόχος: έως το 2005 τα άτομα που αναζητούν εργασία σε όλη την ΕΕ θα πρέπει να μπορούν να ενημερώνονται για όλες τις κενές θέσεις εργασίας που προβάλλονται μέσω των υπηρεσιών απασχόλησης των κρατών μελών.

Τα κράτη μέλη ενθαρρύνονται επίσης να εφαρμόσουν συνολικές **στρατηγικές για τη διά βίου μάθηση** ώστε όλα τα άτομα να εφοδιαστούν με τις δεξιότητες που απαιτούνται από το σύγχρονο εργατικό δυναμικό και να περιοριστούν οι αναντιστοιχίες στις δεξιότητες και οι στενώσεις στην αγορά εργασίας. Για να στηρίξει τη δέσμευση αυτή η κατευθυντήρια γραμμή αριθ. 4 ("Προώθηση της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού και της διά βίου μάθησης") περιλαμβάνει δύο ακόμη ειδικούς στόχους που θα πρέπει να επιτύχει η ΕΕ έως το 2010, με τους οποίους ενισχύονται τα συγκεκριμένα ευρωπαϊκά κριτήρια αναφοράς για τη βελτίωση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρώπη:

- τουλάχιστον το 85 % των ατόμων ηλικίας 22 ετών στην Ευρωπαϊκή Ένωση θα πρέπει να έχουν ολοκληρώσει την ανώτερη βαθμίδα της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης·
- το μέσο επίπεδο συμμετοχής στη διά βίου μάθηση στην Ευρωπαϊκή Ένωση θα πρέπει να είναι τουλάχιστον 12,5 % του ενεργού ενήλικου πληθυσμού (ηλικιακή ομάδα 25-64).

Στις κατευθυντήριες γραμμές αναφέρεται επίσης ότι οι πολιτικές θα αποβλέπουν ιδιαίτερα σε αύξηση των επενδύσεων στο ανθρώπινο δυναμικό.

Με βάση τις εγκεκριμένες κατευθυντήριες γραμμές, τα κράτη μέλη υπέβαλαν τα εθνικά σχέδια δράσης τους για την απασχόληση τον Οκτώβριο του 2003. Κάθε κράτος μέλος παρέχει διαφορετικό επίπεδο λεπτομερειών όσον αφορά τα μέτρα που λαμβάνει για την προώθηση της επαγγελματικής και της γεωγραφικής κινητικότητας τόσο στο εσωτερικό της χώρας όσο και πέρα από τα εθνικά σύνορα.

Στα περισσότερα κράτη μέλη γίνονται προετοιμασίες για να αυξηθεί ο αριθμός των κενών θέσεων που διατίθενται μέσω της βάσης δεδομένων EURES. Ωστόσο, στα εθνικά σχέδια δράσης δεν είναι πάντοτε σαφείς οι δεσμεύσεις όσον αφορά την κατευθυντήρια γραμμή σύμφωνα με την οποία τα άτομα που αναζητούν εργασία σε όλη την ΕΕ θα πρέπει να μπορούν να ενημερώνονται για όλες τις κενές θέσεις εργασίας που προβάλλονται μέσω των υπηρεσιών απασχόλησης των κρατών μελών έως το 2005. Άλλα μέτρα που αφορούν ιδιαίτερα την ενθάρρυνση της γεωγραφικής κινητικότητας περιλαμβάνουν τις δραστηριότητες κλαδικών προσλήψεων (π.χ. Αυστρία) και τα κίνητρα που παρέχονται για την παρακολούθηση κατάρτισης σε άλλα σημεία της χώρας (Ιταλία). Ορισμένες χώρες (π.χ. η Σουηδία και η Γερμανία) προάγουν τη γεωγραφική κινητικότητα των ανέργων ή των εργαζομένων που απειλούνται από την ανεργία· παρέχουν ειδική βοήθεια για την κινητικότητα, ζητώντας παράλληλα τη μεγαλύτερη προθυμία των ανέργων να μετακινηθούν σε άλλη περιοχή για να αναλάβουν νέα επαγγέλματα. Η Πορτογαλία και η Δανία προωθούν την κινητικότητα στη δημόσια διοίκηση και περιλαμβάνουν στις προσπάθειές τους για μεταρρύθμιση μέτρα όπως η επαγγελματική κατάρτιση, η αξιολόγηση της απόδοσης ατόμων και υπηρεσιών, ο επαναπροσδιορισμός των καθηκόντων και η ειδική κατάρτιση.

Εκτός από τα μέτρα αυτά που αφορούν ειδικά την αγορά εργασίας, πολλές χώρες δίνουν έμφαση στα προγράμματα κινητικότητας στους τομείς της εκπαίδευσης, της έρευνας και της κατάρτισης, της εκμάθησης γλωσσών, της αναγνώρισης των πτυχίων και της ανάπτυξης νέων συστημάτων για την αξιολόγηση των προσόντων. Η Σουηδία αναφέρει ένα ειδικό σχέδιο το οποίο έχει ως στόχο του να προσφέρει στους κατόχους ξένων πτυχίων ανώτατης ή ανώτερης εκπαίδευσης, οι οποίοι δεν εργάζονται σε επαγγέλματα ανάλογα των προσόντων τους, πρόσθετη κατάρτιση ώστε να μπορέσουν να καταλάβουν θέσεις εργασίας αντίστοιχες των προσόντων τους και να αξιοποιήσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους.

Η δυνατότητα μεταφοράς των δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης και των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων αναφέρεται εν συντομία από λίγα μόνο κράτη μέλη. Η Ιρλανδία εισήγαγε πρόσφατα τον προσωπικό λογαριασμό αποταμίευσης συνταξιοδότησης (Personal Retirement Savings Account - PRSA), έναν προσωπικό λογαριασμό επενδύσεων χαμηλού κόστους, εύκολης πρόσβασης και μακροχρόνιο, ο οποίος έχει σχεδιαστεί για να επιτρέπει στους ανθρώπους να αποταμιεύουν για τη συνταξιοδότησή τους με ευέλικτο τρόπο. Η ολλανδική κυβέρνηση σκοπεύει να δώσει τη δυνατότητα στους αυτοαπασχολούμενους επαγγελματίες όπως είναι οι γιατροί, οι φυσικοθεραπευτές και άλλες ιατρικές ειδικότητες να μεταφέρουν τα συνταξιοδοτικά τους δικαιώματα από και προς τον οργανισμό διαχείρισης ενός υποχρεωτικού

συστήματος επαγγελματικής συνταξιοδότησης με την εισαγωγή ενός καταστατικού δικαιώματος.

Τρεις μόνο χώρες αναφέρονται στα ΕΣΔ τους στις εργασιακές πτυχές της μετανάστευσης. Οι Κάτω Χώρες έχουν αυστηρή μεταναστευτική πολιτική που στηρίζεται στη ζήτηση της αγοράς εργασίας, παρ' όλ' αυτά όμως είναι αποδεκτή η προσωρινή αποδοχή μεταναστών με υψηλά προσόντα για την αντιμετώπιση των ελλείψεων σε εργατικό δυναμικό. Στόχος της Πορτογαλίας είναι η διαχείριση των μεταναστευτικών εισροών με βάση μια διετή πρόβλεψη για τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας και τους τομείς δραστηριότητας. Η σουηδική κυβέρνηση και η ομοσπονδία σουηδικών επιχειρήσεων δημιούργησαν μια επιτροπή για την ενσωμάτωση των μεταναστών στην αγορά εργασίας.

Στον τομέα της **διά βίου μάθησης**, απόδειξη για την εφαρμογή της κατευθυντήριας γραμμής αριθ. 4 είναι η δέσμευση ορισμένων κρατών μελών να αυξήσουν την πρόσβαση των εργαζομένων, ιδίως εκείνων που έχουν περιορισμένες δεξιότητες, στην κατάρτιση. Το Βέλγιο, για παράδειγμα, ανακοίνωσε στο ΕΣΔ του για το 2003 την πρόθεση να αυξήσει τη συμμετοχή στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση της ηλικιακής ομάδας 25-64 ετών από 6,5% το 2002 σε 12,5% το 2010 (σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση). Η αντίστοιχη αύξηση που ανακοινώθηκε από την Ελλάδα είναι από 1,2 % το 2002 σε 10% έως το 2008.

Όπως αναφέρθηκε στο τμήμα 1, το 2001 και το 2002 αντίστοιχα ξεκίνησαν δύο διαδικασίες στον τομέα **της εκπαίδευσης και της κατάρτισης** οι οποίες συνδέονται στενά με τους στόχους του σχεδίου δράσης για τις δεξιότητες και την κινητικότητα: το συνολικό πρόγραμμα εργασίας για τους μελλοντικούς στόχους των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης ("Εκπαίδευση και κατάρτιση 2010"), το οποίο αποσκοπεί να διαμορφώσει μια σύγκλιση των εθνικών πολιτικών γύρω από τους στόχους της ΕΕ στους τομείς αυτούς και η βελτιωμένη ευρωπαϊκή συνεργασία στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση που ζητήθηκε από τη **‘δήλωση της Κοπεγχάγης’**. Οι δραστηριότητες που αναπτύχθηκαν μέσα στο πλαίσιο των πρωτοβουλιών αυτών συμβάλλουν άμεσα στην υλοποίηση του σχεδίου δράσης. Στους 13 κοινούς ευρωπαϊκούς στόχους με τους οποίους οι πολιτικές αναμένεται να συγκλίνουν έως το 2010 περιλαμβάνεται ο στόχος 1.2 (Ανάπτυξη δεξιοτήτων για την κοινωνία της γνώσης), ο στόχος 1.3 (Εξασφάλιση της πρόσβασης στις ΤΠΕ για όλους) και ο στόχος 3.4 (Αύξηση της κινητικότητας και των ανταλλαγών). Γι' αυτούς και όλους τους άλλους κοινούς στόχους, καθώς και για τις κύριες πτυχές της δήλωσης της Κοπεγχάγης, έχουν δημιουργηθεί ειδικές ομάδες εργασίας που θα προχωρήσουν στην υλοποίησή τους. Ένας πρώτος απολογισμός των συντονισμένων αυτών προσπαθειών περιλαμβάνεται στην ανακοίνωση της Επιτροπής με σκοπό να χρησιμεύσει ως σχέδιο για την κοινή έκθεση για το πρόγραμμα "Εκπαίδευση και κατάρτιση 2010" που θα υποβληθεί από την Επιτροπή και το Συμβούλιο στο εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του 2004.

3. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ

3.1. Στους ακόλουθους τομείς διαπιστώθηκε ότι η πρόοδος ήταν ιδιαίτερα σημαντική

Μετά την έγκριση του σχεδίου δράσης σημειώνεται πρόοδος όσον αφορά την υλοποίησή του στους περισσότερους τομείς. Από τις ενέργειες στις οποίες έχει σημειωθεί η μεγαλύτερη πρόοδος μπορούν να αναφερθούν οι ακόλουθες:

- Ευρωπαϊκή Κάρτα Ασφάλισης Υγείας: έχει αποφασιστεί η αντικατάσταση του εντύπου E 111 από την ευρωπαϊκή κάρτα ασφάλισης υγείας από την 1η Ιουνίου 2004 (το εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του 2003 είχε ζητήσει την εισαγωγή της). Επιπλέον, έχει σημειωθεί μεγάλη πρόοδος στις διαπραγματεύσεις για την τροποποίηση του κανονισμού 1408/71 σχετικά με το συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, ώστε να διευκολυνθεί η εισαγωγή της.
- Σημαντική πρόοδος έχει επίσης σημειωθεί στις διαπραγματεύσεις σχετικά με την πρόταση απλοποίησης και εκσυγχρονισμού του κανονισμού 1408/71 σχετικά με το συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης.
- Στις 22 Σεπτεμβρίου 2003 επετεύχθη πολιτική συμφωνία στο Συμβούλιο σχετικά με τη σημαντική πρόταση που αφορά τα δικαιώματα των πολιτών της Ένωσης και των μελών των οικογενειών τους να κυκλοφορούν και να διαμένουν ελεύθερα στην επικράτεια των κρατών μελών.
- Με τη λειτουργία της ευρωπαϊκής πύλης ενημέρωσης για την κινητικότητα στην εργασία, η οποία συνδυάζει μια βελτιωμένη έκδοση του ιστοχώρου του EURES με πληροφορίες σχετικά με τις ευκαιρίες απασχόλησης, τις συνθήκες διαμονής και εργασίας και την περιφερειακή αγορά εργασίας, έχει βελτιωθεί και απλοποιηθεί σε ουσιαστικό βαθμό η πρόσβαση σε πρακτικές πληροφορίες που αφορούν την κινητικότητα αυτή. Το εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης το 2002 είχε ζητήσει τη δημιουργία ενός τέτοιου μέσου έως το τέλος του 2003. Με την πύλη PLOTEUS για τις ευκαιρίες μάθησης, η οποία τώρα επίσης είναι διαθέσιμη μέσω της ευρωπαϊκής πύλης ενημέρωσης για την κινητικότητα στην εργασία, απλοποιήθηκε η πρόσβαση στις πληροφορίες που αφορούν την κινητικότητα με σκοπό τη μάθηση.
- Η έγκριση εκ μέρους της Επιτροπής μιας πρότασης απόφασης για το νέο Eurorpass αποτελεί σημαντικό βήμα προόδου προς τον εξορθολογισμό των μέσων διαφάνειας και των σχετικών δικτύων, η οποία θα προσφέρει στους πολίτες αποτελεσματικότερες υπηρεσίες.
- Η ανακοίνωση της Επιτροπής "Μετανάστευση, ένταξη και απασχόληση" αποτελεί σημαντικό βήμα για την ανάπτυξη μιας ισορροπημένης προσέγγισης πολιτικής, ιδίως με την αναγνώριση ότι οποιεσδήποτε πρωτοβουλίες πρέπει να αναλαμβάνονται μέσα στο πλαίσιο της στρατηγικής της Λισσαβώνας και της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση.

3.2. Στους ακόλουθους τομείς διαπιστώθηκε ότι η πρόοδος ήταν αργή

Το αρχικό χρονοδιάγραμμα για το άνοιγμα των ευρωπαϊκών αγορών σε όλους και την πρόσβαση σε αυτές από όλους, ίσως χρειαστεί να επανεξεταστεί λόγω του πρόσθετου χρόνου που απαιτείται από τη νομοθετική διαδικασία για ορισμένα μέτρα και αλλαγές στο οικονομικό πλαίσιο. Η πρόοδος στους ακόλουθους τομείς είναι πιο αργή από αυτήν που αναμενόταν:

- Η πρόταση οδηγίας για την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων που κατατέθηκε από την Επιτροπή το Μάρτιο του 2002, περιμένει ακόμη την πρώτη ανάγνωση (παρά το γεγονός ότι η προτροπή του εαρινού Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του 2003 να προχωρήσει γρήγορα η έγκρισή της). Η κοινή θέση του Συμβουλίου θα επιτευχθεί το 2004.

- Η πρόταση οδηγίας για τις προϋποθέσεις εισόδου και διαμονής υπηκόων τρίτων χωρών με σκοπό τη μισθωτή απασχόληση και την άσκηση ανεξάρτητων οικονομικών δραστηριοτήτων⁴⁰ γνώρισε μεγάλες αντιδράσεις στη σχετική ομάδα εργασίας του Συμβουλίου για τη μετανάστευση. Δεν αναμένεται μεγάλη πρόοδος όσον αφορά την υιοθέτηση κοινών κανόνων για τη διευκόλυνση της μετανάστευσης υπηκόων τρίτων χωρών για οικονομικούς σκοπούς.
- Μικρή πρόοδος σημειώθηκε όσον αφορά την ανάπτυξη κοινών ορισμών για τις ΤΠΕ και τις ηλεκτρονικές δεξιότητες.

Παρά την έκδοση του ψηφίσματος του Συμβουλίου για τις δεξιότητες και την κινητικότητα τον Ιούνιο του 2002, δεν έχει σημειωθεί ακόμη πρόοδος σε πολλά κράτη μέλη στους ακόλουθους τομείς:

- Ανάπτυξη δεξιοτήτων για τη νέα αγορά εργασίας μέσα στο πλαίσιο της διά βίου μάθησης, ιδίως στους τομείς των δεξιοτήτων ΤΠΕ.
- Προώθηση της πρόσβασης των ενηλίκων, είτε εργαζομένων είτε ατόμων που αναζητούν εργασία, σε περαιτέρω επαγγελματική κατάρτιση μέσω της ανάπτυξης κατάλληλου πλαισίου, σε διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους.
- Εφοδιασμός των νέων με τις βασικές δεξιότητες, που απαιτούνται στην αγορά εργασίας και χρειάζονται στη διά βίου μάθηση.
- Προώθηση πρωτοβουλιών για τους εργαζόμενους, συμπεριλαμβανομένου ενός ισχυρού στοιχείου κατάρτισης, με σκοπό την είσοδο, την παραμονή και την εξέλιξη στην αγορά εργασίας.
- Βελτίωση, όταν απαιτείται, της δυνατότητας μεταφοράς των δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης και των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Είναι σημαντικό τα κράτη μέλη να συνεχίσουν τις προσπάθειες για να αρθούν τα εμπόδια που αντιμετωπίζει η επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα, λαμβάνοντας τα κατάλληλα μέτρα σύμφωνα με το ψήφισμα του Συμβουλίου και να παρέχουν πληροφορίες σχετικά με αυτά διά μέσου των αναγνωρισμένων διαδικασιών.

3.3. Τομείς στους οποίους η περαιτέρω δραστηριοποίηση θα ήταν ευεργετική

Η ανάπτυξη του **ανθρώπινου δυναμικού**, και η επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα μέσα στο πλαίσιο της ανάπτυξης αυτής, θα εξακολουθήσουν να αποτελούν σημαντικό ζήτημα για τα **διαρθρωτικά ταμεία** γενικά και για το **ΕΚΤ** ειδικότερα, τόσο κατά την ενδιάμεση αναθεώρηση (2003-2004) των διαρθρωτικών ταμείων όσο και κατά την επόμενη περίοδο προγραμματισμού από το 2007 και μετά. Τα συμπεράσματα της Επιτροπής για το θέμα αυτό θα περιληφθούν στην τρίτη έκθεση συνοχής, η οποία πρόκειται να εγκριθεί από την Επιτροπή στις αρχές του 2004. Τον Οκτώβριο του 2003, κατά τη διάρκεια της κοινής συνεδρίασης του υπουργών Παιδείας και Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων από την ΕΕ και υπό ένταξη χώρες τονίστηκε η σπουδαιότητα μιας διαρθρωμένης συνεργασίας για την υποστήριξη της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού.

⁴⁰

COM 2001(386)

Έχει αναγνωριστεί ότι όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, εθνικοί, περιφερειακοί και τοπικοί δημόσιοι φορείς και διοικήσεις, κοινωνικοί εταίροι και πολιτειακές δομές, έχουν μερίδιο ευθύνης στην προώθηση ενός **πολιτισμού της διά βίου μάθησης** με επίκεντρο το άτομο. Υπάρχει γενική συμφωνία όσον αφορά την ευθύνη του κράτους για τη χρηματοδότηση της αρχικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και όσον αφορά την ελεύθερη πρόσβαση στα προγράμματα βασικής και περαιτέρω εκπαίδευσης και κατάρτισης για ενηλίκους που υστερούν σε μόρφωση. Αν και πολλές χώρες αποδεικνύουν ότι αναγνωρίζουν τη σημασία της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων, για παράδειγμα στο σχεδιασμό και στην εφαρμογή προσεγγίσεων διπλού συστήματος, η αναγνώριση αυτή δεν είναι τόσο προφανής στις υπό ένταξη και στις υπονήφιες χώρες.

Η στατιστική παρακολούθηση της διά βίου μάθησης και του ανθρώπινου δυναμικού μέσω του ευρωπαϊκού στατιστικού συστήματος πρέπει να βελτιωθεί. Δεν υπάρχουν σχετικά συγκρίσιμα δεδομένα για ορισμένες βασικές πτυχές, όπως είναι η συμμετοχή στην ανεπίσημη εκπαίδευση και στην άτυπη κατάρτιση ή το επίπεδο δεξιοτήτων του ενήλικου πληθυσμού.

Τα άτομα με **χαμηλό μορφωτικό επίπεδο** και αντίστοιχα προσόντα, οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι, οι περιθωριοποιημένες πληθυσμιακές ομάδες ή εκείνες που ζουν σε μειονεκτικές περιοχές ή απομακρυσμένες περιφέρειες και τα άτομα με μαθησιακές δυσκολίες, πολύ συχνά δεν γνωρίζουν τις ευκαιρίες που δίνονται μέσω της εκπαίδευσης και της κατάρτισης. Αυτό περιορίζει επίσης την ικανότητά τους να συμμετέχουν αποτελεσματικά στην αγορά εργασίας. Μία από τις κυριότερες προκλήσεις του μέλλοντος θα είναι να συνειδητοποιήσουν περισσότερο οι μειονεκτούσες ομάδες τα πλεονεκτήματα που προσφέρουν η εκπαίδευση και η κατάρτιση και να γίνουν τα συστήματα ελκυστικότερα, περισσότερο προσπελάσιμα και καλύτερα προσαρμοσμένα στις ανάγκες τους.

Η μελέτη για την περαιτέρω επέκταση της **αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων σε υπηκόους τρίτων χωρών** γενικά θα συνεχιστεί μόλις εγκριθεί τελικά η οδηγία για την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων.

Η ευρωπαϊκή αγορά εργασίας δεν μπορεί να λειτουργήσει αποτελεσματικά και ομαλά χωρίς ένα ευρωπαϊκό πλαίσιο που θα χρησιμεύσει ως κοινό σημείο αναφοράς για την **αναγνώριση των προσόντων** (όπως τονίζεται στην ανακοίνωση για τον απολογισμό της εφαρμογής του προγράμματος εργασίας "Εκπαίδευση και κατάρτιση 2010"). Ένα πλαίσιο αυτού του είδους στην Ευρώπη θα πρέπει να συμπεριλάβει τόσο την τριτοβάθμια εκπαίδευση όσο και την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και θα πρέπει να βασιστεί στα εθνικά πλαίσια τα οποία πρέπει να είναι συνεκτικά και να καλύπτουν τα διάφορα επίπεδα της αρχικής και της συνεχούς κατάρτισης. Ένα τέτοιου είδους κοινό ευρωπαϊκό πλαίσιο αναφοράς για τα προσόντα, το οποίο θα είναι διαφανές και για τους μαθητευόμενους και για τους εργοδότες και θα ενσωματώνει τη μάθηση σε όλα τα επίπεδα (γενικό και επαγγελματικό, δευτεροβάθμιο και τριτοβάθμιο, επίσημη και ανεπίσημη), είναι απαραίτητο για να συνδεθούν η εκπαίδευση και η απασχόληση με ομαλό τρόπο στην Ευρώπη, αλλά και για να ανοίξει ο δρόμος για τη διά βίου μάθηση του ατόμου. Η αναγκαία αμοιβαία εμπιστοσύνη μπορεί να προκύψει μόνο από τα μέσα εξασφάλισης της ποιότητας τα οποία είναι τόσο συμβατά και αξιόπιστα ώστε να γίνονται αμοιβαία αποδεκτά. Για το σκοπό αυτό, το "κοινό πλαίσιο εξασφάλισης της ποιότητας" για την ανάπτυξη ποιοτικής επαγγελματικής κατάρτισης (ως τμήμα της παρακολούθησης της δήλωσης της Κοπεγχάγης) και η δημιουργία μιας πλατφόρμας για την εξασφάλιση της ποιότητας ή της πιστοποίησης στην ανώτατη εκπαίδευση (σε συνδυασμό με τη διαδικασία της Μπολόνια) πρέπει να αποτελέσουν πρώτη προτεραιότητα για την Ευρώπη.

Στο μέτωπο των **δεξιοτήτων ΤΠΕ**, η χρησιμοποίηση πηγών από όλο τον κόσμο και το πέρασμα των λειτουργιών λογισμικού και υπηρεσιών ΤΠΕ σε εξωτερικές εταιρείες προκαλεί

μεγάλη ανησυχία στις ΗΠΑ και σε αρκετά κράτη μέλη της ΕΕ. Οι εταιρείες με λειτουργίες και αγορές σε παγκόσμιο επίπεδο θα αξιοποιήσουν οποιαδήποτε ευκαιρία ανάπτυξης για να εκμεταλλευτούν το διαθέσιμο, ταλαντούχο, εργατικό δυναμικό με σκοπό την παραγωγή και την παράδοση των προϊόντων τους παγκοσμίως. Οι περισσότερο εύάλωτοι τομείς για την απώλεια της ανταγωνιστικότητας στην Ευρώπη είναι οι επαγγελματίες που εργάζονται για τη δημιουργία προϊόντων έρευνας και ανάπτυξης. Αυτό έχει επίσης πολύ μεγάλο αντίκτυπο στη δημιουργία απασχόλησης προς τα κάτω και συνδέεται στενά με τα δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας και επισκιάζει τον αντίκτυπο στην έρευνα και στην εκπαίδευση σαν χαμένες ευκαιρίες, εάν η Ευρώπη δεν είναι ανταγωνιστική. Είναι σημαντικό να επενδύσουμε περισσότερο στα κύρια συγκριτικά και ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα στην ΕΕ, καθώς και να κάνουμε ό,τι είναι δυνατόν για να διευκρινιστούν οι τρέχουσες εξελίξεις, ώστε η συζήτηση να βασίζεται σε γεγονότα. Είναι πολύ σημαντικό να έλθουν σε επαφή όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη και οι κοινωνικοί εταίροι για να αντιμετωπίσουν τις επιπτώσεις των τάσεων αυτών και να βρουν τις κατάλληλες απαντήσεις. Οι παραδοσιακές έρευνες ή οι στατιστικές για την απασχόληση δεν είναι οπωσδήποτε τα καλύτερα εργαλεία για να βασιστούν οι αποφάσεις πολιτικής σε κυβερνητικό ή επιχειρησιακό επίπεδο. Πρέπει να εισαχθεί ένας νέος τρόπος σκέψης με κατεύθυνση την εργασία βάσει μακροπρόθεσμων σεναρίων, καθώς και τη βραχυπρόθεσμη παρακολούθηση με καινοτόμα βαρόμετρα. Το 2004 πρέπει να βρεθούν νέοι τρόποι διαλόγου βιομηχανίας-κυβέρνησης για να αντιμετωπιστούν αυτές οι δυναμικές προκλήσεις του ηλεκτρονικού εμπορίου. Τους τρόπους αυτούς θα διερευνήσει το ευρωπαϊκό φόρουμ για τις ηλεκτρονικές δεξιότητες στην έκθεσή του που θα υποβάλει στην Επιτροπή τον Ιούνιο του 2004.

Ο ρόλος της **κοινωνίας της πληροφορίας** στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων, της γνώσης και των ικανοτήτων πρέπει να αναγνωριστεί και οι δυνατότητές της να τεθούν σε εφαρμογή. Μέσα στο πλαίσιο αυτό, ίσως αξίζει τον κόπο να τονιστεί η εμφάνιση των κυβερνο-οργανισμών ή των πραγματικά εικονικών οργανισμών, οι οποίοι προσφέρουν εναλλακτικές λύσεις στις απαιτήσεις της κινητικότητας, επιτρέποντας στις εταιρείες να μην δεσμεύονται από την ύπαρξη μιας μόνο τοποθεσίας και να εκμεταλλεύονται τις διασκορπισμένες γεωγραφικά δεξιότητες. Αν και αυτό το είδος οργάνωσης εργασίας αποτελεί προς το παρόν ένα πολύ μικρό ποσοστό, είναι δυνατόν να αυξηθεί και να προσφέρει μια σοβαρή εναλλακτική λύση και απάντηση στα θέματα της κινητικότητας. Η ανάπτυξη δεικτών για την παρακολούθηση του φαινομένου αυτού της "εικονικής κινητικότητας" με βάση τα δίκτυα και το μοίρασμα της γνώσης, θα εξασφάλιζε καλύτερη κατανόηση των δυνατοτήτων του.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

1) Επίπεδα επαγγελματικής κινητικότητας και αντικατάστασης του προσωπικού

Παρά τις μικρές διακυμάνσεις στους αριθμούς των ατόμων που αλλάζουν θέσεις εργασίας σε κάθε κράτος μέλος, η συνολική μετακίνηση των εργαζομένων σε επίπεδο ΕΕ μεταξύ θέσεων εργασίας και τομέων δεν έχει αυξηθεί σημαντικά. Το 15,2% μόνο των ατόμων από κράτη μέλη άλλαξαν διαμονή κατά την τελευταία δεκαετία για επαγγελματικούς λόγους (Ευρωβαρόμετρο 54/Φεβ. 2001). Κατά συνέπεια αυτό θα έχει αρνητικό αντίκτυπο στην αύξηση της παραγωγικότητας (Η απασχόληση στην Ευρώπη, 2003). Η κινητικότητα μεταξύ των τομέων και το προσαρμόσιμο εργατικό δυναμικό αποτελούν βασικά στοιχεία σε μια στρατηγική για την αύξηση της παραγωγικότητας.

Ποσοστά εργαζομένων ανά διάρκεια τρέχουσας απασχόλησης

	Ποσοστό υπαλλήλων ανά διάρκεια τρέχουσας απασχόλησης το 2000			Ποσοστό υπαλλήλων ανά διάρκεια τρέχουσας απασχόλησης το 2002		
	μικρότερη του 1 έτους		μεγαλύτερη των 2 ετών	μικρότερη του 1 έτους		μεγαλύτερη των 2 ετών
	1-2 ετών			1-2 ετών		
AT	3,78	3,2	93,0	:	:	:
BE	14,8	9,8	75,4	13,2	10,0	76,8
DE	15,5	10,8	73,7	15,0	10,8	74,2
DK	24,5	13,8	61,7	22,3	13,3	64,4
EL	13,0	7,7	79,3	13,4	8,6	78,0
ES	23,9	11,1	64,9	22,3	11,3	66,4
FIN	23,6	9,2	67,2	21,6	10,6	67,8
FR	16,9	9,9	73,2	16,3	10,7	73,0
IE	23,9	13,5	62,5	18,5	13,0	68,5
IT	12,77	8,5	78,8	12,5	8,7	78,8
LU	12,4	9,0	78,6	10,2	10,0	79,8
NL	21,1	11,1	67,7	12,8	13,1	74,1
PT	16,4	10,0	73,5	16,1	10,5	73,4
SE	16,6	10,0	73,4	15,0	11,4	73,6
UK	20,4	12,7	66,9	20,1	13,2	66,7
EU-15	17,5	10,5	72,0	16,4	10,9	72,8

41

Πηγή: Eurostat – Έρευνα για το εργατικό δυναμικό, εαρινά δεδομένα

41

Εάν χρησιμοποιηθεί πιο πρόσφατο σύνολο δεδομένων, υπάρχουν μικρές διαφορές στα στοιχεία για το 2000 στο σχέδιο δράσης για τις δεξιότητες και την κινητικότητα και εκείνων που παρουσιάζονται εδώ.

2) Αντίκτυπος του μορφωτικού επιπέδου στην απασχόληση και στην ανεργία

Όσο υψηλότερο είναι το μορφωτικό επίπεδο τόσο μεγαλύτερο είναι το ποσοστό απασχόλησης. Άρα όσο χαμηλότερο το μορφωτικό επίπεδο τόσο μεγαλύτερο κίνδυνο ανεργίας διατρέχει το άτομο. Οι διακυμάνσεις των ποσοστών απασχόλησης στην ΕΕ-15 είναι ιδιαίτερα σημαντικές στον πληθυσμό με χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων, φτάνοντας από 41% στο Βέλγιο έως 67% στην Πορτογαλία. Μικρότερες διακυμάνσεις παρατηρούνται στον πληθυσμό με υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων, όπου τα στοιχεία φτάνουν από 78% στην Ισπανία έως 89% στην Πορτογαλία.

Απασχόληση, ανεργία ανά μορφωτικό επίπεδο το 2002 (ηλικία 15-64 ετών)								
	Συνολική εκπαίδευση		Υψηλό		Μέσο		Χαμηλό	
	Ποσ.απ.	Ποσ.αν.	Ποσ.απ.	Ποσ.αν.	Ποσ.απ.	Ποσ.αν.	Ποσ.απ.	Ποσ.αν.
AT	68,2	4,9	85	1,8	72,9	4,8	48,2	8,3
BE	59,7	6,9	82,8	3,5	65,7	6,6	40,8	11,3
DE	65,4	8,6	83	4,3	69,8	8,7	43,6	13,5
DK	76,4	4,3	87	3,7	80,6	3,6	60,4	6,7
EL	56,9	9,8	79,8	6,8	55,6	12,8	49,2	8,5
ES	58,4	11,1	77,5	8,7	58,2	11,4	52,8	12,4
FIN	69,1	10,5	85,5	4,1	72,8	10,4	48,9	19,1
FR	62,9	8,7	79,2	5,5	69,8	7,7	46,6	13
IE	65	4,3	84,8	2,3	71,2	3,8	48,1	7
IT	55,4	9,3	81,8	5,6	64,8	8,8	45,3	10,8
LU	63,6	2,6	83,6	(1,7)	69,1	(1,5)	50,8	4,7
NL	74,5	2,6	86,8	1,7	79,8	2,1	61,7	3,7
PT	68,6	4,8	88,6	4	64,7	5,3	67,3	4,8
SE	74	5	86,2	2,7	79,6	4,8	58,2	8,1
UK	71,5	5,1	87,3	2,6	77,3	5	50,9	10,1
EU-15	64,2	7,7	82,8	4,6	70,5	7,3	49,4	10,8

Πηγή: Eurostat – Έρευνα για το εργατικό δυναμικό, εαρινά δεδομένα

Σημειώσεις:

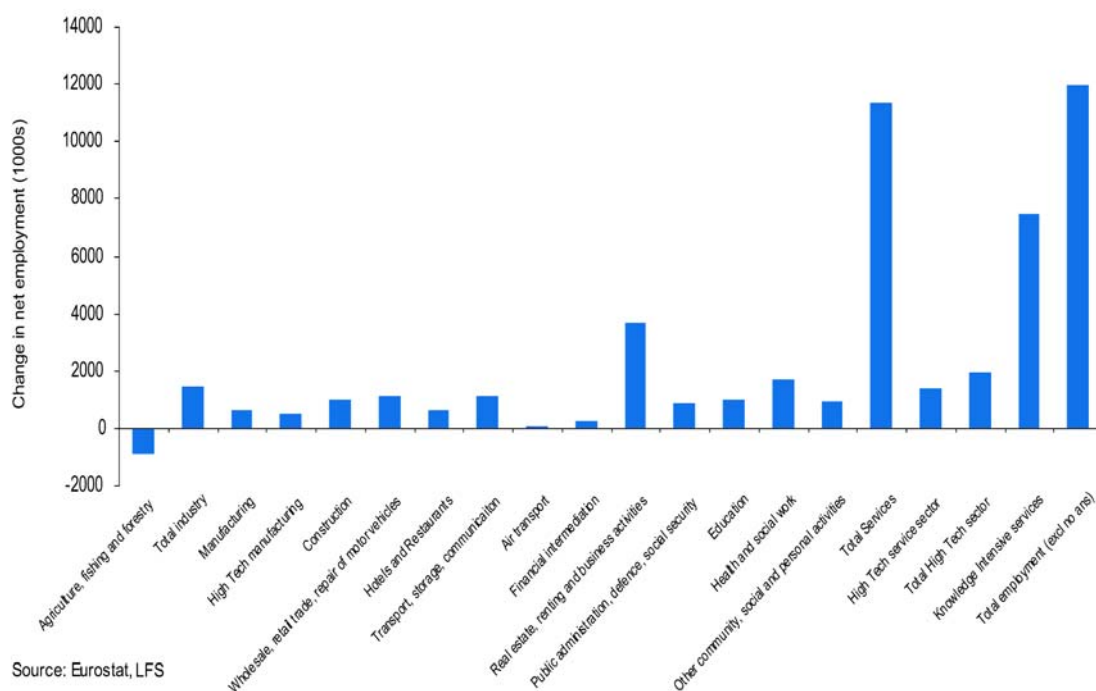
- Τα δεδομένα στις παρενθέσεις είναι ίσως λιγότερο αξιόπιστα λόγω του μικρού μεγέθους του δείγματος.
- Το μορφωτικό επίπεδο ορίζεται ως "υψηλό" εάν το άτομο έχει ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση, ως "μέσο" εάν έχει ολοκληρώσει την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και ως "χαμηλό" εάν έχει ολοκληρώσει λιγότερο από την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Τα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας στη στήλη "Συνολική εκπαίδευση" έχουν υπολογιστεί βάσει της έρευνας για το εργατικό δυναμικό της Eurostat, και αφορούν όλα τα άτομα για τα οποία υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία σχετικά με το μορφωτικό τους επίπεδο. Ενδέχεται να διαφέρουν από τα ποσοστά που υπολογίζονται βάσει όλων των παρατηρήσεων, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων όπου λείπουν οι πληροφορίες για το μορφωτικό επίπεδο.

3) Ανάπτυξη της απασχόλησης στους τομείς που απαιτούν υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων

Πάντοτε υπάρχουν οι απαιτήσεις της αγοράς εργασίας: γι' αυτό η ένταση της κινητικότητας στην εργασία στους διάφορους κλάδους πρέπει να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις αυτές. Οι μικρές σχετικά τιμές για την συνολική απασχόληση στη Γαλλία, στο Βέλγιο και στο ΗΒ υποδηλώνουν ότι δεν έγιναν σημαντικές αλλαγές στη σύνθεση της απασχόλησης. Από την άλλη πλευρά, η Ιρλανδία, η Ιταλία και το Λουξεμβούργο άλλαξαν τις δομές της απασχόλησης σε ποσοστό μεγαλύτερο του 10%. Όσον αφορά τις δεξιότητες υψηλού επιπέδου στην Αυστρία, στη Φινλανδία και στο Λουξεμβούργο παρατηρείται αξιοσημείωτη κινητικότητα στον τομέα αυτόν, τουλάχιστον 15%. Επομένως η κινητικότητα στο εσωτερικό των δομών της απασχόλησης των κρατών μελών ανά μορφωτικό επίπεδο φαίνεται να είναι μικρότερη για την απασχόληση που απαιτεί χαμηλό έως μέσο μορφωτικό επίπεδο, σε σύγκριση με την απασχόληση που απαιτεί υψηλό μορφωτικό επίπεδο.

Ένταση αλλαγής στη δομή της απασχόλησης ανά επίπεδο δεξιοτήτων.

Chart 35- Change in EU 15 Employment between 1997 and 2002 by Sector



4) Μορφωτικό επίπεδο

Το ποσοστό των ατόμων ηλικίας 25-64 ετών που έχει ολοκληρώσει με επιτυχία την ανώτερη βαθμίδα της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αυξήθηκε σχεδόν κατά 7 ποσοστιαίες μονάδες μεταξύ του 1997 και του 2002. Επομένως το μορφωτικό επίπεδο του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας βελτιώνεται, με πρωτοπόρους τη Δανία, τη Γερμανία, τη Σουηδία και το ΗΒ. Το μορφωτικό επίπεδο στην Ευρώπη βρίσκεται κάτω από το 80% σε σύγκριση με τον Καναδά, τις ΗΠΑ, τη Νέα Ζηλανδία, τη Νότιο Κορέα και την Ιαπωνία, χώρες που ξεπερνούν αυτό το κατώφλι του 80% (ΓΔ Εκπαίδευση και πολιτισμός της Επιτροπής, 2003).

Ποσοστό ατόμων με μορφωτικό επίπεδο τουλάχιστον ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ανά ηλικιακή ομάδα το 2002					
	25-34	35-44	45-54	55-64	Σύνολο (25-64)
AT	85,2	82,8	74,6	66,9	78,2
BE	76,1	65,3	53,9	40,6	60,3
DE	84,9	85,6	83,9	76,8	83
DK	85,2	80,7	80,4	72,4	80
EL	74,2	61	44,9	28,9	52,7
ES	58,9	46,1	31,4	17,8	41,6
FI	87,6	84,4	71,8	52,8	74,7
FR	78,5	67,5	58,8	46,4	64,1
IE	77	65,1	50,6	36,8	60,3
IT	59,7	49,6	38,8	23,5	44,3
LU	68,4	64,4	58,3	50,8	61,6
NL	77,3	71,9	62,8	54,1	67,6
PT	35,3	20,1	14,6	8	20,6
SE	91,5	87,1	78,9	66,8	81,4
UK	89,5	86,3	77,3	67,1	81,7
EU - 15	74.7	69.2	60.8	49.6	64.6

Πηγή: Eurostat – Έρευνα για το εργατικό δυναμικό, εαρινά δεδομένα

Σημείωση: Για το ΗΒ περιλαμβάνεται και το επίπεδο GSCE

5) Άτομα που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο

Το ποσοστό των ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο παρουσιάζει σταθερή μείωση 2 ποσοστιαίων μονάδων από το 1999 έως το 2002 (Eurostat, ΕΕΔ). Οι νέοι παραμένουν περισσότερο στην εκπαίδευση ενισχύοντας έτσι τη μελλοντική θέση τους στην αγορά εργασίας. Το σύνολο των κριτηρίων αναφοράς που εγκρίθηκε από το Συμβούλιο το Μάιο του 2003 αναφέρει ότι η μερίδα του πληθυσμού ηλικίας 18-24 ετών που έχουν ολοκληρώσει μόνο την κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και δεν παρακολουθούν εκπαίδευση ή κατάρτιση πρέπει να μειωθεί κατά 10% (ΓΔ Εκπαίδευση και πολιτισμός, 2003). Σήμερα το 73% των νέων ηλικίας 20-24 ετών έχουν ολοκληρώσει την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ποσοστό 11% χαμηλότερο από το κριτήριο αναφοράς (ΓΔ Εκπαίδευση και πολιτισμός, 2003).

Ποσοστό των ατόμων ηλικίας 18-24 ετών που έχουν ολοκληρώσει την κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (επίπεδο 2 ISCED) ή με χαμηλότερο επίπεδο και δεν παρακολουθούν περαιτέρω εκπαίδευση ή κατάρτιση			
	2000	2001	2002
AT	10,2	10,2	9,5
BE	12,5	13,6	12,4
DE	14,9	12,5	12,6
DK	11,6	8,8	8,44
EL	17,1	16,5	16,1
ES	28,8	28,6	29
FI	8,9	10,3	9,9
FR	13,3	13,5	13,4
IE	:	:	14,7
IT	25,3	26,4	24,3
LU	16,8	18,1	17
NL	15,5	15,3	15
PT	42,9	44,3	45,5
SE	7,7	10,5	10,4
UK	18,3p	17,6p	17,7p
EU15	19,4p	18,9p	18,5p

Πηγή: Eurostat – Έρευνα για το εργατικό δυναμικό, εαρινά δεδομένα

Σημειώσεις:

- αποσπασματικά στοιχεία για την PT και την FI για το 2000 και για τη SE για το 2001
- Όσον αφορά τη FR, τα στοιχεία δεν είναι συγκρίσιμα με τα στοιχεία των άλλων χωρών λόγω διαφορετικής περιόδου αναφοράς (μία εβδομάδα πριν από την έρευνα).
- Στη DK και στο LU η μεγάλη διαφοροποίηση των αποτελεσμάτων στο χρόνο οφείλεται εν μέρει στο μικρό μέγεθος του δείγματος.
- Οι εκτιμήσεις βασίζονται στα διαθέσιμα στοιχεία ανά χώρα για την EU-15 (2000-2001).

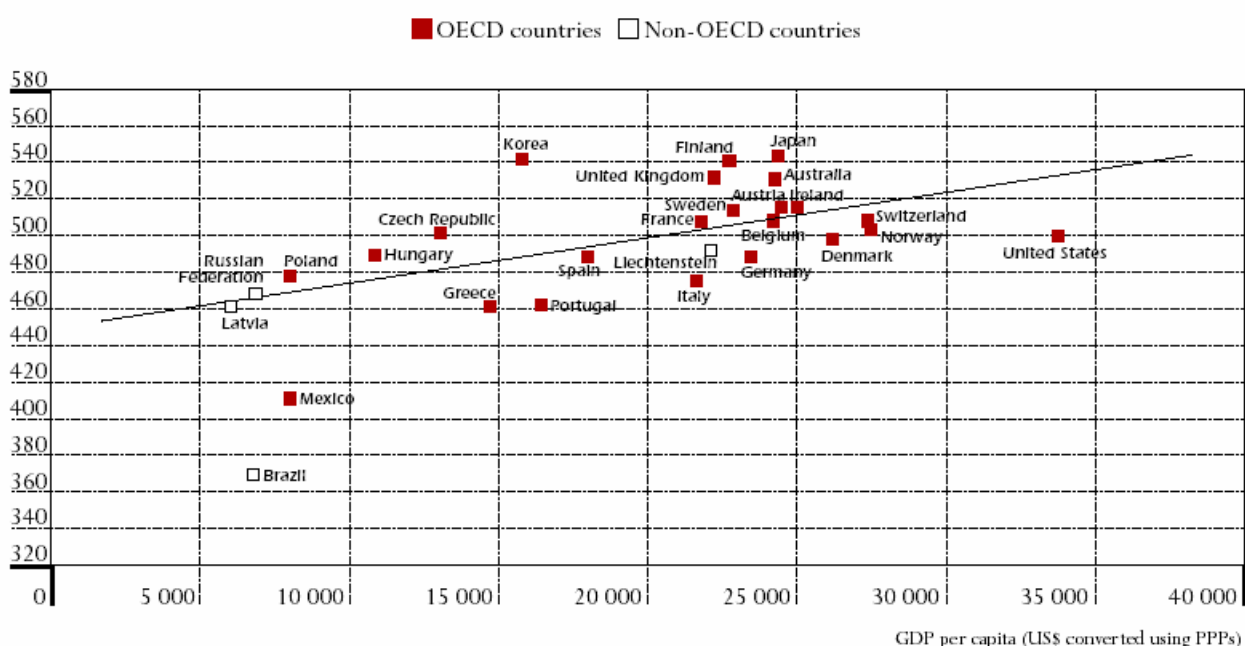
6) Βασικές δεξιότητες

Τα άτομα για να αναζητήσουν και να αποκτήσουν απασχόληση, και κατά συνέπεια να εξασφαλίσουν την κοινωνική ενσωμάτωση, πρέπει να διαθέτουν μια βάση δεξιοτήτων και γνώσεων. Σε μια οικονομία η οποία βασίζεται όλο και περισσότερο στη γνώση και στις υπηρεσίες στην ΕΕ, για να διατηρήσουν τα άτομα το ανταγωνιστικό τους πλεονέκτημα στην αγορά εργασίας πρέπει να ανανεώνουν και να εμπλουτίζουν διαρκώς αυτές τις βασικές δεξιότητες και ικανότητες, ώστε να βελτιώνεται η θέση τους στην αγορά εργασίας και οι επιλογές τους σχετικά με την κινητικότητα.

Απόδοση των μαθητών και εθνικό εισόδημα

Student performance and national income

Relationship between average performance across the combined reading, mathematical and scientific literacy scales and GDP per capita, in US\$, converted using purchasing power parities (PPPs)



Σημείωση: στην καμπύλη δεν λαμβάνονται υπόψη οι χώρες που δεν ανήκουν στον ΟΟΣΑ

Πηγή: ΟΟΣΑ βάση δεδομένων PISA, 2001, πίνακας 3.6.

Η απόδοση στην εκπαίδευση πρέπει να εξεταστεί μέσα σ' ένα οικονομικό πλαίσιο. Γενικά όσο υψηλότερο είναι το κατά κεφαλήν ΑΕγχΠ τόσο καλύτερη είναι η απόδοση στις βασικές γνώσεις ανάγνωσης, μαθηματικών και φυσικών επιστημών, όπως είναι προφανές για την Αυστρία, το Βέλγιο και τη Γαλλία (ΟΟΣΑ, Programme for International Student Assessment (PISA), 2000). Ωστόσο, χώρες όπως η Φινλανδία και η Τσεχική Δημοκρατία επέτυχαν υψηλότερο μέσο αποτέλεσμα στην αξιολόγηση PISA από εκείνο που θα μπορούσε να προβλεφθεί με βάση το κατά κεφαλήν ΑΕγχΠ τους.

Οι χώρες με χαμηλότερη απόδοση από εκείνη που θα μπορούσε να προβλεφθεί με βάση το κατά κεφαλήν ΑΕγχΠ τους ήταν η Ελλάδα, η Πορτογαλία, η Γερμανία και η Δανία. Εν όψει της διεύρυνσης, οι υπό ένταξη χώρες έχουν καλύτερο ποσοστό απόδοσης από τα περισσότερα κράτη μέλη της ΕΕ.

7) Συμμετοχή των ενηλίκων εργαζομένων στην κατάρτιση

Από το 1997 η συμμετοχή των ενηλίκων στην κατάρτιση σε όλη την ΕΕ αυξήθηκε κατά 2,8% και έφτασε το 2002 το 8,5%. Το ποσοστό αυτό θα πρέπει να αυξηθεί σε 12,5% έως το 2010 (Επιτροπή, Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση, 2003). Οι ευκαιρίες κατάρτισης πρέπει να αυξηθούν κυρίως για τα άτομα με χαμηλό και μέσο μορφωτικό επίπεδο και για τα μεγαλύτερης ηλικίας άτομα που χρειάζονται περαιτέρω κατάρτιση για να βελτιώσουν τη θέση στην αγορά εργασίας. Υπάρχουν ανισότητες στα ποσοστά συμμετοχής μεταξύ των κρατών μελών, ωστόσο γενικά παρατηρείται αύξηση στη συμμετοχή από 5,7% το 1996 σε 8,5% το 2002 (EU-15), (Eurostat, ΕΕΔ, 2003).

Ποσοστό ενηλίκων (25-64 ετών) που συμμετέχουν σε εκπαίδευση και κατάρτιση

	Όλοι		Άνδρες		Γυναίκες		Μεγαλύτερης ηλικίας (55-64 ετών)		Χαμηλό μορφωτικό επίπεδο		Μέσο μορφωτικό επίπεδο		Υψηλό μορφωτικό επίπεδο	
	2000	2002	2000	2002	2000	2002	2000	2002	2000	2002	2000	2002	2000	2002
AT	8,3	7,5	9,2	7,6	7,4	7,4	2,8	1,9	2,5	1,7	8,5	7,4	17,3	15,2
BE	6,8	6,5	7,6	6,8	6,0	6,3	2,2	2,8	2,4	2,5	6,8	6,8	13,7	12,0
DE	5,2	5,8	5,6	6,1	4,8	5,5	1,0	1,2	1,9	2,2	5,6	6,1	7,4	8,4
DK	20,8	18,4	17,9	16,2	23,8	20,7	11,0	9,3	11,3	10,6	19,6	18,1	30,7	24,5
EL	1,1	1,2	1,1	1,2	1,1	1,1	:	:	(0,1)	:	1,9	2,1	2,0	2,2
ES	5,1	5,0	4,6	4,5	5,6	5,4	0,8	0,8	1,2	1,2	9,0	8,6	13,0	11,4
FI	19,6	18,9	17,7	16,5	21,6	21,4	8,3	8,5	8,7	8,2	18,8	18,0	30,2	28,4
FR	2,8	2,7	2,6	2,4	3,1	3,0	0,4	0,4	1,0	1,0	2,3	2,3	6,9	6,1
IE	:	7,7	:	6,5	:	8,8	:	3,0	:	3,2	:	7,1	:	15,4
IT	5,5	4,6	5,5	4,5	5,4	4,7	0,9	0,7	1,7	1,0	10,3	9,1	10,0	9,0
LU	4,8	7,7	5,7	8,9	3,9	6,4	:	(2,0)	(1,1)	1,9	5,6	8,9	11,4	17,6
NL	15,6	16,4	16,4	16,9	14,7	15,9	6,4	6,5	9,1	9,4	17,9	18,2	20,8	22,6
PT	3,4	2,9	3,3	2,4	3,5	3,3	:	:	1,1	0,8	14,0	12,4	10,7	9,0
SE	21,6	18,4	19,2	15,7	24,1	21,2	13,9	11,3	14,4	10,5	18,6	17,3	30,8	25,2
UK	21,1	22,3	17,9	18,6	24,4	26,3	12,5	14,0	7,1	7,7	20,1	21,0	34,8	35,7
EU-15	8,5	8,5	8,1	7,9	8,9	9,2	3,0	3,3	2,5	2,3	9,9	9,9	16,0	15,8

Πηγή: Eurostat – ΕΕΔ, εαρινά δεδομένα

Σημειώσεις:

- Τα δεδομένα στις παρενθέσεις είναι ίσως λιγότερο αξιόπιστα λόγω του μικρού μεγέθους του δείγματος. Το σύμβολο "-" χρησιμοποιείται όταν τα δεδομένα είτε δεν είναι διαθέσιμα είτε είναι πολύ αναξιόπιστα.
- Αποσπασματικά στοιχεία για την PT και την FI για το 2000 και για τη SE για το 2001
- Όσον αφορά τη FR, τα στοιχεία δεν είναι συγκρίσιμα με τα στοιχεία των άλλων χωρών λόγω διαφορετικής περιόδου αναφοράς (μία εβδομάδα πριν από την έρευνα).
- Οι εκτιμήσεις βασίζονται στα διαθέσιμα στοιχεία ανά χώρα για την EU-15 (2000).

8) Ελλείψεις σε δεξιότητες ΤΠΕ

Η αύξηση στις βασικές γνώσεις πληροφορικής και η ανάπτυξη δεξιοτήτων στον τομέα των τεχνολογιών της πληροφορίας και της επικοινωνίας είναι αργή. Στην Ευρώπη η παραγωγικότητα αυξήθηκε μόνο στους τομείς παραγωγής ΤΠΕ. Παρ' ό,τι ο ρυθμός αύξησης της παραγωγικότητας ήταν μεγαλύτερος στην Ευρώπη απ' ό,τι στις ΗΠΑ στις υπηρεσίες που παράγουν ΤΠΕ, στην κατασκευή που βασίζεται στις ΤΠΕ και στους τομείς που δεν έχουν σχέση με τις ΤΠΕ, η απόδοση στον τομέα των υπηρεσιών που χρησιμοποιούν ΤΠΕ και κατά συνέπεια στην ευρωπαϊκή οικονομία γενικότερα ήταν ασθενέστερη (Η απασχόληση στην Ευρώπη, 2003). Το γεγονός αυτό υπογραμμίζει την ανάγκη επέκτασης των τεχνολογιών σε όλη την Ευρώπη.

Παρά τη χαλάρωση των κανόνων για τις άδειες εργασίας που επιτρέπουν την ευκολότερη είσοδο στην Ευρώπη ειδικευμένων εργαζομένων στον τομέα των ΤΠΕ από χώρες εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η εσωτερική προσφορά δεν ήταν αρκετή για να επηρεάσει τη ζήτηση. Πρόσφατη μελέτη αποκάλυψε ότι στο τέλος του 2000 μόνο το 5,6% των επαγγελματιών που εργάζονται με το διαδίκτυο σε 13 μεγάλες δυτικοευρωπαϊκές χώρες ήταν γυναίκες. Πρόκειται για ένα τμήμα του εργατικού δυναμικού που χρειάζεται ιδιαίτερη ενθάρρυνση ώστε να αποκτήσει κατάρτιση και δεξιότητες που θα οδηγήσουν στη μείωση των ελλείψεων στο τμήμα αυτό.

Η έλλειψη των δεξιοτήτων ΤΠΕ φαίνεται να μην προκαλεί πλέον σοβαρή ανησυχία στον τομέα ΤΠΕ, ενώ άλλα θέματα έρχονται στο προσκήνιο. Ο κυκλικός χαρακτήρας του τομέα των ΤΠΕ και η τρέχουσα οικονομική του στασιμότητα είναι λογικό να έχει οδηγήσει σε απώλεια εμπιστοσύνης. Οι απολύσεις ήταν ένα "σήμα συναγερμού" που έστειλε η αγορά εργασίας στους νέους που σκέφτονται τη μελλοντική τους σταδιοδρομία, με αποτέλεσμα τη μείωση ήδη των αιτήσεων για εγγραφή σε κύκλους μαθημάτων ΤΠΕ στα πανεπιστήμια. Αναμένονται σημαντικές ποιοτικές αλλαγές και η δημόσια συζήτηση έχει σε μεγάλο βαθμό στραφεί από τις καθαρά τεχνικές δεξιότητες ΤΠΕ στον ευρύτερο ορισμό των ηλεκτρονικών δεξιοτήτων στις οποίες εντάσσονται οι ΤΠΕ, το ηλεκτρονικό εμπόριο και οι επονομαζόμενες «ήπιες» δεξιότητες.

9) **Δημογραφικές εξελίξεις: αλλαγή του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας και σύνθεση ανά ηλικιακές ομάδες**

Σύμφωνα με τις δημογραφικές τάσεις η σύνθεση του εργατικού δυναμικού θα αλλάξει. Θα υπάρξει μείωση του αριθμού των νεότερων εργαζόμενων, ενώ αντίθετα θα αυξηθεί ο αριθμός των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων.

Ποσοστό πληθυσμού ανά ηλικιακές ομάδες

Country or area		2000			2050			Annual population growth (%) in selected periods: 1995-2050				
		Population Share by Age Groups			Population Share by Age Groups							
		0-14	15-59	60+	0-14	15-59	60+	95-00	00-05	10-15	20-25	45-50
World		30,0	60,0	10,0	21,0	58,0	21,1	1,35	1,23	1,09	0,92	0,47
Developed Countries												
E U R O P E A N U N I O N	Austria	16,6	62,6	20,7	11,6	47,4	41,0	0,08	-0,10	-0,27	-0,34	-0,83
	Belgium	17,3	60,6	22,1	14,2	50,3	35,5	0,22	0,09	-0,05	-0,08	-0,33
	Denmark	18,3	61,8	20,0	15,2	53,0	31,8	0,35	0,16	-0,01	-0,02	-0,30
	Finland	18,0	62,0	19,9	15,0	50,6	34,4	0,25	0,07	-0,03	-0,10	-0,39
	France	18,7	60,7	20,5	16,0	51,3	32,7	0,37	0,36	0,22	0,11	-0,16
	Germany	15,5	61,2	23,2	12,4	49,5	38,1	0,09	-0,04	-0,17	-0,24	-0,52
	Greece	15,1	61,5	23,4	13,1	46,2	40,7	0,30	0,04	-0,20	-0,34	-0,61
	Ireland	21,6	63,2	15,2	19,1	53,3	27,6	1,05	0,96	0,97	0,65	0,40
	Italy	14,3	61,7	24,1	11,5	46,2	42,3	0,08	-0,13	-0,41	-0,56	-0,98
	Luxembourg	18,7	62,0	19,4	17,7	57,1	25,2	1,28	1,20	1,09	1,05	0,79
	Netherlands	18,3	63,4	18,3	14,7	52,5	32,8	0,52	0,35	0,13	0,08	-0,29
	Portugal	16,7	62,5	20,8	14,4	49,9	35,7	0,20	0,13	-0,10	-0,22	-0,50
	Spain	14,7	63,5	21,8	11,4	44,5	44,1	0,09	-0,02	-0,28	-0,46	-0,95
	Sweden	18,2	59,4	22,4	14,0	48,3	37,7	0,03	-0,13	-0,18	-0,12	-0,37
	United Kingdom	19,0	60,4	20,6	15,0	51,1	34,0	0,27	0,18	0,10	0,10	-0,25
EU-15 Average		17,4	61,8	20,8	14,3	50,1	35,6	0,35	0,21	0,05	-0,03	-0,35
Others												
Canada		19,1	64,2	16,7	16,3	53,2	30,5	0,93	0,80	0,71	0,62	0,30
Japan		14,7	62,1	3,2	12,5	45,2	42,3	0,26	0,14	-0,11	-0,35	-0,59
USA		21,7	62,1	16,1	18,5	54,6	26,9	1,05	0,89	0,81	0,74	0,47
Others' Average		18,5	62,8	18,7	15,8	51,0	33,2	0,75	0,61	0,47	0,34	0,06

Πηγή: Τμήμα πληθυσμού των ΗΕ, 2002 στο ετήσιο παγκόσμιο συνέδριο της Παγκόσμιας Τράπεζας για την οικονομία της ανάπτυξης, 2002⁴²

Σήμερα στον κόσμο 1 στους 10 ανθρώπους είναι ηλικίας μεγαλύτερης των 60 ετών, αλλά η αναλογία αυτή προβλέπεται να αυξηθεί σε 1 στους 5 έως το 2005 και σε 1 στους 3 έως το 2010 (Ετήσιο συνέδριο της Παγκόσμιας Τράπεζας για την οικονομία της ανάπτυξης, 2002). Εάν οι προβλέψεις αυτές επαληθευτούν, τότε κατά τις επόμενες δεκαετίες το εργατικό δυναμικό όχι μόνο θα διαφοροποιηθεί περισσότερο, αλλά και το ηλικιακό προφίλ των πληθυσμών θα παρουσιάζει μεγαλύτερη διακύμανση λόγω της διαφορετικής ταχύτητας γήρανσης του πληθυσμού μεταξύ των ανεπτυγμένων και των υπό ανάπτυξη χωρών.

⁴²

Μπορεί να υπάρχουν μικρές διαφορές μεταξύ των στοιχείων της EUROSTAT και των ΗΕ.

10) Επίπεδα γεωγραφικής κινητικότητας

Η αύξηση της γεωγραφικής κινητικότητας είναι ελάχιστη, από 1,45% το 1998 έφτασε το 1,50% το 2001. Επομένως οι ευρωπαίοι εργαζόμενοι παραμένουν αξιοσημείωτα στατικοί.

Ποσοστό εργαζομένων (15-46 ετών) που μετακινήθηκαν κατά τη διάρκεια 1 έτους στο εσωτερικό ενός κράτους μέλους ή σε άλλο κράτος μέλος						
	Όλοι 15-64 ετών		Άνδρες		Γυναίκες	
	1998	2001	1998	2001	1998	2001
AT	5,46	:	5,24	6,06	5,74	5,79
BE	1,22	1,08	1,14	0,74	1,34	1,89
DE	1,25	1,45	1,27	1,50	1,23	1,38
DK	0,43	0,40	0,49	0,26	0,38	0,60
EL	0,58	0,24	0,62	0,27	0,39	0,20
ES	0,18	0,48	0,18	0,50	0,20	0,44
FI	1,48	1,35	1,69	1,26	1,25	1,45
FR	1,77	2,03	1,86	2,15	1,59	1,88
IE	:	:	:	:	:	:
IT	1,78	0,71	1,86	0,83	1,64	0,50
LU	1,18	0,90	1,03	1,04	1,43	0,70
NL	2,01	:	1,79	:	2,30	:
PT	1,29	1,35	1,31	1,36	1,25	1,33
SE	1,03	2,15	1,04	2,21	1,03	2,08
UK	:	2,36	:	2,40	:	2,32
EU-15	1,45	1,50	1,46	1,51	1,43	1,47

Πηγή: Eurostat – Έρευνα για το εργατικό δυναμικό, εαρινά δεδομένα

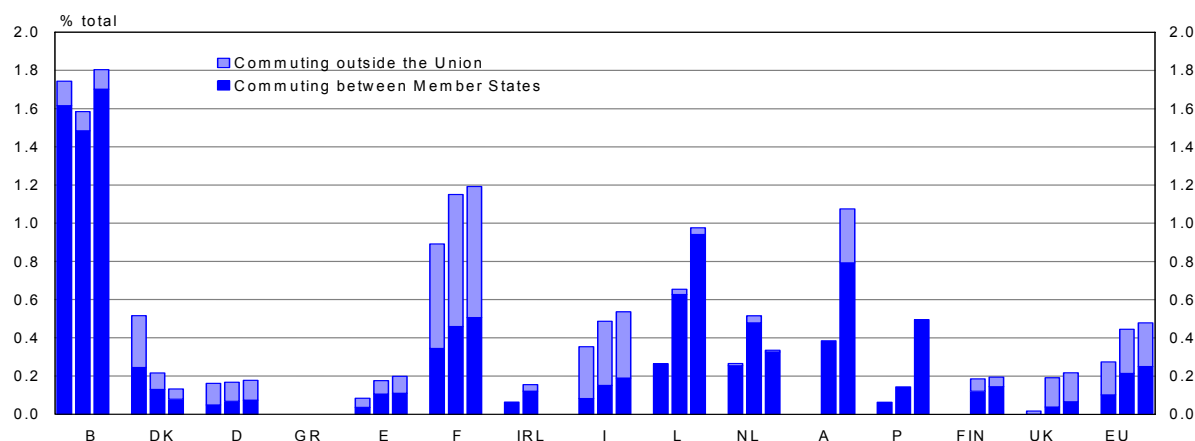
11) Διασυνοριακή κινητικότητα

Οι περισσότεροι Ευρωπαίοι δεν μετακινούνται μεν γεωγραφικά (μόνο το 0,1% άλλαξαν τη μόνιμη κατοικία τους μεταξύ δύο ευρωπαϊκών κρατών το 2000 (ΕΕΔ, Eurostat), αλλά ακολουθούν περισσότερο ευέλικτες μορφές κινητικότητας σε σχέση με την απασχόληση, όπως είναι οι μετακινήσεις στις συνοριακές ζώνες, η διασυνοριακή μετακίνηση σε μεγάλη απόσταση και η προσωρινή μετανάστευση. Η διασυνοριακή μετακίνηση μεταξύ κρατών μελών και εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης αυξάνεται σταθερά μετά το 1996. Το μεγαλύτερο μέρος των μετακινήσεων αυτών γίνεται μεταξύ κρατών μελών της ΕΕ και όχι τόσο μεταξύ της Ένωσης και των γύρω χωρών (αφορά τα 14 κράτη μέλη, εκτός της Σουηδίας). (ΓΔ Απασχόληση και κοινωνικές υποθέσεις της Επιτροπής, 2002). Διασυνοριακή μετακίνηση μεγάλης κλίμακας παρατηρείται στο Βέλγιο, στο Λουξεμβούργο και στην Αυστρία, όπου η πλειονότητα των μετακινούμενων εργαζομένων είναι άνδρες.

Η γειτνίαση των χωρών και η γεωγραφία αποτελούν παράγοντες που καθορίζουν τη σκοπιμότητα της διασυνοριακής κινητικότητας. Αυτό είναι ιδιαίτερα προφανές στην περίπτωση του Βελγίου όπου μόλις κάτω από το 2% των εργαζόμενων κατοίκων κατά το 2000 εργάζονταν σε άλλη χώρα, κατά κύριο λόγο σε άλλο τμήμα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, π.χ. στη Γαλλία και στο Λουξεμβούργο. Στη Γαλλία μόλις λίγο πάνω από το 1% εργάζονταν εκτός της Ένωσης, στην Ελβετία. Στη Φινλανδία και στο ΗΒ η διασυνοριακή δραστηριότητα είναι συγκριτικά πολύ μικρότερης κλίμακας, γεγονός που οφείλεται κυρίως στη γεωγραφική της θέση. Αντικρούοντας όμως τους παράγοντες αυτούς στους οποίους οφείλεται ή λόγω των οποίων εμποδίζεται η διασυνοριακή μετακίνηση, οι Κάτω Χώρες και η Γερμανία, που έχουν παρόμοια γεωγραφική θέση με αυτήν του Βελγίου και της Γαλλίας, έχουν σχετικά πολύ χαμηλή δραστηριότητα διασυνοριακής μετακίνησης. Αυτό σημαίνει ότι υπάρχουν διαφορές στην αντιμετώπιση της διασυνοριακής μετακίνησης με σκοπό την εργασία σε άλλες χώρες (ΓΔ Απασχόληση και κοινωνικές υποθέσεις της Επιτροπής, 2002).

Αναλογία της απασχόλησης στο εξωτερικό, 1992, 1996 και 2000

Proportion of employed commuting abroad, 1992, 1996 and 2000



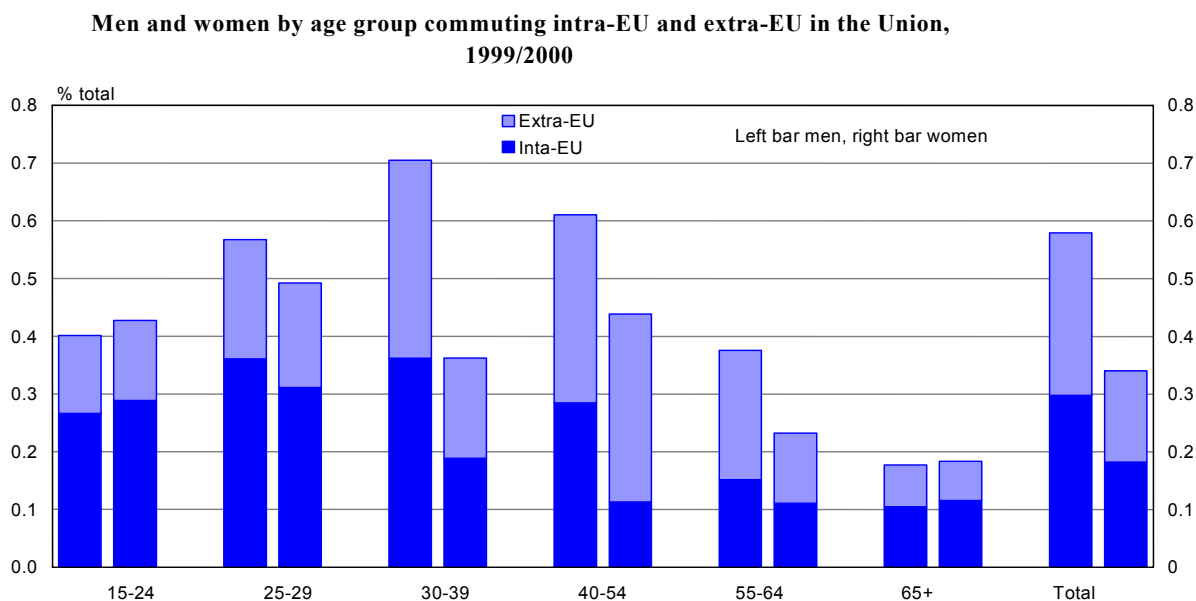
Κινητικότητα και μετανάστευση, Ενημέρωση, 2001/0082, ΓΔ Απασχόληση και κοινωνικές υποθέσεις, Μονάδα Α1, 2002 (Studies Management and Research Tool - SMART)

Αντίθετα στην περίπτωση της μετανάστευσης, όπου υπάρχει μεγάλη συγκέντρωση νέων μεταναστών, εκείνοι που είναι πρόθυμοι να συμμετάσχουν σε διεθνείς διασυνοριακές μετακινήσεις είναι ηλικιακά κατά μέσο όρο στη δεκαετία των 30 ή των 40 παρά των 20. Αυτό αφορά κυρίως τους άνδρες: 0,7% των εργαζόμενων στην Ένωση ανδρών ηλικίας 30-39 ετών περνούσαν τα εθνικά σύνορα για να εργαστούν και 0,6% των εργαζομένων ηλικίας 40-54

ετών, ενώ από την ηλικιακή ομάδα κάτω των 25 ήταν το 0,4% και ελαφρώς μικρότερο ήταν το ποσοστό της ομάδας των 55 ετών και άνω.

Κατά μέσο όρο, το 1/2% περίπου όσων εργάζονται στην ΕΕ περνούν τα σύνορα για να εργαστούν σε άλλη χώρα το 2000, και οι μισοί περίπου από αυτούς μετακινούνταν σε άλλο κράτος μέλος και οι άλλοι μισοί σε χώρα εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης και κατά κύριο λόγο στην Ελβετία. (ΓΔ Απασχόληση και κοινωνικές υποθέσεις της Επιτροπής, 2002).

Άνδρες και γυναίκες κατά ηλικιακή ομάδα που μετακινούνται εντός και εκτός των συνόρων της ΕΕ



Extra-EU = διασυνοριακή μετακίνηση εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης

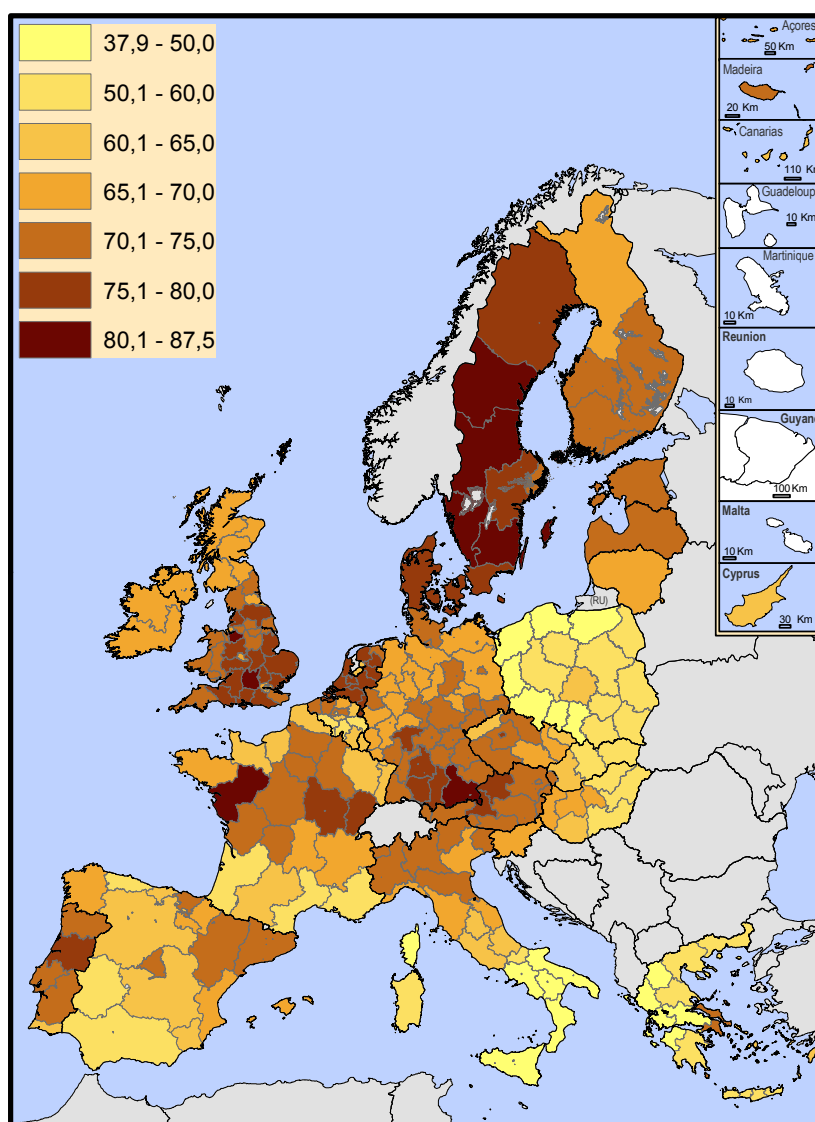
Intra-EU = διασυνοριακή μετακίνηση στο εσωτερικό της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Κινητικότητα και μετανάστευση, Ενημέρωση, 2001/0082, ΓΔ Απασχόληση και κοινωνικές υποθέσεις, Μονάδα Α1, 2002
(Studies Management and Research Tool - SMART)

12) Περιοχές υψηλού επιπέδου απασχόλησης και ανάγκες σε δεξιότητες στην ΕΕ 25

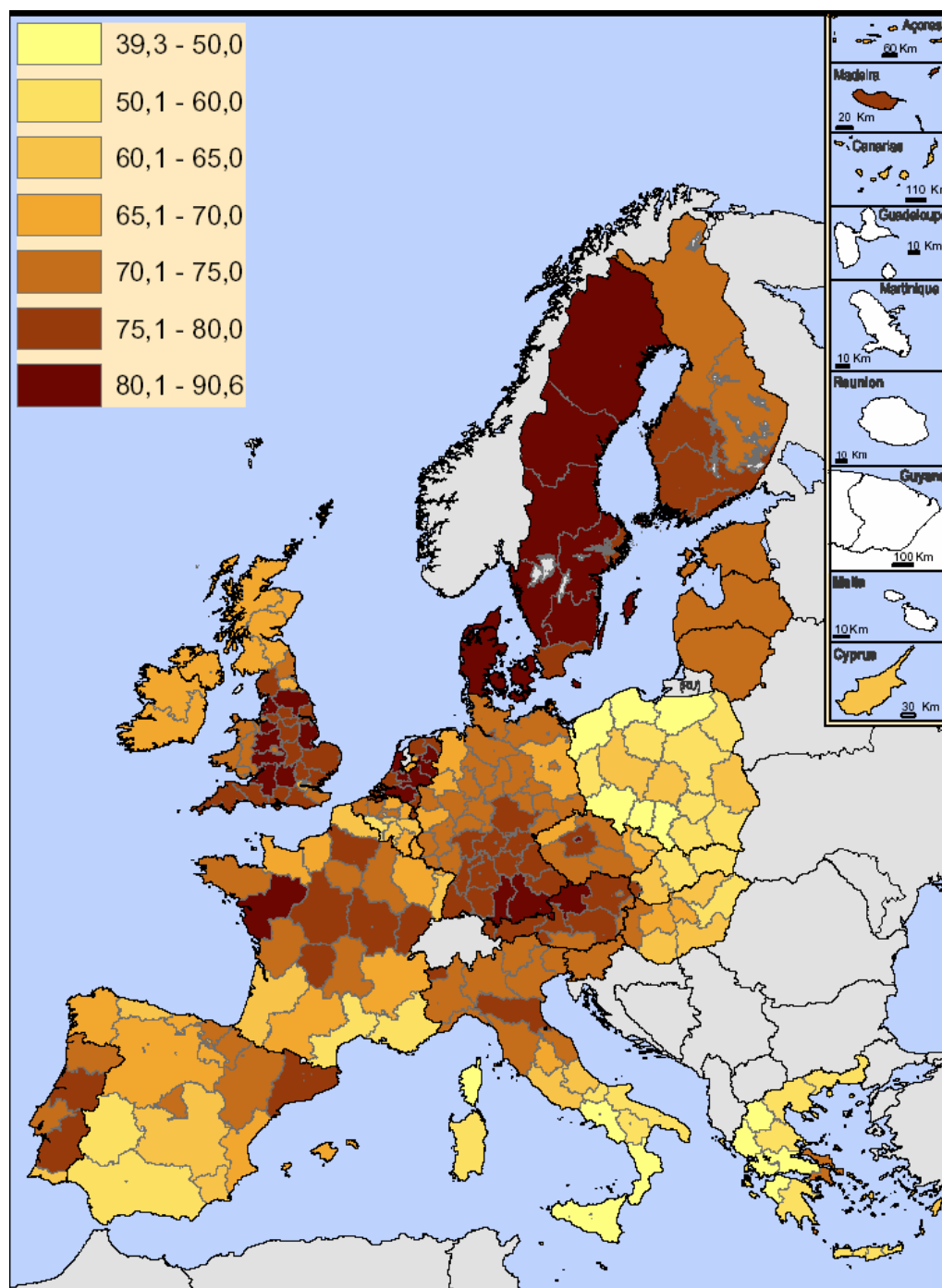
Οι ακόλουθοι χάρτες (οι οποίοι βασίζονται σε σενάρια ετήσιας αύξησης της απασχόλησης 1% ή 2% ξεκινώντας από το 2003) παρουσιάζουν τις περιοχές οι οποίες αναμένεται να έχουν τα υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης έως το 2010 και επομένως είναι πολύ πιθανό να αντιμετωπίσουν τις μεγαλύτερες ελλείψεις σε ειδικευμένο εργατικό δυναμικό: π.χ. ο νότος του ΗΒ, η Δανία, η Σουηδία, οι Κάτω Χώρες, η κεντρική Γαλλία, η νότια Γερμανία, η δυτική Αυστρία και η κεντρική Πορτογαλία.

Ποσοστό απασχόλησης το 2010 με ετήσιο ρυθμό αύξησης της απασχόλησης 1 %



Source : Eurostat LFS and 2000 Demographic Projections (Baseline scenario)
 Demographic projections for CY, EE, LV, LT, SI : UN World Population Prospects, 2002 Revision (Medium Variant).
 Regional demographic projections for CZ, HU, PL, SK : Commission services.
 * Employment in all regions starting from LFS Spring 2003, except B, D, L and A starting from LFS Spring 2002.
 All at Nuts 2 level, except at Nuts1 : Berlin DE3, Sachsen DED, London UKI, Wales UKL, Scotland UKM
 Cornwall, Isle of Scilly UKK3 and Devon UKK4 are aggregated.

Ποσοστό απασχόλησης το 2010 με ετήσιο ρυθμό αύξησης της απασχόλησης
1,5 %



Source : Eurostat LFS and 2000 Demographic Projections (Baseline scenario)
 Demographic projections for CY, EE, LV, LT, SI : UN World Population Prospects, 2002 Revision (Medium Variant).
 Regional demographic projections for CZ, HU, PL, SK : Commission services.
 * Employment in all regions starting from LFS Spring 2003, except B, D, L and A starting from LFS Spring 2002.
 All at Nuts 2 level, except at Nuts1 : Berlin DE3, Sachsen DED, London UKI, Wales UKL, Scotland UKM
 Cornwall, Isle of Scilly UKK3 and Devon UKK4 are aggregated.

13) Εκμάθηση ξένων γλωσσών

Η προώθηση της εκμάθησης άλλων γλωσσών εκτός της μητρικής αποτελεί παλαιό στόχο της Κοινότητας (ΓΔ Εκπαίδευση και πολιτισμός της Επιτροπής, 2003). Η γνώση γλωσσών χαρακτηρίζεται ως μία από τις βασικότερες ικανότητες που απαιτούνται από την κοινωνία με βάση τη γνώση της Ευρώπης.

Το επίπεδο της γνώσης γλωσσών διαφέρει ανάλογα με τις ηλικιακές ομάδες. Περισσότερα είναι τα άτομα της ηλικιακής ομάδας 15-24 ετών που έχουν δεξιότητες ξένων γλωσσών από τα άτομα της ηλικιακής ομάδας 25-39 ετών, τα οποία με τη σειρά τους είναι καλύτερα στις ξένες γλώσσες από τα άτομα της ηλικιακής ομάδας 40-54 ετών. Το 67% των υπεύθυνων διαχείρισης διαθέτουν δεξιότητες ξένων γλωσσών σε σύγκριση με το 17% των συνταξιούχων και το 27% των ατόμων που ασχολούνται με τα οικιακά (Eurydice/Eurostat).

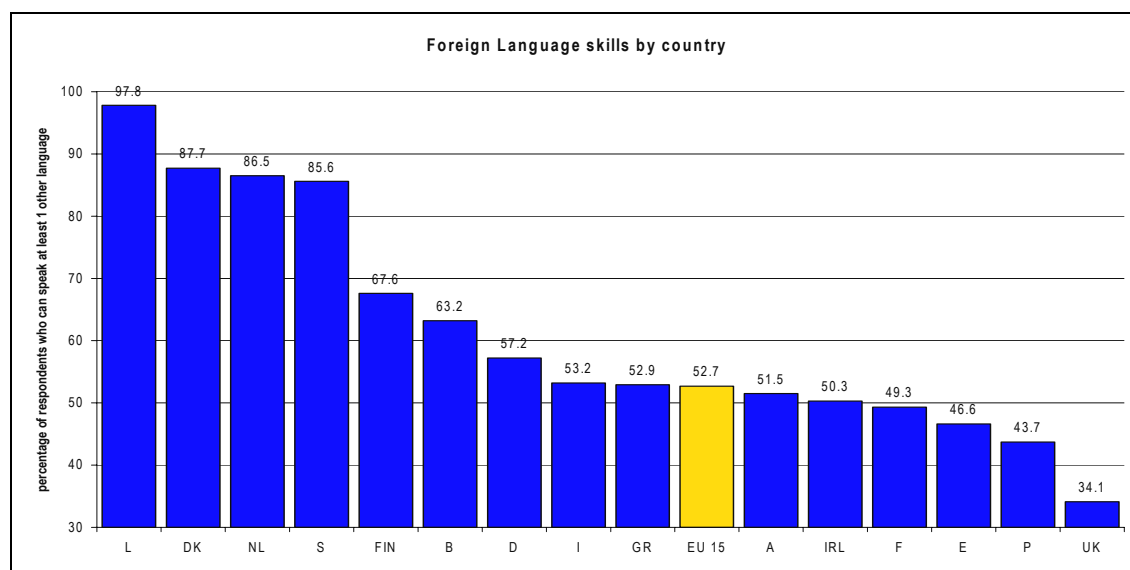
	Συνολικό ποσοστό των ατόμων που μιλούν τη γλώσσα αυτή ως ξένη ή ως μητρική γλώσσα	Ποσοστό των ατόμων που μιλούν τη γλώσσα αυτή ως μητρική γλώσσα	Ποσοστό των ατόμων που μιλούν τη γλώσσα αυτή ως ξένη γλώσσα
English EN	56,4	15,9	40,5
Français FR	35,2	16,0	19,2
Deutsch D	33,6	23,3	10,3
Italiano I	19,0	16,0	3
Español ES	17,1	10,5	6,6
Nederlands NL	6,5	5,5	1
Ελληνικά GR	3,4	2,9	0,5
Português PO	3,3	2,8	0,5
Svenska SV	3,3	2,3	1
Dansk DK	1,9	1,5	0,4
Suomi FIN	1,5	1,4	0,1
Gaeilge/ Ιρλανδικά	0,6	0,2	0,4
Lëtzebuergesch L	0,2	0,1	0,1

Ευρωβαρόμετρο 54 'Ευρωπαίοι και γλώσσες' 2001

Όσον αφορά το φάσμα των γλωσσών που μιλούν οι Ευρωπαίοι: 41% μιλούν αγγλικά ως ξένη γλώσσα· 19% μιλούν γαλλικά, 10% μιλούν γερμανικά, 7% μιλούν ισπανικά και 3% μιλούν ιταλικά. Καμία άλλη γλώσσα δεν φτάνει καν το 1% (ΓΔ Εκπαίδευση και πολιτισμός της Επιτροπής, 2003)

Υπάρχουν επίσης γεωγραφικές διαφορές όσον αφορά το επίπεδο, π.χ. το 66% των ατόμων στο Ηνωμένο Βασίλειο μιλούν μία μόνο γλώσσα, ενώ το ποσοστό αυτό είναι 13% για τους Δανούς, τους Σουηδούς και τους Ολλανδούς, και ο μέσος όρος στην ΕΕ είναι 47%.

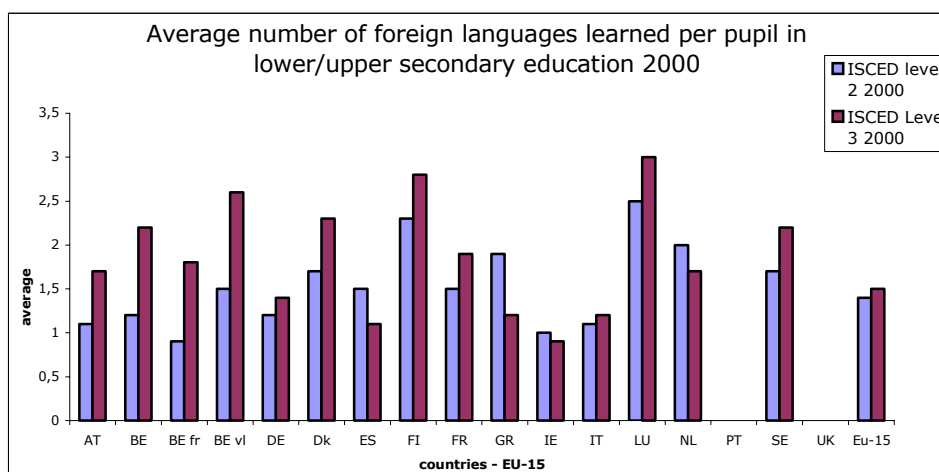
Δεξιότητες ξένων γλωσσών ανά χώρα



(ΓΔ Εκπαίδευση και πολιτισμός της Επιτροπής, 2003) (Ευρωβαρόμετρο 54 'Ευρωπαίοι και γλώσσες' 2001)

Κατά μέσο όρο το 42% των μαθητών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και το 90% των μαθητών της κατώτερης και της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης μιλούν αγγλικά. Τα αγγλικά είναι υποχρεωτικό μάθημα σε επτά (εκτός από το ΗΒ και την Ιρλανδία) από τα 15 κράτη μέλη. Ως δεύτερη ξένη γλώσσα στις ευρωπαϊκές χώρες επιλέγονται κατά κύριο λόγο τα γαλλικά (3% των μαθητών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και 24% των μαθητών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης μαθαίνουν γαλλικά), ενώ τα γερμανικά είναι διαδεδομένη ξένη γλώσσα στις υπό ένταξη χώρες (12% των μαθητών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και 30% των μαθητών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης μαθαίνουν γερμανικά) (ΓΔ Εκπαίδευση και πολιτισμός της Επιτροπής, 2003).

Μέσος αριθμός των ξένων γλωσσών που μαθαίνουν οι μαθητές στην κατώτερη/ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση ανά μαθητή



Πηγή: Στατιστικές της Eurostat για την εκπαίδευση

Σημειώσεις:

Τα ιρλανδικά, τα λουξεμβουργιανά και οι περιφερειακές γλώσσες δεν έχουν ληφθεί υπόψη αν και παρέχονται σε ορισμένα κράτη μέλη.

Ελλάδα: Στοιχεία του 1999

Φινλανδία: Η εθνική γλώσσα όταν διδάσκεται στα σχολεία αλλά δεν είναι η γλώσσα διδασκαλίας των μαθημάτων έχει υπολογιστεί ως ξένη γλώσσα.

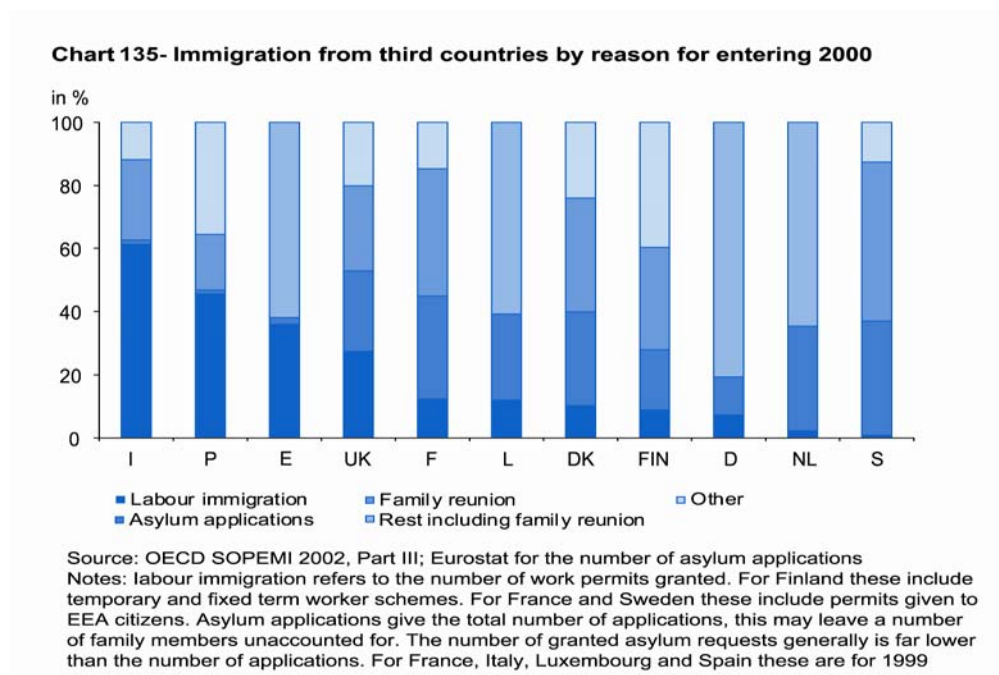
Σουηδία: Στο επίπεδο ISCED 3, τα στοιχεία αναφέρονται μόνο στους αποφοίτους του έτους 2000

Ηνωμένο Βασίλειο: Όλοι οι μαθητές επιπέδου δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Αγγλία, στην Ουαλία και στη Βόρειο Ιρλανδία μαθαίνουν τουλάχιστον μία ξένη γλώσσα, αλλά δεν υπάρχουν στοιχεία για τον αριθμό των μαθητών που μαθαίνουν περισσότερες από μία.

14) Μετανάστευση

Στη Βόρεια Ευρώπη η επανασύνδεση των οικογενειών ήταν ο κυριότερος από τους λόγους της μετανάστευσης με ποσοστά 50% για τη Σουηδία, 40% για τη Γαλλία, 36% για τη Δανία, 33% για τη Φινλανδία, 27% για το ΗΒ. Αντίθετα ο κυριότερος λόγος μετανάστευσης προς τις χώρες της Νότιας Ευρώπης ήταν η εργασία. Για το 61% των περιπτώσεων στην Ιταλία ο λόγος για τη νόμιμη είσοδο ήταν η απασχόληση, το 46% για την Πορτογαλία και το 30% για την Ισπανία (Η απασχόληση στην Ευρώπη, 2003).

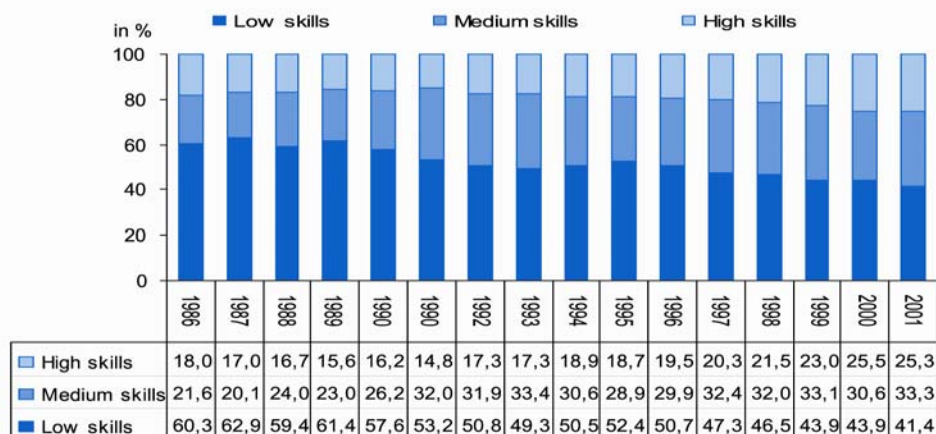
Μετανάστευση πολιτών τρίτων χωρών



Η μετανάστευση μπορεί να προσελκύσει υπηκόους τρίτων χωρών με υψηλές δεξιότητες, οι οποίοι συμβάλλουν στην στην περισσότερο βιώσιμη οικονομική επέκταση. Υπάρχει σταθερή αύξηση το ποσοστού των ειδικευμένων εργαζομένων που εισέρχονται στην Ευρώπη, με παράλληλη μείωση 19 ποσοστιαίων μονάδων του ποσοστού των των εργαζομένων που εισέρχονται με χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων.

ΕΕ: σύνθεση δεξιοτήτων των υπηκόων τρίτων χωρών, ανά έτος άφιξης

Chart 139- EU: skills composition of non-EU national, by year arrival



Source: Eurostat, LFS, spring results