

Κατάρτιση και μάθηση με στόχο την απόκτηση ικανοτήτων

Δεύτερη έκθεση για την έρευνα σχετικά
με την επαγγελματική κατάρτιση στην Ευρώπη:
περίληψη των κυριότερων σημείων

Κατάρτιση και μάθηση με στόχο την απόκτηση ικανοτήτων

Δεύτερη έκθεση για την έρευνα σχετικά με την επαγγελματική
κατάρτιση στην Ευρώπη:
περίληψη των κυριότερων σημείων

Pascaline Descy
Manfred Tessaring

Cedefop Reference series 15

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2002

Περισσότερες πληροφορίες για την Ευρωπαϊκή Ένωση παρέχονται στο Διαδίκτυο μέσω του εξυπηρετητή Euroρα (<http://euroρα.eu.int>).

Βιβλιογραφικό δελτίο υπάρχει στο τέλος του τεύχους.

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2002

ISBN 92-896-0019-5

ISSN 1608-7089

© Cedefop (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης), 2002
Επιτρέπεται η αναπαραγωγή με αναφορά της πηγής.

Printed in Italy

Το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop), που ιδρύθηκε το 1975, παρέχει πληροφορίες και αναλύσεις σχετικά με τα συστήματα, τις πολιτικές και την έρευνα στο χώρο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Ευρώπης 123
GR-57001 Θεσσαλονίκη (Πυλαία)

Ταχυδρομική διεύθυνση:
ΤΘ 22427
GR-55102 Θεσσαλονίκη

Τηλ. (30) 310 490 111
Φαξ (30) 310 490 020
E-mail: info@cedefop.gr
Ιστοχώρος: www.cedefop.eu.int
Διαλογικές ιστοσελίδες: www.trainingvillage.gr

Η περίληψη των κυριότερων σημείων συντάχθηκε από τους Πασκαλίν Ντεσύ και Μάνφρεντ Τέσσαρινγκ, Cedefop.

Το πρωτότυπο κείμενο ολοκληρώθηκε τον Νοέμβριο του 2000.

Ευχαριστίες:

Οι συγγραφείς επιθυμούν να εκφράσουν την ευγνωμοσύνη τους σε όλους τους ερευνητές που συνεισέφεραν στην έκθεση (βλέπε παράρτημα). Επίσης, απευθύνουν τις θερμές ευχαριστίες τους σε όλους εκείνους που συνέβαλαν ενεργά στην παρούσα έκδοση, και συγκεκριμένα στους Γιόχαν βαν Ρενς, Σταύρο Σταύρου και σε ορισμένους άλλους συναδέλφους του Cedefop, στο διοικητικό συμβούλιο του Cedefop και στους συναδέλφους της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Επιθυμούν ακόμη να ευχαριστήσουν όσους εργάστηκαν για την οργάνωση και την προετοιμασία της παρούσας έκθεσης, και συγκεκριμένα:

- τις Μπεατρίξ Χερπίν και Λίτσα Παπαδημητρίου-φον Χερφ για την οργάνωση του έργου και την επιμέλεια της έκδοσης·
- τη Σύλβια ντελ Πάντα για τη συλλογή των ευρωπαϊκών ερευνητικών έργων·
- τη Μεταφραστική Υπηρεσία του Cedefop για τις αναθεωρήσεις και τις μεταφράσεις του εγγράφου·
- την Υπηρεσία Εκδόσεων του Cedefop για την προετοιμασία της έκθεσης προς εκτύπωση.

Σημείωση: Η παρούσα περίληψη των κυριότερων σημείων διατίθεται δωρεάν σε όλες τις γλώσσες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Υπεύθυνοι έκδοσης:

Γιόχαν βαν Ρενς, Διευθυντής

Σταύρος Σταύρου, Αναπληρωτής Διευθυντής

Περιεχόμενα

Εισαγωγή		3		
Μέρος Πρώτο — Συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, συντονισμός με την αγορά εργασίας και έλεγχος		4		
1. Συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης: ρύθμιση, συντονισμός, έλεγχος και συνεργασία		4		
2. Η χρηματοδότηση της κατάρτισης		6		
3. Το γόητρο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης σε σύγκριση με τη γενική εκπαίδευση		8		
4. Συστήματα πιστοποίησης, αξιολόγησης και αναγνώρισης ικανοτήτων		9		
5. Επαγγελματίες στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, εξέλιξη των ρόλων, επαγγελματική αναβάθμιση, έλεγχος των συστημάτων		11	4. Επιχειρηματικότητα και ευρωπαϊκή στρατηγική απασχόλησης	25
Μέρος Δεύτερο — Διά βίου μάθηση και ικανότητες: προκλήσεις και μεταρρυθμίσεις		12	5. Ανάπτυξη και λογιστική αποτίμηση του ανθρώπινου δυναμικού	28
1. Διά βίου μάθηση: από τη δημιουργία μιας έννοιας σε ένα νέο εκπαιδευτικό πρότυπο		12	6. Η διερεύνηση των απαιτούμενων δεξιοτήτων και των αναγκών σε κατάρτιση εκ μέρους της επιχείρησης	30
2. Ικανότητες, μορφές μάθησης και καινοτομίες στις μεθόδους διδασκαλίας για τα νέα επαγγελματικά προφίλ		14	Μέρος Τέταρτο — Απασχόληση, οικονομική απόδοση και αναντιστοιχία δεξιοτήτων	31
3. Εξατομίκευση και διαφοροποίηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης		17	1. Η απασχόληση στην Ευρώπη	31
4. Η μάθηση εντός της επιχείρησης		18	2. Εκπαίδευση, κατάρτιση και οικονομική αποδοτικότητα	32
Μέρος Τρίτο — Κατάρτιση και απασχόληση από τη σκοπιά της εταιρείας		19	3. Δυναμική των αγορών εργασίας και ικανότητες	32
1. Οι αναγκαίες δεξιότητες στην παγκόσμια αγορά		19	4. Αναντιστοιχία μεταξύ δεξιοτήτων και αναγκών της αγοράς	33
2. Εσωτερικές και επαγγελματικές αγορές εργασίας		20	5. Μελλοντικές ανάγκες σε δεξιότητες	38
3. Ο ρόλος των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων στην κατάρτιση και στην απασχόληση		22	Μέρος Πέμπτο — Ατομική απόδοση, μετάβαση στον ενεργό βίο και κοινωνικός αποκλεισμός	38
			1. Κατάρτιση και ατομική απόδοση	39
			2. Η μετάβαση από το εκπαιδευτικό σύστημα στον ενεργό επαγγελματικό βίο	40
			3. Κοινωνικός αποκλεισμός και επανένταξη μέσω κατάρτισης	43
			Μέρος Έκτο — Έρευνητικές δραστηριότητες στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης	47
			1. Έρευνα για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης (ΧΚΑΕ)	47
			2. Η έρευνα για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση σε άλλες μη κοινοτικές χώρες	50
			Παράρτημα: Άρθρα της αναλυτικής έκθεσης στην οποία βασίζεται η δεύτερη έκθεση για την έρευνα	53

Συντομογραφίες	HU	Ουγγαρία	Συντομογραφίες που συναντώνται συχνά στο κείμενο
Κωδικοί χωρών	I	Ιταλία	(Ο κατάλογος δεν περιλαμβάνει συντομογραφίες που αφορούν φορείς, οργανώσεις, έργα, προγράμματα κατάρτισης κλπ., ιδίως σε εθνικό επίπεδο, πλην ελάχιστων εξαιρέσεων.)
A	IRL	Ιρλανδία	ΧΚΑΕ Χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης
AU	JP	Ιαπωνία	E & K Εκπαίδευση και κατάρτιση
B	L	Λουξεμβούργο	EE Ευρωπαϊκή Ένωση
BG	LV	Λεττονία	ΑΕγγΠ Ακαθάριστο εγχώριο προϊόν
CH	LT	Λιθουανία	ΤΠΕ Τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνίας
CA	N	Νορβηγία	ΜΚΟ Μη κυβερνητική οργάνωση
CZ	NL	Κάτω Χώρες	ΜΜΕ Μικρή και μεσαία επιχείρηση
D	NZ	Νέα Ζηλανδία	TSER Targeted socio-economic research, στοχοθετημένη κοινωνικοοικονομική έρευνα (πρόγραμμα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής)
DK	P	Πορτογαλία	ΕΕΚ Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση
E	PL	Πολωνία	
EE	RO	Ρουμανία	
EL	S	Σουηδία	
Eng	SCO	Σκωτία	
EU	SK	Σλοβακία	
F	SL	Σλοβενία	
FIN	UK	Ηνωμένο Βασίλειο	
GB	US	Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής	

Κείμενα αναφοράς του Cedefop για την έρευνα σχετικά με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ευρώπη

Πρώτη έκθεση για την έρευνα

Cedefop, 1998: *Vocational education and training — The European research field. Background report 1998*. Tessaring M., κείμενο αναφοράς του Cedefop, 2 τόμοι, Λουξεμβούργο, EUR-OP, 352 σ. (τόμος 1), 321 σ. (τόμος 2): μόνο στην αγγλική γλώσσα.

ISBN 92-828-3612-6 (τόμοι 1 και 2)

Τιμή στο Λουξεμβούργο (χωρίς ΦΠΑ): 19 EUR (για τους τόμους 1 και 2)

Tessaring M., 1998: *Training for a changing society. A report on current vocational education and training research in Europe 1998*. Κείμενο αναφοράς του Cedefop (δεύτερη έκδοση 1999), Λουξεμβούργο, EUR-OP, 294 σ. (διατίθεται επίσης στη γερμανική, γαλλική και ισπανική γλώσσα)

ISBN 92-828-3486-7 (ES), ISBN 92-828-6149-X (DE), ISBN 92-828-3488-3 (EN), ISBN 92-828-6150-3 (FR)

Τιμή στο Λουξεμβούργο (χωρίς ΦΠΑ): 19 EUR

Δεύτερη έκθεση σχετικά με την έρευνα

Descy P., Tessaring M. (eds), 2001: *Training in Europe. Second report on vocational training research in Europe 2000: background report*. Κείμενα αναφοράς του Cedefop, τρεις τόμοι, Λουξεμβούργο, EUR-OP, 430 σ. (τόμος 1), 610 σ. (τόμος 2), 460 σ. (τόμος 3) μόνο στην αγγλική γλώσσα

ISBN 92-896-0034-9 (τόμοι 1, 2 και 3)

Τιμή στο Λουξεμβούργο (χωρίς ΦΠΑ): 21 EUR (για τους τόμους 1, 2 και 3)

Descy P., Tessaring M., 2001: *Training and learning for competence. Second report on vocational training research in Europe: synthesis report*. Κείμενα αναφοράς του Cedefop. Λουξεμβούργο, EUR-OP, 441 σ. (εντός του έτους 2002 θα διατίθεται επίσης στην ισπανική, γερμανική και γαλλική γλώσσα)

ISBN 92-896-0027-6 (ES), ISBN 92-896-0028-4 (DE), ISBN 92-896-0029-2 (EN), ISBN 92-896-0030-6 (FR)

Τιμή στο Λουξεμβούργο (χωρίς ΦΠΑ): 19 EUR

Descy P., Tessaring M., 2001: *Κατάρτιση και μάθηση με στόχο την απόκτηση ικανοτήτων. Δεύτερη έκθεση για την τρέχουσα έρευνα σχετικά με την επαγγελματική κατάρτιση στην Ευρώπη: περίληψη των κυριότερων σημείων*. Κείμενα αναφοράς του Cedefop, Λουξεμβούργο, EUR-OP, περίπου 45 σ., σε όλες τις κοινοτικές γλώσσες δωρεάν

ISBN 92-896-0019-5 (EL)

Οι εκθέσεις για την έρευνα διατίθενται προς πώληση μόνο στα εξουσιοδοτημένα σημεία πώλησης των κρατών μελών. Η περίληψη των κυριότερων σημείων διατίθεται επίσης από το Cedefop.

Αποσπάσματα της έκθεσης για την έρευνα και η παρούσα περίληψη των κυριότερων σημείων διατίθενται επίσης στο Ηλεκτρονικό Χωριό Κατάρτισης του Cedefop (www.trainingvillage.gr).

Κατάρτιση και μάθηση με στόχο την απόκτηση ικανοτήτων: περίληψη των κυριότερων σημείων

Η ανά χείρας περίληψη συνοψίζει τα κύρια ευρήματα και συμπεράσματα της δεύτερης έκθεσης για την έρευνα σχετικά με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ευρώπη, η οποία φέρει τον τίτλο «Κατάρτιση και μάθηση με στόχο την απόκτηση ικανοτήτων». Η έκδοση αυτή εντάσσεται στα κείμενα αναφοράς του Cedefop, που άρχισαν να δημοσιεύονται το 1998. Στόχος των εκθέσεων είναι να δοθεί μια γενική επισκόπηση των τελευταίων εξελίξεων στον τομέα της έρευνας για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ευρώπη, των κύριων θεωρητικών και εννοιολογικών προσεγγίσεων, των εμπειρικών πορισμάτων και της συζήτησης περί συνεπειών για την πολιτική, την έρευνα και την πράξη.

Η παρούσα περίληψη επιχειρεί να παρουσιάσει μια επισκόπηση των κύριων θεμάτων, ευρημάτων και συμπερασμάτων της δεύτερης έκθεσης για την έρευνα. Οι αναγνώστες που ενδιαφέρονται να εμβαθύνουν περισσότερο σε συγκεκριμένα ζητήματα παραπέμπονται στη συνοπτική έκθεση ή/και στην αναλυτική έκθεση.

Εισαγωγή

Ορισμός και ρόλος της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης

Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (EEK) περιλαμβάνει γενικά όλες τις οργανωμένες ή διαρθρωμένες δραστηριότητες —είτε οδηγούν στην απόκτηση αναγνωρισμένων προσόντων είτε όχι— που παρέχουν στα άτομα γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες αναγκαίες και επαρκείς για την εκτέλεση μιας εργασίας ή ενός συνόλου εργασιών. Όσοι λαμβάνουν αρχική ή συνεχιζόμενη κατάρτιση προετοιμάζονται με τον τρόπο αυτό για τη μελλοντική τους εργασία ή προσαρμόζουν τις δεξιότητές τους στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις.

Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση δεν συνδέεται κατ' ανάγκη με τον τόπο στον οποίο διεξάγεται, την ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων ή με τα προσόντα που ήδη διαθέτουν. Η EEK μπορεί να αφορά συγκεκριμένο αντικείμενο εργασίας, ένα ευρύτερο φάσμα επαγγελμάτων ή και τα δύο· η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση μπορεί να περιλαμβάνει ακόμη και στοιχεία γενικής εκπαίδευσης. Πάντως, ο ορισμός της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης διαφέρει από χώρα σε χώρα.

Λειτουργία και στόχοι της έρευνας για την EEK

Οι πολιτικές για την εκπαίδευση και την κατάρτιση, όπως και οι άλλες πολιτικές, πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις πολύπλοκες σχέσεις μεταξύ εκπαίδευσης και κατάρτισης και του κοινωνικοοικονομικού συστήματος. Η

έρευνα πρέπει να αποσαφηνίσει τα εν λόγω θέματα ώστε να μπορέσει να αναλύσει, να προσδιορίσει και να εξηγήσει τις σχέσεις αυτές, να συμβάλει στην κατανόηση των αιτιών και των αποτελεσμάτων και να προσδιορίσει τα μέσα και τις στρατηγικές για την εξεύρεση αποτελεσματικών και καθολικά αποδεκτών λύσεων στα προβλήματα αυτά.

Συγκεκριμένα, η έρευνα για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση έχει ως στόχο:

α) να περιγράψει και να αναλύσει τα συστήματα, τους όρους και τα πλαίσια που διέπουν τις διαδικασίες για την απόκτηση και την αναβάθμιση επαγγελματικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων·

β) να παράσχει πληροφορίες για τις αλληλεπιδράσεις ανάμεσα στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και άλλους τομείς κοινωνικής δράσης. Οι εν λόγω αλληλεπιδράσεις σχετίζονται με το νομικό και το θεσμικό πλαίσιο, την αλληλεπίδραση με τις κοινωνικές, οικονομικές, τεχνολογικές και δημογραφικές μεταβολές και με τη συμπεριφορά των διαφόρων παραγόντων που δρουν σε αυτούς τους τομείς·

γ) να προσφέρει χρήσιμες πληροφορίες όσον αφορά την αναζήτηση εναλλακτικών λύσεων και τη λήψη αποφάσεων εκ μέρους των διάφορων πρωταγωνιστών.

Η σύνταξη εκθέσεων για την έρευνα σχετικά με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ευρώπη

Οι εκθέσεις για την έρευνα σχετικά με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ευρώπη, που δημοσιεύει το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop) ανά τακτά χρονικά δια-

στήματα, έχουν στόχο να κάνουν γνωστότερα τα θέματα που απασχολούν την Ευρώπη στον τομέα της έρευνας για την ΕΕΚ. Αυτό επιχειρείται με τη σύνθεση των πορισμάτων από διάφορους ερευνητικούς κλάδους και, ταυτόχρονα, με την οριοθέτηση της σχέσης μεταξύ των άλλων τομέων κοινωνικής δράσης και της αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Επιπλέον, οι εκθέσεις υπογραμμίζουν τις συνέπειες που έχουν τα αποτελέσματα των ερευνών για τους διάφορους εμπλεκόμενους φορείς — πολιτικούς, θεσμικά όργανα, κοινωνικούς εταίρους, επιχειρήσεις, ιδιώτες— και επισημαίνουν τους τομείς που δεν καλύπτονται επαρκώς από την έρευνα και χρήζουν ενίσχυσης.

Η δεύτερη έκθεση για την έρευνα στηρίζεται στην πρώτη, η οποία δημοσιεύθηκε το 1998/99 ⁽¹⁾. Ορισμένα θέματα καλύπτονται πιο διεξοδικά, άλλα έχουν αναθεωρηθεί με βάση τα νεότερα πορίσματα της έρευνας, ενώ έχουν προστεθεί και ορισμένα νέα θέματα τα οποία συζητούνται σήμερα.

Η δεύτερη έκθεση αποτελείται από τρία μέρη:

α) την ανά χειράς περίληψη των κυριότερων σημείων, η οποία συνοψίζει τα κύρια θέματα, ευρήματα και συμπεράσματα τα οποία παρουσιάζονται στη δεύτερη έκθεση για την έρευνα·

β) μια συνοπτική έκθεση, η οποία παρουσιάζει γενική επισκόπηση των τελευταίων εξελίξεων στον τομέα της έρευνας για την ΕΕΚ στην Ευρώπη, των κύριων θεωρητικών και εννοιολογικών προσεγγίσεων, των εμπειρικών πορισμάτων και των συνεπειών για τους αρμόδιους φορείς και ερευνητές·

γ) την αναλυτική έκθεση (τρεις τόμοι, που αποτελούν ουσιαστικά τη βάση της συνοπτικής έκθεσης), η οποία περιέχει άρθρα επιφανών ερευνητών από ολόκληρη την Ευρώπη για διάφορα θέματα.

Τα άρθρα που αποτελούν την αναλυτική έκθεση παρουσιάζονται στο παράρτημα. Η παρούσα περίληψη δεν περιλαμβάνει άλλα βιβλιογραφικά στοιχεία. Παραπέμπουμε τον αναγνώστη στη συνοπτική έκθεση για πλήρη βιβλιογραφία.

⁽¹⁾ Για τις σχετικές εκθέσεις, βλέπε βιβλιογραφικές παραπομπές στη σ. 2.

Μέρος Πρώτο Συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, συντονισμός με την αγορά εργασίας και έλεγχος

Το πρώτο μέρος της έκθεσης εξετάζει το συντονισμό, τη χρηματοδότηση και τον έλεγχο των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΕΕΚ). Μετά την επισκόπηση των συντονιστικών αρχών και των φορέων που συμμετέχουν, γίνεται αναφορά στις μεθόδους χρηματοδότησης της αρχικής ΕΕΚ, της συνεχιζόμενης ΕΕΚ και της επαγγελματικής κατάρτισης για ανέργους. Το πρώτο μέρος εξετάζει επιπλέον τις μεταρρυθμίσεις που έχουν στόχο να αυξηθεί το γόητρο της ΕΕΚ, τις νέες μεθόδους πιστοποίησης των ικανοτήτων και τις μεταβολές στα προφίλ των επαγγελματιών του κλάδου.

1. Συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης: ρύθμιση, συντονισμός, έλεγχος και συνεργασία

Ο έλεγχος στοχεύει στην προσαρμογή των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στις ανάγκες των ατόμων, της αγοράς εργασίας και του κοινωνικού συνόλου. Συνεπώς, ο συντονισμός στοχεύει πρωτίστως στην εξισορρόπηση των —ενίοτε αντικρουόμενων— συμφερόντων των διαφόρων παραγόντων (κράτους, αγοράς εργασίας και ατόμων).

Σε όλες τις χώρες οι σχέσεις μεταξύ επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, οικονομίας, αγοράς εργασίας και απασχόλησης είναι πολύπλοκες. Επιπλέον, ο μεγάλος βαθμός διαφοροποίησης που χαρακτηρίζει τη διάρθρωση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και η πληθώρα των ειδικοτήτων που έχουν αναπτυχθεί στους κόλπους της καθιστούν δυσχερή το συντονισμό της.

Ο σχεδιασμός από το κράτος και ο έλεγχος με βάση τη ζήτηση συνιστούν τους δύο εκ διαμέτρου αντίθετους μηχανισμούς για το συντονισμό των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Οι δύο αυτές μορφές ελέγχου απαντώνται σε διάφορα συστήματα σε διαφορετικό βαθμό. Ο έλεγχος συνδυάζει στην πράξη τους δύο αυτούς μηχανισμούς, έχει, όμως, ανάγκη και από άλλες μεθόδους συντονισμού, όπως την ενδοεπιχειρησιακή αντιμετώπιση ή τη χρήση δικτύων.

- Στο πλαίσιο της *σχεδιασμένης διαχείρισης*, οι δημόσιες αρχές αναπροσαρμόζουν την προσφορά ανάλογα με τη ζήτηση (τόσο των ατόμων όσο και της αγοράς εργασίας) και οργανώνουν ανάλογα την κατάρτιση. Ο κρατικός έλεγχος, μέσω του κεντρικού σχεδιασμού, αναπροσαρμόζει την εν γένει προσφορά εκπαίδευσης. Ωστόσο, τα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης δεν είναι δυνατό να ελέγχονται αποκλειστικά από ένα κρατικά σχεδιασμένο σύστημα, δεδομένου ότι οι δυνατότητες ενός τέτοιου συστήματος να προβλέπει τις διακυμάνσεις της ζήτησης είναι περιορισμένες.
- Ο έλεγχος του συστήματος με βάση τη ζήτηση στην αγορά εργασίας εξαρτάται από την εφαρμογή των ακόλουθων αρχών: αποκέντρωση, κατάργηση των νομοθετικών ρυθμίσεων και εκχώρηση αρμοδιοτήτων. Μια τέτοια ρύθμιση βασίζεται στις πληροφορίες που παρέχουν οι χρήστες της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Υπάρχει, επομένως, αλληλεξάρτηση μεταξύ των αγορών της εκπαίδευσης και της εργασίας.
- Το δίδυμο αγοράς-κράτους προβαλλόταν πάντοτε (και εξακολουθεί και σήμερα ακόμη να προβάλλεται) ως το βασικό σχήμα κατά την αναζήτηση της εφαρμοστέας μεθόδου για τον συντονισμό των συστημάτων κατάρτισης. Ωστόσο, κάθε πρότυπο συντονισμού έχει τις

αδυναμίες του· επομένως, είναι προτιμότερο να αναζητείται ο καλύτερος δυνατός συμβιβασμός ανάμεσα στην ανάγκη για προσαρμογή στις απαιτήσεις της αγοράς και στην παράκαμψη της υπερβολικής γραφειοκρατίας, ενώ παράλληλα να αξιοποιούνται εναλλακτικές λύσεις όπως η ενδοεπιχειρησιακή ρύθμιση ή η χρησιμοποίηση των δικτύων (που συνδυάζουν διάφορους παράγοντες με διαφορετικά συμφέροντα). Με τον τρόπο αυτό αυξάνεται η ευελιξία και η προσαρμοστικότητα του συστήματος της ΕΕΚ.

Οι *επαγγελματικές ενώσεις και οι κοινωνικοί εταίροι* συμβάλλουν στον συντονισμό, καθώς συγκεντρώνουν παράγοντες με κοινά, κατά κανόνα, συμφέροντα. Οι ενώσεις των εργοδοτών, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι ενώσεις εκπαιδευτικών ή γονέων κλπ. καθιστούν δυνατή, σε μεσαίο και ανώτερο επίπεδο, τη σύνδεση μεταξύ προσφοράς και ζήτησης κατάρτισης στο σύστημα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και μεταξύ προσφοράς και ζήτησης ικανοτήτων στην αγορά εργασίας (σχήμα 1).

Τα *δίκτυα* εξασφαλίζουν τη διατήρηση άμεσων αλλά άτυπων σχέσεων μεταξύ των διαφόρων παραγόντων. Η καλή λειτουργία ενός δικτύου στηρίζεται περισσότερο στην εμπιστοσύνη παρά στα οικονομικά συμφέροντα ή στην αρμόδια αρχή.

Σχήμα 1: Παράγοντες συντονισμού και αρμοδιότητες

	Συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης		Αγορά εργασίας	
	Ζήτηση εκπαίδευσης/κατάρτισης	Προσφορά εκπαίδευσης/κατάρτισης	Προσφορά ικανοτήτων	Ζήτηση προσόντων και ικανοτήτων
Νομοθεσία, πολιτικά κόμματα				
	Παράγοντες στον τομέα της εκπαίδευσης/κατάρτισης		Παράγοντες στην αγορά εργασίας	
Ανώτερο επίπεδο (εθνικό, περιφερειακό, τοπικό)	Οργανώσεις φοιτητών/γονέων	Διοίκηση Οργανώσεις καθηγητών/εκπαιδευτών	Οργανώσεις εργαζομένων	Οργανώσεις εργοδοτών
Μεσαίο επίπεδο (οργανωτικό)	Εκπρόσωποι φοιτητών/γονέων	Φορείς παροχής εκπαίδευσης/κατάρτισης	Εκπρόσωποι εργαζομένων	Επιχειρήσεις
Κατώτερο επίπεδο (άτομο)	Μεμονωμένα νοικοκυριά	Καθηγητές, εκπαιδευτές κλπ.	Μεμονωμένοι εργαζόμενοι	Μεμονωμένοι εργοδότες

Πηγή: Lassnigg L., 2001: *Steering, networking, and profiles of professionals in vocational education and training*. Στο: Descy P., Tessaring M. (eds), *Training in Europe*, τόμος 1.

Ο έλεγχος των συστημάτων επιτυγχάνεται με την επιλογή μιας στρατηγικής που να ακολουθεί τις πολιτικές επιλογές: κατανομή των αρμοδιοτήτων (αποκέντρωση, συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων κλπ.), τροποποίηση της διάρθρωσης των σπουδών και των στόχων του προγράμματος φοίτησης, προσαρμογή των διαδικασιών διδασκαλίας και μάθησης.

Η επιλογή του συστήματος ελέγχου πρέπει να στηρίζεται στην ανάλυση των αδυναμιών και των προβλημάτων, ώστε να καταστεί δυνατή η εξεύρεση των κατάλληλων λύσεων στο μέλλον.

2. Η χρηματοδότηση της κατάρτισης ⁽²⁾

Εξαιρουμένης της μαθητείας, η οποία βαρύνει κατά κύριο λόγο τις επιχειρήσεις, τη χρηματοδότηση της αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης αναλαμβάνει κυρίως το κράτος (συμπεριλαμβανομένων των περιφερειακών αρχών). Μολονότι τα κονδύλια για την αρχική επαγγελματική κατάρτιση παρουσιάζουν αύξουσα τάση (σε πραγματική αξία), σε πολλές χώρες, το κόστος ανά μονάδα παρουσιάζει ενίοτε μείωση.

Παρά την εισαγωγή ορισμένων καινοτομιών, η χρηματοδότηση της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης στηρίζεται σε μεγάλο βαθμό στις εισροές (inputs) ⁽³⁾. Ωστόσο, λόγω της γενικής τάσης για περικλοπή των δαπανών, τίθενται αυστηρότερα κριτήρια και εφαρμόζονται πιο πολύπλοκες διαδικασίες για τη διάθεση των κονδυλίων.

Εκτός από το βασιζόμενο στις εισροές πρότυπο, που είναι το πλέον γνωστό και διαδεδομένο, όλα τα άλλα πρότυπα χρηματοδότησης (χρηματοδότηση βάσει των αποτελεσμάτων, κουπόνια κατάρτισης κλπ.) επιχειρούν, με μεγαλύτερη ή μικρότερη επιτυχία, να ρυθμίσουν τις παρεχόμενες υπηρεσίες και να βελτιστοποιήσουν ορισμένους παράγοντες: απόδο-

ση, αποτελεσματικότητα, ποιότητα και δικαιοσύνη. Οι στόχοι αυτοί αποκτούν όλο και μεγαλύτερη σημασία, διότι, παρά τη σταθεροποίηση των δαπανών, τα διαθέσιμα για την αρχική επαγγελματική κατάρτιση κονδύλια μειώνονται σταδιακά, λόγω της αύξησης άλλων κατηγοριών δημοσίων δαπανών.

Η εφαρμογή μιας στρατηγικής διά βίου μάθησης ενισχύει το ρόλο της *συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης*. Τα κονδύλια που διατίθενται για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση έχουν άλλωστε αυξηθεί στις περισσότερες χώρες (πίνακας 1).

Τις άμεσες δαπάνες της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης αναλαμβάνουν ως επί το πλείστον οι επιχειρήσεις. Ωστόσο, το κράτος τάσσεται υπέρ μιας ακόμη μεγαλύτερης αύξησης των ιδιωτικών επενδύσεων (από επιχειρήσεις και άτομα).

Οι μηχανισμοί χρηματοδότησης της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης εξαρτώνται από το εκάστοτε προτιμώμενο καθεστώς ρύθμισης: κρατική ρύθμιση, ρύθμιση βάσει συμφωνιών μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, ρύθμιση από την αγορά. Οι τρεις αυτές μορφές ρύθμισης συνυπάρχουν, στις δε χώρες που μελετήθηκαν εντοπίστηκαν σε ποικίλους συνδυασμούς. Ωστόσο, σε κάθε περίπτωση υπερισχύει μία από τις τρεις αυτές μορφές ρύθμισης, η οποία επηρεάζει το μηχανισμό χρηματοδότησης.

Στο μέλλον θα πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή μηχανισμοί που να διασφαλίζουν τη δίκαιη κατανομή των ευκαιριών συνεχιζόμενης κατάρτισης και των πόρων μεταξύ των επιχειρήσεων —ιδίως των ΜΜΕ—, των τομέων και των ιδιωτών, μεριμνώντας ταυτόχρονα για τη χρηματοδότηση της κατάρτισης με βάση τα αποτελέσματά της. Πρέπει εξάλλου να ενισχυθεί περισσότερο ο ανταγωνισμός μεταξύ των φορέων παροχής υπηρεσιών.

Το ύψος των κονδυλίων που προορίζονται για την *κατάρτιση των ανέργων* διαμορφώνεται ανάλογα με το ποσοστό ανεργίας. Σε όλες τις χώρες, εκτός του Ηνωμένου Βασιλείου, τα σχετικά κονδύλια αυξάνονται, ακόμη και σε περίπτωση σταθεροποίησης ή κάμψης της ανεργίας. Η μορφή αυτή επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης χρηματοδοτείται κυρίως από το κράτος.

Προκειμένου να αυξηθεί η απόδοση της κατάρτισης των ανέργων, έχουν πραγματοποιηθεί μεταρρυθμίσεις, οι οποίες μπορεί να διακριθούν σε τρεις κύριες κατηγορίες: αποκέντρωση προς τους περιφερειακούς οργανισμούς και τα γραφεία εύρεσης εργασίας, παρέμβαση της κυβέρνησης στο πλαίσιο της ενισχυμένης συνεργασίας

⁽²⁾ Τα συμπεράσματα του παρόντος κεφαλαίου στηρίζονται στην ανάλυση των συστημάτων χρηματοδότησης της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης που ισχύουν στην Αυστρία, στη Γαλλία, στη Γερμανία, στη Δανία, στο Ηνωμένο Βασίλειο, στην Ισπανία, στις Κάτω Χώρες, στη Σουηδία και στη Φινλανδία (έργο Cedefop).

⁽³⁾ Κατ' αποκοπή χρηματοδότηση. Οι μέθοδοι υπολογισμού της διαφέρουν από χώρα σε χώρα, λαμβάνει δε υπόψη διάφορες μεταβλητές: αριθμός εγγράφων και συμμετοχών, διάρκεια και φύση του προγράμματος.

Πίνακας 1: Μεταβολές στα επίπεδα χρηματοδότησης της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης							
Χώρα	Περίοδος (πρώτος χρόνος = γραμμή βάσης 100)	Συγκριτικό επίπεδο χρηματοδότησης (1996-1997)					
		Δημόσιες δαπάνες	Δαπάνες επιχειρήσεων	Δαπάνες ατόμων/ νοικοκυριών			
Αυστρία	1986-1997	188	—	—			
Δανία	1985-1996	263	162	—			
Αγγλία	1986/87-1996/97	261	—	—			
Γαλλία	1987-1996	174	187	206			
Φινλανδία ^(α)	1986-1996	—	143	700			
Ισπανία ^(β)	1995-1996	—	142	—			
Κάτω Χώρες	1986-1996	—	161	110			

(α) Σε αντίθεση με άλλες χώρες, η Φινλανδία βασίζει όλα τα προ του 1996 στοιχεία στο επίπεδο του 1996.

(β) Ύψος των εισφορών κατάρτισης που συλλέχθηκαν από εργοδότες και εργαζόμενους. Δεν περιλαμβάνονται οι κοινοτικές συνεισφορές.

Πηγή: Elson-Rogers S., Westphalen S-A., 2000. *Financing training in the European Union*. Έγγραφο εργασίας, Cedefop. Θεσσαλονίκη.

με τους περιφερειακούς και τοπικούς παράγοντες, τάση για ιδιωτικοποίηση της παροχής υπηρεσιών.

Συνοπτικά, τα κράτη, ωθούμενα από την ανάγκη περιορισμού των δαπανών για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, επιχειρούν να θέσουν σε εφαρμογή διάφορα μέτρα με στόχο τη βελτίωση της απόδοσής της: αποκέντρωση του ελέγχου και της χρηματοδότησης, δημιουργία νέων μηχανισμών κατανομής των πόρων που θα βασίζονται στην ακριβέστερη μέτρηση των εισροών (inputs), αλλά και των αποτελεσμάτων (outputs). Σε ορισμένες περιπτώσεις, εκτός των μέτρων αυτών παρέχεται αυξημένη αυτονομία στους οργανισμούς κατάρτισης και ενισχύεται ο ανταγωνισμός μεταξύ των φορέων παροχής υπηρεσιών.

Η χρηματοδότηση βάσει αποτελεσμάτων είναι μια καινοτομία που συνίσταται στην κατανομή όλων ή μέρους των πόρων στους οργανισμούς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με εφαρμογή ορισμένων κριτηρίων απόδοσης — και όχι μόνο κριτηρίων που αφορούν τις εισροές (δηλαδή εγγραφές και συμμετοχή, διάρκεια και φύση του προγράμματος).

Η χρηματοδότηση βάσει αποτελεσμάτων συμβάλλει στη βελτιωμένη απόδοση των φορέων παροχής υπηρεσιών, παροτρύνοντάς τους να βελτιώσουν την πολιτική τους και την προσφορά κατάρτισης και να βελτιστοποιήσουν την αξιοποίηση των εσόδων τους. Η χρηματο-

δότηση βάσει αποτελεσμάτων μπορεί εξάλλου να χρησιμοποιηθεί ως μηχανισμός ελέγχου από τους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων, για την επίτευξη ορισμένων ουσιαστικών στόχων.

Παρά τα προφανή πλεονεκτήματα όσον αφορά τον έλεγχο και την απόδοση, η χρηματοδότηση βάσει αποτελεσμάτων ενδέχεται να προκαλέσει ορισμένες στρεβλώσεις: επιλογή των πλέον παραγωγικών ατόμων (της «ελίτ»), στρέβλωση της προσφοράς υπέρ προγραμμάτων με υψηλό ποσοστό επιτυχίας, απλοποίηση του περιεχομένου των προγραμμάτων κατάρτισης, αύξηση των δαπανών ελέγχου και παρακολούθησης, υποβάθμιση των προδιαγραφών αξιολόγησης με σκοπό την αύξηση του ποσοστού επιτυχίας, επικέντρωση στα βραχυπρόθεσμα αποτελέσματα.

Τα *κουπόνια κατάρτισης* έχουν στόχο να συμβάλλουν στην τόνωση της ζήτησης για κατάρτιση: παρέχονται στους δικαιούχους, οι οποίοι μπορούν να τα διαθέσουν στον οργανισμό εκπαίδευσης και κατάρτισης της επιλογής τους.

Τα *κουπόνια κατάρτισης*, όταν χρηματοδοτούνται από το κράτος, στοχεύουν κατά προτεραιότητα: στην τόνωση της ζήτησης για υπηρεσίες κατάρτισης, ενθαρρύνοντας τη συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης ενώ ταυτόχρονα επιτρέπουν στους καταναλωτές να κάνουν τη δική τους επιλογή στη βελτιωμένη πρόσβαση στην παροχή υπηρεσιών από ιδιώτες στη βελτίωση της ποιότητας (καθώς τα άτομα συνειδητοποιούν πλέον την αξία της επένδυσής τους).

Τα κουπόνια κατάρτισης προϋποθέτουν ωστόσο ένα ιδιαίτερα ευέλικτο σύστημα (οργανωμένο σε αυτοτελείς ενότητες κατάρτισης, για παράδειγμα), αλλά και υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού, που βοηθούν το άτομο να σχεδιάσει προσεκτικά την κατάρτισή του. Τα κουπόνια κατάρτισης ενδέχεται να επιβαρύνουν τα προγράμματα, επιτρέποντας τη συμμετοχή ατόμων που δεν επιδεικνύουν ειλικρινές ενδιαφέρον και, κατά συνέπεια, να αυξήσουν σημαντικά τις διοικητικές δαπάνες.

Η χρηματοδότηση της κατάρτισης δεν διακρίνεται ακόμη από καινοτόμο πνεύμα, ενώ δεν υπάρχουν και επαρκή διαθέσιμα στοιχεία. Επομένως, η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας και των επιπτώσεων των καινοτομιών είναι ακόμη δυσχερής. Η ύπαρξη ακριβέστερων δεδομένων σε εθνικό και σε διεθνές επίπεδο και η συστηματικότερη διερεύνηση των επιπτώσεων από την εφαρμογή των νέων μηχανισμών χρηματοδότησης θα μπορούσαν να επιτρέψουν τη στενότερη παρακολούθηση των δαπανών για την ΕΕΚ και κατά συνέπεια την ακριβέστερη αξιολόγηση των καινοτομιών και των θεσμικών μεταρρυθμίσεων. Η αναζήτηση της απόδοσης και της αποτελεσματικότητας πρέπει να στηρίζεται σε πιο αξιόπιστο υπολογισμό της σχέσης κόστους-οφέλους της κατάρτισης.

3. Το γόητρο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης σε σύγκριση με τη γενική εκπαίδευση

Το γόητρο της επαγγελματικής κατάρτισης εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την κοινωνική αναγνώριση που απολαμβάνει και από τις δυνατότητες που παρέχει στην αγορά εργασίας για καλύτερη απασχόληση, υψηλότερες αποδοχές, ανώτερη θέση και βελτιωμένες προοπτικές σταδιοδρομίας. Το κύρος της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ποικίλλει λοιπόν από χώρα σε χώρα.

- Στις χώρες όπου το εκπαιδευτικό σύστημα είναι άμεσα συνυφασμένο με την αγορά εργασίας (Αυστρία, Γερμανία, Δανία, Κάτω Χώρες, Ουγγαρία, Τσεχική Δημοκρατία), η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση αποκτά μεγαλύτερο γόητρο, διότι αφενός βελτιώνονται σημαντικά οι προοπτικές σταδιοδρομίας των αποφοίτων της γενικής ή επαγγελματικής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και αφετέρου διευκο-

λύνεται η πρόσβαση των αποφοίτων της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

- Στις χώρες όπου δεν υπάρχει στενή σχέση μεταξύ εκπαιδευτικού συστήματος και αγοράς εργασίας (Αυστραλία, Ηνωμένες Πολιτείες Ιαπωνία, Καναδάς), πρέπει να καταβληθεί μεγαλύτερη προσπάθεια για τη σύνδεση των δύο συστημάτων, ώστε οι εργοδότες να συμμετέχουν περισσότερο στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση: συνεργασίες σχολείου-επιχείρησης, τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας κατά την κατάρτιση.

- Στα συστήματα που χαρακτηρίζονται από αποκλίσεις (ανάλογα με τις επιμέρους εκπαιδευτικές κατευθύνσεις) όσον αφορά τις σχέσεις μεταξύ του εκπαιδευτικού συστήματος και της αγοράς εργασίας (Αγγλία, Γαλλία, Ελλάδα, Εσθονία, Ισπανία, Νορβηγία, Πορτογαλία, Σκωτία, Σουηδία, Φινλανδία) ο δεύτερος κύκλος της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης πρέπει να αποκτήσει συνοχή.

Η ανάλυση εκπονήθηκε σε πολλές χώρες (Αγγλία, Αυστρία, Βέλγιο, Γαλλία, Ελλάδα, Εσθονία, Ισπανία, Νορβηγία, Ουγγαρία, Σκωτία, Φινλανδία) και οδήγησε στον προσδιορισμό τεσσάρων στρατηγικών για τη μεταρρύθμιση των συστημάτων του δεύτερου κύκλου της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (πίνακας 2).

Η στρατηγική της *ενίσχυσης των επαγγελματικών προσόντων* προσπαθεί να τονίσει τη διακριτή φύση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με βάση τα ειδικά προγράμματα σπουδών της και τη στενή σχέση μεταξύ εργοδοτών και φορέων παροχής υπηρεσιών κατάρτισης (Αυστρία, Εσθονία, Ισπανία, Ουγγαρία).

Η στρατηγική της *αμοιβαίας ωφέλειας* στοχεύει στην προσέγγιση των σχολείων όλων των τύπων μέσω της ενθάρρυνσης της μεταξύ τους συνεργασίας και, ταυτόχρονα, της διαφύλαξης των ιδιαιτεροτήτων τους (Νορβηγία, Φινλανδία).

Η στρατηγική της *διασύνδεσης* συνίσταται στη δημιουργία ενός οργανισμού για την κοινή αξιολόγηση, πιστοποίηση και αναγνώριση των πιστοποιητικών, ώστε η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση να καταστεί κατ' αρχήν ισότιμη με τη γενική εκπαίδευση (Αγγλία, Γαλλία).

Στο πλαίσιο της στρατηγικής της *ενοποίησης*, η γενική και η επαγγελματική εκπαίδευση ενοποιούνται στον δεύτερο κύκλο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Έτσι, όλοι οι νέοι παρακολουθούν κοινό πρόγραμμα κορμού. Το σύστημα αυτό είναι περισσότερο δίκαιο όσον αφορά τις προοπτικές για περαιτέρω σπουδές (Σκωτία, Σουηδία).

Πίνακας 2: Στρατηγικές μεταρρύθμισης της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στον δεύτερο κύκλο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με στόχο την αύξηση του γοήτρου της σε σύγκριση με τη γενική εκπαίδευση

<i>Ενίσχυση των επαγγελματικών προσόντων</i>	Τονίζει τη διακριτή φύση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, προτείνει ειδικά προγράμματα σπουδών και εγκαθιδρύει στενή σχέση μεταξύ εργοδοτών και φορέων παροχής υπηρεσιών κατάρτισης (Αυστρία, Εσθονία, Ισπανία, Ουγγαρία)
<i>Αμοιβαία ωφέλεια</i>	Στοχεύει στην προσέγγιση των σχολείων όλων των τύπων, στην ενθάρρυνση της μεταξύ τους συνεργασίας, ενώ ταυτόχρονα διαφυλάττει τις ιδιαιτερότητές τους (Νορβηγία, Φινλανδία)
<i>Διασύνδεση</i>	Δημιουργία οργανισμού για την κοινή αξιολόγηση, πιστοποίηση, και αναγνώριση των πιστοποιητικών, ώστε η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση να καταστεί κατ' αρχήν ισότιμη με τη γενική εκπαίδευση (Αγγλία, Γαλλία)
<i>Ενοποίηση</i>	Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και η γενική εκπαίδευση ενοποιούνται στον δεύτερο κύκλο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Έτσι, όλοι οι νέοι παρακολουθούν κοινό πρόγραμμα κορμού. Το σύστημα αυτό είναι περισσότερο δίκαιο όσον αφορά τις προοπτικές για περαιτέρω σπουδές (Σκοτία, Σουηδία)

Πηγή: Lasonen J., Manning S., 2001. How to improve the standing of vocational compared to general education. A collaborative investigation of strategies and qualifications across Europe. In: Descy P., Tessaring M., (eds), *Training in Europe*, Vol. 1.

Κάθε πρόγραμμα μεταρρύθμισης μπορεί να δανείζεται στοιχεία από διαφορετικές στρατηγικές. Επίσης, οι προσανατολισμοί των εθνικών πολιτικών εξελίσσονται με την πάροδο του χρόνου. Ωστόσο, όλες οι μεταρρυθμίσεις έχουν ένα κοινό σημείο: ανταποκρίνονται —ή προβλέπουν— (σ)τις τάσεις της αγοράς εργασίας και της οργάνωσης της εργασίας, οι οποίες απαιτούν ποιοτικές μεταβολές στους τομείς της μετάδοσης γνώσεων και της απόκτησης ικανοτήτων. Κατά συνέπεια, οι μεταρρυθμίσεις στοχεύουν στην ενίσχυση της σχέσης

μεταξύ αγοράς εργασίας και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης μέσω της βελτίωσης της ικανότητας της δεύτερης να ανταποκρίνεται στις νέες απαιτήσεις.

Η *διπλή ειδίκευση* συνιστά ένα ακόμη στοιχείο μεταρρύθμισης. Καθιστά δυνατή την απόκτηση επαγγελματικών προσόντων που παρέχουν πρόσβαση τόσο σε ειδικευμένες θέσεις εργασίας όσο και στην τριτοβάθμια —ιδίως την πανεπιστημιακή— εκπαίδευση. Σε όλες τις χώρες όπου ισχύει το σύστημα αυτό, η διπλή ειδίκευση παρέχεται μέσα στα σχολεία κατά τη φοίτηση στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Σε σύγκριση με τις καθιερωμένες μορφές εκπαίδευσης, η διπλή ειδίκευση ανταποκρίνεται περισσότερο στα κριτήρια που θεωρείται ότι αυξάνουν το γοήτρο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης: απόκτηση ικανοτήτων που συνδέονται με την προσωπική καλλιέργεια, μεγαλύτερη κινητικότητα τόσο μέσα στο εκπαιδευτικό σύστημα όσο και στην αγορά εργασίας, ευκολότερη μετάβαση από το εκπαιδευτικό σύστημα στην απασχόληση. Πάντως, η επιτυχία αυτή είναι σε μεγάλο βαθμό αποτέλεσμα της επιλογής των καλύτερων μαθητών. Η διπλή ειδίκευση πρέπει επομένως να αποτελεί αναπόσπαστο μέρος ενός εκπαιδευτικού συστήματος που να χαρακτηρίζεται από διαφάνεια και ευελιξία: η πρόσβαση στη διπλή ειδίκευση πρέπει να είναι δυνατή σε όλους τους νέους, ανεξαρτήτως επαγγελματικής και γενικής εκπαιδευτικής κατεύθυνσης, ταυτόχρονα δε πρέπει να παρέχει το δικαίωμα για περαιτέρω σπουδές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Ανεξάρτητα από τη στρατηγική που υιοθετήθηκε, είναι δύσκολο να αλλάξει η εικόνα των επαγγελματικών εκπαιδευτικών κατευθύνσεων τις οποίες, σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, ακολουθούν οι μαθητές που έχουν αποτύχει στη γενική εκπαίδευση. Πάντως, έχει επιτευχθεί σημαντική πρόοδος και δίδεται πλέον ιδιαίτερη σημασία στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στο πλαίσιο των εκπαιδευτικών συστημάτων και σε σχέση με την αγορά εργασίας.

4. Συστήματα πιστοποίησης, αξιολόγησης και αναγνώρισης ικανοτήτων

Τα συστήματα πιστοποίησης άρχισαν να μεταβάλλονται. Οι παραδοσιακοί τυπικοί τίτλοι σπουδών αμφισβητούνται πλέον. Εμφανίζονται νέα πρότυπα πιστοποίησης, και ιδίως συστήματα για την αναγνώριση της μη τυπικής μάθησης.

Σε μια αγορά εργασίας που χαρακτηρίζεται από αυξανόμενη κινητικότητα, το «χαρτί» αποκτά ολοένα και μεγαλύτερη σημασία. Ταυτόχρονα, η πληθώρα τυπικών τίτλων σπουδών καθιστά αυστηρότερες τις απαιτήσεις σε επαγγελματικά προσόντα.

Η πιστοποίηση αποτελεί πλέον αναπόσπαστο μέρος της κατάρτισης, από την οποία αυτονομείται («φαινόμενο αυτονόμησης»). Αναζητούνται μέσα που να μετρούν τις ικανότητες: δεν τονίζεται πλέον ο τρόπος απόκτησης των δεξιοτήτων αλλά η ικανότητα του ατόμου να χρησιμοποιεί τις δεξιότητές του. Η προσέγγιση αυτή οδηγεί σε νέες μορφές αναγνώρισης (κυρίως της μη τυπικής μάθησης).

Εξάλλου, κατά τη χάραξη της στρατηγικής για τη διά βίου μάθηση πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι εναλλακτικές μέθοδοι πρόσβασης στην απόκτηση ικανοτήτων και να αναπτύσσονται οι διασυνδέσεις μεταξύ των διαφόρων σταδίων μάθησης στις διάφορες ηλικίες.

Μολονότι η δυνατότητα διάκρισης των πιστοποιημένων ικανοτήτων και της χρησιμότητάς τους στον κόσμο της εργασίας συνιστά παράγοντα ευελιξίας, η ευρεία νομική αναγνώρισή τους επιβάλλει τη θέσπιση προδιαγραφών. Πρέπει, επομένως, να αναζητηθεί η ενδεικνυόμενη ισορροπία μεταξύ, αφενός, της αναγκαιότητας για τον προσδιορισμό των ιδιαίτερων ικανοτήτων ενός ατόμου ακρίβειας και, αφετέρου, της γενικής διατύπωσης που θα επιτρέπει την ευρύτερη δυνατή αναγνώριση των ικανοτήτων αυτών.

Ήδη διατυπώνονται προτάσεις για νέα πρότυπα πιστοποίησης, τα οποία αξιοποιούν διαφορετικές μεθόδους πρόσβασης στη γνώση, ιδίως τη μάθηση στο πλαίσιο της εργασίας, του ελεύθερου χρόνου ή της ιδιωτικής ζωής του ατόμου. Η αξιολόγηση επικεντρώνεται στις πραγματικές ικανότητες και όχι στον τρόπο απόκτησής τους.

Οι ευρωπαϊκές χώρες μπορούν να χωριστούν σε πέντε ομάδες με βάση τη σημασία που αποδίδουν στη μη τυπική μάθηση, τις θεσμικές ή/και μεθοδολογικές πρωτοβουλίες που λαμβάνουν, και τέλος τους πειραματισμούς που διεξάγουν.

α) Στην πρώτη ομάδα μετέχουν η *Αυστρία* και η *Γερμανία*. Η στάση των δύο αυτών χωρών απέναντι στη μη τυπική μάθηση μπορεί να χαρακτηριστεί ως διστακτική. Οι διάφοροι παράγοντες της κατάρτισης δεν έχουν αναγνωρίσει επαρκώς την ανάγκη για νέες μεθοδολογίες αξιολόγησης. Πάντως, οι χώρες αυτές έχουν προβεί στην υλοποίηση πειραματικών προγραμμάτων.

β) Η δεύτερη ομάδα αποτελείται από τις μεσογειακές χώρες: *Ελλάδα*, *Ισπανία*, *Ιταλία* και *Πορτογαλία*. Οι χώρες αυτές δεν έχουν μεγάλη

παράδοση στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση: έτσι, η μη τυπική μάθηση αποτελεί την κυρίαρχη μορφή αναπαραγωγής και ανανέωσης των ικανοτήτων. Προτείνονται πάντως ποικίλες μεθοδολογικές και θεσμικές λύσεις. Μολονότι ο δημόσιος τομέας, όπως και ο ιδιωτικός, έχουν υπογραμμίσει την ανάγκη αναγνώρισης της μη τυπικής μάθησης, στην πράξη δεν έχει ακόμη σημειωθεί σημαντική πρόοδος.

γ) Οι σκανδιναβικές χώρες (*Δανία*, *Νορβηγία*, *Σουηδία* και *Φινλανδία*) μπορεί να χωριστούν σε δύο επιμέρους ομάδες. Στη Νορβηγία και στη Φινλανδία η μη τυπική μάθηση βρίσκεται στο επίκεντρο των συζητήσεων για την εκπαίδευση και την κατάρτιση, έχει δώσει δε την αφορμή για πειράματα και ριζικές θεσμικές μεταρρυθμίσεις. Οι άλλες δύο χώρες (*Δανία* και *Σουηδία*) δεν έχουν επιδείξει μέχρι στιγμής μεγάλο ενδιαφέρον για τη μη τυπική μάθηση.

δ) Η τέταρτη ομάδα χαρακτηρίζεται από την επιρροή των εθνικών επαγγελματικών προσόντων (national vocational qualifications) στη διαδικασία αμοιβαίας μάθησης μεταξύ χωρών. Η ομάδα αυτή αποτελείται από το *Ηνωμένο Βασίλειο*, την *Ιρλανδία* και τις *Κάτω Χώρες*. Η σημασία της μάθησης που αποκτάται εκτός των επίσημων συστημάτων αναγνωρίζεται σχεδόν ομόφωνα από τα κράτη μέλη της ομάδας αυτής. Και άλλες χώρες τείνουν να θεσπίσουν ένα σύστημα που θα βασίζεται στο πρότυπο των εθνικών επαγγελματικών προσόντων (π.χ. ορισμένες αυτόνομες περιφέρειες της Ισπανίας).

ε) Η τελευταία ομάδα, στην οποία μετέχουν το *Βέλγιο* και η *Γαλλία*, διακρίνεται από τις υπόλοιπες με βάση ένα κριτήριο γεωγραφικής φύσεως. Η Γαλλία υπήρξε πρωτοπόρος στον προσδιορισμό, στην αξιολόγηση και στην αναγνώριση των άτυπων ικανοτήτων. Ωστόσο, μολονότι η Γαλλία διαθέτει τη μεγαλύτερη εμπειρία από κάθε άλλη χώρα στο θέμα αυτό, η μη τυπική μάθηση δεν απολαύει ακόμη ευρείας κοινωνικής αναγνώρισης στο εσωτερικό της χώρας. Αντίθετα, το Βέλγιο βρίσκεται ακόμη σε πρώιμο στάδιο ανάπτυξης της μη τυπικής μάθησης και δεν έχει χαράξει σαφή στρατηγική.

Οι πρωτοβουλίες που αναλαμβάνουν οι διάφοροι επαγγελματικοί τομείς ή κλάδοι καθιστούν ακόμη πιο περίπλοκο και πολύπλευρο το πρόβλημα.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση (*Λευκή Βίβλος «Διδασκαλία και μάθηση» 1995*) και προγράμματα όπως το ευρωπαϊκό φόρουμ για τη διαφάνεια των επαγγελματικών προσόντων (Transparency Forum), συνεισφέρουν στον σαφέστερο προσδιορισμό των ζητημάτων και υποστηρίζουν τις συναφείς διαδικασίες που εφαρμόζουν τα

κράτη μέλη. Ωστόσο, η έντονη δραστηριότητα που αναπτύσσουν τα κράτη μέλη οφείλεται περισσότερο στα απτά ζητήματα που θέτει η δημιουργία σχέσεων μεταξύ τυπικής και μη τυπικής μάθησης παρά στη βούληση για θέσπιση διαφανών και εναρμονισμένων ευρωπαϊκών συστημάτων.

Από τα διάφορα μέτρα που έχουν ληφθεί σε σχετικά μεγάλη κλίμακα προκύπτει ότι η μη τυπική μάθηση αντιμετωπίζεται ακόμη ως κατηγορία της τυπικής μάθησης. Μάλιστα δεν αναγνωρίζεται ούτε η ίδια η φύση της μη τυπικής μάθησης, η οποία ωστόσο οδηγεί στην απόκτηση ειδικών ικανοτήτων. Η κατάσταση αυτή οφείλεται εν μέρει στο γεγονός ότι τα τυπικά προσόντα εξακολουθούν να επηρεάζουν καθοριστικά τις εργασιακές σχέσεις, ιδίως σε ό,τι αφορά την κατανομή των εργαζομένων στις διάφορες βαθμίδες της απασχόλησης, τη διαμόρφωση της μισθολογικής κλίμακας και τη σύναψη των συλλογικών συμβάσεων.

Η εφαρμογή τεχνικών και τεχνολογικών κριτηρίων εξασφαλίζει μεν την αξιοπιστία και την εγκυρότητα της μη τυπικής μάθησης, για τη νομιμοποίησή της όμως απαιτούνται κανονιστικές διατάξεις. Μια μέθοδος, όσο τέλεια και αν είναι, δεν έχει καμία αξία εάν δεν συνοδεύεται από το κατάλληλο θεσμικό και πολιτικό πλαίσιο. Μολονότι οι θεσμικές δομές, προσφέρουν επιμέρους μόνον λύσεις δεν πρέπει να παραβλέπονται.

5. Επαγγελματίες στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, εξέλιξη των ρόλων, επαγγελματική αναβάθμιση και έλεγχος των συστημάτων

Η μεταβολή των ρόλων που καλούνται να αναλάβουν οι επαγγελματίες της ΕΕΚ οφείλεται κυρίως σε τρεις νέες εξελίξεις: την εμφάνιση των «οργανισμών της μάθησης», την αυξανόμενη σημασία των ικανοτήτων και της μη τυπικής μάθησης και την επίδραση των νέων τεχνολογιών πληροφόρησης και επικοινωνίας.

Οι προκλήσεις που καλείται να αντιμετωπίσει η ΕΕΚ υποχρεώνουν τους φορείς της κατάρτισης να λειτουργούν πλέον με μεγαλύτερο επαγγελματισμό. Πρέπει εξάλλου να εξεταστεί ο βαθμός στον οποίο η αναβάθμιση αυτή μπορεί να επηρεάσει τον έλεγχο της επαγγελματι-

κής ΕΕΚ και τη σύνδεσή της με την αγορά εργασίας.

Συνήθως, η επαγγελματική αναβάθμιση των εκπαιδευτικών και των εκπαιδευτών επιτυγχάνεται με την ενίσχυση των παιδαγωγικών τους γνώσεων, με απώτερο στόχο τη βελτίωση της παρεχόμενης κατάρτισης/υποστήριξης. Η προσέγγιση αυτή οδηγεί στη βαθμιαία ευθυγράμμιση του ρόλου των εκπαιδευτών της ΕΕΚ με το ρόλο των εκπαιδευτικών της γενικής εκπαίδευσης.

Η ευρεία διάδοση εκπαιδευτικών γνώσεων πρέπει όμως να συμβαδίζει με την υλοποίηση προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης, που να προετοιμάζουν τους επαγγελματίες για την ανάληψη των νέων καθηκόντων τους (διοίκηση, σχεδιασμός, έρευνα κλπ.).

Ο μεγάλος κατακερματισμός των διαφόρων επαγγελμάτων (π.χ. εκπαιδευτικοί, εκπαιδευτές, υπεύθυνοι ανθρώπινου δυναμικού επιχειρήσεων κ.ά.) συνοδεύεται από μια τάση σύγκλισης των επιμέρους λειτουργιών. Ωστόσο, η επίσημη ενοποίηση των διαφόρων κατηγοριών παρουσιάζει πολλές δυσκολίες. Προβάλλονται πολλές εναλλακτικές λύσεις: ανάπτυξη των κοινών στοιχείων μεταξύ της κατάρτισης των εκπαιδευτών (επίπεδο, μέθοδος και περιεχόμενο) και των νέων λειτουργιών (έρευνα, σχέσεις μεταξύ ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης), ενίσχυση της συνεργασίας με την αγορά εργασίας και τους κοινωνικούς εταίρους, υλοποίηση προγραμμάτων επικεντρωμένων στο μαθητευόμενο και διαμόρφωση συνθηκών που ευνοούν τη μάθηση, ιδίως όσον αφορά τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση.

Το ευρύ φάσμα των δυνατοτήτων που παρέχει η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να αποτελέσει τη βάση για την αναβάθμιση του επαγγελματισμού των διαφόρων φορέων που συμμετέχουν στην κατάρτιση. Θα μπορούσε να διαφοροποιηθεί ο ρόλος των διαφόρων επαγγελματικών κατηγοριών που δραστηριοποιούνται στους διάφορους τομείς οργάνωσης της κατάρτισης (εκπαίδευση και χώρος εργασίας), ώστε στα εκπαιδευτικά τους καθήκοντα να προστεθούν τα καθήκοντα του υπεύθυνου για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού (HRD managers).

Μέρος Δεύτερο Διά βίου μάθηση και ικανότητες: προκλήσεις και μεταρρυθμίσεις

Στο παρόν μέρος θα αναφερθούμε στη διά βίου μάθηση από την παιδαγωγική σκοπιά. Αναλύονται τα συστατικά αυτής της στρατηγικής: οι προς ανάπτυξη ικανότητες, η προς εφαρμογή διδασκαλία και μεθοδολογία και ποιες είναι οι μεταρρυθμίσεις που θα πρέπει να εισαχθούν στα συστήματα E & K για να εξασφαλιστεί η εξατομίκευση και ευελιξία των προγραμμάτων. Εξετάζονται επίσης οι νέες μορφές απόκτησης επαγγελματικών ικανοτήτων εντός της εταιρείας και πώς οι επιχειρήσεις εξελίσσονται σε οργανισμούς μάθησης.

1. Διά βίου μάθηση: από τη δημιουργία μιας έννοιας σε ένα νέο εκπαιδευτικό πρότυπο

Σε μια κοινωνία όπου η παγκοσμιοποίηση, η τεχνολογική πρόοδος και οι τεχνολογίες των επικοινωνιών τονίζουν την ουσιαστική αξία του ανθρώπινου κεφαλαίου, η εμφάνιση της έννοιας «διά βίου μάθηση» επιτρέπει να συνειδητοποιήσουμε βαθμιαία τη σημασία των διαδικασιών που σχετίζονται με την απόκτηση και ανανέωση των γνώσεων και των ικανοτήτων.

Η έννοια της διά βίου μάθησης εμφανίζεται στη δεκαετία του 1970, εποχή κατά την οποία επικεντρώθηκε στη συστηματική και θεσμοθετημένη E & K. Η αξία των ικανοτήτων που αποκτούσαν τα άτομα εκτός των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων αναγνωριζόταν ελάχιστα (με εξαίρεση ορισμένες χώρες, όπου ίσχυε για παράδειγμα το δυϊκό σύστημα). Οι υπέρμαχοι της διά βίου μάθησης γνώριζαν ότι δεν αρκούσε απλώς η επέκταση της παραδοσιακής εκπαίδευσης καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου και ότι ήταν αναγκαία η εφαρμογή νέων μεθόδων. Ωστόσο, μεγαλύτερη σημασία αποδιδόταν στο περιεχόμενο της μάθησης παρά στις διαδικασίες μάθησης ή στον ίδιο τον μαθητευόμενο.

Έκτοτε σημειώθηκαν ριζικές αλλαγές, άμεσα συνυφασμένες με τις κοινωνικοοικονομικές μεταβολές, την τεχνολογική πρόοδο και την αύξηση του πληθυσμού, οι οποίες επηρέασαν την αγορά εργασίας και τα εκπαιδευτικά συστήματα. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα, μεταξύ άλλων, τη μεγάλη αύξηση των ποσοστών συμμετοχής των ενηλίκων στην κατάρτιση (σχήμα 2).

Οι αλλαγές αυτές αποκαλύπτουν τη σημασία της απασχολησιμότητας, την ανάγκη, δηλαδή, ανάπτυξης και διατήρησης των ικανοτήτων των εργαζομένων μέσω της παροχής των γνώσεων που απαιτούνται για τη διατήρηση της απασχόλησης καθ' όλη τη διάρκεια του επαγγελματικού βίου.

Για το λόγο αυτό, τα ίδια τα άτομα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να διασφαλίσουν την απασχολησιμότητά τους με αυτόνομη διά βίου μάθηση (*self-directed learners*). Υπό το πρίσμα της απασχολησιμότητας, η διά βίου μάθηση προβάλλεται ως ανάγκη και δικαίωμα όλων. Κατά συνέπεια, το κράτος και οι άλλοι φορείς που είναι αρμόδιοι για την εκπαίδευση και την κατάρτιση οφείλουν να παρέχουν τις κατάλληλες προϋποθέσεις και τις κατάλληλες συνθήκες μάθησης.

Η ανάλυση των κύριων σημείων της νέας έννοιας της διά βίου μάθησης συμβάλλει στην αναγνώριση των προκλήσεων που καλούνται να αντιμετωπίσουν τα κράτη, τα εκπαιδευτικά συστήματα, οι επιχειρήσεις και τα άτομα.

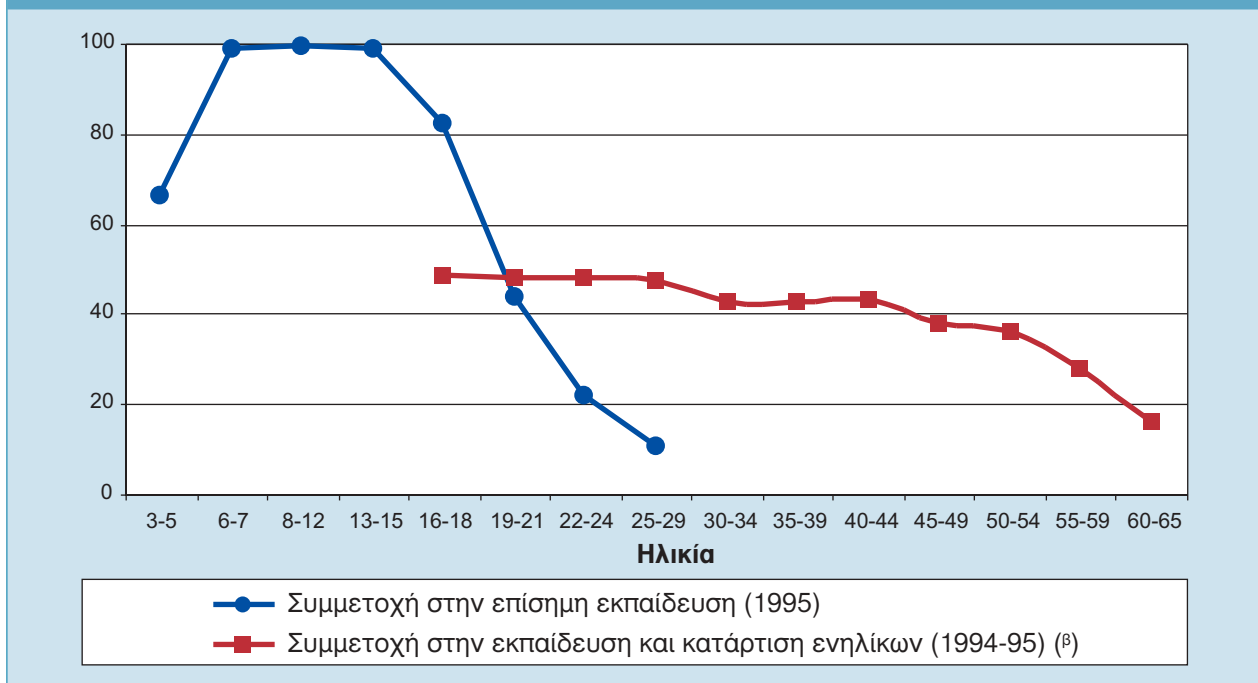
α) Η αρχική εκπαίδευση και κατάρτιση πρέπει να εγγυάται την απόκτηση ενός ελάχιστου υπόβαθρου γνώσεων (*minimum learning platform*). Η αρχική κατάρτιση παρέχει στα άτομα τα αναγκαία εφόδια προκειμένου να αποκτήσουν την απασχολησιμότητα και προσαρμοστικότητα που χρειάζονται. Για το σκοπό αυτό, τους παρέχει τις ικανότητες και τις δεξιότητες που θα τους επιτρέψουν να προσανατολίζονται σωστά και να προσαρμόζονται, καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους, στις αλλαγές που αφορούν το επάγγελμα και το εργασιακό τους περιβάλλον.

Το αρχικό στάδιο εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι ζωτικής σημασίας, καθώς αποτελεί μια μοναδική «επένδυση» όσον αφορά την καλλιέργεια των ικανοτήτων στις οποίες θα βασίζεται το άτομο διά βίου. Οι νέοι πρέπει να διαθέτουν ένα ελάχιστο υπόβαθρο εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις βασικές δεξιότητες και ικανότητες που θα συνιστούν τη στέρεη βάση για περαιτέρω μάθηση.

β) Οι επιχειρήσεις, όπως και τα άτομα, δραματίζουν καιρίο ρόλο στη στρατηγική της διά βίου μάθησης. Οφείλουν να επενδύουν στην ανάπτυξη του δυναμικού τους, επικουρούμενες από κρατικές πολιτικές που θα στοχεύουν στη δημιουργία ευνοϊκού οικονομικού και κοινωνικού περιβάλλοντος.

Η αύξηση των επενδύσεων στην κατάρτιση εξαρτάται από την ιδιωτική πρωτοβουλία, συμπεριλαμβανομένων των επιχειρήσεων. Οι

Σχήμα 2: Συμμετοχή στη διά βίου εκπαίδευση και κατάρτιση· επιλεγμένες χώρες 1994-1995 % (α)



(α) % κάθε ηλικιακής κατηγορίας που συμμετέχει στην επίσημη εκπαίδευση (από 3-29 έτη) και συμμετοχή στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση ενηλίκων (16-65 έτη)· μη μετρηθείς μέσος όρος εννέα χωρών (B, CA, IRL, NL, NZ, S, CH, UK, US).

(β) Εκτός φοιτητών πλήρους φοίτησης με ηλικία κάτω των 24 ετών.

Πηγή: ΟΟΣΑ, 1998. *Education policy analysis*, Παρίσι: ΟΟΣΑ (CERI).

κυβερνήσεις οφείλουν επομένως να παροτρύνουν τις επιχειρήσεις και τα άτομα να επενδύουν στην κατάρτιση.

Λόγω της αλλαγών στη διάρθρωση των εμπορικών συναλλαγών, της οργάνωσης της εργασίας και λόγω του αυξανόμενου ανταγωνισμού—φαινομένων που εντείνονται λόγω της ταχείας διάδοσης των νέων τεχνολογιών— οι επιχειρήσεις πρέπει να αντιληφθούν ότι, για να μπορέσουν να επιβιώσουν και να παραμείνουν ανταγωνιστικές, είναι αναγκαίο να αναβαθμίζουν διαρκώς τις ικανότητες των υπαλλήλων τους μέσω της κατάρτισης.

γ) Ο προσδιορισμός, η αξιολόγηση και η αναγνώριση της μη τυπικής μάθησης αποτελούν κρίσιμο στάδιο στη χάραξη μιας στρατηγικής για τη διά βίου μάθησης και κατάρτισης. Ο συνδυασμός των διαφόρων μορφών μάθησης γίνεται ολοένα σημαντικότερος για όλες τις πτυχές (lifewide learning) και καθ' όλη τη διάρκεια (lifelong learning) της ζωής του ατόμου.

δ) Η μετάβαση από μια παιδαγωγική βασισμένη στη θεωρητική κατάρτιση σε μια παιδαγωγική της πράξης—η οποία καθιστά το άτομο ενεργό, συγκεκριμενοποιεί το αντικείμενο της

εκπαίδευσης και το προσανατολίζει στην επίλυση προβλημάτων— έχει ως αποτέλεσμα τον πλήρη επαναπροσδιορισμό των λειτουργιών των εκπαιδευτικών και των εκπαιδευτών, τόσο στο πλαίσιο της επιχείρησης όσο και στο πλαίσιο των σχολείων και ιδρυμάτων κατάρτισης. Οι συνθήκες διδασκαλίας είναι λιγότερο προβλέψιμες, συνδέονται δε κατά κύριο λόγο—ή και αποκλειστικά—με πρακτικά ζητήματα. Μέχρι σήμερα, ο εκπαιδευτικός/εκπαιδευτής δίδασκε, αποδείκνυε, εξηγούσε. Εφεξής, με τις νέες μορφές μάθησης, ο ρόλος του συνίσταται κυρίως στην παροχή συμβουλών και στη διάρθρωση των διαδικασιών.

ε) Πρέπει να ληφθούν ειδικά μέτρα για τις ομάδες μειονεκτούντων ατόμων, ώστε να αποφεύγεται η διεύρυνση των ανισοτήτων όσον αφορά την πρόσβαση στην εκπαίδευση. Οι ομάδες αυτές είναι, για παράδειγμα:

- οι νέοι που εγκαταλείπουν το σχολείο πριν ολοκληρώσουν το δεύτερο κύκλο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης·
- οι ελάχιστοι ειδικευμένοι εργαζόμενοι·
- οι μεγάλης ηλικίας εργαζόμενοι·

- οι άνεργοι ή τα απειλούμενα από την ανεργία άτομα
- οι μετανάστες και οι εθνικές μειονότητες.

στ) Όταν χρησιμοποιούνται ως μέσο διδασκαλίας, οι τεχνολογίες πληροφόρησης και επικοινωνίας παρέχουν στα άτομα μεγάλη ευελιξία (επιλογή θεμάτων, ώρας και μεθόδου μάθησης, ιδίως χάρη στο Διαδίκτυο). Αυτός είναι ένας από τους λόγους για τους οποίους η ηλεκτρονική μάθηση (eLearning) αποτελεί έναν από τους κύριους στόχους της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Ωστόσο, οι τεχνολογίες πληροφόρησης και επικοινωνίας ενδέχεται να οδηγήσουν σε νέες μορφές αποκλεισμού και περιθωριοποίησης, καθώς θα βρεθούν σε μειονεκτική θέση τα άτομα που έχουν περιορισμένη πρόσβαση στα μέσα αυτά ή που είναι λιγότερο εξοικειωμένα με τις νέες τεχνολογίες (ιδίως εκείνοι που έχουν ιδιαίτερες ανάγκες μάθησης ή/και προέρχονται από μειονεκτικά κοινωνικά περιβάλλοντα).

Πρέπει να επέλθει μεταρρύθμιση των θεσμικών πλαισίων ώστε να δημιουργηθούν νέες σχέσεις, ή να ενισχυθούν οι υφιστάμενες, μεταξύ των διαφόρων στοιχείων των εκπαιδευτικών συστημάτων, καθώς και μεταξύ της μάθησης και της εργασίας (πίνακας 3):

- οριζόντιες σχέσεις στο εσωτερικό του εκπαιδευτικού συστήματος, οι οποίες καθιστούν δυνατή τη μετάβαση από τη μία κατεύθυνση εκπαίδευσης και κατάρτισης στην άλλη, διευκολύνοντας την κινητικότητα των ατόμων
- κάθετες σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών συστημάτων και της αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης, ώστε να διευκολύνεται η μετάβαση από το ένα σύστημα απόκτησης ικανοτήτων στο άλλο
- σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτικών πολιτικών και πολιτικών της αγοράς εργασίας, ώστε να ενισχύεται η συνεργασία μεταξύ των διαφόρων φορέων (π.χ. Υπουργεία Παιδείας και Εργασίας, κοινωνικοί εταίροι)
- σχέσεις μεταξύ του εκπαιδευτικού συστήματος και του συστήματος παραγωγής, ώστε να διευκολύνεται η μετάβαση από το ένα στο άλλο, να ενισχύονται τα αποτελέσματα των συστημάτων κατάρτισης, να επικεντρώνεται η προσοχή των επιχειρήσεων στα μακροπρόθεσμα οφέλη της κατάρτισης και να δίνεται η δυνατότητα στα άτομα να εξοικειωθούν με το εργασιακό περιβάλλον.

Πριν από δέκα χρόνια, η μελέτη των διαφορών παραμέτρων της διά βίου μάθησης ήταν

Πίνακας 3: Μεταρρυθμίσεις θεσμικών πλαισίων με στόχο την εφαρμογή στρατηγικής διά βίου μάθησης

Τύπος προς ανάπτυξη σχέσεων	Επιδιωκόμενος στόχος
Οριζόντιες σχέσεις στο εσωτερικό του εκπαιδευτικού συστήματος	Διευκόλυνση της κινητικότητας του ατόμου με τη δημιουργία «οδών» μεταξύ των διαφόρων κατευθύνσεων εκπαίδευσης και κατάρτισης
Κάθετες σχέσεις μεταξύ αρχικής και συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης	Διευκόλυνση της μετάβασης από το ένα σύστημα απόκτησης ικανοτήτων στο άλλο
Σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτικών πολιτικών και πολιτικών της αγοράς εργασίας	Ενίσχυση της συνεργασίας μεταξύ των διαφόρων φορέων (π.χ. υπουργεία παιδείας και εργασίας, κοινωνικοί εταίροι) και της συνοχής των εφαρμοζόμενων πολιτικών και μέτρων
Σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτικού συστήματος και συστήματος παραγωγής	Διευκόλυνση της μετάβασης από το ένα στο άλλο, ενίσχυση των αποτελεσμάτων των συστημάτων κατάρτισης, επικέντρωση της προσοχής των επιχειρήσεων στα μακροπρόθεσμα οφέλη της κατάρτισης και παροχή υποστήριξης σε νέους για την εξοικείωσή τους με το εργασιακό περιβάλλον

Πηγή: Οι συγγραφείς.

αποσπασματική. Σήμερα, οι περισσότερες χώρες ακολουθούν μια πιο ολοκληρωμένη προσέγγιση της έννοιας αυτής, στοχεύοντας στη διαμόρφωση ενός ενιαίου συστήματος, που θα περιλαμβάνει τόσο την αρχική και τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση όσο και την τυπική και μη τυπική μάθηση.

2. Ικανότητες, μορφές μάθησης και καινοτομίες στις μεθόδους διδασκαλίας για τα νέα επαγγελματικά προφίλ

Το περιεχόμενο των θέσεων εργασιών αλλάζει με ταχύτητα, κυρίως χάρη σε δύο παράγοντες:

α) την εισαγωγή νέων τεχνολογιών, οι οποίες τονίζουν περισσότερο τις πνευματικές ικανότητες παρά τις πρακτικές δεξιότητες

β) την εξάπλωση νέων προτύπων οργάνωσης, που δημιουργούν νέες απαιτήσεις όσον

αφορά την ποικιλία, την ευελιξία και την ποιότητα της επαγγελματικής πρακτικής.

Η αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται σήμερα από αντιφατικές απαιτήσεις: οι εργοδότες αναζητούν άτομα που προσαρμόζονται εύκολα (δηλαδή έχουν γενικές γνώσεις), αλλά που ταυτόχρονα μπορούν να αξιοποιηθούν άμεσα (δηλαδή έχουν ειδικές γνώσεις).

Οι περισσότεροι άνθρωποι θα χρειαστούν κατάρτιση και θα αλλάξουν διάφορες θέσεις εργασίας κατά τη διάρκεια του επαγγελματικού τους βίου· κατά συνέπεια, η ΕΕΚ πρέπει να εφοδιάζει το άτομο με ποικίλες τεχνικές, μεθοδολογικές, οργανωτικές, επικοινωνιακές και μαθησιακές ικανότητες. Επιπλέον, η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση πρέπει να παρέχει στα άτομα τις ιδιαίτερες εκείνες ικανότητες που θα διευκολύνουν τη μετάβασή τους από το εκπαιδευτικό σύστημα στην απασχόληση. Καθίσταται, επομένως, αναγκαίος ο επαναπροσδιορισμός της επαγγελματικής εκπαίδευσης, η δε έννοια «προσόν» πρέπει να αντικατασταθεί από την ευρύτερη έννοια «ικανότητα» (πίνακας 4).

Πίνακας 4: Αλλαγές στις ικανότητες που οφείλονται στις νέες τεχνολογίες και στα νέα πρότυπα οργάνωσης της εργασίας

Ικανότητες	Παλιό περιεχόμενο	Νέο περιεχόμενο
Υπευθυνότητα	Βασίζονταν στη συμπεριφορά, όπως προσπάθεια και πειθαρχία	Βασίζεται στη λήψη πρωτοβουλιών
Γνώσεις	Συναφείς με την εμπειρία	Γνωστικές — Εντοπισμός και επίλυση προβλημάτων
Αλληλεξάρτηση	Διαδοχική, ιεραρχική	Συστημική, ομαδική εργασία
Εκπαίδευση και κατάρτιση	Αποκτάται μια και καλή	Συνεχιζόμενη
Μάθηση	Παθητική — Παρακολούθηση προγράμματος κατάρτισης	Το άτομο είναι υπεύθυνο για την κατάρτισή του — Αυτοδιδάκτος, διά βίου μάθηση

Πηγή: Green A., Wolf A., Leney T., 1999: *Convergence and divergence in European education and training systems*, Ινστιτούτο Εκπαίδευσης, Πανεπιστήμιο Λονδίνου: Bedford Way Papers, σ. 128, προσαρμογή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, πρόγραμμα Eurotecnet.

Σήμερα ο όρος «ικανότητα» έχει μεταβληθεί σε γενική έννοια με ποικίλες σημασίες. Ο όρος χρησιμοποιείται από αρκετούς επιστημονικούς κλάδους με διαφορετικό εννοιολογικό περιεχόμενο. Στην απασχόληση, η «ικανότητα» τείνει να υπερισχύσει του «τυπικού προσόντος». Στην εκπαίδευση και την κατάρτιση η απόκτηση ικανοτήτων εξελίσσεται στον απώτερο στόχο. Η έννοια αυτή αναδύεται μέσα από την τρέχουσα κοινωνικοοικονομική κρίση και τον μετασχηματισμό της οργάνωσης της εργασίας, φαινόμενα που αρκούν για να αιτιολογήσουν τη μετάβαση σε ένα νέο πρότυπο διαχείρισης. Μάλιστα, καταβάλλεται προσπάθεια να οριστούν οι ικανότητες που θα πρέπει να διαθέτουν τα άτομα ώστε να μπορούν να καταλάβουν μια θέση στη σύγχρονη κοινωνία.

Στον τομέα της ανάλυσης της κατάρτισης και της εργασίας, η «ικανότητα» είχε κάποτε μια πολύ ειδική έννοια και ήταν συνυφασμένη με συγκεκριμένες θέσεις εργασίας. Όμως, εκτός από την απόκτηση ειδικών ικανοτήτων, οι τεχνολογικές και κοινωνικές εξελίξεις οδηγούν στην καλλιέργεια διατομεακών ικανοτήτων.

Τα ευρωπαϊκά συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης έχουν στη διάθεσή τους διάφορα πρότυπα, βάσει των οποίων μπορούν να προσαρμόσουν το περιεχόμενο και τα προγράμματα σπουδών τους. Διακρίνονται δύο κυρίως τάσεις:

α) η προσέγγιση που ευνοεί την καλλιέργεια βασικών ή γενικών δεξιοτήτων (*basic and generic skills*)

β) η τάση που ευνοεί την καλλιέργεια μεταβιβάσιμων ικανοτήτων (*key/core competences*) και επαγγελματικών ικανοτήτων ευρείας εφαρμογής (*broad professional competences*).

Η προσέγγιση που ευνοεί την καλλιέργεια βασικών και γενικών δεξιοτήτων απαντάται κυρίως στις αγγλοσαξονικές χώρες, σε μικρότερο δε βαθμό και σε άλλες (Γερμανία, Δανία, Κάτω Χώρες).

Η προσέγγιση αυτή ευνοεί την απόκτηση των γενικών στοιχειωδών ή/και γνωστικών ικανοτήτων που απαιτούνται για μια σειρά θέσεων εργασίας, αν όχι για όλες: μαθηματικά, ανάγνωση, γραφή, επίλυση προβλημάτων, κοινωνικές, επικοινωνιακές και διαπροσωπικές ικανότητες. Πρόκειται για ικανότητες που εξασφαλίζουν την είσοδο στην αγορά εργασίας (*entry skills*).

Η τάση που ευνοεί την καλλιέργεια μεταβιβάσιμων και επαγγελματικών ικανοτήτων ευρείας εφαρμογής (και που κυριαρχεί, για παράδειγμα, στην Αυστρία, στη Γερμανία και τη Δανία) επικεντρώνεται σε ένα σύνολο ικανοτήτων που

υπερβαίνουν τις παραδοσιακές διακρίσεις της εργασίας και τα παραδοσιακά επαγγελματικά προφίλ. Τονίζονται ιδιαίτερα οι κοινωνικές και επικοινωνιακές ικανότητες και η στρατηγική αποτελεσματικότητα, ιδίως η επίλυση προβλημάτων και οι οργανωτικές και ηγετικές ικανότητες.

Ορισμοί δεξιότητας/ικανότητας

Δεξιότητα: η συναφής γνώση και εμπειρία που είναι αναγκαία για την εκτέλεση συγκεκριμένου καθήκοντος ή εργασίας ή/και το προϊόν της εκπαίδευσης, κατάρτισης και εμπειρίας το οποίο, μαζί με τη σχετική τεχνογνωσία, είναι χαρακτηριστικό της τεχνικής γνώσης.

Ικανότητα: η αποδεδειγμένη δυνατότητα του ατόμου να αξιοποιεί την τεχνογνωσία, τις δεξιότητες, τα προσόντα ή τις γνώσεις του, ώστε να διαχειρίζεται με επιτυχία τόσο οικείες όσο και νέες επαγγελματικές καταστάσεις και απαιτήσεις.

Γενικές δεξιότητες: οι δεξιότητες που ευνοούν τη διά βίου μάθηση. Περιλαμβάνουν όχι μόνο την ανάγνωση, τη γραφή και την αριθμητική (δηλαδή τις βασικές δεξιότητες), αλλά και επικοινωνιακές δεξιότητες, δεξιότητες συναφείς με την επίλυση προβλημάτων, με την ομαδική εργασία, δεξιότητες που σχετίζονται με τη λήψη αποφάσεων, τη δημιουργική σκέψη, δεξιότητες χρήσεως υπολογιστών και δεξιότητες συνεχούς μάθησης.

Μεταβιβάσιμες δεξιότητες (transferable skills): οι δεξιότητες οι οποίες μπορούν να χρησιμοποιηθούν και για θέσεις εργασίας και επαγγέλματα διαφορετικά από αυτά που ασκούν επί του παρόντος ή που ασκούσαν προσφάτως.

Βασικές ικανότητες (key competences): το σύνολο των δεξιοτήτων που συμπληρώνουν τις βασικές και γενικές δεξιότητες και επιτρέπουν στα άτομα:

- να αποκτούν ευκολότερα νέα προσόντα·
- να προσαρμόζονται σε μεταβαλλόμενα τεχνολογικά ή οργανωτικά περιβάλλοντα ή/και
- να έχουν κινητικότητα στην αγορά εργασίας και μέσω της εξέλιξης της σταδιοδρομίας.

Πηγές: Bjørnåvold J., Tissot P., 2000: *Glossary on identification, assessment and validation of qualifications and competences, transparency and transferability of qualifications*, έγγραφο εργασίας, Cedefop, Θεσσαλονίκη.

Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Κατάρτισης (ETF), 1998β: *Glossary of labour market terms and standard and curriculum development terms*, Τορίνο, ETF [σε ηλεκτρονική μορφή]. Διατίθεται στο Διαδίκτυο: <http://www.etf.it/etfweb.nsf/pages/downloadgen>.

Οι ικανότητες αυτές δεν διαφέρουν ουσιαστικά από εκείνες που υποστηρίζουν οι υπέρμαχοι της ανάπτυξης των γενικών ικανοτήτων. Ο τρόπος διδασκαλίας τους όμως διαφέρει, καθώς θεωρείται ότι συνδέονται άρρηκτα με ένα πλαίσιο ή ένα φάσμα καταστάσεων.

Τα προβλήματα της επαγγελματικής πρακτικής δεν εμφανίζονται μεμονωμένα αλλά κατά ομάδες και είναι συγκεκριμένα για κάθε κατηγορία επαγγελμάτων· μπορεί, επομένως, να γίνει λόγος στην περίπτωση αυτή για *βασικά επαγγελματικά προβλήματα*. Όταν προκύπτουν τέτοια προβλήματα, ο εργαζόμενος οφείλει να κινητοποιήσει με δική του πρωτοβουλία τις γνώσεις και τις ικανότητές του, ώστε να μπορέσει να τα επιλύσει ικανοποιητικά. Για να μπορούν να γίνουν έμπειροι, ειδικευμένοι επαγγελματίες οι νέοι εργαζόμενοι θα πρέπει να αποδεικνύουν ότι είναι ικανοί να διαχειρίζονται αποτελεσματικά τα βασικά επαγγελματικά προβλήματα. Η ικανότητα του ατόμου να επιλύσει παρόμοια προβλήματα προσδιορίζει το επίπεδο της πραγματογνωμοσύνης του.

Κατά τη διάρκεια της μάθησης οι μαθητευόμενοι μπορούν να αξιοποιούν τα προβλήματα αυτά για να αποκτούν τις βασικές δεξιότητες και την τεχνογνωσία που απαιτεί η άσκηση του επαγγέλματος που έχουν επιλέξει, αλλά και για να αναπτύσσουν γενικότερες ικανότητες — όπως την ικανότητα επίλυσης προβλημάτων και τις μετά-γνωστικές ικανότητες. Πράγματι, ο μαθητευόμενος καλείται να αντιμετωπίσει πολύπλοκες, αντιφατικές και αβέβαιες καταστάσεις οι οποίες συμβάλλουν στην ανάπτυξη βασικών, μεταβιβάσιμων ικανοτήτων.

Φαίνεται ότι οι διαφωνίες των ερευνητών και των παιδαγωγών που ασχολούνται με την επαγγελματική κατάρτιση δεν αφορούν τόσο τη φύση των ικανοτήτων που διευκολύνουν την προσαρμογή των ατόμων όσο τις μεθόδους απόκτησης των ικανοτήτων αυτών και την αξιοποίησή τους σε συγκεκριμένες επαγγελματικές δραστηριότητες.

Ορισμένοι ερευνητές τάσσονται υπέρ της μετάδοσης των βασικών (ανάγνωση, γραφή, αριθμητική) και των γενικών (ικανότητα επίλυσης προβλημάτων, επικοινωνιακή ικανότητα, «μαθαίνω να μαθαίνω») ικανοτήτων. Άλλοι ερευνητές, μολονότι αναγνωρίζουν την αξία των ικανοτήτων αυτών, υπενθυμίζουν ότι η *ικανότητα είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με ένα πλαίσιο* και ότι δεν είναι δυνατό να αναπτυχθεί ανεξάρτητα από αυτό.

Οι δύο αυτές τάσεις εμπνέουν τις διάφορες καινοτομίες στις διδακτικές μεθόδους. Όλες πάντως επικεντρώνονται στην αυτόνομη μάθηση και στην ανάπτυξη ικανοτήτων μέσω της επίλυσης προβλημάτων, στηρίζονται δε σε μια πιο ενεργό και εξατομικευμένη παιδαγωγική προσέγγιση, σε αντίθεση με την παραδοσιακή εκπαιδευτι-

κή μέθοδο (παραδοσιακή διδασκαλία σε τάξη ή απλή αναπαραγωγή συμπεριφορών στο χώρο εργασίας).

3. Εξατομίκευση και διαφοροποίηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης

Προκειμένου να εξασφαλίσει την ποικιλία και την υψηλή ποιότητα της μάθησης, καθώς και την εφαρμογή μιας στρατηγικής διά βίου μάθησης, η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση οφείλει, μεταξύ άλλων, να είναι ευέλικτη και να ευνοεί κατά το δυνατόν την εξατομίκευση της μάθησης. Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται ορισμένα παραδείγματα κατάρτισης στις διάφορες χώρες και οι προτεινόμενες μελλοντικές μεταρρυθμίσεις.

Τα ευρωπαϊκά κράτη διερευνούν διάφορους τρόπους για την εξασφάλιση της απαιτούμενης ευελιξίας και εξατομίκευσης:

- ενίσχυση της *συνοχής* μεταξύ της αρχικής και της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης·
- επέκταση του συστήματος παροχής *αυτοτελών ενοτήτων* κατάρτισης (αυτό διευκολύνει την πιο ευέλικτη προσέγγιση στην απόκτηση των επαγγελματικών ικανοτήτων)·
- διαμόρφωση προγραμμάτων που *συνδυάζουν τα επαγγελματικά και ειδικά προσόντα* (ιδίως τη διπλή ειδίκευση)·
- *παροχή περισσότερων επιλογών* κατάρτισης (γεγονός που διευκολύνει τη χάραξη προσωπικής πορείας όσον αφορά την προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη).

Οι μεταρρυθμίσεις αυτές εκτιμάται ότι θα ενισχύσουν την ευελιξία και τη διαφοροποίηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Σκοπός τους είναι επίσης να ενισχύσουν το γόητρο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και να εδραιώσουν τη θέση της σε σχέση με τη γενική εκπαίδευση (βλέπε ανωτέρω).

Στο *Ηνωμένο Βασίλειο* και τις *Κάτω Χώρες* επικρατεί η άποψη ότι η εξατομικευμένη διά βίου μάθηση απαιτεί τη βαθμιαία εφαρμογή ενός συστήματος αποτελούμενου από αυτοτελείς ενότητες κατάρτισης. Το σύστημα αυτό πρέπει επίσης να εγγυάται την καλύτερη δυνατή προσαρμογή της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στις αλλαγές της αγοράς εργασίας και να επιτρέπει την οριζόντια κινητικότητα μεταξύ κατάρτισης και γενικής εκπαί-

δευσης, αφενός και μεταξύ ΕΕΚ που παρέχεται εντός και εκτός σχολείου.

Στη *Γαλλία*, η μεταπήδηση από τη γενική στην επαγγελματική εκπαίδευση και αντίστροφα είναι πλέον επισήμως δυνατή. Η ευελιξία ενισχύεται με την επίσημη αναγνώριση των γνώσεων και της επαγγελματικής εμπειρίας, η οποία καθιστά δυνατή τη συσσώρευση διδακτικών μονάδων. Για παράδειγμα, θεσπίστηκε το απολυτήριο επαγγελματικού λυκείου, το οποίο παρέχει διπλή ειδίκευση.

Η *Γερμανία* επέλεξε να εφαρμόσει μια πολιτική εσωτερικής διαφοροποίησης, με σκοπό να ευνοήσει την κινητικότητα και την ευελιξία στο εσωτερικό των προγραμμάτων. Το δεύτερο σκέλος της μεταρρύθμισης στοχεύει στην περαιτέρω εξατομίκευση των επαγγελματικών προσόντων και στην εξασφάλιση μιας πιο απρόσκοπτης μετάβασης από την αρχική στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση.

Στη *Δανία*, όλοι οι νέοι, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που συμμετέχουν σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, φοιτούν αρχικά στη γενική εκπαίδευση, γεγονός που διευκολύνει αργότερα τη μετάβαση από τη μία εκπαιδευτική κατεύθυνση σε μια άλλη. Το σύστημα αποτελείται από αυτοτελείς ενότητες κατάρτισης και ευνοεί την προσαρμογή του προγράμματος σπουδών στις ανάγκες των συγκεκριμένων ομάδων, χάρη στη δυνατότητα εξατομικευμένης επιλογής των αυτοτελών ενοτήτων μάθησης.

Η ανάπτυξη της διά βίου μάθησης συνδέεται με την απόκτηση προσόντων διττού χαρακτήρα (εν μέρει ή συνολικά), τα οποία επιτρέπουν στα άτομα να αναπτύσσουν γνώσεις στη γενική εκπαίδευση, την αρχική επαγγελματική κατάρτιση, τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Αυτό επιτυγχάνεται στο πλαίσιο συστήματος που δεν είναι πλέον γραμμικό (δηλαδή δεν αποτελείται από διαδοχικά στάδια), αλλά ευνοεί την απόκτηση ικανοτήτων ανεξαρτήτως τόπου και χρόνου. Στόχος είναι να προωθείται η απόκτηση ικανοτήτων αντί της απλής συσσώρευσης τυπικών προσόντων.

Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση θα γίνει ακόμη πιο ελκυστική εάν *αναγνωρίζονται τα πρόσθετα προσόντα που αποκτώνται κατά τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση*, καθώς και αν *παρέχεται συνεχιζόμενη κατάρτιση σε επίπεδο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης* στους απόφοιτους των προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Αναγκαία είναι επίσης η σταθερή διεύρυνση των επιλογών που προσφέρει η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στο χώρο της εργασίας. Αποδεικνύεται ότι οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας προσφέρουν περισσότερες ευκαιρίες μάθησης σε σχέση με τις παραδοσιακές μορφές καταμερισμού της εργασίας.

4. Η μάθηση εντός της επιχείρησης

Τα νέα πρότυπα οργάνωσης της εργασίας βελτιώνουν τις δυνατότητες επαγγελματικής ανάπτυξης και μάθησης. Ωστόσο, η προσαρμοσμένη στον σύγχρονο τρόπο εργασίας εκπαίδευση διαφέρει ουσιαστικά από την εκπαίδευση που οργανώνεται με βάση τις αρχές της παιδαγωγικής. Μπορεί κάλλιστα να ειπωθεί ότι οι νέες μορφές εργασίας αντιστοιχούν σε νέες μορφές μάθησης.

Η κατάρτιση στο χώρο εργασίας δεν πρέπει να εξαντλείται σε πειραματισμούς ή στην κατάρτιση στο πλαίσιο της θέσης εργασίας. Δεν είναι δυνατή η απόκτηση επαγγελματικής επάρκειας μόνο μέσω της άτυπης ή της μη τυπικής μάθησης, η οποία λειτουργεί περιοριστικά από γνωστική άποψη, καθώς δεν δίνει τη δυνατότητα να γίνει βαθύτερα κατανοητή η συγκεκριμένη δραστηριότητα. Είναι αναγκαία η παροχή μορφών «εσκεμμένης» μάθησης, οι οποίες θα εκτείνονται πέραν των αμιγώς τεχνικών ή οικονομικών αντικειμένων, θα επιτρέπουν στον μαθητευόμενο να κατανοεί βαθύτερα το αντικείμενο και θα ευνοούν την προσωπική του ανάπτυξη (πίνακας 5).

Οι μορφές οργάνωσης και μάθησης που χαρακτηρίζουν τις σύγχρονες σχέσεις εργασίας μπορούν να ταξινομηθούν σε δύο μεγάλες κατηγορίες:

α) στις μορφές του τύπου «οργανισμός της μάθησης», στο πλαίσιο των οποίων η «εσκεμμένη» μάθηση και η μη τυπική μάθηση συνδυάζονται συστηματικά και υπερβαίνουν τις άμεσες απαιτήσεις της θέσης εργασίας·

β) στις μορφές οργάνωσης της εργασίας που καθιστούν δυνατή τη μη τυπική και εμπειρική απόκτηση ικανοτήτων και περιορίζονται στις απαιτήσεις μιας συγκεκριμένης θέσης εργασίας.

Οι μορφές μάθησης στο χώρο εργασίας που μπορεί να θεωρηθεί ότι αποτελούν καινοτομία υπερβαίνουν τη μη τυπική μάθηση, συνδυάζοντας συστηματικά τη μάθηση και την εργασία.

Ο «οργανισμός της μάθησης» είναι μια επιχείρηση, που κινητοποιεί όλο το διαθέσιμο δυναμικό

Πίνακας 5: Τύποι εμπειρικής μάθησης

Εμπειρική μάθηση		
<p><i>Άτυπη μάθηση:</i> δεν περιλαμβάνει οργανωτικό ή επίσημο πλαίσιο. Το αποτέλεσμα της καθίσταται ορατό χωρίς προσπάθεια</p>		<p><i>Σκόπιμη μάθηση:</i> μάθηση που στοχεύει στην επίτευξη συγκεκριμένων αποτελεσμάτων</p>
<p><i>Μάθηση βάσει εμπειρίας:</i> περιλαμβάνει μια διαδικασία στοχασμού</p>	<p><i>Μάθηση στην πράξη:</i> λαμβάνει χώρα χωρίς στοχασμό ή ασυνείδητα</p>	

Πηγή: Dehnbostel P., Dybowski G., 2001: «Company-based learning in the context of new forms of learning and differentiated training paths». Στο: Descy P., Tessaring M. (eds): *Training in Europe*, τόμος 1, προσαρμογή από τους συγγραφείς.

της για την αύξηση της συνολικής και της ατομικής απόδοσης. Αυτό το επιτυγχάνει εξετάζοντας διαρκώς τους τρόπους με τους οποίους εκτελούνται οι στρατηγικές και καθημερινές εργασίες, και διαμορφώνοντας ένα περιβάλλον που ευνοεί τη μάθηση. Έτσι, το περιεχόμενο της εργασίας γίνεται ταυτόχρονα και περιεχόμενο της μάθησης· τα δύο στοιχεία μαζί συμβάλλουν σε μια συνεχή πορεία βελτίωσης.

Η εφαρμογή μορφών μάθησης που έχουν ενσωματωθεί στην εργασία και χαρακτηρίζονται από αυτοοργάνωση ανταποκρίνεται και σε οικονομικούς στόχους, καθώς συνδέεται με την αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων. Οι πρωτοβουλίες αυτές δημιουργούν νέες δυνατότητες κατάρτισης και ανταποκρίνονται έτσι τόσο σε οικονομικούς όσο και σε παιδαγωγικούς στόχους, καθώς συμβάλλουν:

- στη διαμόρφωση του κατάλληλου περιεχομένου της μάθησης·
- στην αύξηση των προοπτικών προσωπικής εξέλιξης και αυτονομίας·
- στη βελτιστοποίηση της παραγωγικότητας και της απόδοσης·
- στην κατανόηση των οργανωτικών μεταρρυθμίσεων από το σύνολο των ενδιαφερόμενων φορέων·
- στην απόκτηση ικανοτήτων που ανταποκρίνονται στις μελλοντικές απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

Η μάθηση στο πλαίσιο της σύγχρονης εργασίας παρουσιάζει πολλά πλεονεκτήματα όσον αφορά τον προσανατολισμό και την παροχή κινήτρων· επιπλέον, συνδέει άμεσα την απόκτηση γνώσεων με την πρακτική αξιοποίησή τους. Ωστόσο, η συγκεκριμένη μορφή οργάνωσης έχει σοβαρές επιπτώσεις όσον αφορά τις λειτουργίες και τα καθήκοντα των υπευθύνων κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού καθώς και για κάθε εργαζόμενο που επωμίζεται το ρόλο του εκπαιδευτή.

Η αναγνώριση του εποικοδομητικού χαρακτήρα της μάθησης και η στενότερη διασύνδεσή της με την εργασιακή διαδικασία μεταβάλλουν τους όρους και τις μεθόδους του εκπαιδευτή. Τα καθήκοντα του, σε έναν «οργανισμό της μάθησης» όπου συνδυάζεται η εργασία και η μάθηση αφορούν κυρίως το συντονισμό. Έτσι ο εκπαιδευτής, εκτός από τα συνήθη καθήκοντά του, αναλαμβάνει τη διεύθυνση της ομάδας, την εκπροσώπηση, τη διαχείριση προγραμμάτων, την αξιολόγηση της ποιότητας κλπ. Η διαδικασία αυτή εξετάστηκε παραπάνω στο πλαίσιο των νέων ρόλων που καλούνται να διαδραματίσουν οι επαγγελματίες στο χώρο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Μέρος Τρίτο

Κατάρτιση και απασχόληση από τη σκοπιά της εταιρείας

Το τρίτο μέρος της έκθεσης επικεντρώνεται στο ρόλο που διαδραματίζουν οι εταιρείες στην κατάρτιση και την απασχόληση. Αφού αναλύσουμε τον πιθανό αντίκτυπο της παγκοσμιοποίησης στην οργάνωση της εργασίας και στις απαιτούμενες δεξιότητες, θα εξετάσουμε τις δομές και τη λειτουργία των εσωτερικών και επαγγελματικών αγορών εργασίας και πώς αυτές επηρεάζουν την απόκτηση και εφαρμογή των δεξιοτήτων. Στη συνέχεια εξετάζεται η έρευνα για τις ΜΜΕ, την αυτοαπασχόληση και την επιχειρηματικότητα και οι συνέπειες για την οικονομική ανάπτυξη, τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης και τον εμπλουτισμό των δεξιοτήτων. Εξετάζονται τέλος οι προσεγγίσεις που εφαρμόζονται για την ανάπτυξη και αποτίμηση του ανθρώπινου δυναμικού εντός των εταιρειών και κατά πόσον οι έρευνες των επιχειρήσεων μπορούν να αποτελέσουν συμπλήρωμα των ερευνών για το εργατικό δυναμικό.

1. Οι αναγκαίες δεξιότητες στην παγκόσμια αγορά

Η σχέση μεταξύ «παγκοσμιοποίησης», καταμερισμού της εργασίας και αναγκών της εταιρείας για κατάρτιση δεν είναι ούτε σαφής ούτε απλή. Οι μεταβολές στον καταμερισμό της εργασίας αποδίδονται όλο και περισσότερο στη διαδικασία της παγκοσμιοποίησης, η οποία αναμένεται να προκαλέσει ζήτηση για νέες δεξιότητες, ικανότητες και εργασιακές συμπεριφορές.

Καθώς η παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών εξαρτάται ολοένα και λιγότερο από τοπικούς και χρονικούς περιορισμούς, καθιερώνονται πλέον νέα κριτήρια ανταγωνισμού στις παγκόσμιες αγορές. Για να ανταποκριθούν στα κριτήρια αυτά οι εταιρείες αναδιοργανώνουν τις διαδικασίες παραγωγής και εργασίας και οι εργαζόμενοι καλούνται να αποκτήσουν νέες δεξιότητες. Τα διαθέσιμα εμπειρικά στοιχεία σχετικά με τις νέες έννοιες της παραγωγής δεν είναι πάντοτε σαφή: δείχνουν ότι υπάρχει ευρύ φάσμα οργανωτικών επιλογών, από τις πιο παραδοσιακές «νεοτεϊλορικές» έως τις πιο πρόσφατες μορφές παραγωγής.

Η «παραγωγική ευφυΐα» —ένας συνδυασμός θεωρητικών, εμπειρικών, συστημικών, ψηφιακών και σχετικών με τη διαδικασία της εργασίας γνώσεων— η ικανότητα εργασίας σε διεθνές περιβάλλον και οι διοικητικές και κοινωνικές ικανότητες αποκτούν διαρκώς μεγαλύτερη σημασία. Ωστόσο, θα ήταν πλάνη να πιστέψουμε ότι οι νέες αυτές ικανότητες αξιοποιούνται στον ίδιο βαθμό σε όλες τις θέσεις εργασίας. Η παγκοσμιοποίηση και οι νέες τεχνολογίες πληροφόρησης και επικοινωνίας διαμορφώνουν και θέσεις που απαιτούν ελάχιστες δεξιότητες. Επιπλέον, είναι δύσκολο να φανταστούμε ότι θα μπορούσαν όλοι οι εργαζόμενοι να ανταποκριθούν στις νέες και συνεχώς αυξανόμενες εργασιακές απαιτήσεις.

Έτσι, η γενική τάση για «αποκατάσταση» της εργασίας δεν είναι πάντοτε ορατή. Αντίθετα αναπτύσσεται, ενισχυμένη από την παγκοσμιοποίηση, μια τάση πόλωσης μεταξύ των θέσεων εργασίας με «ένταση δεξιοτήτων» —που απαιτούν δηλαδή πολλές δεξιότητες— και εκείνων που δεν απαιτούν διαρκή πληροφόρηση και πολλές γνώσεις.

Η κατάσταση αυτή αποτελεί σοβαρή πρόκληση για τα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η κατάρτιση πρέπει να αποτρέπει τον αποκλεισμό των ατόμων που δεν διαθέτουν ανώτερη και μέση ειδίκευση. Το σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης πρέπει να δίνει μεγαλύτερη έμφαση στις εφαρμογές των τεχνο-

λογιών πληροφόρησης και επικοινωνίας και στις συνακόλουθες ανάγκες απόκτησης συγκεκριμένων προσόντων (π.χ. «ηλεκτρονική μάθηση», δηλαδή μάθηση με τη χρήση υπολογιστών). Εξάλλου, ο ίδιος ο τομέας των τεχνολογιών πληροφόρησης και επικοινωνίας παρουσιάζει ποσοτικές και ποιοτικές ελλείψεις σε δεξιότητες. Η επαγγελματική κατάρτιση καλείται να μειώσει τουλάχιστον τις ποιοτικές ελλείψεις.

Η ευρεία χρήση των σύγχρονων τεχνολογιών πληροφόρησης και επικοινωνίας δεν δημιουργεί μόνον ανάγκες για απόκτηση πρόσθετων προσόντων και για επιπλέον κατάρτιση, αλλά επηρεάζει και τον τρόπο παροχής της κατάρτισης, π.χ. μέσω των κέντρων ανοιχτής μάθησης, της εξ αποστάσεως μάθησης και της αυτοκατευθυνόμενης μάθησης, όπως και την παροχή μάθησης σε

άτομα που δεν μπορούν να παρακολουθούν μαθήματα σε τακτές ώρες. Υπό την έννοια αυτή, η «παγκοσμιοποίηση» προσφέρει πλεονεκτήματα όσον αφορά την απόκτηση και την πλήρη ανάπτυξη των δεξιοτήτων που χρειάζεται το άτομο σε μια παγκόσμια κοινωνία (πίνακας 6).

2. Εσωτερικές και επαγγελματικές αγορές εργασίας

Η συζήτηση γύρω από τη συμβολή της κατάρτισης στην οικονομική ανάπτυξη και στην απασχόληση αφορά και τις δημόσιες πολιτικές και το ρόλο που διαδραματίζουν οι επιχειρήσεις και τα άτομα στη δημιουργία και συσσώρευση ανθρώπινου κεφαλαίου. Κυριότερα ζητήματα είναι η διάρθρωση, λειτουργία και

Πίνακας 6: Προσόντα που απαιτούνται στην παγκόσμια οικονομία	
Προσόντα	Βαθύτερη αιτία
Γνώση	
Θεωρητική γνώση	Εργασία ως διαδικασία επίλυσης προβλημάτων
Τεχνική (ψηφιακή) γνώση	Εισαγωγή σύγχρονων τεχνολογιών των πληροφοριών και των επικοινωνιών
Πρακτική γνώση των διαδικασιών εργασίας	Αυξανόμενη αβεβαιότητα, καταστάσεις κινδύνου οφειλόμενες στην τεχνική ενοποίηση
Δεξιότητες και ικανότητες	
Επαγγελματικές δεξιότητες, πολλαπλές δεξιότητες	Ενοποίηση καθηκόντων, άρση της ειδικευσης, ομαδική εργασία
Διεθνείς δεξιότητες	Παγκοσμιοποίηση αγορών και παραγωγής
Κοινωνικές δεξιότητες	Άμεση διάδραση εντός και μεταξύ ομάδων εργασίας, προσαρμογή στις ανάγκες των πελατών, άμεση διάδραση με προμηθευτές
Διοικητικές δεξιότητες	Περιορισμένες ιεραρχίες, αποκέντρωση, αυξημένη ανταλλαγή πληροφοριών
Εργασιακοί προσανατολισμοί	
Συνειδητή διασφάλιση ποιότητας, αξιοπιστία	Ποιότητα και χρόνος ως βασικές πτυχές του παγκόσμιου ανταγωνισμού
Δημιουργικότητα, επιχειρηματικότητα	Καινοτομικό πνεύμα ως βασικό στοιχείο του παγκόσμιου ανταγωνισμού
Ηγετικές ικανότητες	Συντονισμός αυτόνομων ομάδων εργασίας
Νέες εργασιακές αρετές	Αφοσίωση, εμπιστοσύνη, βιομηχανική συνείδηση

Πηγή: Schienstock G., κ.ά., 1999: *Information society, work and the generation of new forms of social exclusion (Sowing): Literature review*, Τάμπερε, Πανεπιστήμιο Τάμπερε, Κέντρο Εργασιακών Ερευνών, σ. 83.

κινητικότητα των εσωτερικών, εξωτερικών και επαγγελματικών αγορών εργασίας, καθώς και οι επιπτώσεις τους στην απόκτηση και στην αξιοποίηση δεξιοτήτων.

Οι έρευνες που έχουν γίνει σε εσωτερικές και επαγγελματικές αγορές εργασίας δείχνουν ότι η επιλογή κοινωνικού προτύπου, καθώς και η επακόλουθη σχέση μισθού-εργασίας, διαφέρει από χώρα σε χώρα της Ευρώπης. Οι οικονομικές προσεγγίσεις που πηγάζουν από τη νεοκλασική θεωρία και από τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου έχουν τεθεί σε αμφισβήτηση. Αμφισβητούνται επίσης οι κοινωνιολογικές θεωρίες που βασίζονται σε θεωρίες δυϊκής αγοράς εργασίας και κατάτμησης της αγοράς.

Κανένα από τα πρότυπα αυτά δεν μπορεί να εξηγήσει πλήρως τη σχέση μισθού-εργασίας και, συνεπώς, τη σχέση δεξιοτήτων-εργασίας, δηλαδή πώς συμβάλλουν οι διάφοροι παράγοντες (άτομα, κοινωνικοί εταίροι, εκπαιδευτικοί φορείς, κράτος) στη σύνδεση της αγοράς εργασίας με το σύστημα της εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Μέχρι στιγμής δεν υπάρχουν επαρκή εμπειρικά στοιχεία για την αλληλεπίδραση μεταξύ των διαφόρων τύπων αγορών εργασίας —διε-

θνών, εσωτερικών και επαγγελματικών— και τη σχέση τους με την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την απόκτηση δεξιοτήτων. Οι διαχρονικές αναλύσεις, που εξετάζουν τόσο τα άτομα όσο και τις εταιρείες, βρίσκονται ακόμη σε πρώιμο στάδιο. Θα πρέπει πάντως να λαμβάνουν υπόψη τα θεσμικά χαρακτηριστικά και την επίδραση άλλων παραγόντων στις μορφές κατάρτισης που αναπτύσσονται εντός των εταιρειών (πίνακας 7).

Πρέπει ακόμη να είναι σε θέση να απαντήσουν στο εξής ερώτημα: κατά πόσο, και με ποια μέσα, η συνεχιζόμενη κατάρτιση ή τα ειδικά στοχοθετημένα προγράμματα για ώριμους εργαζόμενους μπορούν να καλύψουν τυχόν μειονεκτήματα της αρχικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και του αρχικού επαγγελματικού βίου.

Τα κοινωνικά (societal) πρότυπα και προσεγγίσεις επικεντρώνονταν μέχρι σήμερα στις σχέσεις μεταξύ κατάρτισης, επαγγελματικών σχέσεων και διοίκησης προσωπικού. Ως επί το πλείστον αρκούνται σε απλή περιγραφή των διαρθρωτικών χαρακτηριστικών, πράγμα που προϋποθέτει μια στατική κατάσταση.

Όμως οι σχέσεις μεταξύ κατάρτισης, κινητικότητας και μισθών/σταδιοδρομίας διαφέρουν

Πίνακας 7: Χαρακτηριστικά επαγγελματικών και εσωτερικών αγορών εργασίας

Λειτουργία	Επαγγελματική αγορά εργασίας	Εσωτερική αγορά εργασίας
Κατάρτιση	Μαθητεία	Εμπειρία που αποκτάται εντός της επιχείρησης
Φύση κατάρτισης κατά τη διάρκεια του επαγγελματικού βίου	Τυποποιημένη σύμφωνα με τις αρχές του επαγγέλματος	Μη τυποποιημένη, συγκεκριμένη για κάθε επιχείρηση
Διατομεακά προσόντα	Εντός της κλίμακας του επαγγέλματος	Εντός της επιχείρησης
Ισχύς	Μη αναγνωρισμένος ρόλος ως προς την απόκτηση δεξιοτήτων ή τις αποδοχές	Έντονη επιρροή όσον αφορά την απόκτηση δεξιοτήτων και τις αποδοχές
Επίπεδο προσόντων κατά την αλλαγή επιχείρησης	Διατήρηση του επιπέδου προσόντων	Υποβάθμιση
Έλεγχος του περιεχομένου της εργασίας	Βάσει της προώσπισης του επαγγέλματος	Βάσει συστήματος κανόνων που ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης (π.χ. συστήματα ταξινόμησης)
Οργάνωση εργαζομένων	Βάσει επαγγελματικής σχέσης	Βάσει της επιχείρησης ή του τομέα
Αρχικό αντικείμενο διαπραγματεύσεων για την ευελιξία	Κανόνες οριοθέτησης μεταξύ επαγγελματών	Γενικοί κανόνες που ισχύουν για το σύνολο του εργατικού δυναμικού

Πηγές: Eyraud J.-F., Marsden D., Silvestre J.-J., 1990: *Marché professionnel et marché interne du travail en Grande-Bretagne et en France*. Διεθνής επιθεώρηση εργασίας, αριθ. 4, σσ. 551-569. Hanchane S., Méhaut P., 2001: *Training, mobility and regulation of the wage relationship: specific and transversal forms*. Στο: Descy P., Tessaring M. (eds), *Training in Europe*, τόμος 2.

ανάλογα με τον τύπο της αγοράς εργασίας, το χρόνο, τη χώρα και την περιφέρεια. Το ίδιο ισχύει και για τις πολιτικές για την ανταγωνιστικότητα των εταιρειών, την ευελιξία εντός και εκτός της εταιρείας, την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού και τους νέους συνδυασμούς μεταξύ κατάρτισης και εργασίας.

Σημαντικές τομές όπως η διεύρυνση της Ευρώπης, η παγκοσμιοποίηση, η γενίκευση της εκπαίδευσης, οι αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας κλπ., πρέπει να συμβάλουν στη διαμόρφωση δυναμικών προτύπων. Αντί για απλή περιγραφή του κοινωνικού χώρου θα πρέπει τα πρότυπα αυτά να στραφούν στην ανάλυση των τρόπων με τους οποίους συντελούνται οι μεταβολές (ή διατηρούνται παλαιότερα στοιχεία).

Επίσης, μεγαλύτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στις συγκριτικές μελέτες που βασίζονται σε διεπιστημονικές προσεγγίσεις και σε ποσοτικές όσο και ποιοτικές πληροφορίες, ιδίως όσον αφορά τη μελέτη της επιχείρησης.

3. Ο ρόλος των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων στην κατάρτιση και στην απασχόληση

Οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ) θεωρούνται πλέον ως η κύρια πηγή οικονομικής ανάπτυξης, καινοτομίας και δημιουργίας νέων θέσεων απασχόλησης. Τα στοιχεία επιβεβαιώνουν τον καθοριστικό ρόλο που διαδραματίζουν οι ΜΜΕ στην ανάπτυξη και στην απασχόληση: το 99,8 % των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων απασχολούν λιγότερους από 250 υπαλλήλους. Οι ΜΜΕ απασχολούν, επομένως, την πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού της Ευρώπης (πίνακας 8).

Οι ατομικές και οικογενειακές επιχειρήσεις εξακολουθούν να αποτελούν την πλειοψηφία των μικρών επιχειρήσεων, ιδίως στη Νότια Ευρώπη. Ωστόσο, διαφαίνεται η τάση για μεγαλύτερη εξάρτηση από άλλες ΜΜΕ ή από μεγάλες εταιρείες (ή και μια τάση αλληλεξάρτησης). Ο ιδιοκτήτης-επιχειρηματίας μεταβάλλεται σε διευθυντή μιας μικρής ή μεσαίας επιχείρησης, γεγονός που συνεπάγεται την εφαρμογή διαφορετικών στρατηγικών, π.χ. όσον αφορά τη μακροπρόθεσμη ή βραχυπρόθεσμη απόδοση. Η μεταβολή αυτή επηρεάζει ασφαλώς και τις πολιτικές που διέπουν την κατάρτιση, την πρόσληψη και την απασχόληση.

Πίνακας 8: Επιχειρήσεις και απασχόληση ^(α) στην Ευρώπη 1994-1996, ΕΕ-15, %

Μέγεθος (αριθμός εργαζομένων)	Επιχειρήσεις (1996)	Απασχόληση (1994)
0-9	93,0	27,5
10-49	5,9	15,3
50-249	0,9	11,1
0-249 (ΜΜΕ)	99,8	53,9
250+	0,2	46,1
Σύνολο	100,0	100,0

(α) Εκτός γεωργίας (σημείωση: η γεωργία απασχολεί το 5,4 % του συνολικού εργατικού δυναμικού της Ευρώπης).

Πηγές: *Επιχειρήσεις*: Trouné P., κ.ά., 2001: «The employment and training practices of SMEs. Examination of research in five EU Member States». Στο: Descy P., Tessaring M. (eds): *Training in Europe*, τόμος 2, βάσει του ευρωπαϊκού δικτύου μελετών για τις ΜΜΕ (ENSR) (1997, σ. 326, εκτός γεωργίας και μη συναφών με την αγορά τομέων). *Απασχόληση*: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1998. *Employment in Europe, 1998*. Λουξεμβούργο: EUR-OP (σχήμα 117, βάσει του «Enterprises in Europe» και της ευρωπαϊκής έρευνας για το εργατικό δυναμικό εκτός γεωργίας και οικιακών υπηρεσιών, συμπεριλαμβανομένης της ενέργειας).

Μολονότι η έρευνα για τις ΜΜΕ έχει μακρά ιστορία σε ορισμένες χώρες, το ενδιαφέρον των οικονομολόγων και των κοινωνιολόγων για το θέμα αναζωπυρώθηκε μόλις τη δεκαετία του 1980. Η μείωση της μαζικής παραγωγής, η αποκέντρωση, η ανάπτυξη του τριτογενούς τομέα της οικονομίας και η επίμονη ανεργία ανέδειξαν την ευελιξία των μικρών εταιρειών, οι οποίες αναμένεται ότι έχουν μεγαλύτερες δυνατότητες όσον αφορά την καινοτομία, την ανταγωνιστικότητα και την προσαρμογή στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς. Ωστόσο, η *ιδιαιτερότητα* και, ταυτόχρονα, η *ποικιλία* των ΜΜΕ —ιδίως σε ευρωπαϊκό επίπεδο— δυσχεραίνουν τη συνολική ανάλυση του ρόλου που διαδραματίζουν στην κατάρτιση και τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης.

Με αφετηρία τους διάφορους ορισμούς των ΜΜΕ και τη διαφορετική οικονομική σημασία και ιστορική εξέλιξη των επιχειρήσεων αυτών στις ευρωπαϊκές χώρες, έχουν αναπτυχθεί διάφορες ερευνητικές προσεγγίσεις. Μέχρι πρόσφατα, πάντως, με εξαίρεση την Ιταλία και τη Γερμανία, οι ΜΜΕ δεν αποτελούσαν ξεχωριστό αντικείμενο έρευνας.

Από την άλλη μεριά, οι ΜΜΕ ενδιαφέρουν όλο και περισσότερο τις εθνικές και διεθνείς πολιτικές, ειδικά όσον αφορά τον εκσυγχρονισμό, την

καινοτομία και την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Οι λόγοι είναι προφανείς: η ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών και η αναδιάρθρωση των μεγάλων εταιρειών, η κρίση των μεγάλων συγκεντρώσεων στοιχείων ενεργητικού και τα πλεονεκτήματα που παρουσιάζουν οι μικρές ευέλικτες μονάδες. Προ πάντων, οι ΜΜΕ αντιμετωπίζονται ως κινητήριες δυνάμεις στην προσπάθεια να καταπολεμηθεί η ανεργία και να ενισχυθεί ο δυναμισμός της οικονομίας.

Η έρευνα με αντικείμενο τις ΜΜΕ επικεντρώθηκε κατά κύριο λόγο στους τομείς της μεταποίησης, και μέχρι σήμερα ελάχιστα ασχολήθηκε με τις υπηρεσίες και τις συγκρίσεις σε διεθνές επίπεδο. Θα πρέπει στο εξής να επικεντρωθεί πολύ περισσότερο στους βασικούς τομείς δημιουργίας νέων θέσεων απασχόλησης, π.χ. την παροχή υπηρεσιών σε εταιρείες και άτομα, τις υπηρεσίες αναψυχής και τουρισμού, τα ξενοδοχεία και εστιατόρια, την υγεία, την εκπαίδευση κλπ., καθώς και στις δεξιότητες που πρέπει να διαθέτουν οι εργαζόμενοι στους τομείς αυτούς.

Η σύσταση μιας επιχείρησης δεν συνδέεται πάντοτε με τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης. Η ταχεία αύξηση της παραγωγής και

απασχόλησης στις ΜΜΕ αποτελεί χαρακτηριστικά ορισμένων μόνο, ιδιαίτερα φιλόδοξων και ταχέως αναπτυσσόμενων μικρών εταιρειών. Οι περισσότερες από τις ιδιαίτερα αποδοτικές αυτές ΜΜΕ δραστηριοποιούνται στον τομέα της παροχής υπηρεσιών και απασχολούν (ιδίως όταν έχουν εξελιχθεί από επιχειρήσεις ενός έως δέκα ατόμων σε «μικρές επιχειρήσεις») ένα ποσοστό υψηλά ειδικευμένων εργαζομένων, ανάλογο με εκείνο των μεγαλύτερων εταιρειών. Οι πολύ μικρές εταιρείες απασχολούν περισσότερους εργαζόμενους (ιδίως γυναίκες) με χαμηλό ή μέσο επίπεδο ειδίκευσης (πίνακας 9).

Οι ΜΜΕ δημιουργούν νέες θέσεις απασχόλησης και ταυτόχρονα καταργούν άλλες. Η διαδικασία αυτή της «δημιουργικής καταστροφής» (Σούμπετερ), που αναφέρεται στην εμφάνιση και εξαφάνιση εταιρειών και θέσεων εργασίας στην αγορά, αποτελεί ουσιαστικές χαρακτηριστικό της δυναμικής οικονομίας και συμβάλλει στην υλοποίηση διαρθρωτικών αλλαγών και την εκ νέου ενεργοποίηση των αγορών εργασίας. Όμως οι διακυμάνσεις αυτές ενδέχεται να επιτείνουν τον επισφαλή χαρακτήρα των θέσεων εργασίας με αποτέλεσμα τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι εταιρείες να μην προβαίνουν στις καλύτερες δυνατές επενδύσεις σε ανθρώπινο δυναμικό.

Πίνακας 9: Επίπεδο εκπαίδευσης ατόμων απασχολούμενων ανά τομέα ^(α) και κατηγορία μεγέθους, ΕΕ-15, 1995, %

Επίπεδο εκπαίδευσης (ISCED) ^(β)	Μέγεθος εταιρείας (αριθμός υπαλλήλων)					
	Όλοι οι τομείς			Υπηρεσίες		
	1-10	11-49	50+	1-10	11-49	50+
<i>Άντρες</i>						
Υψηλό	18,1	21,4	27,9	34,5	37,3	39,9
Μέσο	42,3	47,5	45,2	39,6	38,9	37,7
Χαμηλό	39,6	31,1	26,9	25,9	23,8	22,4
Όλα τα επίπεδα	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Γυναίκες</i>						
Υψηλό	17,2	24,3	24,9	28,0	35,5	35,0
Μέσο	44,5	44,8	45,1	46,5	39,8	42,1
Χαμηλό	38,3	30,8	30,0	25,5	24,7	22,9
Όλα τα επίπεδα	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

^(α) Εκτός γεωργίας.

^(β) Υψηλό: ISCED 5-7· μέσο: ISCED 3· χαμηλό: ISCED 0-2.

Πηγή: Eurostat, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1998: *Enterprises in Europe, Fifth Report — Data 1994-1995*, Λουξεμβούργο, EUR-OP, σ. 105.

Η παροχή κρατικής στήριξης για τη σύσταση νέων επιχειρήσεων προσκρούει στο πρόβλημα της στόχευσης των μέτρων. Πώς θα προσδιοριστούν όσο το δυνατό νωρίτερα οι πλέον αποδοτικές ΜΜΕ που θα δημιουργήσουν τις περισσότερες νέες θέσεις εργασίας; Η εφαρμοστέα πολιτική πρέπει άραγε να εξετάζει και την *ποιότητα της θέσης εργασίας*, δηλαδή τη σταθερότητα και διάρκεια της θέσης και τις εργασιακές συνθήκες;

Η μέτρηση της ιδιαίτερης συμβολής των ΜΜΕ στην ανάπτυξη της απασχόλησης παρουσιάζει πολλές δυσχέρειες — όχι μόνο λόγω των συνεχών οικονομικών μεταβολών, αλλά και λόγω της ασάφειας των ίδιων των όρων «δημιουργία θέσεων εργασίας» και «απασχόληση».

Τα προβλήματα αυτά αφορούν επίσης την επιλογή της ενδεικνυόμενης μεθόδου ανάλυσης, π.χ. τη διάκριση μεταξύ αποθεμάτων και ροών, τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας σε ακαθάριστη και καθαρή βάση και τη χρησιμοποίηση διακλαδικών ή διαχρονικών δεδομένων. Ένα άλλο ερώτημα που τίθεται είναι εάν η αύξηση των θέσεων εργασίας είναι περισσότερο ενδογενής, δηλαδή αποτέλεσμα της σύστασης επιχειρήσεων και της ακόλουθης ανάπτυξής τους, ή εξωγενής, δηλαδή αποτέλεσμα της τακτικής των μεγάλων εταιρειών να αναθέτουν εργασίες σε τρίτους. Το ζήτημα αυτό επηρεάζει επίσης τις δεξιότητες που χρειάζονται οι ΜΜΕ και τις στρατηγικές κατάρτισης που εφαρμόζουν.

Λόγω της ποικιλίας των ΜΜΕ και της λειτουργίας τους υπό συγκεκριμένες συνθήκες, η έρευνα επικεντρώνεται στην αξιολόγηση των επιπτώσεων των *πρακτικών κατάρτισης και απασχόλησης* που εφαρμόζουν οι ΜΜΕ (σχήμα 3).

Από την έρευνα προκύπτει για παράδειγμα ότι:

- όσον αφορά την αρχική κατάρτιση, οι ΜΜΕ απορροφούν την πλειοψηφία των νέων στην Ευρώπη, ιδίως με την κατάρτιση μέσω μαθητείας. Μολονότι ορισμένες μικρές εταιρείες προσλαμβάνουν νέους με υψηλότερες από τις απαιτούμενες δεξιότητες, οι περισσότερες ΜΜΕ προσφέρουν επισφαλείς θέσεις εργασίας που δεν απαιτούν ιδιαίτερες δεξιότητες. Η τακτική αυτή των επιχειρήσεων είναι ένας από τους λόγους για τους οποίους οι περισσότεροι νέοι εγκαταλείπουν τις μικρές επιχειρήσεις μόλις ολοκληρώσουν την κατάρτιση
- οι ΜΜΕ υστερούν σημαντικά σε σχέση με τις μεγάλες εταιρείες όσον αφορά τη *συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση*. Η παροχή

Σχήμα 3: Ο ρόλος των εργοδοτών στην αρχική και συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση

Ρόλος του εργοδότη →		Στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση		
		Ασήμαντος	Μέτριος	Σημαντικός
Στην αρχική επαγγελματική κατάρτιση ↓	Μικρό βάρος	Ισπανία	Βέλγιο	Φινλανδία, Σουηδία
	Ελάχιστοι τυποποιημένοι	Ιταλία, Ελλάδα, Πορτογαλία		Ηνωμένο Βασίλειο
	Μικροί και θεσμοθετημένοι		Ιρλανδία, Λουξεμβούργο, Κάτω Χώρες	Γαλλία
	Κυρίαρχοι και θεσμοθετημένοι		Γερμανία, Αυστρία	Δανία

Πηγή: Aventur, F., Campo, C., Möbus, M., 1999: *Les facteurs de développement de la formation continue dans l'Europe des quinze*. Céreq BREF, αριθ. 150, Φεβρουάριος.

συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης εξαρτάται επίσης από τον στρατηγικό προσανατολισμό και την ταυτότητα του ιδιοκτήτη-διευθυντή. Στις περισσότερες περιπτώσεις, η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, εξυπηρετεί τη βραχυπρόθεσμη ζήτηση δεξιοτήτων που κατά κύριο λόγο καλύπτεται άτυπα στο χώρο εργασίας. Ωστόσο, ορισμένες μικρές εταιρείες, ιδίως εκείνες που χρησιμοποιούν υψηλή τεχνολογία ή διοικούνται από μάνατζερ, προσφεύγουν όλο και περισσότερο είτε στην τυπική συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση είτε σε συνεργασίες, δίκτυα, εξωτερικούς φορείς κατάρτισης ή νέες μορφές κατάρτισης που υποστηρίζονται από τεχνολογίες πληροφόρησης και επικοινωνίας.

Όσον αφορά τα *πολιτικά μέτρα* στήριξης της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης σε μικρές εταιρείες, οι ευρωπαϊκές χώρες ακολουθούν διάφορες προσεγγίσεις: από τη θέσπιση νομικών υποχρεώσεων για τις εταιρείες μέχρι την παροχή πλήρους ελευθερίας κινήσεων στους εργοδότες. Άλλες χώρες έχουν θεσπίσει μια σειρά σχετικών κανονισμών στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους.

Οι *πολιτικές πρόσληψης και διοίκησης προσωπικού* στις ΜΜΕ χαρακτηρίζονται συχνά από την απουσία μακροπρόθεσμου σχεδιασμού για το προσωπικό, από αποφάσεις για βραχυπρόθεσμες προσλήψεις που ικανοποιούν προσωρινά τη ζήτηση και από άτυ-

πες διαδικασίες επιλογής προσωπικού. Πάντως, δεδομένου ότι οι ΜΜΕ καταρτίζουν περισσότερους νέους, απασχολούν περισσότερους πρώην άνεργους (κυρίως μεγαλύτερης ηλικίας) και περισσότερα μέλη οικογενειών σε σχέση με τις μεγάλες εταιρείες, λειτουργούν ως «μεταβατικές αγορές εργασίας» μεταξύ κατάρτισης, απασχόλησης, ανεργίας και κατ' οίκον εργασίας.

Είναι αναγκαία η διενέργεια και άλλων ερευνών, οι οποίες θα λαμβάνουν υπόψη τα τοπικά χαρακτηριστικά και τη διαφοροποίηση των ΜΜΕ, οι οποίες αναμένεται να συμβάλουν στη θέσπιση των κατάλληλων μέτρων πολιτικής.

4. Επιχειρηματικότητα και ευρωπαϊκή στρατηγική απασχόλησης

Οι επιχειρηματίες θεωρούνται γενικά ως «παράγοντες αλλαγής και ανάπτυξης». Οι όροι σύστασης νέων βιώσιμων επιχειρήσεων και η συμβολή νέων εταιρειών (και κυρίως ΜΜΕ) στην ανάπτυξη και στην απασχόληση δεν είναι, ωστόσο, πάντοτε σαφείς.

Οι περισσότερες έρευνες σήμερα τονίζουν το «κοινωνικό κεφάλαιο» του επιχειρηματία. Υπό το πρίσμα αυτό, οι επιχειρηματίες μπορεί να καταχωριστούν σε τέσσερις κατηγορίες που διαφέρουν ως προς τις στρατηγικές διοίκησης, απασχόλησης και κατάρτισης:

- α) κληρονόμοι οικογενειακών επιχειρήσεων
- β) επιχειρηματίες από ανάγκη
- γ) επιχειρηματίες συνεπεία προσαρμογής (π.χ. λόγω ανεργίας ή επισφαλούς απασχόλησης)
- δ) επιχειρηματίες που εκμεταλλεύτηκαν μια ευκαιρία.

Πολλές είναι οι έρευνες που εξετάζουν τους μηχανισμούς σύστασης νέων εταιρειών και τις σχέσεις τους με την αγορά εργασίας. Η αυξανόμενη ανεργία μπορεί να ωθήσει ορισμένα άτομα στο επιχειρείν. Παράλληλα η ζήτηση για νέα αγαθά και υπηρεσίες μπορεί να αποτελέσει κίνητρο για τη σύσταση νέων εταιρειών. Ωστόσο, τα διαθέσιμα εμπειρικά δεδομένα σχετικά με τους προσωπικούς παράγοντες που ευνοούν τη σύσταση επιχειρήσεων είναι ελάχιστα, γεγονός που φαίνεται ότι επιβεβαιώνει τη σημασία της ζήτησης για νέα αγαθά και υπηρεσίες ως παράγοντα δημιουργίας επιχειρήσεων.

Η έρευνα προσφέρει μια σύνθετη εικόνα για τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων και των επι-

πτώσεων της στην απασχόληση. Το ποσοστό επιβίωσης μιας επιχείρησης στην Ευρώπη και στις ΗΠΑ μετά πέντε χρόνια λειτουργίας κυμαίνεται μεταξύ 50 και 60 %, παρουσιάζει δε διακυμάνσεις ανά τομέα, περιφέρεια και χώρα. Η ταχεία ανάπτυξη μιας νεοσύστατης επιχείρησης αποτελεί μάλλον εξαιρεση.

Ωστόσο, η επιβίωση μιας επιχείρησης αποτελεί πιο πολύπλοκη διαδικασία από όσο φαίνεται. Το κλείσιμο της επιχείρησης δεν υποδηλώνει πάντοτε αποτυχία: συχνά οφείλεται στη στροφή του επιχειρηματία σε πιο συμφέρουσες δραστηριότητες. Πολλές φορές, εξάλλου, οι εταιρείες κλείνουν χωρίς οικονομικές ζημιές. Συνεπώς, το «κλείσιμο» δεν πρέπει να συγχέεται με την «αποτυχία».

Η έννοια της καινοτομίας είναι ακόμη πιο ασαφής. Σε γενικές γραμμές, οι ΜΜΕ δεν εφαρμόζουν περισσότερες καινοτομίες από τις μεγάλες επιχειρήσεις. Ακόμη και μεταξύ των ταχύτερα αναπτυσσόμενων ΜΜΕ, ελάχιστες είναι οι επιχειρήσεις που επιδεικνύουν εξαιρετικά υψηλή παραγωγικότητα ή που πραγματοποιούν καινοτόμες δραστηριότητες. Κατά την περίοδο που ακολουθεί τη σύσταση της εταιρείας διαπιστώνεται πράγματι μια θετική συσχέτιση μεταξύ καινοτομίας και επιβίωσης. Ωστόσο η τεχνολογία δεν επιβάλλει μια τέτοια πορεία.

Σε πολλές περιπτώσεις η τεχνολογία και η καινοτομία δεν συνιστούν σημαντικούς παράγοντες επιτυχίας της επιχείρησης. Τα στοιχεία που κατά κύριο λόγο καθορίζουν την επιτυχία της επιχείρησης είναι η ιδιαίτερη θέση της στην αγορά και στην αλυσίδα προστιθέμενης αξίας, η επικράτησή της σε συγκεκριμένη γεωγραφική περιοχή, η δραστηριοποίησή της σε νέους τομείς και οι επαφές της με πανεπιστήμια ή ερευνητικά κέντρα. Η επιβίωση και η διατήρηση της ανεξαρτησίας των νέων επιχειρήσεων που προσπαθούν να εισχωρήσουν σε εδραιωμένες αγορές είναι επισφαλείς.

Εκτός από την παροχή οικονομικής βοήθειας και ανθρώπινου κεφαλαίου, η δημόσια υποστήριξη επιχειρεί σήμερα να τονώσει το επιχειρηματικό πνεύμα ή τη «φιλοσοφία του επιχειρείν» μειώνοντας τις δαπάνες και τις επιβαρύνσεις που σχετίζονται με τη σύσταση νέων επιχειρήσεων ή αίροντας τα συναφή διοικητικά και φορολογικά εμπόδια. Ωστόσο, η εφαρμογή πάγιων μέτρων στήριξης ενδέχεται να μην επιλύσει τα προβλήματα που απορρέουν από την άνιση ανάπτυξη και τις κοινωνικές και γεωγραφικές ανισότητες, και επομένως να μη συμβάλει ουσιαστικά στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

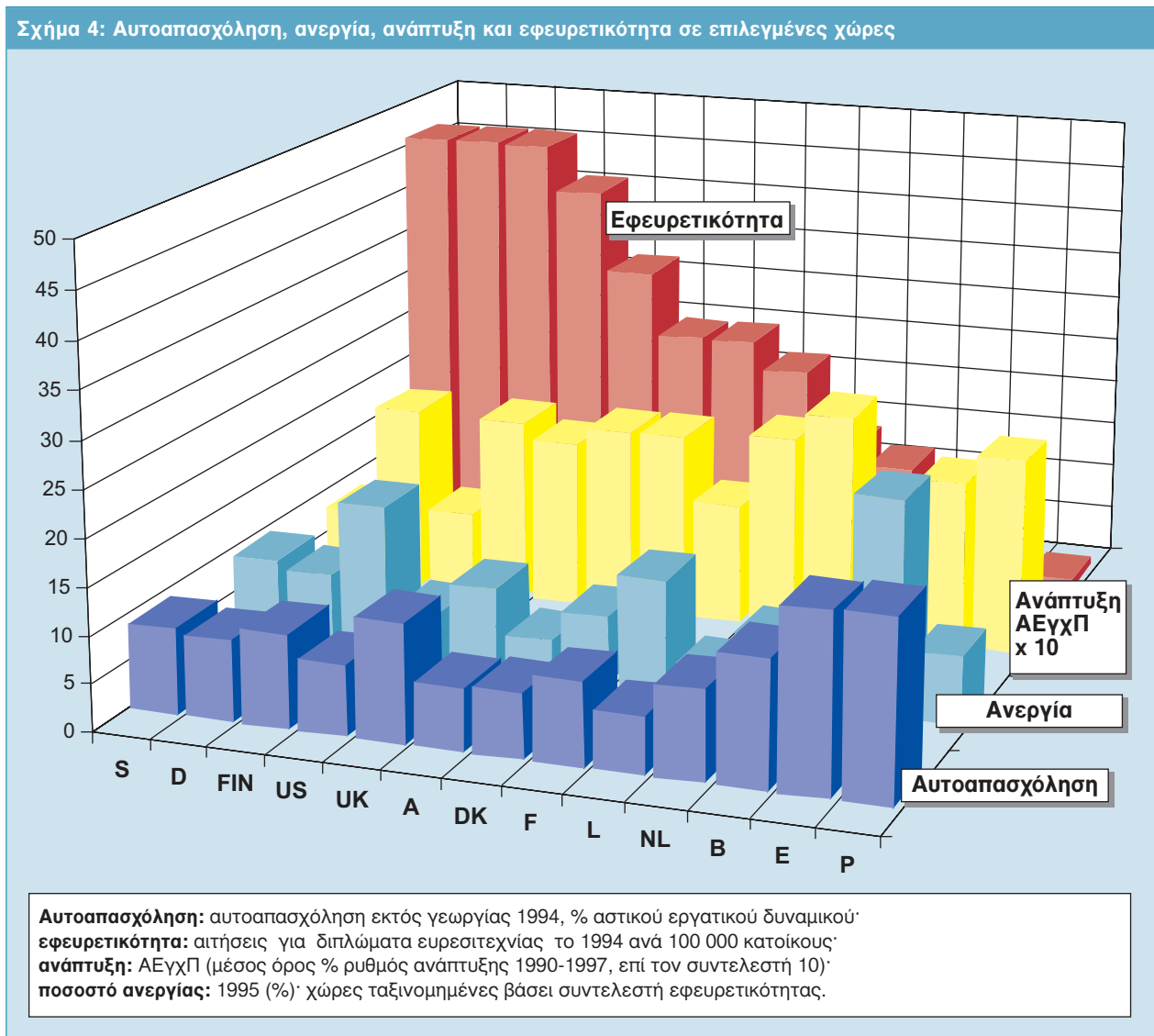
Τόσο η έρευνα όσο και η πολιτική ενδιαφέρονται ολοένα και περισσότερο για την *αυτοαπασχόληση*, η οποία θεωρείται ότι μπορεί να συμβάλει στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και να αποτελέσει εναλλακτική λύση στην εξαρτημένη εργασία ή στην ανεργία. Τα ζητήματα που προκύπτουν σχετικά με το θέμα αυτό συνδέονται άμεσα με τη γενικότερη συζήτηση περί ΜΜΕ και επιχειρηματικότητας.

Ωστόσο, δεδομένου του ετερογενούς χαρακτήρα της αυτοαπασχόλησης (π.χ. γεωργία, ελεύθερα επαγγέλματα, «ιονεί αυτοαπασχόληση») και των διαφορετικών νομικών και φορολογικών ορισμών της αυτοαπασχόλησης από χώρα σε χώρα, είναι δύσκολο να διερευνηθεί το θέμα αυτό.

Τα δημόσια μέτρα στήριξης ενθαρρύνουν και προωθούν τη λύση της ανεξάρτητης εργασίας για τους άνεργους, τις ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες και τις γυναίκες, με στόχο την προαγωγή της καινοτομίας και της οικονομικής ανάπτυξης, τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και τη μείωση της ανεργίας.

Ωστόσο, σύμφωνα με τα στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (Eurostat) και του ΟΟΣΑ, στις περισσότερες χώρες δεν διαπιστώνεται άμεση σχέση μεταξύ των παραγόντων αυτών σε μακροοικονομικό επίπεδο (σχήμα 4).

Οι περισσότερες βιομηχανικές χώρες εφαρμόζουν με σχετική επιτυχία *προγράμματα για*



Πηγές: ΟΟΣΑ, 1998: *Fostering entrepreneurship. The OECD Jobs Strategy*, Παρίσι, ΟΟΣΑ, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1998β. *Απασχόληση στην Ευρώπη 1998*, Λουξεμβούργο, EUR-OP.

τους άνεργους, ιδίως δε για τους μακροχρόνια άνεργους, προκειμένου να καταστούν αυτοαπασχολούμενοι. Ωστόσο, η ένταση και η επιτυχία των προγραμμάτων αυτών ποικίλλουν. Τα ποσοστά συμμετοχής δεν είναι ιδιαίτερα υψηλά, ενώ τα προγράμματα επιβαρύνονται με τη συμμετοχή ανέργων που σκόπευαν ούτως ή άλλως να αυτοαπασχοληθούν.

Ένας αναδυόμενος τομέας που συνδέεται στενά με τις ΜΜΕ και το θέμα της επιχειρηματικότητας είναι η «νέα κοινωνική οικονομία», δηλαδή ο μη κερδοσκοπικός τομέας μεταξύ κράτους και αγοράς εργασίας. Οι επιχειρηματίες που ιδρύουν κοινωνικές επιχειρήσεις συνδυάζουν οικονομικούς και κοινωνικούς στόχους, διαφέρουν δε ουσιαστικά από τους παραδοσιακούς επιχειρηματίες κατά τον ορισμό του Σούμπετερ. Οι κοινωνικές επιχειρήσεις πληρούν ανάγκες που δεν καλύπτονται ή καλύπτονται μερικώς μόνο, από τον δημόσιο τομέα ή από την αγορά. Η πλειοψηφία των οργανώσεων αυτών έχει κοινωνικούς στόχους, π.χ. παροχή συνδρομής σε ανειδίκευτους ή άνεργους προκειμένου να βρουν εργασία ή να καταστούν αυτοαπασχολούμενοι ή, γενικότερα, συμβολή στην τοπική και περιφερειακή ανάπτυξη.

Αυξάνεται συνεχώς ο αριθμός των νέων συνεταιρισμών, ενώσεων και οργανώσεων καταναλωτών που έχουν σκοπό την κοινωνική ένταξη μέσω της εργασίας. Συχνά τα σωματεία αυτά δραστηριοποιούνται στον τομέα της προστασίας του περιβάλλοντος. Έτσι, οι κοινωνικές επιχειρήσεις απορροφούν αρκετές λειτουργίες από τον δημόσιο τομέα, ο οποίος αποσύρεται σταδιακά από ορισμένους τομείς του κοινωνικού βίου.

Η έρευνα ασχολείται όλο και περισσότερο με τις σχέσεις μεταξύ *κατάρτισης και απόδοσης των επιχειρηματιών*, εξετάζοντας τη βιωσιμότητα, την κερδοφορία και την ανάπτυξη των επιχειρήσεων, καθώς και τη συμβολή τους στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Οι περισσότερες μελέτες δείχνουν ότι η τεχνογνωσία, η υψηλή ειδίκευση και η καλή γνώση του επιχειρηματικού χώρου στον οποίο δραστηριοποιείται η επιχείρηση αποτελούν *απαραίτητες προϋποθέσεις* για την επιτυχία. Σ' αυτές περιλαμβάνονται επίσης η καλή γνώση των τοπικών αγορών και η δικτύωση με άλλες εταιρείες ή/και με πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα.

Καθίσταται συνεπώς αναγκαία η χάραξη στοχοθετημένης πολιτικής για τη στήριξη των επιχειρήσεων. Η πολιτική αυτή θα πρέπει να μεριμνά εξίσου για την πληροφόρηση, την παροχή συμβουλών, την κατάρτιση, την καθο-

δήγηση, την πρόσβαση σε (επιχειρηματικά) κεφάλαια και την κατάργηση των νομικών και διοικητικών εμποδίων. Η παροχή εξειδικευμένων συμβουλών και προγραμμάτων κατάρτισης αποτελούν σήμερα αναπόσπαστα στοιχεία όλων σχεδόν των ευρωπαϊκών προγραμμάτων για την προώθηση της επιχειρηματικότητας.

Ωστόσο, από τη σκοπιά της εκπαίδευσης και κατάρτισης, η ιδέα της επιχειρηματικότητας και της ανεξάρτητης εργασίας θα πρέπει να μεταδίδεται όσο το δυνατόν νωρίτερα, και μάλιστα κατά την υποχρεωτική φοίτηση στο σχολείο και την αρχική κατάρτιση. Η ανεξάρτητη δράση προβάλλεται πλέον ως καίρια ικανότητα σε όλους τους τομείς του επαγγελματικού βίου: δεν αφορά μόνον τους μελλοντικούς επιχειρηματίες αλλά όλους τους εργαζόμενους, οι οποίοι πλέον καλούνται με δική τους πρωτοβουλία να σχεδιάζουν, να εκτελούν και να ελέγχουν την εργασία τους. Τα άτομα, λόγω των νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας και των μεταβαλλόμενων προσδοκιών και στόχων τους σχετικά με την εργασία, τη σταδιοδρομία και τη ζωή τους, καλούνται πλέον να συμπεριφέρονται «ως επιχειρηματίες που διαχειρίζονται την ίδια τους την ικανότητα για εργασία».

Οι βάσεις αυτής της ανεξαρτησίας πρέπει να τίθενται από πολύ νωρίς, κατά την υποχρεωτική φοίτηση. Ο σχεδιασμός και η εκτέλεση μικρών έργων, η συμμετοχή σε ομάδες με εναλλαγή ρόλων αποτελούν τα πρώτα βήματα προς αυτή την κατεύθυνση. Αυτή η μορφή διδασκαλίας μέσω υλοποίησης έργων είναι ιδιαίτερα χρήσιμη και για την απόκτηση βασικών προσόντων και κοινωνικών ικανοτήτων.

Καλό είναι το άτομο να δημιουργήσει στενές επαφές με το επαγγελματικό περιβάλλον πριν ξεκινήσει την επαγγελματική του κατάρτιση. Έτσι μαθαίνει να ενεργεί αυτοβούλως, αποκτά αυτοπεποίθηση και κοινωνικές ικανότητες και σχηματίζει τις πρώτες του εντυπώσεις από τον εργασιακό χώρο.

Αργότερα, στις τελευταίες τάξεις της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, το άτομο μπορεί κάλλιστα να θέσει ως *επαγγελματικό στόχο* του την καλλιέργεια της «επιχειρηματικότητάς» του. Οι ευρωπαϊκές χώρες έχουν αναπτύξει ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων για το σκοπό αυτό, π.χ. προσομοίωση της λειτουργίας εταιρειών, υλοποίηση έργων με ομαδική εργασία, ασκήσεις σχεδιασμού ή εικονική ανάληψη ρόλων,

γραφεία μάθησης, πρότυπα έργα κλπ. Στην ηλικία αυτή, πρέπει να καλλιεργούνται όλες οι εκφάνσεις της επιχειρηματικότητας με τη δημιουργική και όχι παθητική μάθηση και την απόκτηση πρακτικών γνώσεων εκτός της αίθουσας διδασκαλίας. Έτσι το άτομο αναπτύσσει τη δημιουργικότητά του, αποκτά κίνητρα και αυτοπεποίθηση και μαθαίνει να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες και να συνεργάζεται αρμονικά με τους άλλους.

Στις περισσότερες χώρες, η παροχή πρακτικών συμβουλών, στήριξης και κατάρτισης στα άτομα που επιθυμούν να συστήσουν δικές τους επιχειρήσεις πραγματοποιείται πρωτίστως στην τριτοβάθμια εκπαίδευση ή κατά τη συνεχιζόμενη κατάρτιση. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ιδίως μέσω των ευρωπαϊκών κοινωνικών και περιφερειακών ταμείων, υποστηρίζει πολλά από τα μέτρα αυτά συνεχιζόμενης κατάρτισης. Σε γενικές γραμμές, τα προγράμματα αυτά παύουν να επιδιώκουν γενικούς και αόριστους στόχους και στρέφονται στη λήψη *στοχοθετημένων μέτρων*.

Μπορεί να γίνει διάκριση μεταξύ των ακόλουθων —εν μέρει αλληλεπικαλυπτόμενων— στόχων:

- α) ενίσχυση της επιχειρηματικότητας σε καινοτόμους τομείς και στον τομέα της υψηλής τεχνολογίας, ιδίως στις υπηρεσίες·
- β) ενίσχυση των νέων, των γυναικών, των μακροχρόνια ανέργων·
- γ) ενίσχυση των μειονεκτούντων ατόμων, συμπεριλαμβανομένων των μεταναστών και των ατόμων που εργάζονται στη μη τυπική οικονομία·
- δ) ενίσχυση της σύστασης νέων επιχειρήσεων, για παράδειγμα με τεχνολογικά πάρα και κέντρα τεχνολογίας, υπηρεσίες καθοδήγησης, άτυπες επενδύσεις, εκκολαπτήρια επιχειρήσεων κλπ.

5. Ανάπτυξη και λογιστική αποτίμηση του ανθρώπινου δυναμικού

Ο όρος «ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού» αναφέρεται στην ενεργοποίηση και ανάπτυξη των γνώσεων και των δεξιοτήτων των εργαζομένων σε εταιρείες. Οι αξίες και οι πολιτικές που προωθούν τη διαμόρφωση ανθρώπινων συνθηκών εργασίας, εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρώπη έρχονται σε αντίθεση με το ανταγωνιστικό πρότυπο της «διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού», που εμπνέεται από τις νεοτεϊλορικές αρχές οργά-

νωσης της εργασίας και τον νεοφιλελευθερισμό και που αντιμετωπίζουν τα άτομα ως «-πόρους» προς χρήση για την αύξηση της παραγωγικότητας και της οικονομικής απόδοσης της εταιρείας.

Η επισήμανση αυτή θέτει το ερώτημα ποιό ρόλο καλούνται να διαδραματίσουν στο μέλλον οι πολιτικές για την «ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού» στην Ευρώπη.

Η παγκοσμιοποίηση υπαγορεύει τη διαμόρφωση νέων κοινωνικών πλαισίων, όπου πρωταγωνιστούν νέες μορφές συνεργασίας μεταξύ επιχειρήσεων και συμμαχίες μεταξύ επιχειρήσεων και παραγωγών γνώσεων. Υπό το πρίσμα αυτό, η νεοφιλελεύθερη πρόταση θα πρέπει να παραχωρήσει τη θέση της στην προαγωγή της μάθησης από ιδιώτες, εταιρείες και περιφέρειες και στη δημιουργία κατάλληλων μαθησιακών συνθηκών.

Στενά συνδεδεμένη, και μάλιστα αναγκαία για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, είναι η *μέτρηση του ανθρώπινου κεφαλαίου της εταιρείας*, δηλαδή των γνώσεων, των δεξιοτήτων, των ικανοτήτων και των λοιπών ιδιοτήτων των εργαζόμενων στην εταιρεία. Ως απολογισμός του ανθρώπινου κεφαλαίου νοείται η μέτρηση των αξιών και των διαδικασιών που σχετίζονται με την απόκτηση, την ανάπτυξη και τη διάδοση γνώσεων.

Καθώς η σημασία της γνώσης ως άυλου στοιχείου ολοένα αυξάνεται, ο απολογισμός του ανθρώπινου κεφαλαίου αντιμετωπίζεται ως μέθοδος εκτίμησης της απόδοσης και των μελλοντικών στρατηγικών των επιχειρήσεων. Αποτελεί πλέον συστατικό στοιχείο των περισσότερων εργαλείων στρατηγικής διαχείρισης (στρατηγικού μανάτζμεντ) που έχουν αναπτυχθεί τα τελευταία χρόνια. Ωστόσο στο θέμα αυτό παρατηρείται ακόμη μεγάλη ασάφεια.

Εμφανίζονται συνεχώς νέες προσεγγίσεις που συνδυάζουν τον απολογισμό και τη διαχείριση του ανθρώπινου κεφαλαίου. Οι προσεγγίσεις αυτές επικεντρώνονται είτε σε συγκεκριμένα στοιχεία είτε στο σύνολο των στοιχείων που συνιστούν το ανθρώπινο κεφάλαιο και την αξιοποίησή του.

Για πολλούς λόγους, οι επιχειρήσεις επιδεικνύουν ολοένα μεγαλύτερο ενδιαφέρον για τον απολογισμό του ανθρώπινου κεφαλαίου (πίνακας 10). Μολονότι κατά κύριο λόγο ασχολούνται ακόμη με τις εισροές (κόστος), ορισμένα προγράμματα αξιολογούν και την απόδοση (οφέλη) βάσει τυποποιημένης μεθόδου. Οι επι-

Πίνακας 10: Κύριες προσεγγίσεις όσον αφορά τον απολογισμό ανθρώπινου κεφαλαίου				
Προσέγγιση	Υπολογισμός δαπανών για πολιτικές προσωπικού	Λογιστική αποτίμηση ανθρώπινου κεφαλαίου	Διαχείριση ανθρώπινου κεφαλαίου	Στρατηγική διαχείριση
Περίοδος προέλευσης	Μέσα δεκαετίας 1960	Αρχές δεκαετίας 1960	Τέλη δεκαετίας 1970	Αρχές δεκαετίας 1990
Χαρακτηριστικό	Οικονομική χρησιμότητα της επιλογής προσωπικού	Οικονομική αξία του ανθρώπινου κεφαλαίου των επιχειρήσεων	Μάθηση και διάδοση γνώσεων ως εσωτερική στρατηγική διοίκησης επιχειρηματικών διαδικασιών, σχέσεων με πελάτες και καινοτομιών	Ο συνδυασμός οικονομικών δεικτών, ανθρώπινου κεφαλαίου, εσωτερικών
Εφαρμοζόμενες μέθοδοι	Ανάλυση ωφέλιμης αξίας	<ul style="list-style-type: none"> • Λογιστική αποτίμηση του ανθρώπινου δυναμικού • Κοστολόγηση και λογιστική αποτίμηση του ανθρώπινου δυναμικού 	<ul style="list-style-type: none"> • Οργανισμός μάθησης • Διαχείριση γνώσεων 	Σταθμισμένο δελτίο απόδοσης
Πλαίσιο απολογισμού	Υπολογισμοί δαπανών και οφελών	Οικονομικές καταστάσεις	Μη οικονομικές καταστάσεις (εάν υπάρχουν)	Μετρήσεις γενικής απόδοσης

Σημείωση: Η περίοδος προέλευσης αναφέρεται στην περίοδο της πρώτης εφαρμογής της προσέγγισης. Οι μέθοδοι που αναφέρονται μπορεί, επομένως, να είναι πιο πρόσφατες.

Πηγή: Westphalen S.-Å., 2001: «Reporting on human capital: objectives and trends». Στο: Descy P., Tessaring M. (eds): *Training in Europe*, τόμος 2.

χειρήσεις λειτουργούν ολόένα και περισσότερο με βάση εναλλακτικά συστήματα εσωτερικού και εξωτερικού απολογισμού του ανθρώπινου κεφαλαίου. Ωστόσο δεν έχει αναδειχθεί ακόμη μια κοινή μέθοδος για τη σύνταξη απολογισμών του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Οι διεθνείς οργανισμοί και οι περισσότερες εθνικές κυβερνήσεις δεν έχουν εκφράσει ακόμη σαφή άποψη σχετικά με την τυποποίηση και τη διάδοση των εργαλείων για τη σύνταξη τέτοιων απολογισμών. Είναι πιθανό να διαμορφωθούν μέθοδοι για την υλοποίηση απολογισμών του ανθρώπινου κεφαλαίου που θα βασίζονται σε ένα ελάχιστο σύνολο τυποποιημένων δεικτών.

Ενώσω δεν αναπτύσσονται γενικά αποδεκτές προσεγγίσεις από τις κυβερνήσεις και τους διεθνείς οργανισμούς, ο απολογισμός του ανθρώπινου κεφαλαίου θα αντιμετωπίζεται καθαρά ως διοικητικό μέσο και θα αγνοούνται τα υπόλοιπα πλεονεκτήματα που προσφέρει, όπως η προσέλκυση των καταλληλότερων εργαζομένων. Εάν όμως καθιερωθούν ελάχιστοι δείκτες, οι δυνατότητες που παρέχει ο απολογισμός του ανθρώπινου κεφαλαίου μπορούν να ωφελήσουν και τη διοίκηση των επιχειρήσεων και άλλους ενδιαφερόμενους.

6. Η διερεύνηση των απαιτούμενων δεξιοτήτων και των αναγκών σε κατάρτιση εκ μέρους της επιχείρησης

Τόσο οι παράγοντες της αγοράς εργασίας όσο και οι ερευνητές επιδεικνύουν αυξημένο ενδιαφέρον για τη συγκέντρωση αξιόπιστων εμπειρικών στοιχείων σχετικά με την εξέλιξη της ζήτησης σε εργατικό δυναμικό και των απαιτήσεων σε δεξιότητες σε επίπεδο εταιρείας, ως συμπλήρωμα των ερευνών για το εργατικό δυναμικό. Ορισμένα σημαντικά ερωτήματα στα οποία καλούνται να δώσουν απαντήσεις οι έρευνες αυτές αφορούν, για παράδειγμα, τις ελλείψεις και ανάγκες απόκτησης δεξιοτήτων, την ανεπαρκή αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού και τις σχέσεις μεταξύ ανταγωνιστικότητας και επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο. Άλλα ερωτήματα αφορούν την αξιολόγηση των μέτρων κατάρτισης που χρηματοδοτεί το κράτος.

Ωστόσο, τα διαθέσιμα δεδομένα που αφορούν τη ζήτηση (εταιρείες) είναι ανεπαρκή σε σύγκριση με τα δεδομένα που αφορούν την προσφορά (εργαζόμενοι). Μολονότι συλλέγονται συστηματικά πάρα πολλά δεδομένα για τις επιχειρήσεις, το μεγαλύτερο μέρος τους δεν αφορά —ή και αγνοεί— τα ζητήματα της κατάρτισης και της απόκτησης δεξιοτήτων.

Οι έρευνες που διεξάγονται σε επιχειρήσεις μπορούν να εντοπίσουν τα μέτρα που εφαρμόζουν οι εταιρείες για να αυξήσουν την ευελιξία τους και τις επακόλουθες ανάγκες για νέες δεξιότητες. Οι αλλαγές στην οργανωτική δομή μιας επιχείρησης συνήθως αυξάνουν, αφενός, τη ζήτηση για ειδικευμένους εργαζόμενους και αφετέρου, την ανάγκη για συνεχιζόμενη κατάρτιση. Καθοριστικοί παράγοντες για την αξιοποίηση των εργαζομένων είναι η συνολική δομή της επιχείρησης, η αντίληψη που έχει για την παραγωγή, η απόδοσή της, το ανθρώπινο δυναμικό που διαθέτει και οι στρατηγικές που εφαρμόζει. Οι έρευνες για τις επιχειρήσεις πρέπει να καλύπτουν όλα αυτά τα θέματα.

Το ίδιο ισχύει για την ανάλυση της διαδικασίας επιχειρηματικού ανασχεδιασμού, η οποία καλύπτει όλη την αλυσίδα της προστιθέμενης αξίας της επιχείρησης —συμπεριλαμβανομένων των υπεργολάβων και των αγοραστών— και απαιτεί μια καλύτερη αξιοποίηση των προσόντων των εργαζομένων.

Η συγχώνευση συνόλων δεδομένων, η σύνθεση δηλαδή δεδομένων που αφορούν τόσο τον εργοδότη όσο και τον εργαζόμενο, αναμένεται να αποσαφηνίσει ακόμη περισσότερο τα ζητήματα που σχετίζονται με την επαγγελματική κατάρτιση και την επιμόρφωση, ανοίγοντας νέους ορίζοντες για την έρευνα γύρω από την ΕΕΚ. Ο ερευνητικός αυτός τομέας αναπτύσσεται ραγδαία τα τελευταία πέντε χρόνια.

Η κοινή εξέταση τόσο των ατομικών προτιμήσεων όσο και των στρατηγικών της επιχείρησης για την κατάρτιση επιβάλλεται για πολλούς λόγους. Τα θέματα αυτά είναι άρρηκτα συνδεδεμένα μεταξύ τους: το άτομο επιλέγει την κατάρτιση που θα ακολουθήσει με γνώμονα τα προσφερόμενα προγράμματα και τις προοπτικές του στην αγορά εργασίας. Οι επιχειρήσεις λαμβάνουν αποφάσεις για την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης με γνώμονα το ανθρώπινο δυναμικό που είναι διαθέσιμο στην αγορά εργασίας εντός και εκτός της επιχείρησης.

Παραμένουν ορισμένα ερωτηματικά σχετικά με το σχεδιασμό των ερευνών για τις επιχειρήσεις και τη συγχώνευση των στοιχείων που αφορούν εργοδότες και εργαζόμενους, ιδίως για τη διενέργεια διεθνών συγκριτικών ερευνών.

Η εμπειρία των σχετικών εθνικών ερευνών επεσήμανε ορισμένα ζητήματα που πρέπει να λάβουν υπόψη τους οι διεθνείς έρευνες:

- η έρευνα πρέπει κατά προτίμηση να έχει *διάρθρωση πάνελ*, η οποία παρέχει σημαντικά πλεονεκτήματα όσον αφορά τις τεχνικές συλλογής, ελέγχου και επεξεργασίας των δεδομένων·
- η διεξαγωγή έρευνας σε αντιπροσωπευτική ομάδα υπαλλήλων εντός των επιχειρήσεων είναι απαραίτητη για τη δημιουργία *ενιαίων συνόλων δεδομένων για τους εργοδότες και τους εργαζόμενους* και για τη σύγκριση των εκτιμήσεων και των προτιμήσεων των δύο πλευρών·
- οι *οικονομετρικές μέθοδοι* προσφέρουν τις καλύτερες δυνατότητες για αναλύσεις των ερευνών στις επιχειρήσεις, ιδίως δε των διαχρονικών μελετών. Επομένως, οι έρευνες πρέπει να λάβουν υπόψη ορισμένα πρόσθετα στοιχεία, τα οποία αποκαλύπτουν τους σημαντικότερους παράγοντες που επηρεάζουν την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση και, με τη βοήθεια των συγχωνευμένων συνόλων δεδομένων, επιτρέπουν να εκτιμηθούν οι παράγοντες που επηρεάζουν τη ζήτηση και την προσφορά·
- οι *διεθνείς συγκρίσεις* —βάσει των κοινών ερευνητικών δραστηριοτήτων διαφόρων χωρών— είναι χρήσιμες για την αξιολόγηση των εθνικών παρατηρήσεων, για παράδειγμα σχετικά

με τη δέσμευση των επιχειρήσεων στην κατάρτιση, τις υφιστάμενες και τις μελλοντικές απαιτήσεις για δεξιότητες, τις πολιτικές πρόσληψης και ανάπτυξης κλπ. Τα πρώτα βήματα προς την κατεύθυνση αυτή έχουν πραγματοποιηθεί με την επισκόπηση της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης [Continuing Vocational Training Survey (CVTS)] ενώ περισσότερες δυνατότητες παρέχουν οι δημογραφικές έρευνες της Eurostat ⁽⁴⁾ που αφορούν τις επιχειρήσεις.

Μέρος Τέταρτο

Απασχόληση, οικονομική απόδοση και αναντιστοιχία δεξιοτήτων

Στο τέταρτο μέρος της έκθεσης εξετάζεται μια σειρά από θέματα που έχουν σχέση με τις δεξιότητες/ικανότητες και τη σχέση τους με την απασχόληση και τις αγορές εργασίας. Μετά από σύντομη παρουσίαση των πρόσφατων τάσεων της απασχόλησης και του οικονομικού και κοινωνικού οφέλους της εκπαίδευσης και κατάρτισης εξετάζουμε το ζήτημα κατά πόσον θα πρέπει οι παραδοσιακοί ορισμοί των τυπικών δεξιοτήτων να συμπληρωθούν ή και να αντικατασταθούν από την έννοια των ικανοτήτων που «ανταλλάσσονται» στην αγορά εργασίας. Το θέμα αυτό σχετίζεται με τα διάφορα φαινόμενα αναντιστοιχίας των δεξιοτήτων με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας —την ανεργία, τον πληθωρισμό προσόντων και τις ελλείψεις σε δεξιότητες— που εξετάζονται τόσο από θεωρητικής όσο και από πρακτικής πλευράς. Το τελευταίο κεφάλαιο αναφέρεται στα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα των προβλέψεων για τις ανάγκες σε δεξιότητες σε εθνικό, περιφερειακό και επιχειρηματικό επίπεδο και παρουσιάζει μια σειρά από σχετικές δραστηριότητες που πραγματοποιούνται σε χώρες της Ευρώπης.

1. Η απασχόληση στην Ευρώπη

Τα πρόσφατα στοιχεία δείχνουν ότι έχει βελτιωθεί η απασχόληση στην Ευρώπη και ότι μειώνεται ο αριθμός των ανέργων. Οι αλλαγές στην απασχόληση δείχνουν ότι παγιώνεται η

στροφή προς τους τομείς παροχής υπηρεσιών και προς εργασίες που απαιτούν περισσότερες δεξιότητες. Ωστόσο, οι διαφορές μεταξύ κρατών μελών εξακολουθούν να είναι τεράστιες. Ομοίως, τα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας παρουσιάζουν μεγάλες αποκλίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών και μεταξύ νεότερων και ηλικιωμένων εργαζομένων.

Μολονότι η συνολική τάση της ανεργίας είναι φθίνουσα, το φαινόμενο αυτό, και ιδίως η μακροχρόνια ανεργία, εξακολουθεί να ταλανίζει τις σύγχρονες κοινωνίες. Μεγάλος είναι και ο αριθμός των ατόμων που δεν καταγράφηκαν σε μητρώα ανέργων ή εργαζομένων κατά την τελευταία δεκαετία υψηλής ανεργίας: η «κρυφή ανεργία» της Ευρωπαϊκής Ένωσης υπολογίζεται ότι ανέρχεται περίπου στο 40 % των ανέργων ή των ατόμων που υπό ορισμένες συνθήκες επιθυμούν να εργαστούν (πίνακας 11).

Το ποσοστό ανεργίας των νέων, το οποίο παρουσιάζει επίσης ελαφρά κάμψη τα τελευταία χρόνια, εξακολουθεί να είναι υπερδιπλάσιο του ποσοστού συνολικής ανεργίας των ενηλίκων (βλέπε σχήμα 8). Η δυσκολία μετάβασης από την εκπαίδευση και την κατάρτιση

Πίνακας 11: Η σύνθεση του εργατικού δυναμικού, ΕΕ-15, 1999

Ιδιότητα	(χιλιάδες)	(%)
Απασχολούμενοι ^(α)	155 273	85,5
Πλήρης απασχόληση	105 901	58,3
Αυτοαπασχόληση, μέλη οικογενειακών επιχειρήσεων	21 098	11,6
Μερική απασχόληση	27 370	15,1
Ανεργοί ^(β)	16 156	8,9
Ανεργοί λιγότερο από χρόνο	8 595	4,7
Μακροχρόνια άνεργοι	7 309	4,0
«Κρυφή ανεργία» ^(γ)	10 140	5,6
Συνολικό εργατικό δυναμικό ^(δ)	181 569	100,0

^(α) Μεταξύ άλλων, άτομα χωρίς στοιχεία απασχόλησης.

^(β) Μεταξύ άλλων, άτομα χωρίς στοιχεία για τη διάρκεια απασχόλησης.

^(γ) Άτομα που επιθυμούν να εργαστούν κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις, αλλά δεν είναι καταγεγραμμένα ως άνεργοι.

^(δ) Μεταξύ άλλων, χωρίς περαιτέρω στοιχεία.

Πηγή: Eurostat, Franco A., 2000. Έρευνα για το εργατικό δυναμικό. Κύρια αποτελέσματα 1999. Statistics in Focus, Theme 3-5/2000. Ευρωπαϊκή έρευνα για το εργατικό δυναμικό 1999, συλλογή της Eurostat.

⁽⁴⁾ Οι έρευνες αυτές στηρίζονται κυρίως στα αρχεία των εταιρειών και δεν δίνουν πληροφορίες για θέματα που αφορούν την απόκτηση δεξιοτήτων και την κατάρτιση.

στην εργασία φαίνεται και από το γεγονός ότι σχεδόν το 50 % των νέων ανέργων αναζητούν την πρώτη τους θέση εργασίας — με σημαντικές διακυμάνσεις, ωστόσο, από χώρα σε χώρα.

2. Εκπαίδευση, κατάρτιση και οικονομική αποδοτικότητα

Η συμβολή της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και του «ανθρώπινου κεφαλαίου» στην ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και την απασχόληση είναι ένα από τα πιο πολυσυζητημένα θέματα σε επίπεδο έρευνας και πολιτικής. Εξάλλου, με την απόκτηση δεξιοτήτων συνδέονται και ορισμένα πρόσθετα —κατά κύριο λόγο άυλα— πλεονεκτήματα ή «εξωγενή οφέλη», όπως οι επιπτώσεις στην υγεία, την εγκληματικότητα και την αποφυγή της ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού.

Η έρευνα, ειδικότερα δε η έρευνα για την οικονομική ανάπτυξη, παραμελούσε μέχρι πρόσφατα τους ενδογενείς παράγοντες που επηρεάζουν την ανάπτυξη και την ευημερία, δηλαδή την τεχνολογική πρόοδο και το ανθρώπινο κεφάλαιο· επικεντρωνόταν στις επενδύσεις τα κεφαλαιουχικά αγαθά και την «εργασία» γενικότερα. Οι θεωρίες περί ενδογενούς ανάπτυξης και οι συναφείς εμπειρικές εφαρμογές συνέβαλαν στη διαμόρφωση μιας νέας αντίληψης, σύμφωνα με την οποία η έρευνα και ανάπτυξη, η τεχνολογική πρόοδος, το ανθρώπινο κεφάλαιο και η γνώση αποτελούν καθοριστικούς παράγοντες για την οικονομική ανάπτυξη, εξίσου σημαντικούς με τα κεφαλαιουχικά αγαθά.

Αρκετές μελέτες επιβεβαιώνουν κατά το μάλλον ή ήττον τη θετική επίδραση της έρευνας και ανάπτυξης, του ανθρώπινου κεφαλαίου και της γνώσης στην ανάπτυξη. Ωστόσο, ορισμένες άλλες μελέτες είναι λιγότερο αισιόδοξες. Επιπλέον, υποστηρίζεται ότι οι νέες αυτές προσεγγίσεις δεν οδηγούν σε μεγαλύτερη κατανόηση των μηχανισμών που κινούν τη δυναμική ανάπτυξη. Απαιτείται λοιπόν περαιτέρω διερεύνηση των θεμάτων αυτών, καθώς και η δημιουργία μιας βελτιωμένης, πιο ολοκληρωμένης βάσης δεδομένων για διεθνείς συγκρίσεις.

Κατά την εξέταση των εξωτερικών επιδράσεων της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της απόκτησης δεξιοτήτων, αρκετές μελέτες καταλήγουν σε θετική συσχέτιση (αλλά όχι απαραίτητα αιτιώδη συνάφεια) μεταξύ του ανθρώπινου κεφαλαίου και της υγείας, της μειωμένης εγκληματικότητας κλπ.

Ωστόσο, τα θέματα αυτά δεν έχουν ενσωματωθεί στη συνολική εκτίμηση της ανάπτυξης, της ευημερίας και της ποιότητας ζωής. Το ίδιο ισχύει για την επίδραση που έχει η απόκτηση δεξιοτήτων στην ανεργία, μολονότι υπάρχουν ισχυρές ενδείξεις ότι η απόκτηση υψηλότερων δεξιοτήτων μειώνει θεαματικά τον κίνδυνο μακροχρόνιας ανεργίας. Κάτι τέτοιο συμβάλλει επίσης στη μείωση των δημοσίων δαπανών για την ανεργία και κατά συνέπεια επηρεάζει έμμεσα την οικονομική ανάπτυξη.

3. Δυναμική των αγορών εργασίας και ικανότητες

Οι μελέτες για τη σχέση μεταξύ εκπαίδευσης/κατάρτισης και απασχόλησης επικεντρώνονται κυρίως στα τυπικά προσόντα, αφήνοντας να εννοηθεί ότι υφίσταται λειτουργική σχέση μεταξύ των δύο συστημάτων.

Προκειμένου να γίνουν κατανοητές οι «εμπορεύσιμες» στην αγορά εργασίας αξίες και οι συνακόλουθες επιπτώσεις στην ισορροπία των δεξιοτήτων, οι μελέτες αυτές θα πρέπει να διευρυνθούν προς δύο κατευθύνσεις: να λάβουν υπόψη τη διαφορετική χρονική κλίμακα στην οποία δρουν η εκπαίδευση, η κατάρτιση και η παραγωγή και να ορίσουν τις «ικανότητες» ως φορείς διαφορετικών —τυπικών και μη τυπικών— ανθρώπινων παραγωγικών δυνατοτήτων.

Μεταξύ του προσδιορισμού των νέων απαιτήσεων σε δεξιότητες, της υλοποίησης των εκπαιδευτικών μεταρρυθμίσεων και της εισόδου και ενσωμάτωσης των αποφοίτων με τις αναβαθμισμένες δεξιότητες στην αγορά εργασίας μεσολαβούν μεγάλα χρονικά διαστήματα. Καθώς οι επιχειρήσεις ενδιαφέρονται για τη βραχυπρόθεσμη κάλυψη της ζήτησης για νέες δεξιότητες, το μεγάλο χρονικό διάστημα που μεσολαβεί μεταξύ της ανάπτυξης των δεξιοτήτων και της παραγωγικής αξιοποίησής τους ενδέχεται να είναι αντιπαραγωγικό.

Από την επισήμανση αυτή προκύπτει το ερώτημα, πώς θα μπορούσαμε να προβλέπουμε έγκαιρα τις μελλοντικές απαιτήσεις σε δεξιότητες. Ενώ είναι δυνατό, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, να προβλέψουμε και να ισορροπήσουμε την βραχυπρόθεσμη ή μεσοπρόθεσμη προσφορά και ζήτηση σε τυπικά προσόντα (π.χ. ζήτηση για αντικατάσταση εργαζομένων και για νέες προσλήψεις — προσφορά νέων αποφοίτων από το σύστημα εκπαίδευσης/κατάρτισης) η μακροπρόθεσμη πρόβλεψη των ικανοτήτων και των σχετικών αναγκών είναι σχεδόν αδύνατη.

Η διαπίστωση αυτή δεν περιορίζεται στα συνήθη προβλήματα που απορρέουν από την ανεπαρκή πληροφόρηση σχετικά με τις απαιτούμενες ικανότητες και τη μελλοντική απόδοση του ατόμου σε μια συγκεκριμένη θέση. Η «παραγωγική αξία» ενός ατόμου με δεδομένα χαρακτηριστικά εξαρτάται από την αλληλεπίδρασή του με το εργασιακό περιβάλλον και από την αξιολόγηση των ικανοτήτων του κατά την εργασία. Κατά τη διάρκεια του επαγγελματικού βίου όλοι αξιοποιούν τις εμπειρίες που αποκτούν εντός και εκτός του χώρου εργασίας, προκειμένου να προσαρμόζονται ανάλογα και να συμπληρώνουν τις ικανότητές τους.

Για τους λόγους αυτούς, η έρευνα —συμπεριλαμβανομένης της εμπειρικής έρευνας— πρέπει να επικεντρωθεί περισσότερο στη μελέτη των *ικανοτήτων*. Τα ερωτήματα της έρευνας που παραμένουν αναπάντητα αφορούν τις βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες προοπτικές, και την ανάγκη συντονισμού των συστημάτων ανάπτυξης και αξιοποίησης δεξιοτήτων.

Είναι επιτακτική η ανάγκη για εκπόνηση μελετών από τις οποίες θα προκύψουν χρήσιμες πληροφορίες για τις μελλοντικές εξελίξεις, και για την πιθανότητα «αναντιστοιχίας» δεξιοτήτων, πέρα από τις τυπικές κατηγορίες ζήτησης και προσφοράς εργατικού δυναμικού. Το ίδιο ισχύει για την ανάλυση των πολλαπλών αλληλεπιδράσεων μεταξύ προσφοράς και ζήτησης ικανοτήτων, τον αντίκτυπο από την επέκταση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης στις αγορές εργασίας και την αξιοποίηση των ικανοτήτων, καθώς και για το ρόλο των σχετικών φορέων και άλλων παραγόντων στην όλη διαδικασία.

Η υπερπαραγωγή ή/και η ανεπαρκής αξιοποίηση ικανοτήτων ισοδυναμεί με σπατάλη πόρων. Η αποφυγή της σπατάλης ανθρώπινου δυναμικού είναι ένα από τα κύρια προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι σύγχρονες οικονομίες. Πρόκειται ουσιαστικά για πολιτικό πρόβλημα, καθώς η ελλιπής πληροφόρηση και η μεγάλη χρονική υστέρηση μεταξύ ανάπτυξης των ικανοτήτων και παραγωγικής αξιοποίησής τους καθιστούν αδύνατη την εξεύρεση λύσης αποκλειστικά βάσει οικονομικών ή κοινωνικών υπολογισμών.

Οι ικανότητες αναπτύσσονται μέσα από τη συνεργασία και την αλληλεπίδραση μεταξύ της εκπαίδευσης και της παραγωγής. Κάθε ένα από τα συστήματα αυτά προσαρμόζει τη στρατηγική του στη δράση του άλλου.

Η στιγμή της μετάβασης από το σχολείο στην εργασία είναι καθοριστική για την «αναμέτρη-

ση» των δύο συστημάτων, καθώς γίνεται εμφανής ο διαφορετικός τους προσανατολισμός. Είναι η στιγμή κατά την οποία το σύστημα της παραγωγής έχει σχέση πελάτη/προμηθευτή με το σύστημα της εκπαίδευσης, και είναι κατανοητό ως πελάτης να προσπαθεί να αποκτήσει τα καλύτερα προϊόντα στις χαμηλότερες τιμές. Οι εταιρείες αντιμετωπίζουν τις δεξιότητες ως ενδιάμεσο αγαθό στο οποίο επενδύουν μόνο εφόσον είναι κερδοφόρο.

Από την άλλη μεριά, στόχος του συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι να δώσει τη δυνατότητα σε κάθε άτομο να αναπτύξει τις δυνατότητές του στον μέγιστο δυνατό βαθμό, να γίνει και να παραμείνει απασχολήσιμο. Παρά τα ελλειπή στοιχεία, το σύστημα της εκπαίδευσης/κατάρτισης καλείται να υιοθετήσει ένα στόχο μακράς πνοής: τη διάρκεια του ανθρώπινου βίου. Οι γνώσεις που μεταδίδονται στα άτομα μέσω της εκπαίδευσης και της κατάρτισης και μέσω της μη τυπικής μάθησης θα αξιοποιηθούν —εν όλω ή εν μέρει— σε μια μελλοντική κοινωνία για την οποία υπάρχουν ελάχιστες αξιόπιστες πληροφορίες.

Επομένως, ένας από τους στόχους της εκπαίδευσης πρέπει να είναι η ανάπτυξη εκείνων τουλάχιστον των γενικών ικανοτήτων που εκτιμάται ότι θα είναι μακροχρόνια αξιοποιήσιμες και ότι θα αποτελέσουν την καλύτερη βάση για περαιτέρω κατάρτιση.

4. Αναντιστοιχία μεταξύ δεξιοτήτων και αναγκών της αγοράς

Η αναντιστοιχία που παρατηρείται μεταξύ των δεξιοτήτων που αναπτύσσει το άτομο κατά την εκπαίδευση και των δεξιοτήτων που χρειάζεται η αγορά εργασίας εξετάζεται στο παρόν κεφάλαιο από τρεις απόψεις: την επίμονη ανεργία, τον «πληθωρισμό» τυπικών προσόντων και τις ελλείψεις σε δεξιότητες (σχήμα 5). Τα φαινόμενα αυτά παρατηρούνται στις περισσότερες χώρες της ΕΕ.

α) Η παρακολούθηση της πορείας της ανεργίας κατά τα τελευταία 35 χρόνια αποκαλύπτει ότι στις χώρες του ΟΟΣΑ το ποσοστό της ανεργίας παραμένει σε ένα υψηλότερο επίπεδο μετά από κάθε οικονομική ύφεση (σχήμα 6).

Η έρευνα ερμήνευσε το φαινόμενο αυτό της «υστέρησης» ή της επίμονης ανεργίας υποστηρίζοντας ότι όσο μεγαλύτερο είναι το χρονικό



Πηγή: Συγγραφείς.

διάστημα κατά το οποίο ένα άτομο παραμένει άνεργο τόσο μικρότερες πιθανότητες έχει να βρει εργασία («εξάρτηση από το κράτος»). Ο μακροχρόνια άνεργος καθίσταται όλο και λιγότερο απασχολήσιμος λόγω της απώλειας ή της απαξίωσης των δεξιοτήτων και της εργασιακής συμπεριφοράς του ή λόγω της «αμαύρωσης» της εικόνας του στα μάτια των εργοδοτών.

Μια αντίθετη άποψη υποστηρίζει ότι η διαρθρωτική και μακροπρόθεσμη ανεργία δεν οφείλεται τόσο στην ίδια την ανεργία και στη συναφή απώλεια της απασχολησιμότητας. Αντίθετα, το υψηλό ποσοστό ανεργίας στην Ευρώπη οφείλεται στην ανομοιογένεια των ατόμων ως προς τις δεξιότητες, το φύλο και άλλα χαρακτηριστικά, που προϋπάρχουν της μετάβασης του ατόμου στην κατάσταση της ανεργίας, καθώς και στις διαδικασίες επιλογής που εφαρμόζουν οι εργοδότες. Το φαινόμενο αυτό οφείλεται στην τεχνολογική εξέλιξη, που ευνοεί τους εργαζόμενους με μεγαλύτερη ειδίκευση στη στροφή από τη μεταποίηση προς άλλους τομείς (ιδίως τις υπηρεσίες) και επαγγέλματα που απαιτούν μεγαλύτερες δεξιότητες και στον ανταγωνισμό από τις χώρες με χαμηλά ημερομίσθια. Όλοι αυτοί οι λόγοι θίγουν κατά κύριο λόγο τους εργαζόμενους με χαμηλότερο επίπεδο ειδίκευσης.

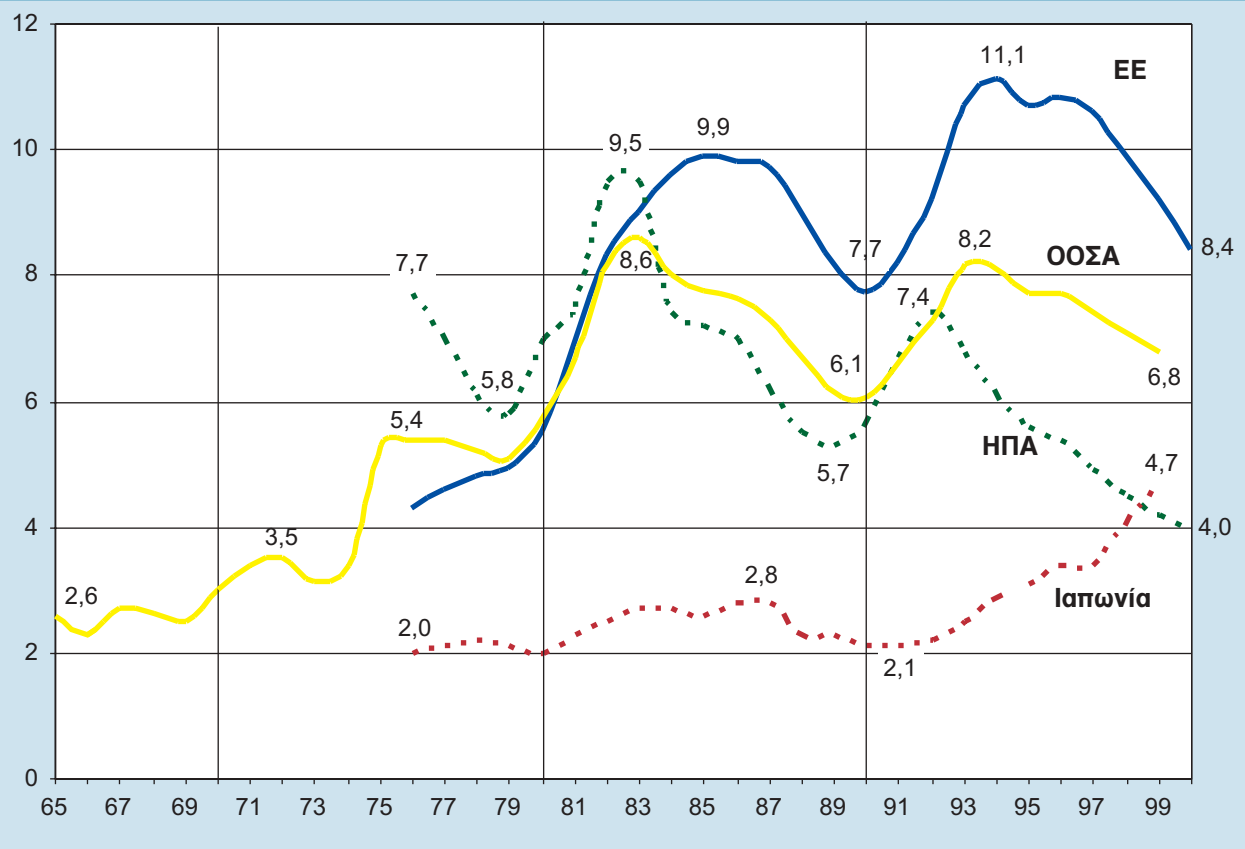
Τα εμπειρικά στοιχεία φαίνεται να επιβεβαιώνουν τη θέση περί ανομοιογένειας, μολονότι η κατάσταση διαφέρει από χώρα σε χώρα (σχήμα 7). Τα πολιτικά μέτρα που λαμβάνονται για την

αντιμετώπιση της ανεργίας πρέπει να διαφοροποιούνται, ανάλογα με την ερμηνεία του φαινομένου που προσιδιάζει σε κάθε χώρα. Η εκ νέου ενεργοποίηση του μακροχρόνια ανέργου μέσω κατάρτισης για την αντιμετώπιση του ενδεχομένου απαξίωσης των δεξιοτήτων του, ψυχολογικής υποστήριξης, μείωσης του μισθολογικού κόστους και εκστρατειών ενημέρωσης των εργοδοτών, σε συνδυασμό με την απόκτηση εμπειρίας από έκτακτη εργασία, είναι ορισμένα από τα ενδεικνυόμενα μέτρα για την περίπτωση που η επίμονη ανεργία οφείλεται κατά κύριο λόγο στην εξάρτηση από το κράτος.

Εάν υποθεθεί ότι είναι βάσιμο το επιχείρημα της ανομοιογένειας, ιδίως για τα άτομα με χαμηλή ειδίκευση, οι πολιτικές της εκπαίδευσης και κατάρτισης φέρουν την κύρια ευθύνη για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων, την καλλιέργεια μεταβιβάσιμων και πρακτικών δεξιοτήτων, την ενίσχυση της μη τυπικής μάθησης και τη διαρκή προσαρμογή στις ανάγκες της αγοράς εργασίας υπό το πρίσμα της διά βίου μάθησης. Οι δεξιότητες αυτές θεωρείται ότι διευκολύνουν τη μετάβαση στον επαγγελματικό βίο και ότι διασφαλίζουν μακροπρόθεσμα την απασχολησιμότητα.

Ωστόσο, και οι δύο αυτοί λόγοι της επίμονης ανεργίας —η εξάρτηση από το κράτος και ο ανομοιογενής χαρακτήρας των προσόντων και των λοιπών χαρακτηριστικών των ατόμων— στην πράξη συνδυάζο-

Σχήμα 6: Ποσοστά ανεργίας στις χώρες του ΟΟΣΑ, στην Ευρωπαϊκή Ένωση, στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής και στην Ιαπωνία, 1965-1975 — 1999/2000, %



Υπόμνημα: ετήσιοι μέσοι όροι, δεδομένα ΕΕ, ΗΠΑ, Ιαπωνίας: % εργατικού δυναμικού, δεδομένα ΟΟΣΑ: % πολιτικού εργατικού δυναμικού, ποσοστά ανεργίας.

Πηγές: ΟΟΣΑ. *Economic outlook, various issues*, βάση δεδομένων NewCronos της Eurostat: ανεργία, θέμα 3, σειρά Β (διάφορα θέματα), Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1999γ. *Απασχόληση στην Ευρώπη 1999*, Λουξεμβούργο, EUR-OP.

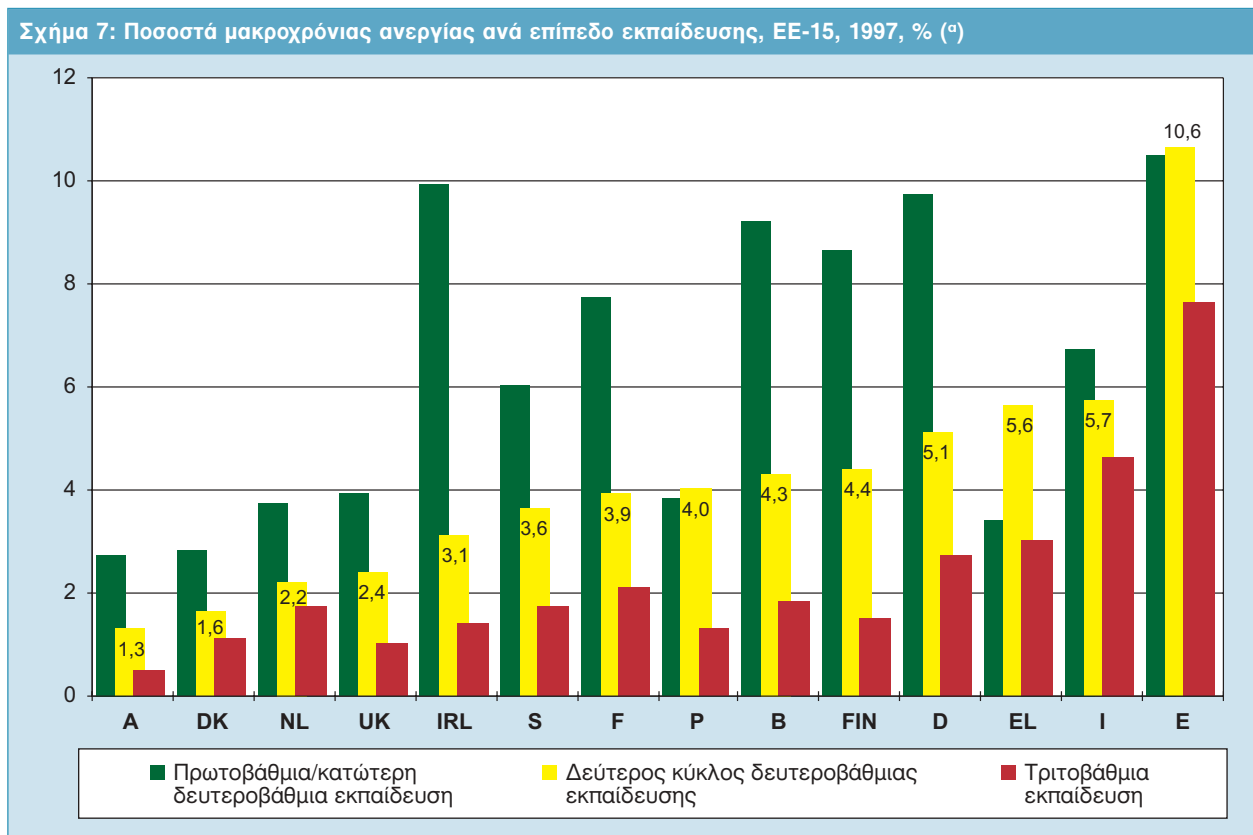
νται. Επομένως, απαιτείται περαιτέρω έρευνα και υιοθέτηση συντονισμένων πολιτικών, που να μην επικεντρώνονται σε μία μόνο από τις ερμηνείες, αλλά να επιχειρούν το συγκερασμό τους, συνεκτιμώντας το πολιτικό, οικονομικό και κοινωνικό πλαίσιο κάθε χώρας.

β) Η δεύτερη μορφή αναντιστοιχίας δεξιότητων είναι ο «πληθωρισμός» τυπικών προσόντων, δηλαδή η τοποθέτηση του εργαζομένου σε θέση κατώτερη από τα προσόντα του. Ο πληθωρισμός τυπικών προσόντων αποτελεί αυξανόμενο πρόβλημα για τις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας, όπως αποδεικνύουν πολλές μελέτες. Εξάλλου, ο πληθωρισμός προσόντων φαίνεται ότι θίγει περισσότερο τα άτομα με κατώτερη ή μέση ειδίκευση, ιδίως δε τις γυναίκες, σε σχέση με τα άτομα που διαθέτουν υψηλή ειδίκευση ή τους άνδρες.

Υπάρχουν αρκετές θεωρίες που ερμηνεύουν, εν μέρει τουλάχιστον, το φαινόμενο του πληθωρισμού προσόντων. Όλες οι εμπειρικές ερμηνείες που βασίζονται σε «αντικειμενικές», «υποκειμενικές» ή «έμμεσες» προσεγγίσεις έχουν τα υπέρ και τα κατά τους (5).

Τα αποτελέσματα των εμπειρικών μελετών που στηρίζονται στις προσεγγίσεις αυτές δεν επιτρέπουν να διαμορφωθεί σαφής εικόνα περί του φαινομένου όπως αυτό εμφανίζεται σε διάφορες χώρες και χρονικές περιόδους. Παρατηρούνται ουσιαστικές διαφορές μεταξύ χωρών, μεταξύ νεότερων και ηλικιωμένων εργαζομένων ανάλογα με την ιδιαίτερη κατάστασή τους (απασχολούμενοι σε θέσεις που ανταποκρίνονται στα προσόντα τους, άνεργοι, νεοεισερχόμενοι στην

(5) Η θεωρητική βάση και οι τρόποι μέτρησης παρουσιάζονται πιο αναλυτικά στην κύρια έκθεση.



(°) Μακροχρόνια άνεργοι (διάρκεια ανεργίας: ένα έτος και άνω), % του εργατικού δυναμικού με το ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης ταξινομημένοι βάσει του δεύτερου κύκλου της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Πηγή: Bollens J., 2001: «Unemployment and skills from a dynamic perspective». Στο: Descy P., Tessaring M. (eds): *Training in Europe*, τόμος 2 (βάσει της «Ευρωπαϊκής έρευνας για το ανθρώπινο δυναμικό 1997», Eurostat).

αγορά εργασίας) και μεταξύ ανδρών και γυναικών. Επιπλέον, η στάση εργοδοτών και υπαλλήλων, καθώς και οι θεσμικές ρυθμίσεις και κανονισμοί (που διέπουν π.χ. τα επιδόματα ανεργίας) επηρεάζουν σημαντικά το πρόβλημα του πληθωρισμού προσόντων.

Εξάλλου, τα διαφορετικά αποτελέσματα των ποικίλων ερευνών και προσεγγίσεων, ακόμη και όταν πρόκειται για την ίδια χώρα, δυσχεραίνουν τη διαμόρφωση σαφούς εικόνας σχετικά με το πρόβλημα του πληθωρισμού προσόντων. Ωστόσο, έχει σημειωθεί ουσιαστική πρόοδος στο θέμα αυτό χάρη στη χρησιμοποίηση διαχρονικών δεδομένων και διευρυμένων δεικτών.

Ορισμένα μέτρα πολιτικής θα μπορούσαν να εξαλείψουν ή να περιορίσουν τις συνέπειες του φαινομένου. Τα μέτρα αυτά σχετίζονται με τη δημιουργία συστημάτων κατάρτισης που μεταδίδουν ευρύτερες και «εμπορεύσιμες» δεξιότητες. Η συμβουλευτι-

κή για την εκπαίδευση και την κατάρτιση καλείται να παράσχει στους ενδιαφερόμενους εγκυρότερες πληροφορίες σχετικά με τις υφιστάμενες και τις μελλοντικές ανάγκες σε δεξιότητες και, επομένως, να τους επιτρέψει να συνειδητοποιήσουν τους μακροπρόθεσμους κινδύνους, αλλά και ευκαιρίες, που συνδέονται με την επιλογή —ή την προώθηση από το κράτος— ενός συγκεκριμένου προγράμματος εκπαίδευσης και κατάρτισης. Άλλα μέτρα αφορούν, για παράδειγμα, την προώθηση της περιφερειακής κινητικότητας, τον επαναπροσδιορισμό των επιδομάτων ανεργίας, τις μισθολογικές διαφοροποιήσεις και τη μεγαλύτερη συμμετοχή των ενδιαφερομένων στο κόστος της κατάρτισης και των σπουδών τους στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Η έρευνα πρέπει να αξιοποιεί περισσότερο τα διαχρονικά δεδομένα που λαμβάνουν υπόψη τη διαδικασία βαθμιαίας αξιοποίησης (ή μη αξιο-

ποίησης) των δεξιοτήτων κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Μεγαλύτερη προσοχή πρέπει επίσης να δίνεται στα μη τυπικά στοιχεία που συμβάλλουν στην απόκτηση δεξιοτήτων. Τα τυπικά προσόντα δεν αρκούν πλέον για να ερμηνεύσουμε τις πολύπλοκες διαδικασίες πρόσληψης, αξιοποίησης των δεξιοτήτων, κινητικότητας, σταδιοδρομίας και προαγωγής των εργαζομένων.

γ) Η τρίτη μορφή αναντιστοιχίας με την αγορά εργασίας που εξετάζει η παρούσα έκθεση είναι οι *ελλείψεις σε δεξιότητες*, οι οποίες θεωρούνται ολοένα και σοβαρότεροι ανασταλτικοί παράγοντες για την ανάπτυξη της κοινωνίας της γνώσης και της πληροφορίας.

Οι περισσότερες ελλείψεις δεξιοτήτων που αναφέρονται στις χώρες της ΕΕ αφορούν τους εργαζόμενους με δεξιότητες στον τομέα των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας και της μηχανολογίας, αλλά και οικονομολόγους, εκπαιδευτικούς και εργαζόμενους στον τομέα της υγείας. Ακόμη, οι εταιρείες διατυπώνουν παράπονα για έλλειψη βασικών δεξιοτήτων — όπως ανάγνωση, γραφή, αριθμητική, επικοινωνιακές δεξιότητες και βασικές δεξιότητες στον τομέα των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας. Μια μελέτη για τις προοπτικές στην Ευρώπη, η οποία στηρίζεται σε συνεντεύξεις διευθυντών και ενδιαμέσους φορείς στον τομέα των πληροφορικών συστημάτων και σε συναφείς με την εκπαίδευση και την κατάρτιση στατιστικές, προβλέπει ότι οι ελλείψεις στον τομέα των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας θα υπερβούν τα 1,7 εκατ. εργαζόμενους το 2003 (πίνακας 12).

Σήμερα ακολουθείται, σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, μια πολιτική που προάγει την «ηλεκτρονική μάθηση» και συναφή υποδομή, την καλλιέργεια των βασικών δεξιοτήτων και την παροχή παιδαγωγικών γνώσεων σε εκπαιδευτικούς και εκπαιδευτές σχετικά με τις τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνίας.

Εκφράζεται κάποιος σκεπτικισμός σχετικά με τη σημασία των ελλείψεων σε δεξιότητες, όχι μόνο λόγω της περιστασιακής έλλειψης διαφάνειας που χαρακτηρίζει την ερευνητική μεθοδολογία, αλλά και γιατί οι παρατηρούμενες ελλείψεις σε ειδικευμένο προσωπικό είναι μόνον ένας —και συχνά όχι ο πιο σημαντικός— από τους παράγοντες που εμποδίζουν την εισαγωγή καινοτομιών και την αύξηση της παραγωγής. Άλλο σοβαρό επιχείρημα είναι ότι οι ελλείψεις μπορεί να είναι βραχυπρόθεσμες ή μεσοπρόθεσμες και να καλυφθούν με την πάροδο του χρόνου. Λόγω του μεγάλου χρονι-

Πίνακας 12: Ελλείψεις σε συναφείς με τις τεχνολογίες πληροφορικής δεξιότητες στην Ευρώπη ^(α), 1998-2003

	1998	2000	2003
Ζήτηση (1 000)	8 772	10 421	13 071
Προσφορά (1 000)	8 313	9 189	11 331
Έλλειψη (1 000)	459	1 232	1 740
Έλλειψη (%)	5	12	13
Εκ των οποίων ελλείψεις (%):			
συναφείς με το Διαδίκτυο δεξιότητες	14	23	33
δεξιότητες προσήλωσης	4	12	10
κατανεμημένες δεξιότητες	5	10	10
δεξιότητες μη σχετικές με την τεχνολογία	5	9	14
δεξιότητες εξυπηρέτησης	3	3	3

(^α) Ευρωπαϊκή Ένωση και Ελβετία.

Πηγή: IDC (International Data Corporation), Milroy, A., Rajah, P., 2000: *Europe's growing IT skills crisis*. <http://www.idc.com>

κού διαστήματος που μεσολαβεί μεταξύ της ανάπτυξης και της παραγωγικής αξιοποίησης των δεξιοτήτων, ενδέχεται να δημιουργηθούν «κύκλοι στασιμότητας» που μακροπρόθεσμα να προκαλέσουν σημαντικά προβλήματα.

Έτσι, για παράδειγμα, οι σημερινές ελλείψεις στον τομέα των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας ορισμένων χωρών ίσως αποτελούν μεταξύ άλλων μακροχρόνια συνέπεια των περικοπών των κρατικών χρηματοδοτήσεων για μαθήματα πληροφορικής και μηχανικής, αλλά και αποτέλεσμα και της υψηλής ανεργίας που έπληττε στο παρελθόν τους προγραμματιστές και τους μηχανικούς. Αυτό επηρέασε τότε τις επιλογές των σπουδών με αποτέλεσμα να μειωθεί, μερικά χρόνια αργότερα, ο αριθμός των αποφοίτων στους εν λόγω τομείς.

Πρέπει, επομένως, να εξεταστούν με προσοχή οι κυκλικές διακυμάνσεις —ιδίως κατά την εφαρμογή μέτρων πολιτικής για την εκπαίδευση και την κατάρτιση— και ιδίως η επιρροή που έχουν μακροπρόθεσμα στις ατομικές επιλογές εκπαίδευσης/κατάρτισης και στην προσφορά νέων δεξιοτήτων.

5. Μελλοντικές ανάγκες σε δεξιότητες

Μολονότι ο άνθρωπος δεν μπορεί να γνωρίζει το μέλλον, πρέπει να καταβάλλει προσπάθειες για να επισημαίνονται οι πιθανές μελλοντικές ευκαιρίες και κίνδυνοι και για να προβλέπονται τα αναγκαία μέτρα πολιτικής, ώστε να αποφεύγονται κατά το δυνατόν οι αναντιστοιχίες που συνδέονται με τις μεταβολές της οικονομίας και της προσφοράς και ζήτησης σε δεξιότητες.

Στόχος των προβλέψεων είναι να συνειδητοποιήσουν οι αρμόδιοι όλων των επιπέδων τις συνέπειες των δράσεων που αναλαμβάνουν ή και των παραλείψεών τους. Μπορεί να προσφέρουν ενδείξεις σχετικά με τις πιθανές μακροπρόθεσμες εξελίξεις, π.χ. δημογραφικές μεταβολές και επιπτώσεις τους στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την απασχόληση. Φυσικά, όσο ταχύτερος ο ρυθμός της αλλαγής τόσο πιο δύσκολες και αβέβαιες οι προβλέψεις.

Οι προβλέψεις επιτρέπουν την εκτίμηση της κατάστασης, λειτουργώντας και προειδοποιητικά: εντοπίζουν τους τομείς όπου υπάρχει ανάγκη για ανάληψη δράσης ή προειδοποιούν για ανεπιθύμητες εξελίξεις. Οι προβλέψεις αδυνατούν να προδικάσουν το μέλλον· μπορούν όμως να αποτελέσουν χρήσιμο εκπαιδευτικό εργαλείο, προκειμένου να ευαισθητοποιηθούν οι αρμόδιοι και να κατανοήσουν καλύτερα τις μελλοντικές εξελίξεις και τους τρόπους έγκαιρου επηρεασμού τους.

Αυτό είναι το ουσιαστικό θέμα της ευρείας (και ατέρμονης) συζήτησης γύρω από τις συναφείς με τις δεξιότητες και την απασχόληση προβλέψεις, τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα τους και την ενδεχόμενη αξιοποίησή τους από τα άτομα, τις επιχειρήσεις και το κράτος κατά τη λήψη των αποφάσεων.

Υπάρχουν πολλές προσεγγίσεις σχετικά με τις προβλέψεις για τις ανάγκες σε δεξιότητες. Κυμαίνονται από καθαρά ποσοτικές προβλέψεις για την προσφορά και ζήτηση —οι οποίες βασίζονται εν μέρει σε οικονομετρικά πρότυπα και πρότυπα ροής και μετάβασης— έως πιο ποιοτικές προσεγγίσεις, όπως είναι τα σενάρια, η υποβολή ερωτήσεων σε ειδικούς (Delphi inquiry) ή παρακολούθηση, ο συγκριτικός έλεγχος των επιδόσεων (benchmarking), τα πάνελ εμπειρογνομόνων και πιο «ολιστικές» προσεγγίσεις.

Οι ποσοτικές προβλέψεις δεξιοτήτων εφαρμόζονται σε αρκετές χώρες της ΕΕ, όπως στη

Γερμανία, το Ηνωμένο Βασίλειο, την Ιρλανδία, τις Κάτω Χώρες και, εν μέρει, τη Σουηδία και τη Φινλανδία. Ορισμένες χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης (ΧΚΑΕ), οι οποίες έχουν εμπειρία στον οικονομικό σχεδιασμό και στο σχεδιασμό για το εργατικό δυναμικό, αρχίζουν να εφαρμόζουν τις προσεγγίσεις των δυτικών χωρών. Ωστόσο, δεν έχουν πεισθεί ακόμη όλες οι ευρωπαϊκές χώρες για την εγκυρότητα και χρησιμότητα των προβλέψεων αυτών. Προτιμούν να εφαρμόζουν —εν μέρει λόγω της έλλειψης στατιστικής υποδομής— πιο ποιοτικές προσεγγίσεις ή προσεγγίσεις παρακολούθησης με τη συμμετοχή περιφερειακών και τοπικών δικτύων και παραγόντων. Η έκθεση εξετάζει διεξοδικά τα θέματα αυτά.

Επιπλέον, το πεδίο των προβλέψεων επεκτείνεται με την εισαγωγή, π.χ., των γενικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων —πέραν των τυπικών προσόντων που κυριαρχούν μέχρι στιγμής— στα εφαρμοζόμενα πρότυπα· με την επικέντρωση στο επίπεδο της επιχείρησης· και, ολόένα και περισσότερο, με την εξέταση του περιφερειακού και τοπικού επιπέδου.

Οι μελλοντικές εξελίξεις και οι εφαρμοστέες στρατηγικές μελετώνται επίσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Ωστόσο, λόγω της έλλειψης δεδομένων και της ποικιλομορφίας των ευρωπαϊκών οικονομιών και των διαθέσιμων σε κάθε χώρα δεξιοτήτων, οι προβλέψεις λαμβάνουν κυρίως τη μορφή σεναρίων, συγκριτικού ελέγχου επιδόσεων και αναλύσεων προοπτικής. Σ' αυτές περιλαμβάνεται η ανάπτυξη σχετικών δεικτών, όπως εκείνων που αφορούν τη δημογραφική εξέλιξη και την οικονομική και τεχνολογική ανάπτυξη.

Μέρος Πέμπτο Ατομική απόδοση, μετάβαση στον ενεργό βίο και κοινωνικός αποκλεισμός

Το πέμπτο μέρος της παρούσας έκθεσης αναλύει διεξοδικότερα διάφορα θέματα που αφορούν το άτομο. Αναφέρεται αρχικά στην έρευνα για τους παράγοντες που επηρεάζουν τη συμμετοχή του ατόμου σε προγράμματα κατάρτισης και στις επιπτώσεις της συμμετοχής του για το ίδιο το άτομο (π.χ. μισθοί, ανεργία, παραγωγικότητα και κινητικότητα). Κατόπιν εξετάζει τα νεότερα πορίσματα της

έρευνας για τη μετάβαση από το εκπαιδευτικό σύστημα στον ενεργό επαγγελματικό βίο — ένα θέμα που απασχολεί ιδιαίτερα τόσο τους ερευνητές όσο και τους διαμορφωτές πολιτικής. Το τρίτο κεφάλαιο αναφέρεται στους παράγοντες αποκλεισμού από την αγορά εργασίας και από τα μέτρα κατάρτισης, καθώς και στην κατάσταση των εργαζομένων που έχουν χαμηλό επίπεδο προσόντων.

1. Κατάρτιση και ατομική απόδοση

Πιστεύεται ευρέως ότι η εκπαίδευση και η κατάρτιση έχουν σημαντικές θετικές επιδράσεις στην απόδοση του ατόμου και ότι εξηγούν σε μεγάλο βαθμό τις διακυμάνσεις των μισθών, της ανεργίας και άλλων μεταβλητών. Ωστόσο, τα ερευνητικά πορίσματα σχετικά με την επίδραση της κατάρτισης παρουσιάζουν σημαντικές αποκλίσεις, ανάλογα με το σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης της κάθε χώρας και ανάλογα με τη φύση και την ποιότητα των δεδομένων και των χρησιμοποιούμενων ερευνητικών μεθόδων.

Πολλές μελέτες επιβεβαιώνουν την εν γένει θετική σχέση μεταξύ εκπαίδευσης, κατάρτισης και ατομικής απόδοσης. Τα άτομα που έχουν λάβει καλύτερη εκπαίδευση και κατάρτιση καταλαμβάνουν, κατά μέσο όρο, πιο εύκολα θέσεις εργασίας· έχουν υψηλότερες αποδοχές· συμμετέχουν συχνότερα σε προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης· πλήττονται λιγότερο από την ανεργία· έχουν μεγαλύτερη κλίση στην αυτοαπασχόληση· έχουν υψηλότερη κινητικότητα εντός της περιφέρειας και εργάζονται με πιο σύγχρονο και πιο υψηλής τεχνολογίας εξοπλισμό.

Μολονότι τα πορίσματα αυτά δείχνουν καθαρά τα οφέλη της κατάρτισης δεν αποτελούν κατευθυντήρια γραμμή για τη διαμόρφωση της πολιτικής στον τομέα. Υπάρχουν ενδείξεις ότι η «αυτοεπιλογή», δηλαδή το γεγονός πως είναι ανέφικτο να συγκριθούν οι επιπτώσεις της κατάρτισης με τις επιπτώσεις της μη κατάρτισης (και μάλιστα των ιδίων ατόμων ή σε μία απολύτως συγκρίσιμη ομάδα ελέγχου) μπορεί να οδηγήσει σε παραπλανητικά συμπεράσματα.

Εξάλλου, ορισμένες σημαντικές διαφορές που παρατηρούνται στα αποτελέσματα της κατάρτισης —όσον αφορά τις αποδοχές, την ανεργία ή την επαγγελματική σταδιοδρομία— δεν μπορούν να αποδοθούν μόνο στην ίδια την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Άλλοι σχετικοί παράγοντες, όπως οι έμφυτες ικανότητες, οι

διαφορετικές δεξιότητες και προτιμήσεις, το οικογενειακό περιβάλλον, τα πολιτικά γεγονότα, η τύχη και η οικονομική και τεχνολογική ανάπτυξη, ενδέχεται να προκαλέσουν αποκλίσεις, εάν δεν συνεκτιμηθούν στην ανάλυση.

Σε γενικές γραμμές τα εμπειρικά στοιχεία δείχνουν ότι στα διαρθρωμένα συστήματα κατάρτισης, που δίνουν ιδιαίτερο βάρος στην αρχική κατάρτιση, η συνεχιζόμενη κατάρτιση δεν προσφέρει σημαντικά οφέλη στο άτομο (πίνακας 13). Αυτό φαίνεται να ισχύει σε χώρες όπως η Γαλλία και η Γερμανία. Αντίθετα, σε λιγότερο διαρθρωμένα συστήματα αρχικής κατάρτισης (όπως στο Ηνωμένο Βασίλειο και στις ΗΠΑ), τα άτομα επωφελούνται σε μεγαλύτερο βαθμό από τη συνεχιζόμενη κατάρτιση.

Ορισμένα πορίσματα της έρευνας αμφισβητούν το ρόλο του κράτους στην κατάρτιση. Προφανώς η τυπική εκπαίδευση και κατάρτιση αδυνατεί να παράσχει επαρκή εφόδια σε όλα τα άτομα προκειμένου να αντιμετωπίσουν επιτυχώς τις δυσκολίες της ζωής· ωστόσο, μπορεί να αποβεί εξαιρετικά επωφελής, εφόσον χρησιμοποιηθεί στον κατάλληλο χρόνο, με το σωστό τρόπο και με το κατάλληλο περιεχόμενο. Σε συγκεκριμένες στιγμές του επαγγελματικού βίου ενδέχεται να αποδειχθούν πιο χρήσιμες άλλες στρατηγικές, όπως η μη τυπική μάθηση και η κινητικότητα σε επίπεδο περιφέρειας, εταιρείας ή επαγγέλματος.

Για να διαμορφωθούν πολιτικές που να στηρίζουν την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση απαιτείται η εκ των προτέρων διαμόρφωση ενός επαρκούς, συστηματικού και τακτικού σχεδίου έρευνας, που θα επιτρέψει την καλύτερη κατανόηση των σύνθετων σχέσεων μεταξύ της κατάρτισης και των αποτελεσμάτων της. Λόγω δημοσιονομικών περικοπών θα ενταθεί στο μέλλον η διερεύνηση στοιχείων για τον αντίκτυπο και την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων κατάρτισης. Πάντως η διαμόρφωση ενός ερευνητικού σχεδίου, προσαρμοσμένου σε συγκεκριμένες ανάγκες και βασισμένου κατά προτίμηση σε διαχρονικά δεδομένα, το οποίο θα συνεκτιμά την ποικιλομορφία των καταστάσεων και τις διαφορές μεταξύ ατόμων, συστημάτων κατάρτισης, πολιτικών δεδομένων, αγορών κλπ., αποτελεί δαπανηρή και χρονοβόρα διαδικασία.

Η συγκριτική έρευνα για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση βάσει μικροδοδεμέ-

Πίνακας 13: Ετήσια ποσοστά οφελών στην εκπαίδευση σε επιλεγμένες χώρες του ΟΟΣΑ ανά φύλο, 1995, %

	Δεύτερος κύκλος δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης		Μη πανεπιστημιακή τριτοβάθμια εκπαίδευση		Πανεπιστημιακή εκπαίδευση		Δεύτερος κύκλος δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης		Μη πανεπιστημιακή τριτοβάθμια εκπαίδευση		Πανεπιστημιακή εκπαίδευση	
	Γυναίκες						Άνδρες					
Αυστραλία	12,5		7,9		6,7		7,5		9,7		10,4	
Καναδάς	16,1		28,1		28,5		12,5		23,0		16,5	
Δανία	11,8		5,1		9,2		10,4		5,2		11,0	
Φινλανδία	8,1		12,2		14,3		10,4		10,5		14,8	
Γαλλία	14,1		20,1		12,7		14,2		17,6		14,1	
Γερμανία	5,5		8,7		8,2		5,7		16,6		10,9	
Ιρλανδία (α)	28,8		8,2		17,4		18,6		11,7		14,0	
Ιταλία	9,5		—		4,6		10,4		—		9,9	
Κάτω Χώρες	24,4				10,5		14,1		—		10,8	
Νορβηγία	17,3		7,8		13,3		11,3		9,4		11,6	
Πορτογαλία	32,4		—		28,3		33,3		—		27,3	
Σουηδία	9,9		4,2		5,3		10,9		6,5		8,2	
Ελβετία	22,1		17,7		5,2		19,0		27,1		5,5	
Ηνωμένο Βασίλειο	19,1		13,7		19,1		14,3		4,8		12,7	
ΗΠΑ	22,9		10,5		12,6		26,3		8,9		12,6	
Μέσος όρος (β)	16,4		11,1		12,5		14,9		10,7		13,6	

(α) Τα στοιχεία αφορούν το 1994.

(β) Αστάθμιστος μέσος όρος.

Σημείωση: Με ημίμαυρα στοιχεία υποδηλώνονται ποσοστά ανώτερα του μέσου όρου.

Πηγή: ΟΟΣΑ, 1998δ: *Human capital investment. An international comparison*. Παρίσι: ΟΟΣΑ/Κέντρο Εκπαιδευτικών Ερευνών και Καινοτομιών (CERI), πίνακας A4.4.

νων μπορεί να βελτιωθεί, με την αξιοποίηση των αρχείων δεδομένων διάφορων ευρωπαϊκών ερευνών, όπως είναι η έρευνα για το εργατικό δυναμικό, η έρευνα της Ένωσης Κοινότητας για τα νοικοκυριά, οι έρευνες για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση [Continuing Vocational Training Surveys (CVTS)] ή η διεθνής έρευνα για τον αναλφαβητισμό των ενηλίκων. Παρά τα μεθοδολογικά προβλήματα που παραμένουν, οι διεθνείς έρευνες αναμένεται ότι θα προσδιορίσουν τις κυριότερες μεταβλητές που αφορούν το ανθρώπινο κεφάλαιο και την κατάρτιση και θα προβούν σε μια συστηματική σύγκριση αυτών των μεταβλητών. Ακόμη, αναμένεται να βελτιωθεί σημαντικά η δυνατότητα πρόσβασης στα δεδομένα για ερευνητικούς σκοπούς.

2. Η μετάβαση από το εκπαιδευτικό σύστημα στον ενεργό επαγγελματικό βίο

Η φάση της μετάβασης από την εκπαίδευση και την κατάρτιση στον ενεργό επαγγελματικό βίο προσελκύει την προσοχή των ερευνητών και των υπευθύνων λήψης αποφάσεων εδώ και δύο δεκαετίες. Για να διαμορφωθούν στοχευμένες πολιτικές θα πρέπει να γίνουν κατανοητές οι διεργασίες που συντελούνται κατά τη φάση αυτή.

Οι νέοι εξακολουθούν να βρίσκονται σε σχετικά μειονεκτική θέση σε σύγκριση με τους ενήλικες στην αγορά εργασίας, τόσο ως προς τις ευκαιρίες όσο και ως προς την ποιότητα της απασχό-

λησης, παρά την ύπαρξη ορισμένων βραχυπρόθεσμα ευνοϊκών συγκυριών: βαθμιαία μείωση των νεότερων ηλικιών του πληθυσμού στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, γενική άνοδος του μορφωτικού επιπέδου, περισσότερα χρόνια υποχρεωτικής φοίτησης, σχετική ανάπτυξη των τομέων στους οποίους έχουν περισσότερες πιθανότητες πρόσληψης, εφαρμογή μέτρων για τη διευκόλυνση της ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας.

Οι νέοι, και ιδίως οι λιγότερο ειδικευμένοι, πλήττονται περισσότερο από την ανεργία από ό,τι οι ενήλικες (σχήμα 8). Απασχολούνται σε πιο επισφαλείς θέσεις εργασίας, ενώ διαρκώς μεγαλώνει ο χρόνος μεταξύ της εξόδου τους από το εκπαιδευτικό σύστημα και της απόκτησης μιας σταθερής εργασίας.

Από προσωπική σκοπιά, η μετάβαση αυτή, δηλαδή η αποφοίτηση από το εκπαιδευτικό σύστημα, θεωρείται μεταβολή της κοινωνικής θέσης: ο νέος ολοκληρώνει την αρχική εκπαίδευση και κατάρτιση και καταλαμβάνει μια σταθερή θέση στην αγορά εργασίας — ή απέχει από αυτή, κατά περίπτωση.

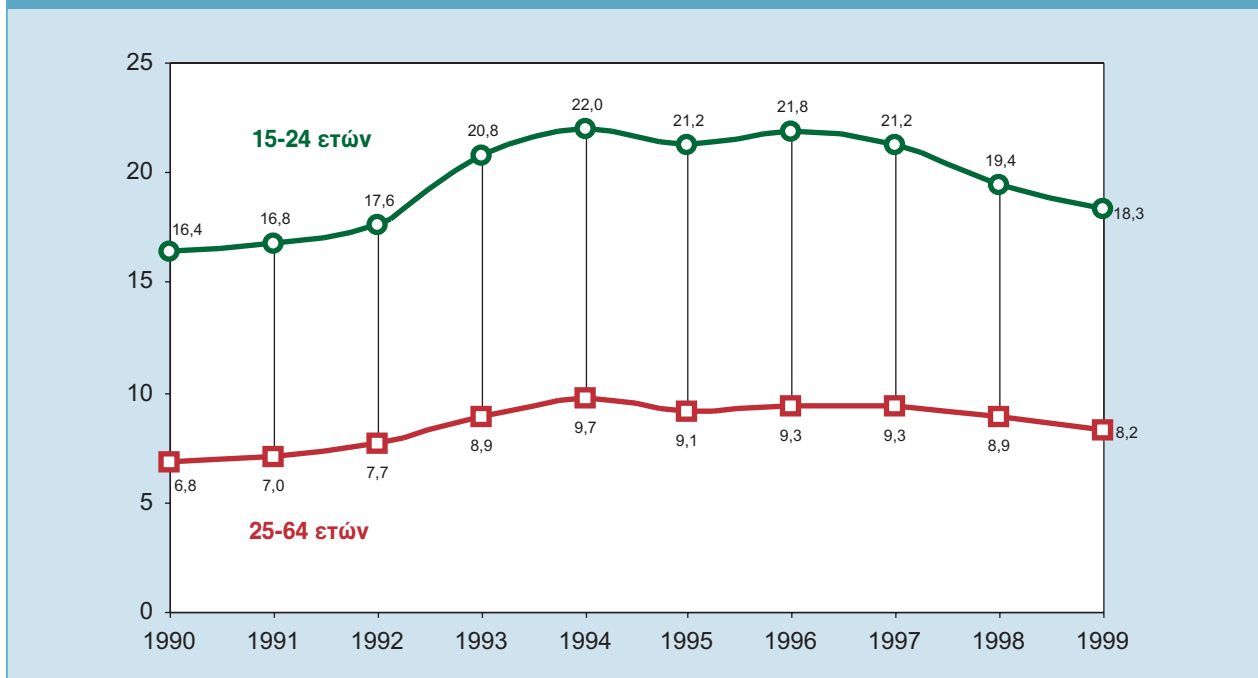
Η συγκριτική έρευνα αποτελεί ιδιαίτερα χρήσιμο εργαλείο για τη μελέτη των στοιχείων που επηρεάζουν αυτή τη μετάβαση. Επιτρέπει να εντοπίσουμε διαφορές και ομοιότητες της

εκπαίδευσης και κατάρτισης (E & K) στις διάφορες χώρες, να συγκρίνουμε τους τρόπους ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας και να προσδιορίσουμε τους παράγοντες που διέπουν τη διαδικασία αυτή.

Στην Ευρώπη παρατηρούνται μεγάλες διακυμάνσεις όσον αφορά το βαθμό τυποποίησης και διαφοροποίησης των συστημάτων E & K και των αγορών εργασίας (κυριαρχία των εσωτερικών αγορών, εύρος του συστήματος που ρυθμίζει την πρόσβαση στην εργασία, π.χ. επαγγελματικές αγορές). Συγχρόνως τα κράτη μέλη διαφέρουν και ως προς τις διασυνδέσεις μεταξύ συστημάτων E & K και αγοράς εργασίας (οι οποίες καλύπτουν όλο το φάσμα από την πλήρη ανυπαρξία μέχρι τη στενή δικτυακή σχέση). Επιπλέον, είναι φανερό ότι οι εθνικές θεσμικές ιδιαιτερότητες επηρεάζουν σημαντικά τον αντίκτυπο που έχουν οι κοινωνικοοικονομικές ανισότητες στη σχολική επιτυχία, την ένταξη στην αγορά εργασίας και τις σταδιοδρομίες των ατόμων.

Η διάρθρωση της αγοράς εργασίας δεν έχει μεν άμεση σχέση με τα συστήματα E & K, προφανώς όμως επηρεάζει τη μετάβαση των νέων από το εκπαιδευτικό σύστημα σε μια σταθερή απασχόληση.

Σχήμα 8 — Εξέλιξη των ποσοστών ανεργίας 1990-1999: σύγκριση μεταξύ νέων και ενηλίκων, ΕΕ-12/ΕΕ-15, %



Σημείωση: Τα στοιχεία για την περίοδο προ του 1995 αναφέρονται στην ΕΕ-12.

Πηγή: Eurostat: Έρευνα για το εργατικό δυναμικό της Κοινότητας.

Στις περιπτώσεις που τα συστήματα E & K παρέχουν κυρίως γενική εκπαίδευση ή κατάρτιση για ευρύτερα επαγγελματικά πεδία και στην αγορά εργασίας κυριαρχούν οι εσωτερικές αγορές, οι νεοεισερχόμενοι αποκτούν τις επαγγελματικές ικανότητές τους κυρίως στο χώρο εργασίας. Οι περισσότεροι νέοι εισέρχονται στην αγορά σε χαμηλά επαγγελματικά επίπεδα και μειονεκτούν έναντι των ήδη απασχολημένων όσον αφορά τον ανταγωνισμό για θέσεις στην ιεραρχία, τις προοπτικές σταδιοδρομίας και τη διασφάλιση της θέσης εργασίας. Αντίθετα, στις επαγγελματικές αγορές εργασίας οι νεοεισερχόμενοι έχουν καλύτερες προοπτικές εξεύρεσης εργασίας που ανταποκρίνεται στα επαγγελματικά τους προσόντα.

Στην Ευρώπη, οι συνθήκες που αντιμετωπίζουν οι νέοι κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας διαφέρουν από χώρα σε χώρα. Οι ευρωπαϊκές χώρες μπορούν να χωριστούν σε τρεις ομάδες με βάση τον κίνδυνο της ανεργίας:

α) στην Αυστρία, στη Γερμανία, στη Δανία και στις Κάτω Χώρες το ποσοστό ανεργίας των νέων είναι σχετικά χαμηλό κατά το πρώτο έτος εισόδου στην αγορά εργασίας (μεταξύ 8 και 14 %).

β) στο Βέλγιο, στη Γαλλία, στο Ηνωμένο Βασίλειο και στην Ιρλανδία το ποσοστό ανεργίας στην αρχή της σταδιοδρομίας κυμαίνεται σε μέσα επίπεδα (από 18 έως 36 %).

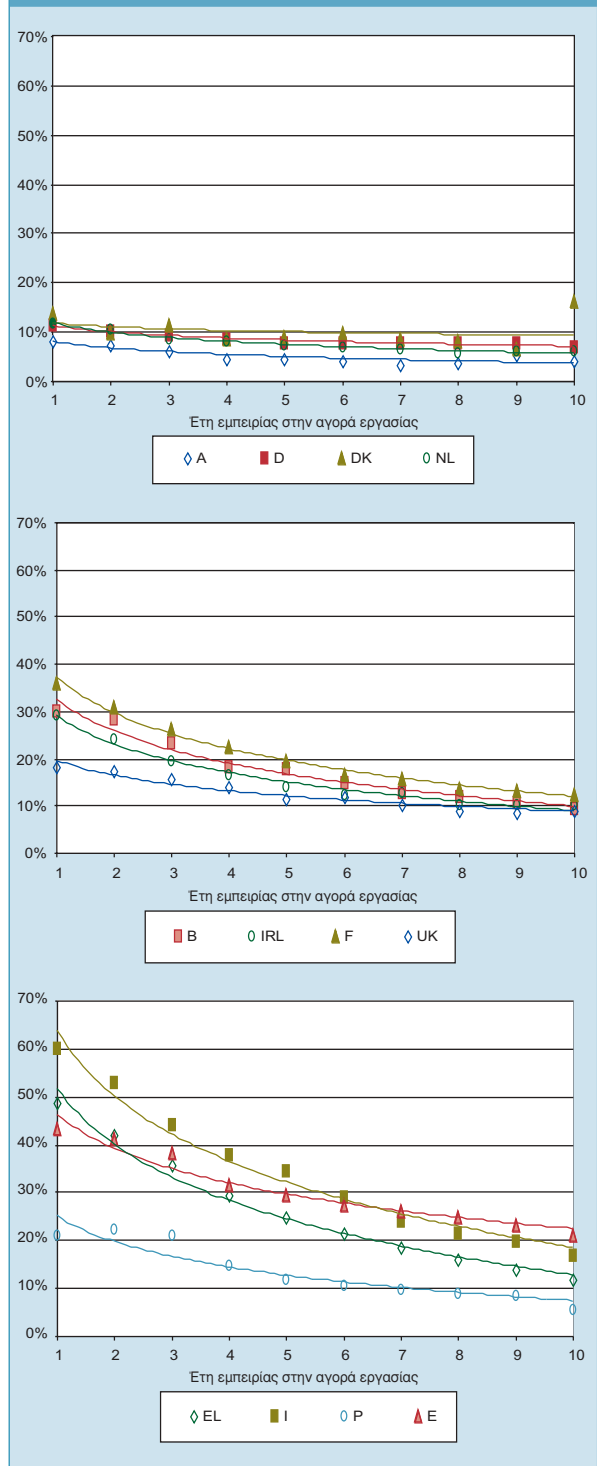
γ) οι μεσογειακές χώρες (Ελλάδα, Ισπανία, Ιταλία) παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας κατά το πρώτο έτος εισόδου στην αγορά εργασίας (από 21 έως 49 %).

Η Πορτογαλία παρουσιάζει ομοιότητες με τη δεύτερη ομάδα.

Με την πάροδο της πρώτης δεκαετίας στην αγορά εργασίας, οι διαφορές αμβλύνονται (σχήμα 9).

Η μελέτη των διαδικασιών μετάβασης από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας, των «νέων», μιας κατηγορίας δηλαδή που καθορίζεται με αποκλειστικό κριτήριο την ηλικία, προϋποθέτει ότι τα άτομα αυτής της ηλικιακής ομάδας παρουσιάζουν ομοιότητες ως προς το επίπεδο σπουδών και την ηλικία εισόδου στον ενεργό επαγγελματικό βίο. Όμως οι νέοι της ίδιας ηλικιακής ομάδας αντιμετωπίζουν πολύ διαφορετικές καταστάσεις (συνέχιση των σπουδών, επανάληψη της ίδιας τάξης, στρατιωτική

Σχήμα 9: Ποσοστά ανεργίας σε συνάρτηση με την πιθανή εμπειρία στην αγορά εργασίας για τους απόφοιτους της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 3)



Σημείωση: Τα σύμβολα δείχνουν τις πραγματικές τιμές, ενώ οι καμπύλες τις τάσεις (λογαριθμικές τάσεις).

Πηγή: Gangl M., 2000: *European perspectives on labour market entry: A matter of institutional linkages between training systems and labour markets?* MZES Working paper 24. Mannheim: Mannheim Centre for European Social Research

θητεία, έλλειψη απασχόλησης, ενεργό βίο — απασχόληση ή ανεργία). Είναι επομένως σκοπιμότερο να αναλύονται οι διαδικασίες μετάβασης με βάση τη διάρκεια παραμονής των ατόμων στην αγορά εργασίας — δηλαδή βάσει του χρόνου που έχει μεσολαβήσει από τη στιγμή που τελείωσαν την εκπαίδευση και κατάρτισή τους.

Για παράδειγμα, οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας προσλαμβάνονται συχνά για ορισμένο χρόνο. Τίθεται ωστόσο το ερώτημα, κατά πόσον ο επισφαλέστερος χαρακτήρας των θέσεων που καταλαμβάνουν οι νέοι σχετίζεται με την επαγγελματική απειρία ή με την έλλειψη προϋπηρεσίας στην ίδια την επιχείρηση. Αν ισχύει το δεύτερο, θα πρέπει να προτείνονται συχνότερα συμβάσεις ορισμένου χρόνου και στους έμπειρους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται για πρώτη φορά σε μια εταιρεία. Από την εξέταση των πρόσφατων προσλήψεων, προκύπτει ελαφρύ προβάδισμα των ενηλίκων με μεγαλύτερη επαγγελματική εμπειρία, από πλευράς ασφάλειας της θέσης που καταλαμβάνουν (με εξαίρεση τη Σουηδία). Επομένως, ο επισφαλής χαρακτήρας της θέσης αφορά γενικά τους νεοπροσληφθέντες και όχι μόνο τους νεοπροσληφθέντες νεαρής ηλικίας.

Ωστόσο, οι αναλύσεις που στηρίζονται σε διατομεακά στοιχεία δεν μας επιτρέπουν να κατανοήσουμε πλήρως τη διαδικασία μετάβασης που προηγείται της απόκτησης μιας σταθερής εργασίας. Οι διαχρονικές έρευνες αποδεικνύονται πιο πρόσφορες για τη μελέτη του θέματος αυτού. Όμως, στην Ευρώπη δεν διεξάγεται καμία διαχρονική έρευνα που να επιτρέπει τη συλλογή συγκρίσιμων δεδομένων σχετικά με τη μετάβαση στην αγορά εργασίας.

Το έργο TSER-Catewe (στοχοθετημένη κοινωνικοοικονομική έρευνα — συγκριτική ανάλυση της μετάβασης από την εκπαίδευση στην εργασία στην Ευρώπη) συνδυάζει τα συμπεράσματα που προκύπτουν από τα διατομεακά δεδομένα, βάσει ερευνών για το εργατικό δυναμικό, και τη διαχρονική εξέλιξη (ροή) που προκύπτει από έρευνες μετάβασης τις οποίες διεξάγουν ορισμένες χώρες (Γαλλία, Ιρλανδία, Κάτω Χώρες, Σκοτία). Κατά τη σύνταξη της ανά χείρας έκθεσης είχε δημοσιευθεί μέρος μόνο των αποτελεσμάτων της Catewe, τα οποία πάντως επιβεβαιώνουν ότι σε συνδυασμό με διατομεακά δεδομένα τα διαχρονικά στοιχεία (μολονότι προέρχονται από ορισμένες μόνο χώρες) μας επιτρέπουν να προβούμε σε ολοκληρωμένη ανάλυση του φαινομένου της μετάβασης από το εκπαιδευτικό σύστημα στον ενεργό επαγγελματικό βίο στην Ευρώπη.

Η έρευνα δείχνει ότι χαρακτηριστικό των αποδοτικότερων ευρωπαϊκών προτύπων για τη μετάβαση είναι η στενή συνεργασία και ο καλός συντονισμός μεταξύ κράτους, φορέων παροχής E & K και εργοδοτών. Φαίνεται επομένως πως είναι ζωτικής σημασίας να οικοδομηθούν ισχυρές σχέσεις μεταξύ του συστήματος E & K και των κύριων οικονομικών παραγόντων, ιδίως σε τομεακό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

Τα διαθέσιμα ερευνητικά στοιχεία για τη μετάβαση στην αγορά εργασίας είναι περισσότερα σε σχέση με τα στοιχεία άλλων τομέων της έρευνας για την εκπαίδευση και την κατάρτιση· ωστόσο, υπάρχουν πολύ λίγα συγκρίσιμα δεδομένα. Αποκλειστική πηγή τους είναι η έρευνα για το εργατικό δυναμικό της ΕΕ [που δεν αναφέρεται ειδικά στο θέμα της μετάβασης ⁽⁶⁾] και η δημιουργία —χάρη στη συνεργασία ερευνητών σε ορισμένες χώρες— βάσεων δεδομένων με διαχρονικά στοιχεία, οι οποίες χρηματοδοτούνται εν μέρει από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Η έλλειψη στοιχείων σχετικά με τη ζήτηση για κατάρτιση αποτελεί ένα από τα χαρακτηριστικά της έρευνας για τη μετάβαση. Οι διεξαγόμενες έρευνες επικεντρώνονται κυρίως στο άτομο και στην προσφορά. Είναι σαφές ότι χρειάζεται να διεξαχθούν περισσότερες έρευνες εντός των επιχειρήσεων (βλέπε ανωτέρω).

Η διευκόλυνση της μετάβασης μεταξύ εκπαίδευσης και ενεργού επαγγελματικού βίου αποτελεί θέμα ύψιστης πολιτικής προτεραιότητας. Ωστόσο, η έλλειψη δεδομένων και συγκριτικών αναλύσεων δεν επιτρέπει στα κράτη μέλη και την ΕΕ να λάβουν μέτρα βασισμένα σε ακλόνητα ερευνητικά πορίσματα. Αυτά τα κενά θα πρέπει να συμπληρωθούν με τη δημιουργία των κατάλληλων βάσεων δεδομένων και με την ανάπτυξη συγκριτικής έρευνας, ώστε να μελετηθεί η επίδραση των σχετικών μέτρων.

3. Κοινωνικός αποκλεισμός και επανένταξη μέσω κατάρτισης

Οι διαρθρωτικές αλλαγές που μεταμόρφωσαν τις οικονομίες των βιομηχανικών χωρών κατά τα τελευταία 20 έως 30 χρόνια επέφεραν επί-

⁽⁶⁾ Επισημαίνεται ότι το 2000 η ομάδα δράσης (task force) της ΕΚ εκπόνησε ειδική έρευνα για τη μετάβαση. Τα πρώτα αποτελέσματα αναμένεται να ανακοινωθούν κατά το δεύτερο εξάμηνο του 2001.

σης ουσιώδεις μεταβολές στη δομή της αγοράς εργασίας και των κοινωνικών τάξεων. Ο κοινωνικός αποκλεισμός, υπό διάφορες μορφές, απειλεί πλέον πολύ περισσότερους ανθρώπους.

Κοινωνικός αποκλεισμός ονομάζεται ο διαχωρισμός ορισμένων ομάδων από τον υπόλοιπο πληθυσμό. Το φύλο, η ηλικία, η υγεία, το μορφωτικό επίπεδο ή η εθνικότητα αποτελούν καθοριστικούς παράγοντες (μη) συμμετοχής στην αγορά εργασίας και σε προγράμματα κατάρτισης.

Από την εξέταση της σχέσης μεταξύ ανεργίας και κοινωνικού αποκλεισμού προκύπτει ότι τα διάφορα ευρωπαϊκά συστήματα κοινωνικής προστασίας δεν προσφέρουν όλα το ίδιο επίπεδο διαβίωσης στους άνεργους: οι χώρες της Βόρειας Ευρώπης εξασφαλίζουν ένα σχετικά ικανοποιητικό επίπεδο διαβίωσης στους περισσότερους άνεργους, ενώ ορισμένες χώρες της Νότιας Ευρώπης παρέχουν ελάχιστη οικονομική συνδρομή στα άτομα που αναζητούν εργασία.

Εάν ορίσουμε τον κοινωνικό αποκλεισμό ως συνύπαρξη της φτώχειας με την κοινωνική απομόνωση και με τη μη εκπλήρωση προσωπικών σχεδίων, τότε σαφώς η ανεργία συνιστά μείζονα παράγοντα αποκλεισμού. Ωστόσο, στις χώρες του Νότου, οι οποίες έχουν υψηλότερα ποσοστά φτώχειας από τις χώρες του Βορρά, οι άνεργοι προστατεύονται από τον κοινωνικό αποκλεισμό χάρη στους ισχυρούς οικογενειακούς και φιλικούς δεσμούς. Ο κίνδυνος αποκλεισμού είναι πολύ μεγαλύτερος σε χώρες όπως η Γαλλία, η Γερμανία και το Ηνωμένο Βασίλειο, οι οποίες διαθέτουν μεν ικανοποιητικό καθεστώς επιδομάτων ανεργίας (αν και τα επιδόματα είναι ενίοτε χαμηλά ή δεν δίδονται σε τακτά χρονικά διαστήματα), δεν διακρίνονται όμως για τους ισχυρούς κοινωνικούς τους δεσμούς.

Υπενθυμίζεται ότι η ανεργία και ο αποκλεισμός από την αγορά εργασίας συνδέονται περισσότερο με τη γενική έλλειψη θέσεων εργασίας και με τα κριτήρια βάσει των οποίων οι εργοδότες προσλαμβάνουν προσωπικό και λιγότερο με τις συμπεριφορές, τις αποτυχίες ή τα χαρακτηριστικά των ίδιων των ατόμων. Επομένως, δεν αρκεί η βελτίωση του ανθρώπινου κεφαλαίου των αποκλεισμένων από την αγορά εργασίας μέσω της παροχής E & K. Για να συρρικνωθεί το χάσμα μεταξύ των ενταγμένων και μη ενταγμένων στην αγορά εργασίας θα πρέπει οπωσδήποτε να αρθούν ορισμένα διαρθρωτικά και θεσμικά εμπόδια.

Ωστόσο, σε ορισμένες περιπτώσεις, η ανεργία συνδέεται πράγματι με προσωπικές επιλογές και συμπεριφορά:

- α) το άτομο μπορεί να θεωρήσει την κατάσταση της ανεργίας ως οικονομικώς συμφέροσα. Στις περιπτώσεις αυτές η «παγίδα της ανεργίας» αποτελεί συνειδητή επιλογή, βάσει οικονομικών κριτηρίων
- β) πιο έντονη μπορεί να είναι η επίδραση της «παγίδας της κατάρτισης»: ο αναζητών εργασία, που αποφασίζει να παρακολουθήσει ένα πρόγραμμα κατάρτισης, δεν επιβαρύνεται απλώς με περισσότερα έξοδα (μεταφορά, φύλαξη τέκνων, διδακτικό υλικό κλπ.), αλλά αναγκάζεται επιπλέον να αναβάλει την αναζήτηση εργασίας. Η κατάρτιση θεωρείται τότε δραστηριότητα «υψηλού κινδύνου» με αβέβαια κατάληξη, τουλάχιστον στο άμεσο μέλλον.

Από τα εμπειρικά στοιχεία δεν προκύπτει ότι οι άνεργοι έχουν λιγότερα κίνητρα για εργασία σε σχέση με τους εργαζόμενους. Εξάλλου, η παροχή επιδομάτων ανεργίας δεν αναστέλλει τη βούληση των ατόμων να εργαστούν⁽⁷⁾. Εξαιρούνται ίσως οι γυναίκες στις χώρες όπου οι ρόλοι των δύο φύλων είναι πιο παραδοσιακοί (πίνακας 14).

Στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, μόνο τα άτομα που λαμβάνουν επίδομα ανεργίας έχουν δικαίωμα πρόσβασης στην κατάρτιση που χρηματοδοτείται από δημόσιους φορείς (σε ορισμένες περιπτώσεις, το επίδομα ανεργίας παρέχεται μόνο σε άτομα που έχουν συμπληρώσει ένα ελάχιστο χρονικό διάστημα στην ανεργία, ενδεχομένως συνεχόμενο). Εδώ παρατηρείται ο *θεσμικός αποκλεισμός* όλων των ανέργων που δεν εμπύπτουν στη συγκεκριμένη κατηγορία —ιδίως δε εκείνων που δεν είναι εγγεγραμμένοι στις υπηρεσίες κοινωνικής πρόνοιας.

Λόγω του περιορισμού των κρατικών δαπανών τα προγράμματα κατάρτισης καλούνται να αποδείξουν ότι αποτελούν προσοδοφόρα επένδυση βάσει των *αποτελεσμάτων τους* (ποσοστό των καταρτισθέντων που βρίσκουν εργασία μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος). Όσο περισσότερο τονίζεται η ανάγκη για αποδοτικότητα, τόσο περισσότερο τα προγράμματα απευθύνονται στα άτομα με τις μεγαλύτε-

(7) Ωστόσο, διευκρινίζεται ότι η έννοια αυτή είναι πολυσήμαντη, καθώς ορισμένα άτομα μπορεί να έχουν «διάθεση για εργασία», θέτουν όμως όρους ή δεν είναι διαθέσιμα να εργαστούν.

Πίνακας 14 — Σύγκριση μεταξύ διάθεσης για εργασία εργαζομένων και ανέργων (χωρίς να υπολογίζεται η οικονομική ανάγκη), ΕΕ-15, %

Χώρα	% των εργαζομένων με διάθεση για εργασία	% των ανέργων με διάθεση για εργασία
DK	82,8	76,3
NL	80,4	67,3
S	78,7	75,9
UK	78,3	53
I	75,6	42,7
EL	74,8	49,4
IRL	71,4	62,1
P	70,7	58,8
D (ανατολική)	69	61,2
A	66,7	54
B	60,4	44,4
F	59,4	36,9
FIN	57,5	55,2
E	51,7	35,8
D (δυτική)	48,7	43,2
EU-15	63,7	48,0

Πηγή: *Unemployment, work and welfare*. Μελέτη που παρουσιάστηκε στο σεμινάριο «Προς μια κοινωνία της μάθησης: συνδυάζοντας την καινοτομία και τη δημιουργία ικανοτήτων με την κοινωνική συνοχή για την Ευρώπη». Σεμινάριο κοινωνικοοικονομικής έρευνας και ευρωπαϊκής πολιτικής, Κασκάς Πορτογαλίας, 28-30 Μαΐου 2000.

ρες πιθανότητες να επιτύχουν τους προκαθορισμένους στόχους (απευθύνονται δηλαδή στην «αφρόδρεμα» των πιθανών υποψηφίων για κατάρτιση). Η εφαρμογή τέτοιων αυστηρότερων κριτηρίων επιλογής οδηγεί σε οικονομικό αποκλεισμό.

Όταν οι φορείς παροχής υπηρεσιών κατάρτισης διαθέτουν διακριτική ευχέρεια ως προς τον καθορισμό των κριτηρίων επιλογής των καταρτιζομένων δίνουν ιδιαίτερη σημασία στο προσωπικό ενδιαφέρον, δηλαδή τη βούληση του ατόμου να βελτιώσει την κατάσταση του. Μπορεί να προκληθεί έτσι ένα είδος «ψυχολογικού αποκλεισμού», καθώς τα κίνητρα και οι ανάγκες του ανέργου διαμορφώνουν την επιθυμία του να συμμετάσχει στο πρόγραμμα κατάρτισης, την

πρόσβασή του σε αυτό αλλά και την επιτυχή ολοκλήρωση του προγράμματος.

Η κατάρτιση που δεν αποσκοπεί στον περιορισμό του χάσματος μεταξύ της προσωπικής φιλοσοφίας του ατόμου και της φιλοσοφίας που διέπει την αγορά εργασίας μπορεί να προκαλέσει τον αποκλεισμό των ατόμων των οποίων οι προσωπικές απόψεις συμπίπτουν λιγότερο με τις επικρατούσες αντιλήψεις (πολιτιστικός αποκλεισμός).

Σήμερα είναι του συρμού τα ενεργά μέτρα. Η κοινωνική «ενεργοποίηση» και συναφή μέτρα στοχεύουν στην ταχεία επανένταξη στην κοινωνία των αποκλεισμένων από την αγορά εργασίας, δηλαδή ατόμων που εξαρτώνται από την κρατική πρόνοια. Στα περισσότερα προγράμματα, η επανένταξη αυτή γίνεται μέσω της αγοράς εργασίας. Κατά τη δεκαετία του 1990 εμφανίστηκε η έννοια «workfare»⁽⁸⁾, η οποία εξαρτά την παροχή οικονομικής βοήθειας προς τους άνεργους από την αποδοχή ή όχι μιας θέσης εργασίας. Η μη συμμετοχή επιφέρει κυρώσεις που μπορεί να φθάσουν μέχρι την πλήρη διακοπή του επιδόματος ανεργίας (πολιτικός αποκλεισμός).

Η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της τακτικής του *workfare* πρέπει να στηρίζεται και σε άλλα κριτήρια πέραν της εξεύρεσης μιας θέσης εργασίας. Πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της θέσης και η πιθανή εξέλιξη εκείνων που δεν επωφελούνται από αυτό το μέτρο.

Η κατάρτιση φαίνεται να αποτελεί αποτελεσματικό ενεργό μέτρο για την καταπολέμηση της ανεργίας. Ευνοεί ιδιαίτερα τα πλέον μειονεκτούντα άτομα, καθώς η αύξηση του αριθμού των συμμετεχόντων στην κατάρτιση καθιστά πιο ελαστικά τα κριτήρια επιλογής.

Ορισμένες χώρες προσανατολίζονται στην εφαρμογή του «learnfare»⁽⁹⁾: ο δικαιούχος υποχρεούται να παρακολουθήσει ένα πρόγραμμα κατάρτισης εάν επιθυμεί να συνεχίσει να λαμβάνει επίδομα ανεργίας. Στην περίπτωση αυτή, οι άνεργοι πρέπει να ενημερώνονται για το πώς το μέτρο αυτό αναβαθμίζει την απασχολησιμότητά τους, ώστε να έχουν περισσότερα κίνητρα συμμετοχής και να αιτιολογείται ο αναγκαστικός χαρακτήρας του μέτρου.

⁽⁸⁾ Ο όρος προκύπτει από το συνδυασμό των αγγλικών λέξεων «work» (εργασία) και «welfare» (σύστημα κοινωνικής πρόνοιας). Ως πρακτική εφαρμόζεται πάντως σε ορισμένες χώρες εδώ και πολλά χρόνια.

⁽⁹⁾ Η έννοια αυτή, που εφαρμόζεται στη μάθηση, αναφέρεται στην ευρεία εφαρμογή ενός συστήματος που θα καταστήσει προσιτή σε όλους την εκπαίδευση και την κατάρτιση.

Οι προσεγγίσεις που δεν λαμβάνουν υπόψη τις οικονομικές συνθήκες βασίζονται στην έννοια της «προσωπικής ανεπάρκειας» και στην άποψη ότι η ανεργία οφείλεται στην έλλειψη συγκεκριμένων «ιδιοτήτων». Έτσι, η ευθύνη της επιτυχίας ή της αποτυχίας μεταφέρεται στο άτομο. Σύμφωνα με την άποψη αυτή, να μεν οι δημόσιοι φορείς πρέπει να προσφέρουν ευκαιρίες για κατάρτιση αλλά τα άτομα που παραμένουν άνεργα, παρά τις ευκαιρίες που τους παρέχονται, είτε δεν επιθυμούν είτε δεν είναι σε θέση να εργαστούν.

Υπό συνθήκες υψηλής ανεργίας και πληθωρισμού των τυπικών προσόντων, το χαμηλό μορφωτικό επίπεδο οδηγεί σχεδόν με νομοτέλεια σε επισφαλείς θέσεις εργασίας. Ο προσδιορισμός της «ομάδας υψηλού κινδύνου» σε κάθε χώρα εξαρτάται από το κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο και από το υφιστάμενο σύστημα E & K. Παρ' όλα αυτά, γίνεται ευρέως αποδεκτό στην Ευρώπη ότι η ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 3) θα πρέπει να καθιερωθεί ως ελάχιστη αναγκαία προϋπόθεση για την επιτυχή είσοδο στον ενεργό επαγγελματικό βίο.

Η συνεχής επιδείνωση των συνθηκών εργασίας των λιγότερο ειδικευμένων ατόμων —των οποίων εξάλλου το ποσοστό τώρα πια μειώνεται— μπορεί να ερμηνευτεί με πολλούς τρόπους:

- την ανακατανομή της απασχόλησης στους διάφορους τομείς: οι θέσεις εργασίας που απαιτούν λιγότερα προσόντα συγκεντρώνονται σε τομείς που παρακαμάζουν·
- το γεγονός ότι οι νέες τεχνολογίες ευνοούν τα πιο ειδικευμένα άτομα (skill biased technological change). Αυτό οδηγεί σε πόλωση και αναντιστοιχίες στην αγορά εργασίας (προσφορά προσόντων υψηλότερων ή χαμηλότερων από τα ζητούμενα)·
- την «υποκατάσταση» εργαζομένων στην αγορά εργασίας: λόγω της πληθώρας των πτυχιούχων, οι θέσεις εργασίας που κανονικά προορίζονται για λιγότερο ειδικευμένους εργαζόμενους καταλαμβάνονται από άτομα με περισσότερα τυπικά προσόντα, με αποτέλεσμα οι λιγότερο ειδικευμένοι να τίθενται εκτός αγοράς εργασίας·
- τον κατακερματισμό της αγοράς εργασίας, που εκδηλώνεται με διαχωρισμό μεταξύ «απαραιτήτων» (core workers) και «αναλώσιμων» εργαζομένων (non-core workers, με την έννοια

των περιθωριοποιημένων — marginal workers). Η πρώτη κατηγορία συνδέεται στενά με την επιχείρηση, στην οποία εργάζεται βάσει προνομιακών συμβάσεων αορίστου χρόνου. Οι εργαζόμενοι που ανήκουν στη δεύτερη κατηγορία προσλαμβάνονται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και απασχολούνται κυρίως σε θέσεις εργασίας που απαιτούν λιγότερα προσόντα.

Σε γενικές γραμμές, και προκειμένου να αποφευχθεί ο αποκλεισμός των λιγότερο ειδικευμένων από την κατάρτιση, οι πολιτικές για την E & K και για την απασχόληση πρέπει να επικεντρώνονται στις στρατηγικές και τα μέσα που εννοούν περισσότερη την πρόσβαση των εργαζομένων αυτών στη μάθηση: τη χάραξη στοχοθετημένων πολιτικών, τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, τον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη συμβουλευτική, την αναγνώριση και αξιοποίηση της μη τυπικής μάθησης κλπ.

Είναι απαραίτητο να βελτιωθεί η κατάσταση και οι προοπτικές για απασχόληση των λιγότερο ειδικευμένων εργαζομένων ώστε να διατηρηθεί η ανταγωνιστικότητα των χωρών της Ευρώπης και να αποτραπεί η περιθωριοποίηση και ο αποκλεισμός ενός σημαντικού ποσοστού του εργατικού δυναμικού.

Ένας άλλος τομέας της συγκριτικής ανάλυσης στρέφεται προς τις διαδικασίες κατάρτισης που θεωρείται ότι έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες επιτυχίας. Το πρόγραμμα *TSER* χρηματοδοτεί σχέδιο που μελετά την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων κατάρτισης για μακροχρόνια άνεργους σε επτά χώρες: Βέλγιο, Δανία, Ελλάδα, Ιρλανδία, Κάτω Χώρες, Ηνωμένο Βασίλειο και Νορβηγία.

Ένα από τα συμπεράσματα της μελέτης είναι ότι η τακτική της επιλογής της «αφρόκριμας» είναι πολύ διαδεδομένη, και επιδρά θετικά στην αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων κατάρτισης. Με την τακτική αυτή ευνοούνται οι πλέον αποδοτικοί συμμετέχοντες και αγνοούνται εκείνοι που είναι όντως αποκλεισμένοι από την αγορά εργασίας. Η ακραία εφαρμογή της τακτικής αυτής συμβάλλει στον περαιτέρω αποκλεισμό των ομάδων που μειονεκτούν και συνεπάγεται σοβαρό κοινωνικό κόστος.

Στο μέλλον θα πρέπει να διερευνηθούν περαιτέρω τα στοιχεία που προσδιορίζουν την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων κατάρτισης. Χρειάζεται να αναπτυχθούν πιο σύνθετα πρότυπα για να διερευνείται ακριβέστερα ο αντίκτυπος των διάφορων προγραμμάτων.

Η γήρανση του εργατικού δυναμικού είναι πιθανό να οδηγήσει μελλοντικά σε αυξημένη ζήτηση εργαζομένων. Επομένως, γίνεται πλέον επιτακτική η επανένταξη στην αγορά εργασίας των ανέργων και των ανενεργών ατόμων κατά προτίμηση κατόπιν επαρκούς κατάρτισης — καθώς και η αναβάθμιση των ικανοτήτων όλων των εργαζομένων, προκειμένου να καλυφθεί η ζήτηση για εργατικό δυναμικό. Εάν η ζήτηση δεν καλυφθεί, η αναντιστοιχία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας ενδέχεται να προκαλέσει οικονομική ύφεση.

Εξάλλου, εάν τα προγράμματα δεν στοχεύουν στην ουσιαστική επανακατάρτιση των ανέργων αλλά μόνο στην άμεση απασχολησιμότητά τους θα υπονομεύσουν τη δυνατότητα των ανέργων να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, εφόσον παρατηρηθεί ανάκαμψη της οικονομίας και αρχίσουν να ζητούνται διαφορετικές ικανότητες. Συνεπώς, οι προσπάθειες κατάρτισης πρέπει να είναι «μακρόπνοες», δηλαδή να ισχύουν για μακρό χρονικό διάστημα και υπό διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες εργασίας.

Η παροχή κρατικής οικονομικής βοήθειας πρέπει αφενός να αποτρέπει την εξαθλίωση των ανέργων και αφετέρου να τους απαλλάσσει από τα καθημερινά προβλήματα κοινωνικής και υλικής επιβίωσης, ώστε να είναι σε θέση να ασχοληθούν απερίσπαστοι με την αναζήτηση σταθερής εργασίας, προσαρμοσμένης στις ικανότητες και στις επιθυμίες τους. Στην πραγματικότητα, εάν παροτρύνουμε τους άνεργους να αποδεχτούν οποιαδήποτε θέση εργασίας δυσχεραίνουμε την ένταξή τους στην αγορά εργασίας, δεδομένου ότι η απασχόληση σε μια κατώτερη των προσόντων τους και επισφαλής θέση αυξάνει τις πιθανότητες επιστροφής τους στην ανεργία.

Πρέπει να λαμβάνονται συνοδευτικά μέτρα που θα εγγυώνται τη συμμετοχή των ανέργων στη ζωή του κοινωνικού συνόλου. Τέτοια μέτρα περιορίζουν τους κινδύνους από την απομόνωση και τη συνεπακόλουθη απώλεια της κοινωνικής ταυτότητας.

Είναι πολύ σημαντικό για το άτομο να λαμβάνεται υπόψη η διάθεσή του και η ικανότητά του για μάθηση και να αξιολογούνται τα πιθανά οφέλη της μάθησης. Οι άνεργοι επιθυμούν πάνω απ' όλα να εργαστούν. Η εφαρμογή μια μακροπρόθεσμης πολιτικής, που θα προτρέπει τους άνεργους να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας συνδυάζοντας απασχόληση και κατάρτιση, είναι προτιμότερη από τα υποχρεωτικά προγράμματα κατάρτισης.

Μέρος Έκτο Ερευνητικές δραστηριότητες στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης

Στο κεφάλαιο 1 του παρόντος μέρους παρουσιάζεται επισκόπηση της έρευνας ΕΕΚ σε έντεκα χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης (ΧΚΑΕ). Γίνεται προσπάθεια να αξιολογηθεί κατά πόσον η έρευνα ανταποκρίνεται στις μεγάλες κοινωνικοοικονομικές προκλήσεις της μετάβασης από την οικονομία κεντρικού σχεδιασμού στην οικονομία της αγοράς. Στόχος είναι να εντοπιστούν οι κυριότερες αδυναμίες της έρευνας ΕΕΚ στις ΧΚΑΕ και να καταδειχτούν οι επιτυχίες και οι αποτυχίες της.

Στο κεφάλαιο 2 γίνεται ανασκόπηση της έρευνας στον τομέα της ΕΕΚ, ιδίως όσον αφορά το ρόλο και τα κυριότερα θέματα των ερευνητικών κέντρων, σε ορισμένες άλλες μη κοινοτικές χώρες. Επιπλέον γίνεται μια σύντομη αναφορά στις έρευνες των διεθνών οργανισμών.

1. Έρευνα για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στις χώρες τις Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης (ΧΚΑΕ) ⁽¹⁰⁾

Η έρευνα στις ΧΚΑΕ φαίνεται γενικά να έχει αντιμετωπίσει με επιτυχία τα μείζονα ζητήματα που προέκυψαν κατά την περίοδο μετάβασης. Κατά τα τελευταία χρόνια, η έρευνα σε εθνικό επίπεδο επιδεικνύει ιδιαίτερη ωριμότητα, διαδραματίζοντας ουσιαστικό ρόλο στη διαδικασία της μεταρρύθμισης. Ωστόσο, ορισμένοι συστηματικοί (οργανωτικοί, θεσμικοί, οικονομικοί) παράγοντες εμποδίζουν την περαιτέρω ανάπτυξή της.

Εκτός από τα ειδικά προβλήματα που σχετίζονται με την οικονομική μετάβαση, οι ΧΚΑΕ καλούνται να αντιμετωπίσουν και κοινά με τα κράτη μέλη της ΕΕ ζητήματα: παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, τεχνολογικές μεταβολές και έλευση της κοινωνίας της πληροφορίας. Η πιο σημαντική πρόκληση για τις ΧΚΑΕ είναι η ολοκλήρωση της μετάβασης προς την οικονομία της αγοράς και η παράλληλη δημιουργία αρκετών θέσεων εργασίας ώστε να αποφευχθεί η υπερβολική αύξηση του αριθμού των ανέργων και των ανενεργών ατόμων.

⁽¹⁰⁾ Αλβανία, Βουλγαρία, Εσθονία, Λεττονία, Λιθουανία, Ουγγαρία, Πολωνία, Ρουμανία, Σλοβακία, Σλοβενία και Τσεχική Δημοκρατία.

Η καθεστωτική αλλαγή επηρέασε βαθιά την κοινότητα των ερευνητών. Επί σοσιαλισμού κυριαρχούσε η πολιτική γραμμή που υπαγόρευε το καθεστώς, το οποίο μάλιστα απέρριπτε την εφαρμοσμένη έρευνα, δεδομένου ότι δεν αισθανόταν την ανάγκη να στηρίξει τις πολιτικές του επιλογές σε εμπειρικά δεδομένα.

Μια συνολική αντίληψη του συστήματος και της δυναμικής της αλλαγής είναι ουσιώδους σημασίας για την έρευνα. Ωστόσο, η έρευνα για την ΕΕΚ στις ΧΚΑΕ επικεντρώνεται στην ανάλυση μεμονωμένων στοιχείων του συστήματος, χωρίς να προσπαθεί να σχηματίσει μια συνολική εικόνα και να κατανοήσει τις αλληλεπιδράσεις που διέπουν τη λειτουργία του. Αυτός ο κατακερματισμός της έρευνας οφείλεται στον κατακερματισμό των σχετικών αρμοδιοτήτων μεταξύ των αρμόδιων φορέων, με αποτέλεσμα κάθε φορέας να ειδικεύεται στη μελέτη ενός στοιχείου του συστήματος και να μην ενημερώνεται επαρκώς για τα αποτελέσματα των συγγενών τομέων.

Άλλη αδυναμία είναι η έλλειψη σοβαρών θεωρητικών μελετών σχετικά με το κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο (με την ευρεία έννοια) της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην έρευνα είναι περιορισμένη. Το ίδιο ισχύει για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις και τις μη κερδοσκοπικές οργανώσεις. Η έρευνα για την κοινωνία των πολιτών δεν έχει ακόμη αναπτυχθεί επαρκώς.

Η χρηματοδότηση για την έρευνα στον τομέα προέρχεται κυρίως από κρατικά κονδύλια, που κατανέμονται στα σημαντικότερα ερευνητικά ιδρύματα. Η έρευνα για την αγορά εργασίας χρηματοδοτείται κυρίως από τα Υπουργεία Εργασίας, ενώ η έρευνα για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση από τα Υπουργεία Παιδείας. Η κατάσταση αυτή οδηγεί στον κατακερματισμό της έρευνας και την απουσία διατομεακής συνεργασίας και κοινών προοπτικών, καθώς τα ερευνητικά πεδία είναι πολύ περιορισμένα.

Σε μια περίοδο οικονομικών δυσχερειών είναι αναγκαίο να χρηματοδοτηθεί η έρευνα και από διεθνείς φορείς. Ο αντίκτυπος της στήριξης αυτής είναι τεράστιος στις ΧΚΑΕ, ιδίως για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Ωστόσο, ορισμένες αλλαγές θα επέτρεπαν να γίνει αποτελεσματικότερη η διεθνής βοήθεια και θα εξασφάλιζαν την προσαρμογή της στις εθνικές ανάγκες. Ειδικότερα, πρέπει να εφαρμόζονται έργα που να αξιοποιούν τα πορίσματα και τις προτάσεις της έρευνας. Επιπλέον, σε κάθε

χώρα πρέπει να υπάρχει ο κατάλληλος συντονισμός ώστε να επιτυγχάνεται η διαφάνεια των ερευνητικών σχεδίων που ήδη υλοποιούνται χάρη στη διεθνή οικονομική βοήθεια, να αποφεύγεται η αλληλοεπικάλυψη και να λαμβάνονται υπόψη οι εθνικές προτεραιότητες.

Η έρευνα για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στις ΧΚΑΕ επικεντρώνεται σε δύο σημαντικούς τομείς: στην έρευνα σχετικά με τα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και στην έρευνα των συνθηκών.

Πρέπει να επισημανθούν ορισμένα σημεία σχετικά με την έρευνα για τα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης.

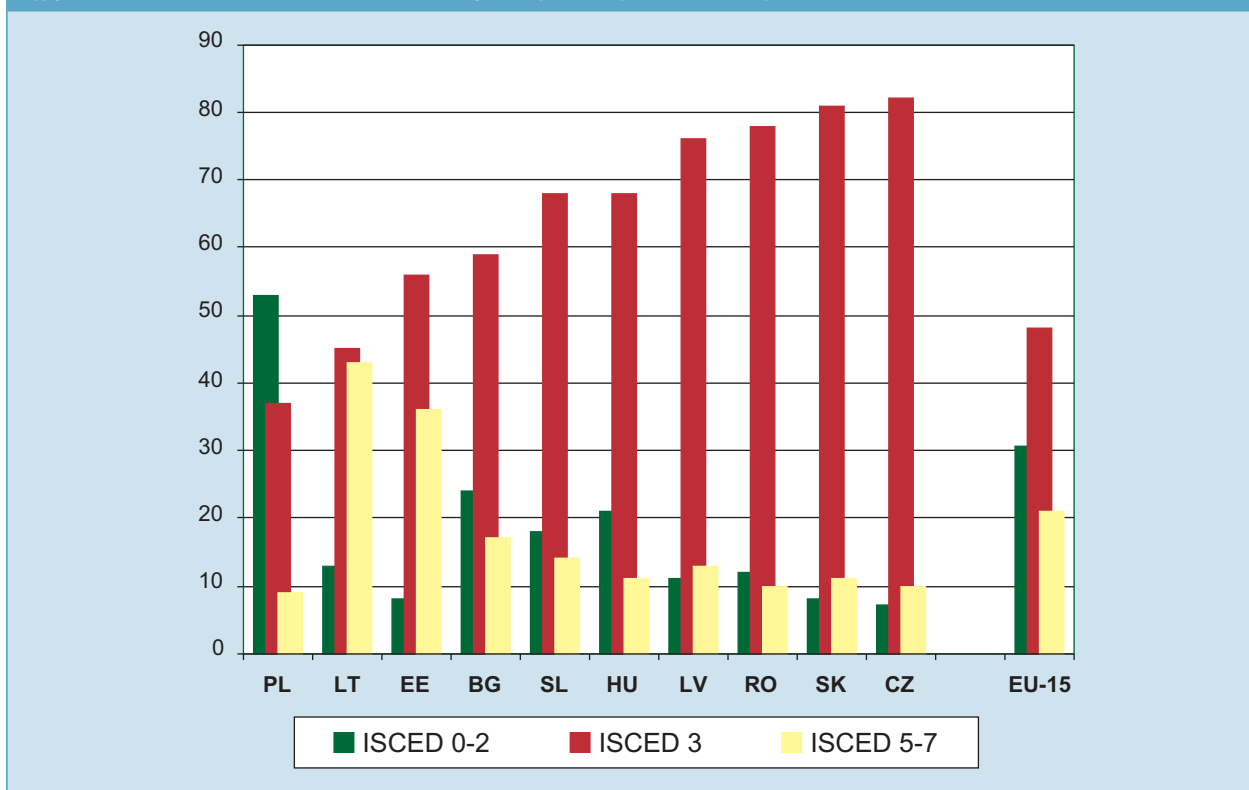
- Για την εφαρμογή στρατηγικής για τη διάβιου μάθηση, είναι σημαντικό οι ερευνητές να ορίσουν την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και να στρέψουν τις έρευνές τους στα διάφορα στοιχεία του συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης. Συνεπώς πρέπει να ενισχυθεί η πολυτομεακή έρευνα, ώστε να αποφευχθούν οι αποσπασματικές αναλύσεις και εφαρμογές (χαρακτηριστικό της διαδικασίας μεταρρύθμισης στις ΧΚΑΕ). Δυστυχώς, ο κατακερματισμός αυτός πλήττει ήδη την έρευνα για την αρχική επαγγελματική κατάρτιση, η οποία μελετάται ξεχωριστά από τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και από το υπόλοιπο σύστημα, συχνά χωρίς ιδιαίτερη αναφορά στην αγορά εργασίας ή στο κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο.

- Οι έρευνες σχετικά με τη χρηματοδότηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης πρέπει να αναζητούν τρόπους για να τονώσουν τη συμμετοχή των εργοδοτών στη χρηματοδότηση και στην οργάνωση της κατάρτισης. Η έρευνα πρέπει εξάλλου να προτείνει λύσεις που θα στοχεύουν στη χρηματοδότηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

- Η έρευνα δεν ασχολείται συστηματικά με τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση. Ενώ η αρχική επαγγελματική κατάρτιση μελετάται διεξοδικά, η έρευνα για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση δεν διαθέτει δεδομένα και δείκτες όσον αφορά την ανάπτυξη συγκεκριμένων τομέων. Τα αποτελέσματα της έρευνας στον τομέα της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού στην επιχείρηση είναι επίσης ανεπαρκή.

- Απαιτείται συντονισμός μεταξύ της έρευνας για τις νέες μεθόδους διδασκαλίας (υλο-

Σχήμα 10: Εκπαιδευτικό επίπεδο ατόμων ηλικίας 25 έως 29 ετών στις ΧΚΑΕ 1997, %



Πηγές: ΧΚΑΕ: εθνικά παρατηρητήρια του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, για τα κράτη μέλη της ΕΕ: Eurostat.

ISCED 3 = ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (αντίστοιχο λυκείου).

ποίηση έργων, ομαδική εργασία κλπ.) και του προσφάτως αναληφθέντος έργου της κατάρτισης των εκπαιδευτικών και των εκπαιδευτών. Τα διάφορα στοιχεία που συνθέτουν την εν λόγω κατάρτιση (διαφάνεια, τυποποίηση, αναβάθμιση γνώσεων κλπ.) συνδέονται στενά με τις αλλαγές που πραγματοποιούνται σε ολόκληρο το εκπαιδευτικό σύστημα: διασύνδεση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας, εξέλιξη του ρόλου εκπαιδευτικού/εκπαιδευτή κατά τη διαδικασία της μάθησης, νέες ευέλικτες μέθοδοι μάθησης, άνοιγμα του σχολείου προς τους υπόλοιπους τομείς της κοινωνίας, ρόλος του εκπαιδευτικού συστήματος στη διά βίου μάθηση.

- Οι ερευνητές πρέπει να εξετάσουν από ευρύτερη κοινωνιολογική άποψη την αποκατάσταση των θεσμών της κοινωνίας των πολιτών (ΜΚΟ, δημόσιες και επαγγελματικές ενώσεις, συνδικαλιστικές οργανώσεις), τους οποίους το προηγούμενο καθεστώς αγνοούσε τελείως.

Σε ό,τι αφορά τη *έρευνα των συνθηκών* μπορούν να διατυπωθούν οι ακόλουθες παρατηρήσεις:

- όλες οι χώρες διαθέτουν περισσότερες αναλύσεις και στατιστικά στοιχεία για την ανεργία παρά για την απασχόληση. Καλό θα ήταν να πραγματοποιηθούν συμπληρωματικές αναλύσεις για την ανεργία και τις επιπτώσεις των μέτρων για την ενίσχυση της απασχόλησης, καθώς και για το ρόλο τους στη διαδικασία της μετάβασης, ώστε να υπάρχει μια βάση σύγκρισης για την αξιολόγηση των αλλαγών που έχουν πραγματοποιηθεί τα τελευταία δέκα χρόνια στις ΧΚΑΕ·
- ο κοινωνικός αποκλεισμός, φαινόμενο που εμφανίστηκε πρόσφατα στις ΧΚΑΕ, καλύπτεται ελάχιστα από την έρευνα·
- η έρευνα σχετικά με τη μετάβαση των ατόμων στην αγορά εργασίας περιορίζεται ως επί το πλείστον στη διάσταση σχολείο/εργασία και αγνοεί άλλες όψεις του θέματος, όπως η μετάβαση από την ανεργία στην απασχόληση, από τη μία μορφή απασχόλησης στην άλλη, από το ένα επάγγελμα στο άλλο κλπ·
- δεν έχουν εκπονηθεί πολλές μελέτες στις ΧΚΑΕ σχετικά με τις ανάγκες των εργοδοτών

σε προσόντα και ικανότητες, ούτε για τις επιπτώσεις τους στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, ιδίως λόγω του υψηλού κόστους που αυτές συνεπάγονται. Στις οικονομίες που βρίσκονται σε μεταβατικό στάδιο, τα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας αλλάζουν ταχύτερα από τις επαγγελματικές προδιαγραφές. Είναι προφανής η προστιθέμενη αξία μιας έρευνας για την τεχνογνωσία ή τις ιδιαίτερες ικανότητες που απαιτούνται, όπως ακριβώς και για την επανεξέταση των χαρακτηριστικών των υφιστάμενων θέσεων εργασίας, ώστε να αναβαθμιστούν οι επαγγελματικές προδιαγραφές.

- στις ΧΚΑΕ, οι βραχυπρόθεσμες προβλέψεις είναι περισσότερο διαδεδομένες από τη μεσοπρόθεσμη και τη μακροπρόθεσμη έρευνα.

Το πιο πειστικό αποτέλεσμα της έρευνας μέχρι στιγμής είναι η εννοιολογική επεξεργασία μιας μεθόδου ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού σε εθνικό επίπεδο, υπό το πρίσμα της διάβιου μάθησης.

Ωστόσο, η έρευνα για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση παρουσιάζει ακόμη ορισμένες αδυναμίες, όπως ιδιαίτερα περιορισμένο πεδίο έρευνας, ελλιπή μεθοδολογική προσέγγιση και αναποτελεσματική οργάνωση αρκετών ερευνητικών πεδίων:

- τα ζητήματα που προκύπτουν παγκοσμίως λόγω της ανάπτυξης των επιχειρήσεων που στηρίζονται στη γνώση· ο τομέας των υπηρεσιών· οι ΜΜΕ και τα ζητήματα πρόσβασης στη γνώση, στην ενημέρωση και τις τεχνολογίες πληροφόρησης και επικοινωνίας·
- η εννοιολογική και θεωρητική έρευνα των διαδικασιών και των αποτελεσμάτων της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης·
- οι ανάγκες των συμμετεχόντων στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού εντός της επιχείρησης·
- η διάδοση και η αξιοποίηση των αποτελεσμάτων της έρευνας·
- η πολυτομεακή έρευνα και η συνεργασία μεταξύ των φορέων.

Πρέπει, επομένως, να ενισχυθεί η έρευνα (είτε αφορά μια χώρα είτε πολλές) στους τομείς που παρουσιάζουν αδυναμίες. Επίσης, πρέπει να ενισχυθούν οι τομείς της έρευνας που, αν και πιο ανεπτυγμένοι, δεν διαθέτουν επαρκές εννοιολογικό πλαίσιο ή προσήκουσα μεθοδολογία.

2. Η έρευνα για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση σε άλλες μη κοινοτικές χώρες

Το παρόν κεφάλαιο επιχειρεί μια σύντομη επισκόπηση της έρευνας για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση σε ορισμένες μη κοινοτικές χώρες. Ωστόσο, εκτός από τις δυσχέρειες λόγω χρόνου και προϋπολογισμού, την ολοκληρωμένη έρευνα δυσχεραίνουν ο κατακερματισμός της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (και αντίστοιχα, της έρευνας για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση), ο πολυεπιστημονικός και διεπιστημονικός προσανατολισμός της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και οι διαφορές μεταξύ φορέων, ενώσεων και ερευνητών στις διάφορες χώρες.

Σε γενικές γραμμές, η έρευνα για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση επικεντρώνεται όλο και περισσότερο στις σχέσεις αλληλεξάρτησης μεταξύ της οικονομικής ανάπτυξης, των αναγκών της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης. Ένας άλλος ερευνητικός τομέας αφορά την πρακτική έρευνα και την έρευνα που προσανατολίζεται στη διαμόρφωση πολιτικής, όσον αφορά την αξιολόγηση ή ανάπτυξη μεταρρυθμίσεων. Άλλα πεδία είναι η έρευνα για τα προγράμματα σπουδών, τη διδακτική, τις μεθοδολογίες και το ρόλο των πολυμέσων στην κατάρτιση.

Η παροχή στήριξης σε θεματικά δίκτυα και η πληροφόρηση (με βάσεις δεδομένων, αποτελέσματα ερευνών κλπ.) αποκτούν όλο και μεγαλύτερη σημασία. Η συνεργασία και η αξιοποίηση των προερχόμενων από άλλες χώρες εμπειριών και προτάσεων έχουν ιδιαίτερη βαρύτητα για την προαγωγή και την ανάπτυξη των εθνικών συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης. Ομοίως, οι διεθνείς ή υπερεθνικές οργανώσεις (ιδίως η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η ΔΟΕ, ο ΟΟΣΑ, η Unesco/Unepoc) διευκολύνουν σημαντικά την πληροφόρηση, την τεκμηρίωση και τη διεθνή συνεργασία.

Σύντομη περιγραφή της έρευνας για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση σε επιλεγμένες χώρες:

Λόγω των μεταρρυθμίσεων που πραγματοποιήθηκαν στο σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Αυστραλία στις αρχές της δεκαετίας του 1990, η έρευνα για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση έδειξε ότι

αυξήθηκε σημαντικά ο αριθμός των συναφών φορέων σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι η έρευνα για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, που διεξάγει σήμερα το Εθνικό Κέντρο Έρευνας για την Επαγγελματική Κατάρτιση (National Centre for Vocational Education Research), εξετάζει, μεταξύ άλλων, θέματα όπως οι επιπτώσεις της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην οικονομία, την κοινωνία και την απασχόληση, η μετάβαση από το σχολείο στην εργασία και η ποιότητα της παρεχόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Το ομοσπονδιακό σύστημα των ΗΠΑ και οι πολλαπλές δραστηριότητες κατάρτισης και έρευνας που αναπτύσσονται στη χώρα αυτή καθιστούν δύσκολη μια γενική επισκόπηση της έρευνας για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Ενδεικτικά αναφέρεται το Εθνικό Κέντρο Έρευνας για την Επαγγελματική Κατάρτιση (National Centre for Research in Vocational Training), το οποίο διεξάγει έρευνες για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση επικεντρώνοντας το ενδιαφέρον του σε θέματα όπως οι καινοτομίες στις μεθόδους διδασκαλίας της εκπαίδευσης και της εργασίας, την έρευνα για τα προγράμματα σπουδών και τα απαιτούμενα προσόντα, την απόδοση στον εργασιακό χώρο και την ανάπτυξη δεξιοτήτων όσον αφορά τις νέες τεχνολογίες στην εργασία.

Ο Καναδάς συμμετέχει σε αρκετά αναπτυξιακά προγράμματα, σε διεθνείς έρευνες για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και σε προγράμματα συνεργασίας και ανταλλαγών με ξένους ερευνητές. Ενδεικτικά αναφέρονται η Υπηρεσία Ανάπτυξης του Ανθρώπινου Δυναμικού του Καναδά (Human Resources Development Canada) και τα τομεακά συμβούλια, που εξετάζουν ορισμένα μείζονα θέματα συναφή με την έρευνα για την ΕΕΚ στη χώρα αυτή, όπως η μετάβαση από το σχολείο στην εργασία, οι μεταρρυθμίσεις της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της περαιτέρω κατάρτισης, οι προδιαγραφές των δεξιοτήτων, η πολιτική και βιομηχανοκοινωνιολογική έρευνα για την αγορά εργασίας και η θέσπιση ερευνητικών δικτύων.

Ορισμένες χώρες της Νότιας Αμερικής, όπως η Αργεντινή, η Βραζιλία και η Ουρουγουάη, διαθέτουν τελείως διαφορετικά συστήματα κατάρτισης και, επομένως, εφαρμόζουν διαφορετικές μεθόδους έρευνας για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Στη Βραζιλία, η μεταμόρφωση της οικονομίας προκαλεί υψηλά ποσοστά εγκατάλειψης των σπουδών και αναλφαβητισμού. Κατά συνέπεια,

μια μεταρρύθμιση του συστήματος κατάρτισης, η οποία οικοδομεί στενούς δεσμούς μεταξύ εκπαίδευσης, κατάρτισης, εργασίας και τεχνολογικής ανάπτυξης, καθιερώνει τη διά βίου μάθηση και συμβάλλει στην επανένταξη των ενηλίκων και των νέων στην αγορά εργασίας, αποτελεί την κύρια προτεραιότητα της πολιτικής και της έρευνας για την ΕΕΚ — όπως αυτής που διεξάγει, για παράδειγμα, το Διεθνές Κέντρο για την Εκπαίδευση, την Εργασία και τη Μεταφορά Τεχνολογίας.

Τα προβλήματα αυτά είναι ακόμη πιο έντονα στην Αργεντινή, όπου την ευθύνη για την αρχική κατάρτιση φέρει σχεδόν αποκλειστικά το κράτος. Ο αυξανόμενος διεθνής ανταγωνισμός και η αδυναμία εξεύρεσης ατόμων με τα απαιτούμενα προσόντα προκάλεσαν την αποκέντρωση των αρμοδιοτήτων όσον αφορά την ΕΕΚ και την αυξανόμενη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων. Οι σχέσεις μεταξύ εκπαίδευσης, ανάπτυξης, αγοράς εργασίας και εκπαίδευσης/κατάρτισης, ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού και τεχνολογίας των πληροφοριών είναι ορισμένα από τα θέματα που ερεύνησε κατά το πρόσφατο παρελθόν το Εθνικό Κέντρο Έρευνας για την Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού.

Στην Ουρουγουάη, η εκπαίδευση και η κατάρτιση χαιρούν ιδιαίτερης εκτίμησης και το ποσοστό αναλφαβητισμού είναι το χαμηλότερο στον κόσμο. Τα ερευνώμενα θέματα είναι παρεμφερή με τα προαναφερθέντα για τις άλλες χώρες. Η έρευνα διεξάγεται σε συνεργασία με το Cinterfor/Cinternet — Παναμερικανικό Κέντρο Έρευνας και Τεκμηρίωσης.

Στην Ιαπωνία, το Ιαπωνικό Ινστιτούτο Εργασίας (Νίχον Ρόντο Κένκου Κίκο) και το Πολυτεχνικό Πανεπιστήμιο (Σόκουγκιο Νορυνόκου Καιχάτσου Νταιγκάκο, υπό την αιγίδα του Υπουργείου Εργασίας) αναλαμβάνουν πολλές ερευνητικές δραστηριότητες σχετικά με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Τα συναφή με την οικονομία και την απασχόληση ζητήματα, οι μελέτες για τον επαγγελματικό βίο, η ανάπτυξη δεξιοτήτων και η έρευνα για τη διδασκαλία και τη μάθηση είναι ορισμένα μόνο από τα πολλά ερευνητικά προγράμματα που υλοποιούνται.

Η μεταρρύθμιση του συστήματος της επαγγελματικής εκπαίδευσης στη Λαϊκή Δημοκρατία της Κίνας στις αρχές της δεκαετίας του 1980 προκάλεσε αύξηση της ζήτησης για τη διεξαγωγή ερευνών σχετικά με τον προσανατολισμό, τις στρατηγικές μεταρρύθμισης και την παρακολούθηση της εφαρμογής των μέτρων. Ωστόσο, οι ερευνητές που ασχολούνται με την

έρευνα για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση είναι σχετικά λίγοι. Μεταξύ των διαφόρων ερευνητικών κέντρων της χώρας, ενδεικτικά αναφέρονται το Κεντρικό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης και η Αρχή για την Ανάπτυξη και την Πιστοποίηση των Επαγγελματικών Δεξιοτήτων. Η εφαρμοσμένη έρευνα για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση χρησιμοποιείται πολύ σε θέματα όπως η κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη, τα προγράμματα σπουδών και οι εκπαιδευτικοί, η διαχείριση της εκπαίδευσης, η πληροφόρηση και η υποστήριξη. Ωστόσο, η θεωρητική βάση της έρευνας για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση δεν είναι ακόμη επαρκώς ανεπτυγμένη και η έρευνα σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό με άμεση εφαρμογή μέτρων πολιτικής.

Η Ρωσία έχει μακρά παράδοση στην «επαγγελματική εκπαίδευση». Ενδεικτικά αναφέρονται η Ρωσική Ακαδημία Εκπαίδευσης και η Ακαδημία Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, οι οποίες αναπτύσσουν διδακτικές μεθόδους και παρέχουν καθοδήγηση για τη διαμόρφωση πολιτικών στον τομέα της εκπαίδευσης. Ωστόσο, η έρευνα για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ασχολείται κυρίως με συγκεκριμένα επίπεδα επαγγελματικής εκπαίδευσης — τη βασική και τη μέση επαγγελματική εκπαίδευση. Αρχαίες ειδικευμένες υπηρεσίες συμμετέχουν στην έρευνα για την ΕΕΚ, η οποία διεξάγεται όλο και περισσότερο στις περιφέρειες.

Στην *Ελβετία*, πολλοί, μικρής κυρίως κλίμακας φορείς —το συντονισμό των οποίων έχει αναλάβει ειδική μονάδα— εργάζονται στον

τομέα της έρευνας για την εκπαίδευση/κατάρτιση και τη βελτίωση της σχολικής εκπαίδευσης. Την άνοιξη του 2000, το Ομοσπονδιακό Γραφείο για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και την Τεχνολογία (BBT) εντόπισε ορισμένους τομείς έρευνας στους οποίους θα πρέπει να δοθεί προτεραιότητα (και χρηματοδότηση) στο μέλλον. Τα θέματα που μελετώνται σχετικά με την ΕΕΚ είναι τα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, η συνεχιζόμενη κατάρτιση, το κόστος και το όφελος της ΕΕΚ, η αξιολόγηση, ο προσανατολισμός, η ποιότητα και οι καινοτομίες, τα νέα επαγγέλματα και η έρευνα για τους νέους, τα φύλα και τις μειονεκτούσες ομάδες.

Το παρόν κεφάλαιο της έκθεσης ολοκληρώνεται με μια επισκόπηση των ερευνητικών δραστηριοτήτων διαφόρων εκπαιδευτικών φορέων και διεθνών οργανισμών που αφορούν την ΕΕΚ, ιδίως της Διεθνούς Τράπεζας, της Unesco/Unepoc, της ΔΟΕ και του ΟΟΣΑ ⁽¹¹⁾. Οι οργανισμοί αυτοί ασχολούνται με πολλά ερευνητικά ζητήματα. Επιπλέον, παρέχουν υλικό και στατιστικά στοιχεία που είναι ιδιαίτερα χρήσιμα για την πραγματοποίηση διεθνών συγκρίσεων.

⁽¹¹⁾ Για περισσότερες λεπτομέρειες, βλέπε συνοπτική έκθεση (Descy και Tessaring: *Κατάρτιση και μάθηση με στόχο την απόκτηση ικανοτήτων*) και το άρθρο των Lauterbach κ.ά. στην αναλυτική έκθεση (Descy και Tessaring (eds), *Training in Europe*, τόμος 3). Οι ερευνητικές δραστηριότητες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ιδίως τα προγράμματα Leonardo da Vinci και TSER, αναλύονται στα αντίστοιχα κεφάλαια της συνοπτικής έκθεσης. Το ίδιο ισχύει για τις έρευνες του ΟΟΣΑ.

Παράρτημα: Άρθρα της αναλυτικής έκθεσης στην οποία βασίζεται η δεύτερη έκθεση για την έρευνα ⁽¹²⁾

Δημοσιεύονται στο Descy P., Tessaring M., 2001: *Training in Europe: Second report on vocational training research in Europe 2001: background report* (τρεις τόμοι), Luxembourg, EUR-OP, ISBN 92-896-0034-9.

Μέρος Πρώτο

Συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, συντονισμός με την αγορά εργασίας και έλεγχος

Steering, networking, and profiles of professionals in vocational education and training (VET)

Lorenz Lassnigg

Financing vocational education and training

Andy Green, Ann Hodgson, Akiko Sakamoto, Ken Spours

How to improve the standing of vocational compared to general education. A collaborative investigation of strategies and qualifications across Europe

Johanna Lasonen, Sabine Manning

Certification and legibility of competence

Annie Boudier, Laurence Coutrot, Édith Kirsch, Jean-Louis Kirsch, Josiane Paddeu, Alain Savoyant, Emmanuel Sulzer

The changing institutional and political role of non-formal learning: European trends

Jens Bjørnåvold

The problems raised by the changing role of trainers in a European context

Mara Brugia, Anne de Bliignières

Μέρος Δεύτερο

Διά βίου μάθηση και ικανότητες: προκλήσεις και μεταρρυθμίσεις

Lifelong learning — How the paradigm has changed in the 1990s

Martina Ní Cheallaigh

Training for new jobs: contents and pilot projects

Jeroen Onstenk

Vocational training and innovative practices in the environmental sector. A comparison of five EU Member States, with specimen cases

Roland Loos

Company-based learning in the context of new forms of learning and differentiated training paths

Peter Dehnbostel, Gisela Dybowski

Μέρος Τρίτο

Κατάρτιση και απασχόληση από τη σκοπιά της εταιρείας

Globalisation, division of labour and training needs from a company view

Johan Dejonckheere, Geert Van Hootegem

Training, mobility and regulation of the wage relationship: specific and transversal forms

Saïd Hanchane (με τη βοήθεια του Philippe Méhaut)

The employment and training practices of SMEs. Examination of research in five EU Member States

Philippe Trouvé κ.ά.

Human resource development in Europe — at the crossroads

Barry Nyhan

Reporting on human capital: objectives and trends

Sven-Åge Westphalen

Vocational training research on the basis of enterprise surveys: An international perspective

Lutz Bellmann

Μέρος Τέταρτο

Απασχόληση, οικονομική απόδοση και αναντιστοιχία δεξιοτήτων

The skills market: dynamics and regulation

Jordi Planas, Jean-François Giret, Guillem Sala, Jean Vincens

Economic performance of education and training: costs and benefits

Alan Barrett

Unemployment and skills from a dynamic perspective

Joost Bollens

Overqualification: reasons, measurement issues and typological affinity to unemployment

Felix Büchel

Forecasting skill requirements at national and company levels

Robert A. Wilson

Μέρος Πέμπτο

Ατομική απόδοση, μετάβαση στον ενεργό βίο και κοινωνικός αποκλεισμός

Training and individual performance: evidence from microeconomic studies

Friedhelm Pfeiffer

The effect of national institutional differences on education/-training to work transitions in Europe: a comparative research project (Catewe) under the TSER programme

Damian F. Hannan κ.ά.

Education and labour market change: The dynamics of education to work transitions in Europe. A review of the TSER Programme

Damian F. Hannan, Patrick Werquin

Selection, social exclusion and training offers for target groups

Jan Vranken, Mieke Frans

Training and employment perspectives for lower qualified people

Jittie Brandsma

⁽¹²⁾ Βλέπε σ. 2 για βιβλιογραφικές αναφορές. Όλα τα άρθρα θα διατίθενται επίσης προσεχώς σε αρχεία pdf προς τηλεφόρτωση στην ιστοθέρση του ηλεκτρονικού χωριού κατάρτισης του Cedefop (www.trainingvillage.gr/etv/research/index.asp).

Μέρος Έκτο

**Ερευνητικές δραστηριότητες στην επαγγελματική
εκπαίδευση και κατάρτιση εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης**

Research on vocational education and training at the crossroads
of transition in Central and Eastern Europe

Olga Strietska-Ilina

VET research in other European and non-European countries

Uwe Lauterbach κ.ά

Παράρτημα

**Έρευνα σχετικά με την επαγγελματική εκπαίδευση
και κατάρτιση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής**

Research on vocational education and training in the current
research framework of the European Commission

Lieve Van den Brande

Synopsis of selected VET related projects undertaken in the
framework of the Leonardo da Vinci I programme

Cedefop

Targeted socio-economic research (TSER): Project synopses

Cedefop

Cedefop (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης)

**Κατάρτιση και μάθηση με στόχο την απόκτηση ικανοτήτων
Δεύτερη έκθεση για την έρευνα σχετικά με την επαγγελματική κατάρτιση
στην Ευρώπη: περίληψη των κυριότερων σημείων**

*Pascaline Descy
Manfred Tessaring*

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

2002 — VI, 54 σ. — 21 x 29,7 cm

(Cedefop Reference series 15 – ISSN 1608-7089)

ISBN 92-896-0019-5

Αριθμός καταλόγου: TI-33-00-841-GR-C

Δωρεάν — 4009 EL

Κατάρτιση και μάθηση με στόχο την απόκτηση ικανοτήτων

**Δεύτερη έκθεση για την έρευνα
σχετικά με την επαγγελματική κατάρτιση
στην Ευρώπη:
περίληψη των κυριότερων σημείων**



Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη
της Επαγγελματικής Κατάρτισης

Ευρύτης 123, GR-570 01 Θεσσαλονίκη (Τυλαία)
Ταχυδρομική διεύθυνση: Τ.Θ. 22427, GR-551 02 Θεσσαλονίκη
Τηλ. (30) 310 490 111, Fax (30) 310 490 020
E-mail: info@cedefop.eu.int
Ιστοχώρος: www.cedefop.eu.int
Διαλογικές ιστοσελίδες: www.trainingvillage.gr

Δωρεάν – Διατίθεται κατόπιν αιτήσεως στο Cedefop

4009 EL



ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΕΠΙΣΗΜΩΝ ΕΚΔΟΣΕΩΝ
ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-816-0019-5



9 789289 600194 >