Επίσημη Εφημερίδα
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

EL
Σειρά C

C/2025/770

11.2.2025

Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής

Ελλείψεις εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων στους τομείς των μεταφορών, της ενέργειας, των υποδομών και των ψηφιακών τεχνολογιών

(γνωμοδότηση πρωτοβουλίας)

(C/2025/770)

Εισηγητής: **Thomas KATTNIG**

Σύμβουλος	Simon THEURL
Απόφαση της συνόδου ολομέλειας	15.2.2024
Νομική βάση	Άρθρο 52 παράγραφος 2 του Εσωτερικού Κανονισμού
Αρμόδιο όργανο	Τμήμα «Μεταφορές, ενέργεια, υποδομές, κοινωνία των πληροφοριών»
Έγκριση από το τμήμα	26.9.2024
Έγκριση από την Ολομέλεια	5.12.2024
Σύνοδος ολομέλειας αριθ.	592
Αποτέλεσμα της ψηφοφορίας (υπέρ/κατά/αποχές)	166/1/4

1. Συμπεράσματα και συστάσεις

1.1. Η ΕΟΚΕ επισημαίνει το εντεινόμενο ζήτημα των ελλείψεων εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων στους τομείς των μεταφορών, της ενέργειας, των υποδομών και των ψηφιακών τεχνολογιών. Οι τομείς αυτοί είναι ζωτικής σημασίας για την ευημερία και την οικολογική βιωσιμότητα της ΕΕ και καίριας σημασίας για την Ευρωπαϊκή Πράσινη Συμφωνία, καθώς και για τη μελλοντική ανταγωνιστικότητα της ΕΕ. Επιπλέον, οι ανάγκες για ειδικευμένο εργατικό δυναμικό και μεταρρυθμίσεις στους τομείς της εκπαίδευσης, της υγείας και της φροντίδας είναι ζωτικής σημασίας προκειμένου να αυξηθεί η προσφορά εργασίας και, στην περίπτωση της εκπαίδευσης, να δημιουργηθούν οι βάσεις κατάρτισης ειδικευμένων εργαζομένων.

1.2. Η ΕΟΚΕ φρονεί ότι απαιτούνται πιο φιλόδοξα μέτρα για τη διασφάλιση δίκαιης μετάβασης, η οποία θα περιλαμβάνει την προώθηση ποιοτικών θέσεων εργασίας, την αύξηση της ελκυστικότητας των σχετικών τομέων, την προώθηση της παραγωγικότητας, την εξισορρόπηση της αγοράς εργασίας και τη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών ([1]). Για την εν λόγω μετάβαση απαιτούνται επίσης, μεταξύ άλλων, ανοδική κοινωνική σύγκλιση, διασφάλιση της σχετικής κατάρτισης, θέσπιση προϋποθέσεων για την κατανομή των δημόσιων κονδυλίων, ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των ποιοτικών και κοινωνικών κριτηρίων, σε αυστηρή συμμόρφωση με τα πρότυπα της οδηγίας για την υποβολή εκθέσεων βιωσιμότητας από τις εταιρείες (CSRD), με την ενσωμάτωση της αρχής του «ανθρώπινου ελέγχου» στον χώρο εργασίας ([2]) και με την επιδίωξη να τερματιστούν η επισφαλής εργασία και η μη αμειβόμενη πρακτική άσκηση.

1.3. Η ΕΟΚΕ συνιστά στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή να ορίσει με σαφήνεια τις ανάγκες σε εργατικό δυναμικό και δεξιότητες, θεωρώντας τους ειδικευμένους εργαζομένους ως υποσύνολο του εργατικού δυναμικού με ειδικά προσόντα. Κατά τον προσδιορισμό των ελλείψεων εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων, είναι σημαντικό να λαμβάνονται υπόψη οι θετικές μισθολογικές εξελίξεις και οι βελτιωμένες εργασιακές συνθήκες. Η ΕΟΚΕ προτείνει επίσης να λαμβάνονται υπόψη η κανονική διάρκεια των προσλήψεων εργατικού δυναμικού από τις εταιρείες, οι οικονομικές διακυμάνσεις, οι βραχυπρόθεσμες ελλείψεις, καθώς και η αξιολόγηση των κοινωνικών εταίρων κατά τον καθορισμό των αναγκών σε εργατικό δυναμικό και δεξιότητες.

([1]) Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής — Προς μια νομοθετική πρόταση για τη δίκαιη μετάβαση και μέσα πολιτικής της ΕΕ που προωθούν μια πιο κοινωνική Ευρωπαϊκή Πράσινη Συμφωνία, (ΕΕ C, C/2025/772, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/772/oj).

([2]) Στη γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής — Τεχνητή νοημοσύνη υπέρ των εργαζομένων: μοχλοί για την αξιοποίηση του δυναμικού και τον μετριασμό των κινδύνων της τεχνητής νοημοσύνης σε σχέση με τις πολιτικές για την απασχόληση και την αγορά εργασίας (υπό κατάρτιση) εξετάζεται λεπτομερώς το θέμα αυτό.

1.4. Η ΕΟΚΕ υποστηρίζει την ένταξη των υποεκπροσωπούμενων ατόμων στην αγορά εργασίας, την απόκτηση δεξιοτήτων, την κατάρτιση και την εκπαίδευση, τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την επί ίσοις όροις κινητικότητα εντός της ΕΕ για τους εργαζομένους και τους εκπαιδευόμενους.

1.5. Πολλές επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν το πρόβλημα της συχνής μεταπήδησης των εργαζομένων τους οποίους έχουν εκπαιδεύσει σε ανταγωνιστικές εταιρείες. Για να μειωθούν τα αντικίνητρα και να υποστηριχθούν οι επιχειρήσεις στην παροχή επιμόρφωσης στον χώρο εργασίας, όπως με τα προγράμματα μαθητείας, τα κράτη μέλη θα μπορούσαν να διαθέτουν κονδύλια για την επιμόρφωση, τα οποία θα τελούν υπό τριμερή διαχείριση με την τήρηση των πτυχών των διαφόρων εθνικών συστημάτων. Τέτοιου είδους κονδύλια μπορούν να διατίθενται πρωτίστως από τις εταιρείες και οι πρακτικές διατάξεις θα πρέπει να θεσπίζονται με συλλογικές διαπραγματεύσεις, στο μέτρο του δυνατού. Οι εταιρείες που παρέχουν την επιμόρφωση μπορούν, στη συνέχεια, να επωφελούνται από τα κονδύλια λαμβάνοντας υποστήριξη.

1.6. Τα κράτη μέλη της ΕΕ διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην κάλυψη της ζήτησης ειδικευμένων εργαζομένων και στόχος τους θα πρέπει να είναι η μεταρρύθμιση των εκπαιδευτικών συστημάτων. Επιπλέον, τα δημόσια χρηματοδοτούμενα μέτρα εκπαίδευσης και απόκτησης επαγγελματικών προσόντων θα πρέπει να επικεντρώνονται σε οικονομικά και κοινωνικά στρατηγικούς τομείς, οι οποίοι θα προσδιορίζονται σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους και θα ευθυγραμμίζονται με τους στόχους της ΕΕ, όπως διατυπώνονται στην Πράσινη Συμφωνία.

1.7. Η ΕΟΚΕ τονίζει ότι η κατάρτιση υπηκόων τρίτων χωρών στην ΕΕ και η επιτάχυνση της ένταξής τους στην αγορά εργασίας είναι προτιμότερη από την πρόσληψη ταλέντων από τρίτες χώρες.

1.8. Η ΕΟΚΕ προτείνει την ανάπτυξη και τη χρηματοδότηση στοχευμένων προγραμμάτων προσανατολισμού με επίκεντρο τον εκπαιδευόμενο καθώς και συντονισμένα μέτρα στήριξης των εκπαιδευόμενων, για τη διευκόλυνση της εισόδου υποεκπροσωπούμενων και μειονεκτουσών ομάδων στην αγορά εργασίας ([3]). Σε αυτές περιλαμβάνονται οι γυναίκες που απασχολούνται στους κλάδους της τεχνολογίας, της μηχανικής, των μαθηματικών και των λοιπών θετικών επιστημών (STEM), τα άτομα που προέρχονται από οικογένειες μεταναστών, τα άτομα με αναπηρία και οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας.

1.9. Η εστίαση στη βελτίωση των βασικών δεξιοτήτων και η πρόταση στρατηγικού σχεδίου για την εκπαίδευση στα της τεχνολογίας, της μηχανικής, των μαθηματικών και των λοιπών θετικών επιστημών θα μπορούσαν να συμβάλλουν στην αντιμετώπιση της έλλειψης ειδικευμένων εκπαιδευτικών σε αυτά τα γνωστικά πεδία, και θα πρέπει επίσης να προσελκύσουν περισσότερα κορίτσια και γυναίκες στην εκπαίδευση και τις επαγγελματικές σταδιοδρομίες στους εν λόγω κλάδους. Είναι επίσης σημαντικό να δοθεί η έμφαση που αξίζει στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ΕΕΚ), καθότι αυτή προετοιμάζει τους ανθρώπους για εργασία και τους παρέχει τις δεξιότητες που αναζητούν οι επιχειρήσεις, μεταξύ άλλων μέσω της προτεινόμενης ευρωπαϊκής στρατηγικής για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

1.10. Η ΕΟΚΕ επικροτεί τις προσπάθειες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής να ανταποκριθεί στην ανάγκη για εργατικό δυναμικό και ειδικευμένους εργαζομένους με ένα σχέδιο δράσης και καλεί τα θεσμικά όργανα της ΕΕ και τα κράτη μέλη να αναπτύξουν τις ακόλουθες πτυχές, σε στενή συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, λαμβάνοντας υπόψη την προοπτική της περιφερειακής συνοχής και τις λεπτομερείς παρατηρήσεις και προτάσεις, όπως και οικονομικές, οικολογικές και κοινωνικές προοπτικές κατά τον σχεδιασμό και την εφαρμογή του σχεδίου δράσης.

2. **Εισαγωγή**

2.1. Η Ευρώπη αντιμετωπίζει δημογραφικές αλλαγές, οι οποίες χαρακτηρίζονται από τη γήρανση του πληθυσμού και τη μείωση των ποσοστών γεννήσεων, και οδηγούν σε σημαντική μείωση της προσφοράς εργασίας ([4]). Μεταξύ του 2009 και του 2023, ο πληθυσμός σε ηλικία εργασίας στην ΕΕ μειώθηκε από 272 εκατομμύρια σε 263 εκατομμύρια, και αναμένεται να μειωθεί περαιτέρω. Οι τεχνολογικές εξελίξεις απαιτούν νέες και εξειδικευμένες δεξιότητες, ιδίως στους τομείς των πράσινων τεχνολογιών και της ψηφιοποίησης. Ωστόσο, πολλές επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην παροχή εσωτερικής κατάρτισης και επαγγελματικής εξέλιξης ([5]). Το ποσοστό των επιχειρήσεων που παρέχουν κατάρτιση ([6]) ποικίλλει σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών· σε ολόκληρη την ΕΕ των 27 μειώθηκε από 60,2 % το 2015 σε 54,9 % το 2020. Ομοίως, οι μισθοί και οι εργασιακές συνθήκες ([7]) προκαλούν την αποδημία εργαζομένων τόσο χαμηλής όσο και υψηλής ειδίκευσης σε ορισμένες περιπτώσεις με σκοπό την εξεύρεση πιο ελκυστικών θέσεων εργασίας σε άλλους τομείς. Οι εξελίξεις αυτές έχουν ήδη οδηγήσει σε αύξηση των αναγκών σε εργατικό δυναμικό και δεξιότητες σε ορισμένους τομείς τα τελευταία χρόνια, ενώ αναμένεται ότι η ζήτηση θα συνεχίσει να αποτελεί πρόκληση, τόσο σε επίπεδο πολιτικής όσο και για τις επιχειρήσεις.

([3]) Monitoring and evaluating lifelong guidance systems across Europe (Παρακολούθηση και αξιολόγηση των συστημάτων διά βίου προσανατολισμού στην Ευρώπη), https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9196.

([4]) Μείωση της προσφοράς εργασίας: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_PJANGROUP/default/table.

([5]) Επιχειρήσεις που παρέχουν κατάρτιση: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_cvt_01s/default/table?category=educ.educ_part.trng_cvt.trng_cvt_00.

([6]) Κύκλοι μαθημάτων συνεχούς επαγγελματικής εξέλιξης, επιχειρήσεις που παρέχουν κατάρτιση ως ποσοστό % επί του συνόλου των επιχειρήσεων. Πηγή: Eurostat.

([7]) Wouter, Zwysen (2023): Labour shortages – turning away from bad jobs (Ελλείψεις εργατικού δυναμικού – εγκατάλειψη των μη ικανοποιητικών θέσεων εργασίας). Ευρωπαϊκό Συνδικαλιστικό Ινστιτούτο – Ενημερωτικό σημείωμα πολιτικής. Διαδικτυακή διεύθυνση: Labour shortages – turning away from bad jobs | etui.

2.2. Στο πλαίσιο αυτό, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή παρουσίασε σχέδιο δράσης ([8]) στο πλαίσιο μιας δέσμης μέτρων που τέθηκαν σε εφαρμογή κατά τη διάρκεια της νομοθετικής περιόδου της ΕΕ 2019-2024 για την αντιμετώπιση των αναγκών σε εργατικό δυναμικό και δεξιότητες. Το σχέδιο δράσης επικεντρώνεται σε πέντε στρατηγικούς τομείς: (1) προώθηση της «ενεργοποίησης» υποεκπροσωπούμενων ομάδων στην αγορά εργασίας· (2) στήριξη της ανάπτυξης δεξιοτήτων μέσω εκπαίδευσης και κατάρτισης για την κάλυψη των τρεχουσών και μελλοντικών αναγκών της αγοράς εργασίας· (3) βελτίωση των εργασιακών συνθηκών και αύξηση της ελκυστικότητας των θέσεων εργασίας· (4) προώθηση της κινητικότητας των εργαζομένων και των εκπαιδευομένων εντός της ΕΕ· και (5) προσέλκυση ταλέντων από τρίτες χώρες. Στο πλαίσιο αυτό, το σχέδιο δράσης τονίζει τη σημασία της συνεργασίας με τους κοινωνικούς εταίρους. Η ΕΟΚΕ εκφράζει την ικανοποίησή της για την κατεύθυνση που ακολουθεί το σχέδιο δράσης, αλλά θεωρεί αναγκαίο να καθοριστούν με μεγαλύτερη ακρίβεια οι όροι και οι έννοιες που περιέχονται σε αυτό, καθώς και να διασφαλιστεί η διαθεσιμότητα επαρκών οικονομικών πόρων.

2.3. Σε διάφορους τομείς διαπιστώνονται αναντιστοιχίες δεξιοτήτων και ελλείψεις εργατικού δυναμικού, οι οποίες θα συνεχίσουν να αυξάνονται. Στο πλαίσιο αυτό, τα κράτη μέλη μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην παροχή κατάλληλης βασικής εκπαίδευσης και πολιτικών για την αγορά εργασίας, καθώς και στην προώθηση της εκπαίδευσης και της ένταξης των υπηκόων τρίτων χωρών που βρίσκονται ήδη στη χώρα. Οι εργοδότες μπορούν να διαδραματίσουν εξίσου σημαντικό ρόλο στην αύξηση της επιμόρφωσης στον χώρο εργασίας καθώς ανταγωνίζονται μεταξύ τους για τους εργαζομένους, προσφέροντας τις πιο ελκυστικές θέσεις εργασίας. Η ΕΟΚΕ πιστεύει ότι οι επιχειρήσεις είναι επίσης υπεύθυνες για την κάλυψη των αναγκών τους σε εργατικό δυναμικό, συμπεριλαμβανομένων των ειδικευμένων εργαζομένων, προσφέροντας κατάλληλες ελκυστικές θέσεις εργασίας, καθώς και κατάρτιση και προσόντα ειδικά για κάθε θέση εργασίας. Ταυτόχρονα, η ΕΟΚΕ είναι της άποψης ότι τα κράτη μέλη και οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να δεσμευτούν ότι θα ευθυγραμμίσουν τα προσόντα, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, με τις ανάγκες για ειδικευμένους εργαζομένους στην αγορά εργασίας ([9]). Στο πλαίσιο αυτό, τα κράτη μέλη και οι εργοδότες καλούνται να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στη χρηματοδότηση και την παροχή κινήτρων για συμμετοχή στην κατάρτιση. Η ενίσχυση της κοινωνικής εταιρικής σχέσης αναβαθμίζει την ποιότητα των θέσεων εργασίας και, συνεπώς, συμβάλλει στην κάλυψη της ζήτησης εργατικού δυναμικού.

2.4. Οι συζητήσεις σχετικά με τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού στα κράτη μέλη συχνά στερούνται πραγματικών δεδομένων και τυποποιημένων ορισμών. Για να είναι αξιόπιστες και αντιπροσωπευτικές, οι έρευνες και οι προβλέψεις για το εργατικό δυναμικό και τις δεξιότητες θα πρέπει να βασίζονται σε ορθές μεθοδολογίες, ώστε να αποκαλύπτονται πραγματικές τάσεις και προκλήσεις και να αποφεύγεται η εκπροσώπηση επιμέρους προοπτικών, όπως εκείνων που βασίζονται μόνο σε κενές θέσεις εργασίας ή σε επιχειρηματικές έρευνες ([10]). Για να δικαιολογηθούν και να ενθαρρυνθούν οι δημόσιες δαπάνες όσον αφορά την πολιτική για την αγορά εργασίας ή άλλα κρατικά μέτρα, οι όροι «ζήτηση εργατικού δυναμικού» και «ζήτηση δεξιοτήτων» πρέπει να ορίζονται σαφώς, να αντικατοπτρίζουν την προστιθέμενη αξία για το κοινό, να προσδιορίζονται σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους και να εστιάζονται σε διαρθρωτικές ανισορροπίες ([11]). Στο πλαίσιο αυτό, για τα κρατικά μέτρα, θα μπορούσαν να χρησιμεύσουν ως βάση πολιτικοί και στρατηγικοί στόχοι, όπως η επίτευξη των στόχων της Ευρωπαϊκής Πράσινης Συμφωνίας ([12]). Επιπλέον, οι σαφώς καθορισμένοι πολιτικοί στόχοι παρέχουν ασφάλεια δικαίου και σχεδιασμού με σκοπό την ακριβή αξιολόγηση των μελλοντικών αναγκών για ειδικευμένους εργαζομένους.

2.5. Οι έρευνες σχετικά με τις ανάγκες σε εργατικό δυναμικό και δεξιότητες και τις προκύπτουσες αναντιστοιχίες είναι πολύπλοκες και παράγουν αποκλίνοντα αποτελέσματα λόγω των διαφορετικών ορισμών, μεθόδων και δεδομένων που χρησιμοποιούνται. Διάφορες μελέτες επισημαίνουν την έντονη ζήτηση εργατικού δυναμικού και ειδικευμένων εργαζομένων στους τομείς των μεταφορών, της ενέργειας, των υποδομών και των ψηφιακών τεχνολογιών ([13]). Σύμφωνα με τις προβλέψεις δεξιοτήτων του Cedefop για το 2035, οι ελλείψεις σε επαγγέλματα υψηλής ειδίκευσης στους τομείς των επιστημών και της μηχανικής και για τους εργαζόμενους στον κατασκευαστικό τομέα θα παραμείνουν σημαντικές κατά την επόμενη δεκαετία ([14]). Ομοίως, η ζήτηση εργατικού δυναμικού σε αυτούς τους τομείς μπορεί ήδη να συναχθεί από τα θεσμοθετημένα έργα σε εθνικό επίπεδο. Η ΕΟΚΕ τονίζει την ιδιαίτερη στρατηγική και κοινωνική σημασία των εν λόγω τομέων όσον αφορά την υλοποίηση των στόχων της ΕΕ, όπως ορίζονται στην Ευρωπαϊκή Πράσινη Συμφωνία.

2.6. Μπορεί να εντοπιστεί αναντιστοιχία μεταξύ των δραστηριοτήτων όσον αφορά το είδος και το επίπεδο των προσόντων ([15]). Οι διαφορές μεταξύ των φύλων διαδραματίζουν καίριο ρόλο στο πλαίσιο αυτό, ενώ επίσης υπάρχουν περιφερειακές ανισότητες. Παρατηρήθηκε αναντιστοιχία μεταξύ του εργατικού δυναμικού υψηλότερης ειδίκευσης σε όλο το μεσαίο επίπεδο (ISCED 3-4), με πλεόνασμα ατόμων με πιστοποιητικό ολοκλήρωσης τριτοβάθμιων σπουδών (π.χ. πτυχίο) και έλλειψη βιοτεχνικών επαγγελμάτων (προγραμμάτων μαθητείας), δηλαδή τον τομέα στον οποίο οι επιχειρήσεις παρέχουν κατάρτιση.

([8]) Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Σχέδιο δράσης για τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού.

([9]) Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής — Επαγγελματικές υπηρεσίες στην πράσινη μετάβαση, (ΕΕ C, C/2025/765, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/765/oj).

([10]) Untangling labour shortages in Europe: unmet skill demand or bad jobs? (Αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού στην Ευρώπη: μη καλυπτόμενη ζήτηση δεξιοτήτων ή κακές θέσεις εργασίας;) https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/6220.

([11]) Αυτό σημαίνει σταθερή πλεονάζουσα προσφορά σε συγκεκριμένες περιοχές που συμπίπτει με σταθερή ζήτηση σε άλλες περιοχές.

([12]) Η Ευρωπαϊκή Πράσινη Συμφωνία, Ευρωπαϊκή Επιτροπή: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_el.

([13]) Μέτρα για την αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού: διδάγματα για τη χάραξη μελλοντικής πολιτικής, Eurofound (2023). Ιστότοπος: https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/2023/metra-gia-tin-antimetopisi-ton-elleipseon-ergatikoy-dynamikoy-didagmata-gia-ti.

([14]) https://www.cedefop.europa.eu/el/tools/skills-forecast.

([15]) EURES (2022): Report on labour shortages and surpluses (Έκθεση σχετικά με τις ελλείψεις και τα πλεονάσματα εργατικού δυναμικού). Διαδικτυακή διεύθυνση: https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-09/ELA-eures-shortages-surpluses-report-2022.pdf.

2.7. Η διαθεσιμότητα των γυναικών στην αγορά εργασίας συνδέεται με την έλλειψη υπηρεσιών παιδικής φροντίδας και φροντίδας εξαρτώμενων ατόμων, δύο παραγόντων που είναι απαραίτητοι για τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, μαζί με πολλούς άλλους, όπως τα ήθη και τα έθιμα που συχνά οδηγούν σε βία και παρενόχληση, π.χ. στις δημόσιες συγκοινωνίες, την ανάγκη για μεγαλύτερη οικογενειακή στήριξη κ.λπ ([16]). Η ΕΟΚΕ συνιστά να οργανωθούν εκστρατείες σε επίπεδο ΕΕ για την προώθηση της ισότιμης πρόσβασης στην εργασία, τη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών στα επαγγέλματα στα οποία κυριαρχούν οι γυναίκες και την αύξηση της συμμετοχής των ανδρών σε αυτά, καθώς και εκστρατείες που παρακινούν τις γυναίκες να σπουδάζουν, να καταρτίζονται και να υποβάλλουν αιτήσεις για θέσεις εργασίας υψηλής ειδίκευσης σε τομείς στους οποίους υπάρχει έλλειψη ειδικευμένου εργατικού δυναμικού (STEM) ([17]), ιδίως αν ληφθεί υπόψη ότι υπάρχουν σχεδόν διπλάσιοι άνδρες απόφοιτοι στους κλάδους STEM απ' ό,τι γυναίκες, όπως επισημαίνεται στην έκθεση Draghi ([18]).

2.8. Η ΕΟΚΕ καλεί την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τα κράτη μέλη να διατηρήσουν τη δυναμική του Ευρωπαϊκού Έτους Νεολαίας 2022 και του Ευρωπαϊκού Έτους Δεξιοτήτων, ενθαρρύνοντας τους νέους να εργαστούν στους τομείς των μεταφορών, της ενέργειας, των υποδομών και της ψηφιακής τεχνολογίας, και θεωρεί ότι είναι επιτακτική ανάγκη να βελτιωθεί η υφιστάμενη κατάρτιση σε βασικές δεξιότητες για τους εν λόγω τομείς σε ολόκληρη την αξιακή αλυσίδα και να προσαρμοστεί στις συγκεκριμένες ανάγκες που έχουν εντοπιστεί.

3. **Γενικές παρατηρήσεις**

Ενίσχυση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων

3.1. Η ΕΟΚΕ τονίζει την ανάγκη για πιο φιλόδοξη και ολοκληρωμένη δράση, τόσο σε επίπεδο ΕΕ όσο και σε επίπεδο κρατών μελών, για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων. Η βελτίωση του κοινωνικού διαλόγου με θέμα την πολιτική για τις δεξιότητες, σύμφωνα με την τριμερή Διακήρυξη της Βαρκελώνης ([19]) και τη Διακήρυξη του Βαλ Ντισές ([20]), θα υποστηρίξει τα μέτρα αυτά.

Μέτρα για τη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών

3.2. Η ΕΟΚΕ φρονεί ότι απαιτούνται πιο φιλόδοξα μέτρα για τη διασφάλιση δίκαιης μετάβασης, η οποία θα περιλαμβάνει την προώθηση ποιοτικών θέσεων εργασίας, την αύξηση της ελκυστικότητας των σχετικών κλάδων, την προώθηση της παραγωγικότητας, την εξισορρόπηση της αγοράς εργασίας και τη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών. Για την εν λόγω μετάβαση απαιτούνται επίσης, μεταξύ άλλων, ανοδική κοινωνική σύγκλιση, διασφάλιση της σχετικής κατάρτισης, θέσπιση προϋποθέσεων για την κατανομή των δημόσιων κονδυλίων, ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των ποιοτικών και κοινωνικών κριτηρίων, σε αυστηρή συμμόρφωση με τα πρότυπα της οδηγίας για την υποβολή εκθέσεων βιωσιμότητας από τις εταιρείες (CSRD), με την ενσωμάτωση της αρχής του «ανθρώπινου ελέγχου» στον χώρο εργασίας ([21]) και την επιδίωξη να τερματιστούν η επισφαλής εργασία και η μη αμειβόμενη πρακτική άσκηση.

Ανάγκες ερευνών

3.3. Η ΕΟΚΕ τονίζει την ανάγκη να καθορίσει η Eurostat όσο το δυνατόν πιο ομοιόμορφα τις ανάγκες σε εργατικό δυναμικό και δεξιότητες και τονίζει τη σημασία της αξιοποίησης των ερευνών και άλλων ειδών δεδομένων για τη συλλογή πληροφοριών σχετικών με τις δεξιότητες ([22]). Στο πλαίσιο αυτό, η ΕΟΚΕ προτείνει τη βέλτιστη χρήση των δεικτών της οδηγίας για την υποβολή εκθέσεων βιωσιμότητας από τις εταιρείες (CSRD), ιδίως εκείνων που συνδέονται με τις μισθολογικές εξελίξεις, την ισότητα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις επιχειρήσεις και τα σχέδια για την προώθηση των γυναικών. Άλλοι δείκτες που μπορούν να παρακολουθούνται είναι τα ποσοστά απορρόφησης των εργαζομένων που εκπαιδεύονται από τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης και τους συναφείς φορείς, τον μέσο χρόνο που απαιτείται για την πρόσληψη και τις περιόδους προσφοράς θέσεων εργασίας. Τα μαζικά δεδομένα που προέρχονται από διαδικτυακές αγγελίες για θέσεις εργασίας μπορούν να αξιοποιηθούν για την κατανόηση σε πραγματικό χρόνο των τάσεων σχετικά με τις δεξιότητες σε επαγγέλματα και κλάδους που προάγουν την πράσινη μετάβαση, όπως αυτός των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας ([23]).

([16]) ΕΕ C 443 της 22.11.2022, σ. 63.
([17]) Βλ. ΕΕ C 429 της 11.12.2020, σ. 77, ΕΕ C 100 της 16.3.2023, σ. 16, ΕΕ C 75 της 28.2.2023, σ. 56 και ΕΕ C 443 της 22.11.2022, σ. 63.
([18]) Έκθεση του Mario Draghi με τίτλο «The future of European competitiveness» (Το μέλλον της ευρωπαϊκής ανταγωνιστικότητας) — Μέρος A | Κεφάλαιο 2, σελίδα 35, Σεπτέμβριος 2024.
([19]) Τριμερής Διακήρυξη της Βαρκελώνης, Ευρωπαϊκό έτος δεξιοτήτων.
([20]) Σύνοδος κορυφής των κοινωνικών εταίρων στο Val Duchesse (europa.eu).
([21]) Η γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ με θέμα «Τεχνητή νοημοσύνη υπέρ των εργαζομένων: μοχλοί για την αξιοποίηση του δυναμικού και τον μετριασμό των κινδύνων της τεχνητής νοημοσύνης σε σχέση με τις πολιτικές για την απασχόληση και την αγορά εργασίας» (υπό κατάρτιση) εξετάζει λεπτομερώς το θέμα αυτό.
([22]) https://www.cedefop.europa.eu/el/publications/9190.
([23]) https://www.cedefop.europa.eu/el/publications/9197.

Ενδυνάμωση των επιχειρήσεων ώστε να αναλαμβάνουν την ευθύνη για τις δικές τους ανάγκες

3.4. Πολλές επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν το πρόβλημα της συχνής μεταπήδησης των εργαζομένων τους οποίους έχουν εκπαιδεύσει σε ανταγωνιστικές εταιρείες. Για να μειωθούν τα αντικίνητρα και να στηριχθούν οι επιχειρήσεις στην παροχή κατάρτισης στον χώρο εργασίας, όπως με τα προγράμματα μαθητείας, τα κράτη μέλη θα μπορούσαν να διαθέτουν κονδύλια για την κατάρτιση, τα οποία θα τελούν υπό τριμερή διαχείριση, ενώ θα τηρούνται οι ειδικές πτυχές των διαφόρων εθνικών συστημάτων. Τέτοιου είδους κονδύλια μπορούν να διατίθενται πρωτίστως από τις εταιρείες και οι πρακτικές διατάξεις θα πρέπει να θεσπίζονται με συλλογικές διαπραγματεύσεις, στο μέτρο του δυνατού. Οι εταιρείες που παρέχουν την επιμόρφωση μπορούν, στη συνέχεια, να επωφελούνται από τα κονδύλια λαμβάνοντας υποστήριξη.

Η πολιτική κατάρτισης ως βάση για την απόκτηση προσόντων

3.5. Η ΕΟΚΕ επικροτεί τον οριζόμενο στο σχέδιο δράσης στόχο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής να στηρίξει την ανάπτυξη δεξιοτήτων μέσω της εκπαίδευσης και της κατάρτισης. Η βασική ικανότητα ολοκλήρωσης εξειδικευμένης κατάρτισης καθορίζεται στο εκπαιδευτικό σύστημα. Η ΕΟΚΕ συνιστά στην ΕΕ να προωθήσει εκπαιδευτικές πολιτικές με αφετηρία την πρωτοβάθμια εκπαίδευση, προκειμένου να αποφευχθεί η αποχώρηση από την αγορά εργασίας και να δημιουργηθούν ίσες ευκαιρίες.

3.6. Η ΕΟΚΕ τονίζει ότι τα μέτρα για την αύξηση της εκπαιδευτικής κινητικότητας μπορούν να συμβάλουν σημαντικά στη βελτίωση των εκπαιδευτικών προτύπων. Μολονότι η δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ συμβάλλει στην παροχή πληροφοριών σχετικά με ευκαιρίες κατάρτισης, παραμένει πολύ περιορισμένη όσον αφορά την πραγματική παροχή ευκαιριών μετακίνησης του εργατικού δυναμικού για τους διακινούμενους εργαζομένους σε όλα τα επίπεδα δεξιοτήτων και τους τομείς. Η ΕΟΚΕ συνιστά να διευρυνθεί η υπηρεσία ώστε να περιλαμβάνει πληροφορίες και υποστήριξη σχετικά με αιτήσεις υποτροφιών, καθώς και να ληφθούν μέτρα για τον περιορισμό της «εικονικής απόσπασης», ώστε να μην παρακάμπτονται οι νομικές απαιτήσεις για τη διασυνοριακή απόσπαση εργαζομένων. Επιπλέον, η ΕΟΚΕ συνιστά στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή να παράσχει περισσότερες ευρωπαϊκές υποτροφίες απόκτησης επαγγελματικών προσόντων για τους εργαζομένους και τα άτομα που αναζητούν εργασία, με στόχο την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την επανειδίκευση, προκειμένου να βελτιωθούν οι δυνατότητές τους για ανοδική σταδιοδρομία. Επιπλέον, οι υφιστάμενοι φραγμοί που τίθενται στην πρόσβαση από τις εθνικές απαιτήσεις θεώρησης θα πρέπει να αντιμετωπιστούν μέσω προσπαθειών για τη θέσπιση ενιαίου δικαιώματος εισόδου. Πρέπει επίσης να καταβάλλεται περισσότερη προσπάθεια για την αναγνώριση των προσόντων και των δεξιοτήτων που αποκτώνται στο εξωτερικό και/ή σε μη τυπικά και άτυπα μαθησιακά περιβάλλοντα ([24]).

Προσόντα στον τομέα της πολιτικής για την αγορά εργασίας

3.7. Η ΕΟΚΕ πιστεύει ότι πρέπει να βελτιωθούν οι «πληροφορίες για τις δεξιότητες» που επεξηγούνται στην έκθεση Draghi ([25]), δηλαδή αξιόπιστες, αναλυτικές και συγκρίσιμες πληροφορίες σχετικές με τις ανάγκες σε δεξιότητες, τα υφιστάμενα αποθέματα και τις επιθυμητές ροές δεξιοτήτων εντός και μεταξύ των κρατών μελών, έτσι ώστε, βάσει αυτών, να κατευθύνονται οι επενδύσεις με περισσότερο προσανατολισμένο στη ζήτηση τρόπο και να εντοπίζονται και να γεφυρώνονται τα κενά.

3.8. Για να μην παραμεληθεί η ανάπτυξη της τεχνητής νοημοσύνης στην ΕΕ, χρειαζόμαστε διασυνοριακή συνεργασία εντός της Ένωσης και να εξασφαλίσουμε τη δυνατότητα σε ερευνητές, επιχειρηματίες και ιδρύματα να συνεργάζονται αποτελεσματικότερα, το οποίο θα επιτρέψει στην ΕΕ να εξαλείψει τα στεγανά μεταξύ επιστημονικών κλάδων και τομέων, προωθώντας κατ' αυτόν τον τρόπο την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων για τη μετάβαση στην τεχνητή νοημοσύνη. Αυτό απαιτεί την καθιέρωση μιας πέμπτης ελευθερίας, όπως ζητείται από τον Enrico Letta στην έκθεσή του ([26]).

3.9. Η ΕΟΚΕ υπογραμμίζει τον ρόλο της πολιτικής για την αγορά εργασίας ([27]), δεδομένου ότι η τελευταία μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την κατάρτιση των νέων πριν από την έναρξη του επαγγελματικού τους βίου ή στα αρχικά του στάδια, συμβάλλοντας έτσι σημαντικά στην κάλυψη της ανάγκης για ειδικευμένους εργαζομένους. Επιπλέον, οι ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας μπορούν να δημιουργήσουν ειδικά μέτρα όσον αφορά την κατάρτιση, την επανειδίκευση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων, καθώς και ελκυστικές ευκαιρίες για όσους επιθυμούν να αλλάξουν σταδιοδρομία. Η ενεργός συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων του τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και, κατά περίπτωση, των περιφερειακών παραγόντων ([28]) αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την επιτυχία.

([24]) Γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ με θέμα «Δέσμη μέτρων για την κινητικότητα των ταλέντων», ΕΕ C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj.

([25]) Έκθεση του Mario Draghi με τίτλο «The future of European competitiveness» (Το μέλλον της ευρωπαϊκής ανταγωνιστικότητας) — Μέρος A | Κεφάλαιο 2, σελίδα 35, Σεπτέμβριος 2024.

([26]) Έκθεση του Enrico Letta σχετικά με το μέλλον της ενιαίας αγοράς, Απρίλιος 2024.

([27]) ΕΕ C, C/2023/870, 8.12.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/870/oj.

([28]) https://www.cedefop.europa.eu/el/landing-page/EYS2023/message2.html.

3.10. Η ΕΟΚΕ επισημαίνει ότι η ταχεία ένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας έρχεται σε αντίθεση με τα μέτρα πολιτικής για την αγορά εργασίας τα οποία αποσκοπούν στη διασφάλιση δεξιοτήτων υψηλής ποιότητας. Για να καλυφθεί η ανάγκη για ειδικευμένους εργαζομένους στο μέλλον, είναι αναγκαίο να εξισορροπηθούν οι στόχοι της πολιτικής για την αγορά εργασίας μέσω της αποφυγής της ταχείας ένταξης στην αγορά εργασίας και της προτίμησης για απόκτηση μακροπρόθεσμων δεξιοτήτων. Η ΕΟΚΕ καλεί την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους να ενισχύσουν τις πολιτικές εκπαίδευσης ενηλίκων, προκειμένου να καταστήσουν δικαίωμα όλων των ενηλίκων την ποιοτική και χωρίς αποκλεισμούς εκπαίδευσή τους σε δεξιότητες ζωής, ώστε να επιτύχουν και να ξεπεράσουν τον στόχο του 60 % της συμμετοχής ενηλίκων στην εκπαίδευση ετησίως. [...] Είναι επίσης σημαντικό οι επενδύσεις, οι αναγκαίες μεταρρυθμίσεις και ο αποτελεσματικός κοινωνικός διάλογος που αποσκοπούν στην προώθηση της ανάπτυξης δεξιοτήτων, σύμφωνα με την πρώτη αρχή του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων για το δικαίωμα στην κατάρτιση και τη διά βίου μάθηση, να ενσωματωθούν στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου.

3.11. Η ΕΟΚΕ αναγνωρίζει το δυναμικό των ευρωπαϊκών Εγγυήσεων για τη νεολαία, αλλά επισημαίνει την ανάγκη ανάληψης δράσης για την αξιοποίηση αυτού του δυναμικού. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα πρέπει να παρακολουθεί την εφαρμογή των Εγγυήσεων για τη νεολαία από τα κράτη μέλη και να αξιολογεί τη συμμόρφωσή τους με τα πρότυπα, εξασφαλίζοντας επαρκή χρηματοδότηση και εμπλέκοντας αποτελεσματικότερα στην εφαρμογή της τους κοινωνικούς εταίρους και τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης στα κράτη μέλη.

Αύξηση της προσφοράς εργασίας

3.12. Η ΕΟΚΕ υποστηρίζει την ένταξη στην αγορά εργασίας όσων είναι περισσότερο απομακρυσμένοι από αυτήν. Ωστόσο, θεωρεί ότι η έννοια της αεργίας θα πρέπει επίσης να λαμβάνει υπόψη διαρθρωτικούς παράγοντες, όπως οι διακρίσεις εις βάρος των ατόμων με αναπηρία, των ηλικιωμένων και των μακροχρόνια ανέργων. Επιπλέον, συχνά παραβλέπονται όσοι είναι εν μέρει ικανοί για εργασία. Από την άλλη πλευρά, με την έννοια της συμμετοχής και της ένταξης δίνεται έμφαση στα δομικά εμπόδια για την ταχεία είσοδο στην αγορά εργασίας. Σε αυτά περιλαμβάνονται η έλλειψη περιζήτητων δεξιοτήτων, καθώς και, για παράδειγμα, οι περιορισμοί λόγω υγείας που σχετίζονται με το εκάστοτε επάγγελμα και την ηλικία του ατόμου, οι οικονομικοί περιορισμοί, η έλλειψη δεξιοτήτων στα του επαγγελματικού προσανατολισμού, η άγνοια του δυναμικού των δεξιοτήτων που διαθέτει το ίδιο το άτομο, η δυσπιστία στους θεσμούς και η περιορισμένη πρόσβαση σε πληροφορίες. Οι προσανατολισμένες στη συμμετοχή πολιτικές για την αγορά εργασίας αντιμετωπίζουν τα ζητήματα των διακρίσεων κατά την πρόσληψη, της ηλικιακά κατάλληλης εργασίας, των φιλικών προς την αναπηρία χώρων εργασίας και των αναγκαίων υποδομών, όπως οι χώροι παιδικής φροντίδας κ.λπ., προκειμένου να υποστηριχθεί η ένταξη στην αγορά εργασίας.

3.13. Η ΕΟΚΕ θεωρεί ότι η ηλικιακά κατάλληλη εργασία και η μείωση των αναρρωτικών αδειών και των αποχωρήσεων από την αγορά εργασίας αποτελούν περαιτέρω βασικά μέτρα που μπορούν να συμβάλουν στην αύξηση της προσφοράς εργασίας στο πλαίσιο της γήρανσης του πληθυσμού.

3.14. Εκτός από την ενίσχυση των προσόντων των εργαζομένων, το σχέδιο δράσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής περιλαμβάνει επίσης μέτρα που αποσκοπούν στην αύξηση της προσφοράς εργασίας. Η ΕΟΚΕ επικροτεί τα μέτρα που αποσκοπούν στη διασφάλιση της βιώσιμης συμμετοχής στην αγορά εργασίας. Παράλληλα με την καλύτερη δυνατή αξιοποίηση του αποθέματος ταλέντων, η ΕΟΚΕ συνιστά την αναβάθμιση των δυνατοτήτων των εργατών και λοιπών επαγγελματιών από τρίτες χώρες οι οποίοι βρίσκονται ήδη στην ΕΕ Για τον σκοπό αυτό, είναι αναγκαίο να δημιουργηθούν ευκαιρίες μετάβασης από τους αιτούντες διεθνή προστασία (π.χ. διαδικασία ασύλου) σε μια νεοσυσταθείσα ευρωπαϊκή άδεια διαμονής για επαγγελματίες ([29]). Επιπλέον, είναι αναγκαίο να πραγματοποιηθούν επενδύσεις στην εκπαίδευση και τα επαγγελματικά προσόντα, να αποσαφηνιστούν σοβαρά οι υφιστάμενες δεξιότητες και να διασφαλιστεί η τυποποιημένη αναγνώριση των προσόντων. Τέλος, τα άτομα που συμμετέχουν στη διαδικασία ασύλου πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας και στα μέτρα κατάρτισης στους τομείς στους οποίους έχει εντοπιστεί ανάγκη κατάρτισης σύμφωνα με τα κριτήρια που καθορίζονται εδώ, αντί να παραμένουν στη διαδικασία ασύλου για υπερβολικά μεγάλο χρονικό διάστημα, όπως συμβαίνει πολύ συχνά επί του παρόντος.

3.15. Πρέπει να προωθηθεί η δυνατότητα των νεαρών αιτούντων άσυλο και των ατόμων στα οποία χορηγείται άσυλο να παρακολουθούν αρχική επαγγελματική κατάρτιση με σκοπό να παραμείνουν ως επί μακρόν διαμένοντες μετά την ολοκλήρωσή της.

([29]) Hinterberger (2023): *Regularisations of Irregularly Staying Migrants in the EU* (Νομιμοποίηση παράτυπων μεταναστών στην ΕΕ): Regularisations of Irregularly Staying Migrants in the EU - 978-3-7489-1279-8 | Nomos Online-Shop (nomos-shop.de).

3.16. Η ευρωπαϊκή χρηματοδότηση θα πρέπει να διασφαλίζει, σε όλα τα κράτη μέλη, την ορθή και ταχεία απόκτηση των απαραίτητων γλωσσικών δεξιοτήτων, την επίτευξη των βασικών εκπαιδευτικών προτύπων των χωρών υποδοχής και τη δυνατότητα περαιτέρω εξειδικευμένης κατάρτισης.

Βρυξέλλες, 5 Δεκεμβρίου 2024.

Ο Πρόεδρος
της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής
Oliver RÖPKE