



ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Βρυξέλλες, 25.1.2007  
COM(2007) 24 τελικό

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

**Τελική έκθεση σχετικά με την εφαρμογή του σχεδίου δράσης της Επιτροπής για τις  
δεξιότητες και την κινητικότητα COM(2002) 72 τελικό**

## 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σκοπός της παρούσας έκθεσης είναι να παρουσιάσει την πρόοδο ή τις ελλείψεις όσον αφορά την εφαρμογή του σχεδίου δράσης της Επιτροπής για τις δεξιότητες και την κινητικότητα<sup>1</sup>, που εγκρίθηκε από την Επιτροπή το Φεβρουάριο του 2002 και από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης το Μάρτιο του 2002. Οι αρχικοί στόχοι αναφορικά προς τους οποίους μετρήθηκε η πρόοδος ήταν τρεις:

Πρώτον, επέκταση της επαγγελματικής κινητικότητας και της ανάπτυξης δεξιοτήτων με την εξασφάλιση της μεγαλύτερης ανταπόκρισης των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Δεύτερον, διευκόλυνση της γεωγραφικής κινητικότητας με άρση των διοικητικών και νομικών εμποδίων, ανάπτυξη γλωσσικών και διαπολιτισμικών δεξιοτήτων, προώθηση της διασυνοριακής αναγνώρισης των τυπικών προσόντων και μια πολιτική για τη μετανάστευση σε επίπεδο ΕΕ. Τέλος, προώθηση της επαγγελματικής και της γεωγραφικής κινητικότητας με την παροχή και τη διάδοση πληροφοριών για τις υπάρχουσες ευκαιρίες κινητικότητας και τους σχετικούς μηχανισμούς υποστήριξης στην ΕΕ, κυρίως με τη δημιουργία ενός ενιαίου ιστοχώρου ενημέρωσης για την κινητικότητα και με τη βελτίωση του συστήματος προσφερόμενων θέσεων εργασίας του δικτύου EURES<sup>2</sup>.

Το σχέδιο δράσης σχεδιάστηκε ως συμβολή στην επίτευξη των στόχων της Λισαβόνας για περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας, μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή και για μια δυναμική οικονομία με βάση τη γνώση.

Οι νέες ολοκληρωμένες κατευθυντήριες γραμμές για την οικονομία και την απασχόληση 2005-2008 δίνουν εξέχοντα ρόλο στην κινητικότητα στην αγορά εργασίας δεδομένου ότι την αναγορεύουν σε ζωτικής σημασίας παράγοντα για την επιτυχία της αναθεωρημένης στρατηγικής της Λισαβόνας. Οι κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές των κρατών μελών για την απασχόληση, που εγκρίθηκαν από το Συμβούλιο τον Ιούλιο του 2005, έδωσαν ακόμη μεγαλύτερη έμφαση στην κινητικότητα. Η 20ή κατευθυντήρια γραμμή προβλέπει ότι η κινητικότητα είναι σημαντική καθόσον επιτρέπει σε περισσότερα άτομα να αναζητήσουν καλύτερες θέσεις εργασίας και ζητεί να αρθούν τα «εμπόδια στην κινητικότητα για τους εργαζομένους σε ολόκληρη την Ευρώπη, στο πλαίσιο των Συνθηκών». Η πρόταση που υπέβαλε τον Ιούλιο του 2005 η Επιτροπή για ένα κοινοτικό πρόγραμμα της Λισαβόνας δεσμεύει, ομοίως, την Κοινότητα για την άρση των εμποδίων στην κινητικότητα του εργατικού δυναμικού και το άνοιγμα ευκαιριών απασχόλησης μέσα σε μια πανευρωπαϊκή αγορά εργασίας<sup>3</sup>.

Όσον αφορά την εκπαίδευση, η προώθηση της κινητικότητας μέσω της ανάπτυξης βασικών ικανοτήτων και ο σχεδιασμός ενός ευρωπαϊκού πλαισίου προσόντων χαρακτηρίστηκαν ως ζωτικής σημασίας διαστάσεις του προγράμματος Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010.

---

<sup>1</sup> COM(2002)72 τελικό.

<sup>2</sup> Ευρωπαϊκές Υπηρεσίες Απασχόλησης, eures.europa.eu.

<sup>3</sup> COM(2005)330 τελικό.

Εκτός από τα κράτη μέλη, οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι έπαιξαν επίσης σημαντικό ρόλο στην εφαρμογή του σχεδίου δράσης, αναγορεύοντας την κινητικότητα σε μια από τις βασικές προτεραιότητες του κοινού τους πολυετούς προγράμματος δράσης (2003-2005), το οποίο εγκρίθηκε το Νοέμβριο του 2002.

Το Φεβρουάριο του 2004 η Επιτροπή εξέδωσε την ενδιάμεση έκθεσή της για τις δεξιότητες και την κινητικότητα<sup>4</sup>. Με βάση τα πορίσματά της, η τελική έκθεση παρέχει μια αξιολόγηση της τετραετούς περιόδου εφαρμογής του σχεδίου δράσης, από το 2002 έως το 2005. Δεδομένου ότι μερικές ενέργειες ολοκληρώθηκαν πολύ πρόσφατα, ο πλήρης υπολογισμός του συνολικού αντικτύπου των ενεργειών του σχεδίου δράσης θα πραγματοποιηθεί μέσα στους επόμενους μήνες. Λεπτομερής έκθεση προόδου, μαζί με στατιστικό παράρτημα, θα δημοσιευθούν στην ευρωπαϊκή πύλη για την κινητικότητα στην εργασία EURES (eures.europa.eu).

Προβλέπεται επίσης ότι η σημασία της κινητικότητας θα λάβει αξιοσημείωτη ώθηση στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Έτους 2006 για την κινητικότητα των εργαζομένων. Στο τέλος του Έτους, μαζί με μια ολοκληρωμένη αξιολόγηση των ενεργειών που διεξήχθησαν στο πλαίσιο του Έτους, η Επιτροπή θα ασχοληθεί με το ζήτημα της περαιτέρω προώθησης της κινητικότητας σύμφωνα με την αναθεωρημένη στρατηγική της Λισαβόνας, και θα παρουσιάσει συγκεκριμένες προτάσεις για παρακολούθηση στον εν λόγω τομέα το 2007.

## **2. ΤΟ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΗΜΕΡΙΝΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

Η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων αποτελεί δικαίωμα όλων των πολιτών των χωρών ΕΕ/ΕΟΧ<sup>5</sup> και, ως εκ τούτου, μία από τις θεμελιώδεις αρχές που αναγνωρίζονται στη Συνθήκη. Όπως και άλλες οικονομίες, οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης αντιμετωπίζουν αυξανόμενη πίεση για να ανταποκριθούν κατάλληλα στις προκλήσεις της παγκοσμιοποίησης. Στο πλαίσιο αυτό, οι συνολικές βελτιώσεις της παραγωγικότητας και των ποσοστών καινοτομίας καθώς και η εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας στην Ευρώπη, είναι ουσιαστικές για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας και τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των πολιτών της Ευρώπης.

Στη διευρυμένη Ευρωπαϊκή Ένωση εξακολουθούν να υπάρχουν μεγάλες ανισότητες μεταξύ περιοχών. Συχνά υπάρχουν περιοχές με ελλείμματα δεξιοτήτων, στενώσεις και χαμηλό ποσοστό ανεργίας δίπλα σε άλλες με πλεονάσματα δεξιοτήτων και υψηλό ποσοστό ανεργίας. Τα ελλείμματα δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας αναμένεται να αυξηθούν στα επόμενα χρόνια λόγω των δημογραφικών αλλαγών. Το μέγεθος του οικονομικά ενεργού πληθυσμού αναμένεται να μειωθεί σταδιακά καθώς η συνταξιοδότηση μεγάλου αριθμού ατόμων της γενιάς της έκρηξης των γεννήσεων θα αντισταθμιστεί μόνον εν μέρει από την είσοδο των επόμενων γενεών νέων ατόμων στην αγορά εργασίας. Έτσι εξηγείται γιατί η απασχόληση, ύστερα από μια προβλεπόμενη αύξηση κατά 20 περίπου εκατομμύρια μεταξύ 2004 και 2017,

---

<sup>4</sup> COM(2004)66 τελικό.

<sup>5</sup> Η συνθήκη προσχώρησης του 2003 επιτρέπει, πάντως, την εφαρμογή μεταβατικών μέτρων που περιορίζουν την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων προς και από οκτώ νέα κράτη μέλη, για ανώτατη περίοδο επτά ετών. Για περισσότερες λεπτομέρειες βλ.: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/free\\_movement/docs\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/free_movement/docs_en.htm)

αναμένεται να μειωθεί κατά 30 σχεδόν εκατομμύρια έως το 2050, δηλ. να παρουσιάσει μείωση κατά 10 σχεδόν εκατομμύρια στη συνολική περίοδο 2004-2050<sup>6</sup>. Η ανάγκη για εργαζομένους με δεξιότητες και κινητικότητα αναμένεται, επομένως, να αυξηθεί στη διάρκεια των επόμενων ετών. Η εξέλιξη αυτή έχει άμεσο αντίκτυπο στην τρέχουσα συζήτηση για τη μετανάστευση προς την ΕΕ εργαζομένων από άλλες περιοχές του κόσμου.

Με βάση τα παραπάνω, πρέπει να υπογραμμιστεί επίσης ότι η κινητικότητα έχει παραμείνει, κατά μέσον όρο, χαμηλή τόσο από επαγγελματική, όσο και από γεωγραφική πλευρά. Όσον αφορά την κινητικότητα μεταξύ θέσεων εργασίας, πρόσφατα στοιχεία δείχνουν ότι το 38% των εργαζομένων στην ΕΕ παραμένουν στην ίδια θέση εργασίας για περισσότερο από δέκα χρόνια<sup>7</sup>. Η δε μέση διάρκεια της απασχόλησης στην ίδια θέση εργασίας εκτιμάται σε 10,6 έτη στην Ευρώπη σε σύγκριση με 6,7 έτη στις ΗΠΑ<sup>8</sup>.

Ακόμη δυσκολότερη είναι η παροχή στατιστικών στοιχείων για τη γεωγραφική κινητικότητα, λόγω της ετερογένειάς τους. Στην έρευνα για το εργατικό δυναμικό το 2005 εκτιμάται ότι λιγότερο από το 2% των ευρωπαίων πολιτών ζει και εργάζεται σε άλλο κράτος μέλος – ποσοστό που δεν έχει μεταβληθεί σημαντικά την τελευταία 30ετία. Αυτά τα χαμηλά συνολικά αριθμητικά στοιχεία για την κινητικότητα, που δείχνουν ότι δεν υπάρχει αληθινή «νοοτροπία κινητικότητας» για τους εργαζομένους στην ΕΕ, είναι μία από τις αιτίες που οδήγησαν την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να χαρακτηρίσει το 2006 Ευρωπαϊκό Έτος για την κινητικότητα των εργαζομένων.

### **3. ΓΙΑ ΜΙΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΝΟΙΚΤΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΒΑΣΙΜΗ ΣΕ ΟΛΟΥΣ: ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ**

#### **3.1. Επέκταση της επαγγελματικής κινητικότητας και των δεξιοτήτων**

Όσον αφορά την επαγγελματική κινητικότητα, ένα από τα κύρια μέσα μέτρησης της προόδου ήταν η έγκριση από το Συμβούλιο μιας σειράς κριτηρίων αναφοράς που πρέπει να επιτευχθούν έως το 2010.

Σε σχέση με τον στόχο της **αύξησης του μορφωτικού επιπέδου και της μείωσης του αριθμού των ατόμων που εγκαταλείπουν το σχολείο χωρίς τα τυπικά προσόντα**, το Συμβούλιο ενέκρινε τρία κριτήρια αναφοράς το Μάιο του 2003. Το πρώτο ορίζει ότι, έως το 2010, στην ΕΕ πρέπει να επιτευχθεί μέσο ποσοστό που δεν θα υπερβαίνει το 10% για τα άτομα που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο. Με το μέσον όρο της ΕΕ-25 να μειώνεται από 16,6% το 2002 σε 15,6%<sup>9</sup> το 2004, έχει σημειωθεί ένα πρώτο βήμα προόδου. .

---

<sup>6</sup> Ειδική έκθεση αριθ. 4 για την ευρωπαϊκή οικονομία, Γενική Διεύθυνση οικονομικών και χρηματοδοτικών υποθέσεων,  
[http://europa.eu.int/comm/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2005/eesp405en.pdf](http://europa.eu.int/comm/economy_finance/publications/european_economy/2005/eesp405en.pdf)

<sup>7</sup> Eurostat, έρευνα για το εργατικό δυναμικό, 2005.

<sup>8</sup> Κέντρο Ευρωπαϊκών Πολιτικών Μελετών, A New European Agenda for Labour Mobility (ένα νέο ευρωπαϊκό πρόγραμμα δράσης για την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού), Απρίλιος 2004

<sup>9</sup> Eurostat, έρευνα για το εργατικό δυναμικό, 14.06.2005.

Τα δύο άλλα κριτήρια αναφοράς έχουν σχεδιαστεί για να βελτιώσουν την κατάσταση όσον αφορά την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση: τουλάχιστον το 85% των νέων ηλικίας 20-24 ετών στην ΕΕ αναμένεται να έχουν ολοκληρώσει την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση έως το 2010 (ο μέσος όρος της ΕΕ-25 μέχρι σήμερα αυξήθηκε ελαφρά από 76,5% το 2002 σε 76,7% το 2004)· και το ποσοστό των 15χρονων με προβλήματα αναλφαριθμητισμού αναμένεται να έχει μειωθεί τουλάχιστον κατά 20% έως το τέλος της δεκαετίας<sup>10</sup>.

Όσον αφορά την προτεραιότητα της **αύξησης του ενδιαφέροντος των νέων για τα μαθηματικά, τις φυσικές επιστήμες και την τεχνολογία**, το Συμβούλιο ενέκρινε το Μάιο του 2003 συγκεκριμένο κριτήριο αναφοράς που προβλέπει ότι ο συνολικός αριθμός των πτυχιούχων στους τομείς αυτούς θα πρέπει να αυξηθεί κατά 15% τουλάχιστον έως το 2010 ενώ ταυτόχρονα θα πρέπει να μειωθούν οι ανισορροπίες μεταξύ των φύλων. Τα αποτελέσματα ως προς αυτό το κριτήριο αναφοράς είναι θετικά, όπως φαίνεται από τη σημαντική αύξηση του αριθμού των πτυχιούχων. Από την πλευρά της η Επιτροπή ανέπτυξε μια σειρά ενεργειών σε αυτό τον τομέα, όπως η **Πρωτοβουλία «Ερευνητές στην Ευρώπη»** που ξεκίνησε το 2005 με στόχο την αύξηση της ευαισθητοποίησης για το ρόλο των ερευνητών στην κοινωνία, την προσέλκυση περισσότερων νέων σε επιστημονικές σταδιοδρομίες και τη βελτίωση της ελκυστικότητας της ΕΕ για τους ερευνητές από ολόκληρο τον κόσμο<sup>11</sup>. Το 2005 και το 2006 οργανώθηκαν «Νύχτες του ευρωπαϊκού ερευνητή» που περιελάμβαναν ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων αύξησης της ευαισθητοποίησης. Επίσης, δόθηκε ώθηση στην υποστήριξη της κατάρτισης των ερευνητών στην Ευρώπη με την αύξηση του προϋπολογισμού για τις **ενέργειες Marie Curie** στο 6ο πρόγραμμα πλαίσιο έρευνας και τεχνολογικής ανάπτυξης· για την περίοδο 2000-2006 διατέθηκε ποσό 1,58 δισεκατομμυρίων ευρώ που αντιπροσωπεύει αύξηση κατά 70% περίπου σε σύγκριση με το προηγούμενο πρόγραμμα πλαίσιο. Επίσης, δόθηκε ώθηση στις **σταδιοδρομίες των ερευνητών** με την έγκριση από το Συμβούλιο της σύστασης που εξέδωσε τον Απρίλιο του 2005 η Επιτροπή<sup>12</sup> για την **Ευρωπαϊκή Χάρτα του Ερευνητή** και τον **κώδικα δεοντολογίας για την πρόσληψη ερευνητών**. Μέχρι σήμερα, περισσότερες από 100 ευρωπαϊκές οργανώσεις έρευνας έχουν δεσμευτεί ως προς την τήρηση των αρχών της Χάρτας και του κώδικα.

Η δήλωση της Κοπεγχάγης, το Νοέμβριο του 2002, όρισε προτεραιότητες για τη βελτίωση της συνεργασίας στην **επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (EEK)**, έτσι ώστε να βελτιωθούν η αμοιβαία εμπιστοσύνη, η διαφάνεια και η αναγνώριση των ικανοτήτων και των προσόντων ως μέσο που θα στηρίξει την αύξηση της κινητικότητας και θα διευκολύνει τη διαβίωση μάθησης. Οι προτεραιότητες αυτές έχουν πλέον εδραιωθεί στο πρόγραμμα εργασίας Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010.

Όσον αφορά την **επικύρωση της ανεπίσημης, της άτυπης και της επίσημης μάθησης**, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο ενέκρινε, το Μάιο του 2004, μια δέσμη κοινών αρχών, ενώ το 2004

---

<sup>10</sup> Σύμφωνα με την κλίμακα ανάγνωσης/κατανόησης PISA, η Φινλανδία, οι Κάτω Χώρες, η Ιρλανδία, η Αυστρία, η Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο ανέφεραν ότι λιγότερο από το 15 % των 15χρονων νέων είχαν χαμηλές επιδόσεις, ενώ τα ποσοστά παρέμεναν πάνω από 20 % στη Γερμανία, στην Ελλάδα, στο Λουξεμβούργο και στην Πορτογαλία (κλίμακα ανάγνωσης/κατανόησης PISA 2004, ΕΕ C 104 της 30.4.2004, σ. 1).

<sup>11</sup> <http://europa.eu.int/comm/research/researchersineurope>

<sup>12</sup> ΕΕ L75/67 της 22ας Μαρτίου 2005 (2005/251/ΕΚ) ή <http://europa.eu.int/eracareers/europeancharter>

ολοκληρώθηκε<sup>13</sup> ένας ευρωπαϊκός κατάλογος των μεθόδων επικύρωσης που αποτελεί τη βάση για την αμοιβαία μάθηση και την ανταλλαγή εμπειριών μεταξύ των κρατών μελών.

Στο θέμα της **διαφάνειας και της δυνατότητας μεταφοράς των επαγγελματικών προσόντων**, το ενιαίο πλαίσιο για τη διαφάνεια των ικανοτήτων και των προσόντων-Europass – τέθηκε σε λειτουργία το Φεβρουάριο του 2005. Μέσω μιας ευρωπαϊκής διαδικτυακής πύλης και ενός δικτύου Εθνικών Κέντρων Europass, το Europass θέτει στη διάθεση των πολιτών ένα συντονισμένο χαρτοφυλάκιο εγγράφων διαφάνειας. Προσφέροντας εργαλεία που χρησιμοποιούνται κατά κύριο λόγο από όσους αναζητούν εργασία, το Europass συνδέεται στενά με την ευρωπαϊκή πύλη για την κινητικότητα στην εργασία EURES, ενώ αναπτύσσεται συνέργεια μεταξύ των δύο αυτών οργάνων.

Σε ανταπόκριση προς το αίτημα του εαρινού Ευρωπαϊκού Συμβουλίου το Μάρτιο του 2005, πραγματοποιήθηκε δημόσια διαβούλευση σχετικά με μια πρόταση του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων (ΕΠΠ), που θα βοηθήσει στην **αναγνώριση των εκπαιδευτικών προσόντων και ικανοτήτων σε μη νομοθετικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα**. Το όργανο αυτό έχει σχεδιαστεί ως κοινό σημείο αναφοράς για τον περιορισμό των εμποδίων στη συνεργασία και για τη βελτίωση της επικοινωνίας μεταξύ των φορέων εκπαίδευσης και κατάρτισης σε διαφορετικά συστήματα και μεταξύ των αρχών στις διάφορες χώρες. Κατά συνέπεια, η διαφάνεια και η δυνατότητα μεταφοράς των επαγγελματικών προσόντων βελτιώθηκαν και κατέστησαν δυνατή τη σύγκριση των διαφορετικών μαθησιακών αποτελεσμάτων κάθε πολίτη χωριστά, διευκολύνοντας με τον τρόπο αυτό τη δια βίου μάθηση και την επαγγελματική κινητικότητα. Προβλέπεται ότι το 2007 το Συμβούλιο και το Κοινοβούλιο θα εγκρίνουν μια σύσταση σε αυτό τον τομέα.

Για να δοθεί στήριξη στο ΕΠΠ, οι εργασίες για τη διασφάλιση της ποιότητας συνεχίζονται, π.χ. με το κοινό πλαίσιο εξασφάλισης της ποιότητας για την EET, ενώ στις 15 Σεπτεμβρίου 2006 θα ξεκινήσει δημόσια διαβούλευση σχετικά με το ECVET – ένα σύστημα σώρευσης και μεταφοράς μονάδων για την EET.

Στον τομέα των ΤΠΕ, η Επιτροπή, το Μάρτιο του 2003, ίδρυσε το **ευρωπαϊκό φόρουμ ηλεκτρονικών δεξιοτήτων**<sup>14</sup> με σκοπό να ενισχυθεί ο διάλογος μεταξύ όλων των ενδιαφερόμενων πλευρών για την ανάπτυξη **νέων δεξιοτήτων στον τομέα των ΤΠΕ και του ηλεκτρονικού εμπορίου, καθώς και των προσόντων που συνδέονται με τον τομέα των ΤΠΕ**. Το Σεπτέμβριο του 2004, το φόρουμ εξέδωσε έκθεση σύνθεσης με τίτλο «**Το ηλεκτρονικό εμπόριο στην Ευρώπη: προς το 2010 και πέρα**», όπου προσδιορίζονται συγκεκριμένες ενέργειες και ζητείται να δοθεί ώθηση σε εταιρικές σχέσεις μεταξύ πολλών ενδιαφερόμενων πλευρών για την εφαρμογή τους<sup>15</sup>. Το 2005 σημειώθηκε πρόοδος ιδίως ως προς την ανάπτυξη ενός **ευρωπαϊκού μετα-πλαισίου για τις δεξιότητες στον τομέα των ΤΠΕ** για να δοθεί ώθηση στη βελτίωση της κατανόησης, στην Ευρωπαϊκή Ένωση, της φύσης και της δομής των δεξιοτήτων των επαγγελματιών των ΤΠΕ που ζητούν οι εργοδότες<sup>16</sup>. Σε γενικότερο επίπεδο, η ενέργεια ψηφιακού γραμματισμού του προγράμματος ηλεκτρονικής

---

<sup>13</sup> [www.ecotec.com/europeaninventory](http://www.ecotec.com/europeaninventory)

<sup>14</sup> <http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/ict-skills.htm>

<sup>15</sup> [www.eskills2004.org](http://www.eskills2004.org)

<sup>16</sup> <http://www.cenorm.be/cenorm/businessdomains/businessdomains/iss/activity/wsict-skills.asp>

μάθησης αντιμετωπίζει συγκεκριμένα προβλήματα που αφορούν το ψηφιακό χάσμα. Στο πλαίσιο, δε, της ανανεωμένης ατζέντας της Λισαβόνας, η πρωτοβουλία i2010 προσδιορίζει τον ψηφιακό γραμματισμό ως ένα από τους βασικούς τομείς για ενέργειες πολιτικής στον τομέα της κοινωνίας της πληροφορίας.

Τέλος, συνεχίστηκαν οι προσπάθειες για αύξηση της **συμμετοχής στη δια βίου μάθηση και τη συνεχή κατάρτιση**. Στην κοινή ενδιάμεση έκθεση «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010» που ενέκριναν, το Μάρτιο του 2004, το Συμβούλιο και η Επιτροπή, καταγράφεται η αρχική πρόοδος και ζητείται από τα κράτη μέλη να εντείνουν τις προσπάθειές τους για την ανάπτυξη και την εφαρμογή ολοκληρωμένων στρατηγικών δια βίου μάθησης. Στο θέμα αυτό δόθηκε υψηλή προτεραιότητα στην αναθεωρημένη ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση και υποστηρίχθηκε οικονομικά από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Στα συμπεράσματα του εαρινού Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του 2004 επαναλαμβανόταν ότι είναι αναγκαίο να εφαρμοστούν τέτοιου είδους στρατηγικές έως το 2006. Μέχρι σήμερα, η πρόοδος σημειώθηκε κυρίως μέσω της έγκρισης ενός κριτηρίου αναφοράς από το Συμβούλιο, όπου αναφέρεται ότι το μέσο επίπεδο συμμετοχής σε προγράμματα δια βίου μάθησης στην ΕΕ πρέπει να αυξηθεί στο 12,5% του ενήλικου επαγγελματικά ενεργού πληθυσμού έως το 2010. Το 2004 η μέση συμμετοχή που καταγράφηκε στην ΕΕ-25 ήταν 10,3% σε σύγκριση με 7,9% το 2002<sup>17</sup>. Το Μάρτιο του 2002, οι κοινωνικοί εταίροι ενέκριναν ένα κοινό πλαίσιο ενεργειών για τη δια βίου ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων, ενώ υποβάλλουν ετήσιες εκθέσεις για τις ενέργειες που αναλαμβάνονται.

### 3.2. Διευκόλυνση της γεωγραφικής κινητικότητας

Παρά το ότι ορισμένα πρακτικά προβλήματα εξακολουθούν να επηρεάζουν σημαντικά τις αποφάσεις των ατόμων να κάνουν χρήση της κινητικότητας σε άλλη χώρα ή περιοχή (κανονισμοί για την αγορά στέγης, γλωσσικά και πολιτισμικά εμπόδια, έλλειψη μηχανισμών στήριξης που διευκολύνουν την επιστροφή στη χώρα προέλευσης όσων κάνουν χρήση της κινητικότητας), ένα από τα εμφανέστερα επιτεύγματα κατά τη διάρκεια εφαρμογής του σχεδίου δράσης υπήρξε η καθιέρωση της **Ευρωπαϊκής Κάρτας Ασφάλισης Ασθένειας**. Το Μάρτιο του 2004 εκδόθηκε ο κανονισμός 631/2004 που έχει σκοπό τη διευκόλυνση της εισαγωγής της Κάρτας ευθυγραμμίζοντας τα δικαιώματα για κάθε είδους παροχές σε είδος για όλες τις κατηγορίες ασφαλισμένων και την απλοποίηση των διαδικασιών. Η Κάρτα, που σήμερα χρησιμοποιείται από περισσότερους από 50 εκατομμύρια πολίτες, έχει εισαχθεί σε όλες τις χώρες του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου το αργότερο από την 1η Ιανουαρίου 2006.

Ο **συντονισμός των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης** βελτιώθηκε με την απλοποίηση και τον εκσυγχρονισμό του κανονισμού 1408/71 μέσω του νέου κανονισμού 883/2004. Ο τελευταίος περιλαμβάνει μια σειρά βασικών διατάξεων για την προώθηση της κινητικότητας και τη βελτίωση των επιπέδων προστασίας για τους διακινούμενους εργαζομένους και τις οικογένειές τους, για παράδειγμα: δυνατότητα παράτασης της περιόδου κατά την οποία μπορεί κανείς να αναζητήσει εργασία σε άλλο κράτος μέλος από 3 σε 6 μήνες· δυνατότητα μεταφοράς παροχών προσυνταξιοδότησης· δυνατότητα των άνεργων διασυννοριακών εργαζομένων να αναζητήσουν εργασία στο κράτος μέλος της προηγούμενης απασχόλησης

---

<sup>17</sup> Eurostat, έρευνα για το εργατικό δυναμικό, 14.06.2005.

διατηρώντας το δικαίωμα λήψης παροχών ανεργίας στο κράτος μέλος διαμονής· και σημαντική βελτίωση της υγειονομικής περίθαλψης για τα μέλη της οικογένειας των διασυννοριακών εργαζομένων μέσω της παροχής δικαιώματος υγειονομικής περίθαλψης όχι μόνο στο κράτος μέλος διαμονής αλλά, ταυτόχρονα, και στο κράτος μέλος στο οποίο εργάζονται.

Η διαδικασία βελτίωσης της **αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων για τα νομοθετικώς κατοχυρωμένα επαγγέλματα** είχε, ομοίως, σημαντικά αποτελέσματα μετά την έκδοση της οδηγίας 2005/36/EK το Σεπτέμβριο του 2005. Η νέα οδηγία ενσωματώνει δεκαπέντε οδηγίες σε ένα ενιαίο πλαίσιο, ενώ ταυτόχρονα σέβεται τις υπάρχουσες εγγυήσεις για τους διακινούμενους εργαζομένους. Η οδηγία επιφέρει ορισμένες αλλαγές, μεταξύ των οποίων μεγαλύτερη διευκόλυνση της διασυννοριακής παροχής υπηρεσιών για τα νομοθετικώς κατοχυρωμένα επαγγέλματα, που αποτελεί ουσιαστικό στοιχείο της στρατηγικής της Επιτροπής για τις υπηρεσίες. Προσφέρει, επίσης, την ευκαιρία για συστηματικότερη αναγνώριση των προσόντων με βάση κοινές πλατφόρμες, αυξημένη ευελιξία στις διαδικασίες και καλύτερη καθοδήγηση των πολιτών όσον αφορά την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων τους.

Η προώθηση της **διακρατικής μαθητείας σε άλλα κράτη μέλη** αποτελεί ουσιαστική συνιστώσα του προγράμματος εργασίας «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010». Μετά τη δέσμη συστάσεων πολιτικής του 2003 σχετικά με την πρόσβαση στην κινητικότητα, την ποιότητα της κινητικότητας και το άνοιγμα της Ευρώπης στον υπόλοιπο κόσμο, το 2005 η Επιτροπή κατάρτισε μια δεύτερη σύσταση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη διακρατική κινητικότητα στο εσωτερικό της ΕΕ για σκοπούς εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η σύσταση αυτή καλεί τα κράτη μέλη να υιοθετήσουν τον **Ευρωπαϊκό Χάρτη Ποιότητας για την κινητικότητα**, που προβλέπει μια δέσμη αρχών στον τομέα της κινητικότητας για σκοπούς εκπαίδευσης και κατάρτισης η οποία εφαρμόζεται εθελοντικά από τα κράτη μέλη. Ο Χάρτης αποσκοπεί να καταστεί μέσο αναφοράς για τη διευκόλυνση της αύξησης των ανταλλαγών, της ανάπτυξης της αναγνώρισης των περιόδων σπουδών που έχουν πραγματοποιηθεί σε άλλες χώρες και της δημιουργίας αμοιβαίας εμπιστοσύνης μεταξύ αρχών, οργανώσεων και όλων των οικείων ενδιαφερόμενων πλευρών στον τομέα της κινητικότητας.

Όσον αφορά τη **δυνατότητα μεταφοράς των επικουρικών συντάξεων**, η Επιτροπή, στις 20 Οκτωβρίου 2005, εξέδωσε οδηγία<sup>18</sup> που αποσκοπεί στον περιορισμό των εμποδίων για την κινητικότητα εντός και μεταξύ των κρατών μελών που προκαλούνται από τις ισχύουσες διατάξεις των συστημάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης. Τα εμπόδια αυτά αφορούν ιδίως τους όρους απόκτησης συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, τους όρους διατήρησης των αδρανοποιημένων συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων καθώς και τη δυνατότητα μεταφοράς των θεμελιωμένων δικαιωμάτων. Η πρόταση συμπληρώνει το κοινοτικό κεκτημένο στον τομέα των συμπληρωματικών συντάξεων, όπως π.χ. την οδηγία 98/49/EK σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων επικουρικής συνταξιοδότησης των μισθωτών και των μη μισθωτών που μετακινούνται εντός της Κοινότητας και την οδηγία 2003/41/EK για τις δραστηριότητες και

---

<sup>18</sup> Πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τη βελτίωση της δυνατότητας μεταφοράς των δικαιωμάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης, COM(2005)507 τελικό

την εποπτεία των ιδρυμάτων που προσφέρουν υπηρεσίες επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών.

Στον τομέα της έρευνας, το Σεπτέμβριο και τον Οκτώβριο του 2005 εκδόθηκαν μια οδηγία σχετικά με ειδική διαδικασία εισδοχής ερευνητών από τρίτες χώρες και δύο συστάσεις σχετικά με τη διευκόλυνση της υποδοχής και για τις βραχυπρόθεσμες θεωρήσεις για ερευνητές από τρίτες χώρες που εισέρχονται στην ΕΚ<sup>19</sup>.

Τέλος, σχετικά με την προτεραιότητα για την ανάπτυξη μιας **μεταναστευτικής πολιτικής για ολόκληρη την ΕΕ**, η Επιτροπή, τον Ιούνιο του 2003, εξέδωσε ανακοίνωση για τη μετανάστευση, την ένταξη και απασχόληση, ανταποκρινόμενη στο αίτημα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του Τάμπερε να αναπτύξει μια πολιτική ενσωμάτωσης για τους υπηκόους των τρίτων χωρών που θα καλύπτει και θέματα σχετικά με 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. Το εν λόγω νομοθέτημα είχε συνέχεια με την έκδοση, στις 29 Απριλίου 2004, της οδηγίας 2004/38 σχετικά με το δικαίωμα των πολιτών της Ένωσης και των μελών των οικογενειών τους να κυκλοφορούν και να διαμένουν ελεύθερα στην επικράτεια των κρατών μελών. Η οδηγία αυτή αναδιατυπώνει και απλοποιεί τα διάφορα υπάρχοντα κοινοτικά μέσα για το δικαίωμα εισόδου και διαμονής των μισθωτών και των μη μισθωτών, των σπουδαστών, των συνταξιούχων και των άλλων μη ενεργών ατόμων. Σύμφωνα με την οδηγία, **οι πολίτες της ΕΕ δεν υποχρεούνται πλέον να ζητήσουν την έκδοση δελτίου διαμονής (αρκεί μια απλή εγγραφή στις οικείες αρχές αν το κράτος μέλος υποδοχής το θεωρεί αναγκαίο)**. Οι πολίτες της ΕΕ αποκτούν επίσης δικαίωμα μόνιμης διαμονής στο κράτος μέλος υποδοχής μετά την παρέλευση 5 ετών **συνεχούς διαμονής, που στο εξής δεν υπόκειται σε προϋποθέσεις**. Η συνολική πρόοδος για την ανάπτυξη μιας κοινής πολιτικής για την οικονομική μετανάστευση για επαγγελματικούς λόγους έλαβε περαιτέρω ώθηση στα τέλη του 2004, με την έγκριση του προγράμματος της Χάγης. Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή, τον Ιανουάριο του 2005, ενέκρινε<sup>20</sup> πράσινη βίβλο για μία κοινοτική προσέγγιση της διαχείρισης της οικονομικής μετανάστευσης, ενώ τον Ιούνιο του 2005 οργάνωσε δημόσια ακρόαση με σκοπό τη διαβούλευση με τις ενδιαφερόμενες πλευρές. Σε συνέχεια των παραπάνω και με βάση σχετικό αίτημα του Συμβουλίου, η Επιτροπή ενέκρινε, το Δεκέμβριο του 2005, ένα σχέδιο πολιτικής για τη νόμιμη μετανάστευση, που καλύπτει το θέμα της οικονομικής μετανάστευσης<sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> Οδηγία 2005/71/ΕΚ του Συμβουλίου, της 12ης Οκτωβρίου 2005, σχετικά με ειδική διαδικασία εισδοχής υπηκόων τρίτων χωρών για σκοπούς επιστημονικής έρευνας· Σύσταση 2005/761/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 28ης Σεπτεμβρίου 2005, για τη διευκόλυνση της χορήγησης θεωρήσεων σύντομης διαμονής στους ερευνητές υπηκόους τρίτων χωρών που μετακινούνται για σκοπούς επιστημονικής έρευνας στην Κοινότητα· Σύσταση 2005/762/ΕΚ του Συμβουλίου, της 12ης Οκτωβρίου 2005, για τη διευκόλυνση της εισδοχής υπηκόων τρίτων χωρών για σκοπούς επιστημονικής έρευνας στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα· η οδηγία και οι συστάσεις δημοσιεύθηκαν στην ΕΕ L 289 της 3.11.2005.

<sup>20</sup> Πράσινη βίβλος για μία κοινοτική προσέγγιση της διαχείρισης της οικονομικής μετανάστευσης, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 11.01.2005, COM(2004) 811 τελικό.

<sup>21</sup> COM (2005) 669 τελικό της 12ης Δεκεμβρίου 2005.

### 3.3. Βελτίωση της ενημέρωσης και της διαφάνειας όσον αφορά τις ευκαιρίες απασχόλησης

Για να εξασφαλιστεί η βελτίωση της ενημέρωσης και η αύξηση της διαφάνειας σχετικά με τις ευκαιρίες απασχόλησης στην Ευρώπη, το Σεπτέμβριο του 2003 η Επιτροπή έθεσε σε λειτουργία την **πύλη ενημέρωσης EURES για την κινητικότητα στην εργασία**, με σκοπό την παροχή πανευρωπαϊκής πρόσβασης στις διαθέσιμες θέσεις εργασίας. Η πύλη EURES συνδέει τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης των κρατών μελών με εταιρους όπως εργοδότες και συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η θέση της πύλης σε λειτουργία έχει βελτιώσει σημαντικά και έχει απλοποιήσει την πρόσβαση των εργαζομένων και των εργοδοτών σε πρακτικές πληροφορίες για ζητήματα που αφορούν την κινητικότητα στην εργασία. Με περισσότερους από 500.000 μοναδικούς επισκέπτες το μήνα, ο δικτυακός τόπος της EURES είναι ένας από τους δημοφιλέστερους δικτυακούς τόπους της Επιτροπής. Στις αρχές του 2006, οι περαιτέρω επεκτάσεις της πύλης έδωσαν στους πολίτες της ΕΕ τη δυνατότητα άμεσης πρόσβασης, μέσω μιας κοινής πλατφόρμας ΤΠ, σε όλες τις κενές θέσεις εργασίας που δημοσιεύονται από τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, δηλαδή σε 1 εκατ. κενές θέσεις εργασίας ανά πάσα στιγμή. Η πύλη συνδέεται με την πύλη PLOTEUS για τις ευκαιρίες μάθησης, ώστε να διευκολύνεται η κινητικότητα με σκοπό τη μάθηση<sup>22</sup>.

Η πύλη EURES έχει επίσης αναπτύξει συνδέσμους με άλλους σχετικούς παρόχους πληροφοριών, ιδίως με την ERACAREERS, **την ευρωπαϊκή πύλη για την κινητικότητα των ερευνητών**<sup>23</sup>, που αποσκοπεί στη δημιουργία ευνοϊκότερου περιβάλλοντος για τις ευκαιρίες επαγγελματικής σταδιοδρομίας των ερευνητών στο εσωτερικό του ευρωπαϊκού χώρου έρευνας. Η πύλη προσφέρει δωρεάν άμεση δημοσίευση κενών θέσεων εργασίας στον τομέα της έρευνας και καταχώριση βιογραφικών σημειωμάτων. Εκτός από τις υπηρεσίες που παρέχει η πύλη, από το 2004 οι ερευνητές και οι οικογένειές τους έχουν πρόσβαση σε μια υπηρεσία εξατομικευμένης βοήθειας που λειτουργεί μέσω του **ERA-MORE**, ενός δικτύου 200 κέντρων κινητικότητας που βρίσκονται σε 32 χώρες.

Μια άλλη σημαντική εξέλιξη από πλευράς ενημέρωσης είναι η θέση σε λειτουργία της **διαδικτυακής πύλης Your Europe**. Η πύλη αυτή προσφέρει πρακτικές πληροφορίες και ευκαιρίες για τους ευρωπαίους πολίτες που ενδιαφέρονται για εργασία ή σπουδές σε μια άλλη χώρα της ΕΕ, ή για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις που επιθυμούν να μετακινηθούν ή να επεκταθούν με νέο υποκατάστημα σε άλλο κράτος μέλος της ΕΕ. Το Μάρτιο του 2006 καταγράφηκαν 1.286.301 επισκέψεις και 189.963 μοναδικοί επισκέπτες στην πύλη.

## 4. ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

Από μια συνολική αξιολόγηση του σχεδίου δράσης για τις δεξιότητες και την κινητικότητα προκύπτει ότι, γενικά, έχουν δρομολογηθεί ορισμένες σημαντικές εξελίξεις ως προς την εφαρμογή των 25 ενεργειών προτεραιότητας του σχεδίου. Η εντύπωση αυτή μετριάζεται, ωστόσο, από το γεγονός ότι **πολλοί Ευρωπαίοι εξακολουθούν να αγνοούν ή να είναι αβέβαιοι** για τα δικαιώματα, τις προϋποθέσεις και τις ευκαιρίες για επαγγελματικές και γεωγραφικές αλλαγές.

---

<sup>22</sup> <http://europa.eu.int/ploteus>

<sup>23</sup> <http://europa.eu.int/eracareers/>

Συνεκτιμώντας τις προαναφερόμενες εξελίξεις και τις εξελίξεις που αναμένονται στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Έτους 2006 για την κινητικότητα των εργαζομένων, η Επιτροπή θα ετοιμάσει νέες πρωτοβουλίες το 2007. Τα πορίσματα της παρούσας έκθεσης επισημαίνουν ορισμένους τομείς για δυνητικές περαιτέρω ενέργειες.

- Στον τομέα της **δια βίου μάθησης**, πρέπει να ενταθούν οι προσπάθειες ώστε να αναπτυχθούν συνεκτικές και ολοκληρωμένες στρατηγικές στη διάθεση όλων των ενδιαφερομένων – σχολεία, επιχειρήσεις, δημόσιες αρχές και νοικοκυριά. Όπως απαιτείται από την 23η κατευθυντήρια γραμμή και από το κοινοτικό πρόγραμμα της Λισαβόνας που εγκρίθηκε τον Ιούλιο του 2005, πρέπει να δοθεί προώθηση στην εφαρμογή μέσω κατάλληλων κινήτρων και μηχανισμών επιμερισμού του κόστους. Τα μέτρα αυτά αποσκοπούν στην αύξηση της προσαρμοστικότητας και της ευελιξίας του ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού, ώστε να ανταποκρίνεται καλύτερα στις αλλαγές της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας και ως εκ τούτου στη διευκόλυνση της δημιουργίας περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας<sup>24</sup>.
- Όσον αφορά τις **δεξιότητες ΤΠΕ**, είναι σημαντικό να επενδύσουμε περισσότερο στα κύρια συγκριτικά και ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα της ΕΕ, καθώς και να αναφερόμαστε σε πραγματικά γεγονότα κατά τη συζήτηση των επίμαχων θεμάτων. Σε συνέχεια των συστάσεων του ευρωπαϊκού φόρουμ ηλεκτρονικών δεξιοτήτων, η Επιτροπή, στα τέλη του 2005, έθεσε σε εφαρμογή μια σειρά συγκεκριμένων ενεργειών για να διαμορφωθεί μια ακριβέστερη εικόνα της προσφοράς και της ζήτησης ηλεκτρονικών δεξιοτήτων<sup>25</sup>, να αναπτυχθούν σενάρια προοπτικών (2005-2015) ώστε να υπάρχει καλύτερη πρόβλεψη των εξελίξεων της ζήτησης, πολιτικές και πρωτοβουλίες κριτηρίων αναφοράς προς όφελος της ηλεκτρονικής μάθησης για τις επιχειρήσεις, και να μελετηθεί το ενδεχόμενο ανάπτυξης μιας ευρωπαϊκής πύλης δεξιοτήτων και σταδιοδρομίας ΤΠΕ, σε συνεργασία με τον κλάδο και τους κοινωνικούς εταίρους.
- Η εντατικοποίηση των προσπαθειών για **κατάργηση των νομικών, διοικητικών και πολιτισμικών εμποδίων** στην κινητικότητα είναι ένα σφαιρικότερο έργο που απαιτεί την καταβολή προσπαθειών προκειμένου να επιτευχθεί ο συνολικός στόχος της δημιουργίας μιας ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας. Οι σημερινές πρωτοβουλίες στους τομείς της κοινωνικής ασφάλισης, της δυνατότητας μεταφοράς των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων ή της δυνατότητας μεταφοράς των επαγγελματικών προσόντων για τα νομοθετικώς μη κατοχυρωμένα επαγγέλματα πρέπει να εφαρμοστούν πλήρως και, όπου χρειάζεται, να συμπληρωθούν ώστε να δημιουργηθεί ένα περιβάλλον στο οποίο η γεωγραφική και η επαγγελματική κινητικότητα θα θεωρούνται ως συνήθης συνιστώσα της σταδιοδρομίας. Πρέπει επίσης να διερευνηθούν νέοι τομείς έρευνας: για παράδειγμα, οι δεξιότητες στις ξένες γλώσσες, η ανάγκη παροχής της κατάλληλης κατάρτισης πριν από την κινητικότητα και η δυσκολία εύρεσης εργασίας για τους συντρόφους ή τους συζύγους των εργαζομένων με κινητικότητα είναι μερικά από τα κυριότερα εμπόδια για την επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα στην Ευρώπη. Οι στόχοι αυτοί συμβαδίζουν με τη νέα σφαιρική

---

<sup>24</sup> Για τις μελλοντικές προκλήσεις ως προς τις δεξιότητες και την κινητικότητα στο πλαίσιο της στρατηγικής της Λισαβόνας, βλ. την ετήσια έκθεση προόδου της Επιτροπής για το 2006 (COM(2006) 30 τελικό της 25ης Ιανουαρίου 2006, ειδικότερα δε τη δράση 3.1. «Περισσότερες επενδύσεις στη γνώση και καινοτομία».

<sup>25</sup> «Προσφορά και ζήτηση ηλεκτρονικών δεξιοτήτων στην Ευρώπη», RAND Europe, Σεπτέμβριος 2005.

προσέγγιση που ακολουθείται στην ετήσια έκθεση προόδου της Επιτροπής για το 2006, με την οποία ζητείται μια νέα εταιρική σχέση μεταξύ της Επιτροπής και των κρατών μελών ώστε να αντιμετωπιστούν οι συνολικές προκλήσεις για περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας<sup>26</sup>.

- Τέλος, **η οικονομική μετανάστευση**, αν η διαχείρισή της γίνει σωστά, πρέπει να θεωρείται ως μείζον πλεονέκτημα για την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη της Ευρώπης και για την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων της ΕΕ. Με δεδομένη την αναμενόμενη δημογραφική μείωση και την προβλεπόμενη μείωση των επιπέδων απασχόλησης, η διαχείριση της μετανάστευσης αντιπροσωπεύει ένα καίριο πρόσθετο μέσο για την αντιμετώπιση των απαιτήσεων της αγοράς εργασίας και την αειφορία της οικονομικής ανάπτυξης.

Σύμφωνα με το κοινοτικό πρόγραμμα της Λισαβόνας και τις νέες κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση (2005-2008), χρειάζεται, επομένως, μια **πιο ολοκληρωμένη προσέγγιση της κινητικότητας** έτσι ώστε η κινητικότητα να αναπτυχθεί πλήρως, όχι μόνον ως μέσο για τη δημιουργία απασχόλησης, αλλά και ως τρόπος ενθάρρυνσης της προσωπικής εξέλιξης των ατόμων στο πλαίσιο της διά βίου μάθησης.

---

<sup>26</sup>

Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο «Ώρα να ανεβάσουμε ταχύτητα», COM(2006) 30 τελικό.