



Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών
Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών: Συγκριτική Παιδαγωγική, Εκπαιδευτική
Πολιτική και Διοίκηση της Εκπαίδευσης

Διπλωματική Εργασία

*«Πολιτικές μετάβασης για τους αποφοίτους
Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Αγορά Εργασίας από
την Ευρωπαϊκή Ένωση τα τελευταία 10 χρόνια.»*

Εκπόνηση Εργασίας: Μελετιάδη Ελένη (Α.Μ. 215871)

Τριμελής Συμβουλευτική Επιτροπή

Επιβλέπων Καθηγητής: Ρουσσάκης Ιωάννης, Επίκουρος Καθηγητής

Μέλη: Φασούλης Κωνσταντίνος, Ομότιμος Καθηγητής
Μπαμπάλης Θωμάς, Καθηγητής

Αθήνα , 2018

Ευχαριστίες

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών «Συγκριτική Παιδαγωγική, Εκπαιδευτική Πολιτική και Διοίκηση της Εκπαίδευσης», του Εθνικού Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου κύριο Ρουσσάκη Ιωάννη για την πολύτιμη καθοδήγησή του. Επίσης ευχαριστώ τους καθηγητές μου κύριο Φασούλη Κωνσταντίνο και κύριο Ματθαίου Δημήτριο για τις γνώσεις που μου μετέδωσαν, την συμπαράστασή τους καθόλη την ακαδημαϊκή μου πορεία αλλά και τις δεξιότητες που μου έδωσαν την ευκαιρία να καλλιεργήσω. Τέλος, ευχαριστώ, τις συμφοιτήτριες μου καθώς υπήρξαν πολύ καλή παρέα αυτά τα δύο χρόνια του μεταπτυχιακού προγράμματος.

ΠΕΡΙΕΧΌΜΕΝΑ

Ευχαριστίες	1
ΚΕΦΆΛΑΙΟ 1: Εισαγωγικά	4
1.1.: Περίληψη	4
1.2.: Abstract	5
1.2.: Εισαγωγή	6
ΜΕΡΟΣ 1^ο: Η ΑΓΟΡΆ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΈΝΩΣΗ	
ΚΕΦΆΛΑΙΟ 2: Η Ευρωπαϊκή Αγορά Εργασίας τα τελευταία 10 χρόνια	7
2.1.: Οι προκλήσεις της Αγοράς Εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση	7
2.2.: Η Αγορά Εργασίας τα τελευταία 10 χρόνια.	12
2.3.: Ποιοι επαγγελματικοί τομείς πλήττονται και ποιοι ευνοούνται;	21
2.4.: Προσφορά και Ζήτηση: Υπάρχει χάσμα ή όχι;	23
ΚΕΦΆΛΑΙΟ 3: Η Τριτοβάθμια Εκπαίδευση στην Ευρωπαϊκή Ένωση.	29
3.1: Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και Αγορά Εργασίας: Δύο κόσμοι παράλληλοι;	29
3.2.: Η Ευρωπαϊκή Εκπαιδευτική πολιτική και η σύνδεσή της με την Αγορά Εργασίας.	34
3.2.1.: Η Στρατηγική της Λισαβόνα.	37
3.2.2.: Η Διαδικασία της Κοπεγχάγης.	39
ΚΕΦΆΛΑΙΟ 4: Η Διεθνής Αποτίμηση των Ικανοτήτων των Ενηλίκων – Η έρευνα PIAAC	42
4.1.: Η Έρευνα PIAAC \ Programme for the International Assessment of Adult Competencies.	42
4.1.1.: Περιγραφή της έρευνας.	42
4.1.2.: Ανάλυση των αποτελεσμάτων.	44
4.2.: Η θέση της Ευρωπαϊκής Ένωση με βάση την έρευνα PIAAC.	48
ΜΕΡΟΣ 2^ο: ΑΠΟ ΤΗΝ ΦΟΪΤΗΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΌΛΗΣΗ	

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Πρακτικές Γεφύρωσης του Χάσματος	53
5.1. Οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ομαλή μετάβαση από την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση στην Αγορά Εργασίας.	54
5.1.1.: Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2020.	56
5.2.: Καλές Πρακτικές των Κρατών-Μελών για την σύνδεση Εκπαίδευσης και Αγοράς Εργασίας.	64
5.3.: Καλές Πρακτικές Χωρών εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης.	70
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Η Περίπτωση της Ελλάδας.	73
6.1.: Υπάρχει Σύνδεση Εκπαίδευσης και Αγοράς Εργασίας στην Ελλάδα;	73
6.2.: Προτεινόμενες Πολιτικές για την ομαλή μετάβαση από την Ανώτατη εκπαίδευση στην Αγορά εργασίας.	79
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: Επίλογος	85
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: Βιβλιογραφία	88

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Εισαγωγικά

1.1: Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο του μεταπτυχιακού προγράμματος «Συγκριτική Παιδαγωγική, Εκπαιδευτική και Διοίκηση της Εκπαίδευσης», του Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης του Εθνικού Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, με θέμα «*Πολιτικές μετάβασης από την Εκπαίδευση στην Αγορά Εργασίας για τους αποφοίτους Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ευρωπαϊκή Ένωση τα τελευταία 10 χρόνια*». Αποτελεί μια βιβλιογραφική ερευνητική μελέτη, στην οποία, πέραν των αναφορών σε ξένους και Έλληνες συγγραφείς έχουν χρησιμοποιηθεί έρευνες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αλλά και άλλων οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως είναι το CEDEFOP αλλά και τα επίσημα αρχεία που σχετίζονται με τις Συνθήκες της Κοινότητας. Επιπροσθέτως, μελέτες του ΟΟΣΑ, της EUROSTAT, εταιρειών όπως είναι η Mckinsey&co αλλά και ελληνικών οργανισμών που αφορούν την αγορά εργασίας, όπως ο ΣΕΒ και ο ΙΟΒΕ, διατρέχουν την εν λόγω διπλωματική εργασία. Πολύ σημαντικές πηγές πληροφοριών, επίσης, αποτέλεσαν οι ηλεκτρονικές σελίδες των Υπουργείων Παιδείας των κρατών μελών αλλά και της Ελλάδας, όπως επίσης και της Ευρυδίκης.

Δομικά, αυτή η μελέτη χωρίζεται σε δύο μέρη, όπου το πρώτο μέρος αναφέρεται στην αγορά εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση και την εκπαιδευτική πολιτική που ακολουθεί η Κοινότητα. Πιο συγκεκριμένα, γίνεται λόγος για την επικρατούσα κατάσταση της απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, την σχέση της πλευράς της προσφοράς και εκείνης της ζήτησης, την εκπαιδευτική πολιτική που ακολουθεί η Κοινότητα και πως αυτή συνδέεται με το σύστημα της αγοράς εργασίας, ενώ τέλος, καταγράφεται το επίπεδο των δεξιοτήτων των Ευρωπαίων νέων μέσα από την έρευνα ΡΙΑΑΚ.

Στο δεύτερο μέρος αναλύεται η μετάβαση από την φοίτηση στην απασχόληση, όπου παρατίθενται το πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2020», όπως επίσης και παραδείγματα καλών πρακτικών από τα κράτη-μέλη αλλά και από την διεθνή κοινότητα, ενώ γίνεται λόγος στην περίπτωση της Ελλάδας, όπου αναφερόμαστε στην σύνδεση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας και το πως αυτή επιτυγχάνεται ή όχι.

Εν κατακλείδι, η έρευνα οδήγησε στην σκιαγράφηση της γενικότερης κατάστασης που επικρατεί στον τομέα της απασχόλησης και της εκπαίδευσης στην Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ελλάδα και στην διεξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με τον τρόπο που πρέπει να φέρουμε σε επαφή αυτά τα δύο συστήματα, ώστε να πραγματοποιηθεί μια ομαλή μετάβαση από το ένα στο άλλο.

***Λέξεις-κλειδιά:** αγορά εργασίας, εκπαιδευτική πολιτική, Ευρωπαϊκή Ένωση, δεξιότητες, καλές πρακτικές, Τριτοβάθμια εκπαίδευση*

1.2: Abstract

The current diploma thesis was furnished within the framework of the master program in “Comparative Pedagogy, Education Policy and Management of Education” of National and Kapodistrian University of Athens, with the title of “Policies “from education to employment” for the graduates of higher education in the European Union in the last 10 years”. It’s a bibliographic study in which, the main tools of key elements components were the European Commissions’ and European Unions’ Institutions, such as CEDEFOP and the official records related with the Declaration of the Union. Moreover studies of the OECD, EUROSTAT, and companies like Mckinsey&co and Greek companies that have to do with the labor market (SEV and IOBE) were of high importance for the completion of this paper. Finally, reference has to be made to the great wealth of information extracted from the web sites of Greek ministry of education and the Member States of the Union, as well as the Eurydice.

Structural, this study is separated in two parts, the first of whom copes with in the labor market in the European Union and the educational policy that the Community follows. Concretely, discussion is made about the prevailed situation of employment in the

European Union, the relation between the sides of supply and demand, and how this is connected with the job market, the education policy within the Community and, finally, the level of skills of European young people through the PIAAC survey.

At the second part of this paper, we cope with the transition from education to labor market, where reference is made at the program of “Education and Training 2020”. We also give a variety of examples of good practices from the Members States of the Union and the international community, whereas we shed light at the Greek example linking education with labor market and determining whether this is achieved or not.

In conclusion, the research led to shading the general situation that prevails in the sector of employment and education both at the European Union and Greece , while at the same time we conducted results with regard to the way that we should properly match these two systems, so that a smooth passage from one to another can be achieved.

Key words: *labor market, education policy, European Union, skills, good practices, Higher education*

1.2.: Εισαγωγή

Σκοπός της εν λόγω διπλωματικής εργασίας είναι η διερεύνηση της σύνδεσης της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας, αλλά και η προβολή των πρακτικών, οι οποίες συμβάλλουν στην ομαλή μετάβαση απο το ένα σύστημα στο άλλο. Τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν είναι τα εξής:

1. Με ποια εκπαιδευτικά ζητήματα ασχολείται η Ευρωπαϊκή Ένωση στο πλαίσιο της αρμοδιότητας της και ποια είναι η σύνδεση της παρέμβασης της στην εκπαίδευση και κατάρτιση με την αγορά εργασίας;
2. Σε ποιο πλαίσιο υπάρχει η σύνδεση Τριτιβάθμιας εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας; ποιες παρεμβάσεις πολιτικής προκρίνει και προς ποιά κατεύθυνση;

3. Υπάρχει χάσμα ανάμεσα στην πλευρά της ζήτησης και εκείνη της προσφοράς? Αν ναι, έχει λάβει τα κατάλληλα μέτρα η Κοινότητα για να μειωθούν οι τυχόν αναντιστοιχίες?.

Αρχικά, εκείνο που είναι αναγκαίο να γίνει κατανοητό είναι πως η παρακάτω μελέτη επικεντρώνεται στις πολιτικές απασχόλησης και τη κατεύθυνση που ακολουθεί η Ευρωπαϊκή Ένωση για την εκπαίδευση, την οποία θεωρεί ως το μέσο εκείνο που θα βοηθήσει τον εκάστοτε ενήλικα να ενταχθεί στην αγορά εργασίας, καλλιεργώντας τις κατάλληλες δεξιότητες ώστε να είναι παραγωγικός. Γι' αυτό τον λόγο, δεν είναι τυχαίες οι αναφορές που διατρέχουν όλη την έρευνα από οργανισμούς οικονομικού, κυρίως, προσανατολισμού όπως είναι ο ΟΟΣΑ, η εταιρεία Mckinsey&co αλλά και οι IOBE και ΣΕΒ για την Ελλάδα. Σε αυτό το σημείο να επισημάνουμε πως η Κοινότητα μπορεί μέσω, κυρίως, των οδηγιών που εκδίδει να παρέμβει σε διάφορους τομείς όπως είναι η κοινωνική πολιτική και οι πολιτικές απασχόλησης, όπου συμπεριλαμβάνονται άμεσα ή έμμεσα η εκπαίδευση και κατάρτιση, και οι οποίες πρέπει να εφαρμοστούν από τις χώρες που την απαρτίζουν. Αφού η Ελλάδα βρίσκεται ανάμεσα στα κράτη μέλη είναι χρήσιμο να γνωρίζουμε την κυρίαρχη τάση που ακολουθείται σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Γενικότερα, για την Ευρωπαϊκή Ένωση αποτελεί επιτακτική ανάγκη η γεφύρωση ανάμεσα στα δύο συστήματα. Και τούτο διότι, εκτός από τις προκλήσεις που έχει να αντιμετωπίσει όσων αφορά το δημογραφικό, την νεανική ανεργία και τις αλλαγές στην αγορά εργασίας λόγω της τεχνολογίας, πρέπει να δοθεί λύση και στις χαμηλού επιπέδου δεξιότητες που κατέχει το εργατικό δυναμικό των περισσότερων κρατών μελών. Το τελευταίο, συμβάλλει αρνητικά στην ανεργία αλλά και στην ίδια την απασχόληση, καθώς οι εργοδότες δεν είναι ευχαριστημένοι από τους εργαζόμενούς τους, αφού αυτοί, λόγω έλλειψης δεξιοτήτων, δεν είναι τόσο παραγωγικοί όσο τους ζητείται. Γι' αυτό τον λόγο, λοιπόν, προτείνεται η εκπαιδευτική πολιτική κάθε χώρας να δώσει έμφαση στην καλλιέργεια και ανάπτυξη των δεξιοτήτων, όσων και όποιων απαιτούνται από την πλευρά της ζήτησης. Κάτι τέτοιο μπορεί να επιτευχθεί μέσω της συνεργασίας του ιδιωτικού τομέα και των εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, αφού αναφερόμαστε σε νέους απόφοιτους Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η παραπάνω πρόταση βασίζεται στο γεγονός πως τα κράτη μέλη με χαμηλά ποσοστά ανεργίας των

αποφοίτων τους από την Ανώτατη εκπαίδευση έχουν και συστήματα Παιδείας με τέτοιου είδους προσανατολισμό και δράσεις. Όλα αυτά, βέβαια, θα αναλυθούν εκτενέστερα στα επόμενα κεφάλαια.

ΜΕΡΟΣ 1^ο: Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΈΝΩΣΗ

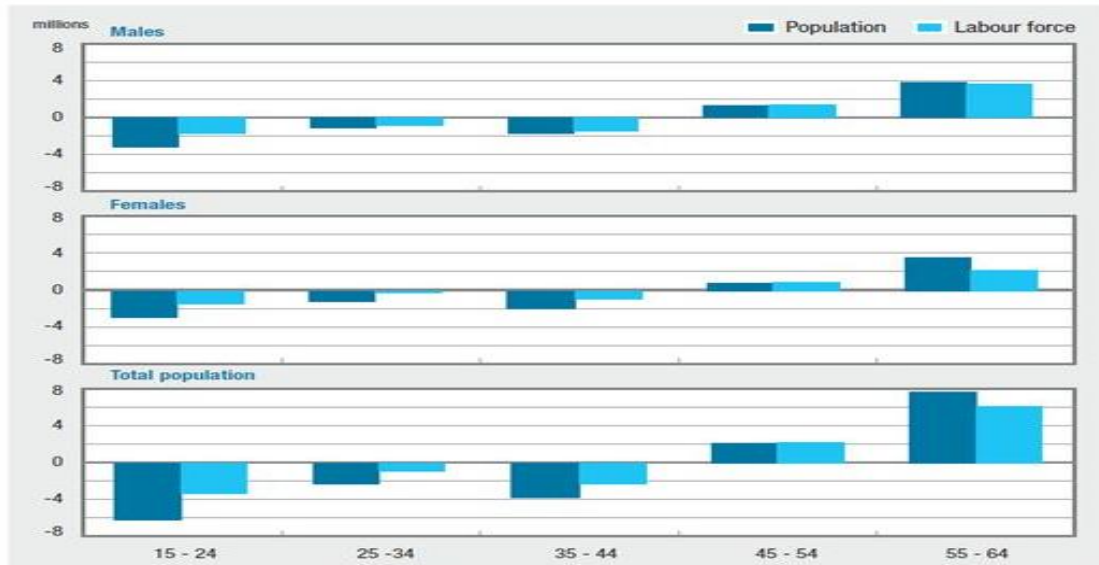
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η Ευρωπαϊκή Αγορά Εργασίας τα τελευταία 10 χρόνια

Στο εν λόγω κεφάλαιο θα γίνει ανάλυση της αγοράς εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, παραθέτοντας, αρχικά τις προκλήσεις που καλείται να αντιμετωπίσει η Κοινότητα, με σκοπό την ομαλή της εξέλιξη. Στην συνέχεια, θα γίνει αναφορά στην πορεία της τα τελευταία δέκα χρόνια δίνοντας έμφαση στην κρίση του 2008 με την τωρινή κατάσταση στον τομέα της απασχόλησης, κάνοντας μια κατηγοριοποίηση των επαγγελματιών για να διαπιστώσουμε ποιοι επλήγησαν περισσότερο. Τέλος, η ενότητα, στην οποία θα δώσουμε έμφαση είναι η τελευταία όπου θα διαπιστώσουμε αν υπάρχει χάσμα μεταξύ των πλευρών της προσφοράς και της ζήτησης. Όλες οι πληροφορίες που θα παρατεθούν είναι χρήσιμες ώστε να σκιαγραφήσουμε την κατάσταση, στην οποία βρίσκεται η ευρωπαϊκή αγορά εργασίας αλλά κυρίως να κατανοήσουμε ποιοι παράγοντες συμβάλλουν στην αύξηση ή μείωση της απασχόλησης, ιδιαίτερα των ατόμων με υψηλού επιπέδου προσόντα.

2.1: Οι προκλήσεις της Αγοράς Εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

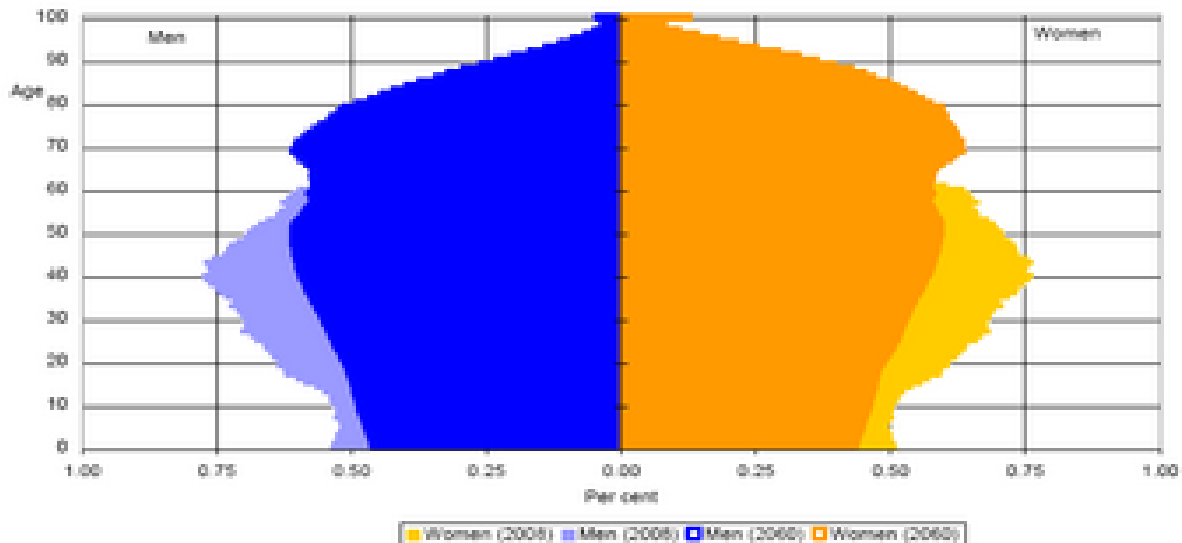
Η ευρωπαϊκή αγορά εργασίας έχει να αντιμετωπίσει ποικίλες προκλήσεις, οι οποίες είναι όλο και πιο έντονες λόγω της κρίσης που ξεκίνησε το 2008. Ένα από τα κυριότερα προβλήματα, το οποίο παρουσιάζεται σε όλο και περισσότερες έρευνες στην βιβλιογραφία είναι το δημογραφικό, καθώς επηρεάζει αρνητικά την Ευρωπαϊκή αγορά εργασίας. Και τούτο διότι, ο παραγωγικός πληθυσμός της μειώνεται συνεχώς τις επόμενες δεκαετίες, γεγονός που επαληθεύεται και στα παρακάτω σχεδιαγράμματα, με επακόλουθο την αδύναμη οικονομική της ανάπτυξη (CEDEFOP, 2012):

Σχεδιάγραμμα 2.1.1.: Οι αλλαγές στον πληθυσμό και το εργατικό δυναμικό με βάση την ηλικία, 2010-2020



Πηγή: CEDEFOP, 2010

Σχεδιάγραμμα 2.1.2.: Πληθυσμιακή Αλλαγή EU27 – 2008 και 2060



Πηγή: European Commission & Chinese Academy of Social Sciences, 2010

Πιο συγκεκριμένα, τα επόμενα χρόνια οι ηλικιακές ομάδες 45-54 και 55-64 είναι εκείνες που αυξάνονται, αλλά μόνο η πρώτη έχει διεύρυνση του εργατικού δυναμικού σε σχέση με τον πληθυσμό της, γεγονός που οφείλεται στις πολιτικές «ενεργοποίησης».

Ενώ, η δεύτερη έχει το μεγαλύτερο ποσοστό στον τομέα των εργαζομένων, και πάλι λόγω ρυθμίσεων που περιορίζουν την πρόωρη συνταξιοδότηση (Σχεδιάγραμμα 2.1.1.). Από την άλλη πλευρά, βλέπουμε πως υπάρχει αισθητή μείωση και πληθυσμιακά αλλά και εργασιακά, αφού οι πιο παραγωγικές ομάδες έχουν αρνητικά πρόσημα στα ποσοστά τους (CEDEFOP, 2010), υποδηλώνοντας υπογεννητικότητα και ανεργία. Η τελευταία, μάλιστα, να πλήττει περισσότερο τους νέους, οι οποίοι θεωρούνται χαμηλότερου επιπέδου εργατικό δυναμικό αφού έχουν να αντιμετωπίσουν την έλλειψη προϋπηρεσίας, μια από τις κύριες αιτίες της ανεργίας στην Ευρώπη (Ghoshray, Ordóñez, & Sala, 2016). Όλα αυτά έχουν σαν αποτέλεσμα αρκετοί να αναφέρονται στο φαινόμενο της «χαμένης γενιάς», το οποίο καλούνται οι ενδιαφερόμενοι να αντιμετωπίσουν μέσω των κατάλληλων πολιτικών και μεταρρυθμίσεων (Mckinsey&Company, 2014).

Σε γενικότερες γραμμές, υπολογίζεται ότι ο πληθυσμός στην Ευρώπη θα αυξηθεί μέχρι το 2025 σε 470,1 εκατομμύρια από τα 456,8 εκατομμύρια που ήταν το 2005, όχι όμως λόγω των γεννήσεων, αφού από το 2010 και ύστερα υπερτερεί το ποσοστό των θανάτων, αλλά λόγω της μετανάστευσης (European Commission & Chinese Academy of Social Sciences, 2010). Η τελευταία, μάλιστα προτείνεται και ως η καταλληλότερη πολιτική που θα ενισχύσει την απασχόληση αλλά και την ανταγωνιστικότητα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ελκύνοντας υψηλού επιπέδου εργαζόμενους από όλο τον κόσμο (CEDEFOP, 2012). Εξάλλου, δεν πρέπει να παραλείψουμε το γεγονός, πως το δημογραφικό επηρεάζει και τις δεξιότητες αφού από την στιγμή που ο πληθυσμός μεγαλώνει ηλικιακά, κάποιες από αυτές δεν χρησιμοποιούνται, καθώς είτε λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων είτε των οργανωσιακών αλλαγών των επαγγελματιών, θεωρούνται απαρχαιωμένες. Στην περίπτωση, επομένως, που δεν ανανεώνονται και βελτιώνονται μέσω των συστημάτων κατάρτισης και δια βίου μάθησης, η αγορά εργασίας θα απαρτίζεται από χαμηλού επιπέδου εργατικό δυναμικό (CEDEFOP, 2010).

Αναφορικά με τις τεχνολογικές εξελίξεις έχουν μεγάλη επιρροή στην απασχόληση, όχι μόνο στην Ευρώπη αλλά και παγκοσμίως, στους τομείς της οργάνωσης και δομής της εργασίας. Και τούτο διότι, μπορούν να αλλάξουν τον τρόπο που εργαζόμαστε όπως για παράδειγμα το ωράριο αλλά και την απασχόληση (European Commission, 2015b), με αποτέλεσμα από εκεί όπου στην Ευρωπαϊκή Ένωση υπήρχαν

μόνιμα συμβόλαια, πλήρης απασχόληση, τακτικά ωράρια για έναν εργοδότη και σε ένα συγκεκριμένο μέρος γεωγραφικά, τώρα να αναδύονται νέες μορφές εργασίας και συμβολαίων (Menendez-Valdes, 2016). Αυτό το γεγονός, είτε έχει θετικό αντίκτυπο ή αρνητικό, το πρώτο σχετίζεται με την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας όπου όταν βασίζεται στις δεξιότητες τότε παρατηρείται αναβάθμιση υπηρεσιών και αγαθών (European Commission, 2015b). Από την άλλη, δημιουργεί πόλωση καθώς άτομα με υψηλά προσόντα και δεξιότητες ευνοούνται αφού υπάρχει μεγάλη ζήτηση για αυτούς ενώ όσοι βρίσκονται στην μεσαία ή χαμηλή βαθμίδα είτε δυσκολεύονται να βρουν δουλειά ή αντικαθίστανται από καλύτερους ή και από μηχανήματα (Usanov & Chivot, 2013). Είναι λογικό, επομένως, να υπάρχει ανησυχία για τον ρυθμό της τεχνολογικής ανάπτυξης και πόσο γρήγορα μπορούμε να τον χρησιμοποιήσουμε υπέρ του εργατικού δυναμικού.

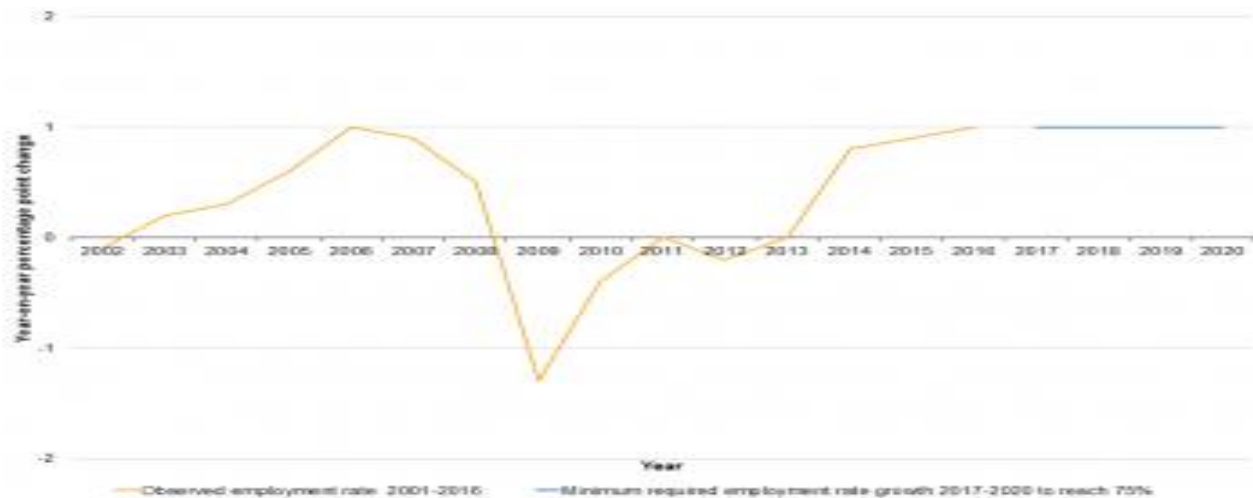
Επιπροσθέτως, ένα άλλο πρόβλημα, το οποίο έχει ενταθεί από το 2008 και ύστερα, είναι η μείωση των θέσεων εργασίας λόγω της οικονομικής κρίσης (Ghoshray et al., 2016), η οποία αφορά κυρίως τις μικρό-μεσαίες επιχειρήσεις, που αποτελούν την βάση της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας (European Commission, 2015a), αφού απασχολούν περισσότερο από το 60% των εργαζομένων (Mckinsey&Company, 2014). Το συγκεκριμένο ζήτημα απευθύνεται κυρίως στους νέους, καθώς λόγω της κατάστασης έρχονται αντιμέτωποι με την μακροχρόνια ανεργία, αφού ακόμη και οι θέσεις που μένουν κενές λόγω συνταξιοδότησης δεν είναι ελκυστικές για αυτούς (European Commission & Chinese Academy of Social Sciences, 2010). Παρόλα αυτά, μπορούμε να ισχυριστούμε ότι η έλλειψη ζήτησης είναι μέρος του προβλήματος και όχι το πρόβλημα καθαυτό, διότι σε αρκετά κράτη-μέλη τα ποσοστά όσων εργάζονται βρίσκονται σε σταθερά επίπεδα ενώ σε άλλες αυξήθηκαν (κυρίως την περίοδο πριν την κρίση). Αυτό το γεγονός συμβαίνει εξαιτίας των αυστηρών πολιτικών συνταξιοδότησης και πρόνοιας, όπου αφενός, οι εργαζόμενοι παραμένουν για μεγαλύτερο διάστημα στην απασχόληση και, αφετέρου, οι γυναίκες με παιδιά βρήκαν δουλειά ή παραμένουν σε αυτήν. Αυτή η κατάσταση, σε συνδυασμό με τους κανονισμούς της αγοράς εργασίας, οι οποίοι αποθαρρύνουν την πρόσληψη και την απόλυση, με τους πιο παλιούς εργαζόμενους να προστατεύονται από τα συμβόλαια τους για κάτι τέτοιο, η ζήτηση για έμπειρους υπαλλήλους και η έλλειψη προϋπηρεσίας από την άλλη, φέρνει τους νέους σε μειονεκτική θέση (Mckinsey&Company, 2014).

Συμπερασματικά, μπορούμε να πούμε πως οι τομείς που καλείται η Ευρωπαϊκή Ένωση να δραστηριοποιηθεί γρήγορα και αποτελεσματικά είναι το δημογραφικό, οι τεχνολογικές εξελίξεις και κυρίως η νεανική ανεργία. Όσων αφορά την τελευταία είναι σημαντικό να ανατρέξουμε σε αναφορές των Ευρωπαίων ηγετών, ώστε να αντιληφθούμε την σπουδαιότητα της κατάστασης, όπως είναι αυτή του προέδρου της δημοκρατίας τη Γαλλίας Francois Hollande, ο οποίος κάλεσε να δραστηριοποιηθούν όλοι άμεσα για την αντιμετώπιση αυτού του φαινομένου, λέγοντας χαρακτηριστικά: «Πρέπει να δράσουμε γρήγορα, σε αυτή την μάχη ο χρόνος είναι ο αποφασιστικός παράγοντας» (Clark, 2013) ενώ η καγκελάρια Μέρκελ θεωρεί την νεανική ανεργία ως «το πιο πιεστικό πρόβλημα που αντιμετωπίζει η Ευρώπη αυτή την στιγμή» (Mckinsey&Company, 2014). Όλα αυτά τα γεγονότα μπορούν να προκαλέσουν πόλωση στην αγορά εργασίας, αναδεικνύοντας τους νικητές και τους χαμένους, μειωμένη κοινωνική κινητικότητα (Menendez-Valdes, 2016) και εν τέλει, απογοήτευση από τους πολιτικούς θεσμούς, ως μην ξεχνάμε και το παράδειγμα του Brexit (CEDEFOP, 2012).

2.2.: Η Αγορά Εργασίας τα τελευταία 10 χρόνια.

Σε αυτό το σημείο είναι σημαντικό να εξετάσουμε αν και κατά πόσο η κρίση εντείνει τα συγκεκριμένα ζητήματα, κάνοντας μια αναδρομή στην αγορά εργασίας τα τελευταία δέκα χρόνια. Παραθέτοντας το σχεδιάγραμμα 2.2.1. εστιάζουμε στα αρνητικά ποσοστά του 2002, του 2009 – 2010 και του 2012 αλλά και στα θετικά του 2005-2008, 2014 και 2016, όπου αν συνεχίσει με αυτό τον ρυθμό τότε θα επιτευχθεί ο στόχος για το 2020, της 75% συμμετοχής στην απασχόληση (Eurostat), παρόλο που βρίσκεται ακόμη μακριά, αφού ήταν στο 68,9% το 2015 (European Commission, 2015b). Αναφορικά με την ύφεση, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επισημαίνει πως η οικονομία ανακάμπτει και, μάλιστα, έχει αυξηθεί ο προϋπολογισμός των νοικοκυριών κατά 2% το 2015 εξαιτίας της ανάπτυξης της απασχόλησης, της αυξημένης οικονομικής δραστηριότητας αλλά και των πολιτικών κοινωνικής πρόνοιας, μέσω της μεγαλύτερης χρηματοδότησης για τις κοινωνικές δαπάνες, χωρίς, όμως, να ξεπερνάει τα ποσοστά του 2009.

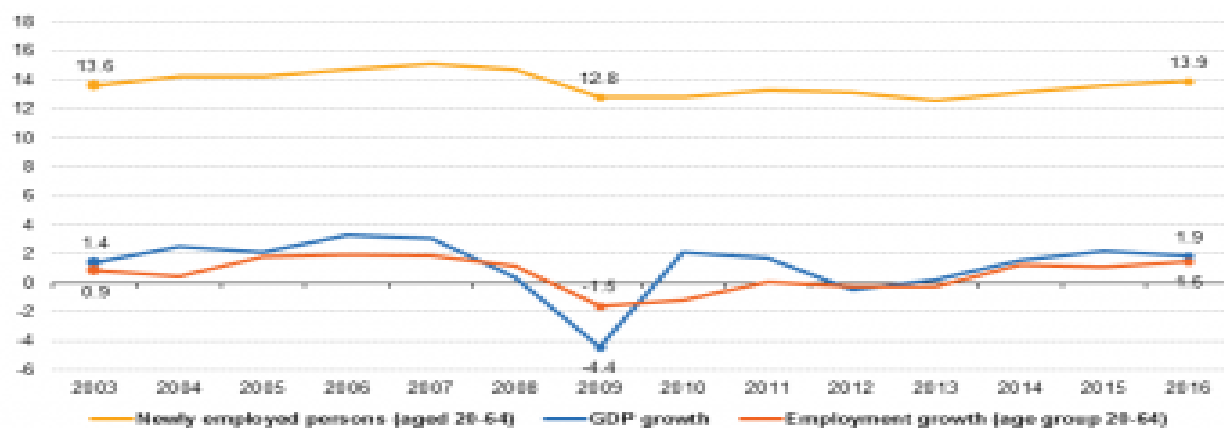
Σχεδιάγραμμα 2.2.1.: Το ποσοστό απασχόλησης ανά έτος από το 2002 έως το 2016. Πρόβλεψη για το 2020.



Πηγή: Eurostat

Για να μπορέσουμε να σκιαγραφήσουμε καλύτερα την κατάσταση είναι χρήσιμο να εξετάσουμε και άλλους παράγοντες συγκριτικά με την απασχόληση, όπως κάνουμε και παρακάτω.

Σχεδιάγραμμα 2.2.2.: Νέοι εργαζόμενοι, ανάπτυξη του ΑΕΠ και ανάπτυξη της απασχόλησης, 2003-2016



Note: Employment growth and newly employed persons: break in time series in 2003.

Πηγή: Eurostat

Αρχικά, όπως παρατηρούμε, η πορεία του ΑΕΠ συμπίπτει με εκείνη της απασχόλησης, άρα, αυτοί οι δύο παράγοντες επηρεάζονται. Παρόλα αυτά, το 2010 και το 2011 σημειώνεται ένα αντιστρόφως ανάλογο αποτέλεσμα έχοντας ανάπτυξη χωρίς

απασχόληση, το οποίο προκύπτει από την αύξηση της παραγωγικότητας και των ωρών εργασίας (European Commission, 2012b). Είναι επόμενο, λοιπόν, η ύφεση να συνέβαλε στην μείωση του πραγματικού εισοδήματος, με αποτέλεσμα οι συνθήκες διαβίωσης να χειροτερεύσουν, ειδικότερα σε χώρες όπου τα εισοδήματα βρίσκονται κάτω από τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Γι' αυτό τον λόγο η απασχόληση έχει εξέχοντα ρόλο στην διαβίωση (Dulevski, 2011). Έπειτα, με βάση την Eurostat, η παραπάνω σύνδεση αντικατοπτρίζεται και στο ποσοστό των νεοεισέρχονταν στην αγορά εργασίας, του οποίου η πορεία συμπίπτει με εκείνη της συνολικής απασχόλησης, όμως κάνοντας την σύγκριση η ανάπτυξη του ΑΕΠ και η απασχόληση βρίσκονται σε πολύ χαμηλά επίπεδα σε σχέση με αυτήν την κατηγορία. Σε γενικές γραμμές, το 2009 και το 2012 αποτέλεσαν χρονιές ύφεσης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, ενώ από το 2012 και ύστερα ξεκινάει η διαδικασία ανάκαμψης (European Commission, 2015b), πλησιάζοντας μάλιστα τα νούμερα του 2008 (Menendez-Valdes, 2016). Μάλιστα, το προβλεπόμενο σενάριο του CEDEFOP αναφέρει πως η οικονομία ανακάμπτει και το ΑΕΠ θα επιστρέψει στα προβλεπόμενα στατιστικά ,σε περίπτωση μη κρίσης από το 2017 και μετά. Δεν συμβαίνει, όμως, το ίδιο και με την ανεργία, η οποία προβλέπεται να φτάσει σε κανονικά επίπεδα το 2025, γεγονός που καταδεικνύει πως η οικονομία θα βελτιωθεί γρηγορότερα από την απασχόληση (CEDEFOP, 2013).

Διαπιστώνουμε, λοιπόν, πως η κρίση επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την απασχόληση αρνητικά, αφού η ανεργία αυξάνεται τα χρόνια της ύφεσης. Για να γίνει πιο εμφανής η διαφορά πριν και μετά την κρίση, είναι σημαντικό να παραθέσουμε πως στις αρχές του 2011 οι άνεργοι ανέρχονταν σε 23,1 εκατ., σε σύγκριση με το 2007 όπου ήταν 16,7 εκατ. (Dulevski, 2011). Σε αυτό το σημείο, αξίζει να σημειωθεί πως με βάση τα δεδομένα της Eurostat, οι χώρες εκτός Ευρωζώνης επλήγησαν περισσότερο σε σχέση με όσες βρίσκονται σε αυτήν.

Σχεδιάγραμμα 2.2.3.: Ποσοστά ανεργίας στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ευρωζώνης, 2000-2017

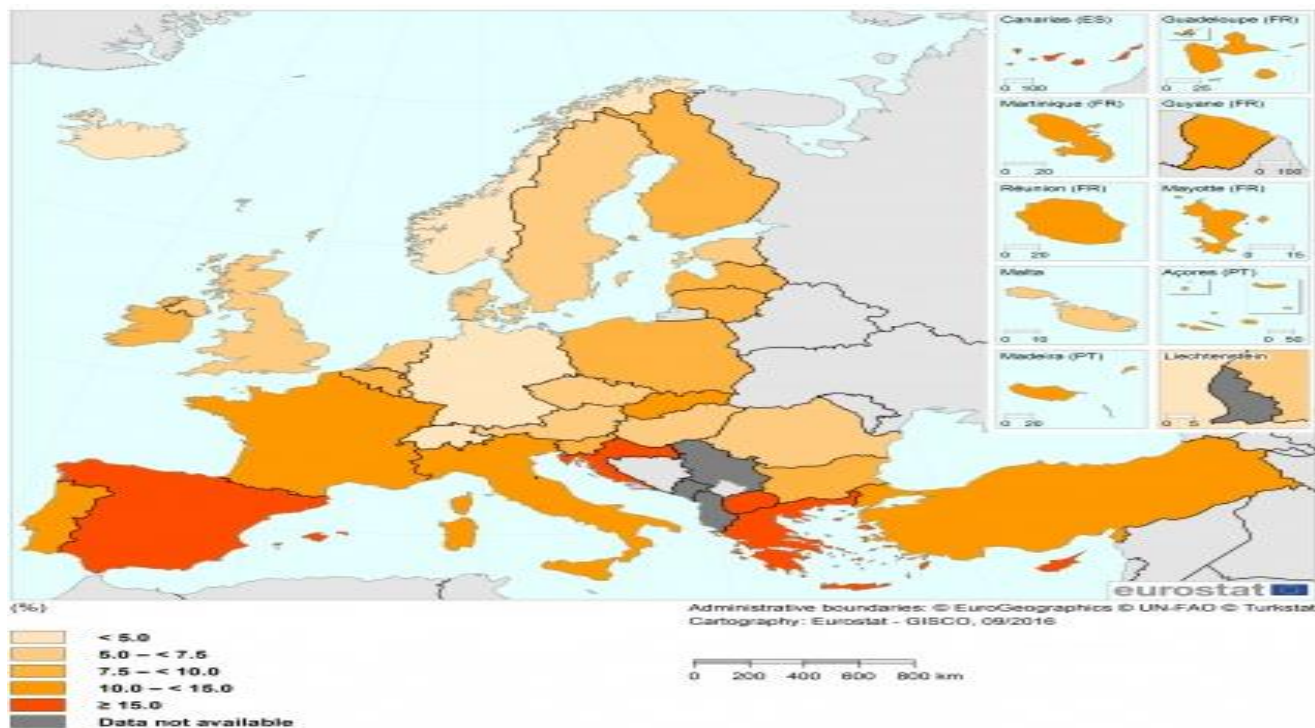


Πηγή: Eurostat

Πέρα από την γενική εικόνα της αγοράς εργασίας πρέπει να επικεντρωθούμε και στα κράτη μέλη ξεχωριστά για να δούμε ποιες είναι αυτές που αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο και ποιες λιγότερο πρόβλημα. Ο παρακάτω χάρτης (2.2.4.) μας κατατοπίζει πλήρως, αφού μπορούμε με ευκολία να παρατηρήσουμε πως οι χώρες του Νότου είναι εκείνες με τα υψηλότερα ποσοστά ενώ η Βόρεια Ευρώπη βρίσκεται σε πολύ χαμηλά επίπεδα. Η τόσο μεγάλη διαφορά εντάθηκε κυρίως λόγω της κρίσης καθώς, η ανεργία διπλασιάστηκε στην ευρωπαϊκή περιφέρεια (Ιρλανδία, Πορτογαλία, Ισπανία και Ελλάδα) ενώ παρέμεινε σταθερή στην Βόρεια Ευρώπη (Ghoshray et al., 2016). Αυτό το γεγονός εξηγεί σε ένα βαθμό και την διαφορά στον τρόπο ανάκαμψης της κάθε χώρας από την κρίση (Menendez-Valdes, 2016). Εξάλλου, οι χώρες Πορτογαλία, Ιρλανδία, Ιταλία, Ελλάδα και Ισπανία, οι λεγόμενες PIIGS, μαζί με την Γαλλία είναι αυτές που επηρέασαν σε μεγάλο βαθμό τα συνολικά ποσοστά ανεργίας, με αποτέλεσμα την αλλαγή πορείας προς απάντηση του νέου καθεστώτος (Ghoshray et al., 2016). Αυτό εξηγείται και από το ότι οι εν λόγω χώρες δεν είχαν προχωρήσει στις κατάλληλες μεταρρυθμίσεις ώστε να ανταπεξέλθουν αποδοτικότερα και με όσο το δυνατόν μικρότερες συνέπειες από την παγκόσμια ύφεση, με αποτέλεσμα την μείωση της απασχόλησης (Cukurcayir & Tezcan, 2012).

Είναι εμφανές, λοιπόν, πως υπάρχει πόλωση μεταξύ Βορρά και Νότου σε σχέση με την οικονομία και την απασχόληση. Κάποιοι θεωρούν πως αυτό οφείλεται στο γεγονός πως οι χώρες του Νότου, ίσως να μην ήταν έτοιμες για την εισαγωγή τους στην Ευρωζώνη, από την στιγμή που δεν είχαν κάνει τις απαραίτητες μεταρρυθμίσεις, με αποτέλεσμα να μην αντέξουν τους κραδασμούς που προκάλεσε η υποτίμηση του ευρώ (Dulevski, 2011). Άλλοι υποστηρίζουν πως η επικρατούσα κατάσταση εξυπηρετεί τα συμφέροντα συγκεκριμένων ομάδων, Γι' αυτό τον λόγο θέλουν να διαιωνίζεται επιβάλλοντας σκληρές πολιτικές (Cukurcayir & Tezcan, 2012). Ενώ υπάρχουν και αναφορές που συνδέουν την εκπαίδευση με την αγορά εργασίας, ισχυριζόμενες πως οι χώρες με χαμηλά ποσοστά ανεργίας και υψηλά ποσοστά ΑΕΠ, επενδύουν στην μόρφωση, κάνοντας λόγο για διαφορετική κουλτούρα (Grek, 2009). Αναφορικά με το τελευταίο και τον τρόπο σύνδεσης εκπαίδευσης και αγοράς, θα το αναλύσουμε και παρακάτω ώστε να αντιληφθούμε πως μπορεί να μειωθεί η ανεργία μέσω της μόρφωσης και ποιες πολιτικές ακολουθούν οι χώρες, που θεωρούνται επιτυχημένες σε αυτό τον τομέα.

Σχεδιάγραμμα 2.2.4.: Ποσοστό ανεργίας για άτομα ηλικίας 15-64, 2015



Πηγή: Eurostat

Εν συνεχεία εμβαθύνοντας στο φαινόμενο της ανεργίας, η ηλικιακή ομάδα που βρίσκεται σε δυσχερέστερη θέση είναι οι νέοι, όπου όσοι είναι κάτω των 25 το ποσοστό ανεργίας ανέρχεται σε 25%, το 2008 εξαιτίας της κρίσης (*Mckinsey&Company, 2014*) και σε σχέση με την συνολική ανεργία να είναι σχεδόν τριπλάσιο (*Marelli, Choudhry, & Signorelli, 2013*). Η Ευρώπη έχει αντιμετωπίσει κάτι παρόμοιο το 1995, όπου ήταν στο 21%, με το χαμηλότερο ποσοστό από τότε να είναι το 2007, στο 15% (*Mckinsey&Company, 2014*). Η νεανική ανεργία, επομένως, αποτελεί το κύριο πρόβλημα, όπως αναφέραμε και στην προηγούμενη ενότητα, με αποτέλεσμα οι ηγέτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης να οδηγηθούν στην δημιουργία του προγράμματος «Youth Guarantee Programme», το οποίο στοχεύει ώστε οι νέοι κάτω των 25 να εισέλθουν στην αγορά εργασίας και, όπως αναφέρει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η χρηματοδότηση θα γίνει από Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων (European Investment Bank) και από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (European Social Fund \ESF), και θα φτάσει τα 8 εκατ. ευρώ.

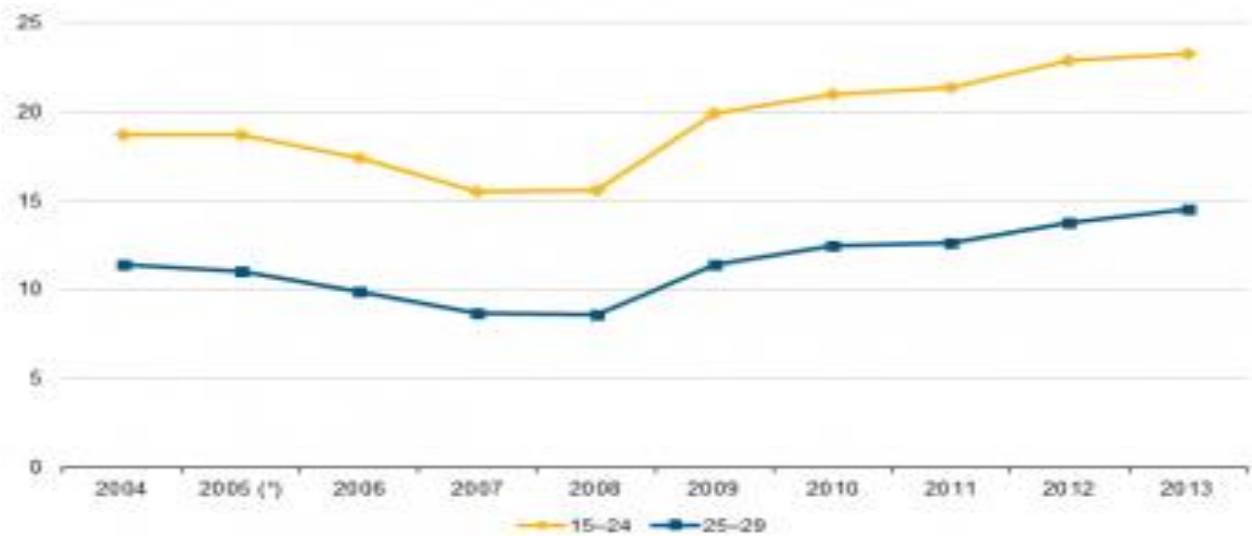
Αναλυτικότερα, με βάση την Eurostat, αναφερόμαστε σε άτομα ηλικίας 15-29, και συγκεκριμένα χωρίζεται σε δυο κατηγορίες, των 15-24 και 25-29, παρόλα αυτά υπάρχουν περιπτώσεις που κάνουν λόγο μόνο για την πρώτη ομάδα (*Marelli et al., 2013*). Αρχικά, τα πέντε στοιχεία που την χαρακτηρίζουν είναι: πρώτον, η ευελιξία της αγοράς εργασίας, η οποία κάνει πιο δύσκολο το έργο των νέων να διασφαλίσουν μια σταθερή απασχόληση. Δεύτερον, παρόλη την επέκταση της εκπαίδευσης φαίνεται πως δεν συμβαδίζει με την αγορά εργασίας, γεγονός που διαφαίνεται από την αναντιστοιχία μεταξύ δεξιοτήτων και προσόντων. Τρίτον η νεανική μετανάστευση, σε σχέση με το παρελθόν, είναι *εκτενέστερη, επιλεκτική και διαφοροποιημένη*. Επίσης, η εργασιακή ιστορία της οικογένειας δημιουργεί πόλωση με άλλη μορφή, στις νεώτερες γενιές καθώς θεωρείται ένα είδος κληρονομιάς. Τέλος, ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει επεκταθεί στην προώθηση και την επένδυση σε κατάλληλες πολιτικές, οι οποίες υποστηρίζουν εθνικές και ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες (*O'Reilly et al., 2015*).

Η εν λόγω κατάσταση, εγκυμονεί και αρκετούς κινδύνους, τους οποίους πρέπει να λάβουμε υπόψη, είτε αναφερόμαστε σε κοινωνικές επιπτώσεις ή σε ατομικές. Αναφορικά με τις πρώτες, όταν μια χώρα έχει υψηλά ποσοστά νέων, οι οποίοι δεν απασχολούνται τότε επηρεάζεται η κοινωνική της συνοχή (*Corradi, 2017*), η

παραγωγικότητά της, η οικονομία της αλλά και το δημογραφικό της, αφού δεν ευνοούν οι συνθήκες για την δημιουργία οικογένειας (Marelli et al., 2013). Έπειτα, το άτομο έρχεται αντιμέτωπο με τον κίνδυνο της μακροχρόνιας ανεργίας, δημιουργώντας άσχημες επιπτώσεις στην υγεία του, είτε αναφερόμαστε σε σωματική ή σε ψυχολογική, εξάλλου αυτές οι δύο αλληλεπιδρούν (Dorling, 2009). Δεν είναι τυχαίο, επομένως, που στην βιβλιογραφία παρουσιάζεται αρκετές φορές ο όρος «χαμένη γενιά», καθώς υπάρχουν πολλά εμπόδια στην εύρεση εργασίας, η οποία επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό τον οικονομικό και προσωπικό τομέα του κάθε ανθρώπου και ,ιδίως, του νέου. Αυτά τα εμπόδια, τα οποία προέρχονται κατά κύριο λόγο απο την πλευρά της ζήτησης, της εκπαίδευσης και της πολιτείας (Mckinsey&Company, 2014), οδηγούν, κάποιες φορές τα άτομα να χαρακτηριστούν ως NEET, δηλαδή να μην βρίσκονται ούτε στην απασχόληση ούτε στην εκπαίδευση ή κατάρτιση, με αποτέλεσμα να ανέρχονται στα 14 εκατ. στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Eurofound, 2016). Επίσης, είναι πιο συχνό να βρίσκονται σε αυτή την κατάσταση άτομα ηλικίας 25-29 καθώς είναι αυτοί που έχουν αποφοιτήσει και είναι στην διαδικασία της εύρεσης εργασίας (O'Reilly et al., 2015)

Σε γενικές γραμμές, η νεανική ανεργία στην Ευρώπη ακολουθεί την εξέλιξη της συνολικής (Σχεδιάγραμμα 2.2.5.), δηλαδή αυξάνεται τα χρόνια της κρίσης και είναι πιο έντονη στην Νότια Ευρώπη, όμως παρόλο που η δεύτερη αρχίζει να ανακάμπτει, δεν ισχύει το ίδιο για τα άτομα ηλικίας 15-29, αφού είναι ακόμη πολύ υψηλή και είναι μακριά από τα επίπεδα προ-κρίσης (European Commission, 2015b). Αυτό συμβαίνει διότι, οι νέοι θεωρούνται χαμηλής ποιότητας εργατικό δυναμικό αφού μειονεκτούν στην εμπειρία (Ghoshray et al., 2016), με αυτό τον τρόπο εξηγείται και στο παρακάτω διάγραμμα το γεγονός πως οι μεγαλύτεροι ηλικιακά βρίσκονται σε ευνοϊκότερη θέση.

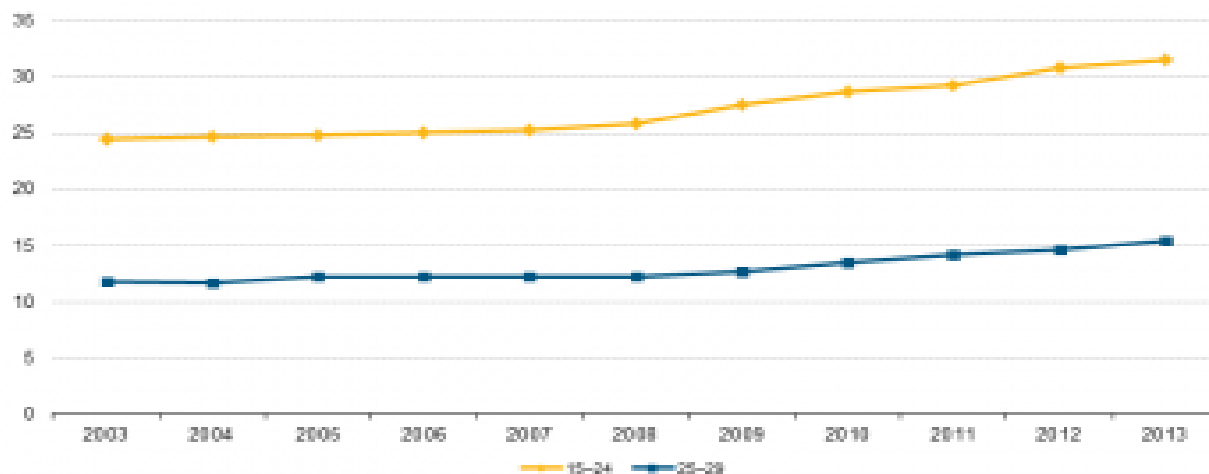
Σχεδιάγραμμα 2.2.5.: Ποσοστά ανεργίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση ηλικίας 15-29, 2003-2013



Πηγή: Eurostat

Από την άλλη πλευρά, δεν πρέπει να παραβλέπουμε πως το ένα τρίτο των Ευρωπαίων 30-34 έχει αποφοιτήσει από την Τριτοβάθμια εκπαίδευση (*OneEurope*), με αποτέλεσμα να την κάνει την πιο μορφωμένη γενιά και με μια πρώτη ματιά να μην εξηγούνται τα τόσο υψηλά ποσοστά ανεργίας. Εκτός από το χαρακτηριστικό της υψηλού επιπέδου εκπαίδευσης σε σχέση με την προηγούμενη γενιά, η αλλαγή στην μορφή εργασίας είναι άλλο ένα χαρακτηριστικό που αξίζει να αναφέρουμε. Πιο συγκεκριμένα, υπάρχει μεγάλη αύξηση της εργασίας μερικής απασχόλησης, όχι μόνο σε αυτές τις ηλικιακές ομάδες αλλά γενικότερα, μόνο που σε αυτή την περίπτωση το φαινόμενο γίνεται ακόμη πιο έντονο (Σχεδιάγραμμα 2.2.6.). Το συγκεκριμένο είδος απασχόλησης είναι κάποιες φορές ατομική επιλογή και μπορεί πιο εύκολα να εξηγηθεί στους νέους 15-29, καθώς μπορεί να φοιτούν σε κάποιο εκπαιδευτικό ίδρυμα, και άλλες φορές είναι το επιτάσσουν οι συνθήκες αφού μπορεί να μην έχουν την δυνατότητα να βρουν δουλειά πλήρους απασχόλησης (Eurostat). Αναφορικά με τους λόγους, οι οποίοι οδηγούν στην εμί-απασχόληση είναι εκτός από την συμμετοχή στην εκπαίδευση και κατάρτιση και την μη εύρεση πλήρους απασχόλησης, όπως προαναφέραμε, οι οικογενειακές ή προσωπικές υποχρεώσεις. Οι παραπάνω αιτίες διαφέρουν στην κατάταξη ανάλογα με την ηλικιακή ομάδα, καθώς αλλάζουν οι προτεραιότητες και οι καταστάσεις σε καθεμία από αυτές (O'Reilly et al., 2015).

Σχεδιάγραμμα 2.2.6.: Ποσοστά των εργαζόμενων μερικής απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση ηλικίας 15-29, 2003-2013



Πηγή: Eurostat

Αποκομίζοντας μια γενική εικόνα της απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση τα τελευταία χρόνια, μπορούμε να συμπεράνουμε πως η κρίση επηρέασε σημαντικά την αγορά εργασίας. Βέβαια, η Ευρωπαϊκή Ένωση είχε πάντα υψηλά ποσοστά ανεργίας, αφού δεν έφτασε ποτέ κάτω από 15% (Mckinsey&Company, 2014). Επομένως, διακατέχεται από δομικά στοιχεία που οδηγούν σε αυτήν, δηλαδή δεν επηρεάζεται από την ύφεση αλλά σχετίζεται με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας, δεν ισχύει, όμως, το ίδιο και για την νεανική (Ghoshray et al., 2016). Αναφορικά με την τελευταία, η κρίση σε συνδυασμό με την αργή ανάπτυξη κάνει πιο δύσκολο το έργο τους στην εύρεση μια σταθερής και πλήρους απασχόλησης εργασία, με επακόλουθο να μην μπορούν να εμπλακούν ενεργά σε μια παραγωγική ενηλικίωση (Mckinsey&Company, 2014) και να έρχονται αντιμέτωποι με τον κίνδυνο του κοινωνικού αποκλεισμού (Marelli et al., 2013).

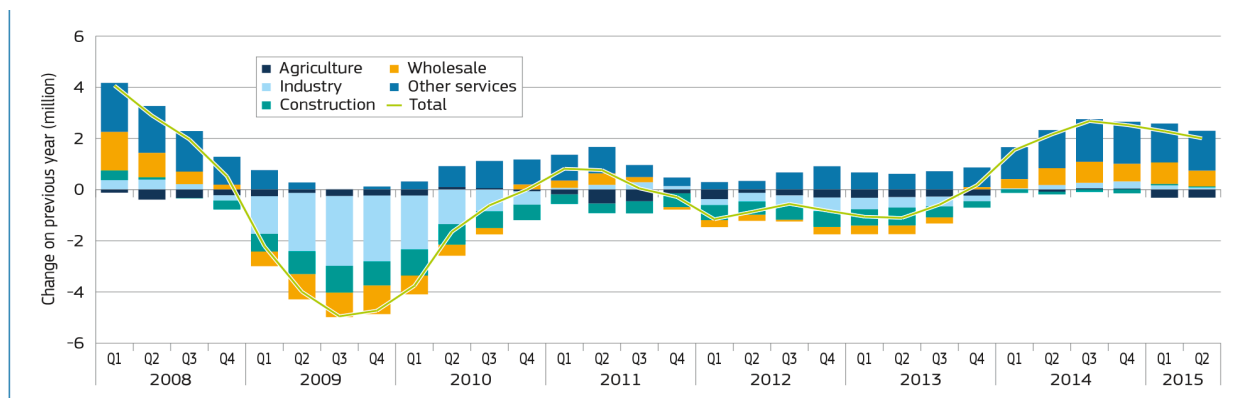
Γι αυτούς τους λόγους η Ευρωπαϊκή Ένωση προωθεί πολιτικές που θα ενισχύσουν την απασχόληση των νέων, όπως είναι το Youth Guarantee Programme και το Youth Employment Initiative (European Commission, 2014a), χωρίς, όμως, να γίνονται οι απαραίτητες τεχνολογικές και καινοτόμες αναδομήσεις στην οικονομία των κρατών μελών (Dulevski, 2011). Εξάλλου, η επιρροή της κρίσης είναι εμφανής και στον ρυθμό των μεταρρυθμίσεων, ο οποίος μειώθηκε και είχε ως αποτέλεσμα την χαμηλή παραγωγικότητα, ιδιαίτερα στην Νότια Ευρώπη (Dulevski, 2011). Με αυτό τον τρόπο,

επομένως, εξηγείται πως η μακροχρόνια ανεργία αυξήθηκε σε όλες τις κοινωνικές ομάδες και τα εκπαιδευτικά επίπεδα (Dulevski, 2011). Για να μπορέσουμε να το κατανοήσουμε καλύτερα θα παραθέσουμε στοιχεία για τον κάθε επαγγελματικό τομέα ξεχωριστά, παρατηρώντας την θετική ή αρνητική πορεία του, αλλά και να διαπιστώσουμε αν τα προσόντα παίζουν ρόλο στην διαδικασία της απασχόλησης.

2.3.: Ποιοι επαγγελματικοί τομείς πλήττονται και ποιοι ευνοούνται;

Η μελέτη της κατηγοριοποίησης και εξέλιξης των επαγγελμάτων είναι πολύ σημαντική, καθώς με αυτό τον τρόπο μπορούμε να διαπιστώσουμε τι έχει αλλάξει στην αγορά εργασίας αλλά και τι προσόντα χρειάζονται οι εργαζόμενοι για να ανταποκριθούν στις μελλοντικές απαιτήσεις της. Αρχικά, η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει περάσει από τον πρωτογενή τομέα, και κυρίως την αγροτική παραγωγή, και τον τομέα των υποδομών στον τριτογενή, αλλάζοντας το προφίλ των εργαζομένων της (CEDEFOP, 2013). Επιπροσθέτως, εξαιτίας της ύφεσης, τα επαγγέλματα τα οποία ασχολούνται με την οικονομία και τις επενδύσεις επηρεάστηκαν σε μεγάλο βαθμό αρνητικά (European Commission & Chinese Academy of Social Sciences, 2010). Το παρακάτω σχεδιάγραμμα (2.3.1) μας δείχνει με το καλύτερο τρόπο τον κάθε τομέα διαφορετικά αλλά και πως εξελίσσεται συνολικά.

2.3.1.: Το επίπεδο της απασχόλησης και των αλλαγών από τους τομείς της NACE στην Ε.Ε.-28.

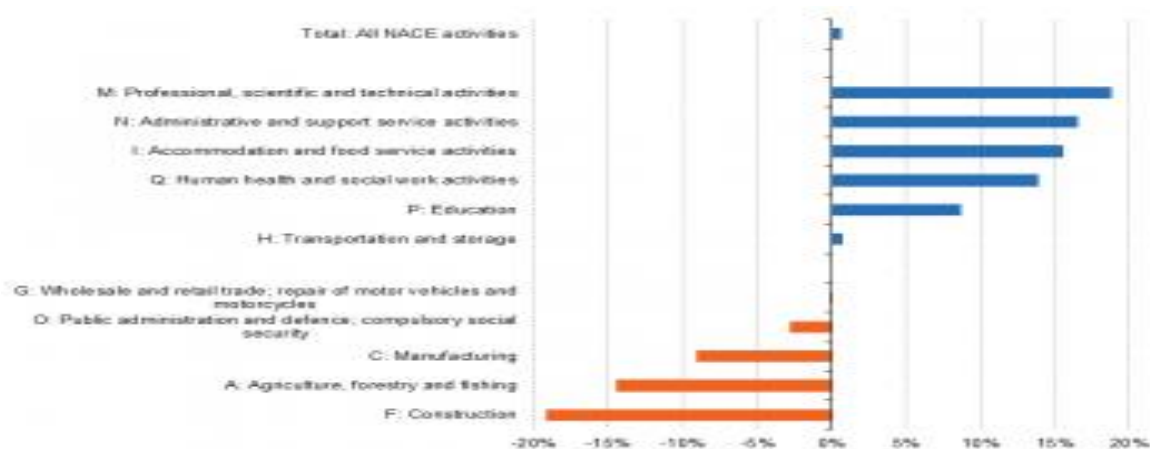


Πηγή: Eurostat

Αναλυτικότερα, παρατηρούμε πως η άνοδος της απασχόλησης επηρεάζει όλους τους επαγγελματικούς τομείς, ακόμη και αυτούς που αρχίζουν και φθίνουν, όπως είναι η βιομηχανία και οι υποδομές. Αναφορικά με την γεωργία, οι θέσεις εργασίας μειώνονται και αυτό γίνεται φανερό από τα αρνητικά ποσοστά του γραφήματος (European Commission, 2015b). Αυτές τις τάσεις επιβεβαιώνει και η έρευνα του CEDEFOP, η οποία προβλέπει πως το 2020 ο πρωτογενής τομέας θα μειωθεί κατά 1,4% ενώ οι υποδομές 1,6%. Από την άλλη πλευρά, ο τριτογενής τομέας θα αυξηθεί κατά 12 εκατ. νέες θέσεις εργασίας, με τα 7 εκατ. από αυτές να βρίσκονται στον κλάδο των επιχειρήσεων και των υπηρεσιών, που σχετίζονται με την ανάπτυξη νέων τεχνολογιών. Παρόλα αυτά, δεν μπορούμε να παραλείψουμε πως παρόλο που ο πρωτογενής τομέας έχει υποστεί την μεγαλύτερη μείωση, συνεχίζει να είναι πολύ σημαντικός για την Ευρωπαϊκή Ένωση αφού θα απασχολεί το 2020 περίπου 12 εκατ. άτομα (CEDEFOP, 2010). Σχετικά με τον δημόσιο τομέα, αναμένεται να αυξηθεί σε μικρό βαθμό, βέβαια, λόγω της ζήτησης στην υγεία και την εκπαίδευση αλλά να μειωθεί στον τομέα της δημόσιας διοίκησης εξαιτίας των περικοπών.

Εν συνεχεία, η κρίση φαίνεται πως επηρέασε πολλά από τα επαγγέλματα αφού η εξέλιξη της απασχόλησης συνάδει με εκείνη της οικονομίας (McKinsey & Company, 2014), όχι όμως όλα αρνητικά, αφού το μέγεθος της επιρροής της εξαρτάται από τον τομέα των δραστηριοτήτων τους αλλά και το πόσο επηρεάζεται από εξωτερικούς παράγοντες όπως είναι η παγκόσμια ανταγωνιστικότητα (CEDEFOP, 2016). Είναι φανερό, λοιπόν, πως η αύξηση ή μείωση των θέσεων εργασίας εξαρτάται από τις αλλαγές που διαδραματίζονται μέσα στον κάθε κλάδο, και σε αυτό πολύ σημαντικό ρόλο έχει η τεχνολογική ανάπτυξη. Γι' αυτό τον λόγο παρατηρείται πως οι τομείς που πλήττονται σχετίζονται με χαμηλά προσόντα και είναι περισσότερο χειρονακτικής φύσης εργασίες, με αποτέλεσμα την χαμηλή ζήτηση για εργάτες (Σχεδιάγραμμα 2.3.2.). Από την άλλη, οι κλάδοι, οι οποίοι απαιτούν υψηλού επιπέδου εκπαίδευση, είναι εκείνοι που ευνοούνται, όχι μόνο λόγω της τεχνολογίας αλλά και λόγω της αντικατάστασης εργαζομένων, εξαιτίας του δημογραφικού ή της συνταξιοδότησης, με υψηλότερων προσόντων υπαλλήλων (CEDEFOP, 2016).

2.3.2.: Η ανάπτυξη της απασχόλησης ανά τομέα, ΕΕ-28, 2008-2016



Πηγή: Eurostat

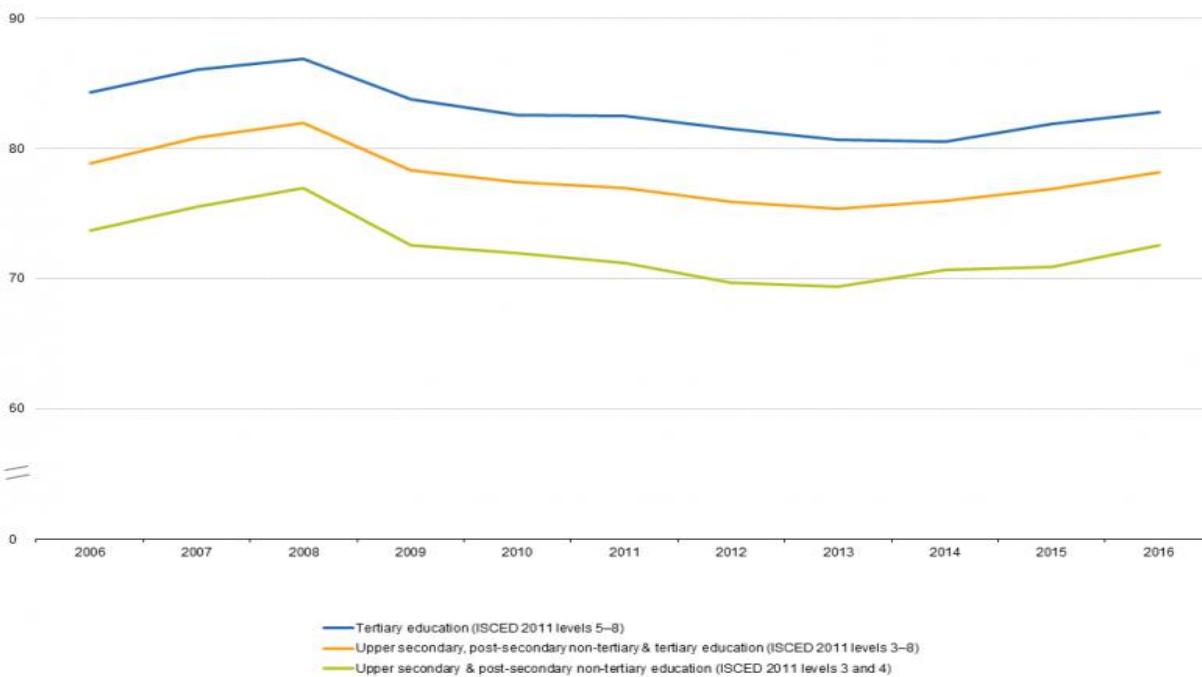
Εν κατακλείδι, παρατηρούμε πως υπάρχει μια γενικότερη αύξηση της απασχόλησης, αλλά δεν είναι η ίδια για όλα τα επαγγέλματα καθώς οι τάσεις αλλάζουν. Πιο συγκεκριμένα, οι τάσεις δείχνουν πως υπάρχει αυξημένη ζήτηση για υψηλά εκπαιδευμένο εργατικό δυναμικό, λόγω ποικίλων αιτιών όπως είναι η τεχνολογική εξέλιξη ενώ από την άλλη πλευρά φθίνουν οι θέσεις εργασίας για άτομα χαμηλών προσόντων, όπως είναι οι εργάτες με αποτέλεσμα την αρνητική απασχόληση (CEDEFOP, 2016). Εκείνο, όμως, που πρέπει να διερευνήσουμε είναι ο λόγος που ενώ υπάρχει μεγάλη ζήτηση για θέσεις εργασίας που απαιτούν υψηλά προσόντα, την ίδια στιγμή υπάρχουν τόσο μεγάλα ποσοστά ανεργίας σε άτομα, τα οποία είναι απόφοιτοι Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ένα θέμα, που θα προσπαθήσουμε να απαντήσουμε στην παρακάτω ενότητα του κεφαλαίου, ώστε να εξακριβώσουμε τις αιτίες που προκαλούν την ανεργία και κυρίως την νεανική, από την πλευρά της ζήτησης.

2.4.: Προσφορά και Ζήτηση: Υπάρχει χάσμα ή όχι;

Κάνοντας μια αναδρομή σε όσα αναφέρθηκαν σχετικά με την απασχόληση και την εξέλιξή της, εκείνο που αξίζει να επισημάνουμε είναι πως παρόλη την θετική πορεία της δεν είναι ακόμη στα επιθυμητά επίπεδα, με τους εργαζόμενους που πλήττονται περισσότερο να είναι οι νέοι ηλικιακά και χαμηλού επιπέδου εκπαίδευσης. Παρόλα αυτά, υπάρχει το παράδοξο φαινόμενο: τα ποσοστά της νεανικής ανεργίας για τους

αποφοίτους Ανωτάτης εκπαίδευσης να είναι αρκετά υψηλά, όπως παρατηρούμε και στο σχεδιάγραμμα 2.4.1., και παράλληλα να υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας που να ζητούν τέτοιων προσόντων εργαζόμενους (Mckinsey&Company, 2012), βέβαια έχουν μειωθεί σε σημαντικό βαθμό στην Ευρώπη λόγω της οικονομικής ύφεσης (Mckinsey&Company, 2014) . Επιπροσθέτως, ακόμη κι αν δεν είναι άνεργοι το 25% των αποφοίτων βρίσκονται σε θέσεις που δεν αντιστοιχούν τα προσόντα τους (European Commission & Chinese Academy of Social Sciences, 2010). Επομένως, έχουν να αντιμετωπίσουν δυο πολύ σοβαρές περιπτώσεις στην αγορά εργασίας, από την μια πλευρά, την ανεργία και από την άλλη την απασχόληση σε δουλιές κατώτερες των προσόντων τους. Όλη αυτή η κατάσταση έχει ως αποτέλεσμα πολλά talέντα να παραμένουν αναξιοποίητα, γεγονός που οδηγεί σε ατομικής και κοινωνικής φύσεως προβλήματα (Mckinsey&Company, 2012)

Σχεδιάγραμμα 2.4.1.: Ποσοστά απασχόλησης για τους πρόσφατα αποφοίτους (ηλικίας 20-34), που δεν βρίσκονται στην εκπαίδευση ή κατάρτιση, με βάση το εκπαιδευτικό επίπεδο, ΕΕ-28, 2006-2016



Note: 2014 - breaks in series; graduates having graduated within one to three previous years.

Πηγή: Eurostat, 2017

Για να δοθεί, λοιπόν, λύση σε ένα τέτοιο πρόβλημα θα πρέπει να εξεταστεί ολιστικά, λαμβάνοντας υπόψιν πολλούς παράγοντες όπως είναι οι εργοδότες, οι

εκπαιδευτικοί πάροχοι και οι νέοι (*Mckinsey&Company, 2014*), αλλά και η δομή της αγοράς εργασίας και το οικογενειακό υπόβαθρο (*O'Reilly et al., 2015*). Η εν λόγω μελέτη θα επικεντρωθεί στην πλευρά της ζήτησης, όπου είναι οι εργοδότες, και της προσφοράς, όπου είναι, στην περίπτωση μας, οι νέοι απόφοιτοι Ανωτάτης Εκπαίδευσης, και, στην συνέχεια, στην εκπαιδευτική πολιτική. Αρχικά, θα μπορούσε κάποιος να ισχυριστεί πως, λόγω της ανεργίας, οι εργοδότες μπορούν να επιλέξουν εξαιρετικά ταλέντα με μέτριο κόστος (*Mckinsey&Company, 2014*), όμως, κάτι τέτοιο δεν ισχύει αφού επιζητούν άτομα, τα οποία να είναι έμπειρα και να έχουν τον κατάλληλο συνδυασμό γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων (*European Commission & Chinese Academy of Social Sciences, 2010*), και ένας νεοεισερχόμενος στην εργασία, δεν μπορεί να έχει όλα αυτά τα στοιχεία. Επομένως, οι εξελίξεις στην απασχόληση και η πλευρά της ζήτησης απαιτούν νέους οι οποίοι να είναι συνεχώς ενημερωμένοι σε ό,τι αφορά τον τομέα τους, γεγονός που τους καθιστά διαβίου μαθητές, αλλά και ευέλικτοι ώστε να ακολουθούν τις εξελίξεις της αγοράς εργασίας. Άρα η τελευταία, έχει ανάγκη την δημιουργία ενός εργατικού δυναμικού υψηλού μορφωτικού επιπέδου, με ενισχυμένες δεξιότητες και ικανού να προσαρμόζεται εύκολα (*Mckinsey&Company, 2014*).

Αναφορικά με την έλλειψη δεξιοτήτων, στην έρευνα της *Mckinsey&co*, το 27% των Ευρωπαίων εργοδοτών δηλώνουν πως είναι η κύρια αιτία μη πρόσληψης. Ποιες είναι, επομένως οι δεξιότητες που ζητούν ώστε να καλύψουν τις κενές θέσεις εργασίας που έχουν προκύψει;. Αρχικά, είναι σημαντικό να αναφέρουμε πως χωρίζονται σε δυο είδη τα λεγόμενα «soft skills» και τα «hard skills», η πρώτη κατηγορία περιλαμβάνει τον συνδυασμό των διαπροσωπικών ικανοτήτων επικοινωνίας ενός ατόμου, των προσωπικών του πεποιθήσεων, της συνολικής προσέγγισης για την ζωή και την εργασία, της συναισθηματικής του νοημοσύνης και των βασικών χαρακτηριστικών της προσωπικότητάς του. Ενώ η δεύτερη σχετίζεται αποκλειστικά με το σύνολο των τεχνικών ικανοτήτων, όπου χρειάζεται ένα άτομο για να διεκπεραιώσει συγκεκριμένες εργασίες στα πλαίσια ενός μόνο επαγγέλματος (*Andrews & Higson, 2008*). Είναι σαφές, επομένως, πως σε μια εποχή επαγγελματικής ευελιξίας και προσαρμοστικότητας, η πιο περιζήτητη κατηγορία είναι η πρώτη, καθώς έχοντας ένα άτομο τέτοιου είδους δεξιότητες μπορεί εύκολα να ελιχθεί και να φέρει σε πέρας πολλές αρμοδιότητες, ακόμη και διαφορετικής φύσεως (*Tulgan, 2015*). Κάτι τέτοιο γίνεται εμφανές μέσα από την

έρευνα των Andrews & Higson, στην οποία οι εργοδότες προσδοκούν από τους απόφοιτους να είναι αρκετά ώριμοι, χωρίς να χρειάζονται ιδιαίτερη επίβλεψη αλλά και να μπορούν εύκολα να ταιριάξουν στο νέο περιβάλλον.

Το πρόβλημα δημιουργείται, λοιπόν, γιατί παρόλο που η νέα γενιά θεωρείται η πιο μορφωμένη, δεν έχει τις δεξιότητες που χρειάζονται οι εργοδότες, με αποτέλεσμα να οδηγούμαστε σε αναντιστοιχία προσόντων και δεξιοτήτων (*Mckinsey&Company, 2012*) απο την πλευρά της προσφοράς. Επιπροσθέτως, η απόκτηση δεξιοτήτων μεταφράζεται διαφορετικά από τις δύο πλευρές καθώς, από την μία οι εργοδότες θεωρούν πως η εμπειρία λειτουργεί ως εγγυητής για αυτές και από την άλλη, οι απόφοιτοι πιστεύουν πως οι σπουδές και τα προσόντα πιστοποιούν την κατοχή τους (*ILO, 2014*). Το CEDEFOP αναφέρει χαρακτηριστικά πως *η έλλειψη δεξιοτήτων συνδέεται με την έλλειψη ατόμων με τις κατάλληλες ικανότητες και εμπειρία, παρά με την έλλειψη χρόνιας εκπαίδευσης*. Αυτός ο διάλογος γύρω από την απασχόληση και τις δεξιότητες, που απαιτούνται ώστε ένας νέος να βρει την κατάλληλη θέση εργασίας, είναι παγκοσμίου ενδιαφέροντος και δεν απασχολεί μόνο την Ευρωπαϊκή Ένωση (*Mckinsey&Company, 2012*). Βέβαια, γίνεται ακόμη πιο έντονο σε χώρες όπου τα ποσοστά ανεργίας είναι πολύ υψηλά, ειδικά όταν αυτά αφορούν τους απόφοιτους Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, οι οποίοι υποτίθεται ότι θεωρητικά είναι κατάλληλα προετοιμασμένοι για την αγορά εργασίας (*CEDEFOP, 2012*).

Πέρα όμως από την πλευρά της ζήτησης, πρέπει να εξετάσουμε και τι συμβαίνει σε εκείνη της προσφοράς, ώστε να κατανοήσουμε καλύτερα το φαινόμενο. Αναφορικά, λοιπόν, με την τελευταία, προβλέπεται να αυξηθεί σημαντικά στην Ευρωπαϊκή Ένωση, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε μεγαλύτερη οικονομική ανάπτυξη. Και αυτό γιατί, σε περίπτωση που υπάρχει μεγάλο ποσοστό εργατικού δυναμικού, τότε, αυξάνεται η παραγωγή και οι εξαγωγές της χώρας, και σε συνδυασμό με την μείωση των τιμών και των μισθών, οδηγούμαστε στην ανταγωνιστικότητα (*CEDEFOP, 2016*). Όμως, αυτό δεν σημαίνει ότι το αποτέλεσμα είναι πάντα θετικό, έχοντας αύξηση της απασχόλησης, καθώς στις περισσότερες περιπτώσεις οι χώρες έρχονται αντιμέτωπες με τα υψηλά ποσοστά ανεργίας (*OECD, 2017*). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα η αγορά εργασίας να παραμένει στάσιμη, χωρίς σημάδια βελτίωσης των ανισορροπιών μακροπρόθεσμα, οι

οποίες δημιουργούνται λόγω διάφορων αιτιών και μπορεί να επηρεάζουν πολλές κοινωνικές ομάδες (CEDEFOP, 2016).

Εκείνο που πρέπει να διευκρινιστεί είναι οι αιτίες που φέρνουν τους νέους σε αυτή την μειονεκτική θέση. Και τούτο διότι, ενώ σπουδάζουν ώστε να μπορέσουν να εκπληρώσουν τις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες, η ποιότητα της εργασίας τους είναι χαμηλή και δεν ανταποκρίνεται σε όσα προσδοκούν (Mckinsey&Company, 2014), χωρίς αυτό να σημαίνει πως η εκπαίδευση έχει ως στόχο την επαγγελματική αποκατάσταση και μόνο. Αυτό συμβαίνει διότι, όπως προείπαμε, έχουν στην ουσία δύο επιλογές σε περίπτωση που δεν βρουν την εργασία που επιθυμούν, είτε την ανεργία ή να δουλέψουν σε ένα αντικείμενο που δεν αντιστοιχεί στα προσόντα τους και το διαλέγουν λόγω των συνθηκών, με αποτέλεσμα να οδηγούμαστε στο φαινόμενο του υπερ-εκπαιδευμένου (over-educated) (ILO, 2014). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, οι νέοι να νοιώθουν «παγιδευμένοι» και απογοητευμένοι, όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η έρευνα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, όπως, επίσης, αξίζει να σημειωθεί πως πολλές φορές ακόμη και σε περίοδο οικονομικής βελτίωσης η εν λόγω κατάσταση συνεχίζεται.

Υπάρχουν, λοιπόν, τρία εμπόδια που τροφοδοτούν αυτό το φαινόμενο, πρώτον, η εισαγωγή στην Τριτοβάθμια, η ανάπτυξη των δεξιοτήτων και τρίτον, η εύρεση εργασίας (Mckinsey&Company, 2014). Το πρώτο αφορά κυρίως οικονομικούς παράγοντες όπως είναι το κόστος εγγραφής, το οποίο σχετίζεται με τα δίδακτρα αλλά και με την κρίση καθώς επηρεάζει την διαβίωση. Έπειτα, η εκπαίδευση είναι εκείνη που κατέχει τον σημαντικότερο ρόλο στην καλλιέργεια των δεξιοτήτων, όμως δεν λειτουργεί σωστά αφού όπως είδαμε, οι εργοδότες δεν μπορούν να βρουν τους νέους με τα κατάλληλα “soft skills”, ώστε να καλύψουν τις θέσεις εργασίας τους. Τέλος, η ενημέρωση, που θα βοηθήσει την επαγγελματική πορεία των τελευταίων, είναι ελλιπής λόγω μη ύπαρξης αξιόλογων συστημάτων πληροφόρησης, με αποτέλεσμα να αποπροσανατολίζονται και να βρίσκονται σε αδιέξοδο (Mckinsey&Company, 2012).

Επομένως, από την μία οι εργοδότες υποστηρίζουν πως υπάρχει το φαινόμενο του χαμηλού επιπέδου δεξιοτήτων (under-skilled) των νέων, καθώς δεν τις έχουν αναπτύξει όσο θα έπρεπε (Polachek, Pouliakas, Russo, & Tatamos, 2017), ενώ από την άλλη, οι νέοι απόφοιτοι, οι οποίοι απασχολούνται σε εργασίες κατώτερες των προσόντων

τους, έρχονται αντιμέτωποι με το φαινόμενο της υπερ-εκπαίδευσης (over-education) (ILO, 2014). Μπορούμε, λοιπόν, να συμπεράνουμε πως υπάρχει ένα μεγάλο χάσμα σε αυτές τις δύο πλευρές, καθώς από τους νέους ζητούνται δεξιότητες αλλά προσφέρουν προσόντα. Στην διαιώνιση αυτής της κατάστασης δεν ευθύνεται μόνο ένας, αλλά πολλοί παράγοντες, οι οποίοι συνδράμουν αποφασιστικά σε αυτήν και έχουν την δυνατότητα να την αλλάξουν μέσω της σωστής συνεργασίας (Mckinsey&Company, 2014). Με λίγα λόγια, αποτελεί επιτακτική ανάγκη η αγορά εργασίας, η εκπαίδευση και η κοινωνία να δημιουργήσουν ισχυρούς «δεσμούς επικοινωνίας», ώστε να μειωθεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο το χάσμα που επικρατεί (Mckinsey&Company, 2012). Γι' αυτό τον λόγο, το επόμενο θέμα που πρέπει να αναλυθεί είναι η πλευρά της εκπαίδευσης, και με ποιον τρόπο επιδρά στην αγορά εργασίας αλλά και την γενικότερη εκπαιδευτική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης ώστε να κατανοήσουμε που στοχεύει και τι είδους νέους θέλει να δημιουργήσει.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η Τριτοβάθμια Εκπαίδευση στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Ο σημαντικότερος, ίσως, παράγοντας για την εισαγωγή των νέων στην αγορά εργασίας είναι η εκπαίδευση, και στην περίπτωση μας, η Τριτοβάθμια από την στιγμή που εξετάζουμε την πορεία των αποφοίτων. Και τούτο διότι, παρατηρώντας την αγορά εργασίας, διαπιστώνουμε πως όσοι έχουν υψηλά προσόντα έχουν και λιγότερες πιθανότητες να μείνουν άνεργοι ή τουλάχιστον μακροχρόνια άνεργοι. Παρόλα αυτά, οι έρευνες δείχνουν πως υπάρχει χάσμα μεταξύ των δύο αυτών συστημάτων, δηλαδή της απασχόλησης και του εκπαιδευτικού συστήματος, οι οποίοι είναι πάρα πολύ σημαντικοί ώστε να εξελιχθεί ο νέος σε έναν παραγωγικό ενήλικο (Saar, Unt, & Kogan, 2005). Αυτό συμβαίνει διότι είναι δύσκολο να συμβαδίσουν, αφού η Ανωτάτη εκπαίδευση δεν ανταποκρίνεται γρήγορα στις αλλαγές της απασχόλησης (Mckinsey&Company, 2012), με αποτέλεσμα να δημιουργούνται ανισορροπίες (ILO, 2014).

Αυτή η κατάσταση δεν αποτελεί μόνο ευρωπαϊκό πρόβλημα αλλά παγκόσμιο, Γι' αυτό τον λόγο έχει απασχολήσει πολλούς ερευνητές. Σε αυτό το σημείο, όμως, εμείς θα ασχοληθούμε με την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση στην Ευρωπαϊκή Ένωση και την σχέση που έχει με την αγορά εργασίας, με σκοπό να παρατηρήσουμε τυχόν κενά που υπάρχουν. Ενώ, στη συνέχεια θα την μελετήσουμε από την σκοπιά των Ευρωπαϊκών Συνθηκών και σε ποιούς τομείς δίνεται ιδιαίτερη βαρύτητα.

3.1: Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και Αγορά Εργασίας: Δύο κόσμοι παράλληλοι;

Είναι γεγονός πως η εκπαίδευση, γενικότερα, και η Ανωτάτη, ειδικότερα, παίζει καθοριστικό ρόλο στην διαδικασία μετάβασης στην αγορά εργασίας, Γι' αυτό τον λόγο παρατηρείται και η ραγδαία εξάπλωση της (Andrews & Higson, 2008) . Αυτό, επιβεβαιώνεται και στα στατιστικά στοιχεία που δημοσιεύονται κατά καιρούς, τα οποία παρουσιάζουν πως ένας απόφοιτος Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι πολύ πιθανό να βρει δουλειά πέντε χρόνια μετά το πέρας των σπουδών του (Eurostat, 2017c). Υπάρχει, όμως, ένα

πρόβλημα, το οποίο εντοπίζεται στο πως αντιλαμβάνεται κάθε «χώρος» τον ρόλο του. Όπως, είδαμε και στο προηγούμενο κεφάλαιο, οι πλευρές της προσφοράς και της ζήτησης έχουν να γεφυρώσουν ένα μεγάλο χάσμα, καθώς επικεντρώνονται σε διαφορετικά στοιχεία. Από την μία οι νέοι δίνουν ιδιαίτερη βάση στις σπουδές τους και, από την άλλη οι εργοδότες ψάχνουν να βρουν άτομα με δεξιότητες. Σε αυτό το σημείο θα έπρεπε να έρθει η εκπαίδευση και να το γεφυρώσει με τις κατάλληλες τεχνικές, που θα μπορούσε να διαθέτει. Όμως, κάτι τέτοιο δεν υφίσταται αφού δεν συμβαδίζει με τον γρήγορο ρυθμό της αγοράς εργασίας (Cedefop, 2010).

Αναλυτικότερα, το πρώτο πρόβλημα που έχουν να αντιμετωπίσουν οι νέοι είναι ότι δύσκολα μπορούν να ανταπεξέλθουν οικονομικά ώστε να εισαχθούν στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση λόγω είτε των υψηλών διδάκτρων, είτε της ύφεσης (European Commission, 2015b). Όμως, μελετώντας όσους έχουν αποφοιτήσει από αυτήν, το μεγαλύτερο πρόβλημα είναι το αντικείμενο των σπουδών που έχουν επιλέξει. Και τούτο διότι, στην Ευρώπη καλούνται στα 15 τους να διαλέξουν τι είδους επάγγελμα θα ακολουθήσουν χωρίς, όμως, την κατάλληλη καθοδήγηση, με αποτέλεσμα, να οδηγούνται τις περισσότερες φορές σε λανθασμένες επιλογές (CEDEFOP, 2010), αφού δεν είναι ακόμη αρκετά ώριμοι για μια τέτοια απόφαση (Mckinsey&Company, 2014). Κάτι που αποδεικνύεται από το γεγονός, πως το 1/3 των νέων, μετάνιωσαν για τον τομέα με τον οποίο ασχολήθηκαν και θα ήθελαν να είχαν επιλέξει κάτι άλλο (Mckinsey&Company, 2014). Αυτή η απόφαση, πολλές φορές, έχει σαν αποτέλεσμα την μη αποφοίτηση από την σχολή τους (European Commission, 2015b). Επομένως, η έγκαιρη και έγκυρη καθοδήγηση αποτελεί ζήτημα υψίστης σημασίας για την πορεία της επαγγελματικής τους καριέρας (Mckinsey&Company, 2014). Θα μπορούσε, λοιπόν, στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση να εντασσόταν ένα ειδικό μάθημα επαγγελματικού προσανατολισμού, στο οποίο θα δινόταν έμφαση στα ατομικά χαρακτηριστικά και δεξιότητες του κάθε εφήβου (European Commission, 2013a).

Αναφορικά με τις επιλογές τους, στην κατεύθυνση, όπου δίνουν ιδιαίτερη σημασία είναι η ακαδημαϊκή, λόγω του κοινωνικού κύρους. Είναι αξιοσημείωτο το γεγονός, πως παρόλο που και οι ίδιοι γνωρίζουν πως η επαγγελματική εκπαίδευση θα τους έδινε περισσότερες ευκαιρίες εργασίας και σε κάποιες περιπτώσεις καλύτερες απολαβές, εκείνοι επιλέγουν την πρώτη (Mckinsey&Company, 2012). Στην Ευρωπαϊκή

Ένωση αυτό το φαινόμενο είναι αρκετά έντονο, με εξαίρεση την Γερμανία, η οποία έχει ένα πολύ καλά οργανωμένο και ισχυρό διπλό εκπαιδευτικό σύστημα (Deissinger, 2015). Όλα αυτά σχετίζονται με την ελλιπή πληροφόρηση, η οποία αποτελεί τροχοπέδη αφού επηρεάζει αρνητικά τους νέους σε όλες τις αποφάσεις που καλούνται να πάρουν για την μετέπειτα επαγγελματική τους πορεία, από την κατεύθυνση μέχρι τα μαθήματα επιλογής, τα οποία τους οδηγούν σε προσόντα χαμηλής ζήτησης από τους εργοδότες (Mckinsey&Company, 2014).

Μετά την ολοκλήρωση της δευτεροβάθμιας και την εισαγωγή τους στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση, παρουσιάζονται άλλου είδους προβλήματα, τα οποία σχετίζονται με τον τρόπο που λειτουργεί η τελευταία. Το πιο σημαντικό ζήτημα είναι τα προγράμματα σπουδών, τα οποία θα πρέπει να είναι δομημένα ώστε να μπορούν οι φοιτητές να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους, και κυρίως τα λεγόμενα soft skills που θα τους οδηγήσουν στην ομαλή ένταξή τους στην αγορά εργασίας (Andrews & Higson, 2008). Κάτι τέτοιο μπορεί να συμβεί είτε κατά την διάρκεια των μαθημάτων, μέσω των ομαδικών εργασιών και των παρουσιάσεων τους (Andrews & Higson, 2008) ή της πρακτικής άσκησης, με την τελευταία να αποτελεί και το σημαντικότερο κριτήριο για τους εργοδότες (Heijke, Meng, & Ris, 2002). Και τούτο διότι, δίνεται η ευκαιρία στους φοιτητές να γνωρίσουν στην πράξη πως εφαρμόζονται οι θεωρητικές γνώσεις που έχουν λάβει αλλά και να καλλιεργήσουν τις δεξιότητές τους σε ένα επαγγελματικό περιβάλλον. Δεν είναι τυχαίο, εξάλλου, πως άτομα υψηλού επιπέδου δεξιοτήτων έχουν παρακολουθήσει προγράμματα Ανωτάτης εκπαίδευσης, εστιάζοντας στην κατάρτιση (European Commission, 2015b). Όμως, υπάρχουν περιπτώσεις που παρατηρούνται παρατυπίες όπως είναι το γεγονός πως οι εργοδότες αντί να θεωρούν τους φοιτητές σαν εκπαιδευόμενους και να επενδύσουν στην κατάρτισή τους, τους εκμεταλλεύονται αναθέτοντας τους εργασίες που δεν σχετίζονται με το αντικείμενό τους. Αυτό σε συνδυασμό πως δεν τους πληρώνουν ή δίνουν ελάχιστα χρήματα, λειτουργεί αρνητικά για τους φοιτητές, στους οποίους δεν δίνεται η ευκαιρία να συμμετέχουν ενεργά και να νοιώθουν παραγωγικοί εργαζόμενοι (Andrews & Higson, 2008).

Εκτός από τις δυσλειτουργίες κατά την διάρκεια των σπουδών, υπάρχουν και ζητήματα που αφορούν την πορεία μετά την αποφοίτηση. Πιο συγκεκριμένα, τα Πανεπιστημιακά Ιδρύματα, πολλές φορές έχουν λάθος εντύπωση για την επαγγελματική

εξέλιξη των αποφοίτων τους, με αποτέλεσμα να οδηγούνται στην διάχυση λάθων πληροφοριών γι αυτήν. Αυτό γίνεται εμφανές από την έρευνα της εταιρείας Mckinsey&co, στην οποία, οι εκπαιδευτικοί πάροχοι εμφανίζονται πολύ αισιόδοξοι πως οι απόφοιτοί τους έχουν βρει δουλειά 3 μήνες μετά την ολοκλήρωση των σπουδών τους. Από την άλλη πλευρά, κάτι τέτοιο δεν ισχύει αφού οι νέοι και εργοδότες υποστηρίζουν το αντίθετο. Αυτό συμβαίνει διότι, τα ιδρύματα δεν διαθέτουν συστήματα καταγραφής της επαγγελματικής εξέλιξης των νέων, τα οποία να τους δίνουν αξιόπιστα αποτελέσματα και να μπορούν να τα δημοσιοποιήσουν ώστε να γνωρίζουν όλες οι πλευρές τα στοιχεία που χρειάζονται, ακόμη και οι κυβερνήσεις θα μπορούσαν να τις χρησιμοποιήσουν για να ωφεληθούν οι μελλοντικοί εμπλεκόμενοι στην αγορά εργασίας (European Commission, 2015b).

Εκείνο, λοιπόν, που έχουμε να παρατηρήσουμε είναι πως και δεν υπάρχει σύνδεση και επικοινωνία της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας. Αυτό συμβαίνει καθώς, και οι δυο αυτοί τομείς εστιάζουν σε διαφορετικά πράγματα. Από την μία πλευρά, τα εκπαιδευτικά ιδρύματα παρέχουν πληθώρα γνώσεων χωρίς να δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στο πρακτικό κομμάτι. Από την άλλη πλευρά, οι εργοδότες θέλουν αποφοίτους με ανεπτυγμένες δεξιότητες ώστε να μπορούν να ανταπεξέλθουν στην εργασία, για την οποία θα τους προσλάβουν. Αυτό είναι που ζητούν και οι νέοι, δηλαδή περισσότερο χρόνο πρακτικής άσκησης ώστε να μπορούν να εφαρμόσουν τις γνώσεις τους στον εργασιακό χώρο, κάτι που, δυστυχώς, δεν τους δίνεται (Mckinsey&Company, 2014). Αυτή η προβληματική σχέση και η έλλειψη επικοινωνίας οδηγεί στα υψηλά ποσοστά ανεργίας των μορφωμένων νέων και συνεπάγεται με ατομικά και κοινωνικά προβλήματα (O'Reilly et al., 2015).

Επιπροσθέτως, οι τελευταίοι παρακαλουθώντας τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας, παραμένουν περισσότερο καιρό στην εκπαίδευση. Αυτό σε συνδυασμό με την έλλειψη χρημάτων στις επιχειρήσεις και στις κυβερνήσεις ώστε να τα επενδύσουν στην κατάρτιση (CEDEFOP, 2010), έχει ως αποτέλεσμα να αναδύεται ο κίνδυνος να απογοητευτούν από την εκπαίδευση και να την απορρίψουν (Mckinsey&Company, 2014). Εξάλλου, είναι πολλοί εκείνοι, οι οποίοι δηλώνουν πως η πορεία τους δεν βελτιώθηκε μετά το πέρας των σπουδών τους, με αποτέλεσμα να μην πιστεύουν σε αυτήν (Mckinsey&Company, 2012). Επομένως, η Τριτοβάθμια εκπαίδευση θα πρέπει να γίνει πιο

ελκυστική για τους νέους, δίνοντας έμφαση στο πρακτικό κομμάτι των γνώσεων που προσφέρει. Κάτι τέτοιο θα έχει σαν αποτέλεσμα, όχι μόνο την ικανοποίηση των αποφοίτων της και των εργοδοτών αλλά και της ίδιας αφού θα αυξηθεί το ποσοστό των φοιτητών της (Heijke et al., 2002).

Η κατάσταση που περιγράψαμε δεν αφορά όλα τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά αποτελεί μια γενικότερη εικόνα, η οποία πλήττει περισσότερο τις χώρες που δεν έχουν κάνει τις κατάλληλες μεταρρυθμίσεις και έχουν χτυπηθεί περισσότερο από την κρίση. Αυτό συμβαίνει διότι, οι τελευταίες δεν δίνουν έμφαση στην κατάρτιση και εστιάζουν περισσότερο στον εγκυκλοπαιδισμό, με αποτέλεσμα να υπάρχει εργατικό δυναμικό με έλλειψη δεξιοτήτων. Σε αντίθεση με τις υπόλοιπες, οι οποίες πιστεύουν πως η εκπαίδευση πρέπει να εναρμονίζεται με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, Γι' αυτό είναι και χώρες που διαθέτουν υψηλών δεξιοτήτων εργατικό δυναμικό, όπως η Δανία, η Φιλανδία και η Σουηδία (European Commission, 2015b). Να τονίσουμε σε αυτό το σημείο πως οι δεξιότητες οδηγούν στην υψηλή παραγωγικότητα και καινοτομία, δυο στοιχεία πολύ σημαντικά για την ανάπτυξη (Heijke et al., 2002) και τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης αποτελούν τα βασικά εργαλεία για την ανάδειξή τους (European Commission, 2015b).

Εν κατακλείδι, μπορούμε να συμπεράνουμε πως υπάρχει μεγάλο κενό ανάμεσα στην εκπαίδευση και την αγορά εργασίας, με εμφανή την ελλιπή επικοινωνία μεταξύ τους. Αποτελεί, λοιπόν, επιτακτική ανάγκη να ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα ώστε να έρθουν πιο κοντά αυτά τα δυο συστήματα, τα οποία μπορούμε να τα χαρακτηρίσουμε και ως παράλληλους κόσμους, με σκοπό την αύξηση της απασχόλησης και γενικότερα την κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη. Για να συμβεί κάτι τέτοιο είναι πολύ χρήσιμο να μελετήσουμε την εκπαιδευτική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Ανωτάτη, ώστε να κατανοήσουμε ποια κατεύθυνση ακολουθεί και σε ποια σημεία εστιάζει, για να βελτιώσει την ισχύουσα κατάσταση.

3.2.: Η Ευρωπαϊκή Εκπαιδευτική πολιτική και η σύνδεσή της με την Αγορά Εργασίας.

Η εκπαιδευτική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Ανωτάτη εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση εδραιώνεται από δυο κυρίως συνθήκες, της Λισαβόνας και της Κοπεγχάγης. Πρωτού, όμως προχωρήσουμε στην παρουσίαση αυτών των δυο Συνθηκών είναι χρήσιμο να αναφερθούμε στο γενικότερο εκπαιδευτικό πλαίσιο, το οποίο προωθεί η Ευρωπαϊκή Ένωση. Πιο συγκεκριμένα, γενικότερα η εκπαίδευση είναι ένας τομέας, μέσω του οποίου προωθείται η κοινωνική συνοχή και η οικονομική ανάπτυξη των κρατών μελών (Τσαούσης, 2007). Επιπλέον, για να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της Κοινωνίας της Γνώσης, δηλαδή της «δυτικής» κοινωνίας, η οποία αυτο-οργανώνεται γύρω από την πληροφορία και βασίζει την οικονομική της, και όχι μόνο, ανάπτυξη σε αυτήν (UNESCO, 2005), δίνει έμφαση στην καινοτομία και την τεχνολογία, Γι' αυτό τον λόγο η Τριτοβάθμια εκπαίδευση έχει τόσο σημαντικό ρόλο σε αυτήν (Bleiklie, 2005).

Να αναφέρουμε σε αυτό το σημείο, πως πέρα από την εκπαιδευτική πολιτική των κρατών μελών, η Κοινότητα ακολουθεί την δική της, η οποία βασίζεται σε τέσσερις πυλώνες (Τσαούσης, 2007):

- I. Την διαμόρφωση του Ευρωπαϊκού Χώρου Ανωτάτης Εκπαίδευσης και Έρευνας (EXAE)
- II. Την ομοιογενοποίηση, κατά κάποιον τρόπο, των ευρωπαϊκών Πανεπιστημιακών Ιδρυμάτων, με σκοπό την διεθνή αναγνώρισή τους.
- III. Την μείωση της απόστασης μεταξύ της ακαδημαϊκής και επαγγελματικής εκπαίδευσης.
- IV. Την έμφαση στην Δια Βίου Εκπαίδευση, με την δημιουργία του ενιαίου Προγράμματος Δράσης Δια Βίου Μάθησης.

Όλα τα παραπάνω, κάνουν εμφανή την σημασία που δίνεται στην δημιουργία μιας ισχυρής και ανταγωνιστικής Ανωτάτης εκπαίδευσης, η οποία πέραν από τους στόχους γύρω από την δημιουργία μιας ευρωπαϊκής ταυτότητας και συνοχής, σκοπεύει, κατά κύριο λόγο, στην ανάπτυξη ενός εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού, προσαρμοσίμου και ικανού να συμβάλλει στην οικονομική της ανάπτυξη (Lawn & Lingard, 2002).

Βέβαια, η Κοινότητα, λόγω της υψίστης σημασίας που έχει, καλείται να αντιμετωπίσει τα προβλήματα, τα οποία επικεντρώνονται στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση, αλλά και στην επαγγελματική, και χωρίζονται σε πέντε διαστάσεις. Η πρώτη είναι η ποιοτική, που αφορά τα προγράμματα σπουδών, και πιο συγκεκριμένα, την επάρκεια και το περιεχόμενό τους, όπου η λύση δίνεται μέσω της έμφασης στην καινοτομία και την τεχνολογία και της ενεργής συμμετοχής των ατόμων στην Δια Βίου μάθηση. Έπειτα, είναι η ποσοτική, που σχετίζεται με το ποσοστό του εκπαιδευμένου πληθυσμού αλλά και την επάρκεια των δομών, δίνοντας έμφαση στην αύξηση υψηλού επιπέδου εξειδίκευσης επιστημονικού προσωπικού ιδιαίτερα στις θετικές επιστήμες και την τεχνολογία. Κάτι τέτοιο, χρειάζεται την μεγαλύτερη προσέλευση φοιτητών στα Πανεπιστημιακά Ιδρύματα, με έμφαση στις γυναίκες και τους αλλοδαπούς φοιτητές.

Η τρίτη διάσταση είναι η κοινωνική, η οποία συνδέεται με την άνοδο της κοινωνικής τάξης μέσω της εκπαίδευσης, κάτι που θα επιτευχθεί με την απασχολησιμότητα και την άρση των διαφορών της ακαδημαϊκής με την επαγγελματική εκπαίδευση. Τέταρτον, η οικονομική, δηλαδή η δραστηριοποίηση όλων των κρατών για τη δημιουργία μιας ενιαίας υψηλού επιπέδου αγοράς εργασίας, μέσω της μαζικής εκπαίδευσης. Τέλος, η πέμπτη διάσταση είναι η πολιτική, που σχετίζεται με την ανάπτυξη της κοινωνίας και οικονομίας της γνώσης, με την συμβολή των εθνικών εκπαιδευτικών συστημάτων, της επαγγελματικής εκπαίδευσης και την προσέλκυση υψηλών προδιαγραφών εργατικό δυναμικό. Για να μπορέσουν αυτά να επιτευχθούν χρειάζεται μια ισχυρή και ενωμένη Ευρωπαϊκή Ένωση, η οποία να χαρακτηρίζεται από συλλογικότητα και εξωστρέφεια (Τσαούσης, 2007).

Αναφορικά με την ισχύ που έχει η Ευρωπαϊκή Ένωση για να επιτευχθούν τα παραπάνω και να δοθεί λύση στα εκάστοτε προβλήματα, να σημειώσουμε πως είναι ο μόνος Διεθνής Οργανισμός, ο οποίος διαθέτει υπερεθνική, αποφαντική και δικαστική εξουσία που της παρέχει την δυνατότητα να επιβάλει στα κράτη μέλη της, την επιβολή των κοινοτικών αποφάσεων (Τσαούσης, 2007). Ακόμη, τα θεσμικά όργανα που διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην διαμόρφωση της εκπαιδευτικής πολιτικής είναι το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, η Επιτροπή, η Κοινωνική και Οικονομική Επιτροπή και η Επιτροπή Περιφερειών. Ενώ τα άρθρα, τα οποία αφορούν την εκπαίδευση και στην ουσία οδήγησαν στην διαμόρφωση μιας ενιαίας εκπαιδευτικής

πολιτικής είναι τα 149 και 150 της Συνθήκης του Μάαστριχ και αφορούν την παιδεία και την επαγγελματική εκπαίδευση (Σταμέλος & Βασιλόπουλος, 2004).

Αναλυτικότερα, το άρθρο 149, αναφέρει πως το κάθε κράτος μέλος έχει τον απόλυτο έλεγχο στο εθνικό σύστημα Παιδείας του, ενώ η Ευρωπαϊκή Ένωση δεν έχει την ελευθερία της επιβολής αλλά περιορίζεται με την αρχή της επικουρικότητας. Και το άρθρο 150, σχετίζεται με την επαγγελματική κατάρτιση, η οποία είναι και στην αρμοδιότητα της Κοινότητας, με αποτέλεσμα να έχει την ευχέρεια να εφαρμόζει πολιτικές, σε συνεργασία πάντα με την εκάστοτε χώρα (Gori, 2001). Επομένως, έχει περιορισμένο ρόλο στην διαμόρφωση των εθνικών εκπαιδευτικών συστημάτων, δηλαδή ότι αφορά την Παιδεία της κάθε χώρας, αλλά μπορεί να επηρεάσει σε μεγάλο βαθμό τα συστήματα κατάρτισης (De Wit, Verhoeven, & Wit, 2001), καθώς η επαγγελματική εκπαίδευση είναι αποτέλεσμα των αναγκών που δημιουργούνται στην αγορά εργασίας και έχει *ήσσονα κοινωνική σημασία*, όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Δημήτριος Τσαούσης.

Όλα τα παραπάνω, οδήγησαν την Κοινότητα να προχωρήσει στην χάραξη στόχων και στρατηγικών στις αρχές του 2000 με την Στρατηγική της Λισαβόνα, όπου το Συμβούλιο έθεσε τις κατευθύνσεις της ευρωπαϊκής εκπαιδευτικής πολιτικής για το μέλλον ώστε να γίνει η σύνδεσή της με την απασχόληση (Πασιάς, 2006). Βέβαια, είχε προηγηθεί και η Διακήρυξη της Μπολόνια το 1999, η οποία αφορούσε την δημιουργία του Ενιαίου Χώρου Ανωτάτης Εκπαίδευσης (ΕΧΑΕ) (Keeling, 2006a), και συνδυαστικά με την παραπάνω Στρατηγική αποτελούν τα κύρια στοιχεία για να καταστεί η Ευρώπη μία από τις πιο δυναμικές και ανταγωνιστικές, βασισμένες στη γνώση οικονομίες παγκοσμίως (Τσαούσης, 2007). Πέραν, όμως, της Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε και στην επαγγελματική με την Διαδικασία της Κοπεγχάγης το 2002, όπου αποτελεί το Σχέδιο Δράσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ΕΕΚ), κατ' αντιστοιχία με τη Διαδικασία της Μπολόνια για την Ανώτερη Εκπαίδευση (Reinalda, 2011).

3.2.1. Η Στρατηγική της Λισαβόνα

Τον Μάρτιο του 2000 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο έκανε ένα ουσιαστικό βήμα για την σύνδεση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας με την Στρατηγική της Λισαβόνα, η οποία αναθεωρήθηκε το 2005. Κάτι τέτοιο αποτελούσε επιτακτική ανάγκη ώστε να διασφαλιστεί η κοινωνική συνοχή και να επιτευχθεί ο στόχος της ανταγωνιστικότερης οικονομίας παγκοσμίως (Βοσκόπουλος, 2009), από την στιγμή που η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει να αντιμετωπίσει τα υψηλά ποσοστά ανεργίας και την αναντιστοιχία δεξιοτήτων από τις πλευρές της ζήτησης και της προσφοράς (Πασιάς, 2006). Γι' αυτό τον λόγο, η Σύνοδος της Λισαβόνα έρχεται να γεφυρώσει τα δύο συστήματα, της απασχόλησης και της εκπαίδευσης μέσω των στρατηγικών όπου θέτουν τους στόχους, τους οποίους τα κράτη μέλη καλούνται να επιτύχουν (Σιάκαρης, 2006).

Στην ουσία το Ευρωπαϊκό Σύμβουλο προχώρησε στην διαμόρφωση της κοινής εκπαιδευτικής πολιτικής σε τρεις τομείς. Ο πρώτος σχετίζεται με την συνεργασία όλων των φορέων εκπαίδευσης, κατάρτισης και έρευνας σε ευρωπαϊκό επίπεδο, και ταυτόχρονα αναγνωρίζει την σημασία των πανεπιστημιακών ιδρυμάτων για την οικονομική ανάπτυξη (Σταμέλος, 2011). Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα, βέβαια, να εγείρει αντιδράσεις για το ποιός είναι ο ρόλος και οι στόχοι της Ανωτάτης εκπαίδευσης και αν πρέπει να έχει οικονομικό προσανατολισμό (Keeling, 2006b). Επιπλέον, προχωράει στην ενοποίηση όλων των φορέων και διαδικασιών κάτω από την «ομπρέλα» της κοινής εκπαιδευτικής πολιτικής. Ενώ, τέλος, εισάγει την Ανοιχτή Μέθοδο Συντονισμού (ΑΜΣ), η οποία προωθεί την συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών, με σκοπό την σύγκλιση εθνικών πολιτικών και την διάδοση καλών πρακτικών ώστε να επιτευχθούν οι κοινοί στόχοι της Κοινότητας. Παρόλα αυτά, έχει ασκηθεί κριτική για την εν λόγω μέθοδο καθώς βασίζεται σε μέσα μέτρησης όπως είναι στατιστικές και δείκτες αλλά και συγκριτική αξιολόγηση μεταξύ των χωρών (Πασιάς, 2006).

Αναλυτικότερα, η Έκθεση εστιάζεται σε πέντε βασικούς άξονες (Σταμέλος & Βασιλόπουλος, 2004):

- I. Την βελτίωση της εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, όπου περιλαμβάνει την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών και την αύξηση

όλο και περισσότερων ατόμων που κατέχουν τις στοιχειώδεις γνώσεις γραφής, ανάγνωσης και αριθμητικής.

- II. Το μεγαλύτερο άνοιγμα στην μάθηση σε όλα τα επίπεδα, ώστε η πρόσβαση στην εκπαίδευση να γίνει ευκολότερη, ελκυστικότερη και να συνδέεται με την εσωτερική και κοινωνική συνοχή της.
- III. Τον εκ νέου ορισμό των απαραίτητων δεξιοτήτων για την Κοινωνία της Γνώσης, με ιδιαίτερη έμφαση στις Τεχνολογίες Πληροφοριών και Επικοινωνίας (ΤΠΕ), τα λεγόμενα *soft skills* και τις ειδικές δεξιότητες.
- IV. Την εκπαίδευση ως χρήσιμο εργαλείο στις τοπικές κοινωνίες, την Ευρώπη και παγκοσμίως, στόχος ο οποίος θα επιτευχθεί μέσω της διδασκαλίας ξένων γλωσσών, της κινητικότητας και την ενίσχυση της συνεργασίας με τον επιχειρηματικό κόσμο
- V. Τέλος, την, όσο το δυνατόν, καλύτερη διαχείριση της χρηματοδότησης, μέσω της αξιολόγησης.

Όλοι, οι παραπάνω άξονες λειτουργούν ως γενικές κατευθυντήριες γραμμές και κάθε δέκα χρόνια τίθενται συγκεκριμένοι στρατηγικοί στόχοι, που πρέπει να επιτευχθούν. Γι' αυτό τον λόγο είχαμε το πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010», και τώρα το αντίστοιχο ανανεωμένο πρόγραμμα για το 2020, το οποίο θα αναλυθεί σε επόμενο κεφάλαιο. Βέβαια, αναφορικά με το πρώτο πρόγραμμα που αφορούσε την πρώτη δεκαετία του 2000, να επισημάνουμε πως η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ζήτησε την επανεξέταση των στόχων καθώς λόγω της έλλειψης πολιτικής βούλησης και δυσλειτουργιών που αφορούσαν τον συντονισμό και τις διαφορετικές προτεραιότητες, ο απολογισμός θεωρήθηκε μέτριος ως εκείνη την στιγμή (*Ivan-Ungureanu & Marcu, 2006*). Γι' αυτό τον λόγο, τροποποιήθηκε η μεθοδολογία για την επίτευξη των στόχων (*Βοσκόπουλος, 2009*), και δόθηκε μεγαλύτερη έμφαση στην οικονομική ανάπτυξη και στην δημιουργία περισσότερων και ποιοτικότερων θέσεων εργασίας (*European Commission, 2005*)

Εκείνο που πρέπει να επισημανθεί για την Συνθήκη της Λισαβόνα είναι πως έφερε στο κέντρο της ευρωπαϊκής πολιτικής την εκπαίδευση και κατάρτιση, συνδέοντας τις με κοινωνικά ζητήματα, όπως είναι η απασχόληση, η φτώχεια και η ανεργία κ.α.. Επιπροσθέτως, προσέδωσε ιδιαίτερο περιεχόμενο, σε συμβολικό και πραγματικό

επίπεδο, τόσο στην διαμόρφωση του λόγου, όσο και στις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Πασιάς. Το πρώτο αφορά το γεγονός πως η εκπαίδευση αποτελεί κεντρικό θέμα πλέον, φέρνοντας με αυτο τον τρόπο το Συμβούλιο Παιδείας δίπλα σε εκείνα της ΟΝΕ, της κοινωνικής πολιτικής και της απασχόλησης. Αναφορικά με την ΑΜΣ λειτουργεί παράλληλα με την παραδοσιακή ευρωπαϊκή μέθοδο σχετικά με την λήψη αποφάσεων. Το δεύτερο επίπεδο, σχετίζεται με το ότι τα κράτη μέλη και η Επιτροπή συνεργάστηκαν ώστε να προωθηθούν οι απαραίτητες διαδικασίες. Και, τέλος, η ΑΜΣ λειτουργεί ως τρόπος άμεσης παρέμβασης στις εθνικές πολιτικές ώστε να διασφαλιστεί πως επιτυγχάνεται η σύγκλιση των εκπαιδευτικών συστημάτων προς την κατεύθυνση του κοινού ευρωπαϊκού χώρου (Gornitzka, 2006).

3.2.2.: Η Διαδικασία της Κοπεγχάγης

Στο πλαίσιο της Στρατηγικής της Λισαβόνα, δρομολογήθηκε η Διαδικασία της Κοπεγχάγης, η οποία αφορά την κατάρτιση, όπως η Συνθήκη της Μπολόνια για την Ανωτάτη Εκπαίδευση. Πιο συγκεκριμένα, το 2002, όλα τα κράτη μέλη συνεργάστηκαν στον τομέα της ευρωπαϊκής εκπαίδευσης και κατάρτισης με στόχο να γίνει *παγκόσμιο σημείο ποιοτικής αναφοράς* (Τσαούσης, 2007). Οι προτεραιότητες οι οποίες τέθηκαν στο Συμβούλιο σχετίζονται με (European Commission, 2002):

- Την ενίσχυση της ευρωπαϊκής διάστασης στον εν λόγω τομέα, μέσω της κινητικότητας και της συνεργασίας μεταξύ των Ιδρυμάτων και φορέων κατάρτισης.
- Την αύξηση της πληροφόρησης, του προσανατολισμού και της διαφάνειας με την βοήθεια των δικτύων πληροφόρησης και των κατάλληλων μέσων όπως είναι το Ευρωπαϊκό Βιογραφικό Σημείωμα, τα Παραρτήματα των Πιστοποιητικών και Διπλωμάτων, το κοινό ευρωπαϊκό πλαίσιο βεβαίωσης ξένων γλωσσών αλλά και το ΕΥΡΩΔΙΠΛΩΜΑ (EUROPASS). Σε αυτο το σημείο τονίζεται και η σημασία της κινητικότητας, η οποία ενθαρρύνεται ιδιαίτερα είτε για λόγους εκπαίδευσης ή απασχόλησης.
- Την αμοιβαία αναγνώριση και επικύρωση δεξιοτήτων και προσόντων, τα οποία αποκτήθηκαν σε οποιαδήποτε χώρα με στόχο την διαφάνεια, την μεταφορά και την συγκρισιμότητα των τίτλων.

- Τέλος, την βελτίωση της ποιότητας της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ), η οποία μπορεί να επιτευχθεί δίνοντας έμφαση στις καλές πρακτικές που ακολουθήθηκαν αλλά και στις ανάγκες των εκπαιδευτών.

Επίσης, με αυτή την Διακήρυξη η Επιτροπή πέραν των εθνικών κρατών συνεργάζεται με εκπρόσωπους εργοδοτών και εργαζομένων αλλά και με τρίτες χώρες, ώστε να επιτευχθούν οι στόχοι που τέθηκαν για το 2010. Το 2004, λοιπόν, με την Ανακοίνωση του Μάαστριχ σημειώθηκε πως η θέση της ΕΕΚ μεγαλώνει ολοένα και περισσότερο και σε όλα τα επίπεδα. Γι αυτό τον λόγο πρέπει να δοθεί έμφαση στην ίση αντιμετώπιση της με την ακαδημαϊκή εκπαίδευση και την σύνδεση αυτών των δύο με καινοτόμες στρατηγικές, ώστε να αυξηθεί περισσότερο το ποσοστό των σπουδαστών στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση, γεγονός που θα συμβάλλει στην καινοτομία και την ανταγωνιστικότητα (Τσαούσης, 2007).

Έτσι, οι μεταρρυθμίσεις και οι επενδύσεις πρέπει να προσανατολιστούν κυρίως (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2004):

- *Στην εικόνα και στην ελκυστικότητα των επαγγελματικών σπουδών για τους εργοδότες και για κάθε άτομο, έτσι ώστε να αυξηθεί η συμμετοχή στην ΕΕΚ,*
- *Στην επίτευξη υψηλών επιπέδων ποιότητας και καινοτομίας στα συστήματα ΕΕΚ προς όφελος όλων όσοι συμμετέχουν στην εκπαίδευση και με σκοπό η ευρωπαϊκή ΕΕΚ να γίνει πλήρως ανταγωνιστική, f*
- *Στη σύνδεση της ΕΕΚ με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας της οικονομίας της γνώσης για ένα εργατικό δυναμικό με υψηλό βαθμό ειδίκευσης και ιδίως, λόγω του ισχυρού αντίκτυπου των δημογραφικών αλλαγών, στην αναβάθμιση και ανάπτυξη των ικανοτήτων των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. f*
- *Στις ανάγκες των ατόμων με χαμηλή ειδίκευση (περίπου 80 εκατομμύρια άτομα ηλικίας 25 έως 64 ετών στην ΕΕ) και των μειονεκτουσών ομάδων με σκοπό να επιτευχθεί κοινωνική συνοχή και να αυξηθεί η συμμετοχή στην αγορά εργασίας.*

Όλα τα παραπάνω ισχύουν για το πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010», και έχουν ανανεωθεί χωρίς, όμως να αλλάξουν σημαντικά για το 2020. Εκείνο που πρέπει να τονίσουμε είναι πως στόχος για την κατάρτιση τώρα είναι μέχρι το 2020, τα συστήματα ΕΕΚ θα πρέπει να είναι πιο ελκυστικά, σχετικά, προσανατολισμένα προς την καριέρα, πρωτοποριακά, προσβάσιμα και ευέλικτα σε σχέση με αυτά του 2010 και θα

πρέπει να συμβάλουν στην αριστεία και την ισότητα στη Διά Βίου Μάθηση (*Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010*).

Συμπερασματικά, η Τριτοβάθμια εκπαίδευση αποτελεί τον συνδετικό κρίκο ανάμεσα στους νέους και την απασχόληση, παρόλα αυτά έχει να αντιμετωπίσει αρκετές δυσλειτουργίες, με κυριότερη την ελλιπή συνεργασία με τον χώρο της απασχόλησης ώστε να υπάρχει μεγάλη απορρόφηση των αποφοίτων της. Παρακολουθώντας η Ευρωπαϊκή Ένωση τα όσα διαδραματίζονται προσπαθεί να δώσει λύσεις μέσα από την Στρατηγική της Λισαβόνα, η οποία σε συνδυασμό με την Συνθήκη της Μπολόνια διαμορφώνουν την Ανώτατη εκπαίδευση, και την Διακήρυξη της Κοπεγχάγης, που εστιάζει στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Όλες οι ευρωπαϊκές Συνθήκες δίνουν έμφαση στην εκπαίδευση ως εργαλείο για την οικονομική ανάπτυξη και την απασχολησιμότητα. Κάτι τέτοιο είναι λογικό αφού η Ευρωπαϊκή Ένωση είναι ένας διεθνής οργανισμός με οικονομικό προσανατολισμό, δεν πρέπει, όμως να παραβλέπουμε και τα υπόλοιπα οφέλη που προσφέρει η εκπαίδευση στον άνθρωπο, πέρα από την εύρεση μιας θέσης εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Η Διεθνής Αποτίμηση των Ικανοτήτων των Ενηλίκων – Η έρευνα PIAAC

Μελετώντας την επικρατούσα κατάσταση της αγοράς εργασίας και της Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στον ευρωπαϊκό χώρο, παρατηρήσαμε το μεγάλο χάσμα που υπάρχει σε αυτά τα δύο συστήματα. Αυτό συμβαίνει εξαιτίας των αναντιστοιχιών που υφίστανται ανάμεσα στην πλευρά της προσφοράς και σε εκείνη της ζήτησης, με το μεγαλύτερο πρόβλημα να παρατηρείται στην έλλειψη δεξιοτήτων. Σε αυτό το σημείο έρχεται η έρευνα PIAAC, η οποία εστιάζει στο παραπάνω ζήτημα και μας δίνει αρκετές πληροφορίες για το επίπεδο των δεξιοτήτων των ενηλίκων. Αποτελεί μια πολύ σημαντική έρευνα, που θα μας βοηθήσει να κατανοήσουμε σε βάθος την εν λόγω κατάσταση.

Γι αυτό τον λόγο, θα κάνουμε μια εκτενή περιγραφή της έρευνας του ΟΟΣΑ, παραθέτοντας τα αποτελέσματα της και, στην συνέχεια θα γίνει αναφορά στην Ευρώπη αλλά και σύγκρισή του επιπέδου των ενηλίκων της σε σχέση με τον υπόλοιπο κόσμο.

4.1.: Η Έρευνα PIAAC \ Programme for the International Assessment of Adult Competencies.

4.1.1.: Περιγραφή της έρευνας.

Αρχικά το πρόγραμμα PIAAC αποτελεί μια συνεργασία μεταξύ των κυβερνήσεων και του Διεθνή οργανισμού ΟΟΣΑ, με σκοπό να διεξαχθεί η έρευνα που αφορά τις δεξιότητες των ενηλίκων ηλικίας 16 έως 65 ετών, οι οποίες σχετίζονται με την ανάλυση πληροφοριών. Αυτές είναι, όπως χαρακτηριστικά αναφέρονται και από την Διεύθυνση Δια Βίου Μάθησης (www.gsae.edu.gr) οι εξής:

1. *Γραμματισμός (Literacy), δηλαδή η ικανότητα κατανόησης και χρήσης έντυπης πληροφορίας σε διαφορετικά πλαίσια*
2. *Αριθμητισμός (Numeracy), δηλαδή η ικανότητα χρησιμοποίησης, εφαρμογής και επικοινωνίας αριθμών σε διαφορετικά πλαίσια και σε σχέση με διάφορες ανάγκες*

3. *Επίλυση προβλημάτων σε υπολογιστικό περιβάλλον (Problem-Solving in Technology-rich environment), δηλαδή η δυνατότητα χρησιμοποίησης της τεχνολογίας για τη λύση προβλημάτων και την ολοκλήρωση σύνθετων.*

Όλες οι παραπάνω είναι οι δεξιότητες όπου χρειάζεται το εργατικό δυναμικό κάθε χώρας για να ανταπεξέλθει στις προκλήσεις του 21^{ου} αιώνα.

Να σημειώσουμε, πως το εν λόγω πρόγραμμα είναι η πιο ολοκληρωμένη έρευνα που έχει γίνει για την ανάλυση δεξιοτήτων, αφού πήραν μέρος 33 χώρες και τουλάχιστον 5.000 άτομα. Αναφορικά με τα ερευνητικά εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν ήταν ένα ερωτηματολόγιο που αφορούσε τα προσωπικά στοιχεία του συμμετέχοντα όπως είναι το εκπαιδευτικό, κοινωνικό-οικονομικό και οικογενειακό του υπόβαθρο και, δεύτερον, οι ειδικά σχεδιασμένες ασκήσεις όπου σχετίζονταν με καθημερινές δραστηριότητες όπως για παράδειγμα ο υπολογισμός της ημερομηνίας λήξης ενός τροφίμου, οι οποίες συμπληρώθηκαν είτε σε ηλεκτρονικό περιβάλλον ή σε χαρτί με μολύβι. Η διάρκεια και των δύο αυτών εργασιών ήταν από 60 έως 90 λεπτά. Τέλος, οι φάσεις ολοκλήρωσης είναι δύο, η πρώτη διεξήχθη το 2008 έως 2013, όπου πήραν μέρος 24 χώρες, και η δεύτερη το 2012 έως 2016 όπου συμμετείχαν άλλες 9, στις οποίες συμπεριλαμβάνεται και η Ελλάδα.

Όπως γίνεται σαφές, η PIAAC μπορεί να αποτελέσει ένα πολύ χρήσιμο εργαλείο στα χέρια των κυβερνήσεων καθώς τους δίνεται η ευκαιρία να κατανοήσουν καλύτερα με ποιον τρόπο λειτουργούν τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, την σύνδεση τους με την αγορά εργασίας αλλά και τις αναντιστοιχίες που επικρατούν στον τομέα της απασχόλησης (OECD, 2016b). Όλες αυτές οι πληροφορίες μπορούν να οδηγήσουν τους εκπαιδευτικούς, τους υπεύθυνους για τη χάραξη πολιτικής και τους ερευνητές της εκπαίδευσης, ώστε να δημιουργήσουν τα κατάλληλα προγράμματα για την βελτίωση των δεξιοτήτων των ενηλίκων, με σκοπό την ομαλή τους ένταξη στην εργασία αλλά και την ανάπτυξη της προσωπικής τους ζωής (Allen, Levels, & Wilhelm Velden, 2013). Οι δεξιότητες όμως, πέραν του ότι η καταγραφή τους αποτελεί αντικείμενο επιρροής και διαμόρφωσης πολιτικών, θεωρούνται πολύ σημαντικές καθώς λειτουργούν ως απαραίτητο εργαλείο για κάθε άτομο για την συμμετοχή του στην αγορά εργασίας, την εκπαίδευση και κατάρτιση αλλά και την κοινωνική ζωή. Τέλος, το γεγονός πως είναι

«μεταβιβάσιμες», ιδιαίτερα τα λεγόμενα “soft skills”, δίνουν την δυνατότητα στους ενήλικες να τις προσαρμόζουν σε κάθε κοινωνικό και εργασιακό πλαίσιο.

4.1.2.: Ανάλυση των αποτελεσμάτων.

Το πρώτο αποτέλεσμα που προέκυψε είναι πως υπάρχει σχέση και των τριών βασικών δεξιοτήτων, δηλαδή του γραμματισμού, του αριθμητισμού και της επίλυσης προβλημάτων σε ηλεκτρονικό περιβάλλον. Αυτή η σύνδεση γίνεται ακόμη πιο έντονη όταν αναφερόμαστε σε χαμηλού επιπέδου δεξιοτήτων άτομα. Με λίγα λόγια, όσοι δεν κατέχουν τις δύο πρώτες, τότε είναι δύσκολο να μπορέσουν να διαχειριστούν τις κατάλληλες πληροφορίες σε έναν υπολογιστή, με αποτέλεσμα να έχουν τον κίνδυνο του κοινωνικού αποκλεισμού αφού θα τους είναι δύσκολο να προσαρμοστούν στις εξελίξεις της αγοράς εργασίας, η οποία επηρεάζεται άμεσα από την τεχνολογία. Γι αυτό τον λόγο, οι κυβερνήσεις γνωρίζοντας το επίπεδο του εργατικού τους δυναμικού θα μπορέσουν να εστιάσουν στην ενίσχυση αυτών, ώστε να αυξηθεί η παραγωγικότητά τους (OECD, 2016b). Οι παράγοντες που σχετίζονται με την κατοχή τους ποικίλουν και σχετίζονται με την ηλικία, τα ακαδημαϊκά προσόντα, το επίπεδο εκπαίδευσης των γονέων, την μετανάστευση και λιγότερο με το φύλο.

Αναλυτικότερα, αναφορικά με τον ηλικιακό παράγοντα, τα 30 θεωρούνται η καλύτερη ηλικία για την κατοχή του γραμματισμού και αριθμητισμού ενώ τα 25 για την τρίτη δεξιότητα. Αυτό καταδεικνύεται από το γεγονός πως υπάρχει χάσμα μεταξύ αυτών των ηλικιών και των μεγαλύτερων, το οποίο, όμως, είναι αρκετά μειωμένο στην περίπτωση των χωρών που έχουν διευρυμένη πρόσβαση στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση. Με αυτό τον τρόπο εξηγείται και η σύνδεση εκπαίδευσης και δεξιοτήτων καθώς όσοι έχουν φοιτήσει στην Ανώτατη μπορούν να αναλύσουν και να αξιοποιήσουν τις κατάλληλες πληροφορίες σε μεγαλύτερο βαθμό, σε σχέση με όσους έχουν αποφοιτήσει από την δευτεροβάθμια. Όπως, επίσης, έχουν περισσότερες πιθανότητες να μείνουν για μεγαλύτερο διάστημα σε αυτήν βελτιώνοντάς τες. Επιπροσθέτως, το εκπαιδευτικό υπόβαθρο των γονέων διαπιστώθηκε πως επηρεάζει το μορφωτικό επίπεδο των παιδιών καθώς όσο υψηλότερο είναι το πρώτο τόσο πιο πιθανό είναι να αποκτήσουν υψηλού επιπέδου εκπαίδευση. Τέλος, οι μετανάστες έχουν χαμηλές

επιδόσεις σε αυτή την έρευνα λόγω της μητρικής τους γλώσσας. Εμείς, θα ασχοληθούμε με τις παραπάνω κατηγορίες, ιδιαίτερα αυτές που αφορούν την σύνδεση της εκπαίδευσης με τις δεξιότητες.

Αναφορικά, λοιπόν, με την παραπάνω σχέση, με βάση την έρευνα είναι και η ισχυρότερη, εξηγώντας, έτσι, το χάσμα των μικρότερων και των μεγαλύτερων ηλικιακά ενηλίκων, αλλά και αυτών που ανήκουν στην ίδια ηλικιακή ομάδα με διαφορετικό εκπαιδευτικό υπόβαθρο. Τα αποτελέσματα που αποδεικνύουν την σημασία της εκπαίδευσης είναι τα εξής:

- Η υψηλού ή χαμηλού επιπέδου δεξιότητα του γραμματισμού έχει άμεση συσχέτιση με την εκπαίδευση, ειδικά όταν αναφερόμαστε στο χάσμα ανάμεσα σε άτομα που έχουν φοιτήσει στην Τριτοβάθμια και σε εκείνα στην μετα-δευτεροβάθμια.
- Οι δεξιότητες και η ηλικία έχουν ισχυρή σχέση καθώς μετά τα 30 μειώνονται οι γνωστικές ικανότητες αλλά αυτό δεν σημαίνει ότι οι βιολογικοί παράγοντες είναι οι μόνοι που τις επηρεάζουν. Αυτό αποδείχτηκε από το γεγονός πως οι χώρες με διευρυμένη πρόσβαση στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση είχαν ενήλικες μεγαλύτερων ηλικιών, που είχαν μειωμένες διαφορές με τους νεωτέρους τους. Τα κράτη που παρουσίασαν χάσμα στις μικρότερες και στις μεγαλύτερες ηλικίες, είχαν αξιοσημείωτη απόκλιση στην χρήση της τεχνολογίας από ότι στις άλλες δυο δεξιότητες, καθώς δεν είναι εξοικειωμένοι με τις ΤΠΕ (Τεχνολογίες Πληροφοριών και Επικοινωνίας).
- Δεν παρατηρείται καμία διαφορά ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες, που σημαίνει πως ή και τα δύο φύλα έχουν ίση πρόσβαση στην εκπαίδευση είτε οι δεξιότητες των γυναικών δεν είναι υποτιμημένες, όπως γινόταν στο παρελθόν, λόγω της αυξημένης συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας.
- Οι μετανάστες λόγω της δυσκολίας που αντιμετωπίζουν με την μητρική τους γλώσσα και την γλώσσα στην χώρα υποδοχής είχαν χαμηλότερες επιδόσεις αναφορικά με τον γραμματισμό.
- Τέλος, οι κοινωνικό-οικονομικοί παράγοντες και κυρίως το πολιτισμικό κεφάλαιο που κάθε ενήλικος κατέχει και προέρχεται από την οικογένειά του, επηρεάζουν την μετέπειτα ανάπτυξη των δεξιοτήτων.

Αναλύοντας περαιτέρω τον τρόπο που επιδρά η εκπαίδευση στις δεξιότητες των ενηλίκων, η έρευνα του ΟΟΣΑ αναφέρει πως τα παιδιά αναπτύσσουν τις ικανότητες τους μέσα στο οικογενειακό τους περιβάλλον, ενώ οι ενήλικες στα εκπαιδευτικά ιδρύματα και στον χώρο εργασίας τους. Γι αυτό τον λόγο, τα κράτη πρέπει να δώσουν ιδιαίτερη έμφαση στην ποιότητα των εκπαιδευτικών τους συστημάτων, άλλα περισσότερο και άλλα λιγότερο λόγω των διαφορών που υπάρχουν μεταξύ τους, αφού αποτελούν *το πιο αποτελεσματικό όχημα για την μόρφωση των νέων* (OECD, 2016b). Το πιο ανησυχητικό ζήτημα, που απασχολεί την Ευρώπη αλλά και τις υπόλοιπες χώρες είναι η σχολική διαρροή, η οποία πρέπει να αντιμετωπιστεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Εκτός από αυτό το θέμα, οι κυβερνήσεις πρέπει να δημιουργήσουν τις κατάλληλες συνθήκες ώστε οι νέοι, ιδιαίτερα ηλικίας 16 έως 24, να πάρουν τις σωστές αποφάσεις καθώς είναι αυτές που καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό και την μετέπειτα επαγγελματική τους πορεία και αρκετές φορές είναι μη αναστρέψιμες. Πρέπει, επίσης, να τονίσουμε πως αποτελεί μια δυναμική περίοδο, που ευνοεί την κατάκτηση και ανάπτυξη δεξιοτήτων για την ομαλή μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας.

Η σημασία αυτής της διαδικασίας γίνεται φανερή από το πόσο χρήσιμες είναι οι δεξιότητες στο εργασιακό μας περιβάλλον αλλά και στην καθημερινότητά μας, αφού περίπου η ίδια εικόνα αντικατοπτρίζεται και στις δυο καταστάσεις. Παρόλα αυτά, για μια χώρα δεν αρκεί να διαθέτει εργατικό δυναμικό υψηλών δεξιοτήτων αλλά να τις χρησιμοποιεί σωστά, καθιστώντας το παραγωγικό. Οι δυο πιο συχνά χρησιμοποιούμενες ικανότητες είναι εκείνες του γραμματισμού και της επίλυσης προβλημάτων και έπειτα ο αριθμητισμός. Βέβαια, όλα τα παραπάνω σχετίζονται κυρίως με το είδος της δουλειάς αλλά και τα κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά του εκάστοτε ενήλικα. Επιπροσθέτως, με βάση την έρευνα, όσοι από τους συμμετέχοντες διακατέχονταν από υψηλού επιπέδου δεξιότητες είχαν υψηλότερες απολαβές αλλά και παραγωγικότητα, ιδιαίτερα εκείνοι που μπόρεσαν να διαχειριστούν εύκολα τις νέες τεχνολογίες. Αυτό, όμως, επιτυγχάνεται από την συχνή χρήση των δεξιοτήτων, η οποία συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με το επίπεδο της μόρφωσης και οδηγεί στην αριστεία, κάτι που εξαρτάται, κυρίως, από την φύση του επαγγέλματος και τις πρακτικές της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού.

Επομένως, οι δεξιότητες έχουν θετικό κοινωνικό και οικονομικό αντίκτυπο, έχοντας άμεση σχέση με την απασχόληση αλλά και με μη οικονομικούς παράγοντες, οι οποίοι συμβάλλουν στην ευημερία του ατόμου. Τέτοιοι είναι, η εμπιστοσύνη που δείχνει ο εκάστοτε ενήλικας για τους άλλους, η συμμετοχή σε εθελοντικά προγράμματα, η πολιτική επιρροή που νοιώθει κάποιος ότι διαθέτει και η υγεία. Η έρευνα, λοιπόν, καταδεικνύει πως κυρίως οι τρεις πρώτοι τομείς συνδέονται σε μεγάλο βαθμό με την ανάπτυξη και καλλιέργεια δεξιοτήτων, λαμβάνοντας υπόψιν και το εκπαιδευτικό υπόβαθρο του συμμετέχοντα. Ας μην παραλείψουμε το γεγονός πως τα αποτελέσματα έδειξαν ότι άτομα με υψηλού επιπέδου δεξιότητες και εκπαίδευση, ήταν πολύ πιθανότερο να σχετίζονται με τους παραπάνω παράγοντες, συμβάλλοντας θετικά στην κοινωνία αλλά και στην ατομική τους ευημερία.

Τέλος, το πρόγραμμα PIAAC τονίζει το ζήτημα της αναντιστοιχίας, με αποτέλεσμα να οδηγούμαστε είτε στα άτομα που διαθέτουν παραπάνω προσόντα από όσα χρειάζονται για την εργασία τους ή σε εκείνα που έχουν λιγότερα. Στην πρώτη περίπτωση, το φαινόμενο παρουσιάζεται κυρίως σε νέους και μετανάστες, οι οποίοι εργάζονται σε μικρές επιχειρήσεις με μειωμένα ωράρια και συμβόλαια ορισμένου χρόνου, με αποτέλεσμα να μην έχουν τις απολαβές που επιθυμούν και να μην αξιοποιούνται οι δεξιότητές τους στον μέγιστο βαθμό. Από την άλλη, η δεύτερη περίπτωση αφορά την χαμηλή εκπαίδευση παρόλο, που υπάρχει το ενδεχόμενο να διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες, αλλά σε αυτή την κατηγορία ο μισθός δεν επηρεάζεται τόσο πολύ. Και για τις δυο παραπάνω καταστάσεις, η εκπαίδευση παίζει ουσιαστικό ρόλο, καθώς όσο αυτή εξαπλώνεται τόσο οι εργοδότες ζητούν άτομα με προσόντα αφού αποτελεί γι αυτούς απόδειξη πως μέσω αυτής καλλιεργούνται και οι δεξιότητες. Δεν πρέπει, όμως, να παραβλέψουμε το γεγονός πως οι τελευταίες αναπτύσσονται κυρίως από την πρακτική εξάσκηση στον εργασιακό χώρο και όχι από την θεωρία που μπορεί στα προγράμματα σπουδών να έχει τον κεντρικό ρόλο.

4.2.: Η θέση της Ευρωπαϊκής Ένωσης με βάση την έρευνα PIAAC.

Αναφορικά με τα αποτελέσματα των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παρατηρήθηκαν μεγάλες διαφορές ανάμεσα στις χώρες (OECD, 2016b), κάτι που δικαιολογείται αν αναλογιστούμε πως καθεμία αντιμετωπίζει διαφορετικά τα συστήματα εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας. Αρχικά, τα κράτη που έλαβαν μέρος στην έρευνα την πρώτη φάση ήταν τα εξής 17: Φινλανδία, Δανία, Γερμανία, Ισπανία, Γαλλία, Σλοβακία, Ιταλία, Ηνωμένο Βασίλειο, Βέλγιο, Τσεχία, Αυστρία, Εσθονία, Πολωνία, Ιρλανδία, Κύπρος, Σουηδία και Ολλανδία. Βέβαια, στην δεύτερη φάση συμμετείχαν και άλλες τρεις, η Ελλάδα, η Λιθουανία και Σλοβενία, οι οποίες δεν συμπεριλαμβάνονται στην ανάλυση που έκανε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την έρευνα PIAAC (European Commission, 2013b).

Η πρώτη διαπίστωση είναι πως το 20% των Ευρωπαίων ενηλίκων έχουν πολύ χαμηλά επίπεδα αναφορικά με τις δεξιότητες του γραμματισμού και του αριθμητισμού, με την Ιταλία και την Ισπανία να έχουν τα πρωτεία, καθώς τα ποσοστά τους φτάνουν γύρω στο 30%. Οι απόφοιτοι, όμως, Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης παρουσίασαν καλύτερα αποτελέσματα, παρόλο που σε κάποιες χώρες οι διαφορές δεν ήταν και τόσο μεγάλες, κάτι που δημιούργησε έντονη ανησυχία. Επιπροσθέτως, παρατηρώντας τους νεώτερους ηλικιακά, με τουλάχιστον ένα έτος στην Ανώτατη εκπαίδευση η εικόνα είναι ελαφρώς βελτιωμένη αφού τα ποσοστά τους ήταν υψηλότερα του μέσου όρου εκτός από τις χώρες του Ηνωμένου Βασιλείου και της Κύπρου. Οι παραπάνω διαπιστώσεις τονίζουν την σημασία που έχει η μόρφωση ώστε να καλυφθεί το χάσμα των δεξιοτήτων στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Εν συνεχεία, όσοι ήταν χαμηλού επιπέδου δεξιοτήτων εργάζονταν σε ποσοστό 55%, ενώ το 9% ήταν άνεργοι και το υπόλοιπο 36% ανενεργοί, δηλαδή είτε δεν έψαχναν για δουλειά ή ήταν στην εκπαίδευση. Από την άλλη πλευρά, όσοι άνηκαν σε αυτούς που σκόραραν υψηλότερα απασχολούνταν σε ποσοστά που έφθαναν μέχρι και το 81%, ειδικά όσοι ήταν πολύ καλοί στον αριθμησμό. Η ίδια εικόνα επικρατεί και για τους νέους, κάνοντας ακόμη πιο έντονο το κενό, αφού η νεανική ανεργία είναι κατά 16% υψηλότερη από την κανονική, με το ποσοστό να αυξάνεται ακόμη περισσότερο σε κάποιες χώρες όπως η Ισπανία και η Ιταλία. Αυτά τα αποτελέσματα καταδεικνύουν αρχικά πως κάθε κράτος έχει να αντιμετωπίσει τις προκλήσεις που αφορούν το επίπεδο δεξιοτήτων του

εργατικού της δυναμικού με κύρια έμφαση στο νεανικό, όπου το πρόβλημα αμβλύνεται. Δεύτερον, πως η Ευρωπαϊκή Ένωση πρέπει να λάβει τα κατάλληλα μέτρα ώστε να αυξήσει την απασχόληση συνολικότερα, επενδύοντας στην ανάπτυξη των ικανοτήτων των απασχολούμενων της και μη.

Η παραπάνω ανάγκη είναι πολύ σημαντικό να καλυφθεί καθώς δημιουργείται ένας φαύλος κύκλος. Αυτό διαπιστώνεται από το γεγονός πως όσοι πέτυχαν υψηλά αποτελέσματα στην έρευνα φάνηκε πως είχαν πέντε φορές περισσότερες πιθανότητες να παρακολουθήσουν δραστηριότητες που σχετίζονται με την δια βίου μάθηση, με αποτέλεσμα να συνεχίσουν να εξελίσσονται και να βελτιώνουν την παραγωγικότητά τους. Από την άλλη πλευρά, τα άτομα που κατηγοριοποιήθηκαν στα χαμηλά επίπεδα, ήταν λιγότερο πιθανό να παρουσιάσουν κάποια αλλαγή, διατηρώντας μια κατάσταση, η οποία στην ουσία διαιωνίζεται. Αποτελεί, λοιπόν, μια πρόκληση για τους Ευρωπαίους ηγέτες, η οποία μπορεί να καταπολεμηθεί μέσα από δράσεις, που θα ενισχύσουν την συμμετοχή των ενηλίκων στην δια βίου μάθηση και θα τους δραστηριοποιήσουν, με σκοπό την ενδυνάμωση των δεξιοτήτων τους.

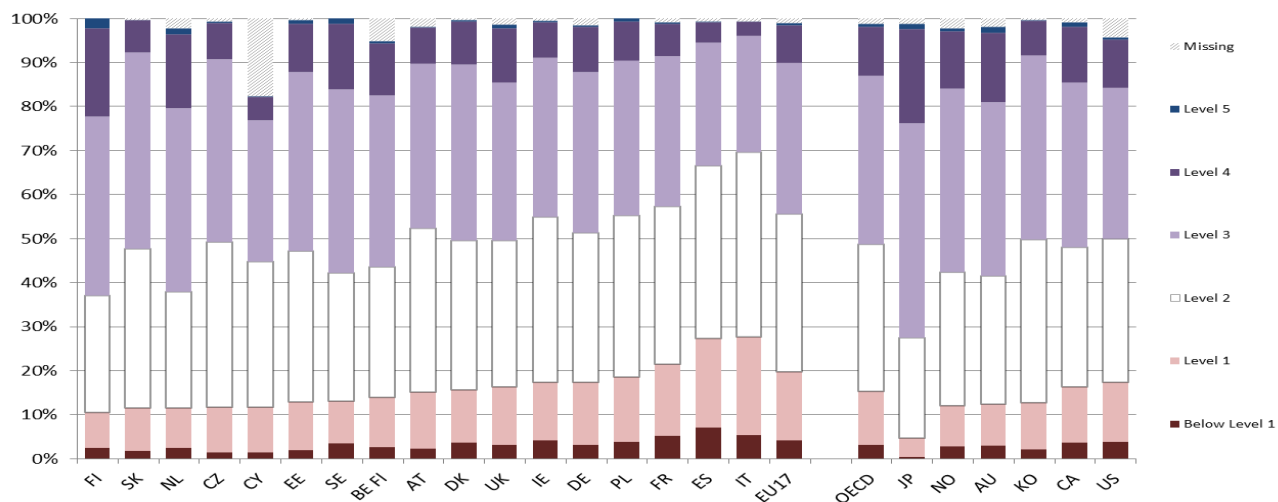
Ακόμη ένα σημαντικό εύρημα που έρχεται να υπογραμμίσει την σπουδαιότητα των πολιτικών που πρέπει να ληφθούν σχετικά με την Δια βίου μάθηση, είναι πως, όπως και οι υπόλοιπες συμμετέχουσες χώρες του ΟΟΣΑ, όσο μεγαλώνει ηλικιακά το άτομο τόσο μειώνονται οι γνωστικές του δεξιότητες. Αυτό προκύπτει από την μελέτη των αποτελεσμάτων της έρευνας, η οποία αποδεικνύει το μεγάλο χάσμα που υπάρχει με τους νεώτερους. Κάτι τέτοιο, οφείλεται είτε στους βιολογικούς παράγοντες ή στο υψηλότερο επίπεδο μόρφωσης των νέων σε σχέση με τις παλαιότερες γενιές ή στην ελλιπή χρήση των δεξιοτήτων στον εργασιακό χώρο. Φαίνεται, όμως, πως το δεύτερο ενδεχόμενο έχει ισχυρότερη σχέση, Γι' αυτό η ποιότητα και συχνότητα προγραμμάτων που αφορούν την εκπαίδευση ενηλίκων είναι υψίστης σημασίας, ιδιαίτερα σε ότι αφορά τις ΤΠΕ (Τεχνολογίες Πληροφοριών και Επικοινωνίας), όπου μόλις ένας στους τέσσερις Ευρωπαίους μπορεί να προχωρήσει στην επίλυση προβλημάτων σε ηλεκτρονικό περιβάλλον.

Εν τέλει, το σημαντικότερο και, ταυτόχρονα, ανησυχητικό συμπέρασμα της έρευνας για τις ικανότητες των ενηλίκων είναι οι μεγάλες διαφορές που παρουσιάστηκαν ανάμεσα στα κράτη μέλη. Καθώς, παρόλη την έμφαση που έχει δοθεί, όχι μόνο

θεωρητικά αλλά και στην πράξη μέσω των Συνθηκών, στην διαδικασία εύκολης μεταβίβασης αλλά και σύγκρισης των προσόντων των ενηλίκων, η απόσταση είναι μεγάλη ανάμεσα αλλά και μέσα στις χώρες. Αυτό συμβαίνει, διότι, η ποιότητα των εκπαιδευτικών συστημάτων δεν είναι παντού η ίδια, με αποτέλεσμα πτυχιούχοι Τριτοβάθμιας να έχουν τις ίδιες δεξιότητες με αποφοίτους Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Επιπροσθέτως, ακόμη και νέοι με τα ίδια προσόντα, που αποκτήθηκαν, όμως, σε διαφορετικές χώρες, να παρουσιάζουν μεγάλες αποκλίσεις. Μια κατάσταση, λοιπόν που αποτελεί κεντρικό θέμα συζήτησης και είναι αρκετά περίπλοκη στην επίλυσή της.

Αφού μελετήσαμε τα σημεία- κλειδιά της έρευνας του ΟΟΣΑ, τα οποία αφορούσαν αποκλειστικά την Ευρωπαϊκή Ένωση και, συγκεκριμένα, τις 17 χώρες που έλαβαν μέρος στην πρώτη φάση, είναι πολύ ενδιαφέρον να παραθέσουμε την σύγκριση της με τις υπόλοιπες συμμετέχουσες χώρες. Πιο συγκεκριμένα, σε παγκόσμιο επίπεδο, πρώτη έρχεται η Ιαπωνία, με υψηλό ποσοστό ενηλίκων που ανήκουν στα επίπεδα 3 έως 5 και, ταυτόχρονα, χαμηλό σε εκείνους του επιπέδου 1 ή λιγότερο (Σχεδιάγραμμα 4.2.1.).

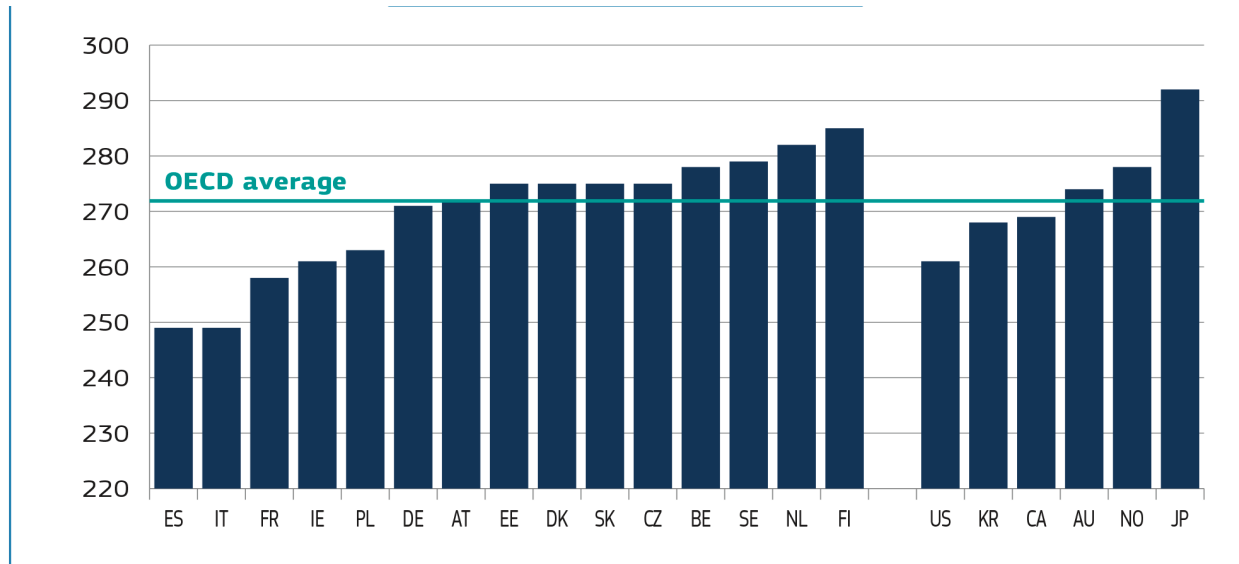
Σχεδιάγραμμα 4.2.1.: Ποσοστά του πληθυσμού ηλικίας 16-65 και το επίπεδο δεξιοτήτων του για κάθε χώρα.



Πηγή: OECD, 2016, PIAAC

Ενώ, χώρες όπως οι ΗΠΑ και ο Καναδάς βρίσκονται περίπου στα ίδια επίπεδα με την Ευρωπαϊκή Ένωση. Εξαίρεση στην τελευταία αποτελεί η Φινλανδία, η οποία είναι πολύ κοντά στα επίπεδα της Ιαπωνίας (Σχεδιάγραμμα 4.2.2.).

Σχεδιάγραμμα 4.2.2: Μέσος όρος στον γραμματισμό και τον αριθμητισμό σε ενήλικες άνω των 27 ετών, 2012



Πηγή: OECD, 2016, PIAAC

Εν κατακλείδι, κάνοντας μια αναδρομή σε όσα προαναφέρθηκαν μπορούμε να πούμε πως οι δεξιότητες αποτελούν τον συνδετικό κρίκο για την μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας, με τα δύο αυτά συστήματα να έχουν τον δικό τους σημαίνοντα ρόλο στην καλλιέργεια και την ανάπτυξή τους. Παρόλα αυτά, πολλές είναι οι χώρες που αντιμετωπίζουν προβλήματα σε αυτή την διαδικασία λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών τους, με επακόλουθο τα αποτελέσματα να μην είναι ιδιαίτερα ενθαρρυντικά για το επίπεδο του εργατικού δυναμικού. Αναφορικά, με την Ευρωπαϊκή Ένωση, πρέπει να λάβει τις κατάλληλες πολιτικές ώστε να δώσει λύση σε καίρια ζητήματα, αφού το εργατικό δυναμικό της δεν αποτελείται από υψηλού επιπέδου ενήλικες. Τα ποσοστά, βέβαια, διαφέρουν από χώρα σε χώρα και δεν βρίσκονται όλες στο ίδιο σημείο. Η γενική εικόνα, όμως, δείχνει πως πρέπει να γίνει μια δραστική και αποτελεσματική επένδυση στην ποιοτική κατάκτηση των δεξιοτήτων, η οποία ξεκινάει από τα συστήματα εκπαίδευσης της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Πρακτικές Γεφύρωσης του Χάσματος

Η Ευρωπαϊκή Ένωση αποτελεί έναν οικονομικό οργανισμό, οποίος έρχεται αντιμέτωπος με υψίστης σημασίας προβλήματα, που επιδρούν αρνητικά στην μελλοντική της πορεία, όπως είναι το γηράσκον εργατικό δυναμικό, η οικονομική ύφεση, τα υψηλά ποσοστά ανεργίας και η έλλειψη δεξιοτήτων των μορφωμένων νέων. Γι αυτό τον λόγο, καλείται να λάβει καίριες αποφάσεις, οι οποίες θα δώσουν μια θετική ώθηση στην οικονομική και κοινωνική της ανάπτυξη, έχοντας εξασφαλίσει πως οι ενήλικές της είναι απασχολούμενοι αλλά και δια βίου μαθητές, ώστε να καλλιεργούν περαιτέρω τις δεξιότητές που είναι απαραίτητες για την εργασία τους, με σκοπό να είναι παραγωγικοί (OECD, 2016b). Εξάλλου, η έλλειψη αυτών επηρεάζει αρνητικά την καινοτομία, την ανταγωνιστικότητα και την παραγωγικότητα, καθιστώντας τις πολιτικές, οι οποίες θα αποτελέσουν τον συνδετικό κρίκο ανάμεσα στην προσφορά και την ζήτηση, αναγκαίες (European Commission, 2015b). Σε αυτό το κεφάλαιο, λοιπόν, θα αναφερθούμε στις πολιτικές που ακολουθεί η Ευρωπαϊκή Ένωση, ώστε να γεφυρώσει το χάσμα που υφίσταται ανάμεσα στην εκπαίδευση και την αγορά εργασίας, κάνοντας λόγο στις καλές πρακτικές κάποιων κρατών μελών της. Επιπροσθέτως, οι κατευθύνσεις της καταγράφονται στα διάφορα προγράμματα που θεσμοθετεί όπως είναι η «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2020», όπου τίθενται οι στρατηγικοί στόχοι της για το 2020 και το Youth Guarantee, όπου αφορά του νέους κάτω των 25 και στοχεύει στην πρόσβαση σε καλής ποιότητας εκπαίδευση, κατάρτιση και απασχόληση.

5.1.: Οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ομαλή μετάβαση από την Εκπαίδευση στην Αγορά Εργασίας.

Εκείνο που πρέπει από την αρχή να αποσαφηνιστεί είναι πως η Ευρωπαϊκή Ένωση δεν μπορεί να επιβάλλει πολιτικές στα κράτη μέλη που αφορούν τα συστήματα Παιδείας τους, καθώς αναγνωρίζει πως τα τελευταία είναι υπό τον έλεγχο της κάθε χώρας (Πασιάς, 2006). Αυτό, όμως δεν σημαίνει ότι μέσω των κατευθυντήριων γραμμών που θέτει από τα εκάστοτε προγράμματα, δεν τα επηρεάζει. Αναφορικά με τα συστήματα κατάρτισης, τα οποία θεωρούνται πως σχετίζονται άμεσα με την απασχόληση, διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο, αφού η κατάρτιση θεωρείται πως είναι άμεσα συνδεδεμένη με την αγορά εργασίας (Τσαούσης, 2007). Παρόλα αυτά, η Κοινότητα μέσω των Συνθηκών και των προγραμμάτων της έχει θέσει στόχους που αφορούν και την εκπαίδευση και την κατάρτιση.

Τέτοιοι είναι, η βελτίωση της ποιότητας τους μέσω της διάχυσης καλών πρακτικών, την δημιουργία ενός ενιαίου χώρου ευρωπαϊκής εκπαίδευσης και κατάρτισης αλλά και απασχόλησης, όπου η τελευταία θα χαρακτηρίζεται από ποικιλία ειδικοτήτων, και θα επικρατεί διαφάνεια και ανάπτυξη μέσω της αναγνώρισης των προσόντων και των δεξιοτήτων (Τσαούσης, 2007). Επιπροσθέτως, κεντρικό ρόλο έχει η κινητικότητα είτε αφορά τους εκπαιδευομένους ή τους εκπαιδευτές με την φυσική μετακίνησή τους ή με την βοήθεια των ΤΠΕ, όπου οι εν λόγω τεχνολογίες είναι σε θέση να συνδράμουν στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση και κατάρτιση (Teichler, 2012). Τέλος, η δημιουργία ενιαίων βάσεων δεδομένων, όπου θα καταγράφονται όλες οι απαραίτητες πληροφορίες για την απασχόληση με έμφαση σε ότι σχετίζεται με τις εκάστοτε ειδικότητες, αλλά και συγκριτικών μελετών ώστε να παρατηρηθεί η κατάσταση που βρίσκεται το κάθε κράτος μέλος (Σταμέλος & Βασιλόπουλος, 2004) αλλά και, ειδικότερα, οι ελλείψεις των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού του (European Commission, 2015b).

Αναφορικά, με το τελευταίο, η Ανοιχτή Μέθοδος Συντονισμού είναι πολύ σημαντική, καθώς τα κράτη μέλη μπορούν να αντιληφθούν τα κενά που υπάρχουν στην αγορά εργασίας, τα οποία σχετίζονται με τις χαμηλού επιπέδου δεξιότητες, αλλά και να γνωρίσουν την αποτελεσματικότητα των καλών πρακτικών που ακολουθούνται από κάποιες χώρες (Gornitzka, 2006). Επίσης, η κινητικότητα είναι άλλο ένα στοιχείο, το οποίο χαρακτηρίζεται από επιτυχία στην Ευρωπαϊκή Ένωση, που πραγματοποιείται μέσω του

προγράμματος Erasmus+, και μπορεί να συμβάλλει σε μεγάλο βαθμό στην απόκτηση των κατάλληλων ικανοτήτων, ώστε είτε να εισέλθουν ομαλά στην απασχόληση ή να επανενταχθούν σε αυτήν (Brandenburg, Taboadela, & Vancea, 2015). Όλα τα παραπάνω, καθιστούν σαφές πως οι δεξιότητες, πλέον, έχουν κεντρικό ρόλο στις συζητήσεις που αφορούν την απασχόληση αλλά και την εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ευρώπη, με επακόλουθο δράσεις που αφορούν το εν λόγω ζήτημα να θεωρούνται άξιες προς χρηματοδότηση.

Για να μπορέσει να επιτευχθεί, λοιπόν, η ομαλή μετάβαση από το ένα σύστημα στο άλλο, η Ευρωπαϊκή Ένωση προχώρησε στην δημιουργία προγραμμάτων, μέσω των οποίων θέτει τους στρατηγικούς της στόχους. Πιο συγκεκριμένα, λαμβάνοντας υπόψη και την έρευνα PIAAC του ΟΟΣΑ, η οποία αναλύθηκε παραπάνω και αφορά τις δεξιότητες των ενηλίκων, μπόρεσε να διακρίνει καλύτερα τις διαφορές, που έχουν τα κράτη μέλη μεταξύ τους σε αυτο τον τομέα, και να ενισχύσει την εφαρμογή βραχυπρόθεσμων πολιτικών όπως είναι το πρόγραμμα Youth Guarantee. Επιπροσθέτως, για την περίοδο 2014-2020 έθεσε σαν προτεραιότητα στην διαδικασία της χρηματοδότησης, τις ενέργειες, που αφορούν τα επιχειρησιακά προγράμματα στο πλαίσιο των πολιτικών για την Ευρωπαϊκή Συνοχή (European Commission, 2013b). Ακόμη, λαμβάνοντας υπόψη τις ελλείψεις που υφίστανται οι Ευρωπαίοι απόφοιτοι στον γραμματισμό και στον αριθμητισμό, υποστηρίζει έρευνες που σχετίζονται με αυτόν τον τομέα, με σκοπό την αύξηση της απασχόλησης αλλά και την βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης.

Γι αυτό τον λόγο, η Κοινότητα συνεργάζεται και με άλλους Διεθνείς Οργανισμούς, όπως είναι ο ΟΟΣΑ και η Παγκόσμια Τράπεζα, ώστε να διεξαχθούν κι άλλες μελέτες, που θα κάνουν πιο ξεκάθαρη την κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας και την σύνδεσή της με την εκπαίδευση. Επίσης, εκτός από τις συζητήσεις με τα κράτη μέλη για τα αποτελέσματα σημαντικών μελετών όπως είναι το PISA, με σκοπό την εφαρμογή εκπαιδευτικής πολιτικής, που αφορά την Τριτοβάθμια εκπαίδευση και τα συστήματα VET (Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση) ενθαρρύνει την ανατροφοδότηση και άλλων φορέων, ώστε να διαπιστωθούν οι κατάλληλες περιοχές δράσης σε εθνικό και υπερεθνικό επίπεδο (European Commission, 2013b). Σε αυτό το σημείο να σημειώσουμε πως παρόλο που υπάρχουν ποικίλες αντιδράσεις για την τόσο στενή σύνδεση, που

γίνεται από την μεριά της Ευρωπαϊκής Ένωσης, της Ανώτατης Εκπαίδευσης με την απασχόληση, 17 συστήματα εκπαίδευσης συνεργάζονται με εργοδότες για την δημιουργία προγραμμάτων σπουδών, ώστε να αυξηθεί η απασχολησιμότητα των αποφοίτων τους (Eurydice, 2014).

5.1.1 Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2020

Το στρατηγικό πλαίσιο μέσα στο οποίο τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης συνεργάζονται στον τομέα της εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι το «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2020». Στην ουσία τίθενται οι στόχοι, οι οποίοι πρέπει να επιτευχθούν μέσα στην επόμενη δεκαετία και, πιο συγκεκριμένα, γίνεται συλλογή δεδομένων και, στην συνέχεια, μια ανατροφοδότηση και διάχυση πληροφοριών. Όλα αυτά σκοπεύουν ώστε, μέσω της συνεργασίας, να δοθούν λύσεις σε εθνικά ζητήματα που αφορούν την εκπαίδευση και κατάρτιση, να μπορέσει η Κοινότητα συλλογικά να υλοποιήσει τους στρατηγικούς της στόχους, να μάθει η μια χώρα από την άλλη, μέσω της καταγραφής των καλών πρακτικών που παρατηρούνται στον εν λόγω τομέα, σε σχέση με την αγορά εργασίας (European Commission, 2013a). Γι' αυτό τον λόγο, έχουν δημιουργηθεί ομάδες εργασίας, οι οποίες αποτελούνται από εμπειρογνώμονες και βοηθούν ώστε να επιτευχθούν οι κατάλληλες δράσεις αλλά και μεταρρυθμίσεις στην εκπαιδευτική πολιτική. Η χρηματοδότηση του εν λόγω προγράμματος γίνεται στο πλαίσιο του Erasmus+, με σκοπό να ενισχυθούν δραστηριότητες που αφορούν την προώθηση και βελτίωση της εκπαίδευσης και κατάρτισης για όλους (Roth & Thum, 2010).

Αναλυτικότερα, το 2009 το Συμβούλιο, συνεχίζοντας το προηγούμενο πρόγραμμα που αφορούσε την πρώτη δεκαετία του 2000, υπέγραψε το *Στρατηγικό Πλαίσιο για την Ευρωπαϊκή Συνεργασία στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2020 (Strategic Framework for European Cooperation in education and training 2020)*, όπου περιλαμβάνονται στόχοι, οι οποίοι αφορούν από την σχολική διαρροή μέχρι την Τριτοβάθμια εκπαίδευση (<http://ec.europa.eu>). Οι Ευρωπαίοι ηγέτες, λοιπόν, προς απάντηση της οικονομικής κρίσης, της υψηλής ανεργίας και της ύπαρξης ενός ανθρώπινου δυναμικού που χαρακτηρίζεται από έλλειψη δεξιοτήτων και όχι τόσο προσόντων, έθεσαν τους άξονες γύρω από τους οποίους θα κινηθούν η ευρωπαϊκή

εκπαίδευση και κατάρτιση. Πιο συγκεκριμένα, αναφερόμαστε σε τέσσερις κεντρικούς πυλώνες που συνεχώς εξετάζονται και αξιολογούνται από το 2009 μέχρι σήμερα, ώστε να βρεθούν οι κατάλληλοι τρόποι για να επιτευχθούν. Αυτοί είναι (*ec.europa.eu*):

1. Να εφαρμοστεί στην πράξη η δια βίου μάθηση και η κινητικότητα.

Αυτο συνεπάγεται την από κοινού συνεργασία για την υλοποίηση στρατηγικών, που σχετίζονται με την μάθηση από την προσχολική ηλικία μέχρι την εκπαίδευση ενηλίκων. Στοχεύει, κυρίως σε άτομα που έχουν χαμηλού επιπέδου δεξιότητες, διευρύνοντας την πρόσβασή τους στην εκπαίδευση και σε υπηρεσίες όπως είναι ο επαγγελματικός προσανατολισμός. Επιπροσθέτως, η χρήση των ευρωπαϊκών εργαλείων αναφοράς, όπως είναι το EQF (European Qualification Framework), είναι εκείνα που θα βοηθήσουν στην σύγκριση, την διασφάλιση της ποιότητας και την έγκυρη πιστοποίηση των δεξιοτήτων (*European Commission, 2014b*). Τέλος, αναφορικά με την κινητικότητα είναι εμφανής η πρόθεση της Κοινότητας να προτρέψει όσο το δυνατόν περισσότερους νέους και όχι μόνο, να μετακινηθούν ώστε να ενισχυθεί η ποιότητα της εκπαίδευσης, να γίνει διάχυση πληροφοριών και καθοδήγησης αλλά και να ενισχυθεί η έννοια του Ευρωπαίου πολίτη. Γι' αυτό τον λόγο, υπάρχουν πολλά προγράμματα που βοηθούν στην κινητικότητα με κύριο το Erasmus+ (*Brandenburg et al., 2015*).

2. Να βελτιωθεί η ποιότητα και η αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Η αύξηση του ποσοστού των μαθητών και ενηλίκων, που έχουν καλό επίπεδο των βασικών δεξιοτήτων, οι οποίες είναι ο γραμματισμός, τα μαθηματικά, οι επιστήμες και η τεχνολογία αλλά και οι ξένες γλώσσες, αποτελεί κύριο στοιχείο για την εκπαίδευση όπως την ορίζει η Ευρωπαϊκή Ένωση και την μετέπειτα απασχολησιμότητά τους. Βέβαια, αυτο επιτυγχάνεται από ένα υψηλής ποιότητας διδακτικό προσωπικό, το οποίο θα αξιολογείται, θα επιμορφώνεται και θα συμβάλλει στην σχολική ηγεσία (*European Commission, 2013a*). Σχετικά με την Τριτοβάθμια εκπαίδευση, θα πρέπει να βελτιωθεί ποιοτικά μέσω της κινητικότητας και της συνεργασίας σε διεθνές επίπεδο, αλλά και να δοθεί έμφαση στην έρευνα και την καινοτομία με σκοπό να προωθήσει την αριστεία και να μπορέσει να εξελιχθεί. Επιπροσθέτως, πολύ σημαντικό ρόλο έχουν και τα

συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης (VET), στα οποία η Κοινότητα έχει δώσει μεγάλη έμφαση ώστε να γίνουν πιο ελκυστικά, να μπορέσουν να αποκτήσουν καλύτερη σύνδεση με την αγορά εργασίας να διασφαλιστεί η ποιότητά τους αλλά και των εκπαιδευτών που βρίσκονται σε αυτά (CEDEFOP, 2013). Τέλος, για να γίνει εφικτός ο δεύτερος πυλώνας θα πρέπει η χρηματοδότηση να είναι αποτελεσματική, όπου θα μπορούσε να μην προέρχεται αποκλειστικά από τον δημόσιο τομέα αλλά και από την ανάπτυξη σχέσεων των ιδρυμάτων, είτε σχολικών ή πανεπιστημιακών, με τον ιδιωτικό. Βέβαια, για όλα αυτά είναι απαραίτητη η αξιολόγηση, η οποία με τα κατάλληλα εργαλεία θα εξασφαλίζει την ομαλή και ποιοτική λειτουργία των συστημάτων.

3. Να προαχθούν η ισότητα, η κοινωνική συνοχή και η ενεργός συμμετοχή στα κοινά

Υπάρχουν τρία σημεία κλειδιά που επικεντρώνεται η Ευρωπαϊκή ένωση για να επιτευχθεί αυτός ο στόχος. Πρώτον, η μείωση τη σχολικής διαρροής είτε αναφερόμαστε στην γενική εκπαίδευση είτε στην επαγγελματική. Δεύτερον, οι ίσες ευκαιρίες για προσχολική αγωγή και φροντίδα, της οποίας το διδακτικό προσωπικό θα εξελίσσεται και θα διακατέχεται από επαγγελματισμό, αλλά και θα δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην υποστήριξη των γονέων. Τέλος, η ισότητα και ο σεβασμός στην διαφορετικότητα, να μπορούν να μεταφραστούν μέσα στις εκπαιδευτικές τάξεις, με το να προσεγγίζεται κάθε μαθητής με βάση το κοινωνικό του υπόβαθρο, ιδιαίτερα οι ευπαθείς κοινωνικά ομάδες όπως είναι οι μετανάστες και οι Ρομά αλλά και παιδιά με ειδικές ανάγκες, με σκοπό να αξιοποιηθούν στο έπακρο οι δυνατότητές τους. Βέβαια, θα πρέπει να υπάρχει και εύκολη πρόσβαση στην μάθηση και περισσότερες ευκαιρίες για τους μεγαλύτερους ηλικιακά μέσω της εκπαίδευσης ενηλίκων (<http://ec.europa.eu>).

4. Να ενθαρρυνθεί η δημιουργικότητα και η καινοτομία, καθώς και το επιχειρηματικό πνεύμα, σε όλα τα επίπεδα της εκπαίδευσης και κατάρτισης.

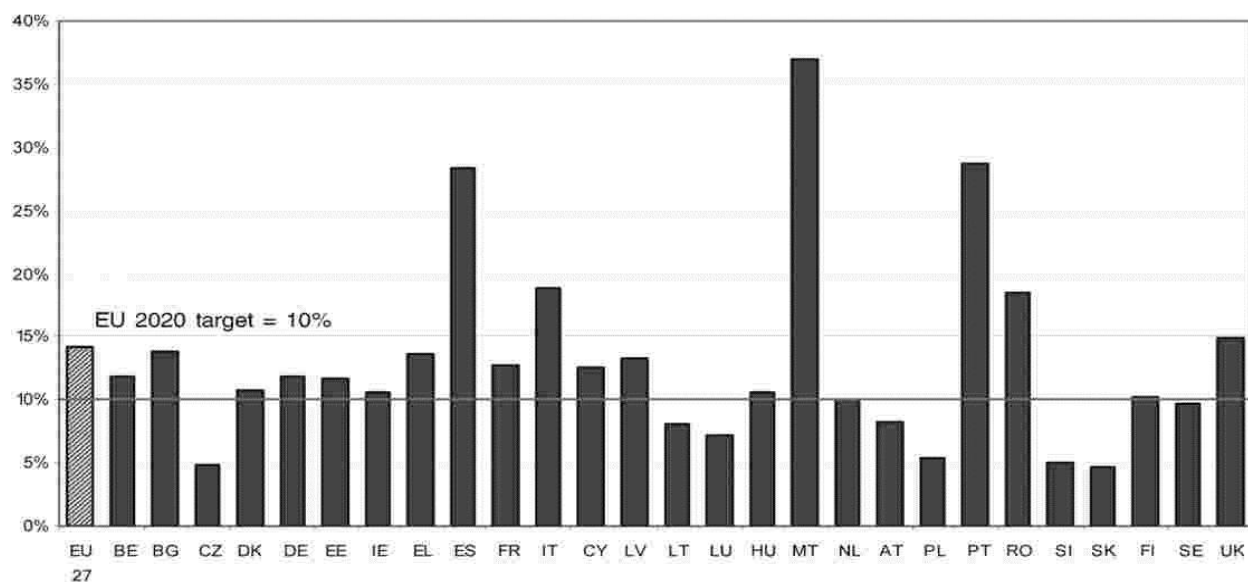
Γι αυτό τον λόγο, προτείνεται η στενή συνεργασία της εκπαίδευσης και κατάρτισης με την βοήθεια πρωτότυπων τρόπων με ενδιαφερόμενους από τον χώρο των επιχειρήσεων, των ερευνητικών κέντρων, κοινωνικούς εταίρους αλλά και οργανισμών.

Με αυτό τον τρόπο, εκτός της χρηματοδότησης, θα μπορούσε να διασφαλιστεί η ύπαρξη καινοτόμων μεθόδων μάθησης, οι οποίοι θα βοηθούσαν στην ανάπτυξη και εξέλιξη των δεξιοτήτων των εκπαιδευόμενων. Επιπροσθέτως, η κατάκτηση των ικανοτήτων, που αφορούν τις ΤΠΕ, την επιχειρηματικότητα, των ηλεκτρονικό εγγραμμισμό αλλά και την δημιουργία ηλεκτρονικού περιβάλλοντος, είναι υψίστης σημασίας σε μια κοινωνία που η τεχνολογία έχει καθοριστικό ρόλο (European Commission, 2013a).

Επιπροσθέτως, έχουν οριστεί και κάποια σημεία αναφοράς, τα οποία πρέπει να επιτευχθούν μέχρι το 2020 και είναι (<http://ec.europa.eu>):

- Το ποσοστό των παιδιών, ηλικίας 4 ετών έως την ηλικία της καθορισμένης υποχρεωτικής σχολικής εκπαίδευσης, που θα λαμβάνει μέρος στην προσχολική εκπαίδευση, θα πρέπει να αγγίζει τουλάχιστον το 95%
- Μικρότερο του 15% θα πρέπει να είναι το ποσοστό των παιδιών ηλικίας 15 ετών, τα οποία έχουν χαμηλές επιδόσεις στην ανάγνωση, τα μαθηματικά και τις θετικές επιστήμες.
- Η διαρροή που αφορά νέους ηλικίας 18-24 ετών, οι οποίοι εγκαταλείπουν πρόωρα τις σπουδές τους είτε στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση ή στην κατάρτιση πρέπει να είναι κάτω από 10%, όπως καταγράφεται και στο παρακάτω Σχεδιάγραμμα.

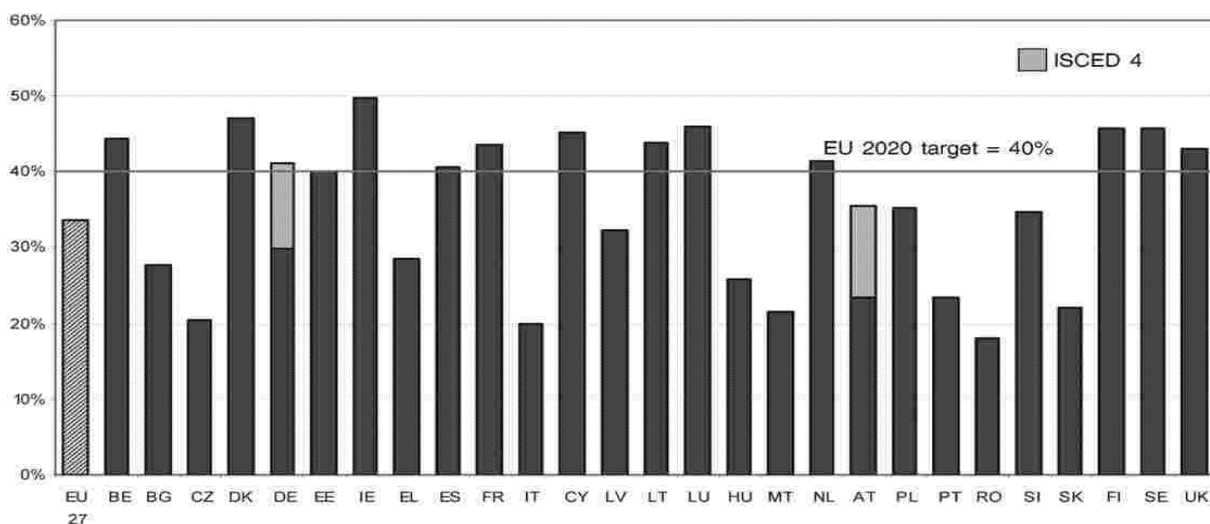
Σχεδιάγραμμα 5.1.1.1: Σχολική Διαρροή: ποσοστά 2010 και εθνικοί στόχοι για το 2020



Πηγή: *European Commission, 2012a*

- Το ποσοστό ατόμων ηλικίας 30-34 ετών, τα οποία έχουν αποφοιτήσει από κάποιο κύκλο σπουδών Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, πρέπει να φτάνει το 40% (Σχεδιάγραμμα 5.1.1.2)

Σχεδιάγραμμα 5.1.1.2: Συμμετοχή στην Τριτοβάθμια ή ισότιμη εκπαίδευση, επίπεδο το 2010 και εθνικοί στόχοι 2020



Πηγή: *European Commission, 2012a*

- Η συμμετοχή των ενηλίκων στην Δια Βίου Μάθηση πρέπει να αγγίζει τουλάχιστον το 15%
- Το τουλάχιστον 20% των αποφοίτων Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και το 6% των ατόμων ηλικίας 18-34 ετών, τα οποία έχουν ολοκληρώσει την αρχική επαγγελματική κατάρτιση. Θα πρέπει να έχουν φοιτήσει ή κάνει την πρακτική τους άσκηση ή κατάρτιση στο εξωτερικό.
- Το ποσοστό όσων είναι απόφοιτοι, ηλικίας 20-34 ετών με πτυχίο που το απέκτησαν 1 έως 2 χρόνια πριν, το οποίο αντιστοιχεί στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, και εργάζονται πρέπει να είναι τουλάχιστον 85%.

Όπως αναφέραμε και παραπάνω η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξετάζει και αξιολογεί την πορεία του προγράμματος, ώστε να επιτευχθούν οι στόχοι που τέθηκαν. Γι' αυτό τον λόγο, λοιπόν, το 2014 και έπειτα από την Κοινή Έκθεση του 2012 αλλά και

- τις εθνικές εκθέσεις των κρατών μελών,
- την εσωτερική αξιολόγηση του προγράμματος «ΕΚ 2020», η οποία πραγματοποιήθηκε από την Ecorys και επισημαίνει τα σημεία στα οποία πρέπει να δοθεί προσοχή για να υλοποιηθεί η εν λόγω στρατηγική (Ecorys, 2014),
- τα συμπεράσματα που προέκυψαν από την ετήσια συζήτηση με θέματα την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την νεολαία στις 9-10 Οκτωβρίου 2014
- και τις απόψεις όσων εμπλέκονται σε αυτό το πλαίσιο,

η Επιτροπή προσέθεσε έξι καινούργιες προτεραιότητες, οι οποίες αφορούν την περίοδο 2016-2020. Αυτές είναι (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015):

- I. Η ανάπτυξη υψηλού επιπέδου δεξιοτήτων, σχετικές με την απασχολησιμότητα, την καινοτομία και την ενασχόληση με τα κοινά.
- II. Μια εκπαίδευση χωρίς αποκλεισμούς και διακρίσεις αλλά και να προωθηθούν οι ικανότητες εκείνες, που αφορούν την ιδιότητα του πολίτη.
- III. Η εκπαίδευση και κατάρτιση να είναι ανοιχτή για όλους και καινοτόμος, με έμφαση στην ψηφιακή εποχή.
- IV. Οι εκπαιδευτικοί να λάβουν ισχυρή υποστήριξη.
- V. Να προωθηθούν η διαφάνεια και η αναγνώριση των δεξιοτήτων και των επαγγελματικών προσόντων, ώστε να γίνει ευκολότερη η διαδικασία μάθησης και κινητικότητας για το εργατικό δυναμικό.
- VI. Τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης να χαρακτηριστούν από βιώσιμες επενδύσεις, απόδοση και αποτελεσματικότητα

Έτσι, λοιπόν, τον Ιούνιο του 2016 εκδόθηκε το Νέο Θεματολόγιο Δεξιοτήτων για την Ευρώπη (New Skills Agenda for Europe), το οποίο είναι εναρμονισμένο με την πρώτη προτεραιότητα που τέθηκε για την συσχέτιση των δεξιοτήτων με την αγορά εργασίας και περιλαμβάνει δέκα δράσεις. Αναλυτικότερα, αναφέρονται α) στην ενίσχυση των βασικών δεξιοτήτων, β) την αναθεώρηση των ικανοτήτων που αφορούν την δια βίου μάθηση, όπως είναι η επιχειρηματική νοοτροπία, γ) η τρίτη δράση σχετίζεται με την προώθηση και βελτίωση της ποιότητας των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, δ) την

ενίσχυση των ψηφιακών ικανοτήτων και των θέσεων εργασίας που σχετίζονται με αυτές, ε) την βελτίωση του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων, δίνοντας έμφαση στην διαφάνεια και στην συγκρισιμότητα αυτών, ζ) την έγκαιρη καταγραφή του προφιλ εκπαίδευσης και δεξιοτήτων των μεταναστών, η) την αναθεώρηση του EUROPASS, με σκοπό την διάχυση πληροφοριών και επιλογών, θ) την ανταλλαγή των καλών πρακτικών για την κατανόηση της μετακίνησης των ατόμων και την μείωση της «διαρροής εγκεφάλων» (brain drain), ι) την έμφαση στις δεξιότητες που αφορούν την οικονομία, κ) τέλος, την εξέταση της πορείας των αποφοίτων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016b).

Εν συνεχεία, για να επιτευχθεί η δεύτερη προτεραιότητα η Επιτροπή στις 14 Ιουνίου του 2016 κοινοποίησε τα όσα συζητήθηκαν σχετικά με την καταπολέμηση του βίαιου εξτρεμισμού με την βοήθεια μιας εκπαίδευσης απαλλαγμένης από διακρίσεις, η οποία καλλιεργεί την έννοια του πολίτη (*European Commission, 2016*). Επιπροσθέτως, η Διακήρυξη για την προώθηση της έννοιας του πολίτη, των κοινών αξιών της ελευθερίας, της ανεκτικότητας και των μη διακρίσεων μέσω της εκπαίδευσης (Declaration on promoting citizenship and the common values of freedom, tolerance and non-discrimination through education), τον Μάρτιο του 2015, αποτελεί μια προσπάθεια για να επιτευχθεί, ο εν λόγω στόχος (*European Commission, 2015*). Όπως, επίσης, και το Σχέδιο Δράσης για την ενσωμάτωση των εθνικοτήτων τρίτων χωρών (Action Plan on the integration of third country nationals), το 2016, όπου παροτρύνει τις κυβερνήσεις των χωρών να λάβουν τις κατάλληλες πολιτικές ενσωμάτωσης, οι οποίες περιλαμβάνουν την ενεργό συμμετοχή όλων των πολιτών στην εκπαίδευση, τον αθλητισμό και τον πολιτισμό (*Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015*). Όλα τα παραπάνω, βέβαια, διαδραματίστηκαν υπό τον φόβο των αυξανόμενων τρομοκρατικών χτυπημάτων σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς οι ηγέτες των κρατών μελών έχουν αντιληφθεί πως υπάρχουν αδυναμίες στον τρόπο εκπαίδευσης των μαθητών και, κυρίως των μεταναστών.

Όσα, λοιπόν, έχουν γίνει μέχρι το 2016 σε σχέση με το στρατηγικό πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2020» δημοσιεύτηκαν στις 7 Νοεμβρίου του 2017, ώστε να εξεταστεί η πορεία του για την συνολική εικόνα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά και κάθε κράτους μέλους ξεχωριστά. Αναλυτικότερα, στο ζήτημα της σχολικής διαρροής το ποσοστό έχει φτάσει στα πολύ ικανοποιητικά ποσοστά του 10,7%, με τον στόχο να είναι

στο 10%. Αξίζει, όμως να σημειωθεί ότι στην κοινωνική ομάδα των μεταναστών το ποσοστό παραμένει υψηλό, δηλαδή στο 19,7% (*European Commission, 2017*). Επιπροσθέτως, η επίτευξη του 40% των ατόμων που έχουν ολοκληρώσει την Τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι σχεδόν σίγουρη, αφού το ποσοστό το 2016 ήταν στο 39,1%. Ακόμη ένας στόχος, ο οποίος είναι σε πολύ καλά επίπεδα είναι εκείνος της συμμετοχής στην προσχολική εκπαίδευση, αφού υπολείπεται μόλις 0,2% (94.8%) από το ποσοστό που έχει οριστεί (95%) (*European Commission, 2017*).

Από την άλλη πλευρά, υπάρχουν τομείς όπου η πορεία τους δεν διαγράφεται θετική. Ένας από αυτούς είναι οι χαμηλές επιδόσεις που καταγράφηκαν στο πρόγραμμα PISA το 2015, οι οποίες μάλιστα ήταν χειρότερες από εκείνες του 2012 (*OECD, 2016a*). Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να ενταθούν οι συζητήσεις για το πως μπορεί η διδασκαλία και, γενικότερα, τα σχολεία να βελτιωθούν ποιοτικά. Εν συνεχεία, οι μεγαλύτερη, ίσως, πρόκληση που έρχεται αντιμέτωπη η Ευρωπαϊκή Ένωση είναι η απασχόληση των αποφοίτων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, οι οποίοι παρόλο που είναι κοντά στα επιθυμητά επίπεδα (78,2%) που έχουν τεθεί για το 2020 (85%), παρατηρείται έντονο το φαινόμενο των αναντιστοιχιών. Κάτι τέτοιο, δεν ικανοποιεί ούτε την πλευρά της ζήτησης, δηλαδή των εργοδοτών, ούτε εκείνη της προσφοράς, των μορφωμένων νέων, ειδικά για όσους έχουν προπτυχιακό τίτλο σπουδών (*European Commission, 2017*). Γι' αυτό τον λόγο, οι συζητήσεις επικεντρώνονται γύρω από τα προγράμματα σπουδών και τον ελλιπή επαγγελματικό προσανατολισμό, ώστε να γίνονται οι σωστές επιλογές στον επαγγελματικό τομέα. Τέλος, η συμμετοχή στην δια βίου μάθηση είναι ένας από τους τομείς, ο οποίος παραμένει στάσιμος, με τα ποσοστά να μην έχουν αλλάξει και πολύ (*European Commission, 2017*).

Εν κατακλείδι, εκείνο που μπορούμε να συμπεράνουμε είναι πως το πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2020» αποτελεί ένα στρατηγικό πλαίσιο, το οποίο αν επιτευχθεί τότε η Ευρωπαϊκή Ένωση θα είναι σε ένα πολύ καλό επίπεδο διεθνώς και θα μπορεί να ανταγωνιστεί ακόμη περισσότερο τα εκπαιδευτικά συστήματα άλλων χωρών . Όπως παρατηρούμε, δίνεται έμφαση στην εκπαίδευση ως «εισιτήριο» για την αγορά εργασίας, κάτι που δεν μας προκαλεί έκπληξη αφού αναφερόμαστε σε έναν οικονομικό οργανισμό. Αναφορικά με την πορεία, λοιπόν, του προγράμματος σε γενικότερες

γραμμές είναι θετική και πλησιάζει τους στόχους που έχουν τεθεί για το 2020. Παρόλα αυτά, υπάρχουν κάποια σημεία που χρειάζεται να επιλυθούν και είναι υψίστης σημασίας, όπως είναι η απασχόληση των νέων με υψηλού επιπέδου προσόντα. Τέλος, πρέπει να σημειωθεί πως υπάρχουν διαφορές ανάμεσα στα κράτη μέλη και κάποιες φορές το χάσμα είναι αρκετά μεγάλο, Γι' αυτό τον λόγο, υπάρχει η διαδικασία ανταλλαγής καλών πρακτικών, ώστε να υπάρχει διάχυση πληροφοριών και οι χώρες να μπορέσουν να δώσουν λύσεις σε ζητήματα που τις απασχολούν.

5.2.: Καλές Πρακτικές των Κρατών-Μελών για την σύνδεση Εκπαίδευσης και Αγοράς Εργασίας.

Εκείνο, λοιπόν, που αποτελεί μια από τις σημαντικότερες διαδικασίες στο συγκεκριμένο πρόγραμμα είναι η παρουσίαση των καλών πρακτικών των κρατών μελών. Έτσι, κοινοποίησαν στην Επιτροπή τα μέτρα και τις πρακτικές που έχουν ακολουθήσει ώστε να επιτευχθούν οι στόχοι για το 2020. Εμείς θα επικεντρωθούμε στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση και την σύνδεση της με την αγορά εργασίας. Γι' αυτό τον λόγο θα γίνει διαχωρισμός ανά τομέα, όπως παρουσιάζονται και στην επίσημη έκθεση της Ευρωπαϊκή Ένωσης (*European Commission\EACEA\Eurydice, 2013*). Αναλυτικότερα,

- **Πρακτικές για την βελτίωση της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης:**

Για να επιτευχθεί η σύνδεση με την αγορά εργασίας είναι αναγκαίο να βελτιωθεί η ποιότητα και η «σχετικότητα» της Ανώτατης εκπαίδευσης με τις απαιτήσεις της απασχόλησης. Αναφορικά με την ποιοτική βελτίωση της κάποια από τα κράτη μέλη προχώρησαν στην δημιουργία σώματος, που εξασφαλίζει την διασφάλισή της και την πιστοποίηση των προσόντων που προσφέρει στους φοιτητές. Πιο συγκεκριμένα,

Αυστρία

Σχετικά με την πολιτική που ακολουθεί η Αυστρία για την βελτίωση της ποιότητας της Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης το 2012 υπεγράφη ο νόμος για την Διασφάλιση της Ποιότητας στην Ανώτατη Εκπαίδευση. Πέραν όλων των άλλων, λοιπόν, αναφέρεται α) στην δημιουργία ενός ενιαίου οργανισμού για την Διασφάλιση και Πιστοποίηση της

Ανώτατης, ο οποίος θα περιλαμβάνει τους ήδη υπάρχοντες, β) ένα κεντρικό πλαίσιο γύρω από το οποίο θα κινούνται οι δράσεις του, γ) την δημόσια κοινοποίηση της αξιολόγησης να κρίνεται υποχρεωτική, και τέλος, δ) την ύπαρξη του Διαμεσολαβητή των φοιτητών (*European Commission\EACEA\Eurydice, 2013*).

Ιρλανδία

Παρόμοια δράση ανέλαβε και η Ιρλανδία, ενσωματώνοντας 3 διαφορετικούς οργανισμούς σε έναν με την ονομασία, Αρχή Προσόντων και Διασφάλισης της Ποιότητας της Ιρλανδίας (Qualifications and Quality Assurance Authority of Ireland), με σκοπό την παροχή αποτελεσματικότερων υπηρεσιών στους εκπαιδευόμενους της Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (*European Commission\EACEA\Eurydice, 2013*), όπως επίσης και αξιολόγηση από ανεξάρτητο εξωτερικό φορέα (*Department of Education and Skills, 2011*)

Τσεχία

Το 2012-2013 με χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωση, η Τσεχία προχώρησε σε μια σειρά δράσεων για την βελτίωση της ποιότητας. Η πιο αποτελεσματική, όμως, ήταν εκείνη της αναθεώρησης του νόμου για την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση το 2014, όπου συνεχίστηκε μέχρι και το 2017, με αλλαγές κυρίως στο σύστημα πιστοποίησης (*Czech Ministry of Education Youth and Sports, 2017*).

Αγγλία

Στην Αγγλία υπάρχει η Εθνική Υπηρεσία Καριέρας (National Careers Service), η οποία παρέχει πληροφορίες με ότι αφορά την αγορά εργασίας αλλά προσφέρει και εξατομικευμένες συνεδρίες συμβουλευτικής (*nationalcareersservice.direct.gov.uk*). Αποτελώντας ένα πολύ χρήσιμο εργαλείο για τους νέους αλλά και γενικότερα, για τους εμπλεκόμενους στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση καθώς αυτές οι πληροφορίες μπορούν να ληφθούν υπόψιν για τα αποτελέσματα των προγραμμάτων σπουδών και την βελτίωσή τους (*Mckinsey&Company, 2014*).

- **Σύνδεση μεταξύ Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και των επιχειρήσεων:**

Κάτι τέτοιο προτείνεται ως κατευθυντήρια γραμμή, καθώς η εκπαίδευση για να μπορέσει να συνδράμει ουσιαστικά στην οικονομική ανάπτυξη, είναι αναγκαίο να

λαμβάνει υπόψη της τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Γι' αυτό τον λόγο, δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην διαμόρφωση των προγραμμάτων σπουδών σε συνεργασία με τις επιχειρήσεις, ώστε οι απόφοιτοι των Ιδρυμάτων να είναι κατάλληλα προετοιμασμένοι για να εργαστούν σε αυτές, αλλά και στην καινοτομία, η οποία προωθείται μέσα από την υλοποίηση ερευνών που λαμβάνουν χώρα στην Ανώτατη εκπαίδευση (*European Commission\EACEA\Eurydice, 2013*). Οι χώρες, λοιπόν, που παρουσιάζουν πρακτικές που εξυπηρετούν αυτόν τον σκοπό είναι:

Ιρλανδία

Στην Ιρλανδία έχει δημιουργηθεί ένα λεπτομερές πλαίσιο, όπου περιγράφεται με ποιον τρόπο τα Πανεπιστήμια θα συνεργάζονται με τις επιχειρήσεις. Με λίγα λόγια, οι θέσεις εργασίας για πρακτική άσκηση έχουν αυξηθεί για τους φοιτητές, οι οποίοι ενθαρρύνονται να δουλέψουν σε διάφορες εταιρείες από τα Πανεπιστημιακά Ιδρύματα (*Department of Education and Skills, 2011*). Επιπροσθέτως, διεξάγονται μελέτες, οι οποίες ερευνούν τις ανάγκες της αγοράς εργασίας ώστε τα προγράμματα σπουδών να είναι περισσότερο συγχρονισμένα με αυτές (*European Commission\EACEA\Eurydice, 2013*).

Γαλλία

Το 2012 ψηφίστηκε ο νόμος για την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και Έρευνα, ο οποίος στην ουσία προωθεί την συνεργασία μεταξύ των Ιδρυμάτων και διευκολύνει την διαδικασία υλοποίησης ερευνών. Επιπροσθέτως, δίνεται έμφαση στις διεξαγωγή ερευνών που αφορούν τις νέες τεχνολογίες με σκοπό να χρησιμοποιηθούν στον βιομηχανικό τομέα και να δημιουργηθούν νέοι κλάδοι (*European Commission\EACEA\Eurydice, 2013*). Επιπροσθέτως, υπάρχει ένα πρόγραμμα μέσω του οποίου οι εργοδότες συνεργάζονται με εκπαιδευτικά κέντρα και δημιουργούν θέσεις πρακτικής για νέους ώστε να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία ,με τα έξοδα να καλύπτονται από τους πρώτους (*Mckinsey&Company, 2014*).

Σουηδία

Η Σουηδία είναι μια χώρα η οποία δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην συνεργασία της εκπαίδευσης με τον κόσμο των επιχειρήσεων και αυτό γίνεται εμφανές από την

χρηματοδότηση που λαμβάνουν κάθε χρόνο (12 εκατ. SEK) αυτοί οι φορείς. Αυτό γίνεται ώστε να δημιουργηθεί η λεγόμενη «Τράπεζα Ιδεών», που στηρίζεται στις έρευνες που διεξάγονται με την συμβολή και των δυο πλευρών (European Commission\EACEA\Eurydice, 2013).

- **Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των αποφοίτων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης:**

Όπως προείπαμε, το μεγαλύτερο, ίσως, ζήτημα που απασχολεί την Ευρωπαϊκή Ένωση είναι η επιτυχής απορρόφηση των πτυχιούχων νέων της στην αγορά εργασίας. Η κατάσταση διαφέρει από χώρα σε χώρα, με αποτέλεσμα κάποιες να παρουσιάζουν πολύ καλές πρακτικές και άλλες να έχουν έλλειψη αυτών. Σε μια γενικότερη εικόνα, οι δράσεις αφορούν τις συμβουλευτικές υπηρεσίες υψηλής ποιότητας συνεργασία με τους εργοδότες για την διαμόρφωση των προγραμμάτων σπουδών ώστε να ενισχυθούν οι κατάλληλες δεξιότητες, αλλά και ενθάρρυνση αυτών να συμμετέχουν ενεργά στις διαδικασίες των Ιδρυμάτων (European Commission\EACEA\Eurydice, 2013). Αναλυτικότερα:

Ηνωμένο Βασίλειο

Στην Σκωτία υπάρχει το Φόρουμ για την Απασχολησιμότητα στην Ανώτατη Εκπαίδευση (Higher Education Employability Forum (SHEEF)), το οποίο δραστηριοποιείται με διάφορους τρόπους ώστε να γίνει η σύνδεση της Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας. Τέτοιοι είναι η προώθηση της πρακτικής άσκησης σε επιχειρήσεις, η υλοποίηση project που γίνονται με βάση την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, ιδιαίτερα σε μεταπτυχιακό επίπεδο, αλλά και η ενίσχυση της κινητικότητας (Pegg, Waldock, Hendy-Isaac, & Lawton, 2012). Επιπροσθέτως, στην Ουαλία, το πρόγραμμα GO Wales απευθύνεται σε απόφοιτους Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και τους προωθεί σε θέσεις εργασίας. Οι θέσεις αυτές είτε είναι επί πληρωμή ή χωρίς προσφέρουν την, όσο το δυνατόν, καταλληλότερη εργασιακή εμπειρία, ενώ ταυτόχρονα υπάρχει η ανάλογη υποστήριξη σε όλη την διαδικασία κατάρτισης των νέων αποφοίτων (www.gowales.co.uk, 2017)

Τσεχία

Δίνεται έμφαση σε προπτυχιακό επίπεδο να ενισχυθούν οι δεξιότητες, έχοντας προγράμματα σπουδών προσανατολισμένα στην αγορά εργασίας. Επίσης, σε πιλοτική μορφή υπάρχουν μικρής διάρκειας προγράμματα κατάρτισης, τα οποία προσφέρουν στους εκπαιδευόμενους τις απαραίτητες δεξιότητες (European Commission\EACEA\Eurydice, 2013).

Ιταλία

Το στρατηγικό σχέδιο “Industry 2015”, αφορά την δημιουργία τεχνολογικών ιδρυμάτων τα οποία θα βρίσκονται σε επαρχιακές πόλεις, με σκοπό να προάγουν την έρευνα, την καινοτομία αλλά και να καλλιεργούν εκείνες τις δεξιότητες που είναι απαραίτητες για κάθε περιοχή, ιδιαίτερα στον τομέα των επιχειρήσεων (European Commission\EACEA\Eurydice, 2013)

Βέλγιο

Από το 2011 και έπειτα, στην Γαλλική Κοινότητα του Βελγίου, δίνεται η δυνατότητα να αποκτήσει κάποιος το πιστοποιητικό «Brevet d'enseignement supérieur», συμπληρώνοντας δυο χρόνια κατάρτισης σε υψηλής ζήτησης τομείς. Επιπροσθέτως, με την παρακολούθηση μιας σειράς μαθημάτων μετά από αυτά τα δύο χρόνια, που αντιστοιχούν σε 60 Πιστωτικές Μονάδες, και με βάση κάποια προαπαιτούμενα μπορεί να αποκτηθεί ένας προπτυχιακός τίτλος σπουδών (European Commission\EACEA\Eurydice, 2013).

Ουγγαρία

Στην Ουγγαρία, τα προγράμματα που αφορούν την επαγγελματική Τριτοβάθμια εκπαίδευση και είναι μικρής διάρκειας, είναι υποχρεωμένα να περιλαμβάνουν στο πρόγραμμα σπουδών τους ένα εξάμηνο κατάρτισης. Αυτό θα πραγματοποιείται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις που συνεργάζονται με το εκάστοτε Ίδρυμα (European Commission\EACEA\Eurydice, 2013)

Γερμανία

Το γερμανικό σύστημα είναι προσανατολισμένο στην αγορά εργασίας, αφού είναι μια από τις λίγες χώρες που διαθέτουν δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης τόσο

ενημερωμένες και εύχρηστες για αυτόν τον τομέα. Και αυτό γιατί, το Ομοσπονδιακό Πρακτορείο Απασχόλησης (Bundesagentur für Arbeit (BA)), ως βασικές του προτεραιότητες είναι να διαχειρίζεται τα προγράμματα που αφορούν τους ανέργους και να παρέχει υπηρεσίες, οι οποίες μπορούν να γεφυρώσουν το χάσμα μεταξύ ζήτησης και προσφοράς όπως είναι συμβουλευτική, πληροφορίες σχετικά με την πρακτική άσκηση αλλά και την εκπαίδευση και κατάρτιση (www.arbeitsagentur.de).

Συμπερασματικά, εκείνο που αξίζει να επισημάνουμε είναι πως παρατηρούνται διάφορες δράσεις από τα κράτη μέλη, ώστε να αντιμετωπιστούν τα υψηλά ποσοστά ανεργίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Παρόλα αυτά, οι χώρες που έχουν τα καλύτερα αποτελέσματα σχετικά με την απασχολησιμότητα είναι όσες έχουν υιοθετήσει διπλά συστήματα σχολικής εκπαίδευσης, όπως είναι η Γερμανία και η Αυστρία. Αυτό σημαίνει πως η διαδικασία για την ομαλή μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας ξεκινάει από το σχολείο και συνεχίζεται στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση. Ακόμη, αρκετές από τις χώρες έχουν Παρατηρητήρια, τα οποία επικεντρώνονται στην μετάβαση από την Ανώτατη εκπαίδευση στην αγορά εργασίας, όπως είναι το Βέλγιο, η Γαλλία, Η Γερμανία, η Ιρλανδία, η Ιταλία, η Ολλανδία, η Σκωτία, η Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Τέλος, δεν πρέπει να παραβλέπουμε το γεγονός πως η κουλτούρα που έχει διαμορφωθεί σε κάθε χώρα επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό αυτή την διαδικασία καθώς σε κάποια κράτη είναι φανερό η προτίμηση στις θεωρητικές επιστήμες και σε άλλα η επαγγελματική εκπαίδευση είναι εξίσου σημαντική με την ακαδημαϊκή.

Επιπροσθέτως, η εταιρεία Mckinsey&co, η οποία έκανε μια μελέτη σχετικά με την σύνδεση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας στην Ευρώπη αναφέρει πως η Κοινότητα μπορεί να βοηθήσει σε αυτή την μετάβαση με τρεις τρόπους. Αρχικά, προτείνει πως είναι απαραίτητη η βελτίωση και διάχυση των πληροφοριών που σχετίζονται με τις τάσεις της αγοράς εργασίας. Κάτι τέτοιο θα βοηθούσε σε μεγάλο βαθμό όλους τους εμπλεκόμενους όπως είναι οι εργοδότες, οι εργαζόμενοι, ακόμη και οι κυβερνήσεις, οι οποίες θα είχαν ένα πολύ καλό εργαλείο ώστε να λάβουν τις σωστές αποφάσεις για το συγκεκριμένο θέμα. Δεύτερον, παρόλο που η κινητικότητα είναι σε πολύ καλό επίπεδο, θα μπορούσε να διευρυνθεί ακόμη περισσότερο σε εργαζόμενους και σε εκπαιδευόμενους επαγγελματικής εκπαίδευσης. Τέλος, η δημοσιοποίηση των καλών

πρακτικών αλλά και η ενσωμάτωση όσων είναι καταλληλότερες για το πλαίσιο του εκάστοτε κράτους μέλους, είναι πολύ σημαντικό να συμβαίνει αφού ευνοείται και από την δομή της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Mckinsey&Company, 2014).

5.3.: Καλές Πρακτικές Χωρών εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης

Περάν των πρακτικών από τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης που αναφέραμε παραπάνω, υπάρχουν δράσεις, οι οποίες αποτελούν καλά παραδείγματα από χώρες εκτός της Κοινότητας. Σε γενικότερες γραμμές, όλες με τον έναν ή τον άλλον τρόπο κάνουν λόγο για το πως οι επιχειρήσεις μπορούν να συνεργαστούν με τους εκπαιδευτικούς παρόχους, με σκοπό την καλλιέργεια των κατάλληλων δεξιοτήτων στους σπουδαστές και δεν αναφέρονται αποκλειστικά στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση, αλλά θα μπορούσαν να αποτελέσουν καλές ιδέες για να γίνει κάτι παρόμοιο σε αυτήν. Και πάλι, παρατηρούμε πως αναφερόμαστε σε μια εκπαίδευση καθαρά προσανατολισμένη στην ανάπτυξη της οικονομίας και όχι τόσο στην καλλιέργεια και πνευματική ανάπτυξη του ανθρώπου.

Αναφορικά με τις χώρες ένα πολύ καλό παράδειγμα είναι η **Κολομβία** και το Υπουργείο Παιδείας της, το οποίο το 2005 εγκαθίδρυσε το Παρατηρητήριο Εργασίας για την Εκπαίδευση. Με λίγα λόγια, παρέχει πληροφορίες για την πορεία των αποφοίτων, τις τάσεις της απασχόλησης, ακόμη και σύγκριση μεταξύ των Ιδρυμάτων και των προγραμμάτων σπουδών τους. Αυτό, βέβαια, που αξίζει να αναφέρουμε είναι πως τα εν λόγω στοιχεία δεν χρησιμοποιούνται μόνο από τους νέους ή τους εκπαιδευτικούς παρόχους αλλά και από τις κυβερνήσεις, οι οποίες δραστηριοποιούνται με διάφορους τρόπους, όταν παρατηρούν κάτι που θα βελτίωνε την κατάσταση, όπως είναι η μείωση θέσεων σε Ιδρύματα, όταν υπάρχουν αρκετοί απόφοιτοι για ένα επαγγελματικό τομέα (Mckinsey&Company, 2014).

Επιπροσθέτως, στις **ΗΠΑ** υφίσταται ένα πρόγραμμα το οποίο συνδέει τις αυτοκινητοβιομηχανίες με τα Κολλέγια και τα Πανεπιστήμια, το λεγόμενο Automotive Manufacturing Training and Education Collective (AMTEC) (Mckinsey&Company, 2012). Η συνεργασία αυτή μπορεί να αφορά μια βιομηχανία με ένα εκπαιδευτικό Ίδρυμα ή ακόμη και δυο Ιδρύματα, με στόχο την όσο το δυνατόν καλύτερη προετοιμασία των

σπουδαστών, με σκοπό να εργαστούν σε μια από τις επιχειρήσεις αυτές. Τα προγράμματα σπουδών διαμορφώνονται με βάση τις δεξιότητες που χρειάζονται οι εργοδότες και τις έχουν δημοσιοποιήσει στα Ιδρύματα, ώστε να τις καλλιεργήσουν (*autoworkforce.org*).

Άλλη μια καλή πρακτική είναι αυτή της **Αυστραλίας**, η οποία το 2012 δημιούργησε το Πρακτορείο Εργατικού Δυναμικού και Παραγωγικότητας (Workforce and Productivity Agency (AWPA)). Σκοπός αυτής της δράσης είναι να φέρει πιο κοντά τον ιδιωτικό τομέα, την εκπαίδευση αλλά και την κυβέρνηση, με σκοπό να λαμβάνονται οι σωστές αποφάσεις για την ομαλή μετάβαση των νέων στην απασχόληση (*www.education.gov.au*). Σε αυτό, λοιπόν, που δραστηριοποιείται είναι στο να διαμορφώνει και να παρακολουθεί την ανάπτυξη και εξέλιξη του εργατικού δυναμικού, να διεξάγει έρευνες που αφορούν τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας για τις δεξιότητες, να αναπτύσσει σενάρια ανάπτυξης, προβλέποντας μελλοντικές ανάγκες καθώς και να συμβουλεύει την εκάστοτε κυβέρνηση για αυτά τα ζητήματα (*Mckinsey&Company, 2012*).

Ακόμη, στην **Ινδία**, το Υπουργείο Οικονομικών ίδρυσε, το 2009, τον μη κερδοσκοπικό οργανισμό με όνομα Εθνική Εταιρεία Ανάπτυξης Δεξιοτήτων της Ινδίας (NSDC), με σκοπό την ανάπτυξη δεξιοτήτων στοχεύοντας στην ενίσχυση της πρακτικής άσκησης και κατάρτισης. Αυτό συμβαίνει, με την παροχή και ενίσχυση ποιοτικής επαγγελματικής κατάρτισης σε διάφορους τομείς με την βοήθεια των προγραμμάτων που διαθέτουν, την χρηματοδότηση πρωτοβουλιών σε ιδιωτικούς φορείς για αυτό τον σκοπό καθώς επίσης, συμβάλλει μέσω των μοντέλων που έχει αναπτύξει ώστε αυτές να ενισχυθούν και να υποστηριχθούν (*www.nsdcindia.org*).

Πέρα από τις καλές πρακτικές που υπάρχουν διεθνώς και μπορούν να αποτελέσουν πολύ καλά παραδείγματα, ώστε να εφαρμοστούν και σε υπόλοιπες χώρες, η εταιρεία Mckinsey&co προτείνει γενικά τρόπους για να βελτιωθεί η μετάβαση αυτή. Τέτοιοι είναι:

- ❖ Η δημιουργία ενός *συστήματος «ολοκληρωτή»*, όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται στην μελέτη «Education to Employment: Getting Europe's Youth into Work». Αυτό σημαίνει, πως θα υφίσταται ένα σύστημα όπου θα συνεργάζεται με τους εργοδότες, τους νέους και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα, για να τους φέρνει πιο κοντά, να αντιλαμβάνεται η μια πλευρά την άλλη, με αποτέλεσμα να μπορούν να ικανοποιούνται οι ανάγκες όλων. Εμπόδιο σε

αυτό στέκεται το γεγονός πως υπάρχουν πολλοί διαφορετικοί οργανισμοί που ασχολούνται ο καθένας με την δική του οπτική για την αυτή την μετάβαση με αποτέλεσμα να μην συνεργάζονται επαρκώς και σωστά για να δοθεί λύση στα προβλήματα που υφίστανται. Γι' αυτό τον λόγο, χώρες όπως η Αυστραλία και η Γερμανία έχουν αναπτύξει τέτοιου είδους συστήματα, όπου συλλέγουν πληροφορίες και δεδομένα, προχωρούν στην αξιολόγηση πολιτικών αποφάσεων και κάνουν προτάσεις.

- ❖ Οι συνεργασίες μεταξύ επιχειρήσεων και εκπαιδευτικών παρόχων, ώστε να δημιουργήσουν προγράμματα σπουδών που θα απευθύνεται αποκλειστικά στις απαιτήσεις του εκάστοτε επαγγελματικού κλάδου. Κάτι τέτοιο, θα βοηθούσε όλες τις πλευρές καθώς από την μία οι νέοι θα καλλιεργούσαν τις απαραίτητες δεξιότητες για την αγορά εργασίας, οι εργοδότες θα είχαν τα κατάλληλα εργαλεία να εκπαιδεύσουν τους μελλοντικούς τους εργαζόμενους σε ότι χρειάζονταν με βάση τα δικά τους πρότυπα, ενώ, τέλος, τα Ιδρύματα θα γνώριζαν ακριβώς τι θέλει η πλευρά της ζήτησης, άρα θα μπορούσαν να προσφέρουν και την κατάλληλη εκπαίδευση που θα οδηγούσε τους αποφοίτους στην απασχόληση.
- ❖ Η ανάπτυξη της τεχνολογίας μπορεί να χρησιμοποιηθεί προς όφελος όλων καθώς μπορούν τα εκπαιδευτικά Ιδρύματα να προσφέρουν μια σειρά μαθημάτων που θα πιστοποιούνται με την βοήθεια ειδικών πλατφόρμων όπως είναι η MOOC. Με αυτό τον τρόπο, θα δινόταν η ευκαιρία σε περισσότερους νέους να εκπαιδευτούν με χαμηλό κόστος αλλά και να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους. Κάτι τέτοιο μπορεί να συμβεί και με την δυνατότητα που τους δίνεται να αποκτήσουν εμπειρία μέσω των λεγόμενων “serious games”, τα οποία αποτελούν μια προσομοίωση του εργασιακού περιβάλλοντος και των ζητημάτων που πρέπει να φέρουν εις πέρας.

Εν κατακλείδι, από το κεφάλαιο αυτό μπορούμε να συμπεράνουμε πως η Ευρωπαϊκή Ένωση προσανατολίζεται στο να συνδέσει την εκπαίδευση με την αγορά εργασίας, με σκοπό να μειώσει τα υψηλά ποσοστά ανεργίας. Το πρόγραμμα, λοιπόν, «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2020», αποτελεί την στρατηγική της Κοινότητας, θέτοντας τους στόχους που πρέπει να επιτευχθούν από τα κράτη μέλη, τα οποία άλλα βρίσκονται

κοντά και άλλα πιο μακριά. Αυτό φαίνεται και κατά κάποιον τρόπο, από τις καλές πρακτικές που δημοσιοποιούνται, όπου οι περισσότερες παρατηρούνται από τις Βόρειο-Κεντρικές χώρες, που τα ποσοστά ανεργίας είναι χαμηλά και η εκπαίδευση προσανατολισμένη στις απαιτήσεις της απασχόλησης. Πέραν, όμως, της Ευρώπης, καλά παραδείγματα υπάρχουν και σε άλλες ηπείρους, οι οποίες έχουν αρκετά εξελιγμένα συστήματα παιδείας και απασχόλησης. Τέλος, η εταιρεία Mckinsey&co, μέσα από την μελέτη που διεξήγαγε για την Ευρώπη, παρέθεσε διάφορες πρακτικές που θα μπορούσαν να αποτελέσουν λύσεις στην διαδικασία μετάβασης από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας, με τον οικονομικό προσανατολισμό που διακατέχει και την Ευρωπαϊκή Ένωση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Η Περίπτωση της Ελλάδας

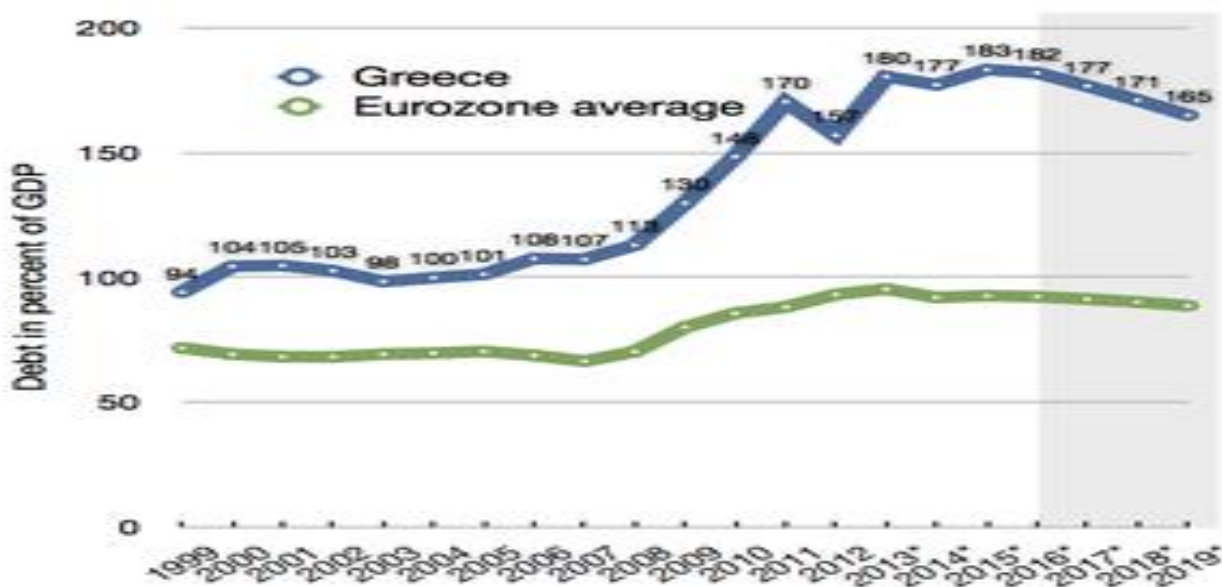
Πέραν, όμως, των προβλημάτων που έχει να αντιμετωπίσει η Ευρωπαϊκή Ένωση και των πολιτικών που ακολουθεί, είναι πολύ χρήσιμο και ενδιαφέρον να εξεταστεί τι συμβαίνει στην Ελλάδα. Και τούτο διότι, είναι μια χώρα που ανήκει στον ευρωπαϊκό νότο, με ό,τι κι αν σημαίνει αυτό από οικονομικής και πολιτικής άποψης, και το πρόβλημα της ανεργίας είναι αρκετά οξυμένο, ιδιαίτερα αν το συγκρίνουμε με άλλα κράτη μέλη. Επιπροσθέτως, παρατηρούνται πολλές δυσλειτουργίες και στον τομέα της εκπαίδευσης γενικότερα και της Ανώτατης, ειδικότερα, η οποία συμβάλλει καθοριστικά στην επικρατούσα κατάσταση. Αξίζει, λοιπόν, να διερευνηθεί το κατά πόσο η εκπαίδευση με την αγορά εργασίας συνδέονται και αν παρατηρούνται προβλήματα στην μετάβαση των νέων από το ένα σύστημα στο άλλο.

6.1.: Υπάρχει Σύνδεση Εκπαίδευσης και Αγοράς Εργασίας στην Ελλάδα;

Είναι γνωστό πως η Ελλάδα έχει να αντιμετωπίσει τα αποτελέσματα που έχει δημιουργήσει η οικονομική ύφεση από το 2008 έως σήμερα. Βέβαια δεν είναι η μόνη χώρα που βρίσκεται σε αυτήν την κατάσταση στις μέρες μας είτε σε διεθνές επίπεδο ή

σε ευρωπαϊκό, αλλά συγκρινόμενη με τα υπόλοιπα κράτη μέλη και γενικότερα με τον μέσο όρο την Ευρωζώνης, το πρόβλημα είναι αρκετά μεγαλύτερο. Παρατηρώντας και το παρακάτω διάγραμμα, μπορούμε να πούμε πως από το 1999 υπήρχε μια αισθητή απόκλιση, αλλά το 2008 με την κρίση η απόσταση μεγάλωσε. Παρόλα αυτά, προβλέπεται πως το 2019 η κατάσταση θα είναι καλύτερη, τουλάχιστον για την οικονομία, καθώς όπως είπαμε και σε προηγούμενο κεφάλαιο τα στατιστικά δείχνουν πως η αγορά εργασίας βελτιώνεται μετά το 2025 (European Commission, 2015b), αναφερόμενοι γενικότερα στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και όχι αποκλειστικά στην Ελλάδα.

Σχεδιάγραμμα 6.1.1.: Η κρίση στην Ελλάδα σε σχέση με τον μέσο όρο της Ευρωζώνης.



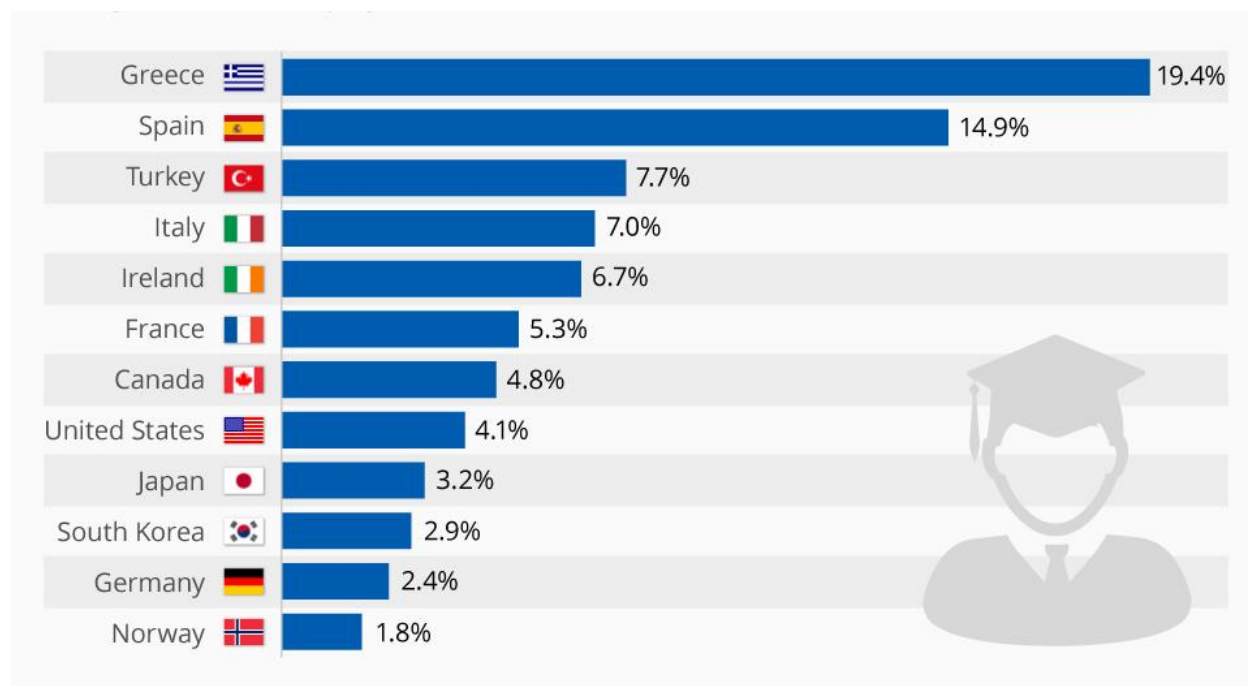
Πηγή: Eurostat

Πέραν των προβλέψεων, εκείνο στο οποίο αξίζει να επικεντρωθούμε είναι τα χαρακτηριστικά αλλά και τα προβλήματα της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα, ώστε να διαπιστώσουμε πως λειτουργεί το σύστημα και με τι έρχονται αντιμέτωποι οι νέοι απόφοιτοι. Γενικά, λοιπόν, η ανεργία είναι γένους θηλυκού καθώς με βάση την Ελληνική Στατιστική Αρχή το Γ' τρίμηνο του 2017 το ποσοστό για τις γυναίκες ανήλθε στο 24,9%, έναντι του 16,5% των ανδρών, ενώ η ηλικιακή ομάδα που πλήττεται περισσότερο είναι οι νέοι από 15 έως 29 (ΕΛ.ΣΤΑΤ., 2017). Επιπροσθέτως, οι δυσλειτουργίες αφορούν α) την χαμηλή παραγωγικότητα αλλά και β) ανταγωνιστικότητα, γ) την δυσκαμψία της αγοράς

εργασίας λόγω των υφιστάμενων πολιτικών, δ) τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης (μερική απασχόληση, προσωρινή απασχόληση- υπεργολαβία, τηλεργασία, κ.α.), οι οποίες μπορούν να λειτουργήσουν είτε θετικά ή αρνητικά, όμως τις περισσότερες φορές επικρατεί το δεύτερο αφού γίνεται εις βάρος των εργαζομένων, ε) η παραοικονομία, η οποία συνδέεται με το προηγούμενο και έχει ως αποτέλεσμα ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό να απασχολείται σε αυτήν και, ζ), τέλος, η αναντιστοιχία προσφοράς και ζήτησης (*INEVΣΣΕΕ, 2017*).

Αναφορικά με το τελευταίο, επικρατεί κάτι παράδοξο καθώς από την μια πλευρά τα ποσοστά ανεργίας των νέων είναι αρκετά υψηλά, ενώ από την άλλη πλευρά το ποσοστό των αποφοίτων Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι σχεδόν διπλάσιο από τις αρχές της προηγούμενης δεκαετίας και αυξανόμενο κατά 3,9% ετησίως (*IOBE, 2017*). Επομένως, η επαγγελματική κατάσταση ενός νέου δεν μπορεί να εξηγηθεί αποκλειστικά και μόνο από τα ακαδημαϊκά του προσόντα αλλά πρέπει να γίνει εκτενέστερη μελέτη στο τι διαθέτει ένας απόφοιτος και πως θα χρησιμοποιηθεί αυτό στην αγορά εργασίας. Επιπροσθέτως, με βάση τα στοιχεία της ΕΛ.ΣΤΑΤ. η Ελλάδα βρίσκεται πολύ κοντά στον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στοιχείο αρκετά ενθαρρυντικό σχετικά με το μορφωτικό επίπεδο των νέων Ελλήνων. Συνδυάζοντας, επίσης, τα δεδομένα που προαναφέρθηκαν και αφορούν την Τριτοβάθμια εκπαίδευση και την αγορά εργασίας, μπορούμε να πούμε πως αυτοί που πλήττονται λιγότερο από την ανεργία είναι οι απόφοιτοι Ανώτατης εκπαίδευσης, παρόλα αυτά, όμως, τοποθετώντας τα ποσοστά σε διεθνές επίπεδο κατέχουμε την πρώτη θέση στην ανεργία αποφοίτων, όπως καταγράφεται και παρακάτω, στο σχεδιάγραμμα 6.1.2., το οποίο αναφέρεται στο 2013, όμως η κατάσταση δεν έχει αλλάξει αφού και τα στοιχεία του ΟΟΣΑ του 2017 μας κατατάσσουν και πάλι πρώτους με μειωμένο, όμως, ποσοστό το οποίο ανέρχεται στο 17,2% (*OECD, 2018b*).

Σχεδιάγραμμα 6.1.2.: Το ποσοστό ανεργίας των αποφοίτων Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης το 2013, ηλικίας 25-64.



Πηγή: *OECD*

Αυτή η αναντιστοιχία οφείλεται στο γεγονός πως οι νέοι, παρόλο που διαθέτουν τα προσόντα, οι εργοδότες διακρίνουν πως οι δεξιότητές τους είναι σε πολύ χαμηλό επίπεδο. Κάτι τέτοιο γίνεται εμφανές και στην έρευνα PIAAC, όπως αναλύθηκε και παραπάνω, η οποία αναφορικά με τις δεξιότητες των Ελλήνων έχει τα εξής συμπεράσματα (*OECD, 2013*):

- Το ποσοστό εκείνων, που είχαν υψηλού επιπέδου δεξιότητες στον γραμματισμό και τον αριθμητισμό βρίσκονταν χαμηλότερα από τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ. Πιο συγκεκριμένα, μόλις ένας στους 20 Έλληνες κατέχουν πολύ καλά αυτές τις δεξιότητες με τον μέσο όρο των υπόλοιπων κρατών να ανέρχεται στον έναν στους 10. Από την άλλη, πλευρά το ποσοστό όσων βρίσκονται σε χαμηλό επίπεδο (26,5%) είναι αρκετά υψηλότερο από τον μέσο όρο (18,9%) , ειδικά ότι

αφορά την επίλυση προβλημάτων σε ηλεκτρονικό περιβάλλον, όπου κατέχουμε την τέταρτη χαμηλότερη θέση ανάμεσα στις άλλες χώρες, φτάνοντας το 2,5%.

- Τα κοινωνικό-δημογραφικά χαρακτηριστικά, δηλαδή η ηλικία, το φύλο, η εκπαίδευση, η κοινωνική τάξη κ.α. δεν είναι στενά συνδεδεμένα με το επίπεδο των δεξιοτήτων των Ελλήνων. Κάτι τέτοιο, γίνεται εμφανές από το γεγονός πως οι απόφοιτοι Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, παρόλο που βρίσκονται σε καλύτερο επίπεδο, το χάσμα με εκείνους χαμηλότερης εκπαιδευτικής βαθμίδας είναι μικρότερο σε σχέση με τις ανεπτυγμένες χώρες που έλαβαν μέρος στην έρευνα.
- Εκτός από την μικρή σύνδεση εκπαίδευσης και δεξιοτήτων, το ίδιο επικρατεί και με την ηλικία. Με λίγα λόγια, δεν υπάρχουν μεγάλες διαφορές, ιδιαίτερα στον γραμματισμό ανάμεσα στις γενιές, όπως θα έπρεπε να συμβαίνει, καθώς οι ηλικίες 25-34 βρίσκονται σχεδόν στο ίδιο σημείο με τους ενήλικες ηλικίας 55-65. Αναλογιζόμενοι και το παραπάνω συμπέρασμα, όσοι εμπλέκονται ενεργά λαμβάνοντας αποφάσεις για το σύστημα της εκπαίδευσης και τους μαθησιακούς στόχους που θέτουν, θα πρέπει να λάβουν σοβαρά υπόψη τα αποτελέσματα της εν λόγω έρευνας.
- Τέλος, ένα από τα σημαντικότερα ευρήματα είναι πως η Ελλάδα είναι η μοναδική χώρα όπου οι άνεργοι και όσοι βρίσκονται εκτός απασχόλησης κατατάσσονται στο ίδιο επίπεδο δεξιοτήτων με εκείνους που εργάζονται. Αυτό σημαίνει πως διαθέτουμε ένα εργατικό δυναμικό, το οποίο είναι εξίσου εξειδικευμένο και θα μπορούσε να συμβάλλει αποτελεσματικά στην ανάκαμψη της κρίσης και να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

Πέραν της έρευνας του ΟΟΣΑ, που αφορά αποκλειστικά το επίπεδο κατοχής δεξιοτήτων των ενηλίκων, η Ευρωπαϊκή Ένωση υλοποιεί το στρατηγικό πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2020», το οποίο προαναφέραμε και έρχεται να ολοκληρώσει μια γενική εικόνα για το εκπαιδευτικό σύστημα της Ελλάδας. Τα συμπεράσματα, λοιπόν, είναι τα εξής (*Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016α*):

- Τα στοιχεία για την σχολική διαρροή και την ολοκλήρωση Ανώτατης εκπαίδευσης είναι αρκετά ενθαρρυντικά, καθώς έχουν βελτιωθεί σημαντικά τα ποσοστά και βρίσκονται πάνω από τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκή Ένωσης.
- Από την άλλη πλευρά, τα ποσοστά για την κατοχή βασικών δεξιοτήτων είναι πολύ χαμηλά, επιβεβαιώνοντας την έρευνα του ΟΟΣΑ, αλλά το ίδιο ισχύει και για την συμμετοχή στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και την δια βίου μάθηση.
- Αναφορικά με το εκπαιδευτικό σύστημα υπάρχουν πολλά προβλήματα που χρίζουν επίλυσης όπως είναι η χαμηλή χρηματοδότηση και αποδοτικότητα, οι ανισότητες αλλά και η ελλιπής στελέχωση των εκπαιδευτικών μονάδων. Επιπροσθέτως, η λογοδοσία και η αξιολόγηση αλλά και η διαφάνεια ανήκουν και αυτά στην ατζέντα του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων αποτελώντας φλέγοντα ζητήματα. Για όλα τα παραπάνω, βέβαια, εγκαινιάστηκε ο εθνικός κοινωνικός διάλογος για την Παιδεία (<http://dialogos.minedu.gov.gr/>, 2016), όπου στην τελική έκθεση παρατίθενται διάφορες αλλαγές και προτάσεις, με έμφαση στην σχολική εκπαίδευση (πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια), ενώ για την Τριτοβάθμια βαθμίδα τονίζεται η ανάγκη αύξησης της χρηματοδότησης, η προώθηση έρευνας και καινοτομίας αλλά και η διασφάλιση της ποιότητάς της (Υπουργείο Παιδείας, 2016), παρόλα αυτά η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επισημαίνει πως θα πρέπει να ληφθούν περισσότερο στοχευμένα μέτρα (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016a)

Εν κατακλείδι, η έρευνα PIAAC αλλά και τα αποτελέσματα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Ελλάδα στα πλαίσια του προγράμματος «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2020» αποτελούν σημαντικό και πολύ χρήσιμο εργαλείο για όσους βρίσκονται σε καίριες θέσεις στην λήψη αποφάσεων για την απασχόληση και την εκπαίδευση. Εκείνο που διαπιστώνουμε, επομένως, είναι πως τα δύο συστήματα λειτουργούν παράλληλα, όπως εξάλλου γίνεται και γενικότερα στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αλλά στην περίπτωση της Ελλάδας το πρόβλημα είναι αρκετά οξυμένο καθώς η οικονομική κρίση συνέβαλε σε μεγάλο βαθμό στην διαμόρφωση της επικρατούσας κατάστασης, η οποία περιλαμβάνει την απαξίωση των αποφοίτων Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, την μη αξιοποίηση ενός μορφωμένου εργατικού δυναμικού αλλά και το φαινόμενο της «διαρροής εγκεφάλων»

(IOBE, 2017). Αναφορικά, με το τελευταίο, τα χρόνια της οικονομικής ύφεσης το λεγόμενο «brain drain» έχει πάρει μεγάλες διαστάσεις, με αποτέλεσμα να μειώνεται η δυναμικότητα της ελληνικής οικονομίας. Για τον λόγο αυτό, μεγάλοι φορείς που εκπροσωπούν τον χώρο της αγοράς εργασίας προτείνουν πολιτικές, οι οποίες είναι σε θέση να πετύχουν την ομαλή μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας, όπως θα δούμε στην επόμενη ενότητα.

6.2.: Προτεινόμενες Πολιτικές για την ομαλή μετάβαση από την Ανώτατη εκπαίδευση στην Αγορά εργασίας.

Η πρώτη θέση της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Ένωση στην ανεργία των νέων αποφοίτων Τριτοβάθμιας (ΣΕΒ, 2017b) αλλά και το φαινόμενο της αναντιστοιχίας της εκπαίδευσης και της απασχόλησης, αποτελούν ζητήματα τα οποία δημιουργούν πολλά προβλήματα στον επιχειρηματικό κόσμο. Γι αυτό τον λόγο, φορείς της αγοράς εργασίας παραθέτουν διάφορες πολιτικές ώστε να εξομαλυνθεί η κατάσταση προς όφελος δικό τους αλλά και των νέων. Έτσι, ο IOBE και ο ΣΕΒ προχώρησαν στην διεξαγωγή μελετών, όπου τονίζουν την ανάγκη, η Τριτοβάθμια εκπαίδευση να βελτιωθεί και να συμβαδίσει με τις απαιτήσεις της απασχόλησης με σκοπό να πραγματοποιηθεί η ομαλή μετάβαση από το ένα σύστημα στο άλλο. Από την μια πλευρά, αυτό θα ωφελούσε όλους τους εμπλεκόμενους σε αυτή την διαδικασία, από την άλλη, όμως, δεν πρέπει να ξεχνάμε πως η εκπαίδευση δεν έχει ως μόνο στόχο την εξυπηρέτηση αναγκών της αγοράς εργασίας και γενικότερα της οικονομίας.

Αναφορικά με τις προτάσεις πολιτικής από τους φορείς, εκείνα που προτείνονται από τον IOBE, γενικότερα για την Ανώτατη εκπαίδευση αλλά και, ειδικότερα για την σύνδεσή της με την αγορά εργασίας είναι (IOBE,2017):

A) Αρχικά, για να μπορέσουν τα Πανεπιστήμια , στον τομέα της έρευνας αλλά και των εκπαιδευτικών τους δραστηριοτήτων να προσανατολιστούν στον επιχειρηματικό κόσμο, θα πρέπει να γίνουν **αλλαγές από την πλευρά του κράτους, για το ρυθμιστικό πλαίσιο της Τριτοβάθμιας**. Για να συμβεί κάτι τέτοιο, είναι αναγκαίο:

- Να εξασφαλιστεί η αυτονομία τους, σε εκπαιδευτικό και οργανωτικό επίπεδο, με στόχο την εναρμόνισή τους με τις αλλαγές και τις ανάγκες της απασχόλησης αλλά και την ευκολότερη και αποτελεσματικότερη συνεργασία με τις επιχειρήσεις.
- Όπως, επίσης, και η εσωτερική τους ευελιξία ώστε να γίνει πιο εύκολη η δι-ιδρυματική συνεργασία αλλά και να μπορούν να προσαρμόζονται στους εξωτερικούς παράγοντες που τα επηρεάζουν.
- Να μπορούν τα Πανεπιστημιακά Ιδρύματα να λαμβάνουν στρατηγικές αποφάσεις, που αφορούν την πορεία τους, όπως την κατάργηση ή συγχώνευση τμημάτων, με σκοπό να μπορούν να ανταποκριθούν καλύτερα σε τοπικό, εθνικό και διεθνές επίπεδο.
- Να διασφαλιστεί η ποιότητα όλων των υπηρεσιών τους ερευνητικών, εκπαιδευτικών ή διοικητικών μέσω της λογοδοσίας και της αξιολόγησής τους.
- Να κατανεμηθεί η χρηματοδότησή τους από το κράτος με βάση την αποτελεσματικότητά τους για τα όσα έχουν οριστεί για την εθνική στρατηγική αλλά και για το κάθε ένα ξεχωριστά σε σχέση με τον στόχο που έχει τεθεί προς επίτευξη από το ίδιο το Ίδρυμα, για να διασφαλιστεί η αυτονομία τους όπως είναι η μετάβαση των αποφοίτων τους στην αγορά εργασίας, η εξεύρεση πόρων από ιδιωτικούς φορείς αλλά και η ερευνητική δραστηριότητα που έχει επιδείξει.
- Η οικονομική στήριξη Κέντρων Αριστείας για την Εκπαίδευση και την Έρευνα, όπου θα συνεργάζονται με επιχειρηματικούς φορείς.

B) Για να μπορέσει **να συντονιστεί η Ανώτατη εκπαίδευση με την απασχόληση** και να γίνει εφικτή η ομαλή μετάβαση από το ένα σύστημα στο άλλο, ο IOBE προτείνει:

- Τα Πανεπιστημιακά Ιδρύματα να θέτουν τον αριθμό των εισακτέων που χρειάζονται ανά τμήμα, το οποίο θα καθορίζεται με βάση τον στρατηγικό σχεδιασμό της συνεργασίας τους με το κράτος.

- Την ύπαρξη ευέλικτων προγραμμάτων σπουδών, ώστε οι φοιτητές να έχουν ένα ευρύ φάσμα επιλογών μαθημάτων. Με αυτό τον τρόπο, θα διαμορφώνεται από τους σπουδαστές και τα Ιδρύματα η πλευρά της προσφοράς εργασίας.
- Κάθε Σχολή να διαθέτει μια ειδική διοικητική μονάδα, όπου θα αποτελείται από εξειδικευμένο προσωπικό, το οποίο θα διαμορφώνει τον στρατηγικό σχεδιασμό και θα ελέγχει εάν υλοποιείται.
- Αναφορικά, με την παραπάνω μονάδα, εκτός των άλλων, θα επικεντρώνεται στην πορεία των αποφοίτων των τμημάτων και την σύνδεσή τους με την απασχόληση, αλλά και την συνάφεια της εργασίας τους με το αντικείμενο σπουδών τους.

Γ) Επιπροσθέτως, **η αποτελεσματική συνεργασία των Πανεπιστημίων με τις επιχειρήσεις** αποτελεί πολύ σημαντικό ζήτημα, το οποίο ωφελεί τους εκπαιδευτικούς παρόχους, τους νέους και τους εργοδότες. Γι' αυτό τον λόγο, συνίσταται:

- Το κράτος να στηρίξει μέσω της χρηματοδότησης και των κατάλληλων ρυθμίσεων, μια καλά δομημένη πρακτική άσκηση, σε προπτυχιακό και μεταπτυχιακό επίπεδο, ώστε οι νέοι να καλλιεργούν τις δεξιότητές τους σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Η ίδια στήριξη χρειάζεται και για την δημιουργία προγραμμάτων σπουδών, που θα προκύπτουν από την συνεργασία των επιχειρήσεων και των Πανεπιστημίων.
- Η συνεχής ενημέρωση και προβολή δραστηριοτήτων στους σπουδαστές, που υφίστανται από αυτή την συνεργασία.
- Η δημιουργία ειδικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων, που θα οργανώνονται από τα ΑΕΙ και τις ιδιωτικές επιχειρήσεις, τα οποία θα αφορούν εργαζόμενους και στελέχη εταιρειών, με δυνατότητα επιδότησης από το κράτος.
- Οι διεθνείς επιχειρήσεις θα μπορούσαν να δώσουν μεγάλη ώθηση στην έρευνα και την καινοτομία στα ελληνικά Πανεπιστήμια.

- Πολύ σημαντικό ρόλο έχει και η συνεργασία των τοπικών επιχειρήσεων με τα Ιδρύματα, που βρίσκονται κυρίως στην επαρχία, με σκοπό να αναβαθμιστούν οι περιοχές. Γι αυτό τον λόγο, είναι αναγκαίες οι απαραίτητες ρυθμίσεις και χρηματοδότηση που θα ευνοήσουν μεμονωμένα Ιδρύματα και επιχειρήσεις είτε ομάδες αυτών να συνεργαστούν.
- Τα Ιδρύματα θα πρέπει να προχωρήσουν στην συνεχή διερεύνηση αναγκών της αγοράς εργασίας και συγκεκριμένα, των εργοδοτών των αποφοίτων τους για την έλλειψη ή μη γνώσεων και δεξιοτήτων, με σκοπό την αναδιαμόρφωση των προγραμμάτων σπουδών τους αλλά και της γενικότερης στρατηγικής τους.
- Τα Γραφεία Διασύνδεσης, που διαθέτει κάθε τμήμα, θα μπορούσε να συνεργάζεται με τις Διευθύνσεις Προσωπικού των επιχειρήσεων, ιδιαίτερα στο επίπεδο της τοπικής κοινωνίας.
- Στα πλαίσια των διαδικασιών αξιολόγησης του Ευρωπαϊκού Χώρου Ανωτάτης Εκπαίδευσης (ΕΧΑΕ), να διασφαλίζεται η ποιότητα όλων των ειδών και επιπέδων προγραμμάτων σπουδών αλλά και η συμμετοχή επαγγελματιών ανάλογα με το επιστημονικό αντικείμενο. Οι τελευταίοι θα έχουν την δυνατότητα να παίρνουν μέρος και στην διοίκηση των ΑΕΙ, προσφέροντας τις γνώσεις και εμπειρίες τους από τον επιχειρηματικό κλάδο που εκπροσωπούν και θα μπορούν να επηρεάσουν το στρατηγικό πλάνο του εκάστοτε Ιδρύματος.
- Η ίδρυση ενός ειδικού Παρατηρητηρίου, το οποίο θα επικεντρώνεται στην εν λόγω συνεργασία και θα λειτουργεί ως κέντρο διάχυσης καλών πρακτικών μέσω των ερευνών που θα πραγματοποιεί.
- Η επιβράβευση των καλών αυτών πρακτικών συνεργασίας μέσω της θεσμοθέτησης βραβείων σε ΑΕΙ και επιχειρήσεις.
- Αναφορικά με την Αρχή Διασφάλισης και Πιστοποίησης της Ποιότητας (ΑΔΙΠ) στην Ανώτατη Εκπαίδευση ο ΙΟΒΕ προτείνει:

- Να συντάσσει, να εκδίδει και να διαχέει θεματικές αναφορές (reports), που θα επικεντρώνονται στις συνεργασίες Πανεπιστημίων με τον επιχειρηματικό κόσμο αλλά και τις εξελίξεις που υπάρχουν στο συγκεκριμένο πεδίο όπως είναι καλές πρακτικές από χώρες του εξωτερικού.
- Να συλλέγει και να δημοσιοποιεί ηλεκτρονικά τα απαραίτητα στατιστικά δεδομένα, που αφορούν την απασχολησιμότητα των αποφοίτων κάθε Ιδρύματος, με σκοπό κάθε νέος να έχει στην διάθεσή του τις κατάλληλες πληροφορίες πριν ακόμη επιλέξει που θα φοιτήσει.
- Να διεξάγει έρευνες για τις ανάγκες των επαγγελματικών κλάδων σε γνώσεις και δεξιότητες.
- Να τεθεί η συνεργασία των Ιδρυμάτων με την αγορά εργασίας, ως κριτήριο για την εσωτερική και εξωτερική αξιολόγηση κάθε εκπαιδευτικής μονάδας.
- Τέλος, να εφαρμοστούν πλήρως η Συνθήκη της Μπολόνια, για το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων Ανώτατης Εκπαίδευσης, και το Πλαίσιο Προσόντων Δια Βίου Εκπαίδευσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα παραπάνω μπορούν να επιτευχθούν και με την συνεργασία επαγγελματικών φορέων και ενώσεων.

Δ) Τελευταία πρόταση του IOBE είναι να δοθεί **έμφαση στην έρευνα και καινοτομία στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση**, ώστε να γίνει περισσότερο ανταγωνιστική και να μπορέσουν τα ελληνικά Πανεπιστήμια να κατακτήσουν μια θέση ανάμεσα στα καλύτερα του κόσμου. Πιο συγκεκριμένα:

- Το σημαντικότερο, ίσως, ζητούμενο είναι η δημιουργία και χρηματοδότηση ενός εθνικού προγράμματος έρευνας, το οποίο θα εξασφαλίζει μια σταθερή οικονομική στήριξη προς τα Ιδρύματα, ώστε να διεξάγουν έρευνες ανάλογα με τον τομέα που αντιπροσωπεύουν.
- Το κράτος να στηρίζει σχέδια (projects), τα οποία στοχεύουν στην καινοτομία και είναι αποτέλεσμα συνεργασίας των ΑΕΙ με τις επιχειρήσεις.

Όλα τα παραπάνω, όπως προείπαμε, αφορούν τις προτεινόμενες πολιτικές του IOBE για την σύνδεση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας. Ένας άλλος φορέας, ο οποίος αντιπροσωπεύει επίσης την πλευρά της ζήτησης είναι ο ΣΕΒ, που έχει κάνει τις προτάσεις του για την οικονομία, την βιώσιμη ανάπτυξη, την εργασία αλλά και την εκπαίδευση. Μελετώντας, λοιπόν, τις θέσεις του μπορούμε να παρατηρήσουμε πως συμβαδίζουν με εκείνες που προαναφέρθηκαν. Πιο συγκεκριμένα, συγκλίνουν σε πολλά σημεία με τον IOBE, όπως είναι η πρακτική άσκηση, η συνεργασία ΑΕΙ και επιχειρήσεων, η συμμετοχή των τελευταίων στην διοίκηση και διαμόρφωση προγραμμάτων σπουδών με έμφαση στο μεταπτυχιακό επίπεδο, η αυτονομία και η διασφάλιση ποιότητας της Τριτοβάθμιας αλλά και η χρηματοδότηση (ΣΕΒ, 2017a). Δεν αποτελεί, βέβαια, τυχαίο γεγονός η ταύτιση των απόψεων καθώς και οι δύο εκπροσωπούν το ίδιο σύστημα, δηλαδή εκείνο της αγοράς εργασίας.

Συμπερασματικά, η Ελλάδα είναι μια χώρα, η οποία βρίσκεται αντιμέτωπη με πολλές προκλήσεις, οι οποίες έχουν ενταθεί λόγω της οικονομικής κρίσης. Ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που πρέπει να επιλύσει είναι τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, κυρίως, των νέων, γενικότερα, αλλά και όσων είναι απόφοιτοι Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ειδικότερα. Επιπροσθέτως, αποθαρρυντικά είναι τα ευρήματα της έρευνας PIAAC, στην οποία δίνεται έμφαση στα πολύ χαμηλά επίπεδα δεξιοτήτων των νέων, παρόλο που ένα μεγάλο ποσοστό είναι μορφωμένοι. Επίσης, η Ελλάδα πρέπει να φέρει εις πέρας τα όσα έχουν τεθεί για το στρατηγικό πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2020», όπου επισημαίνεται πως η Ανώτατη Εκπαίδευση χρίζει βελτίωσης, ώστε τα ποσοστά απασχολησιμότητας των αποφοίτων της να φτάσουν τα ικανοποιητικά επίπεδα. Γι αυτό τον λόγο, ο IOBE και ο ΣΕΒ έχουν δημοσιοποιήσει τις προτεινόμενες πολιτικές τους για την εκπαίδευση και την σύνδεσή της με την αγορά εργασίας, οι οποίες βασίζονται στην εξυπηρέτηση αναγκών της τελευταίας. Δεν πρέπει, ωστόσο, να παραβλέπουμε πως η εκπαίδευση αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους θεσμούς μιας κοινωνίας και δεν έχει ως μόνο ρόλο την δημιουργία ενός παραγωγικού ανθρώπινου δυναμικού, το οποίο θα συμβάλλει στην οικονομική ανάπτυξη, αλλά προσφέρει οφέλη υψηλότερου επιπέδου, όπως είναι η ατομική και κοινωνική ευημερία με όρους ανθρωπιστικού περιεχομένου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: Επίλογος

Εν κατακλείδι, η Ευρωπαϊκή Ένωση έρχεται αντιμέτωπη με πολλά φλέγοντα ζητήματα, τα οποία πρέπει να επιλύσει. Τέτοια είναι το δημογραφικό, η τεχνολογική εξέλιξη που φέρνει αλλαγές στην μορφή της αγοράς εργασίας και, κυρίως, η νεανική ανεργία, η οποία αφορά και αποφοίτους Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, εντείνοντας τις ανησυχίες. Αυτό σημαίνει, πως οι δράσεις και οι πολιτικές που πρέπει να ληφθούν είναι αναγκαίο να συμπεριλάβουν και την εκπαίδευση, και κατά κύριο λόγο την Ανώτατη, η οποία, από την μία, αποτελεί το τελευταίο σκαλοπάτι πριν ο νέος εισέλθει στην αγορά εργασίας και, από την άλλη, έχει καθοριστικό ρόλο στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων του μελλοντικού εργατικού δυναμικού. Αναφορικά με την ελληνική πραγματικότητα, παρατηρώντας τα στατιστικά στοιχεία, τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν και τα υπόλοιπα κράτη μέλη είναι τα ίδια, με την διαφορά πως στην Ελλάδα υφίστανται σε μεγαλύτερο βαθμό λόγω της οικονομικής κρίσης. Επιπροσθέτως, η Τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι δύσκολο να εναρμονιστεί με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, με αποτέλεσμα η ανεργία των μορφωμένων νέων να είναι σε υψηλά επίπεδα και να παίρνει όλο και μεγαλύτερες διαστάσεις το φαινόμενο της διαρροής εγκεφάλων (brain drain).

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η εκπαιδευτική πολιτική ασχολείται κατά κύριο λόγο με τον τρόπο που θα συμβάλει στην δημιουργία ενός μορφωμένου και υψηλού επιπέδου δεξιοτήτων εργατικό δυναμικό. Αυτό στοχεύει ώστε η Κοινότητα να γίνει ανταγωνιστική και οικονομικά ισχυρή σε παγκόσμιο επίπεδο. Γι' αυτό τον λόγο, η Ευρωπαϊκή Ένωση παρεμβαίνει, αφενός, έμμεσα στα εθνικά εκπαιδευτικά συστήματα μέσω των στρατηγικών προγραμμάτων και στόχων που θέτει στα κράτη μέλη, και αφετέρου, άμεσα στα συστήματα κατάρτισης, τα οποία μπορεί να διαμορφώσει. Τα ζητήματα που απασχολούν την Κοινότητα σχετίζονται με την βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης, σχολικής και Ανώτατης, η οποία θα συμβάλει στην ανάπτυξη και καλλιέργεια των κατάλληλων για την αγορά εργασίας δεξιοτήτων των σπουδαστών. Γι' αυτό τον λόγο, δίνεται έμφαση στην συμμετοχή, όσο το δυνατόν, περισσότερων ατόμων στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση, ώστε όλα τα κράτη μέλη να αποκτήσουν υψηλών προσόντων

και ικανοτήτων εργατικό δυναμικό, το οποίο θα μπορεί εύκολα να προσαρμόζεται στις συνεχείς αλλαγές, που υφίστανται στον χώρο της απασχόλησης. Επομένως, η εκπαίδευση για την Ευρωπαϊκή Ένωση έχει απώτερο σκοπό την εξυπηρέτηση των αναγκών της αγοράς εργασίας, γεγονός που εξηγείται αφού αναφερόμαστε σε έναν οργανισμό με οικονομικό DNA. Έτσι, λοιπόν, οι διεθνείς οργανισμοί με τους οποίους συνεργάζεται για την διεξαγωγή μελετών αλλά και «συμβουλευείται» είναι του ίδιου προσανατολισμού.

Αναφορικά με την κατάσταση που επικρατεί στα δύο συστήματα, της αγοράς εργασίας και της εκπαίδευσης, εκείνο που μπορούμε να συμπεράνουμε είναι πως υφίστανται σαν δύο παράλληλοι κόσμοι, καθώς έχουν διαφορετικές αντιλήψεις για το περιεχόμενο της εκπαίδευσης και αλλά και για την επαγγελματική πορεία των αποφοίτων. Πιο συγκεκριμένα, από την μια πλευρά οι εργοδότες ισχυρίζονται πως τα συστήματα Παιδείας πρέπει να καλλιεργούν στους νέους τις κατάλληλες δεξιότητες, και ποιο συγκεκριμένα τα λεγόμενα *soft skills*, οι οποίες θα τους είναι χρήσιμες για όποιο επάγγελμα κι αν επιλέξουν. Από την άλλη πλευρά, τα εκπαιδευτικά συστήματα σε πολλά κράτη μέλη ενισχύουν τον εγκυκλοπαιδισμό, γεγονός που δεν βοηθάει τους νέους να αποκτήσουν όσα χρειάζονται στην ομαλή τους μετάβαση στην απασχόληση. Επιπροσθέτως, οι μελέτες δείχνουν πως υπάρχει μια διάχυση λανθασμένων πληροφοριών, καθώς τα εκπαιδευτικά Ιδρύματα φαίνεται να αναφέρουν περισσότερο αισιόδοξα στοιχεία για την απορρόφηση των πτυχιούχων τους, ενώ οι τελευταίοι και οι εργοδότες υπερασπίζονται πως δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα και ο χρόνος που βρίσκουν εργασία μετά την αποφοίτησή τους είναι πολύ μεγαλύτερος από αυτό που δηλώνουν τα Ιδρύματα Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Όσα προαναφέρθηκαν δεν αποδεικνύουν ότι μόνο η εκπαίδευση δημιουργεί προβλήματα και θέτει εμπόδια στην επιτυχή σύνδεση με την απασχόληση, καθώς στην τελευταία παρατηρούνται προβλήματα που σχετίζονται με την πρακτική άσκηση αλλά και γενικότερες δυσλειτουργίες. Για να μπορέσει, λοιπόν, να εξομαλυνθεί η κατάσταση η Ευρωπαϊκή Ένωση προτείνει την στενή συνεργασία των εκπαιδευτικών παρόχων και των επιχειρήσεων. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με διάφορους τρόπους όπως είναι η ενεργός συμμετοχή των εργοδοτών στην λήψη αποφάσεων των Ιδρυμάτων, η από

κοινού δημιουργία προγραμμάτων σπουδών, τα οποία θα αναπτύσσουν δεξιότητες σχετικές με την απασχολησιμότητα κ.α. Επίσης, η αύξηση του ποσοστού όσων έχουν ανώτατο τίτλο σπουδών και η διαφάνεια και αναγνώριση των δεξιοτήτων και επαγγελματικών προσόντων, αποτελούν τις κατευθυντήριες γραμμές της Κοινότητας.

Τέλος, μελετώντας, εις βάθος, την επικρατούσα κατάσταση και σχέση της εκπαίδευσης, των νέων και των εργοδοτών, παρατηρούμε πως το χάσμα ανάμεσα στην πλευρά της ζήτησης και εκείνη της προσφοράς είναι αρκετά οξυμένο. Καθώς τα μεγάλα ποσοστά ανεργίας ακόμη και στα άτομα υψηλού μορφωτικού επιπέδου, οι κενές θέσεις εργασίας λόγω έλλειψης του κατάλληλου εργατικού δυναμικού και οι αναντιστοιχίες, αποτελούν κύρια χαρακτηριστικά αυτού. Η Ευρωπαϊκή Ένωση, λοιπόν, δημιουργώντας στρατηγικά προγράμματα και θέτοντας στόχους, οι οποίοι είναι κοινοί και πρέπει να υλοποιηθούν από την εκάστοτε χώρα, προσπαθεί να αμβλύνει αυτό το κενό και να εξαλείψει τις αναντιστοιχίες. Παρόλα αυτά, υπάρχουν αρκετά κράτη μέλη, τα οποία δεν έχουν καταφέρει να πετύχουν τα επιθυμητά αποτελέσματα λόγω διάφορων αιτιών όπως είναι η οικονομική κρίση, η κουλτούρα αλλά και η δομή των συστημάτων εκπαίδευσης και απασχόλησης. Επομένως, μπορεί η Κοινότητα να έχει λάβει δραστικά μέτρα για να μπορέσει να βελτιωθεί η κατάσταση και να επιτευχθεί η ομαλή μετάβαση των νέων από την μάθηση στην αγορά εργασίας αλλά πρέπει να δώσει περισσότερη έμφαση στην διάχυση των καλών πρακτικών και να λάβει υπόψη της το πλαίσιο που περιβάλλει κάθε χώρα είτε αυτό είναι το οικονομικό ή το κοινωνικό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: Βιβλιογραφία

Ξενόγλωσση

- Allen, J. P., Levels, M., & Wilhelm Velden, R. K. (2013). *Skill Mismatch and Skill Use in Developed Countries: Evidence from the PIAAC*. Research Centre for Education and the Labour Market.
- Andrews, J., & Higson, H. (2008). *Graduate Employability, “Soft Skills” Versus “Hard” Business Knowledge: A European Study*. *Higher Education in Europe*.
- Bleiklie, I. (2005). *Organizing higher education in a knowledge society*. ResearchGate
- Brandenburg, U., Taboadela, O., & Vancea, M. (2015). *Mobility Matters: the ERASMUS Impact Study*. *International Higher Education*, 0(82), 5–7.
- CEDEFOP. (2010a). *Skill mismatch in Europe - Briefing Notes*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- CEDEFOP. (2010b). *Skills supply and demand in Europe: medium-term forecast up to 2020*. Office of the European Union. Luxembourg. Office of the European Union.
- CEDEFOP. (2012). *Future skills supply and demand in Europe - Forecast 2012*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- CEDEFOP. (2016). *Future skill needs in Europe: critical labour force trends*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- CEDEFOP. (2017). *On the way to 2020: Data for vocational education and training policies. Country statistical overviews, Research Paper No 31*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Cukurcayir, S., & Tezcan, K. (2012). *Investigations on the euro area public debt crisis: the case of PIIGS*.
- DEWIT, K. & J. C. VERHOEVEN (2001) 'The Higher Education Policy of the European Union. With or against the Member States?' in: HUISMAN, J., P. MAASSEN & G. NEAVE(eds) *Higher education and the nation state*. Oxford : Pergamon Press pp. 194-

- Deissinger, T. (2015). *The German dual vocational education and training system as “good practice”?*, 557–567.
- Dorling, D. (2009). *Unemployment and health: Health benefits vary according to the method of reducing unemployment*. *BMJ*, 338, b829.
- Dulevski, L. (2011). *ANALYSIS on THE CHALLENGES FACING LABOUR MARKETS WITHIN THE EUROPE 2020 STRATEGY (own-initiative analysis)*. Sofia. Commission on Labour, Income, Living Standards and Industrial Relations
- Ecorys. (2014). *Interim Evaluation of the strategic framework for European cooperation in education and training (ET 2020)*. Luxembourg. Publications Office of the European Union
- Eurofound. (2016). *Exploring the diversity of NEETs*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Commission. (2015). *Informal meeting of European Union education ministers - Declaration on Promoting citizenship and the common values of freedom, tolerance and non-discrimination through education*. Paris.
- European Commission. (2017). *Education and Training: Monitor 2017 (Executive Summary)*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Commission. (2002). *Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training. "The Copenhagen Declaration"*.
- European Commission. (2005). *Integrated Guidelines for Growth and Jobs (2005-2008)*. Brussels. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Commission. (2012a). *2012 Joint Report of the Council and the Commission on the implementation of the Strategic Framework for European cooperation in education and training (ET 2020)*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

- European Commission. (2012b). *Employment and Social Developments 2012*. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- European Commission. (2013a). *Education and Training in Europe 2020*. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- European Commission. (2013b). *The Survey of Adult Skills (PIAAC): Implications for education and training policies in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- European Commission. (2014a). *EU measures to tackle youth unemployment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- European Commission. (2014b). *European Skills, Competences, Qualifications and Occupations (ESCO)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- European Commission. (2015a). *Annual Report on European SMEs*. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- European Commission. (2015b). *Employment and Social Developments in Europe 2015*. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- European Commission. (2016). *Communication from the commission to the european parliament, the council, the european economic and social*. Brussels. Publications Office of the European Union
- European Commission. (2017). *Education and Training: Monitor 2017*. Luxembourg. Publications Office of the European Union
- European Commission\EACEA\Eurydice. (2013). *Education and Training in Europe 2020 Responses from the EU Member States. Eurydice Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- European Commission, & Chinese Academy of Social Sciences. (2010). *New Skills for New Jobs: China and the Eu Shared Labour Market Experiences To Inform the Harmonious and. Social Sciences*, (July).
- Ghoshray, A., Ordóñez, J., & Sala, H. (2016). *Euro, crisis and unemployment: Youth patterns, youth policies?* *EconomicModelling* 58. pp442–453

- Gori, G. (2001). *Towards an EU right to education*. Kluwer Law International.
- Gornitzka, Å. (2006). *The Open Method of Coordination as practice -A watershed in European education policy?*. Oslo, Center for European Studies of University of Oslo. no 16. (working paper)
- Grek, S. (2009). *Governing by numbers: the PISA “effect” in Europe*. *Journal of Education Policy*, 24(1), 23–37.
- Heijke, H., Meng, C., & Ris, C. (2002). *Fitting to the Job:the Role of Generic and Vocational Competencies in Adjustment and Performance*. Maastrich University
- ILO. (2014). Skills mismatch in Europe. Retrieved from www.ilo.org/statistics
- Ivan-Ungureanu, C., & Marcu, M. (2006). THE LISBON STRATEGY. *Romanian Journal of Economic Forecasting*. Retrieved from http://www.ipe.ro/rjef/rjef1_06/rjef1_06_6.pdf
- Keeling, R. (2006b). *The Bologna Process and the Lisbon Research Agenda: the European Commission’s expanding role in higher education discourse*. *European Journal of Education*, 41(2), 203–223.
- Lawn, M., & Lingard, B. (2002). *Constructing a European Policy Space in Educational Governance: the role of transnational policy actors*. *European Educational Research Journal*, 1(2).
- Marelli, E., Choudhry, M. T., & Signorelli, M. (2013). *Youth and total unemployment rate: The impact of policies and institutions*. *Rivista Internazionale Di Scienze Sociali*, (1), 63–86.
- Mckinsey&Company. (2012). *Education to Employment: Designing a System that Works*. Center for Government
- Mckinsey&Company. (2014). *Education to Employment: Getting Europe’s Youth into Work*. Center for Government
- Menendez-Valdes, J. (2016). *Labour Market Changes May Well Define The Future Of Europe*. *Social Europe*
- O’Reilly, J., Eichhorst, W., Gábos, A., Hadjivassiliou, K., Lain, D., Leschke, J., ... Villa,

P. (2015). *Five Characteristics of Youth Unemployment in Europe: Flexibility, Education, Migration, Family Legacies, and EU Policy*.

- OECD. (2013). *Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills - Country Note - Greece*. Paris: OECD Publishing
- OECD. (2016a). *PISA 2015 Results (Volume I): Excellence and Equity in Education (PISA)*. Paris: OECD
- OECD. (2016b). *Skills Matter: FURTHER RESULTS FROM THE SURVEY OF ADULT SKILLS*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2017). *Employment Outlook 2017*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2018b). *OECD Labour Force Statistics 2017*. Paris: OECD Publishing.
- Pegg, A., Waldock, J., Hendy-Isaac, S., & Lawton, R. (2012). *Pedagogy for employability*. York: HEA
- Polachek, S. W., Pouliakas, K., Russo, G., & Tatamos, K. (2017). *Skill mismatch in labor markets*. British Library. Emerald Publishing Limited
- Reinalda, B. (2011). THE BOLOGNA PROCESS REVISITED.
- Roth, F., & Thum, A.-E. (2010). *The Key Role of Education in the Europe 2020 Strategy*. CEPS Working Document No. 338/October 2010
- Saar, E., Unt, M., & Kogan, I. (2005). *Transition from Educational System to Labour Market in the European Union: A Comparison between New and Old Members*. *Transition from Educational System to Labour Market in the European*.
- Teichler, U. (2012). *International Student Mobility and the Bologna Process*. *Research in Comparative and International Education*, 7(1).
- Tulgan, B. (2015). *Bridging the soft skills gap: how to teach the missing basics to today's young talent*. John Wiley & Sons
- UNESCO. (2005). *Towards knowledge societies*. Paris. UNESCO Publishing
- Usanov, A., & Chivot, E. (2013). *The European Labor Market and Technology*:

Ελληνική

- Βοσκόπουλος, Γ. (2009). *Ευρωπαϊκή Ένωση Θεσμοί, πολιτικές, προκλήσεις, προβληματισμοί*. Αθήνα. Επίκεντρο.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2004). *Ανακοινωθέν του Μάαστριχτ σχετικά με τις μελλοντικές προτεραιότητες της ενισχυμένης ευρωπαϊκής συνεργασίας όσον αφορά την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ΕΕΚ)* (Επανεξέταση της δήλωσης της Κοπεγχάγης της 30ής Νοεμβρίου 2002). Βρυξέλλες
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2010). *Ανακοινωθέν της Μπριζ σχετικά με την ενισχυμένη ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης περίοδος 2011-2020*. Βρυξέλλες
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2015). *Σχέδιο κοινής έκθεσης του Συμβουλίου και της Επιτροπής, του 2015, σχετικά με την εφαρμογή του στρατηγικού πλαισίου για την ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης (ΕΚ 2020)*. Βρυξέλλες
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2016a). *Έκθεση παρακολούθησης της εκπαίδευσης και της κατάρτισης του 2016 Ελλάδα*. Βρυξέλλες
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2016b). *Νεο θεματολογιο δεξιοτητων για την ευρωπη. Συνεργασία για την ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού, της απασχολησιμότητας και της ανταγωνιστικότητας*. Βρυξέλλες
- ΙΝΕΓΣΕΕ. (2017). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση: Ετήσια Έκθεση 2017*. Αθήνα. Retrieved from https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2017/03/ETHSIA_EKTHESH_2017.pdf
- IOBE. (2017). *Τριτοβάθμια εκπαίδευση στην Ελλάδα Επιπτώσεις της κρίσης και προκλήσεις Επιτελική επισκόπηση Οι προκλήσεις για την ανώτατη εκπαίδευση Προτάσεις πολιτικής*. Αθήνα. IOBE
- Πασιάς, Γ. (2006). *Ευρωπαϊκή Ένωση και εκπαίδευση*. Αθήνα: Gutenberg.

- ΣΕΒ. (2017a). *Θέσεις ΣΕΒ για την οικονομία, τη βιώσιμη ανάπτυξη, την εργασία, το κράτος και τους θεσμούς.*
- ΣΕΒ. (2017b). *Σύνδεση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας: το παράδειγμα της Ισπανίας στοίχημα και για την Ελλάδα. ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ, 102.*
- Σιάκαρης, Κ. (2006). *Από την ΕΟΚ στην Ευρωπαϊκή Ένωση / Σιάκαρης, Κωνσταντίνος.* Αθήνα. Gutenberg.
- Σταμέλος, Γ. (2011). *Η Κοινωνική Πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης (σελ. 487-532).* (Σακελλαρόπουλος, Ed.). Αθήνα: Διόνικος.
- Σταμέλος, Γ., & Βασιλόπουλος, Α. (2004). *Ευρωπαϊκή εκπαιδευτική πολιτική.* Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Τσαούσης, Δ. Γ. (2007). *Η εκπαιδευτική πολιτική των διεθνών οργανισμών: Παγκόσμιες και ευρωπαϊκές διαστάσεις.* Αθήνα. Gutenberg.

Ηλεκτρονική

- Bleiklie, I. (2005). Organizing higher education in a knowledge society. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Ivar_Bleiklie/publication/226050619_Organizing_higher_education_in_a_knowledge_society/links/02bfe510d9837cd7d8000000.pdf
- Clark, N. (2013). European Leaders Huddle on Youth Unemployment - The New York Times. *New York Times*. Retrieved from <http://www.nytimes.com/2013/05/29/business/global/european-leaders-huddle-on-youth-unemployment.html?module=ArrowsNav&contentCollection=GlobalBusiness&action=keypress®ion=FixedLeft&pgtype=article>
- Corradi, A. (2017). The Vicious Cycle: Pessimism and Youth Unemployment in Southern Europe - Brown Political Review. Retrieved November 8, 2017, from <http://www.brownpoliticalreview.org/2017/02/vicious-cycle-pessimism-youth-unemployment-southern-europe/>
- Czech Ministry of Education Youth and Sports. (2017). Act on Higher Education Institutions and on Amendments and Supplements to Some Other Acts (the Higher

Education Act). Retrieved from

http://www.msmt.cz/uploads/odbor_30/TF/Legislativa_a_metodicke_pokyny/Novela_2016/Zakon_o_vysokych_skolach_AJ.pdf

- Department of Education and Skills. (2011). *National Strategy for Higher Education to 2030*. Retrieved from <http://hea.ie/assets/uploads/2017/06/National-Strategy-for-Higher-Education-2030.pdf>
- Eurostat. Retrieved March 5, 2018, from <http://ec.europa.eu/eurostat>
- Eurostat. (2017a). *Being young in Europe today - labour market - access and participation - Statistics Explained*. Retrieved October 27, 2017, from http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Being_young_in_Europe_today_-_labour_market_-_access_and_participation
- Eurostat. (2017b). *Employment rates and Europe 2020 national targets - Statistics Explained*. Retrieved October 27, 2017, from http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_rates_and_Europe_2020_national_targets
- Eurostat. (2017c). *Youth unemployment - Statistics Explained*. Retrieved May 10, 2017, from http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Youth_unemployment
- Eurydice. (2014). *Modernisation of Higher Education Employability in Europe: Access, Retention and Employability*. Retrieved from <http://eacea.ec.europa.eu/education/>
- AMTEC | Automotive Manufacturing Technical Education Collaborative. Retrieved February 24, 2018, from <http://autoworkforce.org/>
- Εθνικός Διάλογος για την Παιδεία. Retrieved March 14, 2018, from <http://dialogos.minedu.gov.gr/>
- Στρατηγικό πλαίσιο – Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2020 - European Commission. Retrieved January 22, 2018, from http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework_el
- GO Wales. Retrieved February 15, 2018, from <http://www.gowales.co.uk/main.html>
- National Careers Service. Retrieved February 23, 2018, from

<https://nationalcareersservice.direct.gov.uk/>

- OECD. Retrieved March 7, 2018, from <http://www.oecd.org/>
- OneEurope. Retrieved October 31, 2017, from <http://one-europe.net/>
- Federal Employment Agency - Bundesagentur für Arbeit. Retrieved February 24, 2018, from <https://www.arbeitsagentur.de/content/1463061695190>
- Former Australian Workforce and Productivity Agency (AWPA) | Department of Education and Training. Retrieved February 24, 2018, from <https://www.education.gov.au/former-australian-workforce-and-productivity-agency-awpa-publications>
- Πρόγραμμα του ΟΟΣΑ για τη Διεθνή Αποτίμηση των Ικανοτήτων των Ενηλίκων. Retrieved December 21, 2017, from <http://www.gsae.edu.gr/el/international-organisations/organismos-gia-tin-oikonomiki-synergasia-kai-anaptyksi-oosa/programma-tou-oosa-gia-ti-diethni-apotimisi-ton-ikanotiton-ton-enilikon>
- National Skill Development Corporation (NSDC). Retrieved February 24, 2018, from <https://www.nsdcindia.org/>
- ΕΛΣΤΑΤ. Retrieved March 5, 2018, from <http://www.statistics.gr/>
- Υπουργείο Παιδείας (2016). Ο ενιαίος χώρος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και έρευνας. Retrieved from http://dialogos.minedu.gov.gr/wp-content/uploads/2016/03/eniaios_xwros_tritovathmias_kai_erevna.pdf