

Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Ενίσχυση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού για τη στήριξη της οικονομικής ανάκαμψης»

(γνωμοδότηση πρωτοβουλίας)

(2023/C 75/08)

Εισηγητής: ο κ. **Philip VON BROCKDORFF**

Απόφαση της συνόδου ολομέλειας	20.1.2022
Νομική βάση	Άρθρο 52 παράγραφος 2 του Εσωτερικού Κανονισμού Γνωμοδότηση πρωτοβουλίας
Αρμόδιο τμήμα	Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις, δικαιώματα του πολίτη
Υιοθετήθηκε από το τμήμα	29.9.2022
Υιοθετήθηκε από την ολομέλεια	26.10.2022
Σύνοδος ολομέλειας αριθ.	573
Αποτέλεσμα της ψηφοφορίας (υπέρ/κατά/αποχές)	101/0/0

1. Συμπεράσματα και συστάσεις

1.1. Η ΕΟΚΕ έχει αναφερθεί σε διάφορες γνωμοδοτήσεις της στη σημασία της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού και έχει επισημάνει ότι η κινητικότητα του εργατικού δυναμικού στο εσωτερικό της ΕΕ έχει αυξηθεί με την πάροδο του χρόνου, αλλά με μέτριο ρυθμό.

1.2. Η ΕΟΚΕ πιστεύει ότι χρειάζεται λεπτομερέστερη ανάλυση των λόγων για τους οποίους –εκτός από τους περιορισμούς που επέφερε η πανδημία– ο αριθμός των μετακινούμενων σε ηλικία εργασίας στην ΕΕ αυξάνεται κατά μικρότερο ποσοστό από ό,τι τα προηγούμενα έτη. Η ΕΟΚΕ ζητεί επίσης την εκπόνηση μελέτης προκειμένου να καθοριστεί το οικονομικό κόστος της σημερινής κατάστασης της αγοράς εργασίας.

1.3. Η ΕΟΚΕ συνιστά αποτελεσματικότερα εθνικά μέτρα πολιτικής με έμφαση σε ενεργές πολιτικές για την αγορά εργασίας, όπως η χορήγηση παροχών στους εργαζομένους από την ΕΕ και τρίτες χώρες.

1.4. Η ΕΟΚΕ καλεί την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να συμπεριλάβει στο Ευρωπαϊκό Εξάμηνο δείκτες ως μέρος των ειδικών ανά χώρα συστάσεων για την παρακολούθηση των εθνικών πολιτικών που περιορίζουν με τον έναν ή τον άλλο τρόπο την κινητικότητα των εργαζομένων σε ολόκληρη την ΕΕ.

1.5. Η ΕΟΚΕ καλεί επίσης την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να αναλύσει τις αρνητικές εξελίξεις που σχετίζονται με την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, ιδίως τη διαρροή εγκεφάλων σε ορισμένους τομείς και περιφέρειες. Ταυτόχρονα, τα μέτρα για την αντιμετώπιση της διαρροής εγκεφάλων πρέπει να συμβαδίζουν με τα μέτρα για την προώθηση της ανοδικής κοινωνικής και οικονομικής σύγκλισης.

1.6. Η ΕΟΚΕ καλεί επίσης τα κράτη μέλη να βελτιώσουν περαιτέρω τις σχετικές πύλες τους με τη συμπερίληψη των ελάχιστων συνθηκών εργασίας που απαιτούνται από την εθνική νομοθεσία ώστε να αποφεύγονται οι καταχρήσεις. Η ΕΟΚΕ ζητεί επίσης να καταβληθούν περαιτέρω προσπάθειες για τη βελτίωση των γλωσσικών δεξιοτήτων.

1.7. Η ΕΟΚΕ καλεί τα κράτη μέλη να διευκολύνουν την κινητικότητα των ατόμων με αναπηρία.

1.8. Η ΕΟΚΕ θεωρεί επίσης ότι η ισότητα των φύλων αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την ενίσχυση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού στην ΕΕ, όπως αναφέρεται στη γνωμοδότηση SOC/731⁽¹⁾.

1.9. Η ΕΟΚΕ καλεί την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να παρακολουθεί συνεχώς τον συντονισμό της κοινωνικής ασφάλισης και να διασφαλίζει κοινές λύσεις σε νέες καταστάσεις που ανακύπτουν, όπως η τηλεργασία από το εξωτερικό. Επιπλέον, η ΕΟΚΕ ζητεί να ενταθούν οι προσπάθειες για τη δημιουργία ενός ευρωπαϊκού αριθμού κοινωνικής ασφάλισης, ως δυνατότητα υπέρβασης των εμποδίων όσον αφορά την πρόσβαση στην κοινωνική ασφάλιση σε διασυνοριακές καταστάσεις.

⁽¹⁾ ΕΕ C 443 της 22.11.2022, σ. 63

1.10. Η ΕΟΚΕ επισημαίνει ότι οι καλές συνθήκες εργασίας και απασχόλησης, καθώς και οι πτυχές της ποιότητας ζωής, όπως η διαθεσιμότητα καλών σχολείων και εγκαταστάσεων αναψυχής, είναι αναγκαίες ώστε οι επιχειρήσεις να διατηρούν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα και να προσελκύουν ειδικευμένους εργαζομένους.

1.11. Η ΕΟΚΕ επισημαίνει επίσης ότι η πανδημία της νόσου COVID-19 σαφώς αύξησε τις ευκαιρίες για τηλεργασία. Όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται να εργαστούν εξ αποστάσεως από το εξωτερικό για σύντομο χρονικό διάστημα ή προσωρινά. Η ΕΟΚΕ προσβλέπει στις επικείμενες διαπραγματεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους για την έκδοση σχετικής οδηγίας.

1.12. Η ΕΟΚΕ ζητεί τη δημιουργία ενός πανευρωπαϊκού δικτύου σημείων πληροφόρησης, συμπεριλαμβανομένων των διαδικτυακών αλλά και των φυσικών και τηλεφωνικών υπηρεσιών, με στόχο να βοηθηθούν οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες να διεκπεραιώνουν αιτήματα σε τομείς όπως οι τραπεζικές και ασφαλιστικές υπηρεσίες.

1.13. Τέλος, η ΕΟΚΕ τονίζει τη σημασία της συνεχιζόμενης στατιστικής ανάλυσης των ροών κινητικότητας του εργατικού δυναμικού για την αντιμετώπιση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων στις αγορές εργασίας της ΕΕ και την αξιολόγηση των επιπτώσεων εξέλιξεων όπως ο πόλεμος στην Ουκρανία και οι μετακινήσεις ατόμων σε ηλικία εργασίας εντός και μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ.

2. Γενικές παρατηρήσεις

2.1. Σε μια περίοδο μεγάλης οικονομικής αβεβαιότητας, με τις οικονομικές προβλέψεις να αναθεωρούνται προς τα κάτω και με πιθανή αύξηση του επιτοκίου της ζώνης του ευρώ προκειμένου να αντιμετωπιστεί ο ταχύς ρυθμός πληθωρισμού στο εγγύς μέλλον, η κινητικότητα του εργατικού δυναμικού στην ΕΕ θα μπορούσε να διαδραματίσει κρίσιμο ρόλο στις προοπτικές οικονομικής ανάκαμψης και ανάπτυξης της ΕΕ. Αναγνωρίζεται γενικά ότι η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων και των υπηρεσιών συμβάλλει στην οικονομική ανάπτυξη και τη συνοχή στην Ένωση και δημιουργεί ευκαιρίες απασχόλησης στην ενιαία αγορά. Το αποτέλεσμα είναι σαφές: η αύξηση της κινητικότητας για την πλήρωση των υφιστάμενων κενών θέσεων εργασίας βελτιώνει την κατανομή των πόρων εργατικού δυναμικού και αυξάνει την οικονομική παραγωγή και την ευημερία, ιδίως εάν οι συνθήκες εργασίας που προσφέρονται είναι δίκαιες. Η αγορά εργασίας της ΕΕ βασίζεται επίσης στην αρχή της ίσης μεταχείρισης, όπως κατοχυρώνεται στο άρθρο 45 της ΣΛΕΕ και προσδιορίζεται σε διάφορες πράξεις παράγωγου δικαίου. Γενικά, η οικονομία της ΕΕ ωφελείται από την αύξηση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού. Ωστόσο, για τα επιμέρους κράτη μέλη, ενδέχεται να υπάρξουν κέρδη και ζημιές, ανάλογα με τις μακροπρόθεσμες επιπτώσεις της κατεύθυνσης των ροών κινητικότητας. Βραχυπρόθεσμα, η κινητικότητα του εργατικού δυναμικού θα είναι επωφελής για τις χώρες προέλευσης που χαρακτηρίζονται από διαρθρωτική ανεργία. Ωστόσο, τα καθαρά αποτελέσματα για τις χώρες υποδοχής θα εξαρτηθούν σε μεγάλο βαθμό, μεταξύ άλλων, από τις συνθήκες εργασίας που παρέχονται στους εργαζομένους.

2.2. Η ΕΟΚΕ έχει αναφερθεί σε διάφορες γνωμοδοτήσεις της στη σημασία της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού και έχει επισημάνει ότι η κινητικότητα του εργατικού δυναμικού στο εσωτερικό της ΕΕ έχει αυξηθεί με το πέρασμα των ετών, αλλά με μέτριο ρυθμό και, σε ποσοστιαίες μονάδες, εξακολουθεί να υστερεί σε σχέση με την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού στις ΗΠΑ. Σύμφωνα με μελέτη που εκπόνησε η Γενική Διεύθυνση Περιφερειακής Πολιτικής της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ο πληθυσμός των ΗΠΑ που μετακινήθηκε σε άλλη πολιτεία αντιπροσωπεύει περίπου το 2,8 % του συνολικού πληθυσμού σε ηλικία εργασίας, ενώ στην ΕΕ το αντίστοιχο ποσοστό είναι περίπου 1,2 %⁽²⁾.

2.3. Σύμφωνα με τις στατιστικές της Eurostat για τον πληθυσμό για το 2019, 13 εκατομμύρια άτομα σε ηλικία εργασίας (20-64) στην ΕΕ μετακινήθηκαν από ένα κράτος μέλος σε άλλο. Ωστόσο, ο αριθμός των μετακινούμενων σε ηλικία εργασίας στην ΕΕ αυξήθηκε κατά μικρότερο ποσοστό από ό,τι τα προηγούμενα έτη, ενώ η πανδημία δεν συνέβαλε στην αύξηση του αριθμού αυτού.

2.4. Η έρευνα εργατικού δυναμικού της ΕΕ για το 2019 ανέφερε 11,9 εκατομμύρια μετακινούμενους σε ηλικία εργασίας στην ΕΕ (οι οποίοι ορίζονται ως πολίτες της ΕΕ που διαμένουν σε κράτος μέλος διαφορετικό από τη χώρα ιθαγένειάς τους), από τους οποίους 9,9 εκατομμύρια ήταν εν ενεργεία μετακινούμενοι (οι οποίοι ορίζονται ως πολίτες της ΕΕ που ασκούν επαγγελματική δραστηριότητα σε διαφορετικό κράτος μέλος χωρίς να απαιτείται άδεια εργασίας). Αυτό αντιπροσωπεύει το 4,2 % του συνολικού εργατικού δυναμικού στα τότε 28 κράτη μέλη. Η αποχώρηση του Ηνωμένου Βασιλείου από την ΕΕ προφανώς μείωσε τις ευκαιρίες εργασίας για τους πολίτες της ΕΕ και οι κύριες χώρες προορισμού σήμερα είναι η Γερμανία, η Γαλλία, η Ιταλία και η Ισπανία.

2.5. Η Ρουμανία και η Πολωνία είναι οι σημαντικότερες χώρες προέλευσης των εν ενεργεία μετακινούμενων, με τους κύριους τομείς οικονομικής δραστηριότητας για τους μετακινούμενους στην ΕΕ να είναι η μεταποίηση και το χονδρικό και λιανικό εμπόριο. Άλλοι σχετικά σημαντικοί τομείς είναι οι κατασκευές και οι μεταφορές, η κοινωνική πρόνοια και οι οικιακές υπηρεσίες, ο τουρισμός και η γεωργία.

2.6. Ο αριθμός των διασυνοριακών εργαζομένων στην ΕΕ-28 ήταν 1,5 εκατομμύριο· με την έξοδο του Ηνωμένου Βασιλείου από την ΕΕ, ο αριθμός μειώθηκε και πάλι, με κύριες χώρες διαμονής των διασυνοριακών εργαζομένων τη Γαλλία, τη Γερμανία και την Πολωνία, ενώ άλλες αξιοσημείωτες ροές σημειώθηκαν μεταξύ Σλοβακίας, Ουγγαρίας και Αυστρίας. Η ΕΟΚΕ επισημαίνει ότι η κινητικότητα του εργατικού δυναμικού στην ΕΕ οφείλεται σε διάφορους λόγους, ανάλογα με την προσωπική κατάσταση του κάθε

(2) <https://epc2010.princeton.edu/papers/100976>

ατόμου, συμπεριλαμβανομένων των μισθολογικών διαφορών μεταξύ της χώρας υποδοχής και της χώρας διαμονής του διασυννοριακού εργαζομένου. Η απόφαση για μετακίνηση στο εξωτερικό με σκοπό την άσκηση επαγγελματικής δραστηριότητας μπορεί πράγματι να βασίζεται σε συνδυασμό πολλών αιτιών, συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης που προσφέρεται σε εποχιακή βάση σε τομείς όπως η γεωργία και ο τουρισμός. Πιο πρόσφατα, η επιδείνωση της αγοραστικής δύναμης που επηρεάζει τους πολίτες σε ολόκληρη την ΕΕ μπορεί στην πραγματικότητα να αποθαρρύνει την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, ιδίως εάν οι αυξανόμενες τιμές έχουν αντίκτυπο και στο κόστος των ενοικιαζόμενων καταλυμάτων.

2.7. Τα τελευταία χρόνια, σημειώθηκε αύξηση της κινητικότητας των ατόμων με υψηλό μορφωτικό επίπεδο, με περισσότερο από το ένα τρίτο των μετακινούμενων στην ΕΕ να εμπίπτει σε αυτήν την κατηγορία. Αντίθετα, ο αριθμός των μετακινούμενων με χαμηλή ειδικευση μειώθηκε κατά το ίδιο ποσοστό με την αύξηση στους μετακινούμενους με υψηλό μορφωτικό επίπεδο. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η κινητικότητα των ατόμων με υψηλή ειδικευση αποτελεί σημαντικό παράγοντα ανάπτυξης της οικονομίας της γνώσης. Οι σημαντικότερες χώρες προορισμού της ΕΕ για τους μετακινούμενους με υψηλή ειδικευση είναι η Γερμανία, η Ισπανία, η Γαλλία, το Βέλγιο και η Αυστρία. Ενώ οι μετακινούμενοι με υψηλή ειδικευση εργάζονται συνηθέστερα ως επαγγελματίες στους τομείς των επιχειρήσεων, της διδασκαλίας, των θετικών επιστημών και της μηχανικής, η υπερειδικευση φαίνεται ότι είναι αρκετά διαδεδομένη. Εκτιμάται ότι το 55 % των μετακινούμενων με υψηλή ειδικευση είναι γυναίκες.

2.8. Σύμφωνα με τις δημογραφικές προβλέψεις της Eurostat, η μέση ηλικία των πολιτών της ΕΕ αναμένεται να αυξηθεί. Είναι επίσης σημαντικό το γεγονός ότι ο πληθυσμός σε ηλικία εργασίας αναμένεται να μειωθεί ως ποσοστό του συνολικού πληθυσμού, ιδίως τα άτομα ηλικίας μεταξύ 20 και 39 ετών. Αντίθετα, οι ηλικιακές ομάδες που αντιστοιχούν στις μεγαλύτερες ηλικίες θα σημειώσουν μεγάλες αναλογικές αυξήσεις. Αυτές οι δημογραφικές εξελίξεις θα έχουν σημαντικό αντίκτυπο στον πιθανό αριθμό των μετακινούμενων στην ΕΕ κατά τα προσεχή έτη, δεδομένου ότι οι άνθρωποι είναι πιθανότερο να μετακινηθούν στην αρχή της επαγγελματικής τους ζωής, ενώ, καθώς μεγαλώνουν, είναι λιγότερο πιθανό να μετακινηθούν. Αυτό επιβεβαιώνεται από τα στοιχεία, καθώς τα άτομα ηλικίας από 20 έως 29 ετών και από 30 έως 39 ετών καταγράφουν μεγαλύτερους αριθμούς ετήσιας εκροής σε σχέση με άλλες ηλικιακές ομάδες.

2.9. Καθώς ο αριθμός των ατόμων στις ηλικιακές ομάδες που αντιστοιχούν στις μικρότερες ηλικίες μειώνεται επίσης στις χώρες προέλευσης, αυτό αναμένεται να οδηγήσει σε μείωση του αριθμού μετακινούμενων εργαζομένων σε ολόκληρη την ΕΕ. Ωστόσο, αυτή η αναμενόμενη μείωση των ροών κινητικότητας μπορεί να αντισταθμιστεί από τη γήρανση του πληθυσμού της ΕΕ, με αυξημένη ζήτηση για εξειδικευμένη υγειονομική περίθαλψη και κοινωνική μέριμνα, η οποία απαιτεί αύξηση της πρόσληψης μετακινούμενων εργαζομένων.

2.10. Από τα ανωτέρω είναι προφανές ότι οι ροές κινητικότητας σε ολόκληρη την ΕΕ εξακολουθούν να αποτελούν πρόκληση που περιορίζει την προσφορά και προκαλεί αναντιστοιχίες στους περισσότερους τομείς, συμπεριλαμβανομένης της τεχνολογίας πληροφοριών (ΤΠ) και της βιομηχανίας υψηλής τεχνολογίας. Στην κατάσταση αυτή δεν βοήθησε η πανδημία, με την κινητικότητα στο εσωτερικό της ΕΕ να περιορίζεται από τα μέτρα περιορισμού της κυκλοφορίας και άλλα περιοριστικά μέτρα, όπως το κλείσιμο των συνόρων και οι ταξιδιωτικές απαγορεύσεις. Πριν από την πανδημία, η κινητικότητα του εργατικού δυναμικού Ανατολής-Δύσης είχε υπερισχύσει των ροών Νότου-Βορρά, και αυτό αναμένεται να συνεχιστεί με την εισροή προσφύγων από την Ουκρανία, η οποία μασιτίζεται από τον πόλεμο. Σε κάθε περίπτωση, όσο συντομότερα επιστρέψει η κινητικότητα των πολιτών της ΕΕ στα προπανδημικά επίπεδα τόσο καλύτερα. Ο αριθμός των ενεργών μετακινούμενων εργαζομένων μειώθηκε κατά 4 % μεταξύ 2019 και 2020 ⁽³⁾.

2.11. Η αμοιβαία αναγνώριση των διπλωμάτων και των προσόντων είναι ουσιαστική για την πλήρωση των κενών θέσεων εργασίας όπου εξακολουθούν να υπάρχουν ελλείψεις εργατικού δυναμικού, καθώς και για τη διευκόλυνση της κινητικότητας. Ωστόσο, το σύστημα αναγνώρισης πρέπει να ενισχυθεί, προκειμένου να λειτουργήσει αποτελεσματικά και να στηρίξει την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού. Το πρόβλημα έγκειται κυρίως στην αμοιβαία αναγνώριση των τίτλων επαγγελματικής κατάρτισης και όχι στο ακαδημαϊκό ή επαγγελματικό επίπεδο. Τούτου λεχθέντος, είναι σημαντικό να αναγνωριστεί ότι υπάρχει διαφορετική προσέγγιση στην αμοιβαία αναγνώριση μεταξύ ακαδημαϊκών τίτλων και τίτλων επαγγελματικής κατάρτισης. Θα πρέπει επίσης να ληφθεί υπόψη ότι, σύμφωνα με το άρθρο 166 της ΣΛΕΕ, η ΕΕ σέβεται πλήρως την αρμοδιότητα των κρατών μελών για το περιεχόμενο και την οργάνωση της επαγγελματικής εκπαίδευσης, στηρίζοντας και συμπληρώνοντας παράλληλα τη δράση των κρατών μελών.

3. Ειδικές παρατηρήσεις

3.1. Η ΕΟΚΕ πιστεύει ότι χρειάζεται λεπτομερέστερη ανάλυση των λόγων για τους οποίους –εκτός από τους περιορισμούς που επέφερε η πανδημία– ο αριθμός των μετακινούμενων σε ηλικία εργασίας στην ΕΕ αυξάνεται κατά μικρότερο ποσοστό από ό,τι τα προηγούμενα έτη. Η ΕΟΚΕ ζητεί επίσης την εκπόνηση μελέτης προκειμένου να καθοριστεί το οικονομικό κόστος της σημερινής κατάστασης της αγοράς εργασίας, η οποία χαρακτηρίζεται από κατακερματισμό, σύμφωνα με τα κράτη μέλη: το κόστος μιας μη ενοποιημένης αγοράς εργασίας της ΕΕ.

3.2. Η ΕΟΚΕ συνιστά αποτελεσματικότερα εθνικά μέτρα πολιτικής, όπως κίνητρα κινητικότητας, συμπεριλαμβανομένης της κυκλικής κινητικότητας (με επενδύσεις στις χώρες προέλευσης μέσω προγραμμάτων ανταλλαγής και αμοιβαίας μάθησης), με έμφαση σε ενεργά εθνικά μέτρα πολιτικής για την αγορά εργασίας, όπως η χορήγηση παροχών στους εργαζομένους από την ΕΕ και τρίτες χώρες. Στο πλαίσιο αυτό, η ΕΟΚΕ πιστεύει ότι η παροχή οικονομικής στήριξης σε άτομα που αναζητούν εργασία, όπως η κάλυψη του κόστους μεταγκατάστασης για την άσκηση επαγγελματικής δραστηριότητας σε άλλο κράτος μέλος ή περιφέρεια, θα

⁽³⁾ Ετήσια έκθεση σχετικά με την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού εντός της ΕΕ (2021).

ενθαρρύνει περαιτέρω την κινητικότητα. Επιπλέον, απαιτούνται περαιτέρω προσπάθειες για τη βελτίωση της πληροφόρησης σχετικά με τις θέσεις εργασίας σε άλλες χώρες της ΕΕ, καθώς και για την παροχή βοήθειας κατά τη μεταγκατάσταση με σκοπό τη διευκόλυνση της υλικοτεχνικής οργάνωσης που σχετίζεται με τη μετακίνηση σε άλλη χώρα — π.χ. εύρεση στέγης, εγγραφή στο φορολογικό μητρώο, εύρεση σχολείου για τα παιδιά, ενδεχομένως παροχή βοήθειας για την εύρεση εργασίας για τον/τη σύντροφο κ.λπ. Η ΕΟΚΕ συνιστά να χρησιμοποιηθούν τα εργαλεία της τεχνητής νοημοσύνης (TN) σε έναν κοινό ιστό σε επίπεδο ΕΕ που να συγκεντρώνει όλες τις προσφορές εργασίας σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ, ώστε να αντιστοιχίζονται αποτελεσματικότερα τα προφίλ με τις απαιτήσεις των θέσεων εργασίας. Στο ίδιο πνεύμα, θα πρέπει να παρασχεθούν πιο στοχευμένα κίνητρα για την ενθάρρυνση των ανέργων να μετακινηθούν προς κράτη μέλη με χαμηλά επίπεδα ανεργίας. Η έλλειψη ειδικευμένου εργατικού δυναμικού αποτελεί το πιο πιεστικό ζήτημα για τις ευρωπαϊκές εταιρείες, όπως αναφέρεται στην έκθεση SAFE που εξέδωσε η ΕΚΤ την 1η Ιουνίου 2022.

3.3. Η ΕΟΚΕ εκφράζει τη λύπη της για το γεγονός ότι η αγορά εργασίας της ΕΕ παραμένει κατακερματισμένη. Η κινητικότητα του εργατικού δυναμικού είναι δέσνια της αποσπασματικής προσέγγισης που έχει υιοθετηθεί μέχρι σήμερα. Πρέπει να αποφευχθούν περαιτέρω ασύνδετες πολιτικές, ιδίως σε εθνικό επίπεδο. Ενώ είναι αναγκαίο να διασφαλιστεί η ίση μεταχείριση των τοπικών και των μετακινούμενων εργαζομένων, η ΕΟΚΕ καλεί την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να συμπεριλάβει στο Ευρωπαϊκό Εξάμηνο δείκτες ως μέρος των ειδικών ανά χώρα συστάσεων για την παρακολούθηση των εθνικών πολιτικών που περιορίζουν με τον έναν ή τον άλλο τρόπο την κινητικότητα των εργαζομένων σε ολόκληρη την ΕΕ.

3.4. Η αύξηση της κινητικότητας των εργαζομένων και των επαγγελματιών στην ΕΕ μπορεί να επιτευχθεί μόνο εάν υπάρξει καλύτερη επιβολή των ισχυουσών διατάξεων, πρόσβαση στην πληροφόρηση και συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών. Η ΕΟΚΕ πιστεύει ότι ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σε όλα αυτά τα ζητήματα είναι κρίσιμος. Η ΕΟΚΕ επισημαίνει ότι τα επιμέρους κράτη μέλη ενδέχεται να είναι απρόθυμα να προβούν σε περαιτέρω μεταρρυθμίσεις στην ενιαία αγορά λόγω φόβου ότι οι εν λόγω μεταρρυθμίσεις θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε βραχυπρόθεσμες απώλειες θέσεων εργασίας, ιδίως στις χώρες που ήδη υστερούν, καθώς και σε χώρες/τομείς χαμηλής παραγωγικότητας. Θεωρητικά, η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων θα συνέβαλλε στην αντιμετώπιση αυτού του ζητήματος, αλλά, από εθνική σκοπιά, θα μπορούσε να οδηγήσει, στο μεταξύ, σε απώλεια πόρων και πιθανή διαρροή εγκεφάλων/δεξιοτήτων. Συνεπώς, ενδέχεται να είναι αναγκαίο η Ευρωπαϊκή Επιτροπή να αναλύσει τις αρνητικές εξελίξεις που σχετίζονται με την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, ιδίως τη διαρροή εγκεφάλων σε ορισμένους τομείς και περιφέρειες. Ταυτόχρονα, τα μέτρα για την αντιμετώπιση της διαρροής εγκεφάλων πρέπει να συμβαδίζουν με τα μέτρα για την προώθηση της ανοδικής κοινωνικής και οικονομικής σύγκλισης. Η ΕΟΚΕ αναγνωρίζει ότι θα μπορούσαν να παίζουν ρόλο ορισμένες μεταβλητές, όπως οι δημογραφικές προοπτικές και οι επιπτώσεις τους στο μέγεθος και τη σύνθεση του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας τόσο στις χώρες προέλευσης όσο και στις χώρες υποδοχής.

3.5. Ενώ τα πρότυπα εκπαίδευσης και επικύρωσης πρέπει να διατηρούνται ανά πάσα στιγμή, η ΕΟΚΕ καλεί τα κράτη μέλη να μειώσουν τη γραφειοκρατία και να τηρήσουν τη θεμελιώδη αρχή της ίσης μεταχείρισης. Στο πλαίσιο αυτό, κρίνονται αναγκαίες περαιτέρω βελτιώσεις των μηχανισμών αμοιβαίας αναγνώρισης και των πύλων για την εργασιακή κινητικότητα. Η ΕΟΚΕ διαπιστώνει σημαντικές βελτιώσεις στην πύλη EURES για την εργασιακή κινητικότητα, τη διαδικτυακή πλατφόρμα Europass και το ευρωπαϊκό σύστημα ταξινόμησης δεξιοτήτων, ικανοτήτων, προσόντων και επαγγελμαμάτων (ESCO) και καλεί τα κράτη μέλη να βελτιώσουν περαιτέρω τις σχετικές πύλες τους με τη συμπερίληψη των ελάχιστων συνθηκών εργασίας που απαιτούνται από την εθνική νομοθεσία. Η τελευταία θεωρείται ιδιαίτερα σημαντική για την αποφυγή καταχρήσεων όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας για τους μετακινούμενους εργαζομένους στις διασυνοριακές περιοχές και τους εργαζομένους από τρίτες χώρες. Η ΕΟΚΕ ζητεί επίσης να καταβληθούν περαιτέρω προσπάθειες για τη βελτίωση των γλωσσικών δεξιοτήτων, καθώς η έλλειψη γλωσσικών δεξιοτήτων συνιστά σημαντικό φραγμό για την ελεύθερη κυκλοφορία στην ΕΕ.

3.6. Η ΕΟΚΕ καλεί τα κράτη μέλη να διευκολύνουν την κινητικότητα των ατόμων με αναπηρία. Σημαντική στο πλαίσιο αυτό είναι η έγκριση ενός κοινού ευρωπαϊκού ορισμού για το καθεστώς αναπηρίας, σύμφωνα με τη σύμβαση του ΟΗΕ για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, καθώς και η αμοιβαία αναγνώριση του καθεστώτος αναπηρίας μεταξύ των κρατών μελών.

3.7. Η ΕΟΚΕ θεωρεί ότι η ισότητα των φύλων αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την ενίσχυση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού στην ΕΕ, όπως αναφέρεται στη γνωμοδότηση SOC/731. Αυτό θα πρέπει να αποτελέσει μέρος μιας ευρύτερης δέσμευσης για συμμόρφωση με τα πρότυπα της δημοκρατίας και της ισότητας για όλους, ως μέσο για την αύξηση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού.

3.8. Η ΕΟΚΕ συνιστά στα κράτη μέλη υποδοχής να παρέχουν στα άτομα που εργάζονται στη χώρα υποδοχής πρόσβαση σε κατάρτιση, όπως προγράμματα εκμάθησης γλωσσών, κατά την έναρξη της επαγγελματικής τους εμπειρίας, καθώς και σε επανεκπαίδευση, εφόσον απαιτείται σε μεταγενέστερο στάδιο, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η έλλειψη εργατικού δυναμικού σε ορισμένους τομείς και να στηριχθεί η ψηφιακή μετάβαση και τα μέτρα προς μια κλιματικά ουδέτερη οικονομία.

3.9. Η ΕΟΚΕ σημειώνει επίσης ότι το πρόγραμμα Erasmus+ θα μπορούσε να ενισχύσει την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού σε ολόκληρη την ΕΕ και επικαλείται μια μελέτη η οποία εκπονήθηκε το 2011 ⁽⁴⁾ και στην οποία αναλύεται ο τρόπος με τον οποίο οι σπουδές στο εξωτερικό επηρεάζουν την κινητικότητα στην αγορά εργασίας σε επόμενες φάσεις της ζωής, χρησιμοποιώντας τη συμμετοχή στο πρόγραμμα Erasmus ως ανεξάρτητη πηγή διακύμανσης όσον αφορά τις σπουδές στο εξωτερικό. Στη μελέτη διαπιστώθηκε ότι οι σπουδές στο εξωτερικό αυξάνουν σημαντικά την πιθανότητα εργασίας στο εξωτερικό μετά την απόκτηση ακαδημαϊκού τίτλου. Τα άτομα που έχουν σπουδάσει στο εξωτερικό είναι πιθανότερο κατά περίπου 15 ποσοστιαίες μονάδες να εργαστούν στο εξωτερικό μετά την αποφοίτησή τους.

3.10. Η ΕΟΚΕ επικροτεί τη βελτίωση του συντονισμού της κοινωνικής ασφάλισης στην ΕΕ, αλλά επισημαίνει με κάποια ανησυχία ότι εξακολουθούν να υπάρχουν δυσκολίες για τους μετακινούμενους εργαζομένους, και ιδίως τους διασυνοριακούς και τους μεθωριακούς εργαζομένους, όσον αφορά την πρόσβαση στα συστήματα κοινωνικής προστασίας. Συνεπώς, η ΕΟΚΕ καλεί την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να παρακολουθεί συνεχώς τον συντονισμό της κοινωνικής ασφάλισης και να διασφαλίζει κοινές λύσεις σε νέες καταστάσεις που ανακύπτουν, όπως η τηλεργασία από το εξωτερικό. Η σημασία της συντονισμένης δράσης σε επίπεδο Ένωσης δεν μπορεί να τονιστεί αρκετά. Τα κράτη μέλη πρέπει να διασφαλίζουν τα κοινωνικά δικαιώματα των μετακινούμενων εργαζομένων ανά πάσα στιγμή, ακόμη και σε καταστάσεις κρίσης. Ενώ αναγνωρίζει τις υφιστάμενες διαφορές στα συνταξιοδοτικά συστήματα σε ολόκληρη την ΕΕ, η ΕΟΚΕ ζητεί επίσης να καταβληθούν μεγαλύτερες προσπάθειες για τον αποτελεσματικότερο συντονισμό και προστασία των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων των μετακινούμενων εργαζομένων σε ολόκληρη την ΕΕ, ενδεχομένως μέσω στοχευμένων ειδικών ανά χώρα συστάσεων στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου. Επιπλέον, η ΕΟΚΕ ζητεί να ενταθούν οι προσπάθειες για τη δημιουργία ενός ευρωπαϊκού αριθμού κοινωνικής ασφάλισης, ως δυνατότητα υπέρβασης των εμποδίων όσον αφορά την πρόσβαση στην κοινωνική ασφάλιση σε διασυνοριακές καταστάσεις.

3.10.1. Πρέπει να σημειωθεί ότι το *πανευρωπαϊκό ατομικό συνταξιοδοτικό προϊόν* (PEPP) ⁽⁵⁾ θεωρείται ιδιαίτερα ελκυστικό για τους αυτοαπασχολούμενους και τους μετακινούμενους εργαζομένους που εργάζονται σε διάφορες χώρες καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου. Η δυνατότητα αλλαγής παρόχων πανευρωπαϊκών ατομικών συνταξιοδοτικών προϊόντων διεθνώς θα συμβάλει αναμφίβολα στην κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, αν και ο βαθμός στον οποίο θα συμβεί αυτό δεν είναι σαφής, δεδομένου ότι δεν υφίστανται ακόμη τέτοια προϊόντα.

3.10.2. Όταν θεσπίστηκε το εν λόγω προϊόν, η ΕΟΚΕ το επικρότησε ως καίριο βήμα για την ενθάρρυνση των πολιτών της ΕΕ να υπολογίζουν επαρκώς τα έτη συνταξιοδότησης, καθώς και ως βασικό δομικό στοιχείο της Ένωσης Κεφαλαιαγορών (CMU). Ωστόσο, δεδομένου ότι η προσφορά τέτοιων προϊόντων δεν έχει ακόμη υλοποιηθεί, η ΕΟΚΕ θεωρεί αναγκαίο να καταβληθούν πρόσθετες προσπάθειες βάσει του σχεδίου δράσης της Ένωσης Κεφαλαιαγορών ⁽⁶⁾ και της δράσης 9, με σκοπό την τόνωση της συμμετοχής στα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα.

3.11. Η ΕΟΚΕ επισημαίνει ότι η πανδημία της νόσου COVID-19 σαφώς αύξησε τις ευκαιρίες για τηλεργασία ⁽⁷⁾. Όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται να εργαστούν εξ αποστάσεως από το εξωτερικό για σύντομο χρονικό διάστημα ή προσωρινά. Η ΕΟΚΕ προσβλέπει στις επικείμενες διαπραγματεύσεις των κοινωνικών εταιρών σχετικά με την αναθεώρηση και την επικαιροποίηση της Αυτόνομης Συμφωνίας του 2002 για την Τηλεργασία, που θα υποβληθεί προς έγκριση με τη μορφή νομικά δεσμευτικής συμφωνίας εφαρμοζόμενης μέσω οδηγιών.

3.12. Η ΕΟΚΕ επισημαίνει ότι οι καλές συνθήκες εργασίας και απασχόλησης, καθώς και οι πτυχές της ποιότητας ζωής, όπως η διαθεσιμότητα καλών σχολείων και εγκαταστάσεων υψηλού και βιώσιμου επιπέδου, είναι αναγκαίες ώστε οι επιχειρήσεις να διατηρούν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα και να προσελκύουν ειδικευμένους εργαζομένους. Η ΕΟΚΕ τονίζει επίσης τη σημασία των συνεχιζόμενων επενδύσεων στην τυπική και άτυπη κατάρτιση και τη διά βίου μάθηση, προκειμένου να στηριχθεί η μετάβαση στην ψηφιακή οικονομία με ουδέτερο ισοζύγιο διοξειδίου του άνθρακα. Σε ένα δυναμικό και γοργά μεταβαλλόμενο περιβάλλον, η ταχεία και αποτελεσματική προσαρμογή στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας, με παράλληλη αναγνώριση του αντικτύπου των ελλείψεων στην προσφορά εργασίας για το υφιστάμενο εργατικό δυναμικό, είναι ζωτικής σημασίας. Σημαντική εν προκειμένω είναι η συμφωνία-πλαίσιο των Ευρωπαίων κοινωνικών εταιρών για την ψηφιοποίηση, η οποία ορίζει ότι αμφότερα τα μέρη δεσμεύονται για αναβάθμιση των δεξιοτήτων ή επανειδίκευση, προκειμένου να ανταποκριθούν στις ψηφιακές προκλήσεις των επιχειρήσεων.

3.13. Η ΕΟΚΕ τονίζει την ανάγκη ψηφιοποίησης των διαδικασιών για την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού και την απόσπαση εργαζομένων, προκειμένου να βελτιωθεί η ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των εθνικών αρχών και να αρθούν οι φραγμοί που δεν είναι αναλογικοί. Αυτό θα συμβάλει επίσης στην ορθή παρακολούθηση και επιβολή των κανόνων. Η ΕΟΚΕ συμφωνεί με την πρόταση που περιλαμβάνεται στο ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της 20ής Μαΐου 2021, με θέμα «Οι επιπτώσεις των κανόνων της ΕΕ στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων και των υπηρεσιών: η κινητικότητα του εργατικού δυναμικού εντός της ΕΕ, ως εργαλείο για την αντιστοίχιση των αναγκών της αγοράς εργασίας με τις δεξιότητες» [2020/2007(INI)] ⁽⁸⁾, που συνιστά τη δημιουργία ενιαίου γραφείου υποστήριξης για τους εργαζομένους και τους μελλοντικούς εργοδότες σχετικά με τους ισχύοντες

⁽⁴⁾ Parey and Waldinger (2011) Studying abroad and the effect on international labour market mobility; evidence from the introduction of Erasmus. [Οι σπουδές στο εξωτερικό και ο αντίκτυπος στην κινητικότητα της διεθνούς αγοράς εργασίας — Στοιχεία από τη θέσπιση του Erasmus]

⁽⁵⁾ Γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ με θέμα «Θέσπιση πανευρωπαϊκού ατομικού συνταξιοδοτικού προϊόντος (PEPP)» (EE C 81 της 2.3.2018, σ. 139).

⁽⁶⁾ Βλέπε γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ με θέμα «Ένωση Κεφαλαιαγορών για τα άτομα και τις επιχειρήσεις — νέο σχέδιο δράσης» (EE C 155 της 30.4.2021, σ. 20).

⁽⁷⁾ EE C 220 της 9.6.2021, σ. 13, EE C 220 της 9.6.2021, σ. 106.

⁽⁸⁾ EE C 15 της 12.1.2022, σ. 137.

κανόνες της ΕΕ, που θα είναι ενταγμένο τόσο ψηφιακά όσο και υλικά στην Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας (ΕΑΕ). Σύμφωνα με το άρθρο 5 του κανονισμού για την ΕΑΕ, η ΕΑΕ βελτιώνει τη διαθεσιμότητα, την ποιότητα και τη δυνατότητα πρόσβασης στις πληροφορίες σχετικά με την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, μεταξύ άλλων μέσω ενός ενιαίου ιστοτόπου σε επίπεδο Ένωσης που λειτουργεί ως ενιαία πύλη για την πρόσβαση σε πηγές και υπηρεσίες πληροφοριών σε ενωσιακό και εθνικό επίπεδο σε όλες τις γλώσσες της ΕΕ. Επιπλέον, η ΕΑΕ θα πρέπει να στηρίζει τα κράτη μέλη στην επικαιροποίηση των εθνικών τους ιστοτόπων.

3.14. Ταυτόχρονα, η ΕΟΚΕ καλεί τα κράτη μέλη να ψηφιοποιήσουν τις δημόσιες υπηρεσίες, ιδίως τις αρμόδιες υπηρεσίες κοινωνικής ασφάλισης, προκειμένου να διευκολύνουν την κινητικότητα των Ευρωπαίων εργαζομένων σε ολόκληρη την ΕΕ, διασφαλίζοντας παράλληλα τη φορητότητα των δικαιωμάτων και τη συμμόρφωση με τις υποχρεώσεις όσον αφορά την κινητικότητα των εργαζομένων και των επαγγελματιών.

3.15. Ταυτόχρονα, η ΕΟΚΕ ζητεί τη δημιουργία ενός πανευρωπαϊκού δικτύου σημείων πληροφόρησης, συμπεριλαμβανομένων των διαδικτυακών αλλά και των φυσικών και τηλεφωνικών υπηρεσιών, με στόχο να βοηθηθούν οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες να διεκπεραιώνουν αιτήματα σε τομείς όπως οι τραπεζικές και ασφαλιστικές υπηρεσίες.

3.16. Η ΕΟΚΕ τονίζει τη σημασία της συνεχιζόμενης στατιστικής ανάλυσης των ροών κινητικότητας του εργατικού δυναμικού για την αντιμετώπιση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων στις αγορές εργασίας της ΕΕ και την αξιολόγηση των επιπτώσεων εξελίξεων όπως ο πόλεμος στην Ουκρανία και οι μετακινήσεις ατόμων σε ηλικία εργασίας εντός και μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ. Η ΕΟΚΕ αναγνωρίζει ότι η αντιστοίχιση σε ευρωπαϊκό επίπεδο είναι πολύ πιο δύσκολη από ό,τι σε εθνικό ή περιφερειακό επίπεδο. Παρ' όλα αυτά, η ΕΟΚΕ πιστεύει ότι ο ρόλος των συμβούλων της πύλης EURES στην παροχή τεκμηριωμένης υποστήριξης στους μετακινούμενους εργαζομένους είναι κρίσιμος.

3.17. Σημαντική είναι επίσης η έρευνα σχετικά με την κινητικότητα των εργαζομένων από τρίτες χώρες και τις συνθήκες εργασίας τους. Η ΕΟΚΕ εκφράζει την ανησυχία της για την εμφάνιση επισφαλών συνθηκών εργασίας για τους εργαζομένους από τρίτες χώρες στα κράτη μέλη και ζητεί την ενίσχυση της επιβολής των κανόνων. Η ΕΟΚΕ επισημαίνει επίσης ότι η κινητικότητα του εργατικού δυναμικού από τα κράτη μέλη της ΕΕ δεν θα είναι αρκετή για την αντιμετώπιση της έλλειψης δεξιοτήτων. Η μετανάστευση εργατικού δυναμικού από τρίτες χώρες θα πρέπει επίσης να διευκολυνθεί και να ενισχυθεί. Στο πλαίσιο αυτό, η ΕΟΚΕ επικροτεί την πρόσφατη δέσμη μέτρων για τη μεταναστευτική πολιτική, αλλά επαναλαμβάνει την άποψή της ότι πρέπει να ληφθούν αποτελεσματικά μέτρα για να μπορέσουν οι άνεργοι πολίτες της ΕΕ να ενταχθούν στην αγορά εργασίας.

Βρυξέλλες, 26 Οκτωβρίου 2022.

Η Πρόεδρος
της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής
Christa SCHWENG