



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΕΘΝΩΝ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΣΤΙΣ ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΙΚΕΣ ΣΠΟΥΔΕΣ

Διπλωματική Εργασία

***Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ
Ο ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ ΤΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ
ΣΤΗΝ Ε.Ε.***

ΤΑΣΣΗ ΙΩΑΝΝΑ

A.M: MΘ13034

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια:

Μαρία Μενδρινού

ΠΕΙΡΑΙΑΣ, 2015

Ιωάννα Τάσση βεβαιώνω ότι το έργο που εκπονήθηκε και παρουσιάζεται στην υποβαλλόμενη διπλωματική εργασία είναι αποκλειστικά ατομικό δικό μου. Όποιες πληροφορίες και υλικό που περιέχονται έχουν αντληθεί από άλλες πηγές, έχουν καταλλήλως αναφερθεί στην παρούσα διπλωματική εργασία. Επιπλέον, τελώ εν γνώσει ότι σε περίπτωση διαπίστωσης ότι δεν συντρέχουν όσα βεβαιώνονται από μέρους μου, μου αφαιρείται ανά πάσα στιγμή αμέσως ο τίτλος.

(Υπογραφή)

Περίληψη

Η Εργασιακή Κινητικότητα και ο παράγοντας της Γλώσσας στην ΕΕ

Λέξεις Κλειδιά: Εργασιακή Κινητικότητα, Οικονομική Κρίση, Ευρωπαϊκή Ένωση, Ανεργία, Γλώσσα, Πολιτισμός

Η εν λόγω διπλωματική εργασία έχει ως στόχο να μελετήσει την εξέλιξη της εργασιακής κινητικότητας στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης και να αναδείξει το ρόλο που έχει η γλώσσα σε όλες τις εκφάνσεις. Έτσι λοιπόν, προσεγγίσαμε το θέμα μας ως προς τις παρακάτω παραμέτρους:

- Ορισμός και ερμηνεία της έννοιας της κινητικότητας
- Το θεσμικό πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των κρατών-μελών που καλύπτει την εργασιακή κινητικότητα
- Οι λόγοι που ωθούν τους πολίτες να μετακινηθούν εργασιακά
- Οι τάσεις που επικρατούν ως προς το προφίλ των διακινούμενων εργαζομένων
- Οι πολιτικές προώθησης της εργασιακής κινητικότητας από την Ευρωπαϊκή Ένωση συνολικά, αλλά και τα κράτη ξεχωριστά
- Η οικονομική κρίση και πώς επηρέασε το φαινόμενο
- Ο παράγοντας της γλώσσας
- Η επάρκεια της γλώσσας ως μέσο πολιτισμικής προσαρμογής στο νέο εργασιακό και κοινωνικό περιβάλλον

Συμπερασματικά, καταλήγουμε πόσο σημαντική είναι η εργασιακή κινητικότητα για μια καλύτερη και πιο ανταγωνιστική αγορά, όπου το εργατικό δυναμικό θα κατανέμεται καταλληλότερα, θα μειωθεί η ανεργία και θα ισχυροποιηθεί η δυναμική της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ταυτόχρονα, διαπιστώνεται πόσο σημαντική είναι η γνώση ξένων γλωσσών για την αναζήτηση εργασίας στο εξωτερικό, αλλά και αναδεικνύεται η ανάγκη προώθησης των ξένων γλωσσών, η οποία θα πρέπει να γίνεται οργανωμένα και θεσμικά από την Ένωση. Σε αυτό το σημείο, υπερθεματίζεται η συμβολή της κατάκτησης της γλώσσας της χώρας υποδοχής ώστε ο εργαζόμενος να μπορέσει να ενσωματωθεί στο νέο κοινωνικό και εργασιακό του περιβάλλον.

ABSTRACT

LABOR MOBILITY AND THE LANGUAGE FACTOR IN THE EU

Keywords: Labor Mobility, Economic Crisis, European Union, Unemployment, Language, Culture

This thesis aims to study the evolution of labor mobility within the European Union and to highlight the role of language in all its expressions. So we approached our subject upon the following parameters:

- Definition and interpretation of mobility

- The institutional framework of the European Union and its member states covering labor mobility

- The reasons that push people to move

- The trends regarding the profile of migrant workers

- Policies promoting labor mobility by EU as a whole, but also by the member states separately

- The economic crisis and how it affected the phenomenon

- The language factor

- The adequacy of language as a means of cultural adaptation to the new working and social environment

In conclusion, we come to the importance of labor mobility for a better and more competitive market, where the workforce is appropriately distributed, as it will reduce unemployment and strengthen the dynamics of the European Union. At the same time, language skills are a prerequisite to seek work abroad and as a result, the promotion of languages should be organized and instituted by the European Union. At this point, we emphasize the contribution of acquisition of the host country language so as the worker can be integrated into the new social and working environment.

Ευχαριστίες

Για την επίτευξη συγγραφής της τρέχουσας εργασίας θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους με στήριξαν. Πιο συγκεκριμένα, την αναπληρώτρια καθηγήτρια Μαρία Μενδρινού για τις συμβουλές και την καθοδήγηση της από την επιλογή του θέματος μέχρι την τελική μορφή του κειμένου. Επιπλέον, την επίκουρη καθηγήτρια στο Τμήμα Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών Φωτεινή Ασδεράκη και τον αναπληρωτή καθηγητή Γαβριήλ Διαμαντή που ολοκληρώνουν το σχήμα της τριμελούς επιτροπής. Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω οικογένεια και φίλους για την υπομονή τους κατά την πορεία της εν λόγω διπλωματικής εργασίας.

Περιεχόμενα

<i>Περίληψη</i>	3
<i>Ευχαριστίες</i>	4
<i>Περιεχόμενα</i>	6
<i>Σχήματα και Χάρτες</i>	7
<i>Συντομογραφίες</i>	8
<i>Εισαγωγή</i>	9
<i>Η έννοια της κινητικότητας</i>	11
<i>Θεσμικό Πλαίσιο της Ε.Ε. για την ελεύθερη μετακίνηση των πολιτών</i>	14
<i>Οι πρόσφατες εξελίξεις της πολιτικής της ΕΕ</i>	17
<i>Οι σύγχρονες τάσεις στην ευρωπαϊκή εργασιακή κινητικότητα</i>	21
<i>Τι ωθεί τους πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης να μετακινηθούν εντός των συνόρων της;</i>	27
<i>Εθνικές και Ευρωπαϊκές Πολιτικές για την προώθηση της εργασιακής κινητικότητας</i>	32
<i>EURES</i>	32
<i>Φορητότητα των δικαιωμάτων ανεργίας</i>	35
<i>Φορητότητα και αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων στην ΕΕ</i>	36
<i>Ατυπα δίκτυα και πολιτικές δημόσιας πληροφόρησης</i>	40
<i>Διμερείς Συμφωνίες</i>	42
<i>Πηγή: Eurofound (2014)Επιρροή της κρίσης στην εργασιακή κινητικότητα</i>	44
<i>Επιρροή της κρίσης στην εργασιακή κινητικότητα</i>	45
<i>Κινητικότητα από την Ανατολή στη Δύση</i>	46
<i>Κινητικότητα από το Νότο στο Βορρά</i>	48
<i>Η Γερμανία ως προορισμός εργαζομένων</i>	49
<i>Το Ηνωμένο Βασίλειο</i>	51
<i>Άλλοι προορισμοί στο Βορρά</i>	51
<i>Ο Παράγοντας Γλώσσα στο φαινόμενο της Εργασιακής Κινητικότητας</i>	54
<i>Η γλώσσα ως μέσο πολιτισμικής προσαρμογής</i>	59
<i>Συμπεράσματα</i>	62
<i>Βιβλιογραφία</i>	65

Σχήματα και Χάρτες

Σχήμα 1: Πολίτες της ΕΕ που εργάζονται σε κράτος-μέλος εκτός της πατρίδας τους ανά εθνικότητα σε χιλιάδες και επί % της συνολικής απασχόλησης στη χώρα καταγωγής τους (2013)	22
Σχήμα 2: Πολίτες της ΕΕ που εργάζονται σε κράτος μέλος της ΕΕ εκτός της πατρίδας τους (εξαιρουμένων των διασυνοριακών εργαζομένων), ανά το κράτος μέλος κατοικίας τους , σε χιλιάδες και επί % της συνολικής απασχόλησης, 2013	23
Σχήμα 3: Ποσοστό των νέων Ευρωπαίων που μετακινούνται ανά ομάδα των χωρών της ΕΕ.	24
Σχήμα 4: Ποσοστό των Ευρωπαίων εργαζομένων με ανώτατη εκπαίδευση	25
Σχήμα 5: Παράγοντες που επηρεάζουν την απόφαση μετακίνησης: Διαφορές μεταξύ της ΕΕ των 15 και των νέων κρατών-μελών	29
Σχήμα 6: Ποσοστά ανεργίας ανά χώρα (%)	30
Σχήμα 7: Πηγή βοήθειας για τους Ευρωπαίους διακινούμενους εργαζόμενους για να βρουν εργασία ή να στήσουν επιχείρηση στη χώρα υποδοχής	41
Σχήμα 8: Σύνολο των διμερών συμφωνιών σε κυβερνητικό ή κοινωνικού εταίρου επίπεδο στα κράτη- μέλη της ΕΕ και της Νορβηγίας	44
Σχήμα 9: Η ετήσια αλλαγή των πολιτών της ΕΕ των 15 επί % του πληθυσμού τους	47
Σχήμα 10: Πληθυσμός των μετακινούμενων πολιτών στην ΕΕ των 10 (σε χιλιάδες), 2012	48
Σχήμα 11: Νέα κίνητρα: ανεργία και οικονομική ανάπτυξη	49
Σχήμα 12: Μετανάστευση προς τη Γερμανία	50
Σχήμα 13: ΑΕΠ των μετανικτούμενων εργαζομένων προς τη Γερμανία και το ΗΒ	51
Σχήμα 14: ΑΕΠ των μεταναστών προς μικρότερες βόρειες χώρες της ΕΕ	52
Σχήμα 15: Πρακτικές δυσκολίες που προκύπτουν ή αναμένονται σε σχέση με την εργασία στο εξωτερικό (%)	55
Χάρτης 1: Η θετική καθαρή μετανάστευση στην ΕΕ	26

Συντομογραφίες

ΑΕΠ: Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν

ΔΝΤ: Διεθνές Νομισματικό Ταμείο

ΕΕ: Ευρωπαϊκή Ένωση

ΕΟΚ: Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα

Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.: Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού

ΕΠΠ: Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων

ΜΜΕ: Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις

ΑΡΛ: Πιστοποίηση προηγούμενων γνώσεων

ENIC- NARIC: Ευρωπαϊκό Δίκτυο Κέντρων Πληροφόρησης στην ευρωπαϊκή περιφέρεια και Κέντρα Πληροφόρησης για την Εθνική Ακαδημαϊκή Αναγνώριση στην Ευρωπαϊκή Ένωση

ESCO: Ευρωπαϊκή ταξινόμηση Δεξιοτήτων, Ικανοτήτων και Επαγγελμάτων

LFS EU: Έρευνα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για το Εργατικό Δυναμικό

RVCC: Αναγνώριση, Ανάδειξη και Πιστοποίηση Προσόντων

Εισαγωγή

Στην παρούσα εργασία με τίτλο «Εργασιακή Κινητικότητα και ο παράγοντας της γλώσσας» θα εξετάσουμε το φαινόμενο της εργασιακής κινητικότητας, όπως αυτό παρουσιάζεται, εξελίσσεται και προωθείται στο εσωτερικό της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Παράλληλα, θα εξετάσουμε το ρόλο που διαδραματίζει η γλώσσα σε όλες τις πτυχές της διαδικασίας αυτής, τόσο ως προς την απόφαση των διακινούμενων εργαζομένων, αλλά και ως προς τις τάσεις που διαμορφώνονται μέσα από τις επιλογές τους.

Επτά χρόνια μετά από την έναρξη της χρηματοπιστωτικής κρίσης, οι οικονομικές συνθήκες δεν θα μπορούσαν να είναι διαφορετικές στην ευρωζώνη. Η ιστορία αυτής της δυσπραγίας που πλήττει κυρίως την Ευρώπη είναι ευρέως γνωστή: αυτό που ξεκίνησε ως χρηματοπιστωτική κρίση για τα περισσότερα κράτη μέλη της ΕΕ το 2008 μετατράπηκε σε κρίση χρέους που έπληξε περισσότερο τις νότιες χώρες της ΕΕ. Υιοθετώντας μια νομισματική πολιτική που συνδέεται άρρηκτα με την ευρωζώνη και χωρίς τη δυνατότητα δημοσιονομικών ελιγμών, η μαζική ανεργία δύσκολα θα μπορούσε να αποτραπεί.

Γιατί οι περισσότεροι Ευρωπαίοι του Νότου δεν υπερπήδησαν το εμπόδιο της ανεργίας χρησιμοποιώντας ένα από τα πιο γνωστά και δημοφιλή δικαιώματα της ένταξης στην ΕΕ: το δικαίωμα της ελεύθερης κυκλοφορίας των πολιτών της ΕΕ; Το μοναδικό εμπόδιο για τους Ευρωπαίους πολίτες είναι η γλώσσα ή συναντούν κι άλλα στο δρόμο τους; Λιγότερο από το 3% των πολιτών της ΕΕ κατοικούν σε άλλη χώρα από τη δική τους. Οι ετήσιες ροές κινητικότητας δεν υπερβαίνουν το 0,3% - το ένα δέκατο του ποσοστού για τις ΗΠΑ. Σαφώς πρέπει να γίνουν περισσότερα για να αναπτυχθεί πλήρως η δυναμική της κινητικότητας.

Ως προς την παρούσα έρευνα, αρχικά αναλύουμε τον ορισμό της κινητικότητας και εν συνεχεία επικεντρωνόμαστε στην εργασιακή κινητικότητα. Σημαντικό κεφάλαιο της εργασίας συνιστά το θεσμικό πλαίσιο που διαμορφώθηκε η έννοια αυτή ξεκινώντας από τη Συνθήκη του Μάαστριχτ όπου κατοχυρώνεται η ελευθερία κυκλοφορίας των πολιτών στην Ευρωπαϊκή Ένωση μέχρι τις τελευταίες πρωτοβουλίες και προσπάθειες της Ένωσης για την προώθησή της. Επιπλέον, για μια πιο ολοκληρωμένη παρατήρηση, καταγράψαμε τις τάσεις που εμφανίζονται ως προς την ηλικία, τη μόρφωση, το φύλο και τις χώρες υποδοχής και σαφώς τους λόγους που ωθούν τους πολίτες να μετακινηθούν προς αναζήτηση εργασίας. Επιπρόσθετα, παρουσιάσαμε τις πολιτικές

προώθησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά και τις εθνικές πρωτοβουλίες που έχουν ως σκοπό να προάγουν την επιλογή της κινητικότητας στα πλαίσια της εργασίας ενημερώνοντας, διευκολύνοντας και παρέχοντας κίνητρα στους πολίτες. Το πώς επηρέασε, επίσης η οικονομική κρίση αυτό το φαινόμενο, απασχόλησε την παρακάτω έρευνα, καθώς φαίνεται ότι η εργασιακή κινητικότητα θεωρήθηκε ως μια λύση για όσους αναζητούν εργασία. Τέλος, προσπαθήσαμε να προσεγγίσουμε το ρόλο που έχει η γλώσσα, αν δηλαδή εκλαμβάνεται ως εμπόδιο, αν επηρεάζει την επιλογή όσον αφορά τη χώρα υποδοχής, αν η Ευρωπαϊκή Ένωση και τα κράτη-μέλη ξεχωριστά προβαίνουν σε ενέργειες για την εκμάθηση ξένων γλωσσών και κατά πόσο είναι σημαντική η πολυγλωσσία στο εργασιακό περιβάλλον.

Μεθοδολογικά, η εργασία στηρίχθηκε τόσο σε ποσοτική όσο και σε ποιοτική ανάλυση. Ως προς την ποσοτική ανάλυση, χρησιμοποιήσαμε δεδομένα και στατιστικά στοιχεία που αφορούν το θέμα μας από το Ευρωβαρόμετρο, τη Eurostat, έρευνες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, την Ameco και το Eurofound. Έτσι προχωρήσαμε σε σχολιασμό, ανάλυση και εξαγωγή συμπερασμάτων των στοιχείων που προκύπτουν από τις εν λόγω έρευνες. Ως προς την ποιοτική έρευνα, μελετήσαμε τις Συνθήκες της Ένωσης και το θεσμικό πλαίσιο που καλύπτει την κινητικότητα, έτσι ώστε να έχουμε μια σφαιρική εικόνα για το πώς μπορεί να εξελιχθεί στα όρια της Ευρωπαϊκής Ένωσης, πρόσφατα άρθρα επιστημόνων καθώς και έρευνες-εκθέσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Κατά τη διερεύνηση του παρόντος θέματος, βασικός μας στόχος είναι να αναδείξουμε το φαινόμενο της εργασιακής κινητικότητας και τη σημασία που έχει στην Ευρώπη του σήμερα, καθώς σε μια περίοδο ανεργίας και οικονομικής κρίσης εξακολουθεί να αποτελεί βασικό εργαλείο για την επίτευξη των φιλοδοξιών της ΕΕ, σε εσωτερικό και παγκόσμιο επίπεδο. Μέσω της εκμετάλλευσης του εργαλείου αυτού, θα εξελιχθεί σε μια δυναμική αγορά εργασίας που δεν θα περιορίζεται από τα εθνικά σύνορα και το εργατικό δυναμικό και οι δεξιότητες θα κατανέμονται πιο αποτελεσματικά. Τέλος, επιθυμία μας είναι να φέρουμε στην επιφάνεια τη σημασία της γλώσσας για κάθε πολίτη που αποφασίζει να μετακινηθεί, αλλά και τις ευκαιρίες που μπορεί να προσφέρει η γλωσσομάθεια.

Η έννοια της κινητικότητας

Η έννοια της κινητικότητας μπορεί να αφορά διάφορες αλλαγές στη ζωή ενός ανθρώπου. Συνήθως αναφερόμαστε σε **επαγγελματική** κινητικότητα, όταν πρόκειται για αλλαγές στην επαγγελματική κατάσταση του ατόμου ή για **γεωγραφική** κινητικότητα όταν πρόκειται για αλλαγές στον τόπο κατοικίας του, είτε στο πλαίσιο της χώρας καταγωγής του είτε και εκτός αυτής. Οι διάφορες μορφές κινητικότητας μπορεί να είναι ανεξάρτητες μεταξύ τους, στις περισσότερες όμως περιπτώσεις αλληλοεξαρτώνται, με την έννοια ότι η αναζήτηση εργασίας, ή καλύτερης εργασίας, οδηγεί σε γεωγραφική κινητικότητα, όπως αντίστροφα, η γεωγραφική κινητικότητα οδηγεί σε αλλαγές στην εργασία.

Ως **κινητικότητα** ορίζεται η μετάβαση και διαμονή στο εξωτερικό για λόγους εργασίας, σπουδών, βελτίωσης των γλωσσικών ικανοτήτων, εθελοντισμού, κ.τ.λ. Σε κάποιες περιπτώσεις μιλάμε για «θεσμική» κινητικότητα και με αυτό τον όρο εννοούμε κυρίως τα διάφορα προγράμματα ανταλλαγής, συνήθως φοιτητών, όπου όλη η οργάνωση γίνεται από κάποιο φορέα στη χώρα καταγωγής, όπως π.χ. ένα Πανεπιστήμιο. Αυτού του είδους η κινητικότητα συχνά επιδοτείται από το φορέα που οργανώνει και εποπτεύει το πρόγραμμα ανταλλαγής και το διάστημα που περνά κανείς στο εξωτερικό αποτελεί μέρος των σπουδών του (Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, 2012: 5).

Οι διάφορες διαστάσεις στην έννοια της κινητικότητας:

- **γεωγραφική κινητικότητα:** αναφέρεται στην κυκλοφορία των πολιτών από τη μια περιφέρεια στην άλλη στην ίδια χώρα, ή μεταξύ των χωρών για λόγους εκπαίδευσης και απασχόλησης.
- **επαγγελματική κινητικότητα:** αναφέρεται στη συχνότητα με την οποία οι απασχολούμενοι αλλάζουν εργασία ή εργοδότη.
- **θεσμική κινητικότητα:** αναφέρεται σε διάφορα προγράμματα ανταλλαγής (π.χ. φοιτητών ή μαθητών) όπου όλη η διαδικασία της ανταλλαγής οργανώνεται και εποπτεύεται από έναν φορέα (π.χ. ένα πανεπιστήμιο). Συνήθως στα προγράμματα ανταλλαγής το διάστημα που περνά κανείς στο εξωτερικό αποτελεί μέρος των σπουδών του.
- **ατομική κινητικότητα:** αναφέρεται στην προσωπική πρωτοβουλία ενός μεμονωμένου ατόμου να μετακινηθεί σε έναν άλλον τόπο διαφορετικό από αυτόν της καταγωγής του κυρίως για να βρει εργασία, χωρίς αυτό να αποκλείει και άλλους λόγους π.χ. σπουδές σε μεταπτυχιακό επίπεδο. Η οργάνωση της κινητικότητας γίνεται από το ίδιο το άτομο και βασίζεται κυρίως σε

προσωπικούς ή/και οικογενειακούς πόρους (Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού 2012: 6).

Η **εργασιακή κινητικότητα**, την οποία θα μελετήσουμε στην παρούσα εργασία, συνιστά αλλαγές στη θέση των εργαζομένων τόσο σε επίπεδο φυσικού χώρου (**γεωγραφική κινητικότητα**) και σε ένα σύνολο των θέσεων εργασίας (**επαγγελματική κινητικότητα**). Η **γεωγραφική κινητικότητα** μπορεί να υποδιαιρεθεί περαιτέρω σε μικρές ή μεγάλες αποστάσεις καθώς και σε εκούσια ή αναγκαστική μετανάστευση. Η **εργασιακή κινητικότητα** μπορεί να είναι πλάγια (στο πλαίσιο μιας ευρείας κατηγορίας των θέσεων εργασίας ανάλογα με την κοινωνικοοικονομική κατάσταση) ή κάθετη (από μια θέση εργασίας σε μια καλύτερη ή χειρότερη) (Long & Ferrie, 2004).

Σε συνολικό επίπεδο, η κινητικότητα των εργαζομένων αποφέρει σημαντικά οικονομικά οφέλη. Η ανακατανομή των εργαζομένων σε όλες τις περιφέρειες επιτρέπει την εκμετάλλευση των συμπληρωματικών πόρων καθώς ανακαλύπτονται σε νέες θέσεις, ενώ η ανακατανομή μεταξύ των τομέων καθιστά δυνατή τη χρήση των νέων τεχνολογιών και την ανάπτυξη των νέων βιομηχανιών. Σε ατομικό επίπεδο, η κινητικότητα επιτρέπει βελτίωση στην οικονομική κατάσταση αυτών των οποίων οι ικανότητες ή τις φιλοδοξίες δεν ταιριάζουν με την εργασία ή την τοποθεσία στην οποία βρίσκονται (Long&Ferrie, 2004).

Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η ελεύθερη κυκλοφορία είναι μία από τις τέσσερις ακρογωνιαίες λίθους της εσωτερικής της αγοράς. Ήταν μέρος της αρχικής Συνθήκης της Ρώμης το 1957, παράλληλα με την ελεύθερη κυκλοφορία των εμπορευμάτων, των υπηρεσιών και των κεφαλαίων. Επιπλέον, ο Κανονισμός του Συμβουλίου του 1968, εξασφάλισε το δικαίωμα ίσης μεταχείρισης και της μη διάκρισης με βάση την ιθαγένεια (European Council, 1968). Έδωσε, επίσης, το ίδιο δικαίωμα στα μέλη της οικογένειας των εργαζομένων.

Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο επέκτεινε τα δικαιώματα κατά τις δεκαετίες του 1970 και 1980 καλύπτοντας και άλλους οικονομικούς παράγοντες, όπως οι αυτοαπασχολούμενοι, οι μαθητευόμενοι επί πληρωμή και οι εποχιακοί εργαζόμενοι. Ένας αριθμός οδηγίων το 1990 διέυρνε ακόμη περισσότερο την ελεύθερη κυκλοφορία σε μη οικονομικούς παράγοντες

(φοιτητές, συνταξιούχοι), υπό την προϋπόθεση ότι διαθέτουν επαρκείς πόρους ώστε να μην επιβαρύνουν τη χώρα υποδοχής.

Η Συνθήκη του Μάαστριχτ, το 1992 ήταν ακόμη ένα βήμα για τη ρητή καθιέρωση της «ιθαγένειας της Ευρωπαϊκής Ένωσης», δίνοντας σε όλους τους πολίτες της ΕΕ το δικαίωμα να κυκλοφορούν και να διαμένουν στο έδαφος ενός από τα κράτη-μέλη, υπό την προϋπόθεση ότι διαθέτουν επαρκείς πόρους όπως αναφέρεται και παραπάνω (Carrera 2005: Favell και Recchi, 2009). Η έννοια αυτή διευκρινίζεται περαιτέρω στην Οδηγία για τους πολίτες του 2004 (European Council, 2004a), η οποία κωδικοποίησε την εξελιγμένη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Σημαντικό είναι, επίσης, ότι η οδηγία προβλέπει το δικαίωμα της ίσης μεταχείρισης χωρίς προϋποθέσεις για τους πολίτες της ΕΕ που έχουν διαμείνει για περισσότερο από πέντε χρόνια σε ένα άλλο κράτος μέλος.

Η Οδηγία για τους πολίτες είναι το κύριο νομοθετικό όργανο που καλύπτει την ελεύθερη κυκλοφορία σήμερα. Επί του παρόντος, η ελεύθερη κυκλοφορία είναι κάτι πολύ περισσότερο από την εσωτερική αγορά. Είναι κομβικής σημασίας για την έννοια της ευρωπαϊκής ιθαγένειας και της κοινωνικής συνοχής μεταξύ των κρατών μελών. Σε καμία περίπτωση δε μειώνει αυτό την κεντρική οικονομική σημασία της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, η οποία παραμένει ουσιώδης για την εκπλήρωση των φιλοδοξιών της ΕΕ σε μια παγκοσμιοποιημένη οικονομία, όπως ορίζεται και στη στρατηγική της ΕΕ για το 2020 (Karslund & Busse, 2014: 17).

Θεσμικό Πλαίσιο της Ε.Ε. για την ελεύθερη μετακίνηση των πολιτών

Η Ευρωπαϊκή Ένωση ενθαρρύνει τη **γεωγραφική κινητικότητα** στο πλαίσιο της εργασίας εντός της περιοχής της ως μέρος της διαδικασίας για την οικοδόμηση της ενιαίας αγοράς και την ενίσχυση της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης γενικότερα. Η αρχή της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων στο εσωτερικό της ΕΕ εισήχθη αρχικά από τη Συνθήκη της Ρώμης, το 1958. Το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων έχει διαδραματίσει καίριο ρόλο στη διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής της ελεύθερης κυκλοφορίας δίνοντας έμφαση στην ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων και όχι μόνο των εργαζομένων.

Η Συνθήκη του Μάαστριχτ, η οποία τέθηκε σε ισχύ το 1993, εδραίωσε την ελεύθερη κυκλοφορία κατοχυρώνοντας την ευρωπαϊκή ιθαγένεια και εξασφαλίζοντας ότι: «Κάθε πολίτης της Ένωσης έχει το δικαίωμα να κυκλοφορεί και να διαμένει ελεύθερα στην επικράτεια των κρατών-μελών» (άρθρο 18). Με στόχο την ενθάρρυνση της ελεύθερης κυκλοφορίας, η οδηγία της ΕΕ (2004/38 / ΕΚ) 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 συγκέντρωσε την υφιστάμενη νομοθεσία και νομολογία στον τομέα της ελεύθερης κυκλοφορίας και κατήργησε τις προηγούμενες οδηγίες (68/360, 73/148 / ΕΟΚ, 90/364 / ΕΟΚ, 90/365 / ΕΟΚ, 93/96 / ΕΟΚ), οι οποίες υιοθετούσαν μια αποσπασματική προσέγγιση ως προς την ευρωπαϊκή νομοθεσία. Η ελεύθερη κυκλοφορία ενισχύθηκε περαιτέρω με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ, το 1997, με την ενσωμάτωση των συμφωνιών του Σένγκεν στο νομικό πλαίσιο της ΕΕ.

Παρά το γεγονός ότι η αρχή της ελεύθερης κυκλοφορίας κατοχυρώνεται από το ευρωπαϊκό δίκαιο, οι εθνικοί φορείς χάραξης πολιτικής, ιδιαίτερα στις χώρες υποδοχής, παραδοσιακά εξέφραζαν ανησυχία για τον πιθανό αρνητικό αντίκτυπο της μετανάστευσης εργατικού δυναμικού στις αγορές εργασίας τους, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που προκύπτουν από τις διαδικασίες της διεύρυνσης. Σε κάθε στάδιο της διεύρυνσης της ΕΕ, οι χώρες που ήταν ήδη μέλη της ΕΕ εφαρμόζουν μεταβατικές ρυθμίσεις που περιορίζουν, έστω και προσωρινά, την ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων, με σκοπό την εξομάλυνση της αναμενόμενης διαταραχής που θα αντιμετώπιζαν οι αγορές εργασίας τους με το άνοιγμα τους. Το 2004, τα περισσότερα από τα τότε 15 μέλη της ΕΕ- με εξαίρεση την Ιρλανδία, τη Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο-

εφάρμοσαν τις αποκαλούμενες μεταβατικές ρήτρες για τα νέα και λιγότερο εύπορα κράτη-μέλη της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης. Η Ουγγαρία, η Πολωνία και η Σλοβενία ήταν τα μόνα τρία νέα κράτη-μέλη που επέβαλαν αμοιβαίους περιορισμούς προς την αντίθετη κατεύθυνση. Ωστόσο, κανένα από τα νέα κράτη-μέλη δεν περιόρισαν τις ροές εργατικού δυναμικού από οποιαδήποτε άλλα νέα κράτη-μέλη. Αυτές οι μεταβατικές ρήτρες είναι εκ των πραγμάτων προσωρινές παρεκκλίσεις από την αρχή της ελεύθερης κυκλοφορίας των προσώπων, με διάρκεια έως επτά έτη κατά ανώτατο όριο. Δεν εφαρμόστηκαν περιορισμοί σχετικά με την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων στην Κύπρο και τη Μάλτα από την έναρξη της συμμετοχής τους. Οι τελικοί μεταβατικοί περιορισμοί στην ελεύθερη κινητικότητα του εργατικού δυναμικού από τα υπόλοιπα οκτώ κράτη-μέλη (Τσεχική Δημοκρατία, Εσθονία, Ουγγαρία, Λετονία, Λιθουανία, Πολωνία, Σλοβακία και Σλοβενία) προς τα 15 κράτη-μέλη, καταργήθηκαν από την 1η Μαΐου 2011. Η Αυστρία και η Γερμανία ήταν οι μόνες χώρες που διατήρησαν την υποχρεωτική άδεια εργασίας μέχρι το 2011 (Eurofound 2014: 5-7).

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι προσωρινοί περιορισμοί στην ελεύθερη κινητικότητα του εργατικού δυναμικού στο πλαίσιο της διεύρυνσης του 2004 ανακατεύθυναν τη μεταναστευτική ροή του εργατικού δυναμικού από τους παραδοσιακούς προορισμούς - όπως η Γερμανία - προς τις τότε πιο ανοικτές αγορές εργασίας, όπως της Ιρλανδίας και του Ηνωμένου Βασιλείου (Holland et al, 2011). Αυτές οι αποκλίνουσες εξελίξεις στα ποσοστά κινητικότητας στο εσωτερικό της ΕΕ παρουσιάζουν επίσης διαφορές στις επιδόσεις της αγοράς εργασίας στις αντίστοιχες χώρες: στη γερμανική αγορά εργασίας καταγράφονται σημαντικά υψηλότερα επίπεδα ανεργίας στα μέσα της δεκαετίας του 2000 σε σύγκριση με την Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο.

Στην περίπτωση της Βουλγαρίας και της Ρουμανίας, οι οποίες εντάχθηκαν στην ΕΕ το 2007, τα περισσότερα από τα κράτη-μέλη της ΕΕ των 15 (συμπεριλαμβανομένων της Γαλλίας, της Γερμανίας και του Ηνωμένου Βασιλείου) εφάρμοσαν τη μεταβατική ρήτρα. Σε χώρες όπου έλαβαν χώρα αυτοί οι περιορισμοί, οι Βούλγαροι και οι Ρουμάνοι είχαν την υποχρέωση να προσκομίσουν άδεια εργασίας μέχρι τη λήξη της τρίτης και τελευταίας φάσης των μεταβατικών ρυθμίσεων (δηλαδή, η μέγιστη επιτρεπόμενη μεταβατική περίοδος των επτά ετών). Μια «ρήτρα διασφάλισης» συνδέθηκε, επίσης με τις συνθήκες προσχώρησης της Βουλγαρίας και της Ρουμανίας, επιτρέποντας στις χώρες της ΕΕ το δικαίωμα να επαναφέρουν τους περιορισμούς

σχετικά με την είσοδο των Βούλγαρων και Ρουμάνων εάν σημειωνόταν «σοβαρή διαταραχή» στην αγορά εργασίας τους έως το 2014. Σύμφωνα με τη ρήτρα, το 2011 η Ισπανία είχε τη δικαιοδοσία να εφαρμόσει εκ νέου τους περιορισμούς όσον αφορά την πρόσβαση στην αγορά εργασίας για τους Ρουμάνους εργαζόμενους μέχρι την 31η Δεκεμβρίου 2012, λόγω της οικονομικής επιβράδυνσης και του υψηλού ποσοστού ανεργίας (European Union, 2011). Αυτός ο προσωρινός περιορισμός παρατάθηκε μέχρι το τέλος του 2013 και καταργήθηκε την 1η Ιανουαρίου 2014 (European Commission, 2012a).

Μετά την προσχώρηση της Κροατίας στην ΕΕ το 2013, 13 χώρες της ΕΕ εφαρμόζουν περιορισμούς στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας τους για τους πολίτες της Κροατίας, που ως εκ τούτου, θα πρέπει να αποκτήσουν άδεια εργασίας για να εργαστούν σε αυτές. Η κροατική κυβέρνηση εισήγαγε, επίσης αμοιβαία μέτρα για τους εργαζομένους από αυτά τα κράτη-μέλη της ΕΕ επιβάλλοντας μεταβατικούς περιορισμούς στην απασχόληση των εργαζομένων της Κροατίας, το 2013.

Στο πλαίσιο της διευρυμένης ΕΕ, το σχέδιο Δράσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την εργασιακή κινητικότητα (2007-2010), που υιοθετήθηκε το 2007, ήταν ένα ακόμη βήμα προς τη διευκόλυνση της **γεωγραφικής κινητικότητας**. Η προσπάθεια αυτή έχει χάσει μέρος της δυναμικής της με την έναρξη της οικονομικής κρίσης, όταν η προσοχή των φορέων χάραξης εθνικής πολιτικής στράφηκε στο θέμα της αυξανόμενης ανεργίας. Παρόλα αυτά, η Επιτροπή Απασχόλησης (EMCO, 2009) τόνισε τη σημασία της ενίσχυσης της κινητικότητας και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με την ενίσχυση του θεσμικού πλαισίου για την κινητικότητα, την περαιτέρω βελτίωση του συντονισμού μεταξύ των εθνικών, περιφερειακών και τοπικών αρχών, την ανάπτυξη αποτελεσματικών δικτύων πληροφόρησης και την άρση των εμποδίων κινητικότητας, όπως η εξασφάλιση της δυνατότητας μεταφοράς των δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης, της αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων, την προώθηση των γλωσσικών ικανοτήτων, και την παροχή πρόσβασης στις υπηρεσίες και σε οικονομικά προσιτή στέγαση (Eurofound 2014: 7).

Οι πρόσφατες εξελίξεις της πολιτικής της ΕΕ

Η **γεωγραφική κινητικότητα** του εργατικού δυναμικού εξακολουθεί να αποτελεί σημαντικό πρόβλημα για τα θεσμικά όργανα και τους φορείς χάραξης πολιτικής της ΕΕ και θεωρείται ως ένα δυναμικό μέσο για την αντιμετώπιση της ισχυρής και αυξανόμενης ζήτησης για ειδικευμένο εργατικό δυναμικό μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών, ιδίως στο πλαίσιο της ποικίλης επίδοσης των αγορών εργασίας. Όπως σημειώνεται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2010), η αποτελεσματική κατανομή του εργατικού δυναμικού εντός της ΕΕ συμβάλλει στην επίτευξη των στόχων της ανάπτυξης στρατηγικής για την Ευρώπη το 2020 (European Commission, 2010a). Πιο συγκεκριμένα, η κινητικότητα εντός της ΕΕ θεωρείται ως ένα μέσο για «τον εκσυγχρονισμό των αγορών εργασίας και την ενδυνάμωση των ατόμων με ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους καθ'όλη τη διάρκεια του κύκλου ζωής τους, με σκοπό την αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας και την καλύτερη ταύτιση προσφοράς και ζήτηση εργατικού δυναμικού» (European Commission, 2010b: 6).

Σε επίπεδο ΕΕ, η δυναμική της **γεωγραφικής κινητικότητας** για την προώθηση της οικονομικής ανάπτυξης αναδεικνύεται, επίσης στο πακέτο για την απασχόληση του 2012 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η οποία επισημαίνει ότι ενισχύει «την (ανα) κατανομή των πόρων, λειτουργώντας ως μηχανισμός προσαρμογής για τις διαταραγμένες αγορές εργασίας, ενώ επίσης επιτρέπει στις οικονομίες να αντιμετωπίσουν καλύτερα τις ξαφνικές κρίσεις». Στο ίδιο πνεύμα, ο Επίτροπος για την Απασχόληση, τις Κοινωνικές Υποθέσεις και την Κοινωνική Ένταξη László Andor σημείωσε ότι «παρά τα υψηλά επίπεδα ανεργίας (πάνω από 25 εκατομμύρια άτομα στην ΕΕ) εξακολουθούν να υπάρχουν ελλείψεις εργατικού δυναμικού και συσσώρευση κενών θέσεων» (European Commission, 2012b). Σύμφωνα με την έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τις κενές θέσεις και την κάλυψη τους (European Commission, 2012c), όλες οι ευρωπαϊκές χώρες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν ελλείψεις σε εργατικό δυναμικό, ακόμη και σε αγορές εργασίας όπου η συνολική ανεργία είναι σχετικά υψηλή.

Ένα βήμα προς την κατεύθυνση της ενθάρρυνσης της **γεωγραφικής κινητικότητας** εντός της ΕΕ, έγινε τον Οκτώβριο του 2007 από την πρόταση οδηγίας της ΕΕ σχετικά με την εναρμόνιση των ελάχιστων προτύπων για την απόκτηση και τη διατήρηση των δικαιωμάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης (COM (2005) 507 τελικό). Η ιδέα θα βασιζόταν στην

υπάρχουσα οδηγία της ΕΕ (98/49/ ΕΚ) σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης. Η Λευκή Βίβλος του 2012 «Ατζέντα για επαρκείς, ασφαλείς και βιώσιμες συντάξεις» (European Commission, 2012d) ήταν μια ανανεωμένη προσπάθεια για τη δημιουργία διατάξεων για τη φορητότητα των συντάξεων και οδήγησε στην έκδοση της οδηγίας του Απριλίου 2014 (2014/50 / ΕΕ) σχετικά με τις ελάχιστες απαιτήσεις για την αύξηση της κινητικότητας των εργαζομένων μεταξύ των κρατών-μελών μέσω της βελτίωσης της απόκτησης και της διατήρησης δικαιωμάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης.

Μια άλλη προσπάθεια για τη μείωση των εμποδίων στην ελεύθερη κυκλοφορία είναι η οδηγία της ΕΕ (2005/36 / ΕΚ) σχετικά με την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων, η οποία καθορίζει ότι οι πολίτες της ΕΕ που έχουν αποκτήσει επαγγελματικά προσόντα σε ένα κράτος μέλος της ΕΕ αναγνωρίζονται και στα υπόλοιπα κράτη-μέλη. Στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων (ΕΠΠ) που εγκρίθηκε το 2008, οι χώρες ενθαρρύνονται να συσχετίσουν τα δικά τους συστήματα προσόντων με το ΕΠΠ έως το 2010 και να εξασφαλίσουν ότι τα νέα προσόντα που έχουν εκδοθεί από το 2012 και μετά αντιστοιχούν στο αντίστοιχο επίπεδο του ΕΠΠ.

Μια περαιτέρω προσπάθεια για την ενίσχυση της **γεωγραφικής κινητικότητας** είναι η πρόσφατη αναβάθμιση του δικτύου EURES για συμβούλους απασχόλησης. Η διαδικτυακή πύλη EURES για την προσφορά εργασίας (ξεκίνησε το 2006) έχει ως στόχο να παρέχει περισσότερη διαφάνεια στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας και να βοηθήσει τους αιτούντες εργασίας να βρουν απασχόληση πέρα από τα σύνορα με την παροχή πληροφοριών, συμβουλών και συνδρομής όσον αφορά την πρακτική άσκηση και την πρόσληψη, καθώς και τα βιογραφικά που ταιριάζουν σε κενές θέσεις. Σύμφωνα με την αξιολόγηση του αντικτύπου των δραστηριοτήτων του EURES το 2010, πάνω από 11.000 επιτυχημένες ταυτίσεις βιογραφικών και κενών θέσεων πραγματοποιήθηκαν σε 248 εκθέσεις για την απασχόληση και σε εκδηλώσεις στελέχωσης για την περίοδο 2006-2008 (European Commission, 2010c). Ωστόσο, οι αριθμοί αυτοί είναι πολύ οριακοί καθώς εντάσσονται στο πλαίσιο μιας συνολικής αγοράς εργασίας της ΕΕ που απασχολούν πάνω από 220 εκατομμύρια ανθρώπους. Μια ειδική δημοσκόπηση του ευρωβαρόμετρου το 2010 έδειξε ότι το 12% των ερωτηθέντων έχουν ακούσει για το EURES και μόλις το 2% το έχει χρησιμοποιήσει ουσιαστικά (European Commission, 2010d). Πιο πρόσφατα στοιχεία, ωστόσο, δείχνουν μια αύξηση της ευαισθητοποίησης και της χρήσης του δικτύου

EURES. Ο αριθμός των εγγεγραμμένων ατόμων που αναζητούν εργασία από 175.000 το 2007 εκτοξεύθηκε σε 1.100.000 το 2013, ενώ το δίκτυο διαθέτει περίπου 150.000 προσφορές πρακτικής άσκησης ετησίως (εκ των οποίων 100.000 γίνονται μέσω της δικτυακής πύλης).

Η πρόθεση για τον εκσυγχρονισμό και τη βελτίωση του δικτύου EURES αναφέρθηκε στη δέσμη μέτρων για την απασχόληση το 2012 και το έγγραφο για την εργασία της Επιτροπής «Μεταρρύθμιση του EURES για την επίτευξη των στόχων της Ευρώπης του 2020» (European Commission, 2012e). Ως συνέχεια, το Νοέμβριο του 2012, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε απόφαση για τη μεταρρύθμιση του δικτύου EURES, καθιστώντας ευκολότερο για όσους αναζητούν εργασία να επικοινωνήσουν με τους εργοδότες που αναζητούν συγκεκριμένες δεξιότητες, εστιάζοντας σε τομείς και επαγγέλματα με ελλείψεις, σε δεξιότητες και την υποστήριξη στοχευμένων προγραμμάτων κινητικότητας για νέους ανθρώπους. Τον Ιανουάριο του 2014 προτάθηκε μια συνολική αναθεώρηση των δραστηριοτήτων του EURES για την αντιμετώπιση των «νέων προτύπων κινητικότητας, της αυξημένης απαίτησης για δίκαιη κινητικότητα, των αλλαγών στην τεχνολογία για την ανταλλαγή δεδομένων κενών θέσεων εργασίας [και] τη χρήση των διαφόρων μέσων στελέχωσης από άτομα που αναζητούν εργασία και εργοδότες» (European Commission, 2014a: 3).

Η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων της ΕΕ έχει έρθει στο προσκήνιο και πάλι με μια νέα οδηγία της Επιτροπής, που προτάθηκε τον Απρίλιο του 2013 και εγκρίθηκε τον Μάιο του 2014 σχετικά με τα μέτρα επιβολής των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων που μετακινούνται εντός της ΕΕ. Η οδηγία αναγνωρίζει τα πολλά εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι της ΕΕ κατά τη μετακίνηση σε άλλη χώρα της ΕΕ και έχει ως στόχο την πρόληψη των διακρίσεων και να μειώσουν τις αθέμιτες πρακτικές που αφορούν τους διακινούμενους εργαζομένους στην ΕΕ. Καθορίζει μια σειρά μέτρων, συμπεριλαμβανομένης της δημιουργίας των εθνικών σημείων επαφής που παρέχουν πληροφορίες και βοήθεια στους διακινούμενους εργαζομένους (Eurofound, 2014: 8).

Στο τέλος του 2013, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε την ανακοίνωση «Ελεύθερη κυκλοφορία των πολιτών της ΕΕ και των οικογενειών τους: Πέντε δράσεις για να κάνουν τη διαφορά» (European Commission, 2013a), η οποία αναλύει την επιρροή των πολιτών της ΕΕ που μετακινούνται στα συστήματα κοινωνικής πρόνοιας των κρατών-μελών υποδοχής και επισημαίνει στοιχεία πρόσφατης έρευνας που δείχνουν ότι οι περισσότεροι μετακινούμενοι

πολίτες της ΕΕ είναι πιο πιθανό να είναι οικονομικά πιο ενεργοί από ό, τι οι ντόπιοι και λιγότερο πιθανό να διεκδικήσουν κοινωνικές παροχές. Η ανακοίνωση σκιαγραφεί πέντε συγκεκριμένες δράσεις που αποσκοπούν στην ενίσχυση του δικαιώματος της ελεύθερης κυκλοφορίας, όπως η αντιμετώπιση των πιθανών καταχρήσεων, για παράδειγμα οι εικονικοί γάμοι. Αφορά, επίσης την εφαρμογή των κανόνων της ΕΕ για το συντονισμό της κοινωνικής ασφάλισης (για παράδειγμα, το «κριτήριο της συνήθους διαμονής») και τους γενικότερους κανόνες της ελεύθερης κυκλοφορίας στην ΕΕ, βοηθώντας τα κράτη-μέλη να κάνουν χρήση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου για την αντιμετώπιση των ζητημάτων της κοινωνικής ένταξης και την ενθάρρυνση της ανταλλαγής βέλτιστων πρακτικών.

Οι σύγχρονες τάσεις στην ευρωπαϊκή εργασιακή κινητικότητα

Κατά τη διάρκεια των τελευταίων δέκα ετών, δύο βασικές εξελίξεις έχουν δημιουργήσει νέες ευκαιρίες και πρότυπα ως προς την κινητικότητα εντός της ΕΕ:

- Πρώτον, ως αποτέλεσμα των πρόσφατων διευρύνσεων της ΕΕ, ο αριθμός των πολιτών της ΕΕ των 12 που διαμένουν στην ΕΕ των 15 αυξήθηκε από 1,7 σε 5,6 εκατομμύρια.
- Δεύτερον, η πρόσφατη κρίση στην Ευρωζώνη έχει λειτουργήσει ως κίνητρο για την κινητικότητα εντός της ΕΕ, όπως θα δούμε και σε παρακάτω κεφάλαιο.

Σύμφωνα με στοιχεία που έχει συλλέξει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή συγκρίνοντας τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων που μετακινούνται εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2009-2013) με εκείνους της προηγούμενης πενταετίας (2004-2008), φαίνεται ότι:

- Οι διακινούμενοι εργαζόμενοι της ΕΕ κατευθύνονται περισσότερο από πριν προς τη Γερμανία, την Αυστρία, το Βέλγιο και τις Σκανδιναβικές χώρες, λιγότερο την Ισπανία και την Ιρλανδία.
- Η Γερμανία και το Ηνωμένο Βασίλειο είναι οι δύο κορυφαίες χώρες όσο αφορά την προτίμηση προορισμού.
- Όσον αφορά την ηλικία, οι άνθρωποι που μετακινούνται εντός της ΕΕ παραμένουν ως επί το πλείστον νέοι, αλλά το ποσοστό των ατόμων ηλικίας 15-29 ετών μειώθηκε (από 48% σε 41%).
- Οι διακινούμενοι εργαζόμενοι της ΕΕ έχουν όλο και πιο υψηλό μορφωτικό επίπεδο. Πλέον το 41% έχει ως εφόδιο την τριτοβάθμια εκπαίδευση κατά το διάστημα 2009-2013 έναντι 27% κατά τη διάρκεια του 2004-2008 (European Commission, September 2014).

Σχήμα 1: Πολίτες της ΕΕ που εργάζονται σε κράτος-μέλος εκτός της πατρίδας τους ανά εθνικότητα σε χιλιάδες και επί % της συνολικής απασχόλησης στη χώρα καταγωγής τους (2013)

Citizens from:	Number of workers in thousands	In % of total employment in the origin country
AT	140.0	3.4
BE	110.7	2.4
BG	232.4	7.9
CY	21.4	5.7
CZ	68.0	1.4
DE	388.3	1.0
DK	60.5	2.3
EE	27.3	4.4
EL	236.0	6.5
ES	232.4	1.4
FI	45.0	1.8
FR	334.7	1.3
HR	214.9	15.5
HU	154.3	3.9
IE	188.0	10.0
IT	677.3	3.0
LT	158.1	12.2
LU	15.7	6.6
LV	78.0	8.7
MT	:	:
NL	240.3	2.9
PL	1059.2	6.8
PT	571.1	12.7
RO	1290.7	14.0
SE	60.9	1.3
SI	18.6	2.0
SK	121.1	5.2
UK	318.6	1.1
All EU citizens	7071.5	3.3

Πηγή: Eurostat, EU-LFS., European Commission (2014) http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-541_en.htm, (Ημερομηνία Εισαγωγής: 10 Νοέμβριου 2015).

Σχήμα 2: Πολίτες της ΕΕ που εργάζονται σε κράτος μέλος της ΕΕ εκτός της πατρίδας τους (εξαιρουμένων των διασυνοριακών εργαζομένων), ανά κράτος μέλος κατοικίας τους, σε χιλιάδες και επί % της συνολικής απασχόλησης (2013)

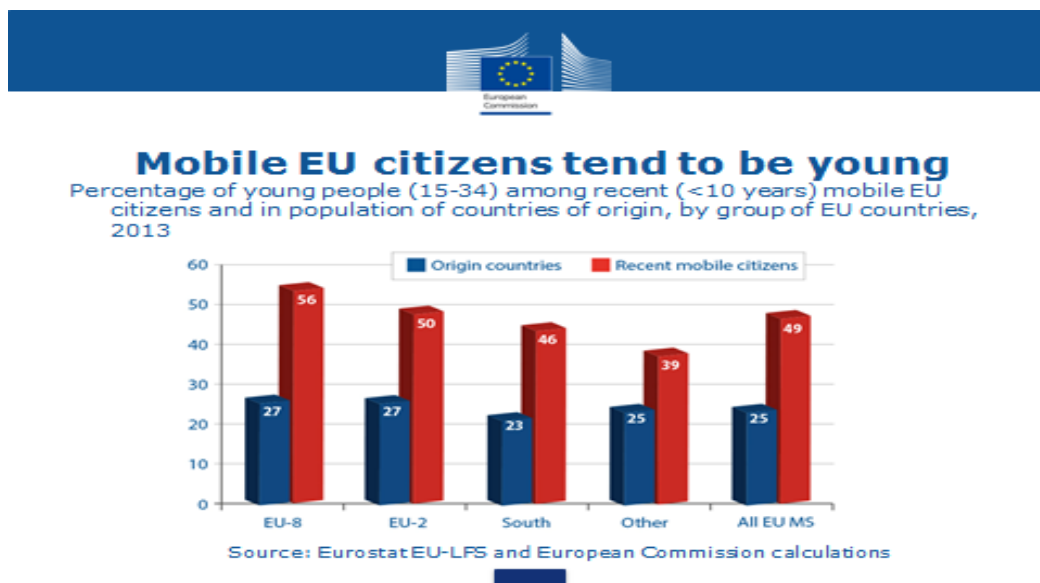
Member State of residence	Number of EU workers in thousands	In % of total employment in the residence country
AT	283.0	6.8
BE	315.6	7.0
BG	:	:
CY	44.8	11.9
CZ	43.4	0.9
DE	1882.8	4.7
DK	87.0	3.2
EE	2.3	0.4
EL	53.8	1.5
ES	764.6	4.6
FI	33.0	1.3
FR	597.7	2.3
HR	:	:
HU	18.7	0.5
IE	204.4	10.9
IT	792.8	3.5
LT	:	:
LU	109.6	45.9
LV	1.9	0.2
MT	2.4	1.4
NL	172.6	2.1
PL	10.4	0.1
PT	25.6	0.6
RO	:	:
SE	132.1	2.8
SI	3.9	0.4
SK	3.9	0.2
UK	1481.7	5.0
EU-28	7071.5	3.3

Πηγή: Eurostat, EU-LFS. European Commission (2014) http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-541_en.htm, (Ημερομηνία Εισαγωγής: 10 Νοέμβριου 2015)

Όσον αφορά την ηλικία των πολιτών της ΕΕ που αποφασίζουν να μετακινηθούν εργασιακά σε κάποιο άλλο κράτος-μέλος της Ένωσης είναι κυρίως οι νέοι. Το φαινόμενο αυτό είναι σύνηθες και λογικό καθώς τους ωθεί το γεγονός ότι όχι μόνο δεν έχουν ακόμη υποχρεώσεις και δεσμεύσεις στη χώρα προέλευσής τους, αλλά και ότι λόγω της αυξημένης ανεργίας στην ηλικιακή τους ομάδα δε βρίσκουν εργασία που να ανταποκρίνεται στις προσδοκίες τους καθώς και στο αντικείμενο σπουδών τους. (European Commission: September 2014)

Μία από τις πιο δυνατές τάσεις λοιπόν, είναι ότι οι διαπεριφερειακοί μετανάστες είναι νεότεροι από το μέσο όρο του πληθυσμού. Πιο συγκεκριμένα, στην πλειονότητα των κρατών μελών της ΕΕ, οι άνθρωποι ηλικίας μεταξύ 20 και 40 ετών είναι αυτοί που επιλέγουν να μετακινηθούν εργασιακά. Για παράδειγμα, η μεγαλύτερη ομάδα των διαπεριφερειακών μεταναστών στην Αυστρία, τη Φινλανδία, τη Γαλλία, την Ιταλία, τη Νορβηγία, τη Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο βρίσκονται στην κατηγορία κάτω των 30 ετών. Όσον αφορά το φύλο των μεταναστών, υπάρχει μεγάλη διακύμανση σε όλη την ΕΕ. Στις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης, το ποσοστό των γυναικών που είναι εργασιακά διακινούμενοι είναι οριακά μεγαλύτερο από τους άνδρες, ενώ στα παλαιότερα κράτη μέλη, οι άνδρες έχουν γενικά μεγαλύτερη κινητικότητα από ότι, οι γυναίκες (Eurofound, 2014: 34).

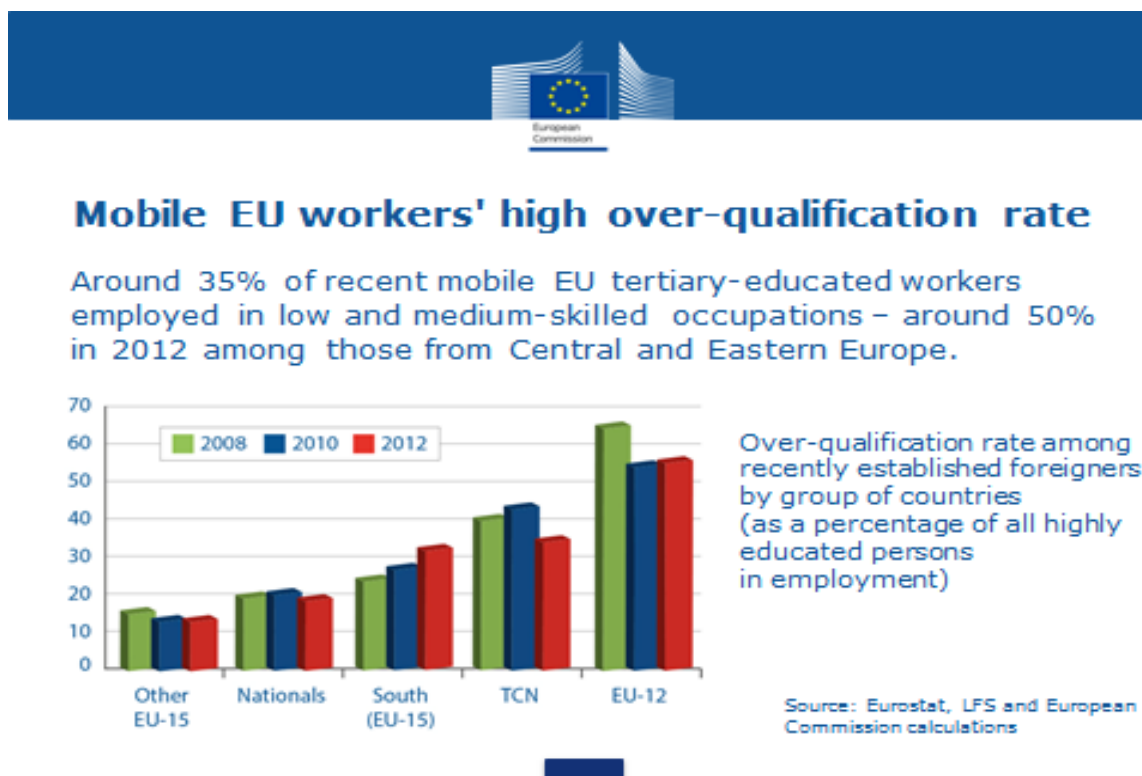
Σχήμα 3: Ποσοστό των νέων Ευρωπαίων που μετακινούνται ανά ομάδα των χωρών της ΕΕ.



Πηγή: European Commission (2014), http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-14-622_en.htm (Ημερομηνία Εισαγωγής: 10 Νοεμβρίου 2015).

Ως προς το μορφωτικό τους επίπεδο, σαφώς μιλάμε για άτομα που η πλειοψηφία τους έχουν λάβει πανεπιστημιακή μόρφωση και πιο συγκεκριμένα μεταπτυχιακό εξειδίκευσης. Σε χώρες όπως η Ελλάδα, η Ισπανία και η Ιρλανδία, όπου η ανεργία έχει εκτοξευθεί στα ύψη και ιδιαίτερα για νέους που έχουν «υπερβολικά» προσόντα, οι πολίτες ωθούνται να αναζητήσουν εργασία σε άλλες χώρες ή να αναζητήσουν μια καλύτερη εργασία με βελτιωμένες αποδοχές, πιθανότητες εξέλιξης και κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον.

Σχήμα 4: Ποσοστό των Ευρωπαίων εργαζομένων με ανώτατη εκπαίδευση

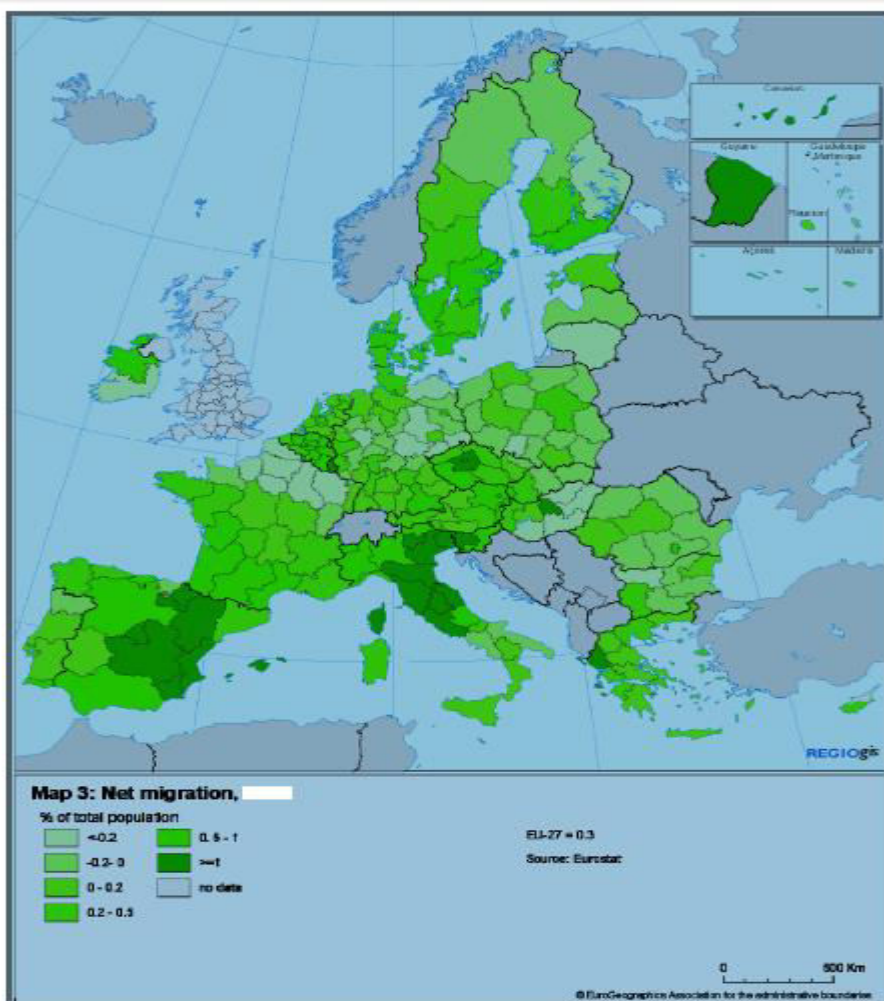


Πηγή: European Commission (2014), http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-14-622_en.htm (Ημερομηνία Εισαγωγής: 10 Νοεμβρίου 2015).

Ως προς τις χώρες προτίμησης των διακινούμενων εργαζομένων, η πλειονότητα των περιφερειών με υψηλό ποσοστό εργαζομένων που προέρχονται από άλλες περιοχές της ΕΕ είχαν θετική καθαρή μετανάστευση (βλέπε Χάρτη 1). Οι περιοχές στο βόρειο τμήμα της Γαλλίας και της γαλλικής πρωτεύουσας, της Κεντρικής και Ανατολικής Γερμανίας, οι αραιοκατοικημένες περιοχές της Φινλανδίας και της Σουηδίας καθώς και το Ηνωμένο Βασίλειο είχαν το μεγαλύτερο ποσοστό πολιτών που προέρχονται από άλλες περιοχές της ΕΕ που αγγίζει το 1% του

πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας. Αντίθετα, κάποιες περιοχές, κυρίως η Ιταλία, η Μάλτα και η Ισπανία, είχαν αρκετά χαμηλά ποσοστά αφίξεων από άλλες περιοχές της ΕΕ και αυτό οφείλεται εκτός των εσωτερικών οικονομικών προβλημάτων και σε μια μεγάλη αύξηση μετανάστευσης από χώρες εκτός της ΕΕ που έλαβε χώρα, κυρίως στη Νότια Ευρώπη, τα τελευταία χρόνια (Γάκονά, Dijkstra, 2008: 5).

Χάρτης 1: Η θετική καθαρή μετανάστευση στην ΕΕ



Πηγή: Gakova, Z. and Dijkstra, L. (2008), *Labour mobility between the regions of the EU-27 and a comparison with the USA*, Regional focus 02/2008, European Commission, Brussels.

Τι ωθεί τους πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης να μετακινηθούν εντός των συνόρων της;

Η απόφαση να μετακινηθεί ένα άτομο ή μια οικογένεια είναι δύσκολη. Θεωρείται συνήθως ως μια επένδυση με το ανάλογο κόστος (π.χ. απώλεια εργασίας επαφών με την οικογένεια, τους φίλους και το κοινωνικό περιβάλλον) με αντάλλαγμα την αβεβαιότητα. Το τελικό αποτέλεσμα εξαρτάται από μια σειρά παραγόντων και συγκεκριμένα από το πόσο καλά προσαρμόζεται το άτομο επαγγελματικά, κοινωνικά και πολιτισμικά, αν μαθαίνει τη γλώσσα άμεσα, και, κυρίως αν όχι αποκλειστικά, από το πόσα κερδίζει. Η αβεβαιότητα της μετακίνησης φυσικά εξαρτάται από τη χώρα υποδοχής. Τα κράτη μέλη εξακολουθούν να χρηματοδοτούν ένα σημαντικό μέρος της διαγενεακής αναδιανομής μέσω των συστημάτων pay-as-you-go (συντάξεις, φροντίδα ηλικιωμένων), θέτοντας το ερώτημα για πόσο καιρό και πόσο τελικά οι μετακινούμενοι πολίτες συμβάλλουν θετικά ή αρνητικά στην οικονομία της εκάστοτε χώρας υποδοχής. Σαφώς οι λόγοι μετακίνησης αλλά και τα οφέλη του φαινομένου ποικίλλουν από χώρα σε χώρα, αλλά υπάρχουν ορισμένοι κοινοί παράγοντες κυρίως για του εργαζομένους της ευρωπαϊκής περιοχής (Barslund & Busse, 2014: 15).

Δεδομένου ότι πολλές παράμετροι αλλάζουν παγκοσμίως, η βιώσιμη ανάπτυξη, η ευημερία, η απασχόληση και η κοινωνική ασφάλιση μπορούν να διασφαλιστούν μόνο μέσω μιας ευέλικτης αγοράς και της προώθησης της κινητικότητας. Τι ωθεί, λοιπόν, τους πολίτες να προχωρήσουν στην επιλογή της κινητικότητας εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης; Οι διαφορές που έχουν δημιουργηθεί στους εξής παράγοντες ανά κράτος- μέλος παίζουν σημαντικό ρόλο στην απόφαση της μετακίνησης για εργασιακούς λόγους: το εισόδημα, η ανεργία, το κόστος διαβίωσης, η διαθεσιμότητα των δημόσιων αγαθών και άλλων κρατικών μεταβιβάσεων (Zimmermann, 2005b; Bauer / Zimmermann, 1998). Στον αντίποδα αυτών, οι πολίτες πρέπει να συνυπολογίσουν το κόστος της αλλαγής αυτής, για παράδειγμα, όχι μόνο το οικονομικό κόστος από τη μετακόμιση ή την απώλεια εισοδήματος κατά τη διάρκεια της μεταβατικής περιόδου, αλλά και το ψυχολογικό κόστος που προκύπτει όταν μια οικογένεια χωρίζεται ή πρέπει να σπάσουν άλλοι κοινωνικοί δεσμοί στη χώρα προέλευσης. Η πιθανότητα των μεγαλύτερων που μεταναστεύουν είναι χαμηλότερη από εκείνη των νέων, των οποίων η αναμενόμενη χρησιμότητα λόγω του κύκλου ζωής είναι υψηλότερη. Τα άτομα με καλύτερη εκπαίδευση είναι πιο πιθανό να μεταναστεύσουν, όχι μόνο επειδή θα λαμβάνουν ένα υψηλότερο εισόδημα, αλλά, επίσης

μπορούν να σταθμίσουν καλύτερα τους κινδύνους της μετανάστευσης. Έχουν στη διάθεσή τους μεγαλύτερη ικανότητα συγκέντρωσης και επεξεργασίας των σχετικών πληροφοριών. Οι κίνδυνοι και το κόστος της μετανάστευσης συνήθως αυξάνονται ανάλογα με την απόσταση από τη χώρα προορισμού καθώς είναι δύσκολο να ληφθούν πληροφορίες σχετικά με μακρινές αγορές εργασίας. Επιπλέον, οι διακινούμενοι εργαζόμενοι συνήθως επιλέγουν χώρες υποδοχής, όπου άλλοι συμπατριώτες έχουν δημιουργήσει ήδη οικεία δίκτυα. Η πιθανή ανταλλαγή πληροφοριών μέσω αυτών μειώνει τους κινδύνους και το κόστος της μετανάστευσης αυξάνοντας έτσι την κινητικότητα (Zimmermann, 2009: 12-13).

Η ανελαστικότητα των εθνικών και ευρωπαϊκών αγορών εργασίας που επικρίθηκε έντονα βασίζεται σε μια πληθώρα μικρο- και μακρο-οικονομικών λόγων. Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό κατέληξε σε νοικοκυριά με διπλό εισόδημα και καθιστά το ζήτημα της κινητικότητας πιο περίπλοκο. Ως εκ τούτου, η απόφαση μετακίνησης έχει λιγότερες πιθανότητες. Τα τελευταία χρόνια έχουν δείξει ότι η συνεχιζόμενη αδύναμη κινητικότητα του εργατικού δυναμικού οφείλεται στα ακόλουθα αίτια: αύξηση της εγχώριας ιδιοκτησίας, περιορισμένη δυνατότητα μεταφοράς των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, πολύ μικρή αναγνώριση των τυπικών προσόντων, έλλειψη καινοτομίας στην Ευρώπη, μείωση των διαθέσιμων θέσεων εργασίας, λόγω της χαμηλής οικονομικής ανάπτυξης, η γήρανση του πληθυσμού και η απουσία διαφάνειας των ευρωπαϊκών ανταλλαγών όσον αφορά την απασχόληση. Τα ταχύτερα μεταφορικά μέσα και οι φθηνότερες μεταφορές καταλήγουν σε ένα διττό αποτέλεσμα: μπορούν να ενθαρρύνουν την **εργασιακή κινητικότητα** σε μια πιο μακρινή περιοχή, κάνοντας τις μετακινήσεις πιο εύκολες και προωθώντας μια υπερ-περιφερειακή παρουσία, χωρίς να αλλάζουν απασχόληση. Η αύξηση της ανεργίας έχει κάνει τη σύνδεση με τοπικά εθνοτικά και κοινωνικά δίκτυα όλο και ισχυρότερη. Επιπλέον, οι φτωχές γλωσσικές δεξιότητες και πολιτισμικές διαφορές θεωρούνται ως τα μεγαλύτερα εμπόδια για τη γεωγραφική κινητικότητα στην Ευρώπη (Zimmermann, 2009: 10).

Κατά τα τελευταία 10 χρόνια περίπου, το 10% των πολιτών της ΕΕ των 15, έχει μετακινηθεί προσωρινά ή μόνιμα για να ζήσει σε μια άλλη χώρα. Το ποσοστό αυτό μειώνεται με την ηλικία, και αυξάνεται παράλληλα με την υψηλότερη εκπαίδευση. Περισσότερο από 30% των πολιτών που έχουν μετακινηθεί σε άλλη χώρα εξακολουθούν να ζουν εκεί, ενώ το μερίδιο του πληθυσμού των συχνότερα μετακινούμενων είναι πολύ μικρό - περίπου 6,4% για όσους

μετακινήθηκαν δύο φορές και 1,4% τρεις φορές (Bonin et al., 2008). Το ενδιαφέρον είναι ότι οι παράγοντες που συνδέονται με την απασχόληση φαίνεται να μην είναι πλέον αυτοί που επηρεάζουν την απόφαση των πολιτών να μετακινηθούν στην ΕΕ των 15, ενώ σχεδόν το 85% των πολιτών στα νέα κράτη-μέλη αναφέρουν την εργασία και το εισόδημα ως το βασικό κίνητρο για μια πιθανή μετακίνηση.

Σχήμα 5: Παράγοντες που επηρεάζουν την απόφαση μετακίνησης: Διαφορές μεταξύ της ΕΕ των 15 και των νέων κρατών-μελών

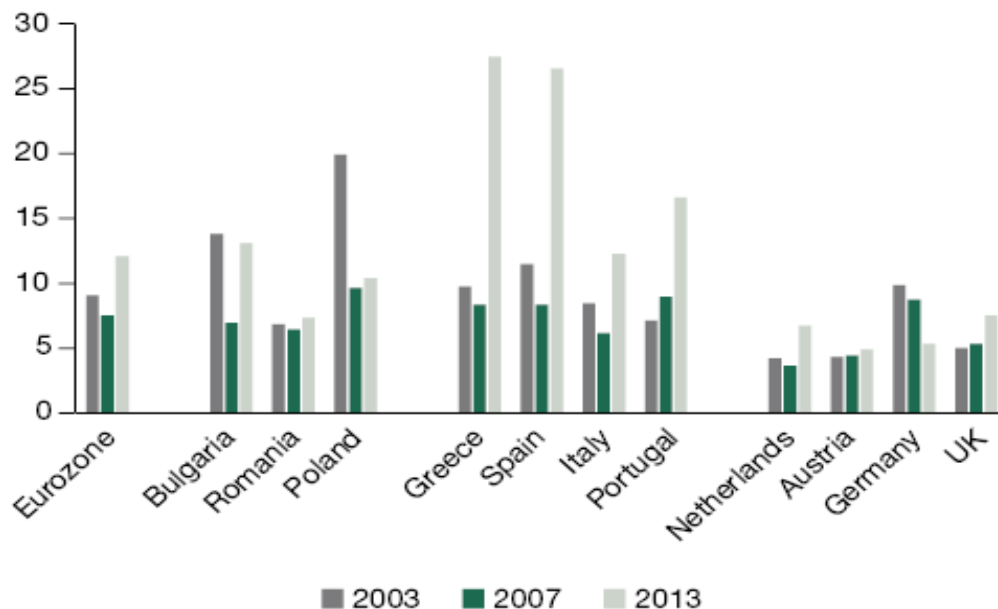
	EU15	NMS12	EU27
Reasons for Past Move			
Job-Related	40.5	58.6	42.3
Education-Related	14.7	12.2	14.5
Family-Related	32.2	16.6	30.6
Other	12.6	12.6	12.6
Factors Encouraging Future Move			
Work and Income	47.9	84.7	58.7
Social Network	52.8	37.3	48.3
Housing and Local Environment	71.2	57.0	67.1
Public Facilities	17.2	18.2	17.5

Πηγή: Bonin et al. Geographic Mobility in the European Union: Optimising its Economic and Social Benefits. IZA Research Report No. 19 (Expertise for the European Commission)

Στην παραπάνω έρευνα, μέρος των ερωτηθέντων έδωσε απαντήσεις για το τι τους ώθησε να μετακινηθούν στον ευρωπαϊκό χώρο καθώς και τα κίνητρα τους. Ανάμεσα στις απαντήσεις που αφορούν την εργασία ήταν: «βρήκα νέα θέση εργασίας», «δεν είχα δουλειά και αναζήτησα μία θέση σε άλλη χώρα» και «μεταφέρθηκα από τον εργοδότη». Όσον αφορά την εκπαίδευση «πήγα για σπουδές, κατάρτιση, ή να μάθω μια νέα γλώσσα στο εξωτερικό». Φυσικά οι απαντήσεις σχετίζονταν και με την οικογένεια: «για τη/ τον σύντροφό ή την οικογένεια», «πήγα για να είμαι με την οικογένεια που ήδη ζούσε σε άλλη χώρα» και «μεταβολή της σχέσης/ οικογενειακής κατάστασης». Επιπλέον, οι παράγοντες που ενθαρρύνουν την μελλοντική κινητικότητα των ερωτηθέντων ήταν η εργασία και το εισόδημα: «για να έχω υψηλότερο οικογενειακό εισόδημα»,

«για να έχω καλύτερες συνθήκες εργασίας», «για να έχω μικρότερο χρόνο μετακίνησης». Φυσικά δεν έλειψαν και τα κοινωνικά αίτια: «για να είναι πιο κοντά στην οικογένεια και τους φίλους», «για να συναντήσω νέους ανθρώπους» και «για να λαμβάνω καλύτερη υποστήριξη από την οικογένεια και τους φίλους μου». Ακόμη έδωσαν απαντήσεις που σχετίζονταν με το περιβάλλον: «βελτίωση του τοπικού περιβάλλοντος και παροχές», «καλύτερες συνθήκες στέγασης», «για να ανακαλύψω ένανέο περιβάλλον», «για καλύτερες καιρικές συνθήκες». Τέλος, ανάμεσα στα αίτια που οδήγησαν τους πολίτες στην επιλογή της εργασιακής κινητικότητας ήταν οι κρατικές παροχές «καλύτερη υγειονομική περίθαλψη», «πρόσβαση στα καλύτερα σχολεία» και «καλύτερες δημόσιες συγκοινωνίες». Σ' αυτό το σημείο, πρέπει να υπογραμμίσουμε ότι στους ερωτηθέντες επιτρέπονταν περισσότερες από μία απαντήσεις (Zimmermann, 2009: 13).

Σχήμα 6: Ποσοστά ανεργίας ανά χώρα (%)



Πηγή: Ameco, 2014 σε Φόρουμ, *Labour Mobility in the EU: Dynamics, Patterns and Policies* <http://www.intereconomics.eu/archive/year/2014/3/labour-mobility-in-the-eu-dynamics-patterns-and-policies/> (Ημερομηνία Εισαγωγής: 9 Νοεμβρίου 2015).

Όπως παρατηρείται από το παραπάνω σχήμα, το μεγαλύτερο πρόβλημα που αντιμετωπίζει η Ευρώπη αυτή την περίοδο και ιδιαίτερα λόγω της οικονομικής κρίσης και της γενικότερης παγκόσμιας ύφεσης είναι η ανεργία, που πλήττει ιδιαίτερα τις χώρες του Νότου. Μετά το 2013 τα ποσοστά της ανεργίας ξεπερνούν το 25% και ιδιαίτερα σε ηλικιακές ομάδες 25-35. Εύλογα

λοιπόν, άνεργοι νέοι κυρίως, επιλέγουν να μετακινηθούν στο εξωτερικό προς αναζήτηση νέας εργασίας σκεπτόμενοι ότι σε άλλες χώρες της ΕΕ, η αναζήτηση είναι ευκολότερη και οι απολαβές μεγαλύτερες σε σχέση με τη χώρα τους. Όπως είδαμε και παραπάνω επιλέγουν χώρες που τα ποσοστά ανεργίας είναι σχετικά χαμηλά, για παράδειγμα Ηνωμένο Βασίλειο και Γερμανία, θεωρώντας ότι έχουν περισσότερες πιθανότητες. Σε αυτό το πλαίσιο, εντάσσεται και η προσδοκία κυρίως αυτών που έχουν ανώτερη ή ανώτατη μόρφωση, ότι σε άλλα κράτη-μέλη θα έχουν τη δυνατότητα να βρουν μια θέση εργασίας στο αντίκειμενό τους και που θα τους αποφέρει και τον ανάλογο μισθό. Πράγματι, η ανεργία είναι ίσως η κινητήριος δύναμη που ωθεί τους πολίτες της ΕΕ στην εργασιακή κινητικότητα, όπως φαίνεται και από τη χώρας μας κατά τα χρόνια της κρίσης. Με το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα να έχει εκτοξευθεί στο 25-27% και με την τάση διατήρησης των υψηλών ποσοστών, πολλοί Έλληνες αναζητούν εργασία στο εξωτερικό και συνήθως στα όρια της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Εθνικές και Ευρωπαϊκές Πολιτικές για την προώθηση της εργασιακής κινητικότητας

EURES

Το EURES, που χρονολογείται από το 1993, είναι ένα σύστημα που συντονίζει την ανταλλαγή των κενών θέσεων μεταξύ των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης στα κράτη-μέλη. Το EURES συντονίζεται από την Επιτροπή σε συνεργασία με μια σειρά από εταίρους, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων και των πανεπιστημίων. Ο στόχος του δικτύου είναι η παροχή πληροφοριών, συμβουλών και υπηρεσιών και η ανάπτυξη διασυνοριακών επαφών μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων που ενδέχεται να μετακινηθούν. Το δίκτυο EURES βασίζεται σε δύο πυλώνες. Ο πρώτος, και ίσως ο πιο σημαντικός, είναι το δίκτυο περισσότερων από 850 συμβούλων EURES. Βρίσκονται μέσα σε δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης ή σε οργανισμούς και έχουν μια καλή γνώση των προκλήσεων υποβολής αίτησης, και της ανάληψης θέσεων εργασίας σε άλλο κράτος μέλος (Karslund, Busse, 2014: 23).

Ο δεύτερος πυλώνας είναι η διαδικτυακή πύλη συλλογής κενών θέσεων που διαβιβάζονται από τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης ή οργανισμούς του EURES. Οι κενές θέσεις είναι ως επί το πλείστον διαθέσιμες στην εθνική γλώσσα, παρόλο που οι εταιρείες μπορούν να δημοσιεύουν θέσεις εργασίας σε άλλες γλώσσες, για παράδειγμα, αν θέλουν να στοχεύσουν σε άτομα που αναζητούν εργασία σε μια συγκεκριμένη χώρα. Δεν συνδέονται όλες οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης όλων των κρατών-μελών με την πύλη EURES, ούτε και όλες οι κενές θέσεις με εκείνες που συνδέονται-προωθούνται. Η διαδικτυακή πύλη κάλυπτε 30% με 40% του συνόλου των κενών θέσεων στην ΕΕ το 2012 (European Commission, 2012b).

Μέχρι πρόσφατα, η πύλη EURES δε λάμβανε ιδιαίτερη προσοχή, και το αρχικό κανονιστικό της πλαίσιο παρέμεινε αμετάβλητο. Κατά πόσο βοήθησε την εργασιακή κινητικότητα είναι ακόμα αμφίβολο. Το 80% του συνόλου όλων των κενών θέσεων προέρχονταν από δύο μόνο χώρες: τη Γερμανία και το Ηνωμένο Βασίλειο (EJMB, 2014). Μόνο το 12% των Ευρωπαίων είχαν ακούσει για το EURES το 2010 και 2% το είχε χρησιμοποιήσει ενεργά, παρόλο που ένας στους πέντε Ευρωπαίους θα μπορούσε να δει τον εαυτό του να εργάζεται εκτός της χώρας του (Eurobarometer, 2010).

Η Επιτροπή εξέδωσε πρόσφατα μια νέα πρόταση για τη ρύθμιση του συστήματος EURES (European Commission, 2014b). Η πρόταση αποτελεί συνέχεια των συμπερασμάτων του Συμβουλίου του Ιουνίου 2012 και πρωτοβουλιών που ξεκίνησαν ως μέρος της έκθεσης για την ιθαγένεια της ΕΕ το 2013 και την ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο: «Η ελεύθερη κυκλοφορία των πολιτών της ΕΕ και των οικογενειών τους: πέντε δράσεις για να κάνουν τη διαφορά». Η νέα πρόταση θέτει τα θεμέλια για την πλήρη ενημέρωση όλων των ατόμων που αναζητούν εργασία σχετικά με τις ευκαιρίες απασχόλησης σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση, και τη βοήθεια ως προς την κατανόηση των συνεπειών από την ανάληψη απασχόλησης εκτός της χώρας του. Η πρόταση έχει τα ακόλουθα στοιχεία:

Πληρότητα: η πύλη EURES πρέπει να έχει ένα «σχεδόν» πλήρες σύνολο των κενών θέσεων, προσιτό σε κάθε άτομο που αναζητά εργασία, σε συνδυασμό με μεγάλο αριθμό βιογραφικών σημειωμάτων από τα κράτη-μέλη ώστε να έχουν πρόσβαση όλοι οι εγγεγραμμένοι εργοδότες.

Αντιστοίχιση: τα βιογραφικά και οι κενές θέσεις θα μπορούν αυτομάτως να ταιριάζουν σε όλες τις χώρες. Αυτό απαιτεί ένα ολοκληρωμένο σύστημα μετάφρασης όλων των δεξιοτήτων, των ικανοτήτων και των προσόντων για όλα τα κράτη-μέλη και τις γλώσσες τους. Η περαιτέρω ανάπτυξη του ευρωπαϊκού συστήματος για την ταξινόμηση δεξιοτήτων, ικανοτήτων, προσόντων και επαγγελμάτων (ESCO) θα το καταστήσει δυνατό.

Πληροφορίες: οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης και οι εταίροι θα πρέπει να καταστήσουν διαθέσιμες, βασικές πληροφορίες σχετικά με το σύστημα EURES σε οποιονδήποτε που αναζητά εργασία ή εργοδότη.

Βοήθεια: κάθε χρήστης πρέπει να υποβοηθηθεί με την αντιστοίχιση, την τοποθέτηση και την πρόσληψη μέσω του συστήματος EURES.

Πληροφορίες για την αγορά εργασίας: οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης και οι εταίροι πρέπει να ανταλλάσσουν πληροφορίες σχετικά με τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού και των πλεονασμάτων (Karslund&Busse, 2014: 24).

Μια άλλη καινοτομία είναι ότι το δίκτυο EURES θα συνδεθεί με πολύ περισσότερους δυνητικούς εταίρους, όπως οι υπηρεσίες ιδιωτικής απασχόλησης, οι οργανώσεις των εργοδοτών και των συνδικάτων. Η Επιτροπή ανοίγει νέους ορίζοντες στην προσπάθειά της να επιτύχει ό, τι είναι πέρα από την ικανότητα των επιμέρους εταίρων. Φυσικά είναι δύσκολο να αναπαραχθούν βέλτιστες πρακτικές και παραδείγματα σχετικά με το πώς να δομήσει την πύλη και την αυτοματοποιημένη αντιστοίχιση, πέρα από τα σύνορα, τις γλώσσες και τις μεθοδολογικές διαφορές μεταξύ των συμμετεχόντων εταίρων. Δεν υπάρχουν εύκολες λύσεις και η Επιτροπή πρέπει να τελειοποιήσει το σύστημα με τη πάροδο του χρόνου. Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις για παράδειγμα, είναι ένα σημείο που πρέπει να εστιάσει καθώς είναι ανεπαρκώς ενημερωμένες (ιδίως εκείνες που βρίσκονται εκτός των μεγάλων αστικών κέντρων) για τις διεθνείς προσλήψεις (Karslund&Busse, 2014: 24).

Οι πολλοί χρήστες του EURES, οι εργοδότες και άτομα που αναζητούν εργασία δίνουν πολλές ευκαιρίες για πειραματισμό:

- με τη συνεχή επαφή του χρήστη με το Διαδίκτυο,
- με μια περιγραφή των κενών θέσεων για εργαζομένους χαμηλής και μέσης ειδίκευσης,
- με την ανάρτηση των κενών θέσεων στα social media,
- δημιουργώντας τη δυνατότητα να «ακολουθήσουν» επιλεγμένες εταιρείες και να λαμβάνουν ειδοποίηση για νέες θέσεις εργασίας,
- βελτιώνοντας τις προηγμένες λειτουργίες αναζήτησης (ομαδοποίηση των επιχειρήσεων, αναζήτηση των επαγγελματών και τομέων)
- μεταφράζοντας επιλεγμένες θέσεις εργασίας σε γλώσσες ανάλογα με τους ενδιαφερόμενους,
- με τη διευκόλυνση των επαφών μεταξύ των σημερινών χρηστών και των εργαζομένων, οι οποίοι βρήκαν μια θέση εργασίας μέσω αυτού του συστήματος,
- συμβάλλοντας στη γνώση της αγοράς εργασίας με βάση την online συμπεριφορά και τις προτιμήσεις των επιχειρήσεων και των ατόμων που αναζητούν εργασία,
- αυξάνοντας την προβολή του EURES μέσω των εθνικών μέσων μαζικής ενημέρωσης.

Φορητότητα των δικαιωμάτων ανεργίας

Ένας αποτελεσματικός τρόπος για την ενθάρρυνση της **γεωγραφικής κινητικότητας** είναι η βελτίωση της διασυνοριακής μεταφοράς των παροχών ασφάλισης ανεργίας. Το πρόβλημα αυτό αντιμετωπίζεται σε ευρωπαϊκό επίπεδο μέσω του κανονισμού (ΕΚ) 883/2004 και 987/2009 σχετικά με τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και την εφαρμογή τους. Σύμφωνα με τον κανονισμό, οι πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου και της Ελβετίας έχουν το δικαίωμα να διεκδικήσουν επίδομα ανεργίας για τρεις μήνες σε άλλο κράτος-μέλος, ενώ ψάχνουν για μια θέση εργασίας στην εν λόγω χώρα. Αυτό προβλέπεται εφόσον ο άνεργος κατά την αναχώρηση του έχει συμπληρώσει ένα έντυπο U2 (πρώην έντυπο E 303) στη σχετική δημόσια υπηρεσία απασχόλησης και για τουλάχιστον τέσσερις εβδομάδες ήταν στη διάθεση των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης της χώρας, όπου κέρδισαν το επίδομα ανεργίας τους. Αυτός που αναζητά εργασία μπορεί να ζητήσει από την υπηρεσία απασχόλησης της χώρας στην οποία έμεινε άνεργος, παράταση χρόνου από τρεις ως έξι μήνες, εφόσον μπορεί να αποδείξει ότι έχει την ευκαιρία να βρει μια θέση εργασίας μέσα στους επόμενους μήνες. Επίσης, πρέπει να εγγραφεί στις αρμόδιες αρχές της χώρας προορισμού του επτά ημέρες μετά την άφιξή του, το αργότερο. Από κει και πέρα υπόκειται στους κανόνες εργασίας της νέας χώρας, συμπεριλαμβανομένης της αναζήτησης εργασίας και των απαιτήσεων ανάλογα με τη διαθεσιμότητα των θέσεων εργασίας. Οι δύο κανονισμοί της Ε.Ε. που αναφέρονται παραπάνω δεν περιλαμβάνουν τους μακροχρόνια ανέργους (Eurofound, 2014: 43).

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι απαιτήσεις των εθνικών διατάξεων μερικές φορές καθιστούν δύσκολη τη μεταφορά των παροχών ανεργίας στο εξωτερικό. Στην Ουγγαρία, μια μόνιμη διεύθυνση κατοικίας στη χώρα προορισμού είναι αναγκαία, και η αλλαγή της διεύθυνσης πρέπει να κοινοποιείται στην αρμόδια αρχή. Επιπλέον, εκείνος που αναζητά εργασία, πρέπει να είναι διαθέσιμος σε προσφορές θέσεων εργασίας από τη χώρα καταγωγής. Άλλες χώρες κάνουν κάποιες προσαρμογές στις βασικές διατάξεις, για παράδειγμα στην Εσθονία, άνεργοι για τους οποίους γίνεται μεταφορά των παροχών ανεργίας σε άλλη χώρα της ΕΕ μπορούν να αρνηθούν μια προσφορά εργασίας στη χώρα προέλευσης του, αν η απόσταση είναι τέτοια ώστε να δικαιολογεί την άρνησή τους.

Φορητότητα και αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων στην ΕΕ

Η έλλειψη αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων είναι ένα άλλο πιθανό εμπόδιο στη εργασιακή κινητικότητα εκτός συνόρων. Για τη διευκόλυνση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού, έχουν εφαρμοστεί διάφορες οδηγίες και πλαίσια της ΕΕ με το πιο σημαντικό, την οδηγία (2005/36 / ΕΚ) σχετικά με την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων και τη σύσταση για τη δημιουργία ενός ευρωπαϊκού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων για τη δια βίου μάθηση.

Στο πλαίσιο της οδηγίας σχετικά με την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων, οι πολίτες της ΕΕ θα έχουν το δικαίωμα αυτόματα να εργάζονται σε ορισμένα επαγγέλματα (όπως γιατροί, οδοντίατροι, φαρμακοποιοί, νοσηλευτές, μαίες, κτηνίατροι και αρχιτέκτονες) σε άλλη χώρα της ΕΕ αν έχουν φυσικά τα προσόντα για την εκτέλεση του επαγγέλματος στην πατρίδα τους. Η αυτόματη αναγνώριση βασίζεται σε ελάχιστες απαιτήσεις κατάρτισης που είναι κοινές για τα κράτη-μέλη. Παρόλα αυτά, σε ορισμένες περιπτώσεις, το άτομο θα πρέπει να αποκτήσει άδεια πριν να είναι σε θέση να εισέλθει στο επάγγελμα στη χώρα υποδοχής. (Eurofound, 2014: 44)

Το ΕΠΠ (Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων) λειτουργεί ως ένας μεταφραστικός μηχανισμός ώστε να γίνουν τα εθνικά προσόντα πιο κατανοητά σε ολόκληρη την Ευρώπη, προωθώντας την κινητικότητα εργαζομένων και μαθητευομένων μεταξύ των χωρών και διευκολύνοντας τη δια βίου μάθηση τους. Ωστόσο, επί του παρόντος, δεδομένου ότι το ΕΠΠ δεν εφαρμόζεται πλήρως, μια επιχείρηση σε ένα κράτος-μέλος μπορεί να διστάζει να προσλάβει κάποιον που αναζητά εργασία από κάποια άλλη χώρα της ΕΕ, επειδή δεν κατανοεί το επίπεδο των προσόντων που κατέχει ο αιτών. Αλλά μόλις το ΕΠΠ θα έχει εφαρμοστεί πλήρως, τα πιστοποιητικά κάθε ατόμου θα φέρουν αναφορά στο επίπεδο τους ως προς το ΕΠΠ. Οι αρχές της χώρας στην οποία βρίσκεται η επιχείρηση, θα έχει ήδη αποφασίσει πώς τα δικά τους εθνικά πιστοποιητικά αντιστοιχούν με το ΕΠΠ, έτσι ώστε η επιχείρηση να χρησιμοποιήσει το ΕΠΠ ως αναφορά για να συγκρίνουν τα προσόντα του υποψηφίου από άλλο κράτος-μέλος με εκείνες ενός υποψηφίου από τη χώρα τους.

Η μεταφορά της προαναφερθείσας οδηγίας και πλαισίου της ΕΕ στη δικαιοδοσία των κρατών μελών μπορεί να οδηγήσει σε αποκλίνουσες μορφές πολιτικών σε εθνικό επίπεδο. Αυτό είναι

εμφανές όταν γίνεται αναφορά στο πώς η διαδικασία εφαρμογής είναι οργανωμένη και για ποια επαγγέλματα πρέπει ζητηθεί άδεια ασκήσεως επαγγέλματος. Για παράδειγμα, ορισμένα κράτη-μέλη έχουν λιγότερα νομοθετικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα από άλλα, καθιστώντας έτσι τις αγορές εργασίας τους σχετικά πιο ανοιχτές. Τέτοιο παράδειγμα αποτελεί η Λετονία, όπου ο κατάλογος των νομοθετικά κατοχυρωμένων επαγγελμάτων είναι μικρότερος σε σύγκριση με άλλες χώρες, όπως επεβλήθη από το ΔΝΤ στη Λετονία όταν μπήκε στο πρόγραμμα του με σκοπό να γίνει αποπληθωρισμός και να μειωθούν τα ποσοστά ανεργίας. Κατά τη διαδικασία της εφαρμογής της οδηγίας της ΕΕ σχετικά με την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων, έχει προγραμματιστεί να αναθεωρηθεί ο υφιστάμενος κατάλογος των νομοθετικά κατοχυρωμένων επαγγελμάτων, προκειμένου η απασχόληση των αλλοδαπών, να γίνει ακόμη πιο ελεύθερη και να εναρμονιστεί η ονοματολογία των νομοθετικά κατοχυρωμένων διαδικασιών μεταξύ των χωρών της ΕΕ. Σε άλλες περιπτώσεις, όπως για παράδειγμα στο Λουξεμβούργο, επαγγελματικά προσόντα σε ορισμένους τομείς (επαγγελματίες υγείας και δικηγόροι) που αποκτήθηκαν σε άλλα κράτη-μέλη της ΕΕ, αναγνωρίζονται αμέσως. Ως εκ τούτου, όλοι οι πολίτες της ΕΕ με τα απαραίτητα προσόντα μπορούν να υποβάλουν απευθείας αίτηση για επαγγελματική άδεια χωρίς να γίνεται η διαδικασία για την αναγνώριση των προσόντων τους (CEDIES, 2014). Άλλες χώρες, όπως η Λιθουανία, έχουν εκσυγχρονίσει τη διαδικασία για την αναγνώριση της ξένης εκπαίδευσης και επαγγελματικών προσόντων μέσα από την υιοθέτηση μιας αποκεντρωμένης διαδικασίας, σύμφωνα με την οποία ανώτερα εκπαιδευτικά ιδρύματα που φέρουν την έγκριση του Υπουργού Παιδείας και Επιστημών, είναι υπεύθυνα για τις διαδικασίες αναγνώρισης (Eurofound, 2014: 45).

Υπάρχουν διαφορές ως προς τη φύση και την έκταση των πληροφοριών που παρέχονται μέσω δικτυακών τόπων και γραπτών πληροφοριών, όπως φυλλάδια για τους ανθρώπους που επιθυμούν να χρησιμοποιήσουν τα προσόντα τους σε άλλο κράτος-μέλος. Στην Αυστρία, το Ομοσπονδιακό Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικών Υποθέσεων και Προστασίας των Καταναλωτών, μαζί με το Υφυπουργείο Ένταξης έχουν ξεκινήσει μια πρωτοβουλία για να διευκολύνουν και να επιταχύνουν την αναγνώριση των προσόντων που αποκτήθηκαν στο εξωτερικό. Έτσι, έχουν εκδώσει ένα νέο φυλλάδιο (Αναγνώριση-ABC) με πληροφορίες σχετικά με το αυστριακό εκπαιδευτικό σύστημα, καθώς και την αναγνώριση των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών προσόντων που αποκτήθηκαν στο εξωτερικό. Το

φυλλάδιο παρέχει λεπτομέρειες των σημείων πληροφόρησης στην Αυστρία, καταναεμημένες ανά επάγγελμα. Επιπλέον, ένας νέος δικτυακός τόπος επιτρέπει σε όσους έχουν αποκτήσει τα προσόντα στο εξωτερικό, να βρουν τις κατάλληλες δημόσιες αρχές για την αναγνώριση της εκπαίδευσης και της κατάρτισής τους.

Η αναγνώριση των ακαδημαϊκών τίτλων σπουδών εξακολουθεί να αποτελεί εθνική αρμοδιότητα. Σε γενικές γραμμές, το σύστημα αναγνώρισης διοικείται από τα εθνικά κέντρα ENIC-NARIC (Ευρωπαϊκό Δίκτυο Κέντρων Πληροφόρησης στην ευρωπαϊκή περιφέρεια και Κέντρα Πληροφόρησης για την Εθνική Ακαδημαϊκή Αναγνώριση στην Ευρωπαϊκή Ένωση). Η νομική βάση για την αναγνώριση των ακαδημαϊκών τίτλων σπουδών είναι η Σύμβαση Αναγνώρισης της Λισαβόνας, σκοπός της οποίας είναι να διευκολύνει τη δυνατότητα μεταφοράς των ακαδημαϊκών προσόντων. Ορισμένες χώρες έχουν επιπλέον διμερείς συμφωνίες σχετικά με την αναγνώριση των τίτλων σπουδών. Οι συμφωνίες μεταξύ των κρατών-μελών της ΕΕ που αναφέρονται σε αυτή τη μελέτη, ήταν μεταξύ της ρουμανικής κυβέρνησης και της Κύπρου, της Γαλλίας και της Σλοβακίας για την αμοιβαία επικύρωση των προσόντων που αποκτήθηκαν στα συστήματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης των χωρών, καθώς και μεταξύ της Σλοβακίας και της Τσεχικής Δημοκρατίας, της Γερμανίας, της Ουγγαρίας και της Πολωνίας. Επιπλέον, η Ισπανία έχει συνάψει συμφωνίες σχετικά με την αναγνώριση των ακαδημαϊκών και διδακτορικών τίτλων με τη Γαλλία, τη Γερμανία και την Ιταλία (Karslund, Busse, 2014: 24).

Οι πολιτικές και τα πλαίσια που υποστηρίζουν τη δυνατότητα μεταφοράς των προσόντων σχετίζονται με την εν γένει ισχύουσα νομοθεσία της ΕΕ. Στην Πολωνία, ωστόσο, μια πρωτοβουλία για την πιστοποίηση προηγούμενων γνώσεων (APL) ξεκίνησε από μια ομάδα πολωνικών οργανώσεων με επικεφαλής τη συνδικαλιστική οργάνωση στον τομέα των κατασκευών ZZBudowlani σε συνεργασία με οργανώσεις από το Βέλγιο, τη Γερμανία, την Ιταλία, τη Ρουμανία και την Τουρκία και το Διεθνές Φόρουμ για τη Δημιουργία Επαγγελματικών Προτύπων. Η πρωτοβουλία ήταν ένα διετές πρόγραμμα που χρηματοδοτήθηκε από το Πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Το έργο συνέκρινε τα προσόντα των επαγγελματιών μεταξύ των κρατών-μελών της ΕΕ και κατέτασσετα προσόντα των εργαζομένων βάσει του πολωνικού κατασκευαστικού τομέα. Ένας από τους κύριους στόχους του προγράμματος ήταν να προωθήσει ένα εξειδικευμένο

και διεθνώς αναγνωρισμένο εργατικό δυναμικό στην πολωνική κατασκευαστική βιομηχανία και κατά συνέπεια τη διευκόλυνση της γεωγραφικής κινητικότητας.

Τα κράτη-μέλη έχουν επίσης διαφορετικά συστήματα APL, προκειμένου να βοηθήσει τους πολίτες της ΕΕ να λαμβάνουν την αναγνώριση των μη τυποποιημένων προσόντων, για παράδειγμα ικανοτήτων που αποκτώνται μέσω προηγούμενων θέσεων εργασίας. Μια απεικόνιση ενός συστήματος APL προέρχεται από την Πορτογαλία, όπου το σύστημα RVCC (Αναγνώριση, Ανάδειξη και Πιστοποίηση των Προσόντων) δίνει στους ενήλικες την ευκαιρία να αναγνωρίσουν, να επικυρώσουν και να πιστοποιήσουν τις γνώσεις και ικανότητες που έχουν αποκτήσει σε διαφορετικά περιβάλλοντα, σε όλη τη ζωή τους. Παρέχει αναγνώριση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων των συμμετεχόντων που έχουν αποκτήσει στην επαγγελματική και προσωπική τους ζωή. Τα πιστοποιητικά αναφέρονται στο πλαίσιο προσόντων στην Πορτογαλία. Κυμαίνονται από ένα βασικό εκπαιδευτικό δίπλωμα σε πιστοποιητικά για το πρώτο, δεύτερο και τρίτο επίπεδο της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, σε πιστοποιητικά ή διπλώματα δευτέρου επιπέδου. Ως συμπληρωματική πρωτοβουλία, ο Εθνικός Κατάλογος Προσόντων (Catálogo Nacional de Qualificações, CNQ) στοχεύει στην προώθηση και τη διευκόλυνση της πιστοποίησης, εισάγοντας μια ευρύτερη ποικιλία των εννοιών για τους σκοπούς της πιστοποίησης και με την ανάπτυξη ενός πλαισίου για τη διευκόλυνση των διαδικασιών RVCC. Περιέχει εκτενείς πληροφορίες σχετικά με τις δεξιότητες (γενικών και ειδικών) που είναι απαραίτητες για την ανάπτυξη αρκετών επαγγελμάτων. Ο κατάλογος ενημερώνεται σε στενή συνεργασία με τις εταιρείες εξασφαλίζοντας ότι τα μαθήματα αντικατοπτρίζουν επαρκώς τις απαιτήσεις του κάθε επαγγέλματος (Eurofound, 2014: 45-46).

Στη Μάλτα, ο Οργανισμός Απασχόλησης και Κατάρτισης (ETC) παρέχει μια υπηρεσία αξιολόγησης και πιστοποίησης, η οποία είναι διαθέσιμη τόσο για ντόπιους όσο και για τους ξένους. Ο στόχος είναι να αξιολογηθούν τα άτομα που έχουν αποκτήσει γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, αλλά δε διαθέτουν τυπικά προσόντα. Η διαδικασία περιλαμβάνει μια έγγραφη και μια πρακτική δοκιμασία, που ακολουθείται από μια συνέντευξη αξιολόγησης. Οι υποψήφιοι που την περνούν επιτυχώς, τους απονέμεται πιστοποιητικό επάρκειας στο συγκεκριμένο επάγγελμα.

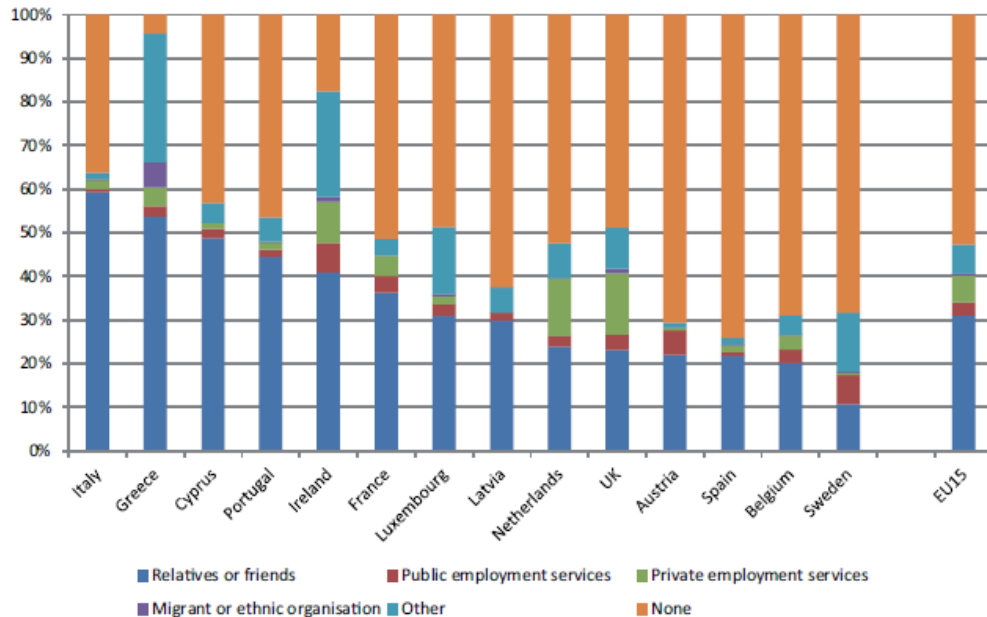
Άτυπα δίκτυα και πολιτικές δημόσιας πληροφόρησης

Ένας άλλος σημαντικός παράγοντας, όταν πρόκειται για τη διευκόλυνση της γεωγραφικής κινητικότητας είναι οι διαθέσιμες πληροφορίες σχετικά με τις καταστάσεις και τις συνθήκες της αγοράς εργασίας σε άλλα κράτη-μέλη. Εκτός από την αυξανόμενη σημασία του EURES, που βοηθά τους πολίτες της ΕΕ να βρουν εργασία σε χώρες της ΕΕ, σε ορισμένα κράτη-μέλη (για παράδειγμα την Κροατία, την Εσθονία, την Ιρλανδία, τη Λιθουανία και την Πολωνία), άτυπα προσωπικά δίκτυα, όπως φίλοι και γνωστοί σε άλλες χώρες, εξακολουθούν να διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο στη διαδικασία αναζήτησης εργασίας και αποτελούν σημαντικές πηγές πληροφόρησης σχετικά με τις ευκαιρίες εργασίας σε άλλες χώρες.

Η σημασία των άτυπων δικτύων για την εύρεση εργασίας φαίνεται στο σχήμα παρακάτω της EU-LFS (Σχήμα 7) 2008. Αυτό αναφέρει ότι πάνω από το 30% των εργαζομένων πολιτών της ΕΕ (15-74 ετών) που ζουν σε άλλη χώρα της ΕΕ των 15 δήλωσαν ότι βοηθήθηκαν από συγγενείς και φίλους στη χώρα υποδοχής στην εξεύρεση της τωρινής τους εργασίας ή την ίδρυση δικής τους επιχείρησης. Υπάρχουν, όμως, διαφορές από χώρα σε χώρα. Περισσότερο από το ήμισυ των μεταναστών της ΕΕ που εργάζονται στην Ιταλία (59%) και την Ελλάδα (54%) στηρίχθηκε σε συγγενείς και φίλους για την εξεύρεση εργασίας. Αντίστοιχα, η χρήση αυτής της μεθόδου αναζήτησης εργασίας εντοπίστηκε και στην Κύπρο (49%), την Πορτογαλία (44%), την Ιρλανδία (41%) και τη Γαλλία (36%). Μόνο το 9% των πολιτών της ΕΕ που εργάζονται σε άλλη χώρα της ΕΕ δήλωσαν ότι στράφηκαν σε μεσάζοντες (δημόσιες και ιδιωτικές υπηρεσίες απασχόλησης) για πληροφορίες ως προς την αγορά εργασίας (Eurofound, 2014: 46).

Σχήμα 7: Πηγή βοήθειας για τους Ευρωπαίους διακινούμενους εργαζόμενους για να βρουν εργασία ή να στήσουν επιχείρηση στη χώρα υποδοχής

Figure 10: *Main source of help received by working EU migrants in the host country to find current job or set up a business*



Notes: Data available only for selected EU countries; data refers to migrants aged 15–74 years.
Source: *Authors' calculations; Eurostat, 2014*

Πηγή: Eurofound (2014)

Διεθνή δίκτυα των ομογενών προσφέρουν, επίσης μια εναλλακτική μέθοδο αναζήτησης εργασίας στο εξωτερικό. Ένα παράδειγμα είναι ο Σύλλογος Γάλλων Αποδήμων (Maison des Français del' Etranger), μια πρωτοβουλία από το γαλλικό Υπουργείο Εξωτερικών σε συνεργασία με τη Γαλλική Διεθνή Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης.

Πρόσφατη έρευνα στην Πολωνία δείχνει έναν αυξανόμενο ρόλο για τα ιδιωτικά γραφεία απασχόλησης όσον αφορά την αναζήτηση εργασίας σε άλλες χώρες της ΕΕ (Fiałkowska & Napierala, 2013). Στη Σλοβακία, αυτή είναι η πιο κοινή μέθοδος αναζήτησης εργασίας για θέσεις εργασίας στο εξωτερικό, όπως τα ιδιωτικά γραφεία απασχόλησης που αναλαμβάνουν το ρόλο του μεσολαβητή εργασίας τόσο για τους εργαζόμενους και τους άνεργους και σε άλλες χώρες, όπως η Αυστρία, η Γερμανία, οι Κάτω Χώρες και το Ηνωμένο Βασίλειο, ειδικά για τους επαγγελματίες της κοινωνικής πρόνοιας.

Διμερείς Συμφωνίες

Εκτός από τις πρωτοβουλίες των δημόσιων και ιδιωτικών υπηρεσιών απασχόλησης, ορισμένα κράτη-μέλη και οι κοινωνικοί εταίροι έχουν συνάψει διμερείς συμφωνίες όσον αφορά την παροχή υπηρεσιών πληροφόρησης για τους διασυνοριακούς μετανάστες και τους μετακινούμενους εργαζομένους σε θέματα αγοράς εργασίας με σκοπό την προώθηση της **γεωγραφικής κινητικότητας**. Οι διμερείς συμφωνίες, ειδικά αν είναι μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, επικεντρώνονται συχνά στην αμοιβαία αναγνώριση των συνδικαλιστικών οργανώσεων των αλλοδαπών εργαζομένων και την παροχή πληροφοριών, συμβουλών και νομικής προστασίας στη μητρική γλώσσα των μεταναστών. Οι βασικότεροι λόγοι είναι η προστασία των δικαιωμάτων εργασίας και η πρόληψη του κοινωνικού ντάμπινγκ και των μισθών, καθώς και η αποθάρρυνση της αδήλωτης εργασίας στη χώρα υποδοχής.

Οι διμερείς συμφωνίες για την παροχή πληροφοριών, συμβουλών και νομικής βοήθειας αφορούν κυρίως μεταξύ των παλαιών κρατών-μελών της ΕΕ και των νέων κρατών-μελών, καθώς και μεταξύ των χωρών της Ανατολικής Ευρώπης. Ένα καλό παράδειγμα είναι η περίπτωση της Αυστρίας, όπου διάφορα προγράμματα βοηθούν διασυνοριακούς εργαζόμενους και διακινούμενους εργαζόμενους στις παραμεθόριες περιοχές μεταξύ Αυστρίας και Ουγγαρίας, την Τσεχική Δημοκρατία και τη Σλοβακία στο εργασιακό και κοινωνικό δίκαιο στις σχετικές τοπικές γλώσσες. Τα προγράμματα αυτά όλα βασίζονται στη συνεργασία μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην Αυστρία και τις αντίστοιχες γειτονικές χώρες. Μάλιστα τα προγράμματα αυτά υποστηρίζονται εν μέρει από την ΕΕ (μέσω του Ευρωπαϊκού Ταμείου Περιφερειακής Ανάπτυξης) και λαμβάνουν και κρατική χρηματοδότηση (Eurofound, 2014: 46-47).

Ωστόσο, με φόντο την πρόσφατη οικονομική ύφεση και την αύξηση της ανεργίας σε πολλές χώρες της ΕΕ, μια σειρά από διμερείς συμφωνίες έχουν συναφθεί μεταξύ των κρατών-μελών για να ενθαρρύνουν τη γεωγραφική κινητικότητα, ιδίως των νέων, και να αντιμετωπιστούν οι αναντιστοιχίες εργασίας στην ΕΕ. Μια τέτοια περίπτωση είναι οι ειδικές συμφωνίες που έχουν υπογραφεί με τη γερμανική κυβέρνηση και διάφορα κράτη-μέλη της ΕΕ (Κροατία, Δανία, Γαλλία, Ιταλία, Πορτογαλία και Ισπανία). Ένα από αυτά είναι η πολυσυζητημένη

συμφωνία που συνήφθη μεταξύ της γερμανικής και ισπανικής κυβέρνησης (Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2013a). Η συμφωνία αυτή περιλαμβάνει τη δημιουργία ενός συστήματος μαθητείας στην Ισπανία παρόμοιο με το γερμανικό σύστημα διττής επαγγελματικής κατάρτισης, η οποία περιλαμβάνει εκπαίδευση με βάση το μορφωτικό υπόβαθρο και το χώρο εργασίας. Οι υπουργοί συμφώνησαν ότι 5.000 νέοι άνεργοι Ισπανοί πολίτες θα υποστηρίζονται οικονομικά και οργανωτικά ώστε να βρουν μια θέση μαθητείας ή μια θέση εργασίας στη Γερμανία.

Ένας άλλος τύπος διμερούς συμφωνίας που προσπαθεί να προωθήσει την **εργασιακή κινητικότητα** έγινε μεταξύ Γαλλίας και Βελγίου. Εδώ, μια διακρατική έκθεση θέσεων εργασίας έχει ως στόχο να συγκεντρώσει τους σχετικούς φορείς σε τακτική βάση στο φόρουμ διασυνοριακής εργασίας Eurométropole Nord-Pas de Calais / Ενό-Φλάνδρα. Το φόρουμ εργασίας ξεκίνησε το 2006. Κάθε χρόνο, συγκεντρώνει όλους τους σχετικούς παράγοντες: τους εργοδότες, τους ανέργους σε αναζήτηση μιας θέσης εργασίας, τους δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς παροχής υπηρεσιών για την απασχόληση, καθώς και συμβούλους για θέματα που σχετίζονται με την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την κινητικότητα. Σύμφωνα με τους διοργανωτές αυτού του εγχειρήματος, 119 επιχειρήσεις έχουν προσφέρει 18.000 θέσεις σε μια ομάδα 8.000 συμμετεχόντων που έχουν ακολουθήσει το εργασιακό φόρουμ.

Όπως φαίνεται στο Σχήμα 8, 19 από τις 29 ευρωπαϊκές χώρες διαθέτουν διμερείς συμφωνίες με τουλάχιστον μία άλλη χώρα της ΕΕ. Οι συμφωνίες αυτές διακανονίζονται σε κυβερνητικό επίπεδο και σε επίπεδο κοινωνικών εταίρων. Το εύρος των συμφωνιών ποικίλλει από αμοιβαία αναγνώριση των μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων και παροχή των πιο σημαντικών πληροφοριών για την αγορά εργασίας σε ορισμένες γλώσσες μέχρι την προώθηση ευκαιριών απασχόλησης σε άλλες χώρες (Eurofound, 2014: 48).

Οι κυριότεροι παράγοντες ώθησης για την πλειονότητα των διμερών συμφωνιών που έχουν συναφθεί μεταξύ των κρατών-μελών της ΕΕ είναι οι αποκλίσεις στην αγορά εργασίας και οι ελλείψεις εργατικού δυναμικού, καθώς και η συμμόρφωση με τους κανόνες της εθνικής αγοράς εργασίας. Ο τελευταίος παράγοντας είναι μάλιστα το σημαντικότερο σημείο εστίασης των διμερών συμφωνιών μεταξύ των κρατών-μελών της Ευρώπης των 15 και της Ευρώπης των 12.

Σχήμα 8: Σύνολο των διμερών συμφωνιών σε κυβερνητικό ή κοινωνικού εταίρου επίπεδο στα κράτη- μέλη της ΕΕ και της Νορβηγίας

Table 13: *Overview of bilateral agreements at government or social partner level in EU Member States and Norway*

Country	Government level		Social partner level	
	Information services and targeted support	Promotion of job opportunities	Information services and targeted support	Promotion of job opportunities
Austria	n.a.	No	Yes	Yes
Belgium	Yes	Yes	n.a.	n.a.
Bulgaria	n.a.	Yes	Yes	No
Croatia	Yes	Yes	No	No
Cyprus	Yes	No	n.a.	n.a.
Czech Republic	n.a.	No	n.a.	n.a.
Denmark	n.a.	Yes	n.a.	Yes
Estonia	No	No	No	No
Finland	No	No	Yes	No
France	No	No	No	No
Germany	Yes	Yes	n.a.	n.a.
Greece	No	No	No	No
Hungary	Yes	Yes	Yes	Yes
Ireland	Yes	No	No	No
Italy	No	No	No	No
Latvia	Yes	No	No	No
Lithuania	No	No	No	No
Luxembourg	No	No	Yes	No
Malta	No	No	No	No
Netherlands	No	No	No	No
Norway	No	No	Yes	No
Poland	No	No	Yes	No
Portugal	No	Yes	No	No
Romania	No	Yes	Yes	No
Slovakia	No	No	No	No
Slovenia	Yes	No	Yes	No
Spain	n.a.	Yes	n.a.	n.a.
Sweden	Yes	No	No	No
United Kingdom	No	No	No	No

Note: n.a. = not available.

Source: Eurofound, based on national contributions

Πηγή: Eurofound (2014)

Επιρροή της κρίσης στην εργασιακή κινητικότητα

Σε γενικότερο πλαίσιο, η **εργασιακή κινητικότητα** στην Ευρωπαϊκή Ένωση κυμαίνεται σε χαμηλά επίπεδα. Λιγότερο από το 3% των πολιτών της ΕΕ κατοικούν σε χώρα της ΕΕ διαφορετική από τη δική τους. Σε σύγκριση με άλλες εθνικότητες, οι Ευρωπαίοι πρέπει προφανώς να έχουν ισχυρά κίνητρα για να αναζητήσουν εργασία στο εξωτερικό.

Πριν από τη δημιουργία της ΕΕ, υπήρχαν τέτοια κίνητρα όπως να ξεφύγουν από την οικονομική δυσπραγία αλλά και αντίξοες πολιτικές καταστάσεις όπως στις περιπτώσεις των αυταρχικών καθεστώτων στην Ελλάδα, την Πορτογαλία και την Ισπανία. Δεκάδες χιλιάδες Ιταλοί εγκατέλειψαν την ανεργία για να εργαστούν σε βελγικά ορυχεία κατά τη διάρκεια του πρώτου μισού του περασμένου αιώνα. Υπολογίζεται ότι το 10% των Ελλήνων εγκατέλειψαν τη χώρα τους, μεταξύ του 1955 και 1973 (Karakatsanis και Swarts, 2003). Η μετανάστευση από την Πορτογαλία έφθασε σχεδόν το 1.400.000 (ίσο με το 12% του πληθυσμού) από το 1950 έως το 1988. Από τη δεκαετία του 1960 μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του 1970, περίπου 100.000 ξένοι εργάτες αναζητούσαν εργασία στη Γερμανία, την Ελβετία και τη Γαλλία κάθε χρόνο. Οι βορειοδυτικές ευρωπαϊκές οικονομίες ήταν σε άνθηση τη δεκαετία του 1960, οπότε η απορρόφηση αυτών των μεταναστών δημιούργησε μερικά προβλήματα, ειδικά όταν η μετακίνηση ήταν προσωρινή, όπως ήταν στην περίπτωση των Ισπανών μεταναστών στη Γερμανία.

Η αυξανόμενη σημασία της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού αναδείχθηκε στο πλαίσιο της ευρωζώνης. Όπως αναφέρεται στην έκθεση Delors του 1989 (Ντελόρ, 1989), μια νομισματική ένωση απαιτεί ικανότητα απορρόφησης κραδασμών, συμπεριλαμβανομένης της αυξημένης κινητικότητας του εργατικού δυναμικού για να εξομαλύνει τις αποκλίσεις (Mundell, 1961 & De Grauwe, 2000). Αλλά ο φόβος της υπερβολικής κινητικότητας την τοποθέτησε στην κορυφή της ατζέντας μετά τη διεύρυνση της ΕΕ το 2004 και το 2007. Ο φόβος μάλιστα αυξήθηκε λόγω της οικονομικής κρίσης από το 2008 και μετά, με αποτέλεσμα να θεωρείται απειλή προκαλώντας ένα κύμα αντι-μεταναστευτικής τάσης σε πολλά κράτη μέλη της ΕΕ, ειδικά όταν οι περιορισμοί κινητικότητας άρθηκαν για τη Ρουμανία και τη Βουλγαρία το 2014. Η κινητικότητα έτσι

αποτελέσει ένα καυτό πολιτικό ζήτημα, όπως φάνηκε και στις προεκλογικές εκστρατείες για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο το Μάιο του 2014 (Karslund & Busse, 2014: 4-5).

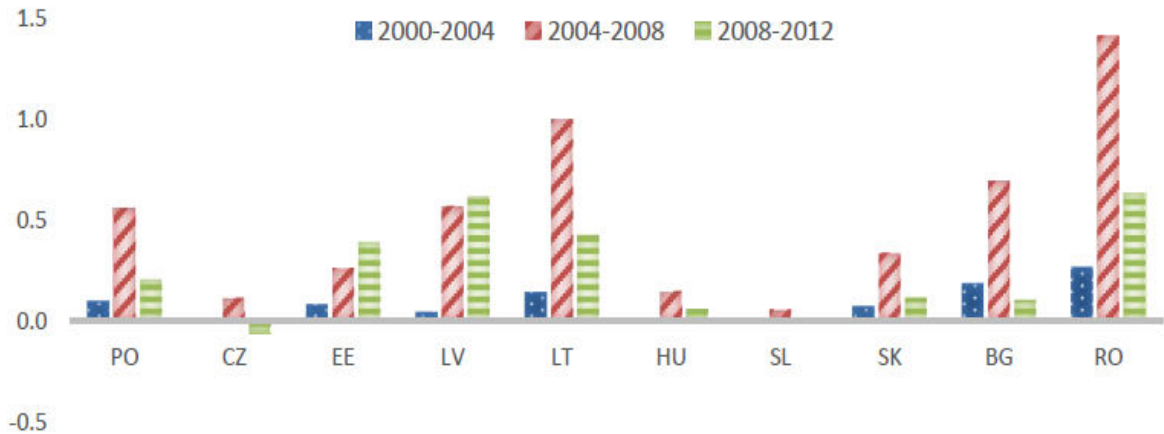
Η διεύρυνση των κρατών-μελών της Ένωσης πράγματι αύξησε την εργασιακή κινητικότητα. Συνολικά, ο αριθμός των πολιτών της ΕΕ που διαμένουν σε άλλη χώρα της ΕΕ αυξήθηκε από 1,6% το 2004 σε 2,8% μέχρι το τέλος του 2012, κυρίως λόγω της διεύρυνσης με χώρες της Ανατολικής Ευρώπης (European Commission, 2013a). Σήμερα, παρατηρούνται δύο κύματα εργασιακής κινητικότητας στην Ευρώπη: ένα από το νότο προς το βορρά, κυρίως λόγω των αποκλίσεων της απασχόλησης, και ένα άλλο από τα ανατολικά προς τα δυτικά, που βασίζεται κυρίως στις διαφορές εισοδήματος. Το πρώτο είναι κατά πολύ μικρότερο από το τελευταίο. Και τα δύο όμως κύματα συμβάλλουν, έστω και σε μικρό βαθμό, στην επανεξισορρόπηση και σύγκλιση στην ΕΕ. Ωστόσο, προκαλούν διαφορετικές αντιδράσεις και, συνεπώς, είναι απαραίτητο να δούμε πέρα από τη συνολική κινητικότητα στην ΕΕ και να εξετάσουμε τη ροή του φαινομένου πιο λεπτομερώς.

Κινητικότητα από την Ανατολή στη Δύση

Με την έναρξη της ύφεσης στις περισσότερες χώρες της Δυτικής Ευρώπης, οι ευκαιρίες για τους ξένους εργαζόμενους περιορίστηκαν, ιδίως στον κατασκευαστικό τομέα που καταρρέει. Ακριβώς όπως η άνθηση προσέλκυσε πολλούς πολίτες της ΕΕ των 10 προς την ΕΕ των 15 κατά τα τέσσερα χρόνια πριν από την κρίση, η ύφεση πυροδότησε το αντίστροφο ως προς την καθαρή εκροή από τις χώρες της ΕΕ των 10 (Σχήμα 9). Εξαιρέσεις αποτελούν η Εσθονία και η Λετονία αφού ήδη βίωναν σοβαρές υφέσεις με ισχυρούς παράγοντες ώθησης. Το κύμα από τη Ρουμανία, Βουλγαρία, Λιθουανία και Πολωνία προς την Ευρώπη των 15 μειώθηκε αισθητά (Karslund & Busse, 2014: 8).

Σχήμα 9: Η ετήσια αλλαγή των πολιτών της ΕΕ των 15 επί % του πληθυσμού τους

Figure 6. Annual change in stock of reporting countries' citizens in the EU15, in % of reporting countries' population



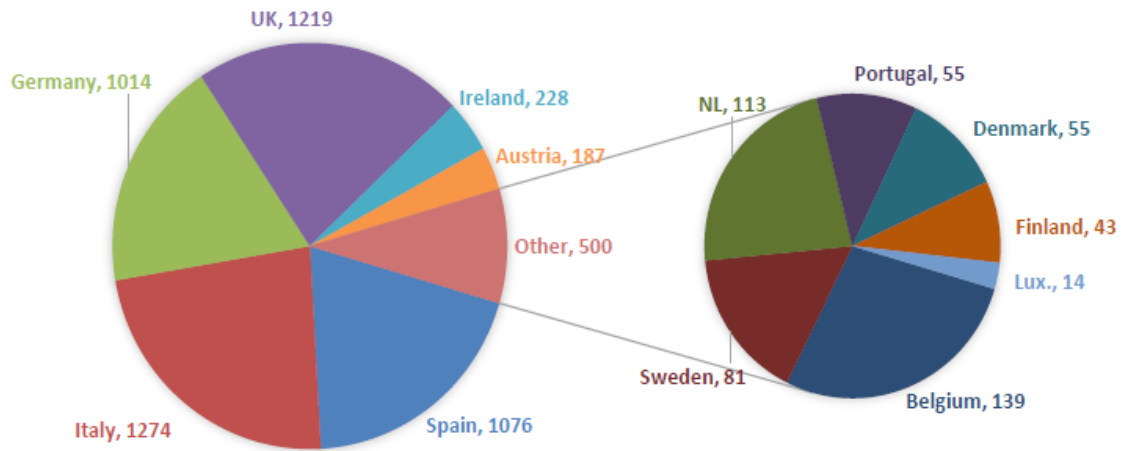
Source: Own calculations based on Eurostat, national statistical offices and Holland et al. (2011).

Πηγή: Karslund & Busse (2014)

Όσον αφορά αυτή την οικονομική αναπροσαρμογή, ήταν μια επιθυμητή απάντηση στην κρίση καθώς περιόρισε την αύξηση της ανεργίας στην περιφέρεια. Μια επιλογή για τους μετακινούμενους εργαζόμενους ήταν να επιστρέψουν στη χώρα καταγωγής τους και η άλλη ήταν να στοχεύσουν σε μια χώρα με περισσότερες ευκαιρίες. Όπως φαίνεται στο σχήμα 10, η Ευρώπη των 10 συνέχισε να παρουσιάζει υψηλή κινητικότητα, όπως και η Ευρώπη των 15. Περισσότεροι από ένα εκατομμύριο πολίτες από τις χώρες της Ευρώπης των 10 έζησε στο Ηνωμένο Βασίλειο, την Ιταλία, τη Γερμανία ακόμα και την Ισπανία το 2012 (Karslund & Busse, 2014: 10).

Σχήμα 10: Πληθυσμός των μετακινούμενων πολιτών στην ΕΕ των 10 (σε χιλιάδες), 2012

Figure 8. Population of EU10 nationals in reporting country 2012 (in thousands)



Note: Charts do not include France and Greece due to lack of data.

Source: Own calculations based on Eurostat, national statistical offices and Holland et al. (2011).

Πηγή: Karslund & Busse (2014)

Κινητικότητα από το Νότο στο Βορρά

Το 2012, το κατά κεφαλήν ΑΕΠ στην Ελλάδα είχε μειωθεί κατά 21% από το 2007 και στην Ισπανία σχεδόν 7%. Το ποσοστό ανεργίας στις δύο χώρες ξεπέρασαν το 25% (Σχήμα 11) με πάνω από τους μισούς νέους σε ηλικία (15-24 ετών) του πληθυσμού να είναι άνεργοι. Τα αυξανόμενα ποσοστά ανεργίας δεν είναι επαρκής παράγοντας ώθησης, εφόσον θεωρούνται ότι είναι προσωρινά. Όμως, το ΔΝΤ αναμένει σταδιακή μείωση της ελληνικής ανεργίας που θα διαρκέσει μέχρι το 2018, και σχεδόν καμία αλλαγή για την Ισπανία. Ομοίως, το ΔΝΤ προέβλεπε πραγματική θετική οικονομική ανάπτυξη μετά το 2014 για την Ελλάδα, την Ιταλία, την Πορτογαλία και την Ισπανία, αλλά αποδείχθηκε υπεραισιόδοξο (Mody, 2014).

Σχήμα 11: Νέα κίνητρα: ανεργία και οικονομική ανάπτυξη

Figures 9a and b. New incentives (unemployment rate and economic growth)

Figure 9a. Unemployment rate

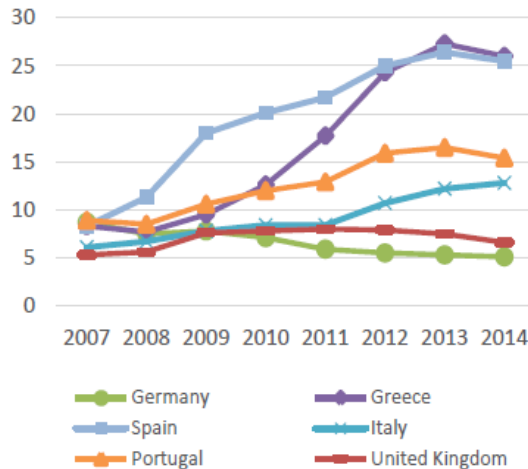
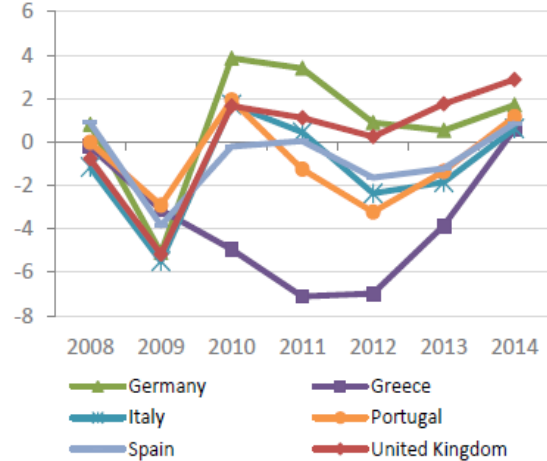


Figure 9b. GDP growth



Source: Ameco, 2014 and IMF (2014).

Πηγή: Karslund & Busse (2014)

Αυτά τα νέα κίνητρα επηρέασαν τη μετανάστευση από τις παραπάνω χώρες αφού μαζί με την Ιρλανδία βίωσαν μια καθαρή εκροή των πολιτών τους. Στις μικρές οικονομίες της Ιρλανδίας, της Ελλάδας και της Πορτογαλίας, το 0,5% περίπου του πληθυσμού τους έφυγε από τη χώρα. Ωστόσο, στην Ιταλία και την Ισπανία παρατηρήθηκε μικρό μεταναστευτικό κύμα πολιτών. Συνολικά, μόνο το 0,1% της Ελλάδας, Ιταλίας, Πορτογαλίας, Ισπανίας και Ιρλανδίας εγκατέλειψε τις χώρες τους το 2012. Στην Ισπανία η καθαρή μετανάστευση σε μεγάλο βαθμό αφορά τον αλλοδαπό πληθυσμό της. Από το 2008 έως το 2012, μόνο το 0,1% των πολιτών της Ισπανίας έφυγαν από τη χώρα, καθώς και στην Ιταλία και την Ελλάδα το αντίστοιχο ποσοστό ήταν το 0,2%. Για την Πορτογαλία και την Ιρλανδία οι αριθμοί είναι υψηλότεροι, 0,7% και 1,2%, αντίστοιχα. Βέβαια από το 2012 μέχρι το 2014 η μετανάστευση όλων των παραπάνω χωρών αυξήθηκε αρκετά (Karslund & Busse, 2014: 12).

Η Γερμανία ως προορισμός εργαζομένων

Οι ευκαιρίες εργασίας στη Γερμανία αυξήθηκαν σημαντικά μετά το 2010. Το ποσοστό ανεργίας της είναι το χαμηλότερο των τελευταίων δεκαετιών, βρίσκεται στο 6%.

Αντίστοιχο ποσοστό ανεργίας καταγράφεται και στις Κάτω Χώρες και την Αυστρία. Η γερμανική οικονομία αναπτύχθηκε και νέες θέσεις εργασίας δημιουργήθηκαν. Οι αρνητικές δημογραφικές προβλέψεις για τη Γερμανία ήταν ένας ακόμη λόγος για τη μεγαλύτερη προθυμία των εργοδοτών να προσλάβουν άτομα από το εξωτερικό. Συνολικά, οι γερμανικές καθαρές μεταναστευτικές ροές παρουσιάζουν σημαντική αύξηση, που ποικίλλει ανάλογα με τις χώρες προέλευσης (Σχήμα 12). Η Ελλάδα έχει μια ακραία τιμή καθώς αναλογικά με τον πληθυσμό της έχει ξεπεράσει τις χώρες της Μεσογείου με σοβαρά δημοσιονομικά θέματα όπως τις ακόλουθες: Ισπανία, Ιταλία και Πορτογαλία. Κατά την περίοδο 2007-2009, η καθαρή μετανάστευση από αυτές προς τη Γερμανία ήταν αρνητική, ενώ το 2013 κινούνταν σε θετικά στοιχεία φθάνοντας στους 82.000 εργαζόμενους (Karslund & Busse, 2014: 13).

Σχήμα 12: Μετανάστευση προς τη Γερμανία

Figures 11a and b. Migration to Germany

Figure 11a. Net migration to Germany, excluding Germans, as % of reporting country's population

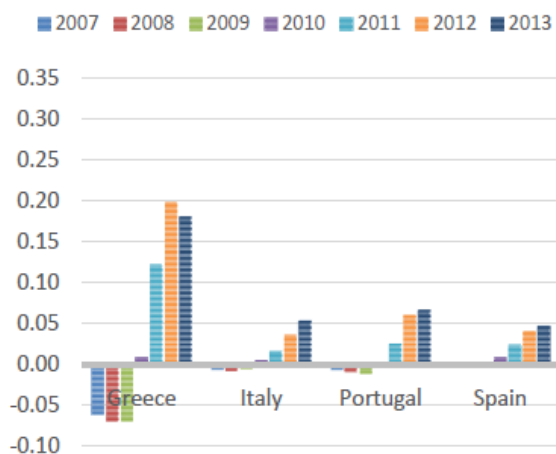
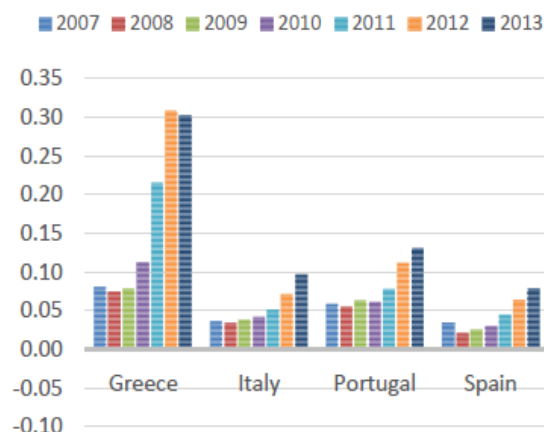


Figure 11b. Immigration to Germany, excluding Germans, as % of reporting country's population



Note: 2007 and 2008 data also includes Germans.

Source: German Statistical office 2014.

Πηγή: Karslund & Busse (2014)

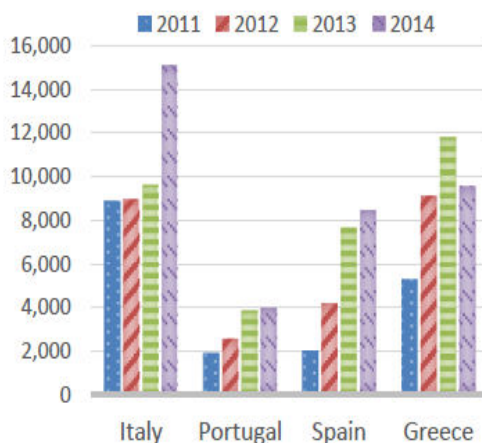
Το Ηνωμένο Βασίλειο

Το Ηνωμένο Βασίλειο είναι ένας από τους πιο δημοφιλείς προορισμούς όσον αφορά την κινητικότητα και αύξησε τη δημοτικότητα του κατά τα τελευταία χρόνια.

Σχήμα 13: ΑΕΠ των μεταναστών εργαζομένων προς τη Γερμανία και το ΗΒ

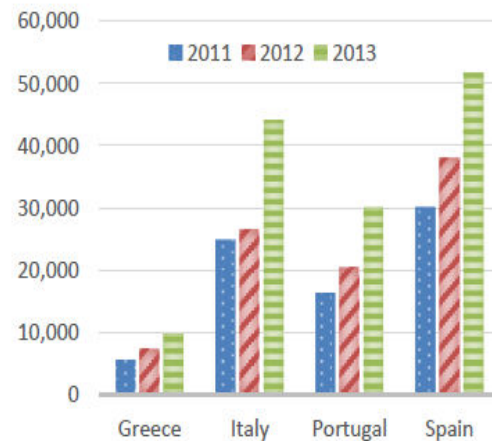
Figures 12a and b. GIPS mobile worker emigration to Germany and the UK

Figure 12a: Change in stock of social insured employees by nationality in Germany, March YoY



Source: Bundesagentur für Arbeit (2014).

Figure 12a: Issuance of NINOs in the UK by nationality



Source: Department for Work and Pensions (2014).

Πηγή: Karslund & Busse (2014)

Άλλοι προορισμοί στο Βορρά

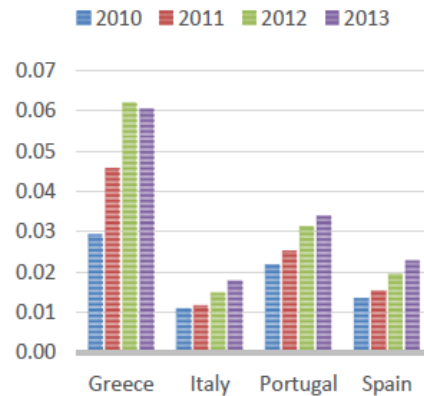
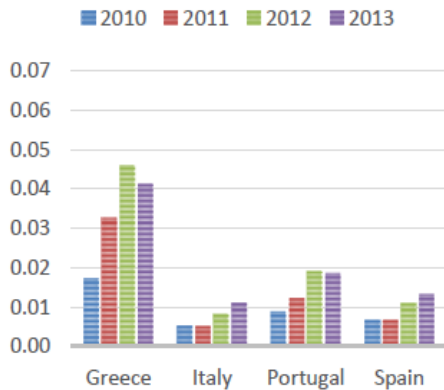
Άλλα βόρεια κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης σημείωσαν, επίσης, μια σταθερή αυξημένη εισροή μεταναστών από την Ελλάδα, την Ιταλία, την Ισπανία και την Πορτογαλία από το 2010.

Σχήμα 14: ΑΕΠ των μεταναστών προς μικρότερες βόρειες χώρες της ΕΕ

Figures 13a and b. GIPS emigration to smaller northern EU countries

Figure 13a. Net migration to the small northern countries, as % of reporting country' population

Figure 13b. Immigration to the small northern countries, as % of reporting country' population



Source: National statistical offices.

Πηγή: Karslund & Busse (2014)

Σύμφωνα με τα παραπάνω στατιστικά στοιχεία, όντως η διεύρυνση της Ένωσης αύξησε τον αριθμό των πολιτών που διαμένουν σε χώρες εκτός της δικής τους, αλλά ο αριθμός αυτός παρέμεινε σε χαμηλά επίπεδα συνολικά: 1,6% (ΕΕ 15-2004) έως 2,8% (ΕΕ 27-2012). Για την ΕΕ των 10 και μόνο, η εκροή γίνεται προς την ΕΕ των 15, με μια ισχυρή προτίμηση για την Ιταλία, την Ισπανία, το Ηνωμένο Βασίλειο και τη Γερμανία, που ωθείται από τις διαφορές εισοδήματος φθάνοντας στο 1% ετησίως, σε σύγκριση με ένα πολύ χαμηλό 0,1% μεταξύ των κρατών της ΕΕ των 15 πριν από τη διεύρυνση (Karslund & Busse, 2014: 15).

Λόγω της κρίσης, μειώθηκε έντονα- μερικές φορές και κατά το ήμισυ- η ετήσια εκροή μεταναστών από τα ανατολικά κράτη της ΕΕ των 10. Οι εργαζομένοι που μετακινήθηκαν από τα κράτη της Ευρώπης των 10 αναπροσανατολίστηκαν προς το Ηνωμένο Βασίλειο, τη Γερμανία και την Ιταλία. Η τάση αυτή σε συνδυασμό με αυτή των πολιτών τρίτων χωρών να επιστρέφουν στην πατρίδα τους, ήταν οι κύριες μεταναστευτικές αντιδράσεις στην κρίση. Τα τελευταία χρόνια μεγάλος αριθμός εργαζομένων από την Ευρώπη των 10 έχει εμφανιστεί στην Ευρώπη των 15. Για ορισμένες χώρες της Ευρώπης των 10 αυτό μπορεί να είναι ένας λόγος ανησυχίας μακροπρόθεσμα.

Παράλληλα πολίτες από τις νότιες χώρες της ΕΕ των 15 παρουσίασαν μεγαλύτερη κινητικότητα σε άλλα κράτη-μέλη, με το Ηνωμένο Βασίλειο και τη Γερμανία να θεωρούνται οι κύριοι προορισμοί. Ωστόσο, παρά την αύξηση της κινητικότητας από το Νότο στο Βορρά, τα επίπεδα παρέμειναν χαμηλά, ιδίως για τις μεγάλες χώρες, την Ιταλία και την Ισπανία. Αποδείχθηκε μάλιστα, ότι οι Έλληνες, Πορτογάλοι και Ιρλανδοί αντέδρασαν περισσότερο στην κρίση μέσω της εργασιακής κινητικότητας.

Συμπερασματικά παρά την εξέλιξη της κρίσης, οι ετήσιες ροές κινητικότητας κινήθηκαν σε χαμηλά επίπεδα και δεν ήταν ποτέ κοντά στο 3% όπως παρατηρήθηκε στις ΗΠΑ. (Karslund & Busse, 2014: 15)

Ο Παράγοντας Γλώσσα στο φαινόμενο της Εργασιακής Κινητικότητας

Οι διαφορές στη γλώσσα και τον πολιτισμό μεταξύ των κρατών μελών είναι αναμφισβήτητα ένα από τα μεγαλύτερα εμπόδια για την κινητικότητα (Nerb et al., 2009). Επίσης, η κατάσταση δυσχεραίνει περισσότερο καθώς αυτό το εμπόδιο είναι δύσκολο να ξεπεραστεί, τουλάχιστον βραχυπρόθεσμα. Ιδιαίτερα σε σχέση με την εργασιακή κινητικότητα, οι πολιτιστικές και γλωσσικές διαφορές μπορούν να εμποδίσουν την τάση για μετακίνηση σε άλλη χώρα. Σύμφωνα με έρευνες, οι μεταναστευτικές ροές μεταξύ των χωρών με σχετικά κοντινές γλώσσες τείνουν να είναι μεγαλύτερες από ό, τι μεταξύ των χωρών με τελείως διαφορετικές γλώσσες (Belot & Ederveen, 2006). Αντίστοιχα παραδείγματα είναι η υψηλή μεταναστευτική ροή μεταξύ της Ιρλανδίας και του Ηνωμένου Βασιλείου, της Εσθονίας και της Φιλανδίας, καθώς και μεταξύ Ρουμανίας, Ιταλίας και Ισπανίας (Eurofound, 2014: 36).

Οι γνώσεις ξένων γλωσσών είναι σημαντικές για την κινητικότητα, ακόμη και αν δεν είναι εγγενώς μέρος της δουλειάς. Αν το άτομο γνωρίζει τη γλώσσα της χώρας, στην οποία θα εργαστεί, διευκολύνονται οι επαφές μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, εντάσσεται αμεσότερα στο εργασιακό περιβάλλον και ασχολείται με μεγαλύτερη ευκολία με διοικητικά θέματα (Chaloff & Lemaitre, 2009). Μόλις το άτομο προσληφθεί και μετακινηθεί, θα πρέπει να κατακτήσει την εθνική γλώσσα με γρήγορους ρυθμούς, έτσι ώστε να προσαρμοστεί εργασιακά και κοινωνικά.

Η έρευνα του Ευρωβαρόμετρου του 2010 σχετικά με τη γεωγραφική κινητικότητα στην αγορά εργασίας (European Commission, 2010d) είναι μια πλούσια πηγή πληροφοριών, ιδίως για τα εμπόδια στη διασυνοριακή κινητικότητα στο εσωτερικό της Ευρώπης. Τα στοιχεία της έρευνας δείχνουν ότι τα κύρια εμπόδια για την κινητικότητα εντός της ΕΕ σχετίζονται με τις γλωσσικές διαφορές, τις πιθανότητες εξεύρεσης εργασίας και κατάλληλης στέγασης και την πολιτισμική προσαρμογή (Σχήμα 15).

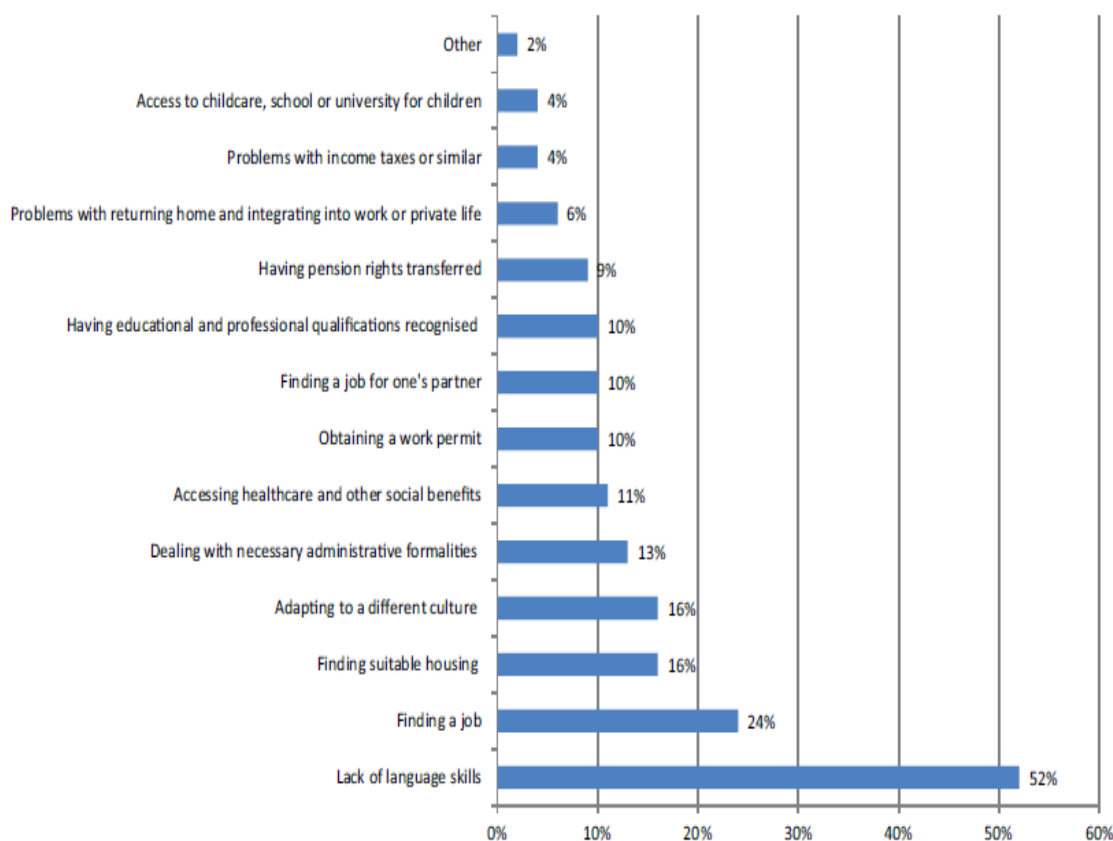
Οι γλωσσικές διαφορές εξακολουθούν να είναι το κύριο εμπόδιο για την κινητικότητα για πάνω από το ήμισυ των ερωτηθέντων. Ο μέσος όρος της ΕΕ, ωστόσο, κρύβει σημαντικές διαφορές ανά χώρα: το χαμηλότερο ποσοστό καταγράφεται στο Λουξεμβούργο (21%) και τα υψηλότερα στη Λιθουανία (65%). Για τις αγγλόφωνες χώρες, η γλώσσα είναι πιο πιθανό να εκλαμβάνεται

ως εμπόδιο στην κινητικότητα προς το Ηνωμένο Βασίλειο (59% σε σύγκριση με το 52% του μέσου όρου της ΕΕ) από ό, τι στην Ιρλανδία (37%) (Eurofound, 2014: 36-37).

Στο ίδιο πλαίσιο, καθώς η γλώσσα συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με τον πολιτισμό, θα πρέπει να λάβουμε υπόψη και τον παράγοντα της πολιτισμικής προσαρμογής. Σύμφωνα με την έρευνα του Ευρωβαρομέτρου, η προσαρμογή σε διαφορετική κουλτούρα εξακολουθεί να αποτελεί κύριο εμπόδιο στην κινητικότητα για το 16% των ερωτηθέντων. Αυτός είναι ένας τομέας ανησυχίας ιδιαίτερα για τους ερωτηθέντες από τη Μάλτα (32%), την Κύπρο (30%), την Ελλάδα (28%) και την Ιταλία (25%). Η γλώσσα καθώς και το θέμα της πολιτισμικής ενσωμάτωσης θα μπορούσε να αντιμετωπιστεί με την προώθηση γλωσσικών ικανοτήτων και εκπαίδευσης τόσο στις χώρες προέλευσης όσο και προορισμού.

Σχήμα 15: Πρακτικές δυσκολίες που προκύπτουν ή αναμένονται σε σχέση με την εργασία στο εξωτερικό (%)

Figure 8: Practical difficulties encountered or expected in relation to working abroad (% of respondents)



Πηγή: Eurofound (2014)

Η πολιτική που αφορά γενικώς τη δημόσια εκπαίδευση, συμπεριλαμβανομένων των ξένων γλωσσών που περιέχονται στο πρόγραμμα σπουδών των σχολείων, ανήκει στην αποκλειστική αρμοδιότητα των κρατών μελών. Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια τάση να φέρνουν σε επαφή τους μαθητές με τις ξένες γλώσσες σε όλο και μικρότερη ηλικία. Πολλά κράτη μέλη έχουν επιλέξει την αγγλική ως πρώτη ξένη γλώσσα, με γαλλικά, ισπανικά ή γερμανικά ως δεύτερη. Η Ευρωπαϊκή Ένωση δίνει έμφαση στην πολιτιστική πολυμορφία και πολυγλωσσία, προωθώντας το μοντέλο «μητρική γλώσσα + δύο ξένες γλώσσες». Αλλά εκ των πραγμάτων, σύμφωνα με τις παγκόσμιες εξελίξεις, τα αγγλικά έχουν γίνει η πρώτη ξένη γλώσσα στην ΕΕ (Barslund & Busse, 2014: 33).

Στο πλαίσιο της πραγματικής γλωσσικής επάρκειας, υπάρχουν μεγάλες διαφορές μεταξύ των χωρών της ΕΕ. Η Πρώτη Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις γλωσσικές γνώσεις δεν κάλυψε και τα 28 κράτη μέλη, αλλά τα αποτελέσματα έδωσαν μια καλή ένδειξη της γενικής διάδοσης των γλωσσικών δεξιοτήτων (European Commission, 2011b). Ενώ στη Σουηδία και την Εσθονία το 75% και 60% αντίστοιχα, των μαθητών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης χαρακτηρίστηκαν ως ανεξάρτητοι χρήστες της πρώτης ξένης γλώσσας (επίπεδο Β στην κατάταξη των γλωσσικών ικανοτήτων της ΕΕ), μόνο το 27% στην Ισπανία και την Πορτογαλία πέτυχε αυτό το επίπεδο. Τα ευρήματα επιβεβαιώνονται από την αυτοαξιολόγηση των γλωσσικών δεξιοτήτων που διεξάγεται από την Έρευνα για την εκπαίδευση ενηλίκων (Meyer et al., 2010). Η βελτίωση της διδασκαλίας και της εκμάθησης γλωσσών θα έφερνε πιο κοντά τους πολίτες της ΕΕ και θα διευκόλυνε την κινητικότητά τους. Εν συνεχεία, θα καθιστούσε επίσης την ΕΕ ελκυστικότερη για τους πολίτες τρίτων χωρών, καθώς και θα αύξανε τη διεθνή ανταγωνιστικότητα, όπως αναγνωρίζεται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (European Commission, 2012). Φυσικά στο πλαίσιο της κατάκτησης της κοινής ευρωπαϊκής ταυτότητας, η στροφή στην εκμάθηση ξένων γλωσσών θα προωθούσε και την πλήρη ένταξη των μελών στην ΕΕ.

Η Επιτροπή θα πρέπει να προχωρήσει με το μοντέλο «μητρική γλώσσα + δύο ξένες γλώσσες» και την Πρωτοβουλία για τις γλωσσικές ικανότητες ως ευρωπαϊκό σημείο αναφοράς. Όλα τα 28 κράτη-μέλη θα πρέπει να συμπεριληφθούν στην επόμενη ευρωπαϊκή έρευνα για τις γλωσσικές ικανότητες που έχει προγραμματιστεί για το 2016, και θα πρέπει να δοθεί χρηματοδότηση έτσι ώστε να γίνονται τακτικές επαναλήψεις αυτής της έρευνας. Δεδομένου του ολοένα και πιο σημαντικού ρόλου της μετανάστευσης και της εργασιακής κινητικότητας, ο καθορισμός στόχων

όσον αφορά τη γνώση ξένων γλωσσών - ίσως και η ανάδειξή της σε ένα από τους δείκτες της νέας σειράς «στόχων για την Ευρώπη του 2030» - είναι ένας τρόπος για να εξασφαλιστεί η πρόοδος (Barslund & Busse, 2014: 33).

Κρίνεται λοιπόν απαραίτητη η βελτίωση της πρόσβασης των μετακινούμενων εργαζομένων σε μαθήματα γλώσσας. Σε 14 από τα κράτη μέλη της ΕΕ, χρηματοδοτούνται από το δημόσιο μαθήματα ξένων γλωσσών που διατίθενται δωρεάν στους νεοεισερχόμενους της ΕΕ κατά την άφιξη τους. Αρκετές μελέτες έχουν επισημάνει ότι η έλλειψη επάρκειας στη μητρική γλώσσα είναι ένα από τα κύρια εμπόδια για την ένταξη των μεταναστών, συμπεριλαμβανομένων και των πολιτών της ΕΕ, ιδίως όταν απαιτείται και νομικά η επάρκεια στην μητρική γλώσσα ώστε να έχουν πρόσβαση σε ορισμένες θέσεις εργασίας. Με σκοπό τη διευκόλυνση της γεωγραφικής κινητικότητας, πρέπει να εξεταστεί το ενδεχόμενο να παρέχεται δωρεάν πρόσβαση σε μαθήματα γλώσσας για τους μετακινούμενους εργαζομένους της ΕΕ, ή για ένα λογικό ποσό που θα μπορούσε να επιστραφεί όταν επιτυγχάνεται ή επιβεβαιώνεται ένα ορισμένο επίπεδο γλωσσομάθειας (Eurofound, 2014: 60).

Αναλύοντας τις παραπάνω έρευνες και εξετάζοντας τους στόχους και τις πολιτικές της ΕΕ όσον αφορά τη σχέση γλώσσας και εργασιακής κινητικότητας, παρατηρείται λοιπόν ότι ανάμεσα στους παράγοντες που επηρεάζουν την εμπειρία της κινητικότητας σημαντική θέση κατέχει η γνώση της γλώσσας της χώρας υποδοχής. Η σημασία, εξάλλου, της γνώσης ξένων γλωσσών, στο πλαίσιο της ενοποιημένης Ευρώπης επισημαίνεται και σε σχετική έκδοση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.¹ Συγκεκριμένα, αναδεικνύεται ότι η γνώση άλλων γλωσσών της ΕΕ αποτελεί το κλειδί για την πραγματική κινητικότητα στην ΕΕ, δίνοντας μας τη δυνατότητα να επωφεληθούμε όσο το δυνατόν περισσότερο από την εργασία, τις σπουδές, τα ταξίδια, την επιχειρηματικότητα και τις διαθέσιμες ευκαιρίες σε όλη την ήπειρο.

Η γνώση της γλώσσας της χώρας υποδοχής δεν είναι μόνο το κλειδί για να βρει κάποιος μια θέση εργασίας ή να πραγματοποιήσει μια επιτυχημένη περίοδο εκπαίδευσης/ κατάρτισης στη συγκεκριμένη χώρα, αλλά και για να έρθει σε επαφή με τους πολίτες της χώρας υποδοχής. Αυτό συχνά δημιουργεί μια εντελώς διαφορετική προοπτική για το τι σημαίνει να είσαι Ευρωπαίος. Η εθνική μας ιστορία και η πολιτισμική μας κληρονομιά μπορεί να διαφέρουν, αλλά οι προσδοκίες

¹European Commission, 2008, Europa on the move, Speaking for Europe: Languages in the European Union ec.europa.eu/publications.

για το μέλλον συνδέονται στενά κύριως όσον αφορά το καλύτερο μορφωτικό και εργασιακό μέλλον. Το να μπορούμε να μιλάμε μεταξύ μας αυξάνει τη γνώση μας για αυτά που έχουμε κοινά και ταυτόχρονα αυξάνει τον αμοιβαίο σεβασμό για τις πολιτισμικές μας διαφορές.

Επίσης η ίδια ευρωπαϊκή έκδοση, τονίζει ότι «οι γλώσσες σημαίνουν δουλειές» αναφέροντας ότι μια μελέτη που πραγματοποιήθηκε για λογαριασμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής δείχνει ότι οι επιχειρήσεις της ΕΕ μπορούν να χάσουν επιχειρηματικές ευκαιρίες λόγω έλλειψης γλωσσικών δεξιοτήτων. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ) που αδυνατούν να εκμεταλλευτούν πλήρως τις δυνατότητες εξαγωγών σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σύμφωνα με τη μελέτη, μέχρι και το 11% των ΜΜΕ - σχεδόν 1 εκατομμύριο επιχειρήσεις - έχουν χάσει συμβάσεις με δυνητικούς πελάτες σε άλλες χώρες της ΕΕ, λόγω των γλωσσικών εμποδίων. Η μελέτη υπογραμμίζει επίσης την αυξανόμενη σημασία της πολυγλωσσίας για την επιτυχία επιχειρήσεων στις παγκόσμιες αγορές. Σε αυτό το πλαίσιο, τα αγγλικά είναι η γλώσσα κλειδί, αλλά η μελέτη τονίζει και την αυξανόμενη σημασία και άλλων γλωσσών, όπως τα γερμανικά, τα ισπανικά και τα ρωσικά (Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, 2012: 9-10).

Συνεπώς, αναγνωρίζεται ότι η πολυγλωσσία από μόνη της είναι ένας σημαντικός παράγοντας για την οικονομική ανάπτυξη, τη δημιουργία θέσεων εργασίας, την κινητικότητα στην ΕΕ και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων της ΕΕ ώστε να εξασφαλίσουν νέες εξαγωγικές αγορές στην Ευρώπη και πέρα από αυτήν.

Παράλληλα, στην Ευρώπη των άνω των 500 εκατομμυρίων πολιτών από διαφορετικά εθνικά, πολιτισμικά και γλωσσικά περιβάλλοντα, οι οποίοι σύμφωνα με το θεσμικό πλαίσιο της ΕΕ είναι ελεύθεροι να μετακινούνται ελεύθερα εντός των ορίων της, είναι πιο σημαντικό από ποτέ να δοθεί έμφαση στην ανάπτυξη πολυπολιτισμικών δεξιοτήτων, ώστε να είναι δυνατή η αλληλοκατανόηση και η επικοινωνία.

Η γλώσσα ως μέσο πολιτισμικής προσαρμογής

Όταν ένα άτομο αποφασίζει να μετακινηθεί εργασιακά σε μια άλλη χώρα, ακόμη και αν αυτή είναι εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ευρώπης γενικά, έρχεται αντιμέτωπο με ένα διαφορετικό πολιτισμό, στον οποίο θα πρέπει να προσαρμοστεί και να εναρμονιστεί ώστε να μπορέσει να γίνει μέλος της νέας κοινωνίας, να αναπτύξει νέους δεσμούς και να γίνει κομμάτι της νέας αυτής χώρας. Προς αυτή την κατεύθυνση, το σημαντικότερο ίσως βήμα είναι η κατάκτηση της γλώσσας του πολιτισμού υποδοχής. Γιατί η γλώσσα είναι εκείνη που θα επιτρέψει στον εργαζόμενο να επικοινωνήσει με τα υπόλοιπα μέλη της κοινωνίας, να ακολουθήσει τα ήθη και τα έθιμα της και φυσικά ενταχθεί και στο εργασιακό του περιβάλλον. Αυτό φυσικά ισχύει ακόμη και για τους πολιτισμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς παρόλο που τα κράτη μέλη εντάσσονται σε μια κοινή ομάδα, δεν έχουν αναπτύξει ακόμη έναν κοινό ευρωπαϊκό πολιτισμό με αποτέλεσμα να παρουσιάζουν πολλές πολιτισμικές αποκλίσεις που μπορεί να δυσκολέψουν ακόμη κι ένα Ευρωπαίο που αποφασίζει να εργαστεί σε ένα άλλο κράτος της Ένωσης.

Στην περίπτωση λοιπόν της εισόδου ενός νέου μέλους, όπως στην περίπτωση ενός εργαζόμενου σε άλλο κράτος, η γλώσσα γίνεται εμπόδιο αφού ακόμη και η μετάφραση γίνεται μια επίπονη και δύσκολη διαδικασία καθώς ούτε μπορεί να ερμηνεύσει τα πάντα και φυσικά δε μπορεί να διαρκέσει για πάντα. Αν το άτομο και εν προκειμένω ο εργαζόμενος δεν κατακτήσει τη γλώσσα στη χώρα υποδοχής άμεσα, θα αντιμετωπίσει εμπόδια τόσο στην καθημερινότητά του όσο και μακροπρόθεσμα.

Πρέπει μάλιστα να τονίσουμε τη σημασία της σχέσης που έχει η γλώσσα με την πολιτισμική προσαρμογή. Για να ενσωματωθεί ένας αλλοδαπός σε ένα άλλο κράτος, θα πρέπει να αλληλεπιδράσει με την εγχώρια κοινωνία και αυτό επιτυγχάνεται κυρίως με την εκμάθηση και τη συνεχή χρήση της γλώσσας. Δεδομένου ότι η γλώσσα είναι βαθιά ριζωμένη στην κουλτούρα, μερικές φορές ένα νέο μέλο της ομάδας μεταφράζει τις ιδέες του από τη δική του γλώσσα στη νέα κοινή γλώσσα και δεδομένου ότι μπορεί να υπάρχουν διαφορές, μπορεί να δημιουργήσει σύγχυση. Ο πολιτισμός δεν είναι ο μόνος κύριος λόγος γι 'αυτήν την περίπτωση. Η γλωσσική επάρκεια μπορεί επίσης να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο (Geluykens & Kraft, 2003). Οι Sapir (1927) και Whorf (1956) υποστηρίζουν ότι η κάθε γλώσσα αντανακλά τον εκάστοτε πολιτισμό,

και ως εκ τούτου, επηρεάζει και τη διαδικασία της σκέψης. Συμπερασματικά, φαίνεται ότι η κοινή γλώσσα που χρησιμοποιείται από μια κοινωνία μπορεί να επηρεάσει σε μεγάλο βαθμό τη συμπεριφορά των μελών της ομάδας (Chen et al, 2006). Έτσι για έναν αλλοδαπό, αλυσιδωτά και σταδιακά επιτυγχάνεται η προσαρμογή του στο νέο αυτό περιβάλλον.

Σύμφωνα με τους Ward και Kennedy (1999), η προσαρμογή σε ένα πολιτισμικό περιβάλλον είναι ένας σημαντικός παράγοντας που σχετίζεται με τη συμπεριφορική και κοινωνικοπολιτισμική ικανότητα. Είναι η ικανότητα κάποιου να «ταιριάζει». Είναι η δυνατότητα να αποκτήσει κανείς τις κατάλληλες πολιτισμικές δεξιότητες και να προσαρμοστεί στο περιβάλλον υποδοχής. Η προσαρμογή σχετίζεται με το χρονικό διάστημα που το άτομο αλληλεπιδρά σε ένα νέο πολιτισμό ή περιβάλλον. Το άτομο προσαρμόζει τη συμπεριφορά του με βάση το βαθμό αλληλεπίδρασης. Η προσαρμογή θα συμβεί με την πάροδο του χρόνου και ακολουθεί μια καμπύλη μάθησης, όπου αποκτά κανείς ειδικές δεξιότητες για τον πολιτισμό και το περιβάλλον που αλληλεπιδρά και προσαρμόζεται αναλόγως. Η προσαρμογή σε ένα πολιτιστικό περιβάλλον λαμβάνει χώρα σε μια παρατεταμένη περίοδο, όπου σημειώνεται ταχεία βελτίωση κατά τη διάρκεια των πρώτων μηνών και μένει σε ένα σταθερό επίπεδο από εκεί και πέρα (Ward & Kennedy, 1999). Κυριότερο μέσο αλληλεπίδρασης συνιστά φυσικά η γλώσσα, καθώς είναι το μέσο που σε καθιστά ικανό να έρθεις σε επαφή με τα μέλη της νέας ομάδας και να κατανοήσεις βαθμιαία τον εκάστοτε πολιτισμό.

Σύμφωνα με τους Chan και Schmitt (2000), η προσαρμογή στο εργασιακό περιβάλλον είναι μια διαδικασία κατά την οποία το άτομο προσαρμόζει ανάλογα τη συμπεριφορά του ώστε να ταιριάζει στις νέες απαιτήσεις της εργασίας. Οι εργαζόμενοι μάλιστα ειδικά όταν οφείλουν να εργαστούν σε ομάδες, θα πρέπει να επικοινωνήσουν μεταξύ τους και να προσαρμοστούν ώστε να αποδώσουν καλύτερα. Η επάρκεια της γλώσσας φυσικά συνιστά απαραίτητη (Chen et al, 2006).

Ο Murphy (1989) αναφέρει ότι η προσαρμογή είναι μια μορφή κοινωνικοποίησης και εν προκειμένω στο εργασιακό περιβάλλον, ο εργαζόμενος αναγκαστικά θα πρέπει να έρθει σε επαφή με τους υπολοίπους που ανήκουν στον πολιτισμό της χώρας υποδοχής ώστε να εκτελέσει σωστά τα καθήκοντά του. Μάλιστα οι Chan και Schmitt (2000) υποστηρίζουν ότι οι εργαζόμενοι αποδίδουν καλύτερα μετά τη διαδικασία κοινωνικοποίησης τους δημιουργώντας μια ισορροπία μεταξύ της εργασίας και της συμπεριφοράς τους. Επίσης, η διαδικασία προσαρμογής σε μια νέα

ομάδα, προϋποθέτει την επικοινωνία και αλληλεπίδραση όχι μόνο μεταξύ των συναδέλφων, αλλά και με τους ενδεχόμενους πελάτες (Chen et al, 2006).

Πέραν του εργασιακού περιβάλλοντος ο εργασιακά διακινούμενος πολίτης θα αντιμετωπίσει ακόμη τις προκλήσεις προσαρμογής στο κοινωνικό και πολιτικό περιβάλλον. Πλέον με την απόφαση της μετακίνησης, αλλάζει ζωή και θα πρέπει να ενταχθεί σε ένα νέο κοινωνικό σύνολο και να αναπτύξει νέους δεσμούς, όπως φιλίες, κοινωνικές σχέσεις, οικογένεια, ενδιαφέροντα, αλλά και απόψεις για το νέο περιβάλλον υποδοχής που μπορεί να αφορούν την πολιτική και τα ενδεχόμενα κοινωνικά προβλήματα που θα κληθεί να αντιμετωπίσει και να συμμετέχει ενεργά. Η κατάκτηση της γλώσσας προφανώς είναι κομβική έτσι ώστε ο εργαζόμενος πολίτης να καταφέρει όλα τα παραπάνω καθώς έτσι θα είναι σε θέση να επικοινωνήσει με τους ντόπιους, να παρακολουθήσει τα εγχώρια μέσα μαζικής ενημέρωσης (π.χ. τύπος, τηλεόραση), να κατανοήσει τα ήθη και τα έθιμα, να δημιουργήσει κάθε είδους δεσμούς και εν τέλει να καταφέρει να ζήσει και να εργαστεί όπως θα το έκανε στην πατρίδα του στο βαθμό που είναι εφικτό.

Συμπεράσματα

Η **εργασιακή κινητικότητα** είναι σημαντική για την Ευρωπαϊκή Ένωση και η ελεύθερη κυκλοφορία θεωρείται ευρέως ως ένα από τα μεγάλα οφέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα στοιχεία δείχνουν ότι αυτή τη στιγμή υπάρχει πολύ μικρή κινητικότητα στο εσωτερικό της Ένωσης - κυρίως εντός της ευρωζώνης. Το υψηλό ποσοστό ανεργίας στη νότια Ευρώπη, συνυπάρχει με μια μεγάλη ανεκπλήρωτη ζήτηση για εργατικό δυναμικό στο βορρά. Αυτή η διαφορά δεν επιλύεται με περιορισμένη κινητικότητα του εργατικού δυναμικού και δεν υπάρχει καμία ένδειξη ότι η κατάσταση αυτή πρόκειται να αλλάξει σημαντικά.

Παρά την οικονομική κρίση στην ΕΕ και τα συνεχιζόμενα υψηλά ποσοστά ανεργίας, η έλλειψη εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων εξακολουθεί να υπάρχει σε ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες και περιφέρειες. Η κινητικότητα στην εργασία εξακολουθεί να θεωρείται από τα θεσμικά όργανα και φορείς χάραξης πολιτικής της ΕΕ, ως μέσο για την αντιμετώπιση των ανισοροπιών της αγοράς εργασίας σε ολόκληρη την περιοχή. Η μελέτη αυτή επεδίωξε να περιγράψει το φαινόμενο και τις τάσεις στην ΕΕ καθώς και να παρουσιάσει μια περίληψη των πολιτικών πρωτοβουλιών με στόχο την ενίσχυση της κινητικότητας των εργαζομένων.

Η κρίση είχε αρνητικές επιπτώσεις για την κινητικότητα εντός της ΕΕ, αλλά έχει υπάρξει μια ανάκαμψη από το 2011. Η γενική και εργασιακή κινητικότητα που υφίσταται κατά μήκος των συνόρων εντός της ΕΕ μειώθηκε απότομα κατά την περίοδο της κρίσης του 2008-2010. Υπάρχουν συγκλίνουσες ενδείξεις ανάκαμψης στην κινητικότητα από το 2011, αλλά τα ποσοστά κινητικότητας παραμένουν χαμηλότερα από ό, τι πριν την κρίση του 2007. Η μετανάστευση στα κράτη μέλη της ΕΕ ταυτίζεται όλο και περισσότερο με την εσωτερική κινητικότητα της ΕΕ. Παρατηρείται μάλιστα, μείωση των πολιτών που έρχονται από τρίτες χώρες στην ΕΕ και αύξηση των διακινούμενων εργαζομένων της ΕΕ μέχρι την περίοδο 2013-2014. Από το 2008-2012, ο διακινούμενος εργασιακά πληθυσμός της ΕΕ αυξήθηκε κατά 800.000 (για τα 6,6 εκατομμύρια), ακόμη και αν η συνολική απασχόληση της ΕΕ μειώθηκε κατά 5 εκατομμύρια και παραπάνω. Σύμφωνα με τα στοιχεία της LFS της ΕΕ, το ποσοστό των διακινούμενων εργαζομένων στην ΕΕ από το σύνολο του ενεργού πληθυσμού στην ΕΕ αυξήθηκε από 2,6% το 2008 σε λίγο πάνω από 3% το 2012 (Eurofound, 2014: 59).

Η κινητικότητα από τα Ανατολικά προς τα Δυτικά της ΕΕ συνεχίζουν να κυριαρχεί επί τους ρεύματος από το Νότο προς το Βορρά. Η Γερμανία και το Ηνωμένο Βασίλειο είναι οι κύριες χώρες προορισμού για το μετανευστικό ρεύμα από τις καταπονημένες οικονομίες της νότιας Ευρώπης και της Ιρλανδίας. Εκροές από την Ελλάδα και την Ισπανία, για παράδειγμα, υπερδιπλασιάστηκαν από την περίοδο 2007-2011 και μετά. Ωστόσο, εξακολουθούν να είναι σχετικά μικρά ποσοστά σε σύγκριση με τις εισροές από τα ανατολικά κράτη μέλη προς τα δυτικά.

Ως προς τις πολιτικές πρόθησης της ΕΕ και των κρατών μελών, πολύ λίγες από τις πολιτικές πρωτοβουλίες που, άμεσα ή έμμεσα, διευκολύνουν τη γεωγραφική κινητικότητα έχουν πράγματι εφαρμοστεί. Ως εκ τούτου, τα στοιχεία σχετικά με την αποτελεσματικότητα των διαφόρων πολιτικών πρωτοβουλιών είναι λιγοστά. Η Έρευνα σχετικά με τις πολιτικές και τα μέτρα για την ενθάρρυνση της γεωγραφικής κινητικότητας θα πρέπει να ενθαρρύνεται ώστε να στηρίξει τη χάραξη τέτοιου είδους πολιτικής βάσει αποδεικτικών στοιχείων και τη διάδοση των βέλτιστων πρακτικών πρωτοβουλιών.

Όσον αφορά τα υφιστάμενα εμπόδια στην κινητικότητα, η Επιτροπή έχει ακόμη πολλή δουλειά να κάνει με το σύστημα του δικτύου EURES. Η διαδικτυακή πύλη που παρουσιάζει τις κενές θέσεις και τα βιογραφικά σημειώματα θα πρέπει να αναβαθμιστεί ουσιαστικά, με επίκεντρο τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Αυτό θα απαιτήσει συνεχή πειραματισμό και αξιολόγηση. Επομένως, ένα πλαίσιο σύμφωνο με το πνεύμα ανοικτής μεθόδου συντονισμού, ενδεχομένως το EURES, κρίνεται απαραίτητο ώστε να προάγεται αυτή η πολύτιμη «ανταλλαγή» εργατικού δυναμικού στην ΕΕ.

Ως προς τη γλώσσα παρατηρήσαμε ότι αν και είμαστε στην εποχή, όπου μεγάλο ποσοστό μιλά τουλάχιστον μία ξένη γλώσσα (κυρίως την αγγλική), η γνώση της γλώσσας και κατ'επέκταση, η προσαρμογή στον πολιτισμό της χώρας υποδοχής, εξακολουθεί να αποτελεί το νούμερο ένα εμπόδιο της εργασιακής κινητικότητας. Συνεπώς, μακροπρόθεσμα τουλάχιστον, οι γλωσσικές γνώσεις είναι θεμελιώδεις για μια κοινή ευρωπαϊκή αγορά εργασίας και διεθνή ανταγωνιστικότητα. Τα αγγλικά είναι τώρα η de facto δεύτερη γλώσσα για όλους τους πολίτες στην ΕΕ. Ωστόσο, τα επίπεδα επάρκειας διαφέρουν κατά πολύ μεταξύ των κρατών μελών. Η Επιτροπή θα πρέπει λοιπόν, να προχωρήσει με τη στρατηγική της «μητρική γλώσσα + δύο ξένες

γλώσσες», να περιλαμβάνει όλα τα κράτη μέλη σε περιοδικές εκθέσεις των γλωσσικών ικανοτήτων και να θέσει ξεκάθαρους στόχους ως προς αυτή την πολιτική.

Όπως φαίνεται τόσο από την έρευνα όσο και από τα συμπεράσματά μας, θεωρούμε ότι ο πρωταρχικός μας στόχος, δηλαδή η ανάδειξη της εργασιακής κινητικότητας στα όρια της Ευρωπαϊκής Ένωσης εκπληρώθηκε. Μέσα από τα στοιχεία που συλλέξαμε και τις αναλύσεις, υπογραμμίσαμε το πόσο σημαντική είναι η εργασιακή κινητικότητα για την Ευρώπη του σήμερα, η οποία πλήττεται από την οικονομική κρίση και τα υψηλά ποσοστά ανεργίας. Σε αυτό το πλαίσιο, αναδεικνύεται η ανάγκη, η Ευρωπαϊκή Ένωση να ενθαρρύνει τους πολίτες να μετακινηθούν και να τους παρέχει κίνητρα καθώς θα αποκομιστούν οφέλη τόσο για τους πολίτες όσο και για την εσωτερική αγορά της Ευρωζώνης. Η γλώσσα, με την οποία ασχολήθηκαμε περισσότερο, συνιστά πολύ σημαντική παράμετρο του φαινομένου και μάλιστα τόσο ουσιώδη που αν επενδύσουν σε αυτή τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και εθνικό θεσμικό επίπεδο, θα έχουμε υψηλότερα ποσοστά εργασιακής κινητικότητας και πιο κατάλληλα καταρτισμένους Ευρωπαίους εργαζομένους. Τέλος αποδείξαμε την καθοριστική σημασία που έχει η επάρκεια της γλώσσας για κάθε άτομο που αποφασίζει να μετακινηθεί στην Ευρώπη, ώστε να μπορέσει να προσαρμοστεί σε πολιτισμικό επίπεδο και φυσικά εργασιακά και κοινωνικά.

Βιβλιογραφία

Andrews, D., Caldera Sanchez, A. and Johansson, A. (2011), *Housing markets and structural policies in OECD countries*, OECD Economics Department Working Papers, No. 836, OECD Publishing, Paris.

Baas, T., and H. Bruecker (2011), “EU Eastern Enlargement: The Benefits from Integration and Free Labour Movement”, CESifo DICE Report 2.

Baillet, M. and Klein, C. (2010), “The opening of France’s labour market to new EU member states: An economic primer”, Tresor-Economics, No. 74.

Barslund M., Busse M. (2014), “Making the most of EU Labour Mobility”, CEPS, Brussels.

Bauer, T./Zimmermann, K. F., Causes of International Migration: A Survey, in: *Gorter/Nijkamp/Poot*(1998) 95–127.

Belot, M. and Ederveen, S. (2006), “Cultural and institutional barriers in migration between OECD countries”, mimeo.

Belot, M. and Ermisch, J. (2006), “Friendship ties and geographical mobility: Evidence from the BHPS”, IZA Discussion Paper No. 2209, IZA, Bonn.

Benton, M. and Petrovic, M. (2013), *How free is free movement? Dynamics and drivers of mobility within the European Union*, Migration Policy Institute (MPI) Europe, Brussels.

Bonin, H. et al. (2008), “Geographic mobility in the European Union: Optimising its economic and social benefits”, for European Commission DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, April.

Bonin, H., Eichhorst, W., Florman, C., Okkels Hansen, M., Skiold, L., Stuhler, J. et al (2008), *Geographic mobility in the European Union: Optimising its social and economic benefits*, European Commission, Brussels.

Carrera, S. (2005), “What Does Free Movement Mean in Theory and Practice in an Enlarged EU?”, *European Law Journal*, Vol. 11 (6), pp. 699-721.

CEDIES (Centre de documentation et d’information sur l’enseignement superieur) (2014), “Homologation” [Approval], 17 March, available at <http://www.cedies.public.lu/fr/reconnaitre-diplome/homologation/index.html>.

Central Statistics Office (Ireland) (2013b), Quarterly National Household Survey (QNHS), Dublin.

Chaloff, J. and G. Lemaitre (2009), “Managing Highly-Skilled Labour Migration: A Comparative Analysis of Migration Policies and Challenges in OECD Countries”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 79, OECD Publishing, Paris.

Chan, D, and Schmitt, N, (2000). Interindividual differences in interindividual changes in proactivity during organizational entry: A latent growth modeling approach to understanding newcomer adaptation, *Journal of Applied Psychology*, 85, pp 190-21.

Chen, S, Geluykens, R, and Choi, C, (2006), The importance of Language in Global Teams: A linguistic perspective, *Management International Review*, 46 (6), pp 679-695.

Delors, J., (1989), Report on economic and monetary union in the European Community.

Department for Work and Pensions (UK) (2013), “NINo allocations to adult overseas nationals entering the UK: Registrations to March 2013”, *Statistical Bulletin*, 29 August, Sheffield.

ECB (2006), “Cross-border labour mobility within an enlarged EU”, Occasional Paper Series, No. 52.

Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (2012), *Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής Κινητικότητας*, Επιστημονικό Υποστηρικτικό Υλικό για Συμβούλους Σταδιοδρομίας.

EJMB (2014), European Job Mobility Bulletin, February, 2014.

EMCO (Employment Committee) (2009), “EMCO opinion on skills and mobility”, 25 May, Council of the European Union, Brussels.

Eurobarometer (2010), Geographical and labour market mobility, Special Eurobarometer 337, European Commission.

Eurobarometer (2014), European area of skills and qualifications, Eurobarometer 417, European Commission.

Eurofound (2007), *Foundation Findings - Mobility in Europe: The way forward*, Dublin.

Eurofound (2012a), “Radical changes in higher education”, 20 July.

Eurofound (2012b), *Labour mobility within the EU: The impact of return migration*, Dublin.

Eurofound (2013a), “Unions in Bulgaria and Romania establish interregional council”, 10 May.

Eurofound (2013b), *Mobility and migration of healthcare workers in central and eastern Europe*, Dublin.

European Commission (2005), ‘‘Policy plan on legal migration’’, COM(2005) 669 final, Brussels.

European Commission (2010a), *Fifth report on economic, social and territorial cohesion*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

European Commission (2010b), ‘‘Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth’’, COM(2010) 2020 final, Brussels.

European Commission (2010c), ‘‘Towards a single European Labour Market: The contribution of EURES’’, COM(2010) 731 final, Brussels.

European Commission (2010d), *Geographical and labour market mobility*, Special Eurobarometer, 337/ Wave 72.5, Brussels.

European Commission (2011), ‘‘Europe 2020 targets’’(<http://ec.europa.eu/europe2020/targets/eu-targets/>).

European Commission (2011a), *Obstacles citizens face in the internal market*, Eurobarometer Qualitative Studies, Brussels.

European Commission (2011b), First European Survey on Language Competences. Final Report. http://ec.europa.eu/languages/policy/strategic-framework/documents/language-survey-final-report_en.pdf

European Commission (2011b), *Modernised EU social security coordination: Follow-up report on the implementation of Regulations (EC) No 883/2004 and (EC) No 987/2009*, Brussels.

European Commission (2011c), Report from the Commission to the European Parliament and the Council on the application of Directive 2003/109/EC concerning the status of third country nationals who are long term residents, COM(2011) 585 Final.

European Commission (2011d), Report from the Commission to the Council and the European Parliament on the application of Directive 004/114/EC on the conditions of admission of third country nationals for the purposes of studies, pupil exchange, unremunerated training or voluntary service, COM(2011) 587.

European Commission (2011e), Report from the Commission to the Council and the European Parliament on the application of Directive 2005/71/EC on a specific procedure for admitting third country nationals for the purposes of scientific research, COM(2011)901

European Commission (2012), Language competences for employability, mobility and growth, SWD(2012) 372 final. Strasbourg, 20.11.2012

European Commission (2012a), “Commission authorises Spain to extend existing temporary restrictions on Romanian Workers”, press release, IP/12/1440, Brussels.

European Commission (2012b), “Employment: Commission improves EURES jobseeker mobility network”, press release, IP/12/1262, Brussels.

European Commission (2012b), “Reforming EURES to meet the goals of Europe 2020”, Commission staff working document, SWD(2012) 100 final [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7624&langId=en]

European Commission (2012c), *European vacancy and recruitment report 2012, Publications Office of the European Union*, Luxembourg.

European Commission (2012d), “An agenda for adequate, safe and sustainable pensions”, COM(2012) 55 final, Brussels.

European Commission (2012e), “Reforming EURES to meet the goals of Europe 2020”, SWD(2012) 100 final, Strasbourg.

European Commission (2013a), “Free movement of EU citizens and their families: Five actions to make a difference”, COM(2013) 0837 final, Brussels.

European Commission (2013a), “Free movement of EU citizens and their families: Five actions to make a difference”, COM(2013) 837 final, Brussels, 25.11.2013.

European Commission (2013b), “EU citizens: your rights, your future”, EU Citizenship Report 2013, COM(2013) 269 final, Brussels, 8.5.2013.

European Commission (2013b), *Employment and social developments in Europe 2013, Publications Office of the European Union*, Luxembourg.

European Commission (2013c), “Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on the conditions of entry and residence of third-country-nationals for the purposes of

research, studies, pupil exchange, remunerated and unremunerated training, voluntary service and au pairing”, COM(2013) 151.

European Commission (2014), “Communication from the Commission to the European parliament and the council on the implementation of Directive 2009/50/EC on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purpose of highly qualified employment”, COM(2014) 287 Final.

European Commission (2014), “Regulation of the European Parliament and of the Council on a European network of Employment Services, workers' access to mobility services and the further integration of labour markets”, COM(2014) 6 final [ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2014/.../1-2014-6-EN-F1-1.Pdf].

European Commission (2014a), “Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council on a European network of Employment Services, workers' access to mobility services, and the further integration of labour markets”, COM(2014) 6 final, Brussels.

European Commission (2014b), “Recent trends in the geographical mobility of workers in the EU”, EU employment and social situation quarterly review supplement, Brussels.

European Commission (2014b), “Proposal for a regulation of the European Parliament and the Council on a European network of Employment Services, workers' access to mobility services and the further integration of labour markets, COM(2014) 6 Final.

European Commission (2014c), “Labour mobility in the European Union – the inconvenient truth”, speech (14/115) by Commissioner Laszlo Andor at University of Bristol, 10 February.

European Commission (2014d), “Commission proposes to improve EURES job search network”, press release, IP/14/26, Brussels.

European Council (1968), Regulation (EEC) No 1612/68 of the Council of 15 October 1968 on freedom of movement for workers within the Community, Official Journal L 257 , 19/10/1968 P. 0002 – 0012.

European Council (2004a), Directive 2004/38/EC of 29 April 2004 on the right of citizens of the Union and their family members to move and reside freely within the territory of the Member States, OJ L 158, 30.4.2004.

Eurostat (2014), “Percentage distribution of main reason for migration, by country of birth, sex and age”, EU-LFS, 2008, Ad-hoc module on migrant workers, available at http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfso_08cobr&lang=en.

Federal Ministry of Labour and Social Affairs (Germany) (2013b), “Deutsch-Portugiesische Initiative gestartet” [German–Portuguese initiative begins], 3 July.

Fiałkowska, K. and Napierała, J. (2013), “Mapping the market for employment agencies in Poland”, in Friberg, J. H. and Eldring, L. (eds.), *Labour migrants from central and eastern Europe in the Nordic countries: Patterns of migration, working conditions and recruitment practices*, Nordic Council of Ministers, Copenhagen.

Gakova, Z. and Dijkstra, L. (2008), *Labour mobility between the regions of the EU-27 and a comparison with the USA*, Regional focus 02/2008, European Commission, Brussels.

Geluykens, R. and Kraft, B.,(2003) Sociocultural Variation in Native and Interlanguage Complaints, in Jaszscolt, K.M./Turner, K. (eds.), *Meaning through Language Contrast*, pp. 251-261, Amsterdam, John Benjamin.

Greenwood, M. J. (1997), “Internal migration in developed countries”, in Rozenzweig, M. R. and Stark, O. *Handbook of population and family economics*, Elsevier, Amsterdam.

Gros, D. and C. Alcidi (2013), *The Global Economy in 2030 - Trends and Strategies for Europe*, CEPS Paperback, Centre for European Policy Studies, Brussels www.ceps.eu/book/global-economy-2030-trends-and-strategies-europe-0).

Holland, D. and Paluchowski, P. (2013), “Geographical labour mobility in the context of the crisis”, European Employment Observatory, Birmingham.

Holland, D., Fic, T., Rincon-Aznar, A., Stokes, L. and Paluchowski, P. (2011), *Labour mobility within the EU – The impact of enlargement and the functioning of the transitional arrangements*, National Institute of Economic and Social Research (NIESR), London.

Holland, D., T. Fic, A. Rincon-Aznar, L. Stokes and P. Paluchowski (2011), “Labour Mobility within the EU – The impact of enlargement and the functioning of the transitional arrangements”, for DG Employment.

Intereconomics, *Labour Mobility in the EU: Dynamics, Patterns and Policies*
<http://www.intereconomics.eu/archive/year/2014/3/labour-mobility-in-the-eu-dynamics-patterns-and-policies/>

Kahanec, M. (2013), “Labour Mobility in an Enlarged European Union”, in A.F. Constant and K.F. Zimmermann (eds), *International Handbook on the Economics of Migration*, Cheltenham: Edward Elgar.

Kahanec, M., A. Zaiceva and K.F. Zimmermann (2010), “Lessons from migration after EU enlargement”, in M. Kahanec and K.F. Zimmermann (eds), *EU Labor Markets after Post-Enlargement Migration*, Berlin, Heidelberg: Springer, pp. 3-45.

Karakatsanis, N.M. and J. Swarts (2003), “Migrant women, domestic work and the sex trade in Greece – a snapshot of migrant policy in the making”, *The Greek Review of Social Research*, No. 110, pp. 239-270.

Long J., Ferrie J., “Labour Mobility” Oxford Encyclopedia of Economic History.

Mejer, L., S.K. Boateng and P. Turchetti (2010), “More students study foreign languages in Europe but perceptions of skill levels differ significantly”, *Statistics in Focus* 49/2010, Eurostat.

Mody, A. (2014), “The Global Economy’s Groundhog Day”, Project Syndicate, 7. August, 2014 (<http://www.project-syndicate.org/commentary/ashoka-mody-on-why-the-imf-s-growth-forecasts-keep-getting-it-wrong#1eUlxfwCCfWcYatS.99>).

Murphy, K.R., (1989), Is the relationship between cognitive ability and job performance stable over time? *Human Performance*, 2, pp 183-201.

Nerb et al. (2009), “Scientific Report on the Mobility of Cross-Border Workers within the EU 27/ EEA/ EFTA Countries”, January, p. 43. (<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3459&langId=en>).

Pfeffer-Hoffmann, C. (2014), “Arbeitsmigration nach Deutschland – Analyse zur Neuen Arbeitsmigration aus Spanien vor dem Hintergrund der Migrationsprozesse seit 1960”, Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung. V., Mensch & Buch Verlag.

Pfeffer-Hoffmann, C. (2014), “Arbeitsmigration nach Deutschland Analyse zur Neuen Arbeitsmigration aus Spanien vor dem Hintergrund der Migrationsprozesse seit 1960”, Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung German Statistical office.

Vargas-Silva, C. (2014), “Hard evidence: are migrants draining the welfare system?”, *The Conversation* at <http://theconversation.com/hard-evidence-are-migrants-draining-the-welfare-system-17671>

Ward, C and Kennedy, A, (1999) The measurement of sociocultural adaptation, *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 23, No. 4, pp 659-677.

Wiesbrock, A. (2010), “Free movement of third-country nationals in the European Union: the illusion of inclusion”, *European Law Review*, 35(4), pp. 455-475.

Zimmermann K., (2009), *Labor Mobility and the Integration of European Labor Markets*, IZA DP No. 3999.