

Διασύνδεση Εκπαίδευσης & Αγοράς Εργασίας

Η Ευρωπαϊκή Εμπειρία & η Ελληνική Περίπτωση

Απρίλιος 2019



ΣΕΙΡΑ: ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ

2

Διασύνδεση Εκπαίδευσης & Αγοράς Εργασίας

Η Ευρωπαϊκή Εμπειρία & η Ελληνική Περίπτωση

Δρ. Βαρβάρα Λαλιώτη

A. Εισαγωγή

Η παρούσα μελέτη¹ αποσκοπεί σε μία πρώτη διερεύνηση της διασύνδεσης της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας, η οποία θα αποτελέσει τη βάση για την εμβάθυνση, στο άμεσο μέλλον, στα επιμέρους ζητήματα που τίγονται σε αυτή (π.χ. τους μηχανισμούς διάγνωσης δεξιοτήτων που αξιοποιούνται σε ευρωπαϊκό επίπεδο). Ομοίως, είναι σημείο εκκίνησης για τη συστηματική χαρτογράφηση και αξιολόγηση της ευρείας γκάμας των πολιτικών και δράσεων που χρησιμοποιούν τα κράτη-μέλη (ανάμεσα σε αυτά και η χώρα μας), με σκοπό, αμέσως ή εμμέσως, την ενδυνάμωση των δεσμών μεταξύ της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, ακολουθώντας μίας εισαγωγικής επισκόπησης στη θεωρητική συζήτηση για τη σύζευξη και αλληλόδραση εκπαίδευσης-αγοράς εργασίας, η μελέτη δίνει έμφαση στην ευρωπαϊκή εμπειρία και την ελληνική περίπτωση, θέτοντας στο επίκεντρό της παραδείγματα τέτοιων πολιτικών και δράσεων.

Η μελέτη δεν φιλοδοξεί, συνεπώς, να καλύψει με τρόπο «εξαντλητικό» όλες τις πτυχές του εξαιρετικά πολύπλοκου ζητήματος της διασύνδεσης μεταξύ της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας, αλλά να προσφέρει στον αναγνώστη, με τρόπο σύντομο και εύληπτο, μία, όσο το δυνατόν, πληρέστερη και περιεκτικότερη αρχική γνωριμία με το υπό εξέταση θέμα. Για τον λόγο αυτό υιοθετείται π.χ. ένας «ευρύς» ορισμός της εκπαίδευσης, ο οποίος επιτρέπει, μεταξύ άλλων, την αναφορά στη σχέση κατάρτισης και αγοράς εργασίας.

Ωστόσο, την ίδια στιγμή, παρά το γεγονός ότι δεν απουσιάζει η αναφορά σε παρεμβάσεις που λαμβάνουν χώρα ιδίως στην πλευρά του εκπαιδευτικού συστήματος (π.χ. αναδιοργάνωση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης), η εστίαση σε αυτές δεν αποτελεί προτεραιότητα. Αντιθέτως, έμφαση δίνεται σε πρωτοβουλίες που υλοποιούνται μετά την ολοκλήρωση της φοίτησης στο εκπαιδευτικό σύστημα [από φορείς όπως π.χ. ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) κ.ά.]· ενώ και σε αυτή την περίπτωση η έκταση και το πολύ στενό χρονοδιάγραμμα της μελέτης θέτουν περιορισμούς. Επιπρόσθετα, δεν εξετάζονται «ενδοεπιχειρησιακές» πρακτικές, οι οποίες θεωρείται ότι δύνανται να ενδυναμώσουν τη διασύνδεση της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας (όπως η βελτίωση των υπηρεσιών πρόσληψης εργαζομένων και η αξιοποίηση διαδικασιών και μεθοδολογιών διαχείρισης

¹ Την ευθύνη για το περιεχόμενο της μελέτης φέρει αποκλειστικά η συγγραφέας. Ομοίως, και οι απόψεις που διατυπώνονται εκφράζουν αυτές της συγγραφέως και όχι υποχρεωτικά του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ), στο πλαίσιο της συνεργασίας με το οποίο συνεγράφη η παρούσα.

ανθρωπίνου δυναμικού, βλ. π.χ. World Economic Forum Global Agenda Council on Employment, 2014: 20-21).

Ένα από τα κυριότερα κίνητρα για τη συγγραφή αυτής της μελέτης αποτελεί η, εν μέσω των αρνητικών συνεπειών της κρίσης και των μέτρων λιτότητας, αναθέρμανση της συζήτησης για την ανάγκη ενδυνάμωσης των δεσμών εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας. Η αναθέρμανση αυτή αντανακλάται π.χ. στο ενδιαφέρον για το ζήτημα αυτό υπερεθνικών θεσμών, όπως η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ), και συνδεδεμένων με αυτούς φορέων [π.χ. το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (ευρέως γνωστό ως Cedefop)].

Σημαντικό κίνητρο αποτελεί, επίσης, η παραδοχή ότι η άσκηση αποτελεσματικών πολιτικών οφείλει να εδράζεται στην ουσιαστική γνώση για τα πραγματολογικά δεδομένα που επικρατούν στο πεδίο εφαρμογής της εκάστοτε πολιτικής (Τσέκος, 2012). Πρόκειται για την αποκαλούμενη «άσκηση δημόσιας πολιτικής βάσει τεκμηρίωσης» (evidence based policy-making), η οποία, αν και σε θεωρητική βάση αποτελεί το ζητούμενο, είναι αμφίβολο κατά πόσο αξιοποιείται στην πράξη (ειδικά σε χώρες με περιορισμένη παράδοση στη «βάσει τεκμηρίων και σχεδιασμού» χάραξη πολιτικών και στις οποίες θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς ότι περιλαμβάνεται και η Ελλάδα).

Η μελέτη βασίστηκε στην εξέταση εκτενούς ξενόγλωσσης και ελληνικής βιβλιογραφίας. Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε σε κείμενα διεθνών και κυρίως ευρωπαϊκών οργανισμών, όπως το Cedefop, οι οποίοι διαθέτουν σημαντική τεχνογνωσία, αλλά και ρόλο στη διαμόρφωση των σχετικών με την ενδυνάμωση των δεσμών εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας πολιτικών. Στο πλαίσιο της εν λόγω σπουδής αναδεικνύονται μία σειρά από θεματικές και ζητήματα. Ενδεικτικά αναφέρονται η σημαντική επίδραση της εκπαίδευσης στα «αποτελέσματα» που επιτυγχάνουν τα άτομα στην αγορά εργασίας, οι αρνητικές επιπτώσεις της ισχνής σύνδεσης εκπαίδευσης-αγοράς εργασίας, η διαχρονικά αδύναμη σύζευξη των δύο πεδίων στην ελληνική περίπτωση, κ.ά..

Επιπρόσθετα, θα πρέπει να σημειωθεί εξ' αρχής ότι, δεδομένου και του εξαιρετικά πολυσχιδούς χαρακτήρα της διασύνδεσης εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας, διαστάσεις του οποίου αποτυπώνονται στην αμέσως επόμενη ενότητα, οι πολιτικές και δράσεις που αξιοποιούν τα κράτη-μέλη επιδιώκοντας, είτε με άμεσο είτε με έμμεσο τρόπο, την ενίσχυση των δεσμών μεταξύ της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας δεν αποτελούν πανάκεια· το ίδιο ισχύει και για τις βασικές αρχές-προτάσεις που διατυπώνονται από τη συγγραφέα στην προτελευταία ενότητα της μελέτης. Δεν έχουν δηλαδή την ικανότητα, ωσάν ένα μαγικό ραβδί, να αμβλύνουν (και πολύ

περισσότερο να εξαφανίσουν) μειιάς όλα τα προβλήματα που προκύπτουν από τις δυσκολίες στη σχέση και τη διάδραση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας.

Πρόκειται για προβλήματα που, με τη σειρά τους, ενδέχεται να οφείλονται σε πληθώρα λόγων, όπως π.χ. οι μη ελκυστικοί μισθοί που προσφέρουν οι επιχειρήσεις, οι κακές συνθήκες εργασίας, η απουσία προοπτικών εξέλιξης· καθώς και σε παράγοντες που περιορίζουν τη δυνατότητα των επιχειρήσεων, ειδικά των μικρομεσαίων, να αξιοποιήσουν τις δεξιότητες των εργαζομένων τους με τον βέλτιστο τρόπο (π.χ. η απουσία τμήματος ανθρωπίνου δυναμικού) (Cedefop, 2015a, OECD/ILO, 2017: 18). Δύσκολα όμως μπορεί να αμφισβητήσει κανείς ότι τέτοιου τύπου πολιτικές και δράσεις δύνανται να λειτουργήσουν διορθωτικά.

Η μελέτη διαιρείται σε πέντε κυρίως τμήματα. Το πρώτο αποτυπώνει εν συντομία βασικά σημεία της ευρείας θεωρητικής συζήτησης σχετικά με τη διασύνδεση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας. Στο δεύτερο και τρίτο τμήμα της γίνεται αναφορά κατά κύριο σε εργαλεία πολιτικής που χρησιμοποιούνται, σε ευρωπαϊκό επίπεδο και στη χώρα μας αντίστοιχα, με άμεσο ή έμμεσο στόχο την ενίσχυση των δεσμών μεταξύ της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας. Το τέταρτο τμήμα της μελέτης περιλαμβάνει βασικές αρχές και προτάσεις, που σύμφωνα με τη συγγραφέα μπορούν να βελτιώσουν τη διασύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας στην περίπτωση της Ελλάδας. Ακολουθεί αναφορά στα κυριότερα συμπεράσματα της μελέτης.

B. Διασύνδεση Εκπαίδευσης-Αγοράς Εργασίας: Μία Εισαγωγική Επισκόπηση

Η διασύνδεση της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας, καθώς και τα μέσα που χρησιμοποιούνται προς βελτίωση της σχέσης και διάδρασης των δύο αυτών πεδίων προσέλκυσαν, κατά τη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών, το ενδιαφέρον επιστημόνων και φορέων που παίζουν ρόλο στη διαμόρφωση των σχετικών πολιτικών. Όπως έχει ήδη αναφερθεί, εν μέσω της πρόσφατης οικονομικής κρίσης και της λιτότητας, το ενδιαφέρον αυτό ενισχύθηκε.

Η παρατήρηση αυτή φαίνεται ισχύει ακόμη και για κράτη, όπως οι Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής, στα οποία «παραδοσιακά» η πρόσβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας μοιάζει, σε γενικές γραμμές, να είναι «ευκολότερη» από ό,τι στην Ευρώπη (βλ. π.χ. Cleary and Van Noy, 2014). Ομοίως, ενισχυμένο είναι το ενδιαφέρον που εκδηλώνεται για την ενδυνάμωση των δεσμών εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας και στις χώρες του λεγόμενου «αναπτυσσόμενου» κόσμου (βλ. π.χ. Fasih, 2008 και McKinsey Center for Government, 2012].

Το ζήτημα της σύνδεσης εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας είναι εξαιρετικά πολύπλοκο και πολυδιάστατο, όπως, κατ' αναλογία, είναι και οι δεσμοί μεταξύ των δύο αυτών πεδίων. Ωστόσο, παρά το γεγονός, ότι, όπως θα δούμε και παρακάτω, πληθώρα παραμέτρων επηρεάζει σε κάθε χώρα τόσο την παρεχόμενη εκπαίδευση όσο και τα «αποτελέσματα» που επιτυγχάνουν οι απόφοιτοι στην αγορά εργασίας, ουδείς μπορεί να αμφισβητήσει τη στενή σχέση μεταξύ της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας. Η σχέση αυτή αντανακλάται π.χ. στον τρόπο με τον οποίο η εκπαίδευση προετοιμάζει τα άτομα για την είσοδό τους στην αγορά εργασίας· ή με τον οποίο δράσεις δια βίου μάθησης στέκονται αρωγός στη δυνατότητα των ατόμων να «παρέμβουν» στην εργασιακή τους πορεία, ή ακόμη και στο να αλλάξουν επαγγελματική δραστηριότητα (Furia et al, 2010: 1140).

Σε μία προσπάθεια «σχηματοποίησης», άρα και υπεραπλούστευσης της επίδρασης της εκπαίδευσης στην αγορά εργασίας, θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς ότι, σε γενικές γραμμές, παράμετροι όπως τα χαρακτηριστικά του οικογενειακού περιβάλλοντος των ατόμων, η ποσότητα και η ποιότητα της παρεχόμενης εκπαίδευσης, καθώς και τα χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού συστήματος συμβάλλουν στη διάπλαση της εκπαιδευτικής πορείας και απόδοσης των ατόμων. Επίσης, οι παράμετροι αυτές, με τη σειρά τους, παίζουν καίριο ρόλο στη διαμόρφωση της προσφοράς εργατικού δυναμικού και επιδρούν στην ένταξη, την εργασιακή πορεία και τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων. Την ίδια στιγμή, τα διακριτικά γνωρίσματα του εκπαιδευτικού συστήματος και της εκπαιδευτικής πολιτικής επηρεάζονται από παράγοντες, όπως είναι οι διαφορετικές προοπτικές απασχόλησης αποφοίτων διαφορετικών επιπέδων εκπαίδευσης και οι αποκλίνουσες οικονομικές τους απολαβές (Fasih, 2008).

Είναι επίσης προφανές πως η απόκτηση μίας ολοκληρωμένης εικόνας για τη διασύνδεση της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας προϋποθέτει τη συνθεώρηση αυτών που συμβαίνουν τόσο στην πλευρά της προσφοράς όσο και σε αυτή της ζήτησης. Ως αποτέλεσμα, πρέπει να ληφθούν υπόψη και μεταβλητές που επηρεάζουν τα γνωρίσματα και την ευρύτερη λειτουργία της αγοράς εργασίας (π.χ. το επίπεδο της τεχνολογικής ανάπτυξης, το καθεστώς που διέπει την πραγματοποίηση επενδύσεων, κ.λπ.). Διαφορετικά μακροοικονομικά και κοινωνικά περιβάλλοντα συμβάλλουν σε ζήτηση για διαφορετικά επαγγέλματα και δεξιότητες (IOBE, 2018: 16-17).

Το μέγεθος και το είδος της ζήτησης για ανθρώπινο δυναμικό καθορίζεται και από τις ευρύτερες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες, με πληθώρα ερευνών να θέτουν στο επίκεντρο

τους προσδιοριστικούς παράγοντες των επιπέδων απασχόλησης (π.χ. την ποιότητα των θεσμών της αγοράς εργασίας), εστιάζοντας σε ζητήματα, όπως η επίδραση των κατώτατων μισθών και η διάρκεια των επιδομάτων ανεργίας (Ρουπακιάς, 2018: 9). Στους ανωτέρω παράγοντες συμπεριλαμβάνονται, ωστόσο, και αρκετοί που «ξεφεύγουν» από το μακρο-επίπεδο. Παράδειγμα αποτελούν οι επιλογές σπουδών των ατόμων, οι οποίες δεν βρίσκονται σε απόλυτη συμφωνία με τις επαγγελματικές προοπτικές που προσφέρουν στην πράξη διαφορετικοί τομείς και αντικείμενα σπουδών· ιδίως σε μία εποχή, όπως η σημερινή, κατά την οποία η περιρρέουσα ατμόσφαιρα μεταβάλλεται συχνά και με τρόπο δραστικό (Livanos and Núñez, 2012: 14).

Παράλληλα, η ύπαρξη αδύναμων δεσμών μεταξύ του κόσμου της εκπαίδευσης και αυτού της εργασίας θεωρείται πως συνοδεύεται από σειρά αρνητικών επιπτώσεων, τόσο για την ευρύτερη οικονομική ανάπτυξη (συμβάλλοντας π.χ. στην αναποτελεσματική αξιοποίηση των μέσων παραγωγής, βλ. Jononíć, Đuraškonić and Radonić, 2017: 23) όσο και για τα ίδια τα άτομα (συμβάλλοντας π.χ. στην επιδείνωση της ποιότητας της ζωής των ατόμων, όπως αυτή αποτυπώνεται σε μία σειρά από δείκτες, βλ. Aceleanu, 2017). Η «αναντιστοιχία» μεταξύ της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας θεωρείται επίσης ότι συμβάλλει στην όξυνση των ανισοτήτων, την υπονόμηση της κοινωνικής συνοχής, καθώς και στον περιορισμό της «αποτελεσματικότητας» του εκπαιδευτικού συστήματος και της απόδοσης της δημόσιας και της ιδιωτικής επένδυσης στην εκπαίδευση.

Αυτό δεν σημαίνει ότι δεν υπάρχουν και οι (πολλοί) εκείνοι που αμφισβητούν την αναγκαιότητα ενδυνάμωσης των δεσμών μεταξύ της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας (και ειδικότερα την κρατική παρέμβαση προς την κατεύθυνση αυτή), προβάλλοντας ως κεντρικό επιχείρημα την ελεύθερη βούληση των ατόμων και το δικαίωμά τους για πρόσβαση στην εκπαίδευση, ανεξαρτήτως του βαθμού στον οποίο αυτή συνδέεται με τις επιταγές της αγοράς εργασίας. Πράγματι, η εκπαίδευση καλείται να διαδραματίσει έναν πολύ πλουσιότερο και περισσότερο κοινωνικά και πολιτισμικά πολύπλοκο ρόλο, από το να παρέχει στα άτομα τα εφόδια εκείνα που θα ενισχύσουν τις ευκαιρίες απασχόλησής τους στην αγορά εργασίας. Καλείται π.χ. να συμβάλει στην κοινωνικοποίηση και τη διάπλαση της προσωπικότητάς (Hutchinson and Kettlewell, 2015: 116). Σημειωτέον, επίσης, ότι η άποψη πως το εκπαιδευτικό σύστημα, συμπεριλαμβανομένων των προγραμμάτων κατάρτισης, δεν δύναται να προετοιμάσει πλήρως τα άτομα για τις συνθήκες που θα αντιμετωπίσουν στην αγορά εργασίας, απολαμβάνει μάλλον ευρείας αποδοχής (Cedefop, 2015c: 58).

Η βιβλιογραφία που αφορά στη διασύνδεση της εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας εξετάζει πληθώρα θεμάτων. Ενδεικτικά αναφέρονται οι μηχανισμοί (π.χ. διάρκεια εκπαίδευσης, επένδυση στην εκπαίδευση, ποιότητα και τύπος εκπαίδευσης και εν γένει χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού συστήματος), μέσω των οποίων η εκπαίδευση επηρεάζει τα «αποτελέσματα» που επιτυγχάνουν τα άτομα στην αγορά εργασίας· επίσης, το «είδος» των εν λόγω αποτελεσμάτων (π.χ. αποδοχές, χρόνος εύρεσης πρώτης «σταθερής» εργασίας, παραγωγικότητα και υγεία των εργαζομένων, πρόσβαση σε ευκαιρίες απασχόλησης), καθώς και διαφορές στις επιδόσεις των δύο φύλων (τόσο όσον αφορά στην εκπαίδευση όσο και στα αποτελέσματα που επιτυγχάνουν στην αγορά εργασίας). Στο πλαίσιο αυτό αναδεικνύονται, μεταξύ άλλων, ζητήματα όπως είναι η επίδραση διαφορετικών επιπέδων και τύπων της παρεχόμενης εκπαίδευσης στη δυνατότητα εύρεσης θέσης εργασίας, στις οικονομικές απολαβές, στα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας, καθώς και στο είδος της εργασίας των αποφοίτων (π.χ. το εύρος της υποαπασχόλησης και της ετεροαπασχόλησης) (Ionescu, 2012: 131-133).

Η εξέταση της βιβλιογραφίας αποκαλύπτει επίσης ότι στο επίκεντρο τίθενται διαφορετικές ομάδες του πληθυσμού, οι οποίες συχνά διακρίνονται από χαρακτηριστικά που τις καθιστούν περισσότερο ευάλωτες στην ανεργία σε σχέση με άλλες ομάδες. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα των νέων [και συχνά των νέων που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης (γνωστών ως «NEETs», δηλαδή «not in education, employment or training»)] (EENEE, 2012 και Hutchinson & Kettlewell, 2015).

Μία πρόσθετη διάκριση μπορεί να γίνει και ανάμεσα στα έργα που πραγματεύονται τη σχέση μεταξύ της εκπαίδευσης εν γένει και της αγοράς εργασίας· και σε εκείνα που εστιάζουν αποκλειστικά στη διασύνδεση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την αγορά εργασίας. Συνήθης είναι π.χ. η επιβεβαίωση της «αποτελεσματικότητας» προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην προώθηση της απασχολησιμότητας των συμμετεχόντων σε αυτά (με τους αποφοίτους τους να φαίνεται ότι έχουν μικρότερη πιθανότητα, σε σχέση με άτομα με «μεσαίο επίπεδο γενικής εκπαίδευσης», η πρώτη εργασιακή τους θέση να είναι αναντίστοιχη των δεξιοτήτων τους· καθώς και μεγαλύτερη πιθανότητα η πρώτη θέση εργασίας τους να είναι μόνιμη, ενώ και η μετάβασή τους στην αγορά εργασίας γρηγορότερη) (βλ. π.χ. Cedefop, 2013). Ομοίως, θετικά είναι, ως επί το πλείστον, και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την αξιοποίηση εργαλείων πολιτικής που επενδύουν στη μάθηση στον χώρο της

εργασίας (τόσο για τους εργαζομένους, όσο και για τους εργοδότες και το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο) (βλ. π.χ. Comyn and Brewer, 2018).

Πέραν των ανωτέρω, η εξέταση της ευρείας σχετικής βιβλιογραφίας αποκαλύπτει πλήθος ευρημάτων (προφανώς, με δεδομένες τις διαφοροποιήσεις, διαφωνίες και αποκλίσεις μεταξύ των ερευνητών). Στα σχετικά ευρήματα περιλαμβάνεται π.χ. ότι η μεγαλύτερη διάρκεια του χρόνου εκπαίδευσης και του υψηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου σχετίζεται με την επίτευξη «καλύτερων» αποτελεσμάτων στην αγορά εργασίας, όπως π.χ. υψηλότερες αποδοχές και χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας· ή ότι η επίδραση των επιπλέον ετών εκπαίδευσης είναι περισσότερο θετική για τις γυναίκες από ό,τι για τους άνδρες (βλ. π.χ. Tansel, 2004, Goldberg and Smith, 2008, Pascarella and Terenzini, 2005, Stiglitz, Sen and Fitoussi, 2009, Edgerton, Roberts and von Below, 2012).

Αναδεικνύονται, επίσης, οι σημαντικές διαφορές μεταξύ κρατών, οι οποίες είναι εμφανείς σε σειρά δεικτών (βλ. π.χ. στο European Commission, 2018 τις αποκλίσεις στην επίδοση των κρατών-μελών της ΕΕ στα ποσοστά εκείνων που ολοκληρώνουν σπουδές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ή που συμμετέχουν στην τυπική ή άτυπη εκπαίδευση και κατάρτιση, καθώς και στα ποσοστά απασχόλησης πρόσφατων αποφοίτων). Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η άποψη που διατυπώνεται συχνά πως κράτη με ισχυρό σύστημα Μαθητείας (όπου δηλαδή η εκπαίδευση στο επίπεδο της σχολικής μονάδας συνδυάζεται, μεταξύ άλλων, με την εκπαίδευση στον χώρο εργασίας) επιτυγχάνουν καλύτερα αποτελέσματα στην αγορά εργασίας έναντι κρατών με περισσότερο αδύναμα συστήματα. Πράγματι, φαίνεται πως χώρες με εκτενή συστήματα Μαθητείας (π.χ. Γερμανία, Αυστρία και Ελβετία) χαρακτηρίζονται π.χ. από χαμηλότερα επίπεδα νεανικής ανεργίας, από ό,τι χώρες που δίνουν προτεραιότητα στην εκπαίδευση εντός της σχολικής μονάδας (γενική ή τεχνική) (π.χ. Ιταλία και Γαλλία) (Wolter and Ryan, 2011).

Η ύπαρξη διαφορών μεταξύ κρατών επιβεβαιώνεται και από ερευνητικές προσπάθειες, οι οποίες εστιάζουν στον βαθμό που τα «αποτελέσματα» μίας χώρας στα της εκπαίδευσης «αντιστοιχούν» στα «αποτελέσματα» που επιτυγχάνει στην αγορά εργασίας. Έτσι, ενώ χώρες όπως η Γερμανία, η Σουηδία, η Γαλλία, η Πολωνία κ.ά. επιτυγχάνουν μία «μεσαία» απόδοση και στα δύο πεδία, νοτιοευρωπαϊκές χώρες, όπως η Ιταλία, η Ελλάδα, η Πορτογαλία και η Κύπρος δεν εμφανίζουν ιδιαίτερη επιτυχία σε κανένα εκ των δύο. Χώρες οι οποίες εμφανίζουν καλές επιδόσεις στο πεδίο της εκπαίδευσης, όπως η Εσθονία, η Λιθουανία, η Ιρλανδία, το Ηνωμένο

Βασιλείο και η Ιρλανδία, δεν τα καταφέρνουν εξίσου καλά στο πεδίο της αγοράς εργασίας. Αντιθέτως, η Ουγγαρία, η Σλοβενία, η Ολλανδία και η Τσέχικη Δημοκρατία είναι οι χώρες εκείνες που διακρίνονται για την καλή επίδοσή τους και στα δύο πεδία, ενώ εξαιρετική είναι η επίδοση της Φινλανδίας (Furia et al, 2010: 1144).

Τμήμα της σχετικής με τη διασύνδεση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας βιβλιογραφίας συσχετίζει επίσης διαφορετικές χώρες και ομάδες χωρών τόσο με διαφορετικά συστήματα μετάβασης από τον κόσμο της εκπαίδευσης σε αυτόν της αγοράς εργασίας όσο και με διαφορετικούς τύπους «δεξιοτήτων» (Papakitsos, 2017: 168). Η έρευνα αποκαλύπτει σημαντικές διαφορές και στην έκταση του φαινομένου της λεγόμενης «αναντιστοιχίας δεξιοτήτων» (το οποίο σχολιάζεται, από κοινού με την έννοια των «δεξιοτήτων» κάτωθι). Π.χ. κράτη όπως το Ηνωμένο Βασίλειο, η Τσέχικη Δημοκρατία, η Κροατία και η Αυστρία χαρακτηρίζονται από υψηλά ποσοστά εργαζομένων με δεξιότητες ανώτερες από αυτές που ζητά η αγορά εργασίας, ενώ κράτη όπως η Γαλλία, η Ιταλία και η Πορτογαλία από υψηλά ποσοστά εργαζομένων με δεξιότητες κατώτερες από αυτές που ζητά η αγορά εργασίας (Cedefop, 2014a). Η συνολική διαφαινόμενη τάση είναι, ωστόσο, προς επιδείνωση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, με τα προβλήματα που δημιουργεί να είναι ευρέως αποδεκτά (Cedefop, 2018a και IOBE, 2018: 15).

Η έννοια των δεξιοτήτων, η οποία, κατ' αναλογία, όπως θα δούμε στις επόμενες δύο ενότητες, βρίσκεται επίσης στην καρδιά των πολιτικών που στοχεύουν στην ενδυνάμωση των δεσμών μεταξύ της εκπαίδευσης και της εργασίας, αποτελεί έννοια-κλειδί στη βιβλιογραφία που αφορά στο υπό εξέταση ζήτημα. Υπό την ευρεία έννοια, η εκπαίδευση, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης, παίζει καθοριστικό ρόλο στον «εξοπλισμό» των ατόμων με δεξιότητες. Παρά το γεγονός πως το εκπαιδευτικό επίπεδο δεν είναι ταυτόσημο με την απόκτηση και καλλιέργεια δεξιοτήτων, η συσχέτιση μεταξύ τους είναι ισχυρή.

Έτσι, η εκπαίδευση και οι δεξιότητες που αποκτούν τα άτομα, σε αλληλεπίδραση με πλήθος παραμέτρων που επηρεάζουν τη λειτουργία της αγοράς εργασίας, θεωρείται ότι ερμηνεύουν σε μεγάλο βαθμό την εργασιακή ένταξη και πορεία των ατόμων. Επίσης, σημειωτέον πως η εξελικτική πορεία της εκπαίδευσης και των δεξιοτήτων, σε συνδυασμό με αυτή μεταβλητών όπως οι επαγγελματικές ειδικότητες και οι τεχνολογικές μεταβολές στους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, συμβάλλει σε αλλαγές στην κοινωνική διάρθρωση μίας χώρας (βλ. π.χ. τη μελέτη της Μαρκάκη, 2018, για την περίπτωση της Ελλάδας).

Οι δεξιότητες, όρος-«ομπρέλα» για ευρεία γκάμα δεξιοτήτων (από τις λεγόμενες «βασικές», όπως οι στοιχειώδεις γνώσης γραφής, ανάγνωσης και αριθμητικής, έως τις λεγόμενες «οριζόντιες», όπως οι ξένες γλώσσες) προσεγγίζονται με τρόπο διαφορετικό από διαφορετικές επιστήμες. Π.χ. για τους οικονομολόγους οι δεξιότητες αποτελούν τμήμα του ανθρωπίνου κεφαλαίου και επένδυση των ατόμων στους εαυτούς τους, με στόχο την επίτευξη καλύτερων αποτελεσμάτων στην αγορά εργασίας. Από τη σκοπιά της ψυχολογίας οι δεξιότητες θεωρείται ότι συναρτώνται με τις ιδιότητες που κατέχουν οι εργαζόμενοι και τις απαιτούμενες προς εκπλήρωση συγκεκριμένων καθηκόντων ικανότητες. Οι κοινωνιολόγοι, από την άλλη, εστιάζουν στο κοινωνικοοικονομικό περιεχόμενο και την κοινωνική κατασκευή των δεξιοτήτων. Χρησιμοποιούν την έννοια, με στόχο να περιγράψουν την ικανότητα των εργαζομένων να ανταποκριθούν στην αυξανόμενη πολυπλοκότητα των καθηκόντων· αλλά και ως ένα μέσο ενίσχυσης της διαπραγματευτικής δύναμης οργανωμένων ομάδων συμφερόντων, όπως είναι π.χ. τα εργατικά συνδικάτα (βλ. Becker, 1964, Gael, 1988, Braverman, 1974 για ορισμένες «κλασικές» αναφορές στο ζήτημα των δεξιοτήτων από τη σκοπιά των οικονομικών, της ψυχολογίας και της κοινωνιολογίας αντίστοιχα, οι οποίες αποτελούν και τις τρεις επιστήμες που, κατά κύριο λόγο, πραγματεύονται το ζήτημα των δεξιοτήτων).

Ανεξαρτήτως της οπτικής που υιοθετείται, είναι, ωστόσο, ευρέως αποδεκτό ότι, ομοίως προς την ενδυνάμωση των δεσμών εκπαίδευσης-αγοράς εργασίας, η βελτιστοποίηση της αξιοποίησης των δεξιοτήτων των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του «συνταιριάσματός» τους με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, αποφέρει σημαντικά οφέλη για τους ίδιους τους εργαζομένους, τις επιχειρήσεις και την ευρύτερη κοινωνία. Τα οφέλη αυτά αντανακλώνται π.χ. στον υψηλότερο βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων από την εργασία τους, την επίτευξη υψηλότερης παραγωγικότητας και τη βελτίωση των σχέσεων μεταξύ της εργοδοσίας και των ομάδων εκπροσώπησης των εργαζομένων (OECD/ILO, 2017: 21).

Στο πλαίσιο της συζήτησης για την ενδυνάμωση των δεσμών εκπαίδευσης-αγοράς εργασίας, το ζήτημα ιδίως της αντιστοίχισης των δεξιοτήτων των εργαζομένων στις ανάγκες της αγοράς εργασίας εξετάζεται εκτενώς. Η αναντιστοιχία των δεξιοτήτων (η οποία δεν είναι ταυτόσημη με την «αναντιστοιχία προσόντων», βλ. π.χ. Πουλιάκας, 2012) οφείλεται σε διάφορους λόγους. Σε αυτούς περιλαμβάνονται οι ραγδαίες αλλαγές στην αγορά εργασίας και η τεχνολογική πρόοδος, αλλά ακόμη και η έλλειψη πληροφόρησης των ατόμων σχετικά με τις

δεξιότητες εκείνες, η ανάπτυξη των οποίων προσφέρει τις καλύτερες προοπτικές για τη μελλοντική επαγγελματική τους πορεία (Cedefop, 2018a).

Επιπρόσθετα, βάσει της βιβλιογραφίας, αναντιστοιχία δεξιοτήτων δεν σημαίνει μόνο έλλειψη δεξιοτήτων. Σημαίνει και ότι οι εργαζόμενοι καταλαμβάνουν θέσεις εργασίας που είναι αναντίστοιχες προς τις δεξιότητές τους· συχνά διότι διαθέτουν δεξιότητες και εξειδίκευση, ανώτερες από αυτές που απαιτεί μία θέση εργασίας. Πρόκειται για φαινόμενο το οποίο αποκτά ιδιαίτερη ένταση σε περιόδους οικονομικής ύφεσης, όταν ένας μεγάλος αριθμός ατόμων με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης ανταγωνίζεται για περιορισμένο αριθμό θέσεων (European Commission, 2016a).

Μάλιστα, η έντονη αναντιστοιχία δεξιοτήτων που παρατηρείται σε ευρωπαϊκό επίπεδο φαίνεται να οφείλεται, κατά κύριο λόγο, όχι στην έλλειψη δεξιοτήτων, αλλά στην αναντιστοιχία μεταξύ των δεξιοτήτων των εργαζομένων και των θέσεων εργασίας που καταλαμβάνουν. Η εν λόγω αναντιστοιχία είναι εντονότερη στην περίπτωση θέσεων εργασίας, για τις οποίες απαιτούνται «μεσαίου επιπέδου» προσόντα. Την ίδια στιγμή, μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων με «υψηλού επιπέδου» προσόντα εργάζεται σε θέσεις, οι οποίες συνήθως απαιτούν μεσαίου ή χαμηλού επιπέδου προσόντα. Ταυτόχρονα, πάνω από το ένα τρίτο των επιχειρήσεων στην Ευρώπη διατείνεται ότι αντιμετωπίζουν σημαντική δυσκολία στην εύρεση ατόμων με δεξιότητες κατάλληλες για την πλήρωση θέσεων εργασίας στις επιχειρήσεις τους (Cedefop, 2015a: 20).

Λόγος γίνεται, επίσης, για διάφορες μορφές αναντιστοιχίας δεξιοτήτων. Π.χ. η «υπερειδίκευση», δηλαδή η κατάσταση κατά την οποία ο εργαζόμενος διαθέτει περισσότερη ειδίκευση από όσο απαιτεί η τρέχουσα θέση απασχόλησής του, φαίνεται να οδηγεί σε χαμηλότερες αποδοχές, χαμηλότερο επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία και συχνότερη αλλαγή θέσεων εργασίας, σε σχέση με εργαζομένους των οποίων τα προσόντα βρίσκονται σε αντιστοιχία προς τη θέση εργασίας τους (Cedefop, 2014a). Επιπρόσθετα, η «απαξίωση δεξιοτήτων» ή η «υπερεκπαίδευση» επιφέρουν ανισορροπία στην προσφορά και τη ζήτηση των δεξιοτήτων, με τα άτομα υψηλής εξειδίκευσης να είναι, σε γενικές γραμμές, περισσότερο πιθανό να καταλάβουν θέσεις απασχόλησης χαμηλότερου επιπέδου στις δυσχερείς οικονομικές συγκυρίες [Cedefop, 2010, ενώ βλ. επίσης και McGuinness, Pouliakas and Redmond, 2017 για μία πρόσφατη επισκόπηση της βιβλιογραφίας που αφορά στις διάφορες διαστάσεις της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων]. Η απαξίωση διακρίνεται σε «φυσική» και «οικονομική» και ορίζεται ως ο βαθμός στον οποίο οι επαγγελματίες στερούνται τις δεξιότητες που είναι

απαραίτητες, ώστε να εξακολουθήσουν να αποδίδουν αποτελεσματικά στους τρέχοντες ή μελλοντικούς εργασιακούς ρόλους τους (βλ. και Cedefop, 2012).

Τέλος, η υπερεκπαίδευση, στην οποία γίνεται ολοένα και συχνότερη αναφορά στη βιβλιογραφία, αναφέρεται στην κατάσταση κατά την οποία ο εργαζόμενος έχει περισσότερα χρόνια εκπαίδευσης από όσα απαιτεί η τρέχουσα θέση απασχόλησής του (McGuinness, 2006). Ενέχει κινδύνους σε πολλά επίπεδα, συμπεριλαμβανομένων του μικροοικονομικού και του μακροοικονομικού. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι η κατηγορία των εργαζομένων που χαρακτηρίζεται από υπερεκπαίδευση συμμετέχει λιγότερο συχνά, σε σχέση με άλλους εργαζομένους, σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης, εμφανίζει χαμηλότερα ποσοστά ικανοποίησης από την εργασία της, ενώ διατρέχει και υψηλό κίνδυνο παγίδευσής της σε θέση εργασίας κατώτερη των προσόντων της (Voβemer and Schuck, 2016). Η υπερεκπαίδευση δεν αποκλείει, ωστόσο, την παράλληλη ύπαρξη ελλείμματος συγκεκριμένων δεξιοτήτων, όταν π.χ. η ζήτηση για ορισμένους κλάδους ειδικευσης υπερβαίνει την αντίστοιχη προσφορά (Ρουπακιάς, 2018: 102-103).

Σε αντίθεση με το πλήθος των έργων που θέτουν στο επίκεντρό τους ζητήματα που άπτονται της διασύνδεσης της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας, όπως είναι η βαρύνουσα σημασία των δεξιοτήτων και η αιτιώδης σχέση και αλληλόδραση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας, οι πολιτικές και πρακτικές που αξιοποιούνται από διάφορες χώρες για την ενδυνάμωση των δεσμών των δύο πεδίων αποτελεί μία αρκετά έως πολύ ανεξερεύνητη ερευνητική περιοχή (βλ. π.χ. το Cedefop, 2015, που εστιάζει σε εργαλεία πολιτικής, τα οποία στοχεύουν στην αντιμετώπιση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, ως μέσου καταπολέμησης της ανεργίας στα 28 κράτη-μέλη) (βλ. την επόμενη ενότητα της παρούσας μελέτης). Ως αποτέλεσμα, η αποτίμηση, συστηματική ή μη, των εν λόγω πολιτικών και πρακτικών και της αποτελεσματικότητάς τους αποτελεί εξαιρετικά δύσκολο εγχείρημα.

Τη διαπίστωση αυτή οφείλει να δει κανείς σε συνδυασμό με την (επιεικώς) αδύναμη παράδοση αξιολόγησης πολιτικών, η οποία χαρακτηρίζει διάφορες χώρες (μεταξύ αυτών και η Ελλάδα). Εξάιρεση αποτελούν σε μεγάλο βαθμό οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης· με τις προσπάθειες αποτίμησης των οποίων να μην αναδεικνύουν, ωστόσο, τη συμβολή τους στην ενίσχυση της διασύνδεσης εκπαίδευσης-αγοράς εργασίας, αλλά να δίνουν προτεραιότητα στην επίτευξη άλλων, επιμέρους στόχων [π.χ. την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των συμμετεχόντων σε τέτοιου τύπου προγράμματα (έστω και προσωρινή, καθώς και σε θέσεις

εργασίας κατώτερες των προσόντων τους)]. Αποκαλύπτουν, επίσης, «μεικτά» αποτελέσματα, ειδικά στην περίπτωση προγραμμάτων κατάρτισης για ανέργους (βλ. π.χ. Van Ours and Boone, 2009 και Card, Kluge and Weber, 2010)².

Κλείνοντας την ενότητα αυτή, είναι σημαντικό να υπενθυμίσουμε πως η υψηλή πολυπλοκότητα του ζητήματος της διασύνδεσης εκπαίδευσης-αγοράς εργασίας, όπως αυτή αντανακλάται στο πλήθος των παραμέτρων που επηρεάζουν την εν λόγω σχέση, τόσο από την πλευρά της εκπαίδευσης όσο και από την πλευρά της αγοράς εργασίας, καθιστούν την επίτευξη ενός τέλει «συνταιριάσματος» εξαιρετικά αβέβαιη (εάν όχι απίθανη). Αντιθέτως, περισσότερο πιθανή, βραχυπρόθεσμα ή μεσομακροπρόθεσμα, είναι η ύπαρξη αναντιστοιχιών. Στο πλαίσιο αυτά, τα μέσα που επιστρατεύονται και που παρουσιάζονται στις δύο επόμενες ενότητες έχουν, λοιπόν, χαρακτήρα κατά βάση «διορθωτικό», ενώ και η εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων για το ποια είναι η βέλτιστη οδός για την ενίσχυση της διασύνδεσης μεταξύ της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας καθίσταται ιδιαίτερος δύσκολο εγχείρημα.

Γ. Η Ευρωπαϊκή Εμπειρία

Όπως αποδεικνύει και το πλήθος των πολιτικών που με, περισσότερο ή λιγότερο άμεσο τρόπο, αποσκοπούν στην ενδυνάμωση των δεσμών εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας, το εν λόγω ζήτημα απασχολεί τα περισσότερα κράτη-μέλη της ΕΕ· σε αυτά περιλαμβάνονται και τα πλέον πρόσφατα ή σε διαδικασία μετάβασης σε αυτή (βλ. π.χ. το European Commission, 2016c). Η έκφραση ενδιαφέροντος για την ενίσχυση της διασύνδεσης εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας είναι, ωστόσο, ενδεχομένως ακόμη περισσότερο εύλογη σε χώρες που αντιμετωπίζουν έντονα προβλήματα απασχολησιμότητας του διαθέσιμου ανθρωπίνου δυναμικού. Ενδεικτικό είναι το παράδειγμα της Ισπανίας, όπου φορείς όπως ο «Σύνδεσμος Ισπανών Εργοδοτών και Βιομηχανιών» εξέδωσε πρόσφατα «λευκή βίβλο» για την εκπαίδευση, όπου καταγράφονται οι διάφορες διαστάσεις και οι επιπτώσεις των ισχών δεσμών εκπαίδευσης-αγοράς εργασίας στη χώρα, σε συνδυασμό με προτάσεις ενίσχυσής τους [βλ. την αναφορά στην παρέμβαση αυτή στο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), 2017].

Σε γενικές γραμμές, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, οι αδυναμίες στη διασύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας αντανακλώνται σε μία σειρά από φαινόμενα. Σε αυτά

² Βλ. επίσης και πρόσφατες εξελίξεις στον τομέα αυτό, όσον αφορά στην Ελληνική περίπτωση (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2018: 58-62).

περιλαμβάνονται οι δυσκολίες μετάβασης στην αγορά εργασίας των αποφοίτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων· το γεγονός ότι ικανός αριθμός ενηλίκων εργαζομένων διαθέτει χαμηλότερες δεξιότητες από αυτές που απαιτούνται στην έναρξη της εργασιακής τους πορείας· ή τα προβλήματα που αντιμετωπίζει μεγάλο κομμάτι της εργοδοσίας στην εύρεση εργαζομένων που να ανταποκρίνονται επιτυχώς στις απαιτήσεις των προσφερόμενων από τις επιχειρήσεις θέσεων εργασίας (πρόβλημα που εξακολουθεί να υφίσταται, ακόμη και εάν αποδοθεί εν μέρει σε πρόσθετους παράγοντες, όπως ανεπαρκείς τακτικές στρατολόγησης ανθρωπίνου δυναμικού, γεωγραφικούς περιορισμούς και μη ανταγωνιστικές προσφορές θέσεων εργασίας) (βλ. π.χ. Cedefop, 2014a και Eurofound, 2015).

Πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της σύνδεσης της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας αναλαμβάνουν τόσο υπερεθνικές όσο και εθνικές αρχές. Χαρακτηριστικό παράδειγμα παρέμβασης σε επίπεδο ευρωπαϊκών θεσμών αποτελεί το νομοθετικό ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 19ης Απριλίου 2018 σχετικά την πρόταση απόφασης του Συμβουλίου που αφορά στις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης³ των κρατών-μελών. Μεταξύ άλλων, το ψήφισμα περιλαμβάνει ρητή αναφορά στην ανάγκη μείωσης της ανεργίας των νέων και του μεγάλου ποσοστού των νέων που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, κατάρτισης ή απασχόλησης (NEETs), μέσω της διαρθρωτικής βελτίωσης της μετάβασης από την εκπαίδευση στην απασχόληση.

Δεν απουσιάζουν, επίσης, δράσεις, οι οποίες βασίζονται στη συνεργασία υπερεθνικών και εθνικών αρχών, όπως π.χ. η προσπάθεια για βελτίωση του «συστήματος διακυβέρνησης», το οποίο αφορά στη διάγνωση των δεξιοτήτων με τη μεγαλύτερη μελλοντικά ζήτηση στην αγορά εργασίας, καθώς και στη βελτίωση της αντιστοιχίας ανάμεσα στην προσφορά και τη ζήτηση. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι, κατά την περίοδο 2017-2019, το Cedefop εργάστηκε ιδιαιτέρως στενά για τον σκοπό αυτό με δημόσιες υπηρεσίες και άλλους φορείς στην Ελλάδα, τη Βουλγαρία, τη Σλοβακία και την Εσθονία⁴.

³ Παρά το γεγονός ότι η συζήτηση για τη διάκριση μεταξύ «πολιτικών απασχόλησης» και «πολιτικών αγορών εργασίας» εκτείνεται πέραν των ορίων της παρούσας μελέτης, θα πρέπει, ωστόσο, να σημειωθεί ότι οι δύο όροι, αν και χρησιμοποιούνται συχνά εναλλακτικά, δεν είναι ταυτόσημοι. Στις πολιτικές απασχόλησης περιλαμβάνονται ενεργητικές και παθητικές πολιτικές, ενώ, υπό την πιο ευρεία έννοια, και πολιτικές ευελιξίας, καθώς και επεκτατικές μακροοικονομικές πολιτικές. Οι πολιτικές αγοράς εργασίας περιλαμβάνουν δράσεις που στοχεύουν στο να επηρεάσουν τη λειτουργία της αγοράς εργασίας (π.χ. το κόστος εργασίας, την επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, κ.ά.) (βλ. π.χ. Καραμεσίνη και Κουζής, 2005).

⁴ Βλ. σχετικά <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/assisting-eu-countries-skills-matching>.

Όπως αποτυπώνεται και στη συνέχεια της μελέτης, η έννοια των δεξιοτήτων και η άμβλυνση του φαινομένου της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, στα οποία έγινε εκτενής αναφορά στην προηγούμενη ενότητα, βρίσκεται ψηλά στη ατζέντα ευρωπαϊκών, αλλά και εθνικών φορέων και οργανισμών αναφορικά με την προσπάθεια ενδυνάμωσης των δεσμών εκπαίδευσης-αγοράς εργασίας. Για τους ευρωπαϊκούς θεσμούς, η ανάπτυξη δεξιοτήτων αποτελεί μία μακρόσυρτη διαδικασία, η οποία εξελίσσεται κατά τη διάρκεια του βίου του ατόμου και οφείλει να βρίσκεται σε συμφωνία με τις μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας (βλ. π.χ. τη Σύσταση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 18ης Δεκεμβρίου 2006, σχετικά με τις βασικές ικανότητες της δια βίου μάθησης, όπως η μαθηματική ικανότητα και βασικές ικανότητες στην επιστήμη και την τεχνολογία).

Το ενδιαφέρον των ευρωπαϊκών θεσμών για τις δεξιότητες, και κατ' επέκταση για την αντιστοιχισή τους με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και των επιχειρήσεων, συνάδει με αυτό άλλων, διεθνούς εμβέλειας, οργανισμών, όπως ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ)⁵ και αποτυπώνεται σε μία σειρά από εργαλεία και έγγραφα. Τον Ιούνιο 2016 π.χ. η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υιοθέτησε τη λεγόμενη 'New Skills Agenda for Europe', η οποία περιλαμβάνει δέκα δράσεις που αποσκοπούν στη βελτίωση της κατάρτισης, της παρεχόμενης στους εργαζομένους υποστήριξης και συνολικά των «δεξιοτήτων» των εργαζομένων.

Πρόκειται για όρο που, όπως αναφέρεται στο νέο αυτό «θεματολόγιο δεξιοτήτων» χρησιμοποιείται γενικότερα στο λεξιλόγιο της ΕΕ, με στόχο να περιγράψει τι γνωρίζει, τι κατανοεί και τι μπορεί να κάνει ένα άτομο. Ρητή αναφορά γίνεται, επίσης, στο πώς ο ακριβής καθορισμός δεξιοτήτων διευκολύνει τα άτομα να «αναγνωρίζουν» ευκαιρίες απασχόλησης, εντός ή εκτός των ορίων της χώρας τους, ενώ εξίσου χρήσιμος είναι και για εργοδότες, συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού, αλλά και εκπαιδευτικούς και ερευνητικούς θεσμούς (καθώς και εν γένει φορείς που παίζουν καίριο ρόλο στον σχεδιασμό και την υλοποίηση τόσο πολιτικών εκπαίδευσης/κατάρτισης όσο και απασχόλησης) [βλ. τη σχετική ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, COM(2016)381].

⁵ Βλ. π.χ. τη στρατηγική δεξιοτήτων του ΟΟΣΑ (OECD Skills Strategy), όπως αυτή αντανακλάται στις «μετρήσεις» δεξιοτήτων που διενεργεί ο Οργανισμός, καθώς και στη συνεργασία του με τις εθνικές αρχές διάφορων χωρών για τη δημιουργία στρατηγικών δεξιοτήτων· επίσης, βλ. και OECD, 2017a.

Ενδεικτικές δράσεις που περιλαμβάνονται στο ανωτέρω θεματολόγιο είναι Οδηγία που υιοθετήθηκε τον Δεκέμβριο 2016 από το Συμβούλιο, με στόχο, μεταξύ άλλων, την παροχή αρωγής σε άτομα με χαμηλές δεξιότητες, με σκοπό την απόκτηση ενός «ελάχιστου» επιπέδου δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένων δεξιοτήτων γλώσσας, καθώς και αριθμητικών και ψηφιακών δεξιοτήτων)· ή δράση υπό τον τίτλο «Σχέδιο στρατηγικής για την τομεακή συνεργασία σχετικά με τις δεξιότητες», η οποία παρέχει ένα νέο πλαίσιο στρατηγικής συνεργασίας για την αντιμετώπιση βραχυπρόθεσμων και μεσοπρόθεσμων αναγκών σε δεξιότητες, για ορισμένους από τους σημαντικότερους εμπλέκομενους, τόσο στο εκπαιδευτικό σύστημα όσο και στην αγορά εργασίας, φορείς (π.χ. επιχειρήσεις, εργατικά συνδικάτα, εκπαιδευτικούς και ερευνητικούς φορείς, παρόχους κατάρτισης και κρατικές υπηρεσίες/δημόσιες αρχές).

Δράσεις όπως η πρώτη υποστηρίζονται περαιτέρω από εργαλεία, όπως π.χ. στην περίπτωση των ψηφιακών δεξιοτήτων το ενονομαζόμενο «Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Ψηφιακών Ικανοτήτων για τους Πολίτες» (γνωστό ως DigComp)⁶ (European Commission, 2016b)· ή από εργαλεία που στοχεύουν στην ανάπτυξη άλλου τύπου δεξιοτήτων (π.χ. επιχειρηματικές δεξιότητες), όπως είναι το «Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επιχειρηματικών Ικανοτήτων» (γνωστό ως EntreComp)⁷ (Bacigalupo et al., 2016). Στην περίπτωση πάλι του σχεδίου στρατηγικής για την τομεακή συνεργασία σχετικά με τις δεξιότητες, έμφαση δίνεται σε επιλεγμένους τομείς της οικονομίας (π.χ. τουρισμός και αυτοκινητοβιομηχανία). Για την υλοποίηση της εν λόγω δράσης αξιοποιούνται ευκαιρίες χρηματοδότησης, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, σε συνδυασμό με στοιχεία από το Cedefop. Πρώτο βήμα είναι η αποτίμηση των υφιστάμενων κενών σε δεξιότητες, καθώς και η πιθανή επίπτωσή τους στην ανάπτυξη, την καινοτομία και την ανταγωνιστικότητα. Ακολουθεί η, από επιλεγμένες τομεακές συμμαχίες σε ευρωπαϊκό επίπεδο, και ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας, χάραξη στρατηγικής σε σχέση με τις δεξιότητες και τη βελτίωση της αντιστοιχίας ανάμεσα στην προσφορά και τη ζήτηση για αυτές (European Commission, 2017a).

Τα ανωτέρω οφείλει να δει κανείς σε συνδυασμό με εργαλεία, όπως είναι το γνωστό ως 'ESCO' ('European Skills, Competences, Qualifications and Occupations', ή άλλως η «Ευρωπαϊκή ταξινόμηση δεξιοτήτων, ικανοτήτων και επαγγελμάτων»). Όπως υπονοεί και το

⁶ Το DigComp καθιστά σαφές τι σημαίνει να έχει κανείς ψηφιακές δεξιότητες, κάνοντας λόγο για 21 δεξιότητες, που κατηγοριοποιούνται με τη σειρά τους σε 5 διαφορετικές κατηγορίες. Αξιοποιείται, μεταξύ άλλων, για τον σχεδιασμό προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης που αποσκοπούν στην ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων.

⁷ Κατηγοριοποιεί 15 σχετικές δεξιότητες σε τρεις θεματικές περιοχές-κλειδί που σχετίζονται με την επιχειρηματικότητα.

όνομά του, αποτελεί μία απόπειρα ταξινόμησης δεξιοτήτων, ικανοτήτων και επαγγελματών, με απώτερο στόχο τη συμβολή στη δημιουργία μίας περισσότερο ενιαίας αγοράς εργασίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Επίσης, στοχεύει στο να καταστήσει περισσότερο εφικτή και αποτελεσματική την «επικοινωνία» ανάμεσα στον κόσμο της εκπαίδευσης/κατάρτισης και σε αυτόν της αγοράς εργασίας (παρέχοντας π.χ. τη δυνατότητα στους εργοδότες να προσδιορίσουν με ακρίβεια τις δεξιότητες που αναζητούν από τους εργαζομένους). Το ESCO συνδέεται με και αξιοποιεί την τεχνογνωσία συναφών εργαλείων, όπως είναι το 'ISCO' ('International Standard Classification of Occupations', ή άλλως η «Διεθνής Τυποποιημένη Ταξινόμηση Επαγγελματών») και το ευρωπαϊκό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων για τη δια βίου μάθηση ('European Qualifications Framework') (European Commission, 2017b).

Ανάλογη πρωτοβουλία βαρύνουσας σημασίας αποτελεί και η ανάπτυξη από το Cedefop ενός σύνθετου δείκτη, του επονομαζόμενου 'European Skills Index', ο οποίος μετρά τη συγκριτική απόδοση του συστήματος δεξιοτήτων των κρατών-μελών της ΕΕ. Αποτελείται από τρεις πυλώνες, οι οποίοι «ταξινομούν» 22 διαφορετικούς δείκτες και μετρούν διαφορετικές πλευρές του συστήματος δεξιοτήτων μίας χώρας. Απώτερος στόχος του είναι η ανάπτυξη των δεξιοτήτων εκείνων που περιλαμβάνονται στον δείκτη και η αντιστοίχισή τους με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και των επιχειρήσεων (Friedrich Ebert Stiftung, 2018).

Παράλληλα, στην προσπάθειά τους για ενδυνάμωση των δεσμών μεταξύ της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας, τα κράτη-μέλη αξιοποιούν μία σειρά από εργαλεία πολιτικής, τα οποία δρουν με τρόπο «παρεμβατικό», τόσο μετά την ολοκλήρωση της φοίτησης στο εκπαιδευτικό σύστημα, όσο και πριν. Παράδειγμα παρέμβασης, που εμπίπτει στη δεύτερη κατηγορία, και που όπως έχει ήδη αναφερθεί στην εισαγωγή, δεν αποτελεί προτεραιότητα της παρούσας μελέτης, είναι η δημιουργία των λεγόμενων «Γραφείων Διασύνδεσης». Τα εν λόγω Γραφεία λειτουργούν με διάφορες μορφές σε πλήθος χωρών. Κύριοι φορείς υλοποίησής τους είναι τα εκπαιδευτικά ιδρύματα και αποτελούν «γέφυρα» μεταξύ της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας. Π.χ. στην Κύπρο και στο πλαίσιο του χρηματοδοτούμενου από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) έργου «Γραφεία Διασύνδεσης Πανεπιστημίων με την αγορά εργασίας» τοποθετούνται φοιτητές σε επιχειρήσεις για πρακτική άσκηση ως μέρος του προγράμματος σπουδών τους (με σκοπό την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας). Ταυτόχρονα, παρέχεται επίδομα στους φοιτητές για την κάλυψη βασικών τους εξόδων, ενώ δίνεται και η ευκαιρία σε επιχειρήσεις να συμβάλουν στη διαμόρφωση των προγραμμάτων σπουδών των

Πανεπιστημίων, σε συμφωνία και με τις ανάγκες του σύγχρονου επιχειρηματικού περιβάλλοντος⁸.

Συχνή είναι επίσης η επέκταση και βελτίωση της τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και των συστημάτων Μαθητείας, τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα των οποίων είναι κατά βάση μεσοπρόθεσμης και μακροπρόθεσμης πνοής (EENEE, 2012: 10-13)· κατεύθυνση προς την οποία έχουν υιοθετηθεί τα τελευταία χρόνια τουλάχιστον 22 Ευρωπαϊκές Οδηγίες. Ειδικά η Μαθητεία αναδεικνύεται όλο και περισσότερο σε ευρωπαϊκό επίπεδο ως προτεραιότητα για την ενδυνάμωση των δεσμών εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας, πυροδοτώντας πλήθος σχετικών πρωτοβουλιών (και στη χώρα μας⁹) (Pouliakas, 2014).

Στις σχετικές δράσεις εντάσσονται και εργαλεία πολιτικής, τα οποία στοχεύουν στην εισαγωγή νέων «μονοπατιών» προς την απόκτηση δεξιοτήτων. Παράδειγμα αποτελεί η θέσπιση του λεγόμενου «συγγενικού» πτυχίου στην Ολλανδία, το οποίο παρέχει σε σπουδαστές τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης τη δυνατότητα απόκτησης συγκεκριμένων τεχνικών δεξιοτήτων σε ένα υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο (μέσω της παραμονής σε ένα μαθησιακό περιβάλλον που επιτρέπει την πρακτική εφαρμογή των δεξιοτήτων των συμμετεχόντων στο πρόγραμμα). Στόχος είναι η άμβλυνση του φαινομένου της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, μέσα από την καλλιέργεια πιστοποιημένων προσόντων, σε ένα επίπεδο που τοποθετείται μεταξύ της δευτεροβάθμιας και της ανώτερης τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης· συνδέοντας δηλαδή την τελευταία με την ανώτατη εκπαίδευση. Τέτοιου τύπου προγράμματα έχουν άμεση σχέση με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και των επιχειρήσεων, καθώς οι πάροχοί τους οφείλουν να αποδείξουν ότι τα προγράμματα που προσφέρουν πληρούν την προϋπόθεση αυτή (Cedefop, 2015b: 68-69).

Διάφοροι ευρωπαϊκοί, αλλά και διεθνούς εμβέλειας, οργανισμοί αναδεικνύουν επίσης τη σπουδαιότητα της βασισμένης στην εργασία μάθησης ('work-based learning'). Π.χ. πάλι στην Ολλανδία, από το 2007, νόμος υποχρεώνει τους 18χρονους που δεν έχουν αποκτήσει δίπλωμα

⁸ Βλ. σχετικά <http://www.liaisonoffices.ac.cy/>.

⁹ Τα τελευταία χρόνια ελήφθησαν στη χώρα μας σημαντικές πρωτοβουλίες για την ενίσχυση και επέκταση του συστήματος Μαθητείας, όπως είναι π.χ. η θέσπιση (το 2017) Εθνικής Επιτροπής για την Επαγγελματική και Τεχνική Εκπαίδευση, με στόχο, μεταξύ άλλων, την υλοποίηση του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου για την Αναβάθμιση της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και της Μαθητείας. Οι εν λόγω πρωτοβουλίες αντιδιαστέλλονται με την «παραδοσιακή» έμφαση στη λεγόμενη «γενική» εκπαίδευση και τη χρόνια υποχρηματοδότηση της τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης (βλ. π.χ. Themelis, 2017: 54). Αντιθέτως, βρίσκονται σε συμφωνία με την ευρύτερη ευρωπαϊκή τάση για ενίσχυση και εκσυγχρονισμό τόσο της τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και, πιο συγκεκριμένα, των προγραμμάτων Μαθητείας.

από τον δεύτερο κύκλο της δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης να παρακολουθήσει πρόγραμμα που συνδυάζει μάθηση με εργασία (Cedefop, 2015c: 60, 63, Comyn and Brewer, 2018). Επίσης, συνήθως είναι και η αξιοποίηση νομοθετικών διατάξεων που αυξάνουν τη διάρκεια της «υποχρεωτικής» εκπαίδευσης. Π.χ. στην Αγγλία νομοθετική διάταξη καθιστά υποχρεωτική την ευέλικτη συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης έως την ηλικία των 18 ετών· ή έως την απόκτηση διπλώματος από την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Scarpetta & Sonnet, 2012: 9).

Σε γενικές γραμμές, οι πολιτικές που αξιοποιούν τα κράτη-μέλη, κατά την παρέμβασή τους μετά την ολοκλήρωση της φοίτησης στο εκπαιδευτικό σύστημα, αντανακλούν τον πολυδιάστατο χαρακτήρα της σχέσης και αλληλόδρασης μεταξύ της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας. Απώτερος στόχος τους είναι η βελτιστοποίηση της σύνδεσης των δύο αυτών πεδίων, με άμεσο ή με έμμεσο τρόπο, και μέσω διαφόρων διαύλων. Ιδίως κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών, και υπό την επίδραση του ενδιαφέροντος ευρωπαϊκών θεσμών για το υπό εξέταση θέμα, οι κυβερνήσεις διαφόρων ευρωπαϊκών χωρών υιοθέτησαν σειρά πρωτοβουλιών για την καλύτερη σύνδεση μεταξύ του κόσμου της εκπαίδευσης και του κόσμου της εργασίας.

Σε αυτές περιλαμβάνονται π.χ.: η βελτίωση του θεσμικού πλαισίου που διέπει την προαναφερθείσα σύνδεση (μέσω π.χ. της θέσπισης τομεακών και τοπικών συμβουλίων δεξιοτήτων και εθνικών πλαισίων προσόντων)· η δημιουργία συστημάτων διάγνωσης δεξιοτήτων και ηλεκτρονικών πλατφορμών, που καθιστούν δυνατή τη σκιαγράφηση και αποτύπωση από δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης τόσο των δεξιοτήτων των ανέργων όσο και των απαιτούμενων από τις προς πλήρωση θέσεις εργασίας δεξιοτήτων· ο ανασχεδιασμός των προγραμμάτων κατάρτισης, με τρόπο τέτοιο ώστε να λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες συγκεκριμένων τομέων της οικονομίας και επαγγελματικών ομάδων, οι οποίες θεωρείται ότι έχουν ιδιαίτερη βαρύτητα για την προώθηση της οικονομικής ανάπτυξης (Cedefop, 2015a: 22-23). Επιπρόσθετα, στα «Εθνικά Προγράμματα Μεταρρυθμίσεων» των κρατών-μελών συχνή είναι η, σε συμφωνία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ρητή αναφορά στην ανάγκη στενότερης σύνδεσης της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας (βλ. π.χ. το Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων για το έτος 2017 της Κροατίας, κράτους-μέλους της ΕΕ από τον Ιούλιο 2013,

όπου έγινε και αξιολόγηση της επίδρασης στην αγορά εργασίας όλων των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης που υλοποιήθηκαν από το 2010 έως το 2013)¹⁰.

Θα μπορούσε επίσης να ισχυριστεί κανείς ότι σε αρκετά κράτη-μέλη παρατηρείται μία τάση προς την ανάπτυξη μίας «στρατηγικής» ενδυνάμωσης των δεσμών μεταξύ της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας. Στο πλαίσιο μάλιστα αυτής ενισχύεται ο ρόλος των διαφόρων φορέων που παίζουν κεντρικό ρόλο στη διαμόρφωση πολιτικής και στα δύο πεδία. Παράδειγμα αποτελεί η αυξανόμενη, σε διάφορες χώρες, συμμετοχή των εργοδοτών στη διαμόρφωση προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης ή η ενθάρρυνση της απευθείας επαφής μαθητευομένων/φοιτητών και κοινωνικών εταίρων. Με στόχο την ενίσχυση των επαφών και των συνεργειών του κόσμου της εκπαίδευσης και του κόσμου της εργασίας έχουν δημιουργηθεί θεσμοί, όπως η «Συμμαχία Εκπαίδευσης-Επιχειρήσεων» στην Ολλανδία, καθώς και τα «Κέντρα για Νέες Δεξιότητες» στο πεδίο της δευτεροβάθμιας τεχνικής εκπαίδευσης στην ίδια χώρα¹¹.

Το φάσμα των πολιτικών, το οποίο, όπως έχει ήδη αναφερθεί παραπάνω, αποσκοπεί, αμέσως ή εμμέσως, στην ενδυνάμωση των δεσμών εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας είναι αρκετά ευρύ. Εκτενής είναι π.χ. η χρήση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, βασική στόχευση των οποίων είναι η επίτευξη «γρήγορων» αποτελεσμάτων, όπως η βραχυπρόθεσμη μείωση της ανεργίας. Η εξέταση των πολιτικών αυτών ρίχνει φως, μεταξύ άλλων, στον κεντρικό ρόλο των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης και στον σχεδιασμό και την υλοποίηση διαφόρων προγραμμάτων (π.χ. προγραμμάτων κατάρτισης που βασίζονται στη μάθηση εντός της σχολικής μονάδας· προγραμμάτων κατάρτισης σε δημόσιους ή, ολοένα και συχνότερα, σε ιδιωτικούς φορείς και παρόχους, που συνδυάζουν τη μάθηση εντός του χώρου εργασίας με την απασχόληση και την απόκτηση προϋπηρεσίας· και προγραμμάτων επιδότησης των εργαζομένων για εκκίνηση της δικής τους επιχείρησης). Συνήθης είναι ωστόσο και ο συνδυασμός των ανωτέρω εργαλείων πολιτικής (EENEE, 2012: 22-29).

Επίσης, πολλά από τα εργαλεία πολιτικής που αξιοποιούνται σχεδιάζονται και υλοποιούνται σε διαφορετικά επίπεδα (εθνικό, περιφερειακό, τοπικό)· φαινόμενο που είναι εντονότερο σε χώρες με περισσότερο αποκεντρωμένα συστήματα διακυβέρνησης. Παράλληλα, συχνή είναι η στόχευση σε διαφορετικές πληθυσμιακές ομάδες· συνήθη, όπως αποτυπώνεται και κάτωθι, κατηγοροποίηση των σχετικών πολιτικών. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα των

¹⁰ Βλ. https://ec.europa.eu/info/2017-european-semester-national-reform-programmes-and-stability-convergence-programmes_en#croatia.

¹¹ Βλ. <https://www.s-bb.nl/en>.

νέων, οι οποίοι, και κατά τη διάρκεια της τελευταίας κρίσης, συγκαταλέγονταν στις ομάδες εκείνες που αποδείχτηκαν περισσότερο ευάλωτες στις οικονομικές διακυμάνσεις (βλ. π.χ. Verick, 2011).

Σε γενικές γραμμές, διάκριση μπορεί να γίνει ανάμεσα σε δράσεις με ομάδα-στόχο τους ανέργους, δράσεις με ομάδα-στόχο τους ήδη συμμετέχοντες σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης και δράσεις με ομάδα-στόχο τους εργαζομένους¹². Στην περίπτωση των ανέργων προωθούνται σε ευρωπαϊκό επίπεδο δράσεις, όπως οι λεγόμενες «επιταγές εισόδου στην αγορά εργασίας» ('vouchers'), καθώς και η πιο εκτενής χρήση πληροφορικής, ως μέσου που διευκολύνει την αντιστοίχιση του προφίλ των ανέργων με τις προς πλήρωση θέσεις εργασίας. Στις δράσεις που στοχεύουν σε συμμετέχοντες σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης περιλαμβάνονται πρωτοβουλίες, όπως π.χ. εκστρατείες προώθησης προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, σε τομείς με προοπτικές ανάπτυξης και στους οποίους παρατηρείται έλλειμμα δεξιοτήτων και εργαζομένων. Στην περίπτωση των εργαζομένων τα αξιοποιούμενα εργαλεία πολιτικής «αναγνωρίζουν» τις υφιστάμενες δεξιότητες των εργαζομένων (μέσω διαδικασιών πιστοποίησης). Ταυτόχρονα, τους παρέχουν κατάρτιση, σε συνδυασμό με υπηρεσίες συμβουλευτικής και σε συμφωνία με τις μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας. Για μία ακόμη φορά, στο σύνολό τους σχεδόν οι ανωτέρω δράσεις δίνουν προτεραιότητα στην καλλιέργεια δεξιοτήτων.

Οι πολιτικές που απευθύνονται σε διαφορετικές ομάδες-στόχους δύνανται να διαιρεθούν περαιτέρω σε «υποκατηγορίες». Έτσι, στην περίπτωση των δράσεων με ομάδα-στόχο τους ανέργους, διάκριση μπορεί να γίνει μεταξύ: προγραμμάτων που στοχεύουν στην αναβάθμιση/επικαιροποίηση των δεξιοτήτων των ανέργων· υπηρεσιών συμβουλευτικής· και προγραμμάτων επιδότησης θέσεων απασχόλησης. Ομοίως, διάκριση μεταξύ διαφορετικών εργαλείων πολιτικής μπορεί να γίνει ακόμη και εντός της κάθε υποκατηγορίας.

Ως αποτέλεσμα, στην περίπτωση των προγραμμάτων για αναβάθμιση/επικαιροποίηση των δεξιοτήτων των ανέργων διάκριση μπορεί να γίνει μεταξύ: προγραμμάτων που στοχεύουν στην κατάρτιση σε «γενικής φύσεως» δεξιότητες, όπως βασικές ψηφιακές και αριθμητικές δεξιότητες (όπως π.χ. το πρόγραμμα 'Get Ready for Work' στο Ηνωμένο Βασίλειο, με ομάδα-στόχο, κατά κύριο λόγο, νέους ανέργους και, συχνά, άτομα που εγκατέλειψαν το σχολείο πριν

¹² Αυτή και οι επόμενες τέσσερις με πέντε περίπου σελίδες βασίζονται κατά κύριο λόγο στο Cedefop, 2015b: 6-9, 12-17, 19-94, 111. Σε διαφορετική περίπτωση αναφέρεται η πηγή. Επίσης, βλ. και <http://www.cedefop.europa.eu/en/tools/matching-skills>.

από την περάτωση των σπουδών τους/ή κοινοτικά προγράμματα απασχόλησης, όπως αυτά στην Ουγγαρία, τα οποία συνδυάζουν εργασία και κατάρτιση, με έμφαση στην απόκτηση «βασικών» δεξιοτήτων από ανέργους με σχετικά χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο): προγραμμάτων «στοχευμένης» κατάρτισης σε ειδικές δεξιότητες [όπως είναι π.χ. οι επιταγές κατάρτισης για ανέργους στη Λεττονία, οι οποίες παρέχονται στους δικαιούχους από τη δημόσια υπηρεσία απασχόλησης και δίνουν τη δυνατότητα πιστοποιημένης κατάρτισης σε επιλεγμένα εκπαιδευτικά ιδρύματα/ή προγράμματα κατάρτισης των ανέργων στη Σλοβακία, τα οποία οργανώνονται από τη δημόσια υπηρεσία απασχόλησης, βάσει των ευρημάτων μίας «προσωποποιημένης» αποτίμησης των δεξιοτήτων των ανέργων]: προγραμμάτων «στοχευμένης» κατάρτισης σε δεξιότητες, για τις οποίες διαπιστώνεται έλλειμμα στην αγορά εργασίας (όπως π.χ. προγράμματα κατάρτισης στην γλώσσα προγραμματισμού SAP, τα οποία προσφέρονται από τα κατά τόπους γραφεία της δημόσιας αρχής απασχόλησης στην Ισπανία/ ή το πρόγραμμα 'Cloud Academy' στο Ηνωμένο Βασίλειο, το οποίο προσφέρει κατάρτιση διάρκειας 21 εβδομάδων σε ανέργους, με στόχο την εύρεση εργασίας στο τομέα των τηλεπικοινωνιών): και προγραμμάτων κατάρτισης σε δεξιότητες που απαιτούνται από συγκεκριμένα επαγγέλματα και που υλοποιούνται με την αρωγή των επιχειρήσεων (όπως π.χ. το πρόγραμμα 'Momentum' στην Ιρλανδία, το οποίο αποτελείται από μικρότερα προγράμματα που στοχεύουν στη βελτίωση της απασχολησιμότητας των μακροχρόνια ανέργων, μέσω της κατάρτισής τους σε επαγγέλματα στα οποία διαπιστώνεται έλλειμμα δεξιοτήτων, από κοινού με την προσφορά σχετικών θέσεων εργασίας στην αγορά/ ή και πρόγραμμα, το οποίο συνδυάζει συμβόλαια Μαθητείας και συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης, με στόχο τον εξοπλισμό με δεξιότητες και την είσοδο στην αγορά εργασίας περίπου 20.000 ανέργων, νεανικής ηλικίας στην Ιταλία, στον κλάδο της βιοτεχνίας και της μεταποίησης).

Στην περίπτωση των υπηρεσιών συμβουλευτικής, κεντρικός είναι ο ρόλος που παίζουν και πάλι οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης και σημαντική η συμβολή καινοτόμων εργαλείων. Παράδειγμα αποτελεί η πρακτική που ακολουθείται στη Φλαμανδική περιοχή του Βελγίου, μέσω της χρήσης μίας ηλεκτρονικής πλατφόρμας που συνδέει το προφίλ και τις δεξιότητες των ανέργων με ευκαιρίες απασχόλησης, αλλά και κατάρτισης. Κλειδί στην επιτυχία της εν λόγω πρακτικής είναι η δημιουργία μίας βάσης δεδομένων δεξιοτήτων, η οποία περιλαμβάνει την ακριβή λίστα των αναγκών σε δεξιότητες για τα περισσότερα επαγγέλματα στην Περιφέρεια Φλάνδρας. Ενδεικτικά εργαλεία συμβουλευτικής από άλλες χώρες αποτελούν τα «Κέντρα Συμβουλευτικής» στο Λουξεμβούργο, τα οποία απευθύνονται σε διαφορετικές ομάδες-στόχους,

όπως π.χ. μετανάστες· ή τα «Εθνικά Κέντρα Κινητικότητας» στην Ολλανδία, τα οποία βασίζονται σε συμπράξεις δημόσιων και ιδιωτικών φορέων, με περιφερειακή ή τομεακή εστίαση.

Σε γενικές γραμμές, «παραδοσιακές» πρακτικές συμβουλευτικής συνδυάζονται με την εκτενή χρήση εργαλείων που αξιοποιούν τις δυνατότητες της τεχνολογίας και ιδίως της πληροφορικής (π.χ. δικτυακές πύλες πληροφόρησης για την ενίσχυση των δεξιοτήτων των ενδιαφερομένων και, ακολούθως, την εύρεση εργασίας). Παρά τη διεγνωσμένη αξία των προγραμμάτων συμβουλευτικής, συνήθως είναι η υποχρηματοδότησή τους, ενώ πρόσθετα προβλήματα αφορούν στην έλλειψη ουσιαστικής εξειδίκευσης των ατόμων που αναλαμβάνουν να φέρουν εις πέρας τον σημαντικό ρόλο που καλείται να παίξει ένας σύμβουλος απασχόλησης (όπως αυτή αντανακλάται π.χ. στην αδυναμία τους να αξιοποιήσουν τα στοιχεία που συλλέγονται από μηχανισμούς διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας) (Scarpetta and Sonnet, 2012: 9).

Με τη σειρά τους, τα προγράμματα επιδότησης θέσεων απασχόλησης διακρίνονται σε διάφορες υποκατηγορίες. Σε αυτές περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, προγράμματα που δίνουν έμφαση στην απασχόληση των βραχυπρόθεσμα ανέργων, των νέων και των εν γένει «ευάλωτων» πληθυσμιακών ομάδων. Παραδείγματα προγραμμάτων που αντιστοιχούν στις τρεις προαναφερθείσες υποκατηγορίες αποτελούν πρόγραμμα εκ περιτροπής απασχόλησης (στη Δανία), πρόγραμμα επιδότησης για την απασχόληση ατόμων που μόλις ολοκλήρωσαν τις σπουδές τους (στην Ολλανδία) και πρόγραμμα επιδότησης για μέλη ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού (στη Λεττονία).

Στην περίπτωση του Δανέζικου προγράμματος, η κυβέρνηση επιδοτεί επιχειρήσεις, οι οποίες προτίθενται να προσφέρουν στους εργαζομένους τους ευκαιρίες ανάπτυξης πρόσθετων δεξιοτήτων, καθώς και επανακατάρτισης. Ένα από τα καινοτόμα στοιχεία του προγράμματος είναι ότι οι θέσεις των εργαζομένων γίνονται (προσωρινά, για διάστημα το πολύ έως ένα έτος) διαθέσιμες σε ανέργους. Στη περίπτωση του Ολλανδικού προγράμματος, προσφέρεται επιδότηση σε επιχειρήσεις με στόχο την πρόσληψη (για μία περίοδο έξι μηνών) ατόμων που μόλις ολοκλήρωσαν τις σπουδές τους. Η σε κεντρικό επίπεδο διαχείριση του εν λόγω προγράμματος αποτελεί αρμοδιότητα και αποκλειστικό αντικείμενο ενός οργανισμού. Αντιθέτως, η υλοποίηση λαμβάνει χώρα κατά βάση στο τοπικό επίπεδο, από διάφορους δήμους. Στο επίκεντρο του Λεττονικού προγράμματος βρίσκεται, μεταξύ άλλων, η κατάρτιση ή η

προσαρμογή του χώρου εργασίας ατόμων με ειδικές ανάγκες, ενώ έμφαση δίνεται στην ανάπτυξη δεξιοτήτων σε τομείς της οικονομίας όπου παρατηρείται ή αναμένεται να δημιουργηθεί έλλειμμα δεξιοτήτων.

Στα εργαλεία πολιτικής, στα οποία ομάδα-στόχος είναι άτομα που ήδη συμμετέχουν σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, περαιτέρω διάκριση μπορεί να γίνει ανάμεσα σε προγράμματα που παρέχουν νέες ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης σε αποφοίτους (σε ανταπόκριση πάντοτε προς συγκεκριμένες ανάγκες της αγοράς εργασίας)· και σε πρωτοβουλίες, οι οποίες αποσκοπούν στο συνταίριασμα των δεξιοτήτων που περιγράφονται σε προγράμματα σπουδών και προσοντολογία με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Παράδειγμα προγράμματος που παρέχει νέες ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης σε αποφοίτους είναι πρόγραμμα (στη Μάλτα), το οποίο, κατόπιν ανάλυσης δεξιοτήτων και κενών σε δέκα τομείς της οικονομίας, οδηγεί στη, σύμφωνη προς τα ερευνητικά ευρήματα, δημιουργία προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης για τους εν λόγω αποφοίτους. Παρέχει, επίσης, τη δυνατότητα επεξεργασίας στοιχείων και δημιουργίας ανάλογων προγραμμάτων και σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

Από την άλλη, στις πρωτοβουλίες, απώτερος στόχος των οποίων είναι η βελτίωση της αντιστοιχίας των δεξιοτήτων των ατόμων προς τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, συγκαταλέγονται δράσεις, οι οποίες αποσκοπούν στην προσαρμογή προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, με τρόπο τέτοιο ώστε να ανταποκρίνονται σε υφιστάμενα (ή μελλοντικά) ελλείμματα δεξιοτήτων. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση προγράμματος στο Λουξεμβούργο, στο πλαίσιο του οποίου ομάδες/εκπρόσωποι φορέων, διαφορετικοί για κάθε τομέα, προβαίνουν στην αξιολόγηση και αναθεώρηση προγραμμάτων σπουδών. Προτείνουν αλλαγές που θα ενισχύσουν την ανταπόκριση των προγραμμάτων στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και του κάθε τομέα της οικονομίας, με τη σχετική διαδικασία να λαμβάνει χώρα τόσο σε εθνικό όσο και σε περιφερειακό επίπεδο και τους εργοδότες να διαδραματίζουν καίριο ρόλο.

Ομοίως, τα προγράμματα που εστιάζουν αποκλειστικά σε εργαζομένους μπορούν χονδρικά να διακριθούν ανάμεσα σε εκείνα με ομάδα-στόχο εργαζομένους που επιθυμούν την επικαιροποίηση ή βελτίωση των δεξιοτήτων τους, με σκοπό τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητάς τους στην αγορά εργασίας· και σε εργαλεία πολιτικής με κεντρικό στόχο την καλλιέργεια δεξιοτήτων που ζητά η αγορά εργασίας. Παρά την επικάλυψη των δύο προαναφερθεισών υποκατηγοριών, θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς ότι η πρώτη αποσκοπεί

κατά κύριο λόγο στην εργασιακή ασφάλεια των εργαζομένων, ενώ η δεύτερη στην επέκταση της κινητικότητάς τους στην αγορά εργασίας.

Παράδειγμα προγράμματος από την πρώτη υποκατηγορία αποτελεί το Ουγγρικό «Ένα βήμα μπροστά», το οποίο παρέχει τη δυνατότητα σε άτομα που ασκούν επαγγέλματα που απαιτούν χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων (και με, κατά βάση, χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης) να αποκτήσουν δεξιότητες σε συγκεκριμένες κατηγορίες επαγγελμάτων (κυρίως εξειδίκευση στα επαγγέλματα του ηλεκτρολόγου, του υδραυλικού και του ξυλουργού). Το εν λόγω πρόγραμμα βασίζεται στην αξιοποίηση μίας «προσωποποιημένης» προσέγγισης (και στον συνδυασμό της ολοκλήρωσης της εκπαίδευσης στη βασική ή δευτεροβάθμια εκπαίδευση με τεχνική εκπαίδευση, για την απόκτηση των δεξιοτήτων που απαιτούν τα ανωτέρω επαγγέλματα).

Περισσότερο καινοτόμο, σε σχέση με το προηγούμενο πρόγραμμα, το οποίο βασίζεται στη φιλοσοφία των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, αποτελεί παράδειγμα από τη δεύτερη υποκατηγορία. Πρόκειται για πρόγραμμα Μαθητείας που απευθύνεται σε ενήλικες στην Αυστρία. Παρέχει τη δυνατότητα, όχι μόνον σε «παραδοσιακούς μαθητευόμενους», αλλά και σε εργαζομένους των επιχειρήσεων που προσφέρουν θέσεις Μαθητείας, να καλλιεργήσουν συγκεκριμένες δεξιότητες στις οποίες οι επιχειρήσεις αυτές αντιμετωπίζουν έλλειμμα.

Ειδική αναφορά πρέπει, ωστόσο, να γίνει και στην πιστοποίηση των δεξιοτήτων των εργαζομένων. Λαμβάνει χώρα είτε μετά την ολοκλήρωση πρόσθετης κατάρτισης, είτε μέσω της αναγνώρισης της μάθησης και των δεξιοτήτων που ήδη διαθέτουν οι εργαζόμενοι από την προγενέστερη συμμετοχή τους σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση του γνωστού ως 'The Energy Challenge Fund' στην Σκωτία, το οποίο ενθαρρύνει νέους, αποφοίτους τμημάτων μηχανικών, να αποκτήσουν πρόσθετες δεξιότητες στον τομέα της ανανεώσιμης ενέργειας (στον οποίο η κυβέρνηση προβλέπει ότι θα παρουσιαστούν στο προσεχές μέλλον ανάγκες).

Ομοίως, στο πλαίσιο Αυστριακού προγράμματος παρέχεται για μία περίοδο έως τρία έτη χρηματοδότηση σε εργαζομένους, με χαμηλού ή μέσου επιπέδου δεξιότητες. Στόχος είναι η συμμετοχή τους σε προγράμματα κατάρτισης για την καλλιέργεια δεξιοτήτων σε μία σειρά από επαγγέλματα, για τα οποία διαπιστώνεται έλλειμμα στην αγορά εργασίας (π.χ. στον τομέα της υγείας ή της φροντίδας των παιδιών). Από την άλλη, περίπτωση προγράμματος που παρέχει τη δυνατότητα αναγνώρισης των ήδη υφιστάμενων δεξιοτήτων των εργαζομένων αποτελεί

πρόγραμμα στην Τσεχική Δημοκρατία, το οποίο προσφέρει την ευκαιρία αξιολόγησης και πιστοποίησης σε εργαζομένους με «ατύπως» αποκτηθείσες δεξιότητες.

Για τον ίδιο σκοπό, άλλα προγράμματα παρέχουν χρηματοδότηση σε εργοδότες. Ενδεικτικά αναφέρεται Ιρλανδικό πρόγραμμα, ονόματι 'Skillnets', το οποίο βοηθά εργοδότες να δημιουργήσουν δίκτυα, τα οποία αποσκοπούν στη χαρτογράφηση των αναγκαίων δεξιοτήτων ανά τομέα της οικονομίας· και ακολούθως, σε συμφωνία με αυτήν, να προβούν στην οργάνωση και την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης εργαζομένων. Δεν απουσιάζουν, επίσης, και υπηρεσίες συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού με ομάδα-στόχο εργαζομένους (αν και σπανιότερα σε σχέση με αυτού του τύπου τις υπηρεσίες για ανέργους, βλ. προηγούμενο χωρίο του κειμένου).

Πέραν των ανωτέρω εργαλείων πολιτικής, σημαντική είναι η προσπάθεια που γίνεται σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες για ενίσχυση της διασύνδεσης της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας, μέσω της δημιουργίας μηχανισμών διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας. Το γεγονός αυτό οφείλει και πάλι να δει κανείς συνδυαστικά με τις ανάλογες πρωτοβουλίες ευρωπαϊκών οργανισμών. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα του Cedefop, το οποίο αξιοποιώντας στατιστικά δεδομένα και μαθηματικά μοντέλα, προβλέπει π.χ. ότι, έως το 2025, περίπου 48% των ευκαιριών απασχόλησης στην Ευρώπη θα απαιτούν δεξιότητες αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Papakitsos, 2016: 167).

Πρέπει, επίσης, να συνθεωρήσει κανείς τις ειδικές για κάθε χώρα Συστάσεις Πολιτικής που εκδόθηκαν από το Συμβούλιο της ΕΕ, καθώς και τη δημοσίευση των «Εθνικών Προγραμμάτων Μεταρρύθμισης» (αναφορά στα οποία έχει γίνει και παραπάνω). Και στις δύο περιπτώσεις αναδεικνύεται ως προτεραιότητα η αντιμετώπιση του υφιστάμενου ελλείματος δεξιοτήτων σε χώρες όπως η Λιθουανία, η Ελλάδα και η Μάλτα. Ενώ επισημαίνεται, για τον λόγο αυτό, και η ανάγκη για μεταρρύθμιση της εγχώριας στρατηγικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (McGuinness, Pouliakas and Redmond, 2017: 27-29).

Τόσο στην περίπτωση των μηχανισμών διάγνωσης που διαθέτουν ευρωπαϊκοί οργανισμοί, όπως το Cedefop, όσο και σε αυτή των μηχανισμών που προωθούνται από διάφορες εθνικές αρχές, τίθεται στο επίκεντρο, για μία ακόμη φορά, η έννοια των δεξιοτήτων. Με άλλα λόγια, η διεγνωσμένη αξία της αναγκαιότητας αντιστοίχισης των δεξιοτήτων των εργαζομένων με τις απαιτούμενες από την αγορά και τις επιχειρήσεις δεξιότητες αποτελεί βασική αρχή και κινητοποιό δύναμη πίσω από τη λειτουργία τους. Ως αποτέλεσμα, θα μπορούσε να ισχυριστεί

κάνεις ότι οι μηχανισμοί διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας μοιάζουν, έστω και κάπως καταχρηστικά, να ταυτίζονται σε μεγάλο βαθμό με τη διάγνωση δεξιοτήτων (μία «ταύτιση» που ενδεχομένως υπηρετεί, όμως, και λόγους πρακτικούς, καθώς «περιορίζει» κάπως και συνεπώς διευκολύνει τον χειρισμό του υπό εξέταση θέματος).

Η μελέτη τους αναδεικνύει, επίσης, την πολυπλοκότητά τους: πρόκειται συνήθως όχι για ένα «μεμονωμένο» εργαλείο πολιτικής, αλλά για ένα πλέγμα παρεμβάσεων, το οποίο επιχειρεί τη διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας και των επιχειρήσεων, εστιάζοντας τόσο στην προσφορά όσο και στη ζήτηση θέσεων εργασίας και δεξιοτήτων. Επιπρόσθετα, στους μηχανισμούς αυτούς εμπλέκεται, ως επί το πλείστον, πλήθος κρατικών υπηρεσιών και φορέων, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων. Η εξέταση της σχετικής βιβλιογραφίας αποκαλύπτει, ωστόσο, όπως θα δούμε παρακάτω, και πάλι την ύπαρξη σημαντικών διαφοροποιήσεων από χώρα σε χώρα. Επίσης, παρά τη σημαντική πρόοδο, πάνω από τα μισά κράτη-μέλη εκτιμάται ότι δεν έχουν αναπτύξει μία συνολική, εθνική στρατηγική για την αντιστοίχιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και των επιχειρήσεων.

Ενδεικτικά αναφέρονται εδώ ορισμένα παραδείγματα μηχανισμών διαφόρων κρατών-μελών της ΕΕ. Έτσι, στην Αυστρία αρμόδια για τη διάγνωση δεξιοτήτων είναι η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης, από κοινού με το Αυστριακό Ινστιτούτο Οικονομικής Έρευνας και άλλα ερευνητικά ιδρύματα. Οι αρμόδιοι φορείς αξιοποιούν επίσης ένα online εργαλείο-βαρόμετρο δεξιοτήτων ('Skills barometer'), το οποίο παρέχει πληροφορίες για τις επικρατούσες τάσεις στη ζήτηση δεξιοτήτων, καθώς και για τα λεπτομερή επαγγελματικά προφίλ που σχετίζονται με τις προς πλήρωση θέσεις εργασίας (Skills Panorama, 2017a).

Την ίδια στιγμή, η γειτονική Γερμανία αποτελεί περίπτωση χώρας με εδραιωμένη παράδοση στη διάγνωση δεξιοτήτων. Στη συλλογή και επεξεργασία των σχετικών δεδομένων εμπλέκεται μάλιστα σημαντικός αριθμός φορέων (όπως π.χ. το Ομοσπονδιακό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, το Ερευνητικό Ινστιτούτο για την Απασχόληση και οι κοινωνικοί εταίροι) (Skills Panorama, 2017b).

Προσπάθεια για ενίσχυση των μηχανισμών διάγνωσης δεξιοτήτων γίνεται, ωστόσο, και στα νεότερα κράτη-μέλη της ΕΕ, όπως π.χ. η Βουλγαρία. Η πλέον σημαντική σχετική εξέλιξη στη συγκεκριμένη χώρα είναι η δημιουργία ενός «Εθνικού Δικτύου για την Αξιολόγηση Δεξιοτήτων»· ενώ, από το 2013, έχουν τεθεί τα θεμέλια ενός μηχανισμού, ο οποίος λαμβάνει

υπόψη, στον σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικής, τα αποτελέσματα προβλέψεων για την παροχή και τη ζήτηση στην αγορά εργασίας. Οι αρμόδιες κυβερνητικές υπηρεσίες προβαίνουν, μεταξύ άλλων, στην υποβολή ετήσιων εκθέσεων, οι οποίες αποτυπώνουν το πώς η υιοθέτηση των ανωτέρω προβλέψεων επηρεάζει στην πράξη τη διαμόρφωση πολιτικής. Επίσης, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής της Βουλγαρίας δημοσιεύει σε ετήσια βάση μία σύνθεση αυτών των εκθέσεων (Skills Panorama, 2017c).

Ακόμη και σε χώρες, όπως η Κροατία, όπου απουσιάζει μία συστηματική και συντονισμένη διαδικασία διάγνωσης, παρατηρείται κινητικότητα προς την κατεύθυνση της ενίσχυσης της διάγνωσης δεξιοτήτων. Προς το παρόν, το υπάρχον κενό καλύπτεται εν μέρει από δράσεις της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και του Εθνικού Συμβουλίου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, που έχουν αναπτύξει διαδικασίες με στόχο την πρόβλεψη των επαγγελμαμάτων που θα εμφανίσουν υπερπροσφορά ή έλλειψη, καθώς και των απαιτούμενων δράσεων για τη βελτίωση της αντιστοιχίας προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων (Skills Panorama, 2017d).

Παράλληλα, η εξέταση των μηχανισμών αποκαλύπτει ότι οι σημαντικές διαφορές που παρατηρούνται από χώρα σε χώρα σχετίζονται με διάφορες μεταβλητές και παραμέτρους. Π.χ. σε χώρες με έντονα αποκεντρωμένο μοντέλο διακυβέρνησης, όπου δηλαδή οι περιφέρειες ή και άλλοι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης παίζουν κεντρικό ρόλο στον σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικής, διαπιστώνεται έντονος κατακερματισμός τους. Ως αποτέλεσμα, η αξιοποίηση των πληροφοριών που περιλαμβάνονται στους μηχανισμούς διάγνωσης δεξιοτήτων καθίσταται δύσκολο εγχείρημα.

Εν μέρει το μειονέκτημα αυτό αντισταθμίζεται, ωστόσο, από το γεγονός ότι η έντονη περιφερειακή/τοπική διάσταση της διάγνωσης επιτρέπει στους εμπλεκόμενους φορείς να εστιάσουν στις ειδικές προκλήσεις που αντιμετωπίζει η αγορά εργασίας σε διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα του Βελγίου (Skills Panorama, 2017e). Αντιθέτως, η Κύπρος αποτελεί περίπτωση χώρας, όπου οι δράσεις που αφορούν στη διάγνωση δεξιοτήτων είναι εξαιρετικά κεντροποιημένες. Ρόλο-κλειδί παίζει η «Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού», ένας ημι-κυβερνητικός οργανισμός, στις αρμοδιότητες του οποίου περιλαμβάνεται η εκπόνηση μελετών που στοχεύουν στην πρόβλεψη των μελλοντικών αναγκών της αγοράς εργασίας (Skills Panorama, 2017f).

Η διαφοροποίηση έγκειται, επίσης, σε ζητήματα που εκτείνονται πέραν του κατά πόσο οι μηχανισμοί επηρεάζονται από το κυρίαρχο σε κάθε χώρα σύστημα διακυβέρνησης. Οι υφιστάμενες διαφορές αφορούν π.χ. και στον βαθμό εμπλοκής διαφόρων υπηρεσιών και φορέων στο σύστημα διάγνωσης δεξιοτήτων. Έτσι, στην Αυστρία, αντανάκλαση του σημαντικού ρόλου των κοινωνικών εταίρων αποτελεί η καίρια συμβολή τους στην ενημέρωση των σχετικών πλατφορμών σε περιφερειακό επίπεδο· ή στη συμμετοχή τους, σε εθνικό επίπεδο, στην «Επιτροπή για τις Νέες Δεξιότητες» (Skills Panorama, 2017a). Ομοίως, πολύ σημαντικός είναι ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στη Γερμανία (Skills Panorama, 2017b).

Αντιθέτως, σε χώρες όπως η Ρουμανία, οι κοινωνικοί εταίροι έχουν μάλλον περιορισμένη ανάμειξη στις διαδικασίες διάγνωσης (Skills Panorama, 2017g). Κάπου ενδιάμεσα, αναφορικά με τον ρόλο που παίζουν μη κρατικοί φορείς, τοποθετούνται κράτη όπως το Ηνωμένο Βασίλειο· το οποίο, ταυτόχρονα, εισπράττει τα εύσημα ως περίπτωση κράτους που έχει επενδύσει πολύ (και μέσα από διάφορες διαύλους, όπως είναι η συστηματική διενέργεια μελετών που καταγράφουν τις ανάγκες των εργοδοτών σε δεξιότητες) στη διάγνωση αναγκών (Skills Panorama, 2017h).

Προφανώς, εξέχουσας σημασίας είναι και το εάν και κατά πόσο οι υφιστάμενοι μηχανισμοί αξιοποιούνται στην πράξη για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικής. Π.χ. εκτιμάται ότι στην Αυστρία η εκτενής χρήση της διάγνωσης δεξιοτήτων είναι κατ'ουσίαν αμφίβολη· ειδικά όσον αφορά σε πολιτικές που να «παρεμβαίνουν» π.χ. στα του εκπαιδευτικού συστήματος (λιγότερο στην περίπτωση προγραμμάτων τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και Μαθητείας, και περισσότερο στην περίπτωση της ανώτατης εκπαίδευσης) (Skills Panorama, 2017a).

Η Αυστρία δεν αποτελεί, ωστόσο, απαραίτητως εξαίρεση. Φαίνεται ότι, σε γενικές γραμμές, ακόμη και στην περίπτωση χωρών που αξιοποιούν σε κάποιο βαθμό τα αποτελέσματα που παράγονται από τους μηχανισμούς διάγνωσης δεξιοτήτων, η έμφαση είθισται να δίνεται σε παρεμβάσεις στην πλευρά της απασχόλησης (π.χ. μέσω ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης)· και πολύ λιγότερο στην πλευρά της εκπαίδευσης (Cedefop, 2015b: 9).

Πρόσφατη μελέτη των μηχανισμών διάγνωσης δεξιοτήτων σε διάφορες χώρες (ILO, 2017), συμπεριλαμβανομένων χωρών εκτός της ΕΕ, επιβεβαιώνει αρκετά από τα στοιχεία που αναφέρθηκαν προηγουμένως. Επιβεβαιώνεται π.χ. η «πολυδιάσπαση» σε εθνικό, περιφερειακό και τομεακό επίπεδο, καθώς και η εμπλοκή διαφόρων φορέων. Αναδεικνύονται διαφορές στη

συχνότητα με την οποία λαμβάνει χώρα η διάγνωση αναγκών, καθώς και το ότι η θέσπιση μίας συνεκτικής στρατηγικής διάγνωσης αναγκών δεν αποτελεί προτεραιότητα για πολλές χώρες.

Επιπρόσθετα, οι χώρες υψηλότερου εισοδήματος είναι εκείνες που διαθέτουν και τους πλέον πολύπλοκους μηχανισμούς. Επισημαίνεται, ωστόσο, ότι ακόμη και σε χώρες που δεν ανήκουν σε αυτή την κατηγορία, όπως π.χ. η Βόρεια Μακεδονία, βρίσκεται σε εξέλιξη η δημιουργία ενός παρατηρητηρίου δεξιοτήτων, το οποίο θα επιτρέπει την ανταλλαγή δεδομένων για την προσφορά και ζήτηση δεξιοτήτων, τη σύνδεση με φορείς και οργανισμούς που εργάζονται στο πεδίο αυτό, καθώς και τη διάχυση, μέσω ενός web-portal, πληροφοριών στο ευρύτερο κοινό. Επίσης, σε όλες τις χώρες, συμπεριλαμβανομένων αυτών με υψηλό εισόδημα, η επαρκής χρηματοδότηση είναι εκ των ων ουκ άνευ για τη δημιουργία, τη διατήρηση και την αξιοποίηση μηχανισμών διάγνωσης δεξιοτήτων (και γενικότερα αναγκών της αγοράς εργασίας).

Τέλος, στην καρδιά της βιβλιογραφίας που αφορά στην ευρεία γκάμα των εργαλείων πολιτικής που αξιοποιούν τα κράτη-μέλη για την, με άμεσο ή έμμεσο τρόπο, ενδυνάμωση των δεσμών μεταξύ της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας βρίσκεται η εκτίμηση ότι τη βέλτιστη συνταγή για τον σκοπό αυτό αποτελεί μείγμα δράσεων. Στο μείγμα αυτό, η άμβλυση του φαινομένου της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων είναι, ωστόσο, μείζων στόχος.

Πρέπει, επίσης, να ληφθεί υπόψη ότι η «επιτυχής» εφαρμογή των ανωτέρω δράσεων εξαρτάται από πλήθος παραγόντων. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, που είναι κατά βάση υπεύθυνες για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, καλούνται να δίνουν μεγαλύτερη σημασία στην ποιότητα και την «καταλληλότητα» των θέσεων εργασίας που «αποδέχονται» οι άνεργοι. Αντιθέτως, η διοχέτευση των ανέργων σε θέσεις συστηματικά αναντίστοιχες των δεξιοτήτων τους, ευθύνεται για σωρεία αρνητικών συνεπειών τόσο για τα ίδια τα άτομα όσο και για την αγορά εργασίας (Cedefop, 2015c: 95).

Σημειωτέον και ότι η υιοθέτηση πανομοιότυπων πολιτικών από κράτη, τα οποία διακρίνονται από διαφορετικά χαρακτηριστικά, συμπεριλαμβανομένων των διαφορετικών γνωρισμάτων του εκπαιδευτικού τους συστήματος και της αγοράς εργασίας τους, είναι σπανίως χρήσιμη. Δύσκολα μπορεί, όμως, να αμφισβητήσει κανείς τα οφέλη της πληροφόρησης για το εύρος των πολιτικών που είναι διαθέσιμες για την ενδυνάμωση της διασύνδεσης εκπαίδευσης-αγοράς εργασίας (και ιδίως αυτά που προκύπτουν από τη μελέτη πολιτικών διεγνωσμένης

αποτελεσματικότητας, έστω και σε διαφορετικό χωρο-χρονικό πλαίσιο) (βλ. τον πρόλογο, στο Cedefop, 2015b).

Δ. Η Ελληνική Περίπτωση

Εν μέσω των συνεπειών της κρίσης και των μέτρων λιτότητας, το ζήτημα της ενδυνάμωσης των δεσμών μεταξύ της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας στη χώρα μας (συχνά με έμφαση στην ενίσχυση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ως μέσου προς ευόδωση του ανωτέρω στόχου) εμφανίζεται με αυξανόμενη συχνότητα στον δημόσιο διάλογο. Στη συζήτηση, κεντρικό ρόλο διαδραματίζουν εθνικές αρχές και φορείς, των οποίων οι αρμοδιότητες άπτονται άμεσα του υπό εξέταση θέματος, όπως π.χ. το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (υπό την αιγίδα του οποίου αναπτύσσονται και οι περισσότερες από τις δράσεις που παρουσιάζονται στην παρούσα ενότητα)· ή το Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, στις σχετικές με το θέμα πρωτοβουλίες του οποίου περιλαμβάνεται η σύσταση το 2017 του «Εθνικού Συμβουλίου Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού» (ΕΣΕΚΑΑΔ). Μία από τις στοχεύσεις του ΕΣΕΚΑΑΔ, το οποίο αντικατέστησε το «Εθνικό Συμβούλιο Εκπαίδευσης» (ΕΣΥΠ), είναι η στενότερη σύνδεση εκπαίδευσης-αγοράς εργασίας.

Επίσης, το επιχειρησιακό πρόγραμμα του «Εταιρικού Συμφώνου για το Πλαίσιο Ανάπτυξης» (ΕΣΠΑ) για την περίοδο 2014-2020, που κατεξοχήν αφορά στο πεδίο της εκπαίδευσης και της ανάπτυξης δεξιοτήτων, αλλά και σε αυτό της απασχόλησης, αναφέρει ρητά ως στόχο του τη βελτίωση της συνάφειας της εκπαίδευσης και της κατάρτισης με την αγορά εργασίας. Ομοίως, γίνεται αναφορά στην ανάγκη ενδυνάμωσης των δεσμών της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας και τον επιχειρηματικό κόσμο. Πράγματι, πλήθος σχετικών δράσεων λαμβάνουν χρηματοδότηση από το εν λόγω πρόγραμμα (ανάμεσά τους και το εγχώριο σύστημα διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας, βλ. κάτωθι) (Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση», 2014).

Στον διάλογο για την ενίσχυση της διασύνδεσης εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας, ο οποίος, με αφορμή συχνά και το φαινόμενο της λεγόμενης «ετεροαπασχόλησης», το οποίο έπληξε σε μεγάλο βαθμό τους (συχνά «υπερπροσοντούχους» και υποαμειβόμενους) νέους ηλικίας 25-35, συμμετέχουν, επίσης, και φορείς, οι οποίοι έχουν σημαίνοντα ρόλο στη διαμόρφωση πολιτικής τόσο σε υπερεθνικό όσο και σε τοπικό επίπεδο. Ενδεικτικά αναφέρεται η

διοργάνωση σχετικής με το θέμα ημερίδας τον Νοέμβριο 2012 στη Θεσσαλονίκη, από το Cedefop, σε στενή συνεργασία με τον Δήμο Θεσσαλονίκης και την Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης Κεντρικής Μακεδονίας και με τη συνδρομή του Κέντρου Ευρωπαϊκής Πληροφόρησης Europe Direct (υπό τον τίτλο «Γεφυρώνοντας την εκπαίδευση και την κατάρτιση με την αγορά εργασίας – Αξιολόγηση και πιστοποίηση της μάθησης και των προσόντων σε ευρωπαϊκό επίπεδο»)¹³.

Η ημερίδα εντασσόταν στο ευρύτερο πλαίσιο των εργασιών της Συντονιστικής Επιτροπής Δια Βίου Μάθησης και Σύνδεσης με την Απασχόληση του Δήμου Θεσσαλονίκης, στην οποία εκπροσωπούνταν το Cedefop, από κοινού με τους κοινωνικούς, παραγωγικούς και εκπαιδευτικούς φορείς της πόλης. Ένα από τα κυριότερα συμπεράσματά της ήταν ότι η εκπαιδευτική κοινότητα στη χώρα μας είναι πλέον περισσότερο ανοιχτή στην ανάγκη σύζευξης της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας, καθώς και ότι οι οικονομικοί φορείς οφείλουν να αναλάβουν περισσότερες πρωτοβουλίες για την αξιοποίηση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων τους.

Στο πλαίσιο του ανωτέρου διαλόγου, έχουν γίνει διάφορες τοποθετήσεις επί του θέματος. Ενδεικτικά αναφέρεται η θετική στάση φορέων, όπως η Κεντρική Ένωση Επιμελητηρίων Ελλάδος (ΚΕΕ) και το Εμπορικό και Βιοτεχνικό Επιμελητήριο Αθηνών (ΕΒΕΑ), οι οποίοι διατύπωσαν, μεταξύ άλλων, το επιχείρημα ότι τα ευρωπαϊκά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένου του εγχώριου συστήματος, υπολείπονται όσον αφορά στη διασφάλιση των κατάλληλων δεξιοτήτων για την απασχολησιμότητα. Εκτιμούν επίσης ότι δεν συνεργάζονται επαρκώς με επιχειρήσεις και εργοδότες, ώστε η εκπαιδευτική εμπειρία να καταστεί εγγύτερη στην εργασιακή πραγματικότητα¹⁴.

Ωστόσο, όπως έχει ήδη αναφερθεί και στην εισαγωγική ενότητα, δεν βλέπουν όλοι με καλό μάτι την προσπάθεια ενδυνάμωσης των δεσμών εκπαίδευσης-αγοράς εργασίας, «καταγγέλλοντας» μάλιστα ειδικά απόπειρες που θα είχαν ως στόχο την πλήρη «υποταγή» του κόσμου της εκπαίδευσης στις απαιτήσεις της αγοράς. Αντιθέτως, προασπίζονται την αναγκαιότητα σχετικής ανεξαρτησίας της εκπαίδευσης από αυτές. Η συζήτηση ιδίως για τη μετατροπή της τυπικής εκπαίδευσης, και κυρίως της ανώτατης, ως εργαλείου στην υπηρεσία της

¹³ Βλ. <http://www.cedefop.europa.eu/el/events-and-projects/events/bridging-gap-between-education-and-training-and-labour-market-needs>.

¹⁴ Βλ. <https://www.iefimerida.gr/news/416440/mihalos-h-syndesi-tis-ekpaideysis-me-tin-agora-ergasias-antidoto-gia-tin-anergia-ton>.

αγοράς, θεωρείται ότι εκτρέπει το Πανεπιστήμιο από τον ιστορικό του ρόλο, υποβαθμίζοντας παράλληλα και τη σημασία σπουδών που χαρακτηρίζονται ως «μη παραγωγικές». Διατυπώνεται, επίσης, η άποψη ότι, ενώ δεν μπορεί να καταδικαστεί συλλήβδην η επιχειρούμενη ενίσχυση της σύνδεσης της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας, η προσπάθεια αυτή συντελείται με άναρχο και αναποτελεσματικό τρόπο (Δασκαλοπούλου, 2017).

Την ίδια στιγμή, η εξέταση της βιβλιογραφίας αναδεικνύει τους κατά κύριο λόγο αδύναμους δεσμούς εκπαίδευσης-αγοράς εργασίας στη χώρα μας, όπως αυτή αντανακλάται π.χ. στο γεγονός ότι, κατά την προ της κρίσης περίοδο, το ποσοστό ανεργίας των αποφοίτων ανώτατης εκπαίδευσης ήταν περίπου ίσο με αυτό των αποφοίτων χαμηλής εκπαίδευσης· γεγονός που βρίσκεται σε αντίθεση, με ό,τι συμβαίνει σε άλλα «αναπτυγμένα» κράτη, όπου, σε γενικές γραμμές, όσο υψηλότερο το επίπεδο της εκπαίδευσης των ατόμων τόσο μικρότερο το ποσοστό της ανεργίας που αντιμετωπίζουν (IOBE, 2018: 10). Χαρακτηριστικές είναι οι χρόνιες δυσκολίες πρόσβασης στην αγορά εργασίας των αποφοίτων των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων (ΑΕΙ), με συνήθη τη μεσολάβηση μεγάλου χρονικού διαστήματος μετά την αποφοίτηση, έως την εξεύρεση εργασίας (Karamessini, 2010).

Οι επιμέρους διαφοροποιήσεις μεταξύ διαφόρων επιστημονικών πεδίων είναι βεβαίως αξιοσημείωτες. Ενδεικτικά αναφέρονται τα σχετικά χαμηλά ποσοστά ανεργίας αποφοίτων πολυτεχνικών σχολών, οι οποίοι, επίσης, χρειάζονται λιγότερο χρόνο για την εξεύρεση πρώτης εργασίας, σε αντίθεση με πτυχιούχους ανθρωπιστικών επιστημών, φυσικής αγωγής και παιδαγωγικών σπουδών (Κανελλόπουλος, Μαυρομαράς και Μητράκος, 2006). Απόφοιτοι των οποίων οι σπουδές προσφέρουν τη δυνατότητα απασχόλησης και στον ιδιωτικό τομέα φέρονται ως έχοντες καλύτερες προοπτικές ένταξης στην αγορά εργασίας από αποφοίτους των οποίων οι σπουδές «παραδοσιακά» ανταποκρίνονται στις ανάγκες του δημόσιου τομέα (Livanos, 2010).

Ευρήματα σαν και αυτά οφείλει να δει κανείς σε συνδυασμό με τον ισχυρισμό για την αναγκαιότητα διάκρισης μεταξύ της τεχνολογικής συνιστώσας της ανώτατης εκπαίδευσης (ΤΕΙ) και των ΑΕΙ. Το επιχείρημα που προβάλλεται είναι ότι τα πρώτα δημιουργήθηκαν με στόχο την άμεση κάλυψη των αναγκών της αγοράς εργασίας και την παραγωγική ένταξη των αποφοίτων τους σε αυτή. Επιπρόσθετα, διατυπώνεται η άποψη πως η διερεύνηση της στόχευσης της μάθησης, τόσο σε επίπεδο προγραμμάτων όσο και μεθόδων, στην παραγωγή αξιοποιήσιμων γνώσεων και δεξιοτήτων μοιάζει να έχει απασχολήσει σε μεγαλύτερο βαθμό τον χώρο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και λιγότερο αυτόν της λεγόμενης «ακαδημαϊκής»

εκπαίδευσης (Τσέκος, 2012). Η σχετική βιβλιογραφία αναδεικνύει, ωστόσο, και την, στην καλύτερη περίπτωση «χαλαρή» και στη χειρότερη πολύ χαμηλή, σύνδεση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την απασχόληση. Ενδείξεις αποτελούν η πολύ μικρή σχέση/συνάφεια του αντικειμένου κατάρτισης με το επάγγελμα-ειδικότητα των συμμετεχόντων σε διάφορα προγράμματα κατάρτισης, καθώς και η μειωμένη πρόσβαση των αποφοίτων καταρτιζόμενων στην απασχόληση (ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ, 2013: 13).

Παράλληλα, προβληματισμό προκαλούν οι διαχρονικά μεγαλύτερες δυσκολίες των αποφοίτων μέσης εκπαίδευσης στη χώρα μας, καθώς και το ιδιαίτερης έντασης φαινόμενο της υπερεκπαίδευσης, στο οποίο έγινε αναφορά στην προηγούμενη ενότητα. Ήδη από τη δεκαετία του 1990 η Ελλάδα διέθετε ένα από τα υψηλότερα ποσοστά υπερεκπαίδευσης εργαζομένων στην ΕΕ (Dolton and Marcenaro-Gutierrez, 2009), ενώ και σήμερα σημαντικό τμήμα του εργατικού δυναμικού της απασχολείται σε επαγγέλματα, τα οποία απαιτούν χαμηλότερα επίπεδα τυπικών προσόντων από αυτά που διαθέτει (Chletsos και Roupakias, 2018). Η Ελλάδα είναι, επίσης, η χώρα με τη μεγαλύτερη αναντιστοιχία δεξιοτήτων στην ΕΕ. Πρόκειται για ζητήματα τα οποία, στο σύνολό τους, σχετίζονται και με πρόσθετες παθογένειες, όπως η μικρή συμμετοχή των νέων στην απασχόληση και η χαμηλή τεχνολογική εξειδίκευση της ελληνικής οικονομίας (Friedrich Ebert Stiftung, 2018).

Η πρόσφατη οικονομική κρίση φαίνεται ότι προκάλεσε βαθιά ρήξη στην ήδη δυσχερή σύνδεση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας. Ενδεικτική εκδήλωση αυτής αποτελεί ο χαμηλός βαθμός συνάφειας της εκπαίδευσης με την εργασία που εκτελούν οι απασχολούμενοι μέσης εκπαίδευσης, βάσει του οποίου η Ελλάδα κατατάσσεται στην 25η θέση μεταξύ των 28 κρατών-μελών της ΕΕ (IOBE, 2018: 12)· αλλά και η εξαιρετικά «καθυστερημένη», για την πλειοψηφία των αποφοίτων της ανώτατης εκπαίδευσης, ολοκλήρωση της μετάβασης στην αγορά εργασίας (μέχρι να μουν στη δεκαετία των 30, αλλά και περισσότερο) (Themelis, 2017: 59). Ομοίως, οφείλει να συνθεωρήσει κανείς ότι μία στις τέσσερις επιχειρήσεις [βάσει πιλοτικής έρευνας του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ) σε δύο Περιφέρειες, το 2017] αντιμετωπίζει δυσκολίες στην εύρεση προσωπικού (ΕΙΕΑΔ, 2018α).

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, οι παράμετροι που συμβάλλουν στην αδύναμη διασύνδεση εκπαίδευσης-αγοράς εργασίας στη χώρα μας, καθώς και στην περαιτέρω επιδείνωσή της είναι πολλές. Σε αυτές περιλαμβάνονται: η ανορθολογική και με μη ακαδημαϊκούς όρους δημιουργία πανεπιστημιακών τμημάτων· η «προβληματική» κατανομή των αποφοίτων μεταξύ ειδικοτήτων,

με το πρόβλημα της υπερπροσφοράς να χαρακτηρίζει και τμήματα σπουδών, οι απόφοιτοι των οποίων αντιμετωπίζουν σημαντικές δυσκολίες απορρόφησης στην αγορά εργασίας¹⁵. η απουσία σχεδιασμού ενός παραγωγικού μοντέλου, το οποίο θα μπορούσε να συνδεθεί με ένα τουλάχιστον κομμάτι της εκπαίδευσης· η μεγάλη διαφοροποίηση στις γνώσεις που λαμβάνουν οι φοιτητές, με ορισμένα τμήματα εκπαιδευτικών ιδρυμάτων να διαθέτουν πραγματικά σύγχρονα προγράμματα σπουδών, ενώ σε άλλα να φαίνεται αναγκαία η εισαγωγή ριζικών αλλαγών· το πώς μαθαίνουν αυτά που μαθαίνουν οι φοιτητές, με το σύστημα να προωθεί και να επιβραβεύει την αποστήθιση, αντιθέτως προς την ενθάρρυνση εκπόνησης εργασιών· η τάση των οικογενειών να επενδύει στην εκπαίδευση σε συγκεκριμένα επαγγέλματα, για λόγους που δεν σχετίζονται με την επαγγελματική αποκατάσταση των τέκνων τους· η εσφαλμένη αντίληψη που επικρατεί για τις προοπτικές διαφόρων επαγγελμάτων· η περιορισμένη ελκυστικότητα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης· η απουσία σύνδεσης εκπαιδευτικών προγραμμάτων με το παραγωγικό σύστημα, συμπεριλαμβανομένης της περιορισμένης λειτουργίας συστήματος δια βίου μάθησης· ο σε μεγάλο βαθμό παρωχημένος χαρακτήρας των επαγγελματικών περιγραμμάτων, βάσει των οποίων γίνεται η κατάρτιση των προγραμμάτων σπουδών Μαθητείας· η μη συστηματική εναρμόνιση των προσφερόμενων ειδικοτήτων με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας· τα πολύ αδύναμα αποτελέσματα δράσεων επαγγελματικού προσανατολισμού και η ουσιαστική απουσία τους από τις κατώτερες εκπαιδευτικές βαθμίδες, κ.ά. (βλ. π.χ. Themelis, 2017: 59, Rouliakos, 2014: 4, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, 2008: 7-9, Cedefop, 2018b, Δασκαλοπούλου, 2017, Τσακλόγλου, 2018).

Ιδιαίτερα συχνή είναι, επίσης, η αναφορά στον ισχυρό προσανατολισμό της εκπαιδευτικής διαδικασίας στη χώρα μας στις απαιτήσεις και ανάγκες του δημόσιου τομέα (κυρίως εκπαίδευση και δημόσια διοίκηση), ως αιτίας που, από κοινού με την πολιτική της διεύρυνσης της ανώτατης εκπαίδευσης προ της κρίσης, συνετέλεσε στη σταδιακή μεγέθυνση της «αναντιστοιχίας» εκπαίδευσης-αγοράς εργασίας, στην αύξηση του μεριδίου των πτυχιούχων ανώτατης εκπαίδευσης μεταξύ των ανέργων και στην εκκίνηση της τάσης φυγής πτυχιούχων στο εξωτερικό (το γνωστό ως φαινόμενο του 'brain drain'). Εκτιμάται μάλιστα ότι η προαναφερθείσα

¹⁵ Το γεγονός αυτό πρέπει να δει κανείς συνδυαστικά με το ότι, παρά το γεγονός ότι το ποσοστό των φοιτητών που σπουδάζουν κοινωνικές επιστήμες, διοίκηση επιχειρήσεων και νομική, αλλά και επιστήμες υγείας στη χώρα μας είναι χαμηλότερο του ευρωπαϊκού μέσου όρου, την ίδια στιγμή περισσότεροι από δύο στους πέντε φοιτητές κατευθύνονται σε σπουδές ανθρωπιστικών επιστημών, κοινωνικών επιστημών και επιστημών της συμπεριφοράς, καθώς και επιστημών εκπαίδευσης και κατάρτισης των διδασκόντων. Αντιθέτως, στον τομέα της πληροφορικής κατευθύνεται μόνον το 4% των φοιτητών (ΕΥ, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών και Endeavor Greece, 2017: 18-20).

αναντιστοιχία θα ήταν ακόμη μεγαλύτερη, εάν το κράτος δεν λειτουργούσε «διορθωτικά», δηλαδή ως εργοδότης του αυξανόμενου αριθμού πτυχιούχων ανώτατης εκπαίδευσης και κατόχων μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων σπουδών (IOBE, 2018: 11).

Ιδίως εν μέσω της κρίσης και της λιτότητας, ο ανωτέρω προσανατολισμός, σε συνδυασμό με τις μεγαλύτερης ισχύος και έκτασης επιπτώσεις αυτών στον ιδιωτικό τομέα, φέρεται να ανέδειξε ακόμη περισσότερο τα τρωτά της σχέσης και αλληλόδρασης εκπαίδευσης-αγοράς εργασίας (Themelis, 2017: 59). Ενδεικτικό είναι π.χ. ότι παρά το ότι, βάσει των στατιστικών δεδομένων, ακόμη και στην Ελλάδα της κρίσης οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να βρουν εργασία¹⁶ (βλ. π.χ. Pouliakas, 2014: 12), παρατηρείται αύξηση τόσο στο ποσοστό των νέων πτυχιούχων που ετεροαπασχολούνται, δηλαδή δεν απασχολούνται σε επαγγελματικές κατηγορίες που θεωρείται ότι αντιστοιχούν στο εκπαιδευτικό τους επίπεδο, και σε αυτό εκείνων που απασχολούνται σε θέσεις εργασίας που απαιτούν χαμηλότερο επίπεδο δεξιοτήτων. Τον ισχυρισμό για ενίσχυση της ανάδειξης των ανωτέρω τρωτών οφείλει να δει κανείς μαζί με την τάση που, κατά τη διάρκεια της εμμένουσας οικονομικής κρίσης, παρατηρείται σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες (και κυρίως σε χώρες του λεγόμενου ευρωπαϊκού νότου). Πρόκειται για την τάση ενίσχυσης της προσφοράς σε δεξιότητες, παρά την ανεπαρκή ζήτηση για αυτές (Caroleo and Pastore, 2017).

Με στόχο την ενδυνάμωση των δεσμών εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας έχει διατυπωθεί σειρά προτάσεων. Θα μπορούσε μάλιστα να ισχυριστεί κανείς ότι οι εν λόγω προτάσεις υποδεικνύουν την ανάγκη παρεμβάσεων κατά κύριο λόγο στην πλευρά της εκπαίδευσης· σε αντίθεση με αυτό που φαίνεται να συμβαίνει στην πράξη, δηλαδή παρεμβάσεις, όπως θα δούμε και παρακάτω, οι οποίες λαμβάνουν χώρα ιδίως μετά την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης. Στις προτεινόμενες δράσεις περιλαμβάνονται π.χ.: η ενθάρρυνση της καινοτομίας και της επιχειρηματικότητας, όπως αυτή αντανακλάται στη σύσταση κέντρων απασχόλησης,

¹⁶ Τα στοιχεία διαφοροποιούνται, ωστόσο, αναλόγως της βάσης δεδομένων που χρησιμοποιείται, καθώς και άλλων παραμέτρων, όπως π.χ. την ηλικιακή ομάδα στην οποία αφορούν. Έτσι π.χ. η ανάλυση των στατιστικών δεδομένων για την ανεργία των νέων το 2009 δείχνουν ότι η Ελλάδα είναι ένα από τα 6 κράτη-μέλη του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ), όπου οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο κίνδυνο ανεργίας από τους αποφοίτους βαθμίδων κατώτερων της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (βλ. π.χ. Scarpetta and Sonnet, 2012: 8). Αντιθέτως, αλλού (Livanos and Núñez, 2012: 12-14), η στατιστική ανάλυση αποκαλύπτει ότι οι νέοι με χαμηλό και μέσο επίπεδο εκπαίδευσης βλήθηκαν περισσότερο από την κρίση και τις επιπτώσεις της, από ό,τι νέοι με υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο. Και πάλι όμως παρατηρείται διαφοροποίηση μεταξύ χωρών ως προς το αποτέλεσμα αυτό. Π.χ. σε χώρες, όπως η Ιταλία και η Πορτογαλία τα επίπεδα ανεργίας νέων με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης, λίγο μετά το ξεκίνημα της κρίσης, ήταν ουσιαστικά ανάλογα αυτών για νέους με χαμηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο.

σταδιοδρομίας και επιχειρηματικότητας στα ιδρύματα ανώτατης εκπαίδευσης και την ενίσχυση και επέκταση μαθημάτων επιχειρηματικότητας· ο σχεδιασμός των εκπαιδευτικών προγραμμάτων/προγραμμάτων κατάρτισης σε στενή συνάρτηση με τις ανάγκες της παραγωγής σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, καθώς και σε συμφωνία με επικαιροποιημένα, ανταγωνιστικά και πιστοποιημένα επαγγελματικά περιγράμματα· αλλαγές στη χρηματοδότηση και τη διοίκηση των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, καθώς και ενίσχυση της διαφάνειας και της λογοδοσίας των θεσμικών οργάνων και των εκπροσώπων τους· ο σχεδιασμός των εκπαιδευτικών προγραμμάτων/προγραμμάτων κατάρτισης, ώστε να έχουν εστιασμένο εκπαιδευτικό αντικείμενο, η διάρκειά τους να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις των αποκτώμενων δεξιοτήτων, να απευθύνονται σε μικρότερες ομάδες ωφελουμένων και να οδηγούν σε πιστοποίηση της μάθησης· η εισαγωγή ενός πραγματικού μηχανισμού συγκριτικής αξιολόγησης και κοινωνικής λογοδοσίας στην εκπαίδευση (στην τριτοβάθμια, αλλά και στις λοιπές βαθμίδες), από κοινού με τον εξορθολογισμό των δομών, αλλά και την προσέλκυση ιδιωτικών πόρων· η αξιοποίηση και περαιτέρω επέκταση εργαλείων, όπως είναι το e-learning για την επανεκπαίδευση ανέργων αποφοίτων και την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας, με αυστηρά, ωστόσο, κριτήρια πιστοποίησης. Προτάσεις με ακόμη περισσότερο φιλόδοξο περιεχόμενο κάνουν λόγο και για ανάγκη ανασχεδιασμού της ανώτατης εκπαίδευσης, με τρόπο που να δίνει λιγότερη έμφαση στην απασχόληση στον δημόσιο τομέα και περισσότερο στον ιδιωτικό (και συγκεκριμένα σε τομείς με εξαγωγικό προσανατολισμό) (βλ. π.χ. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, 2008, ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ, 2013: 13, 134-135, IOBE, 2018: 107, Τσακλόγλου, 2018).

Στην πράξη, τον στόχο της ενίσχυσης της διασύνδεσης εκπαίδευσης-αγοράς εργασίας υπηρετεί στη χώρα μας, με τρόπο άμεσο ή έμμεσο, σειρά δράσεων. Κεντρικό ρόλο στον σχεδιασμό και κυρίως την υλοποίησή τους διαδραματίζουν διάφορες υπηρεσίες και φορείς, τόσο σε εθνικό όσο και σε τοπικό επίπεδο, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων. Παρά την ουσιαστική απουσία μίας συνεκτικής, συνολικής στρατηγικής που να αποσκοπεί στην ενδυνάμωση των δεσμών της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας, θα μπορούσε μάλιστα να ισχυριστεί κανείς ότι οι αξιοποιούμενες δράσεις βρίσκονται σε συμφωνία με τις κυρίαρχες σε ευρωπαϊκό επίπεδο τάσεις, οι οποίες περιγράφησαν στην προηγούμενη ενότητα.

Έτσι, παράδειγμα δράσεων παρέμβασης στην πλευρά της εκπαίδευσης αποτελούν τα γραφεία διασύνδεσης των Πανεπιστημίων. Πρόκειται για θεσμό που εμφανίστηκε στη χώρα μας το 1997-1998 και επεκτάθηκε με την αρωγή κοινοτικής χρηματοδότησης. Κύριος στόχος τους

είναι η παροχή πληροφοριών για προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, υπηρεσιών συμβουλευτικής υποστήριξης των φοιτητών κατά τη διαδικασία μετάβασής τους στην αγορά εργασίας, καθώς και εν γένει υπηρεσιών διασύνδεσης με την αγορά εργασίας (ΕΛΙΑΜΕΠ, 2006). Ιδιαίτερα διαδεδομένα είναι, επίσης, και προγράμματα πρακτικής άσκησης, τα οποία λειτουργούν υπό την αιγίδα εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και απευθύνονται σε άτομα που βρίσκονται, κατά κύριο λόγο, κοντά στην ολοκλήρωση προπτυχιακού τίτλου σπουδών· ομοίως, και τα λεγόμενα «Θερινά Σχολεία».

Διάφορες δράσεις εστιάζουν επίσης στην ενδυνάμωση των δεσμών εκπαίδευσης-αγοράς εργασίας, μέσα από την ενίσχυση της διασύνδεσης του εκπαιδευτικού συστήματος με το επιχειρείν. Ενδεικτικά αναφέρονται: η ανάπτυξη συνεργειών του Τμήματος Επιστήμης Τροφίμων και Διατροφής του Πανεπιστημίου Αιγαίου στη Λήμνο με επιχειρήσεις του χώρου, με στόχο την παραγωγή νέων, υψηλής διατροφικής αξίας προϊόντων· και η διοργάνωση εκπαιδευτικού προγράμματος από τη HePIS (Ελληνικό Δίκτυο Επαγγελματιών Πληροφορικής) και την CEPIS (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Επαγγελματιών Ενώσεων Πληροφορικής), σε συνεργασία με το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, με στόχο την ταχύρρυθμη εκπαίδευση ανέργων αποφοίτων σχολών 'STEM' (Science, Technology, Engineering, Mathematics) στον τομέα του προγραμματισμού και της ανάπτυξης εφαρμογών. Σημειωτέον ότι συνεχιζόμενη εκπαίδευση και επανειδίκευση ανέργων πτυχιούχων παρέχεται και μέσω των «Κέντρων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης» (ΚΕΚ) των πανεπιστημίων, ενώ ενισχυμένη είναι τα τελευταία χρόνια και η στρατηγική συνεργασία των ΑΕΙ με μεγάλες εταιρείες και οργανισμούς, σε θέματα έρευνας, εκπαίδευσης και συμβουλευτικών υπηρεσιών (π.χ. το Γεωπονικό Πανεπιστήμιο συνεργάζεται με την Interamerican για την εκπαίδευση ασφαλιστικών συμβούλων σχετικά με τις αγροτικές καλλιέργειες). Πρέπει επίσης να συνθεωρήσει κανείς προσφερόμενα από επιχειρήσεις προγράμματα, όπως το πρόγραμμα πρακτικής άσκησης (πριν και μετά το πτυχίο) του ομίλου TITAN· ή το πρόγραμμα 'Real-Time Graduates' για αποφοίτους ναυτιλιακών σχολών και άλλων κλάδων της ναυτιλίας, στο οποίο συμμετέχουν νηογνώμονες, ναυλομεσιτικά και τεχνικά γραφεία και άλλες, σχετικές με το αντικείμενο, εταιρείες (ΕΥ, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών και Endeavor, Greece, 2017: 39-44).

Από την άλλη, στην περίπτωση των δράσεων που παρεμβαίνουν στην πλευρά της αγοράς εργασίας, μετά την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης (την κύρια δηλαδή εστίαση της παρούσας μελέτης), τα (ουκ ολίγα) ορόσημα ενδεικτικά περιλαμβάνουν: τη θεμελίωση του «Εθνικού

Συστήματος Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση» (Νόμος 3191/2003) και τη ρητή αναφορά σε ένα «Σύστημα Ερευνών των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας», καθώς και σε ένα «Σύστημα Συμβουλευτικής, Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας»· την αναφορά στην ανάπτυξη και εφαρμογή ολοκληρωμένου συστήματος για τον καθορισμό των αναγκών της αγοράς εργασίας ως πρώτης προτεραιότητας παρέμβαση, στο πλαίσιο των συστημικών παρεμβάσεων που προβλέπονταν στον 1ο Άξονα Προτεραιότητας του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού 2007-2013 (ΕΠΑΝΑΔ)»· την ίδρυση του ΕΙΕΑΔ (άρθρο 88 του νόμου Ν. 3996/2011) και, μερικά χρόνια αργότερα (2016), ακολουθώντας σχέδιο δράσης που εγκρίθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή έναν χρόνο πριν, του «Μηχανισμού Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας» (εκτενή αναφορά στον εν λόγω Μηχανισμό, ο οποίος λειτουργεί υπό την αιγίδα του ΕΙΕΑΔ, γίνεται στη συνέχεια του κειμένου).

Στην προσπάθεια διασύνδεσης της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας, μέσω εργαλείων πολιτικής που, όπως έχει ήδη αναφερθεί ανωτέρω, βρίσκονται, σε γενικές γραμμές, σε συμφωνία με τις ευρωπαϊκές πρακτικές, κεντρικός είναι ο ρόλος του ΟΑΕΔ¹⁷. Βάσει των διακηρυκτικών στόχων του οργανισμού, ο οποίος τελεί υπό την εποπτεία του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, στις αρμοδιότητές του περιλαμβάνεται η διαχείριση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, σε συνδυασμό με «παθητικές» πολιτικές (π.χ. βασικό επίδομα ανεργίας) και άλλων παροχών που άπτονται του πεδίου της κοινωνικής προστασίας.

Πράγματι, ο ΟΑΕΔ είναι αρμόδιος για την εφαρμογή πληθώρας δράσεων, οι οποίες συμβάλλουν, για μία ακόμη φορά με άμεσο ή έμμεσο τρόπο, στην ενδυνάμωση των δεσμών εκπαίδευσης-αγοράς εργασίας. Οι δράσεις αυτές θέτουν, επίσης, στο επίκεντρό τους διαφορετικές ομάδες-στόχους. Ανάμεσά τους συγκαταλέγονται άνεργοι, εργαζόμενοι, αλλά και επιχειρήσεις. Συνήθης είναι π.χ. η επιδότηση θέσεων και η συμβολή στη μείωση του μισθολογικού και του μη μισθολογικού κόστους εργασίας, τόσο στον δημόσιο τομέα (μέσω προγραμμάτων κοινωνοφελούς χαρακτήρα), όσο και στον ιδιωτικό τομέα (μέσω προγραμμάτων επιδότησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη ανέργων, π.χ. επιχορηγώντας τις ασφαλιστικές τους εισφορές). Κατ' αυτό τον τρόπο, η μετάβαση στην εργασία διευκολύνεται, με έμφαση στις

¹⁷ Βλ. και <http://www.oaed.gr/>.

ομάδες που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία, καθώς και στις λεγόμενες «ευάλωτες» πληθυσμιακές ομάδες.

Ενδεικτικά αναφέρεται, επίσης, και η ευθύνη που φέρει ο ΟΑΕΔ για προγράμματα, τα οποία ενθαρρύνουν την προσαρμοστικότητα εργαζομένων και επιχειρήσεων, με παράλληλο στόχο τη διατήρηση της απασχόλησης («προγράμματα διαρθρωτικής προσαρμογής»). Επιπρόσθετα, παίζει καίριο ρόλο στον σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση των «επιταγών διασύνδεσης με την αγορά εργασίας», που αποβλέπουν στην ενίσχυση των ωφελουμένων, μέσω συνδυασμένων δράσεων θεωρητικής κατάρτισης και πρακτικής άσκησης. Πρόκειται για πεδίο στο οποίο ο ΟΑΕΔ διαθέτει σημαντική τεχνογνωσία, δεδομένης και της διατήρησης της πρωτοκαθεδρίας του στην προσφορά προγραμμάτων Μαθητείας¹⁸.

Τέτοιου τύπου δράσεις συχνά συνοδεύονται από συμπληρωματικές υπηρεσίες υποστήριξης και συμβουλευτικής καθοδήγησης των καταρτιζομένων από τον πάροχο κατάρτισης. Ένας από τους στόχους των υπηρεσιών αυτών είναι η διάγνωση και η προώθηση της «καταλληλότερης» σύνδεσης μεταξύ των εκπαιδευτικών αναγκών και δεξιοτήτων των καταρτιζομένων, από τη μία, και των αναγκών των επιχειρήσεων, από την άλλη.

Ειδική αναφορά πρέπει να γίνει, ωστόσο, στην τεχνογνωσία που διαθέτει ο οργανισμός στην παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής (εξατομικευμένη προσέγγιση, επαγγελματικός προσανατολισμός και επαναπροσανατολισμός, συμβουλευτική τεχνικών αναζήτησης εργασίας και συμβουλευτική ανάληψης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών). Μετά και από την αντικατάσταση (από το 2001 και πέρα) των λεγόμενων «Γραφείων Εργασίας» με τα «Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης» (γνωστά ως ΚΠΑ), έμφαση δόθηκε σε εξειδικευμένες και προσωποποιημένες δράσεις συμβουλευτικής, με στόχο την ένταξη ή επανένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας. Η προσπάθεια αυτή κινήθηκε σε τρεις άξονες: «Ομάδες Επαγγελματικού Προσανατολισμού», με σκοπό τον προσανατολισμό ή επαναπροσανατολισμό του ατόμου σχετικά με την επιλογή επαγγέλματος· «Ομάδες Τεχνικών Αναζήτησης Εργασίας», με σκοπό

¹⁸ Μέσω της λειτουργίας των επαγγελματικών του σχολών (γνωστών ως ΕΠΑΣ), και παρά τις πρόσφατες αλλαγές στο πεδίο της επαγγελματικής και τεχνικής κατάρτισης στη χώρα μας και ιδίως της επέκτασης της Μαθητείας, με την παροχή προγραμμάτων και από άλλες δομές. Σημειωτέον πως στο πλαίσιο των ΕΠΑΣ λειτουργούν «Γραφεία Επαγγελματικής Διασύνδεσης» (ΓΔΕΕ), στα καθήκοντα των οποίων είναι, μεταξύ άλλων, η προώθηση της διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους, τα επιμελητήρια, τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης και άλλους φορείς, καθώς και η πληροφόρηση των επιχειρήσεων για τα οφέλη της Μαθητείας. Αποτελούν τον συνδετικό κρίκο της Μαθητείας με τις τοπικές αγορές εργασίας.

την εξοικείωση του ατόμου, μέσω «βιωματικών ασκήσεων», με τις τεχνικές εκείνες που θα το οδηγήσουν στην εύρεση, κατάκτηση και διατήρηση της «κατάλληλης» θέσης εργασίας· και «Ομάδες Ανάλυσης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών», με στόχο τον σχεδιασμό επιχειρηματικών σχεδίων δράσης και την ενίσχυση της επιχειρηματικής κουλτούρας των ανέργων, ώστε να καταστούν ικανοί για τη δημιουργία βιώσιμων επιχειρήσεων. Οι προαναφερθείσες ομάδες χρησιμοποιούν στο σύνολό τους «ενεργητικές τεχνικές», οι οποίες συνάδουν τόσο με τη φιλοσοφία της δια βίου μάθησης όσο και με αυτή της εκπαίδευσης ενηλίκων (Τητήρου, 2016).

Η σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας προωθείται, επίσης, τόσο μέσω της υποστήριξης εργασιακών συμβούλων, όσο και ηλεκτρονικά, μέσω της νέας διαδικτυακής πύλης (portal) του ΟΑΕΔ. Η τελευταία παρέχει υπηρεσίες τόσο σε πιστοποιημένους εργοδότες όσο και στους αναζητούντες εργασία (π.χ. προσφέρει δυνατότητα εύρεσης θέσεων εργασίας, βάσει συγκεκριμένης ειδικότητας και περιοχής).

Ο κεντρικός ρόλος του ΟΑΕΔ στην προσπάθεια ενίσχυσης της διασύνδεσης εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας στη χώρα μας επαναεπιβεβαιώνεται στο στρατηγικό πλαίσιο για τον ανασχεδιασμό των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, το οποίο συντάχθηκε πρόσφατα από το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης¹⁹. Το «πλαίσιο» αναφέρεται ρητά στον ανασχεδιασμό του επιχειρησιακού μοντέλου του ΟΑΕΔ και την ανάληψη δράσης προς βελτίωση της αντιστοίχισης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης (και εν γένει των υπηρεσιών του Οργανισμού) με τις πραγματικές ανάγκες και συνθήκες της αγοράς εργασίας. Για την ενίσχυση μάλιστα της διαδικασίας σύζευξης της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας θα εκπονηθεί και θα εφαρμοστεί μεθοδολογία, η οποία θα αφορά στην καταγραφή του προφίλ των ανέργων και την «τμηματοποίηση» και «κατηγοριοποίησή» τους (profiling and segmentation methodology).

Αναφορά γίνεται και στη βαρύνουσα σημασία που έχει η υλοποίηση προγραμμάτων αναβάθμισης των γνώσεων και δεξιοτήτων του ανθρωπίνου δυναμικού, προς ένταξη ή επανένταξή του στην αγορά εργασίας. Ως γνώμονας για τον σχεδιασμό τους φέρεται η υποστήριξη της αναδιάρθρωσης της ελληνικής οικονομίας, και ιδίως των λεγόμενων «αναπτυξιακών» κλάδων, όπως προσδιορίζονται στο ΕΣΠΑ 2014-2020. Επισημαίνεται, επίσης,

¹⁹ Αυτή και οι επόμενες τέσσερις παράγραφοι βασίζονται στο Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2018: 3-4, 15-16, 28, 35-36, 41, 44-47.

η σπουδαιότητα προγραμμάτων κατάρτισης, τα οποία αναβαθμίζουν τις δεξιότητες των ανέργων ή/και καλλιεργούν νέες δεξιότητες (re-skilling), με κύρια ομάδα-στόχο άτομα χαμηλών δεξιοτήτων, καθώς και άτομα που απασχολούνται σε «μη δυναμικούς» κλάδους της οικονομίας.

Επιπρόσθετα, ομοίως προς τη συνολική ευρωπαϊκή τάση, η ελληνική εμπειρία χαρακτηρίζεται από την ενισχυόμενη έμφαση που δίνεται στην έννοια των δεξιοτήτων, καθώς και από τη διευρυνόμενη αποδοχή της άποψης ότι η καλλιέργεια δεξιοτήτων, που να συνάδουν σε μεγάλο βαθμό με τις κατευθύνσεις της αγοράς εργασίας, αποτελεί πηγή πολλαπλών οφελών· τόσο για τα ίδια τα άτομα, όσο και για την κοινωνία και οικονομία στο σύνολό της. Ομοίως, διακρίνεται και από την παραδοχή πως η δημιουργία μηχανισμών (ή ακόμη καλύτερα η ενδεχόμενη υιοθέτηση μίας συνολικής, περιεκτικής στρατηγικής) για τη διάγνωση δεξιοτήτων και των αναγκών της αγοράς εργασίας αποτελεί βασικό μέσο για την ενδυνάμωση των δεσμών εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας.

Πρόσφατοι σταθμοί προς την κατεύθυνση αυτή αποτελούν ο ανασχεδιασμός (από το 2015 και πέρα) των προγραμμάτων απασχόλησης που υλοποιούνται υπό την αιγίδα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, με τρόπο τέτοιο που να οδηγούν σε πιστοποίηση γνώσεων και αναβάθμιση δεξιοτήτων, σε συμφωνία και με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας· και ιδίως η θεμελίωση του λεγόμενου «Μηχανισμού Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας» στο ΕΙΕΑΔ. Στην πρώτη περίπτωση, χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα των προγραμμάτων κοινωφελούς εργασίας, προτεραιότητα των οποίων είναι η σύνδεση της θέσης εργασίας με την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των ανέργων. Απώτερος στόχος είναι η βιώσιμη ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Για τον σκοπό αυτό έχει εισαχθεί π.χ. προαιρετική εκπαίδευση, άπαξ την εβδομάδα, στον τομέα της πληροφορικής, σε εξειδικευμένα κέντρα κατάρτισης, η οποία συνοδεύεται από πιστοποίηση του επιπέδου των γνώσεων των συμμετεχόντων.

Στη δεύτερη περίπτωση, δηλαδή αυτή του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας, μιλάμε για έναν θεσμό-αρωγό στην προσπάθεια του ΟΑΕΔ για ενδυνάμωση των δεσμών εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας (μέσω π.χ. της βελτίωσης της αντιστοίχισης των δεξιοτήτων των ανέργων και των συμμετεχόντων σε προγράμματα Μαθητείας με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και των επιχειρήσεων). Τα αποτελέσματα του Μηχανισμού, ο οποίος τροφοδοτεί τους φορείς σχεδιασμού των πολιτικών απασχόλησης και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, με στοιχεία, μεταξύ άλλων, για «δυναμικούς» κλάδους και

επαγγέλματα, ελήφθησαν π.χ. υπόψη κατά τη διαδικασία σχεδιασμού του προγράμματος «Κατάρτιση και Πιστοποίηση Ανέργων 29-64 ετών σε κλάδους αιχμής».

Τόσο σε συμβολικό όσο και σε πρακτικό επίπεδο, η δημιουργία του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας αποτελεί πραγματικό ορόσημο στην προσπάθεια ενίσχυσης της διασύνδεσης της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας στη χώρα μας (βλ. άρθρο 85 του Ν. 4368/2016). Βασική στόχευσή του είναι ο προσδιορισμός των βασικών μεγεθών της αγοράς εργασίας, καθώς και της προσφοράς και ζήτησης της εργασίας σε επαγγέλματα και σε δεξιότητες/ικανότητες/γνώσεις (τόσο σε εθνικό όσο και σε περιφερειακό και κλαδικό επίπεδο). Προτεραιότητα δίνεται στον εντοπισμό των ενδεχόμενων αναντιστοιχιών μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης της εργασίας, αλλά και στην εξέλιξη των μεγεθών αυτών.

Ο Μηχανισμός συνίσταται σε δύο πυλώνες²⁰. Ο πρώτος αφορά στην επεξεργασία, την οργάνωση και την οπτικοποίηση δεδομένων για την απασχόληση, την ανεργία και την επιχειρηματικότητα. Τα δεδομένα προέρχονται από πολλαπλές πηγές, ενώ η παρουσίασή τους γίνεται με τρόπο τέτοιο που να επιτρέπει τη διαδραστική περιήγηση και αναζήτηση της πληροφορίας. Ο δεύτερος πυλώνας αφορά στην περαιτέρω ανάλυση των δεδομένων, με σκοπό την ανάδειξη των «δυναμικότερων» επαγγελμάτων και των χαρακτηριστικών τους, καθώς και τη «διευκόλυνση» του σχεδιασμού τεκμηριωμένων ενεργητικών πολιτικών. Οι πολιτικές αυτές θα αφορούν σε συγκεκριμένους κλάδους, επαγγέλματα, δημογραφικά χαρακτηριστικά, δεξιότητες και γεωγραφικές ενότητες.

Υπό την αιγίδα του Μηχανισμού, και προς εξυπηρέτηση των στοχεύσεών του, συντάσσονται, επίσης, και επιστημονικές μελέτες για διαφορετικές θεματικές και πτυχές των ζητημάτων που εμπíπτουν στην αρμοδιότητά του (βλ. π.χ. Ρουπακιάς, 2018, όπου επισημαίνεται, μεταξύ άλλων, η σημαντική τάση μείωσης της ανειδίκευτης εργασίας στη χώρα μας, παράλληλα με την «αναμονή» της θεαματικής αύξησης της προσφοράς εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού· ευρήματα, τα οποία συνάδουν απολύτως με τη διαμορφωθείσα, ιδίως τις τελευταίες δύο δεκαετίες, τάση για αυξημένη ζήτηση, από την πλευρά του εργατικού δυναμικού, για εκπαίδευση). Επιπρόσθετα, και το ίδιο το ΕΙΕΑΔ φέρει εις πέρας ερευνητικές δραστηριότητες, παράγοντας τεχνογνωσία και προτάσεις πολιτικής αναφορικά με τη βελτίωση της σύνδεσης της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας· προσπάθεια, στον πυρήνα της οποίας, βρίσκεται ο Μηχανισμός (βλ. π.χ. ΕΙΕΑΔ, 2018β).

²⁰ Βλ. και <http://lmds.eiead.gr/>.

Ο Μηχανισμός (και κατ' επέκταση το ΕΙΕΑΔ που έχει την επιστημονική ευθύνη για τη λειτουργία του) αποτελεί το κατεξοχήν εργαλείο για τον σχεδιασμό των πολιτικών απασχόλησης, καταπολέμησης της ανεργίας, επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, εκπαίδευσης και εν γένει των πολιτικών ανάπτυξης ανθρωπίνου δυναμικού. Η λειτουργία του υποστηρίζεται από επιχειρησιακό δίκτυο φορέων και οργανισμών, οι οποίοι σχετίζονται με τις εισροές και εκροές του Μηχανισμού και παίζουν ρόλο είτε στη συγκέντρωση των δεδομένων που χρησιμοποιεί είτε στην αξιοποίηση των αποτελεσμάτων του. Στους εν λόγω φορείς και οργανισμούς περιλαμβάνονται, πέραν του ΕΙΕΑΔ, η Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, το Υπουργείο Έρευνας, Παιδείας και Θρησκευμάτων, το Υπουργείο Οικονομίας, Ανάπτυξης και Τουρισμού, η Ελληνική Στατιστική Αρχή, ο ΟΑΕΔ, οι Περιφέρειες, οι κοινωνικοί εταίροι, καθώς και άλλοι που δύνανται να συμβάλουν στη λειτουργία του Μηχανισμού (ιδίως ερευνητικά κέντρα και Πανεπιστήμια) (βλ. ΚΥΑ Αριθμ. οικ. 24013/410, Φύλλο της Εφημερίδας της Κυβέρνησης 1618B, 8 Ιουνίου 2016). Για τον καλύτερο συντονισμό και τη χρήση των αποτελεσμάτων του Μηχανισμού συστάθηκαν, επίσης, Επιτροπή Συντονισμού του Μηχανισμού, στην οποία συμμετέχουν, ως επί το πλείστον, εκπρόσωποι των ανωτέρω φορέων και οργανισμών (βλ. άρθρα 85 και 86 του Ν. 4368/2016)· καθώς και Τμήμα Σχεδιασμού και Παρακολούθησης του Μηχανισμού Διάγνωσης των Αναγκών Εργασίας (στο Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης) (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2018: 42).

Παρά το «κεντροποιημένο» μοντέλο διακυβέρνησης που χαρακτηρίζει τη χώρα μας, στον σχεδιασμό, και κυρίως την υλοποίηση πολιτικών, που αποσκοπούν στην ενδυνάμωση των δεσμών μεταξύ της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας, εμπλέκονται και φορείς, όπως οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) και οι κοινωνικοί εταίροι. Ενδεικτικά αναφέρεται η υλοποίηση από τους πρώτους προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης για ανέργους που ανήκουν σε ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες (π.χ. Ρομά), καθώς και προγραμμάτων, τα οποία βασίζονται στη συνεργασία των ΟΤΑ με εκπαιδευτικά ιδρύματα [βλ. π.χ. τη συνεργασία της Περιφερειακής Ένωσης Δήμων Θεσσαλίας (ΠΕΔ) με το Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών και το Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας σε θέματα αγροτικής εκπαίδευσης²¹]. Παράλληλα, γίνεται προσπάθεια, από τις Περιφέρειες, σύστασης και λειτουργίας και Περιφερειακών Μηχανισμών

²¹ Βλ. <http://www.paragogi.net/8223/synergasia-panepisthiwn-aytodioikhshs-gia-thn-katartish-newn-agrotwn>.

Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς εργασίας (βλ. π.χ. τη σχετική έκθεση που υποβλήθηκε το 2015 από την «Ακρόνυμο Μελετητική ΕΠΕ» για λογαριασμό της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας).

Ομοίως, η συμβολή των κοινωνικών εταίρων αντανακλάται π.χ. στον σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων επιμόρφωσης, στα οποία συχνά η παροχή θεωρητικής κατάρτισης συνδυάζεται με τη δυνατότητα απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας σε επιχειρήσεις· αλλά και στον σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων συμβουλευτικής, καθώς και στη διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας. Παραδείγματα αποτελούν η συμμετοχή της Ελληνικής Συνομοσπονδίας Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (ΕΣΕΕ) σε δράσεις κατάρτισης, συμβουλευτικής και πιστοποίησης για άνεργους νέους 18-24 ετών στον τομέα του λιανικού εμπορίου²², ή η δημιουργία του «Εργαστηρίου πρόγνωσης και παρακολούθησης παραγόντων αλλαγής του παραγωγικού περιβάλλοντος κλάδων και επαγγελμάτων», το οποίο βρίσκεται σε εξέλιξη, υπό την αιγίδα του Ινστιτούτου Μικρών Επιχειρήσεων της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ)²³. Πρόκειται για ένα σύστημα διερεύνησης, ανάλυσης, κατανόησης και προνοητικής αποτύπωσης επικείμενων μεταβολών σε επιλεγμένα επαγγέλματα/ενότητες επαγγελμάτων. Στόχος είναι η εκπόνηση «Οδικών Χαρτών Προσαρμογής Επαγγελμάτων» για κάθε επάγγελμα/ενότητα επαγγελμάτων, σε συνδυασμό με την ανάπτυξη δράσεων ενδυνάμωσης (μέσω της εκπόνησης επαγγελματικών περιγραμμάτων, της ανάπτυξης εκπαιδευτικού υλικού, της διαμόρφωσης σχημάτων πιστοποίησης και άλλων εργαλείων).

Ιδίως στον τομέα της κατάρτισης, οι κοινωνικοί εταίροι διαθέτουν σημαντική τεχνογνωσία και παράδοση. Χαρακτηριστική περίπτωση αποτελεί το Ινστιτούτο Βιομηχανικής και Επιχειρησιακής Επιμόρφωσης και Κατάρτισης (ΙΒΕΠΕ-ΣΕΒ), ο εκπαιδευτικός δηλαδή βραχίονας του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ)²⁴. Το Ινστιτούτο είναι αρμόδιο για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων, τα οποία απευθύνονται σε εργαζομένους, αυτοαπασχολούμενους, άνεργους και ευπαθείς κοινωνικές ομάδες, λαμβάνοντας υπόψη την προσφορά και ζήτηση δεξιοτήτων ανά κλάδο οικονομίας και επάγγελμα.

Επιπρόσθετα, στο σύνολό τους, οι κοινωνικοί εταίροι εκπονούν μελέτες που στοχεύουν στην καταγραφή των ζητούμενων δεξιοτήτων από τα μέλη τους. Ακολούθως, βάσει αυτών,

²² Βλ. <http://www.esee-emporio.gr>.

²³ Βλ. <https://imegsevee.gr/>.

²⁴ Βλ. <https://www.ivepe.gr/el/>.

προσαρμόζουν, μεταξύ άλλων, το περιεχόμενο των προγραμμάτων κατάρτισης που παρέχουν στις εξελισσόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας (Skills Panorama, 2017i). Συνήθης είναι, τέλος, και η ανάπτυξη συνεργειών ανάμεσα σε κοινωνικούς εταίρους για την υλοποίηση δράσεων που άπτονται του ζητήματος που εξετάζεται στην παρούσα μελέτη.

E. Προτάσεις Πολιτικής

Όπως έχει ήδη αρκετές φορές αναφερθεί, δεν υπάρχουν «μαγικές συνταγές» και λύσεις για την ενδυνάμωση των δεσμών μεταξύ της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας. Η πολυδιάστατη σχέση και αλληλόδραση των δύο πεδίων καθιστά το εγχείρημα της διατύπωσης βασικών αρχών και προτάσεων προς την κατεύθυνση αυτή ιδιαίτερος σύνθετο και δύσκολο. Μεταξύ άλλων, πρακτικές που αποδεικνύονται επιτυχείς στο περιβάλλον μίας συγκεκριμένης χώρας ενδέχεται να αποτελούν ατυχείς επιλογές σε κάποια άλλη. Η συγγραφέας θεωρεί, ωστόσο, απαραίτητη, την, έστω και σε πρωτόλεια μορφή, απόπειρα ανάδειξης ορισμένων τέτοιων γενικών αρχών και προτάσεων πολιτικής παρέμβασης, ως ακολούθως:

- Να προκριθεί η, με τρόπο συστηματικό και σε τακτική βάση, διερεύνηση της μεταβαλλόμενης σχέσης εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας στη χώρα μας. Στόχος είναι ο εντοπισμός των κυριότερων προβλημάτων και προκλήσεων, καθώς και η διατύπωση προτάσεων για την αντιμετώπισή τους. Για τον σκοπό αυτό, εμπλεκόμενες στον σχεδιασμό και την υλοποίηση των σχετικών πολιτικών αρχές, όπως είναι το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και το Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, αλλά και φορείς, όπως οι εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων, οφείλουν να τοποθετηθούν με σαφήνεια επί του ζητήματος της σύζευξης εκπαίδευσης-αγοράς εργασίας. Οφείλουν, επίσης, να καταθέσουν τις προτάσεις τους στο πλαίσιο εθνικής διαβούλευσης για εν λόγω ζήτημα.
- Να συζητηθεί η δυνατότητα διαμόρφωσης μίας συνολικής και συνεκτικής στρατηγικής για την καλύτερη αντιστοίχιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, καθώς και τη γενικότερη ενίσχυση των δεσμών εκπαίδευσης-αγοράς εργασίας, σε εθνικό κατ' αρχάς επίπεδο. Η στρατηγική αυτή πρέπει να περιλαμβάνει την καταγραφή και περιγραφή (βλ. κάτωθι) των βασικών χαρακτηριστικών του ευρέος φάσματος των εργαλείων πολιτικής, που αξιοποιούνται προς ενδυνάμωση των δεσμών εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας (δηλαδή των εργαλείων που άπτονται τόσο του πεδίου

της εκπαίδευσης όσο και του πεδίου της αγοράς εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης). Η ανάπτυξη μίας, με σαφήνειας διατυπωμένης, στρατηγικής θα αποτρέψει την άνευ αξιολόγησης²⁵ (και κάποιες φορές από «κεκτημένη ενδεχομένως ταχύτητα») χρήση εργαλείων πολιτικής, τα οποία, όμως, ανταποκρίνονται ανεπαρκώς στον στόχο για τον οποίο θεωρητικά σχεδιάστηκαν. Σημειωτέον, ωστόσο, ότι η επιτυχής εφαρμογή της εξαρτάται και από άλλες «θεσμικές συμπληρωματικότητες», όπως είναι π.χ. η εκτενής αξιοποίηση εργαλείων πολιτικής που ενθαρρύνουν την εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των ωφελουμένων από προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, κ.ά..

- Να προκριθεί η, με τρόπο συστηματικό και σε τακτά χρονικά διαστήματα, καταγραφή και αξιολόγηση όλων των δράσεων που αποσκοπούν, αμέσως είτε εμμέσως, στην ενίσχυση της σύνδεσης εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας. Ομοίως, να προκριθεί η με, τρόπο συστηματικό και σε τακτά χρονικά διαστήματα, αξιολόγηση των ήδη υφιστάμενων δομών, π.χ. των ΚΠΑ του ΟΑΕΔ, όσον αφορά στην αποτελεσματικότητά τους στην επίτευξη των διακηρυκτικών τους στόχων. Της αξιολόγησης θα πρέπει να προηγηθεί η διενέργεια έρευνας, στο πλαίσιο της οποίας θα πραγματοποιηθούν, μεταξύ άλλων, ημιδομημένες συνεντεύξεις με στελέχη των δομών αυτών, καθώς και ωφελουμένων, σε πανελλαδικό επίπεδο. Στόχος είναι η ανάδειξη των πλεονεκτημάτων και κυρίως των αδυναμιών των δομών, οι οποίες θέτουν πιθανούς περιορισμούς στη βελτίωση π.χ. της απασχολησιμότητας των ωφελουμένων.
- Να χαρτογραφηθούν οι λεγόμενες «άριστες πρακτικές» ('best practices') που αξιοποιούνται σε ευρωπαϊκό, αλλά και παγκόσμιο επίπεδο, με σκοπό την ενδυνάμωση των δεσμών εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας και να αποτιμηθεί η δυνατότητα εφαρμογής τους στη χώρα μας²⁶.
- Να προκριθεί η, σε συστηματική και τακτική βάση, ανάλυση στοιχείων σχετικά με την προσφορά και ζήτηση σε δεξιότητες. Το ΕΙΕΑΔ διαθέτει την κατάλληλη τεχνογνωσία, ώστε να προσφέρει σημαντική υπηρεσία προς την κατεύθυνση αυτή, μέσω της αξιοποίησης τόσο ποσοτικών όσο και ποιοτικών μεθοδολογικών εργαλείων.

²⁵ Βλ., ωστόσο, τα σημαντικά βήματα που κάνει τελευταία προς την κατεύθυνση αυτή το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (2018: 58-62).

²⁶ Πρόσφατες προσπάθειες προς την κατεύθυνση αυτή συχνά επικεντρώνονται και πάλι στην άμβλυση του φαινομένου της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, θέτοντας στο επίκεντρο συγκεκριμένες χώρες ή ομάδες χωρών. Βλ. ενδεικτικά OECD, 2017b.

- Να εκτιμηθεί κατά πόσο είναι δυνατή η αξιοποίηση πρακτικών, όπως η ενίσχυση της γεωγραφικής κινητικότητας των ανέργων (π.χ. μέσω επιδομάτων μετεγκατάστασης και άλλων κινήτρων) προς πλήρωση των υφιστάμενων ελλειμμάτων σε δεξιότητες στις τοπικές αγορές εργασίας.
- Να ενισχυθεί ο θεσμός των εργασιακών συμβούλων (ακολουθώντας της αξιολόγησής του). Επίσης, να προκριθεί και να επεκταθεί η, σε συστηματική και τακτική βάση, εκπαίδευση των εργασιακών συμβούλων στο πληροφοριακό σύστημα του Μηχανισμού Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας. Στόχος είναι η καλύτερη αξιοποίηση των δεδομένων του για την άμεση ενίσχυση της διασύνδεσης εκπαίδευσης-αγοράς εργασίας.
- Να ενισχυθεί και να επεκταθεί η προσφορά προγραμμάτων κατάρτισης σε τομείς και επαγγέλματα, τα οποία, βάσει συστηματικής τεκμηρίωσης, χαρακτηρίζονται από «καλά» ποσοστά απορρόφησης στην αγορά εργασίας ή/και στα οποία παρατηρείται έλλειμμα. Τα εν λόγω προγράμματα θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις τοπικές ανάγκες σε θέσεις εργασίας και δεξιότητες, όπως αυτές αποτυπώνονται π.χ. στις πληροφορίες που συλλέγονται, παρουσιάζονται και αναλύονται από τον Μηχανισμό Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας.
- Να ληφθεί μέριμνα για την επέκταση της πιστοποίησης των δεξιοτήτων που αποκτώνται μέσα από τη συμμετοχή σε προγράμματα (ιδίως εκείνα που παρέχουν κατάρτιση σε επαγγέλματα, το «περίγραμμα» των οποίων δεν είναι ακόμη οριοθετημένο· ή δεν είναι οριοθετημένο με σαφήνεια).
- Να αξιοποιηθεί περαιτέρω η τεχνογνωσία του ΕΙΕΑΔ, όπως αυτή αντανακλάται π.χ. στην πρόσφατη έρευνα πεδίου που διενεργήθηκε υπό την αιγίδα του Ινστιτούτου, αναφορικά με τις δεξιότητες των επιχειρήσεων στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας και την Περιφέρεια Θεσσαλίας.
- Να αναπτυχθεί περαιτέρω ο Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας, ώστε να καταστεί δυνατή η, σε μεγαλύτερο βάθος, αξιοποίηση, πληροφοριών. Θα πρέπει να γίνει αντιληπτό ότι, δίχως την αποκρυστάλλωση μίας ξεκάθαρης εικόνας για το σε ποιους τομείς π.χ. διαπιστώνεται μειωμένη προσφορά (ή, αντιθέτως, αυξημένη ζήτηση) σε θέσεις εργασίας και δεξιότητες σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, η ενδυνάμωση των δεσμών μεταξύ του κόσμου εκπαίδευσης και αυτού της αγοράς εργασίας είναι ανέφικτη. Προτείνεται επίσης η ενίσχυση του ρόλου του Μηχανισμού ως

φορέα που μπορεί να συμβάλει στον σχεδιασμό, αλλά και την αξιολόγηση εργαλείων πολιτικής που αποσκοπούν στην ενίσχυση της διασύνδεσης των δύο πεδίων (π.χ. μέσω της γνωμοδότησης για την ανάπτυξη προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των τοπικών οικονομιών και κοινωνιών). Θα πρέπει να καταστεί σαφές πως τα ευρήματα του Μηχανισμού πρέπει να αποτελέσουν στην πράξη οδηγό στον σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικής.

- Να δοθεί στον Μηχανισμό (και συνεπώς στο ΕΙΕΑΔ) η δυνατότητα να διαδραματίσει περισσότερο κεντρικό και συντονιστικό ρόλο στη συγκέντρωση και επεξεργασία πληροφοριών που αφορούν στις ζητούμενες από την αγορά εργασίας δεξιότητες (π.χ. μέσα και από την ανάπτυξη πρόσθετων συνεργειών για τον σκοπό αυτό με τους κοινωνικούς εταίρους και άλλους φορείς που αναπτύσσουν δράση τόσο στο πεδίο της εκπαίδευσης όσο και σε αυτό της εργασίας).
- Να διαμορφωθεί το κατάλληλο θεσμικό πλαίσιο, το οποίο θα διασφαλίζει την τήρηση συγκεκριμένων προδιαγραφών (και υπό την εποπτεία του ΕΙΕΑΔ) από φορείς που αναλαμβάνουν να συνδράμουν (π.χ. Περιφέρειες) στη θεμελίωση μηχανισμών διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.
- Να δοθούν πρόσθετα (οικονομικής και μη φύσης) κίνητρα στις επιχειρήσεις, και κυρίως στις μικρομεσαίες που αποτελούν τη συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων στη χώρα μας, ώστε να ενθαρρύνουν την κατάρτιση των εργαζομένων τους σε δεξιότητες που ενισχύουν τις προοπτικές επαγγελματικής τους εξέλιξης.
- Να ενισχυθούν και να επεκταθούν περαιτέρω στοχευμένες πρωτοβουλίες για ανάπτυξη των δεξιοτήτων μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων, οι οποίοι συχνά αποδεικνύονται επιρρεπείς στη διάβρωση δεξιοτήτων.
- Να θεσπιστούν κλαδικά συμβούλια δεξιοτήτων, σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο, με τη συμμετοχή εκπροσώπων φορέων της κεντρικής και περιφερειακής διοίκησης που εμπλέκονται στον σχεδιασμό των σχετικών πολιτικών, καθώς και εκπροσώπων των κοινωνικών εταίρων.

- Να επεκταθεί η χρήση «μοντέλων στρατηγικού σχεδιασμού»²⁷, τα οποία στην παρούσα αξιοποιούνται, μεταξύ άλλων, από επιχειρήσεις, και από φορείς που εμπλέκονται στον σχεδιασμό πολιτικών που αφορούν τόσο στην εκπαίδευση όσο και στην αγορά εργασίας.
- Τέλος, ιδιάζουσας σημασίας είναι παρεμβάσεις που, κατά κύριο λόγο, αφορούν στο προ της ολοκλήρωσης της φοίτησης στο εκπαιδευτικό σύστημα κομμάτι (και που θα μπορούσαν να αποτελέσουν per se το αντικείμενο μίας νέας μελέτης). Ενδεικτικά αναφέρονται: ο σχεδιασμός ενός πλήρους εθνικού πλαισίου για την επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης· ο σχεδιασμός της εκπαιδευτικής πολιτικής, συμπεριλαμβανομένων των προγραμμάτων κατάρτισης, σε συμφωνία με το ευρύτερο μακροοικονομικό πλαίσιο, καθώς και με την επιδίωξη προώθησης ενός αναπτυξιακού μοντέλου που να προάγει τα λεγόμενα «επαγγέλματα αιχμής» (π.χ. επαγγέλματα, τα οποία αφορούν σε κλάδους όπου η χώρα μας διαθέτει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, όπως η ναυτιλία, ο τουρισμός και η αγροτική παραγωγή) και τις συναφείς με αυτές δεξιότητες [ή έστω η διερεύνηση της δυνατότητας σχεδιασμού ενός αναπτυξιακού/παραγωγικού μοντέλου, το οποίο θα μπορούσε να συνδεθεί με ένα τουλάχιστον κομμάτι της εκπαίδευσης, χωρίς, ωστόσο, να εκτρέψει συνολικά τα εκπαιδευτικά ιδρύματα από τον ιστορικό τους ρόλο και χωρίς να προωθήσει την «ταύτιση» της εκπαίδευσης με τις δυνάμεις της αγοράς]· ο «εξορθολογισμός» των παρόχων εκπαιδευτικών προγραμμάτων/προγραμμάτων κατάρτισης, ώστε να λαμβάνει υπόψη τις πραγματικές ανάγκες (και να μην περιστρέφεται γύρω από την ευκαιριακή ανταπόκριση, με τρόπο εν πολλοίς καιροσκοπικό, στις απαιτήσεις διαφόρων «πελατειών» με ισχυρά ερείσματα στην πολιτική εξουσία)· η ενίσχυση και επέκταση των προγραμμάτων πρακτικής άσκησης σε όλα τα εκπαιδευτικά ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης· η διερεύνηση της δυνατότητας καθιέρωσης του «υποχρεωτικού» χαρακτήρα της πρακτικής άσκησης σε επιχειρήσεις και φορείς, δημόσιους ή ιδιωτικούς· η ενίσχυση του επαγγελματικού προσανατολισμού στις κατώτερες εκπαιδευτικές βαθμίδες, με την ανάθεση σχετικών μαθημάτων/σεμιναρίων σε εξειδικευμένους επιστήμονες· η ενίσχυση και η αναβάθμιση των γραφείων διασύνδεσης των παρόχων εκπαιδευτικών προγραμμάτων και προγραμμάτων κατάρτισης (αφενός μέσω της απασχόλησης σε αυτά εργαζομένων που

²⁷ Για μία εισαγωγή στα σχετικά μοντέλα και το πώς αυτά περιγράφουν, μεταξύ άλλων, τους δεσμούς μεταξύ της εκπαίδευσης και της εργασίας βλ. π.χ. Parakitsos, 2016.

εξειδικεύονται σε πολιτικές ανάπτυξης ανθρωπίνου δυναμικού και διασύνδεσής τους με την αγορά εργασίας, και αφετέρου μέσω της συστηματικής διενέργειας μελετών απορρόφησης των αποφοίτων τους, οι οποίες να λαμβάνονται υπόψη κατά την κατανομή των προσφερόμενων θέσεων εκπαίδευσης και κατάρτισης²⁸). η ενίσχυση της τεχνικής-επαγγελματικής εκπαίδευσης, με μέριμνα για στενότερη σύνδεσή της με τις ανάγκες των τοπικών κοινωνιών και την ενίσχυση της ελκυστικότητας της φοίτησης σε τέτοιου τύπου προγράμματα (π.χ. μέσω χρηματικών κινήτρων, όπως μείωση φόρου νοικοκυριών, των οποίων μέλη φοιτούν στην τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση). η ενίσχυση της επαφής των μαθητών/σπουδαστών/φοιτητών με εργοδότες και εξειδικευμένους σε διάφορους τομείς επαγγελματίες (π.χ. μέσω της πρόσκλησης εργοδοτών και επαγγελματιών σε διάφορες εκπαιδευτικές μονάδες, με στόχο την παρουσίαση των προοπτικών απασχόλησης που προσφέρει η ενασχόληση με συγκεκριμένο επάγγελμα). η επέκταση προγραμμάτων, στα οποία η μάθηση λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο της εκτέλεσης συγκεκριμένης εργασίας και της ανάληψης καθηκόντων που συνάδουν με την εν λόγω εργασία. η ενίσχυση των κινήτρων για συμμετοχή στη διαμόρφωση των προγραμμάτων σπουδών φορέων που διαθέτουν σημαντική, σχετική τεχνογνωσία (π.χ. επαγγελματικές ενώσεις, οργανώσεις που εκπροσωπούν τους εργοδότες και τους εργαζομένους σε διάφορους τομείς της οικονομίας, επαγγελματικά επιμελητήρια). η ενίσχυση των κινήτρων προς εργοδότες για την προσφορά θέσεων πρακτικής άσκησης και Μαθητείας (π.χ. παροχή προτεραιότητας στην επιλογή των ατόμων που θα πληρώσουν τις ανωτέρω θέσεις).

Συνολικά, η ενίσχυση των διαύλων επικοινωνίας μεταξύ του κόσμου της εκπαίδευσης και του κόσμου της εργασίας, μέσα από πληθώρα παρεμβάσεων και στα δύο πεδία, αποτελεί προϋπόθεση για το «μείγμα» εκείνο των πολιτικών που ενδέχεται, βάσει της βιβλιογραφίας, να οδηγήσει σε βέλτιστα αποτελέσματα.

ΣΤ. Συμπεράσματα

Η παρούσα μελέτη αποτελεί μία πρώτη προσπάθεια διερεύνησης από τη συγγραφέα του ζητήματος της διασύνδεσης της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας. Για τον σκοπό αυτό,

²⁸ Τα αποτελέσματα των σχετικών μελετών οφείλουν να διασφαλίζουν το απόρρητο των προσωπικών δεδομένων των συμμετεχόντων, αλλά και να είναι ταυτόχρονα προσβάσιμα στο ευρύ κοινό.

ακολουθώντας μίας εισαγωγικής επισκόπησης στη θεωρητική συζήτηση για τη σχέση των δύο πεδίων, τίθενται στο επίκεντρο, κατά κύριο λόγο, τα εργαλεία πολιτικής που αξιοποιούνται, σε ευρωπαϊκό επίπεδο και στη χώρα μας, για την ενδυνάμωση των δεσμών εκπαίδευσης-αγοράς εργασίας. Η μελέτη θα λειτουργήσει ως βάση για τη συγγραφή νέων εργασιών, στις οποίες θα επιχειρηθεί εμβάθυνση στις θεματικές που τίγονται στην παρούσα (π.χ. χαρτογράφηση των λεγόμενων «άριστων πρακτικών»).

Η σύνδεση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας είναι ένα εξαιρετικά πολύπλοκο ζήτημα, που εν μέσω της πρόσφατης οικονομικής κρίσης και λιτότητας προσέλκυσε εντονότερα το ενδιαφέρον. Όπως αποκαλύπτει η βιβλιογραφική επισκόπηση, η οποία αναφέρεται στις πολλές και διαφορετικές πτυχές της αλληλόδρασης εκπαίδευσης-αγοράς εργασίας, μία ολοκληρωμένη και σοβαρή προσέγγιση του θέματος απαιτεί να ληφθεί υπόψη σωρεία παραμέτρων, ρίχνοντας φως τόσο στην πλευρά της προσφοράς όσο και της ζήτησης. Στο επίκεντρο της εκτενούς σχετικής βιβλιογραφίας βρίσκεται, ομοίως, μεγάλο εύρος θεματικών (π.χ. η έννοια-κλειδί των «δεξιοτήτων»), χωρίς, ωστόσο, να αποδίδεται η δέουσα σημασία σε πολιτικές ενίσχυσης της σύνδεσης εκπαίδευσης-αγοράς εργασίας. Αναδεικνύεται, επίσης, πλήθος ευρημάτων, καθώς και σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ χωρών.

Ταυτόχρονα, σε γενικές γραμμές, η ενδυνάμωση των δεσμών μεταξύ των δύο πεδίων γίνεται αντιληπτή ως πηγή πολλαπλών οφελών για τα ίδια τα άτομα, αλλά και την ευρύτερη οικονομία και κοινωνία. Δεν μπορεί, όμως, να αγνοήσει κανείς και την αντίληψη πως ο κόσμος της εκπαίδευσης οφείλει να διατηρήσει μία σχετική ανεξαρτησία έναντι της αγοράς και να μην υποταχθεί στις επιταγές της. Ως αποτέλεσμα, η προαναφερθείσα ενδυνάμωση καθίσταται μία δύσκολη, πολυπαραμετρική «άσκηση», η «επίλυση» της οποίας εξαρτάται από πολλούς παράγοντες και ενδέχεται να οδηγήσει σε ασταθή (και συχνά αμφίβολης ποιότητας) αποτελέσματα.

Στο πλαίσιο που ορίζεται από τα ανωτέρω, η ενίσχυση της διασύνδεσης εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας απασχολεί, με μικρότερη ή μεγαλύτερη ένταση, τόσο υπερεθνικές όσο και εθνικές αρχές, οργανισμούς και φορείς. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, οι σχετικά αδύναμοι δεσμοί εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας αντανακλώνονται π.χ. στις δυσκολίες μετάβασης στην αγορά εργασίας των αποφοίτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων· ή σε αυτές που αντιμετωπίζουν αρκετοί εργοδότες στην εύρεση εργαζομένων που να ανταποκρίνονται επιτυχώς στις απαιτήσεις των προσφερόμενων θέσεων εργασίας.

Υπό τη σκιά τέτοιων προβλημάτων και με στόχο τη στενότερη σχέση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας επιστρατεύεται πληθώρα εργαλείων πολιτικής, τα οποία, με τρόπο άμεσο ή έμμεσο, συμβάλουν στην ευόδωση του εν λόγω στόχου. Ενδεικτικά αναφέρονται προγράμματα κατάρτισης, υπηρεσίες συμβουλευτικής και προγράμματα επιδότησης απασχόλησης, ενώ η μεγάλη γκάμα των αξιοποιούμενων εργαλείων πολιτικής μπορεί να διακριθεί περαιτέρω αναλόγως της ομάδας-στόχου (π.χ. εάν πρόκειται για ανέργους, ήδη συμμετέχοντες σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης ή εργαζομένους).

Τις πρωτοβουλίες αυτές οφείλει να δει κανείς σε συνδυασμό με την προσπάθεια θεμελίωσης μηχανισμών διάγνωσης δεξιοτήτων (και εν γένει αναγκών της αγοράς εργασίας). Η μελέτη τους αποκαλύπτει την πολυπλοκότητά τους: πρόκειται συνήθως για πλέγματα παρεμβάσεων, τα οποία εστιάζουν τόσο στην προσφορά όσο και στη ζήτηση θέσεων εργασίας και δεξιοτήτων και στα οποία εμπλέκονται, ως επί το πλείστον, διάφορες κρατικές υπηρεσίες και φορείς, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων. Για μία ακόμη φορά αναδεικνύεται, επίσης, και η ύπαρξη σημαντικών διαφοροποιήσεων από χώρα σε χώρα, όπως π.χ. αντανακλάται στην επίδραση του συστήματος διακυβέρνησης ενός κράτους στη μορφή που λαμβάνει ο εκάστοτε μηχανισμός.

Σε γενικές γραμμές, παρά τις αποκλίσεις και την απουσία μίας συνολικής, εθνικής στρατηγικής για την αντιστοίχιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και των επιχειρήσεων σε πάνω από τα μισά κράτη-μέλη, τα βήματα που έχουν γίνει προς την κατεύθυνση της ενδυνάμωσης των δεσμών μεταξύ της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας είναι, λοιπόν, σημαντικά. Επιπρόσθετα, «μείγμα» δράσεων, με έμφαση σε εκείνες που αποσκοπούν στην άμβλυνση του φαινομένου της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, φαίνεται να αποτελεί τη βέλτιστη οδό προς τη σύζευξη εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας· με την επιφύλαξη πάντοτε ότι η «επιτυχής» εφαρμογή τους είναι ζήτημα τόσο πολυπαραμετρικό, που αυτό που μπορεί να ευοδωθεί εντός ενός συγκεκριμένου πλαισίου αναφοράς θα ναυαγήσει εντός ενός άλλου.

Ομοίως προς την ευρωπαϊκή εμπειρία, τα τελευταία χρόνια υπήρξε στη χώρα μας αναθέρμανση του σχετικού διαλόγου. Όπως αποκαλύπτει η εξέταση της σχετικής βιβλιογραφίας, ενδεικτικό των αδύναμων δεσμών εκπαίδευσης-αγοράς εργασίας στην Ελλάδα είναι, κατά τη διάρκεια της προ της κρίσης περιόδου, το σχεδόν ισοδύναμο ποσοστό ανεργίας των αποφοίτων ανώτατης εκπαίδευσης με αυτό των αποφοίτων χαμηλότερων βαθμίδων εκπαίδευσης· ενώ, κατά

τη διάρκεια της κρίσης, η ήδη δυσχερής σύνδεση των δύο πεδίων επιδεινώθηκε περαιτέρω, όπως αντανακλάται π.χ. στη δυσχέρεια που αντιμετωπίζουν αρκετοί εργοδότες στην εύρεση του «κατάλληλου» εργατικού δυναμικού.

Η ισχνή σύνδεση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας αποδίδεται σε πλήθος παραγόντων. Σε αυτούς περιλαμβάνονται π.χ. ο ισχυρός προσανατολισμός της εκπαιδευτικής διαδικασίας στη χώρα μας στον δημόσιο τομέα, η εσφαλμένη αντίληψη για τις προοπτικές διαφόρων επαγγελμάτων, η απουσία σύνδεσης εκπαιδευτικών προγραμμάτων με το παραγωγικό σύστημα, συμπεριλαμβανομένης της περιορισμένης λειτουργίας συστήματος δια βίου μάθησης, κ.ά.. Για την αντιμετώπισή της έχουν διατυπωθεί διάφορες προτάσεις, για τις οποίες, θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς πως, σε αντίθεση με αυτό που συμβαίνει στην πράξη, αφορούν κατά κύριο λόγο στο προ της ολοκλήρωσης της φοίτησης στο εκπαιδευτικό σύστημα κομμάτι.

Την ίδια στιγμή, και παρά το γεγονός ότι η Ελλάδα είναι μία εκ των χωρών εκείνων, όπου απουσιάζει μία συνεκτική, συνολική στρατηγική ενδυνάμωσης των δεσμών μεταξύ της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας, τα αξιοποιούμενα προς την κατεύθυνση αυτή εργαλεία πολιτικής βρίσκονται σε συμφωνία με τις κυρίαρχες σε ευρωπαϊκό επίπεδο τάσεις. Ενδεικτικά αναφέρονται, στην περίπτωση παρεμβάσεων που αφορούν στο μετά το πέρας της φοίτησης στο εκπαιδευτικό σύστημα κομμάτι, προγράμματα κοινωφελούς χαρακτήρα, προγράμματα επιδότησης επιχειρήσεων, υπηρεσίες συμβουλευτικής και προγράμματα κατάρτισης, τα οποία αφορούν σε διαφορετικές ομάδες-στόχους. Στη διαχείρισή τους, καίριος είναι ο ρόλος του ΟΑΕΔ, όπως επανεπιβεβαιώνεται και από το πρόσφατο στρατηγικό πλαίσιο για τον ανασχεδιασμό των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, το οποίο συντάχθηκε από το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

Επιπρόσθετα, παράλληλα με την, ανάλογη προς τα ευρωπαϊκά πρότυπα, ενισχυόμενη έμφαση στις δεξιότητες και την άμβλυνση του φαινομένου της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, σταθμό στις εγχώριες πολιτικές και αρωγό του ΟΑΕΔ αποτελεί ο λεγόμενος «Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας», ο οποίος λειτουργεί από το 2016 (υπό την αιγίδα του ΕΙΕΑΔ).

Στους κύριους στόχους του συγκαταλέγονται ο προσδιορισμός της προσφοράς και ζήτησης της εργασίας σε επαγγέλματα και σε δεξιότητες, σε εθνικό, περιφερειακό και κλαδικό επίπεδο. Στον σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών που στοχεύουν στην ενίσχυση της διασύνδεσης εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας εμπλέκονται, ωστόσο, και άλλοι φορείς, όπως

οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης και κοινωνικοί εταίροι. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν αντίστοιχα η προσπάθεια σύστασης και λειτουργίας Περιφερειακών Μηχανισμών Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας, καθώς και μελέτες καταγραφής των δεξιοτήτων των μελών τους.

Κλείνοντας και αναγνωρίζοντας τα σημαντικά υφιστάμενα περιθώρια βελτίωσης, η συγγραφέας διατυπώνει, σε πρωτόλεια, όπως αναφέρει, μορφή, μία σειρά από γενικές αρχές-προτάσεις. Η λίστα είναι μακρά. Περιλαμβάνει π.χ. τη συστηματική και σε τακτά χρονικά διαστήματα αξιολόγηση των εργαλείων πολιτικής που, με άμεσο ή έμμεσο τρόπο, στοχεύουν στην ενδυνάμωση των δεσμών εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας, καθώς και την ενίσχυση και αναβάθμιση του ρόλου του ΕΙΕΑΔ και του Μηχανισμού Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας. Προτείνονται, επίσης, μεταξύ άλλων, η ενίσχυση και επέκταση της προσφοράς προγραμμάτων κατάρτισης σε τομείς και επαγγέλματα, τα οποία, βάσει συστηματικής τεκμηρίωσης, χαρακτηρίζονται από «καλά» ποσοστά απορρόφησης στην αγορά εργασίας (ή/και στα οποία παρατηρείται έλλειμμα)· ή η επέκταση της πιστοποίησης των δεξιοτήτων που αποκτώνται μέσα από τη συμμετοχή σε προγράμματα (ιδίως εκείνα που παρέχουν κατάρτιση σε επαγγέλματα, το «περίγραμμα» των οποίων δεν είναι ακόμη οριοθετημένο, ή δεν είναι οριοθετημένο με σαφήνεια).

Σημαντικότερη όλων ενδεχομένως είναι, ωστόσο, η πρόταση διερεύνησης της δυνατότητας διαμόρφωσης μίας συνολικής και συνεκτικής στρατηγικής για την καλύτερη αντιστοίχιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και την εν γένει ενίσχυση των δεσμών εκπαίδευσης-αγοράς εργασίας, σε εθνικό κατ' αρχάς επίπεδο. Μία τέτοια στρατηγική οφείλει π.χ. να εστιάζει στην, με τρόπο συστηματικό και σε τακτική βάση, μελέτη της μεταβαλλόμενης σχέσης μεταξύ της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας, αποδίδοντας σαφείς ρόλους σε εμπλεκόμενους φορείς (π.χ. τους κοινωνικούς εταίρους).

Εν τη απουσία της, και δεδομένης της ουσιαστικής έλλειψης μίας κουλτούρας αξιολόγησης, το ήδη δύσκολο εγχείρημα της ενδυνάμωσης των δεσμών εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας καθίσταται δυσχερέστερο. Τίθενται πρόσθετοι περιορισμοί στον σχεδιασμό και την υλοποίηση ενός, μακρόπνοης έμπνευσης και βασισμένου σε τεκμήρια, πλέγματος πολιτικών, ενώ και οι διάφορες καινοτόμες πρωτοβουλίες κινδυνεύουν να υπονομευθούν εν τη γενέσει τους.

Βιβλιογραφία

Ελληνική

- Ακρόνυμο Μελετητική ΕΠΕ (2015), *Μελέτη Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας. Έκθεση με Τίτλο: «Προτεινόμενες Προδιαγραφές Σύστασης και Λειτουργίας Περιφερειακού Μηχανισμού Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας (Συμμετέχοντες Φορείς, Ενδεχόμενες Συμπράξεις, Μεθοδολογία Παρακολούθησης Στοιχείων, Διαλειτουργικότητα με τον Εθνικό Μηχανισμό Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας)»*, Δεκέμβριος.
- Cedefop (2010), *Αναντιστοιχία Δεξιοτήτων: Σε Αναζήτηση Λύσεων*, Ενημερωτικό Σημείωμα, Ιούνιος.
- Cedefop (2012), *Πώς Αποφεύγεται η Απαξίωση των Δεξιοτήτων;*, Ενημερωτικό Σημείωμα, Ιούλιος.
- Cedefop (2014α), *Αναντιστοιχία Δεξιοτήτων: Τα Φαινόμενα Απατούν*, Ενημερωτικό Σημείωμα, Μάρτιος.
- Δασκαλοπούλου, Ντ. (2017), «Τυλίγουν...Σουβλάκια με τα Πτυχία τους», *Εφημερίδα των Συντακτών*, 11 Ιουνίου.
- ΕΙΕΑΔ (2018α), *Ετήσια Έκθεση 2018*, Αθήνα: ΕΙΕΑΔ.
- ΕΙΕΑΔ (2018β), *Η Επαγγελματική Κατάρτιση στο Πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Ταμείου Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση: Η Περίπτωση του Σούπερ Μάρκετ Λάρισα ΑΒΕΕ*, Αθήνα: ΕΙΕΑΔ.
- ΕΛΙΑΜΕΠ (2006), *Έρευνα του Ελληνικού Ιδρύματος Εξωτερικής και Ευρωπαϊκής Πολιτικής (ΕΛΙΑΜΕΠ) για την Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση στην Ελλάδα*, Αθήνα: ΕΛΙΑΜΕΠ.
- Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» (2014).
- ΕΥ, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών και Endeavor, Greece (2017), *Εκπαίδευση, Επιχειρηματικότητα και Απασχόληση: Ζητείται Προσέγγιση*.
- Friedrich Ebert Stiftung (2018), *European Skills Index. Εκτιμήσεις για την Ελλάδα. Προσέγγιση Ερμηνευτικών Παραγόντων και Προτάσεις*, Friedrich Ebert Stiftung.
- IOBE (2018), *Εκπαίδευση και Αγορά Εργασίας στην Ελλάδα: Επιπτώσεις της Κρίσης και Προκλήσεις*, Αθήνα: IOBE.

- Κανελλόπουλος, Κ., Μαυρομαράς, Κ. και Μητράκος, Θ. (2006), *Εκπαίδευση και Αγορά Εργασίας*, Μελέτες αρ. 50, ΚΕΠΕ.
- ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ (2013), *Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική Πολιτική* (σε επιμέλεια του Ν. Φωτόπουλου), ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ.
- Καραμεσίνη, Μ. και Κουζής, Γ. (2005), *Πολιτική Απασχόλησης: Πεδίο Σύζευξης της Οικονομικής και της Κοινωνικής πολιτικής*, Αθήνα: ΚΕΚΜΟΚΟΠ/Gutenberg.
- Μαρκάκη, Μ. (2018), *Οι Αλλαγές της Κοινωνικής Διάθρωσης της Χώρας ως Αποτέλεσμα των Τεχνολογικών Μεταβολών στους Κλάδους Οικονομικής Δραστηριότητας, στις Επαγγελματικές Ειδικότητες και τις Δεξιότητες: Ανάλυση Εισροών-Εκροών (2000-2016)*, Αθήνα: ΕΙΕΑΔ.
- Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας (2008), *Μελέτη Σύνδεσης της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης με την Αγορά Εργασίας Μέσω της Προώθησης της Επιχειρηματικότητας*, Τελική Έκθεση, Οκτώβριος.
- Πουλιάκας, Κ. (2012), «Αναντιστοιχία Δεξιοτήτων με τις Ανάγκες της Αγοράς Εργασίας», Παρουσίαση στην ημερίδα «Γεφυρώνοντας την Εκπαίδευση και Κατάρτιση με την Αγορά Εργασίας», Θεσσαλονίκη, 22 Νοεμβρίου.
- Ρουπακιάς, Στ. (2018), *Προβλέψεις για Επαγγέλματα και Δεξιότητες στην Ελληνική Αγορά Εργασίας 2018-2022*, Αθήνα: ΕΙΕΑΔ.
- Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ) (2017), «Σύνδεση Εκπαίδευσης και Αγοράς Εργασίας: Το Παράδειγμα της Ισπανίας Στοίχημα και για την Ελλάδα», *Εβδομαδιαίο Δελτίο για την Ελληνική Οικονομία*, Τεύχος 102, 29 Ιουνίου.
- Τητήρου, Χρ. (2016), «Δια Βίου Μάθηση και Αγορά Εργασίας. Η Δια Βίου Μάθηση στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού», στο Πρακτικά 1ου Πανελληνίου Συνεδρίου με Διεθνή Συμμετοχή, *Ελλάδα-Ευρώπη 2020: Εκπαίδευση, Δια Βίου Μάθηση, Έρευνα και Τεχνολογική Ανάπτυξη, Καινοτομία και Οικονομία*, Τόμος 1, σελ. 173-178.
- Τσακλόγλου, Π. (2018), «Αγορά Εργασίας και Τριτοβάθμια Εκπαίδευση», *Το Βήμα*, 6 Απριλίου.
- Τσέκος, Θ. (2012), «Παράμετροι Σχεδιασμού Πολιτικής για την Ανώτατη Εκπαίδευση. Το Πρόβλημα Διασύνδεσης Μάθησης και Εργασίας», στο Μακρυδημήτρης Αντ. κ.ά. (επιμ.) *Διοίκηση και Δημοκρατία: Ποιότητα, Αποτελεσματικότητα, Νομιμοποίηση, Πρακτικά του 3ου Συνεδρίου Διοικητικών Επιστημόνων*, Εκδόσεις Σάκκουλα ΑΕ, σσ. 483-512.
- Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (2018), «Στρατηγικό Πλαίσιο για τον Ανασχεδιασμό των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης».

Ξενόγλωσση

- Aceleanu, M. I. (2017), 'Links Between Education, Employment and Quality of Life. The Case of Romania', *Management & Marketing Challenges for the Knowledge Society*, 7(4): 717-730.
- Bacigalupo, M., Kamylyis, P., Punie, Y., Van den Brande, G. (2016), *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework*, Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- Becker, G. S. (1964), *Human Capital*, New York: National Bureau of Economic Research.
- Braverman H. (1974), *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, 25th Anniversary Edition, New York: Monthly Review Press, 1974/1998.
- Card, D., Kluve J. and Weber, A. (2010), 'Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis', *The Economic Journal*, 120(548): F452-F477.
- Caroleo, Fl. Er. and Pastore, Fr. (2017), *Overeducation at a Glance. Determinants and Wage Effects of the Educational Mismatch Based on AlmaLaurea Data*, GLO Discussion Paper, No. 15, Global Labor Organization (GLO), Maastricht.
- Cedefop (2013), *Labour Market Outcomes of Vocational Education in Europe. Evidence from the European Union Labour Survey*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Cedefop (2014a), *Matching Skills and Jobs in Europe. Insights from Cedefop's European Skills and Jobs Survey*.
- Cedefop (2015a), *Skills Shortages and Gaps in European Enterprises*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Cedefop (2015b), *Tackling Unemployment While Addressing Skills Mismatch: Lessons from Policy and Practice in European Union Countries*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, Cedefop research paper, No. 46.
- Cedefop (2015c), *Skills, Qualifications and Jobs in the EU: The Making of a Perfect Match?*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Cedefop (2018a), *Insights into Skills Shortages and Skills Mismatch. Learning from Cedefop's European Skills and Jobs Survey*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- Cedefop (2018b), *Apprenticeship Review. Greece. Modernizing and Expanding Apprenticeships in Greece*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Chletsos, M. and Roupakias, St. (2018), *Education and Wage Inequality Before and During the Fiscal Crisis: A Quantile Regression Analysis for Greece 2006-2016*, MPRA Paper 87633, University Library of Munich, Germany.
- Cleary, J. and Van Noy, M. (2014), *A Framework for Higher Education Labor Market Alignment: Lessons and Future Directions in the Development of Jobs-Driven Strategies*, Working Paper, Heldrich Center for Workforce Development, Edward J. Bloustein School of Planning and Public Policy, Rutgers, The State University of New Jersey.
- Comyn, P. and L. Brewer (2018), *Does Work-Based Learning Facilitate Transitions to Decent Work?*, Employment Policy Department, Employment Working Paper No. 242, Geneva: ILO.
- Dolton, P. and Marcenaro-Gutierrez, O. (2009), 'Overeducation Across Europe', in Dolton, P., Asplund, R. and Barth, E. (eds.), *Education and Inequality Across Europe*, Ch. 4, Cheltenham, Northampton, Mass: Edward Elgar Publishing.
- Edgerton, J. D., Roberts, L. W. and von Below, S. (2012), 'Education and Quality of Life', in K. C. Land, et al. (eds.), *Handbook of Social Indicators and Quality of Life Research*, Springer, pp. 265-296.
- EENEE (2012), *Improving the Transition Between Education/Training and the Labour Market: What Can We Learn from Various National Approaches?*, Analytical Report for the European Commission Prepared by the European Expert Network on Economics of Education (EENEE).
- Eurofound (2015), *Third European Company Survey – Overview Report: Workplace Practices – Patterns, Performance and Well-Being*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2016a), *Analytical Highlight. Focus on Skills Challenges in Europe*.
- European Commission (2016b), *The European Digital Competence Framework for Citizens*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2016c), *From University to Employment: Higher Education Provision and Labour Market Needs in the Western Balkans. Synthesis Report*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- European Commission (2017a), *Blueprint for Sectoral Cooperation on Skills*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2017b), *European Skills, Competences, Qualifications and Occupations*, European Union.
- European Commission (2018), *Education and Training Monitor 2018*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fasih, T. (2008), *Linking Education to Labor Market Outcomes*, Washington DC: The World Bank.
- Furia, D. et al. (2010), 'Education and Labour Market in the Age of Globalisation: Some Evidence for EU-27', *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9: 1140–1444.
- Gael, S. (1988), *The Job Analysis Handbook for Business, Industry, and Government*, Wiley.
- Goldberg, J. and Smith, J. (2008), 'The Effects of Education on Labor Market Outcomes', in Ladd, H. and Fiske, Ed. (eds), *Handbook of Research in Education Finance and Policy*, Routledge, pp. 688-708.
- Hutchinson, J. and Kettlewell, K. (2015), 'Education to Employment: Complicated Transitions in a Changing World', *Educational Research*, 57(2): 113-120.
- ILO (2017), *Skill Needs Anticipation: Systems and Approaches. Analysis of Stakeholder Survey on Skill Needs Assessment and Anticipation*, Geneva: ILO.
- Ionescu, Al. M. (2012), 'How Does Education Affect Labour Market Outcomes?', *Review of Applied Socio-Economic Research*, 4(2): 130-144.
- Jovović, M., Đurašković, J. and Radović, M. (2017), 'The Mismatch Between the Labour Market and the Education System in Montenegro: Implications and Possible Solutions', *Informatol*, 50 (1-2): 22-37.
- Karamessini, M. (2010), *Transition Strategies and Labour Market Integration of Greek University Graduates*, GreeSE paper No. 32, Hellenic Observatory papers on Greece and Southeast Europe, February.
- Livanos, Il. (2010), 'The Relationship Between Higher Education and Labour Market in Greece: The Weakest Link?', *Higher Education*, 60(5): 473-489.
- Livanos, Il. and Núñez, Im. (2012), 'Young Workers' Employability and Higher Education in Europe in the Aftermath of the Financial Crisis: An Initial Assessment', ZBW – Leibniz Information Centre for Economics, *Intereconomics*, 1: 10-16.

- McKinsey Center for Government (2012), *Education to Employment: Designing a System that Works*.
- McGuinness, S. (2006), 'Overeducation in the Labour Market', *Journal of Economic Surveys*, 20(3): 387-418.
- McGuinness, S., Pouliakas, K. and Redmond, P. (2017), *How Useful is the Concept of Skills Mismatch?*, Geneva: ILO.
- OECD (2017a), *OECD Skills Outlook 2017: Skills and Global Value Chains*, OECD Publishing: Paris.
- OECD (2017b), *Getting Skills Right: Good Practice in Adapting to Changing Skill Needs: A Perspective on France, Italy, Spain, South Africa and the United Kingdom*, OECD Publishing: Paris.
- OECD/ILO (2017), *Better Use of Skills in the Workplace: Why It Matters for Productivity and Local Jobs*, Paris: OECD Publishing.
- Papakitsos, Ev. (2016), 'Systemic Modelling for Relating Labour Market to Vocational Education', *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 3(3): 166-184.
- Pascarella, E., and Terenzini, P. (2005), *How College Affects Students, Volume 2, A Third Decade of Research*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Pouliakas, K. (2014), *A Balancing Act at Times of Austerity: Matching the Supply and Demand for Skills in the Greek Labour Market*, IZA, Discussion Paper No. 7915.
- Scarpetta, St. and Sonnet, An. (2012), 'Challenges Facing European Labour Markets: Is A Skill Upgrade An Appropriate Instrument?', *ZBW – Leibniz Information Centre for Economics, Intereconomics*, 1: 4-30.
- Skills Panorama (2017a), *Skills Anticipation in Austria. Analytical Highlights Series*, Available at http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-austria.
- Skills Panorama (2017b), *Skills Anticipation in Germany. Analytical Highlights Series*, Available at http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-germany.
- Skills Panorama (2017c), *Skills Anticipation in Bulgaria. Analytical Highlights Series*, Available at http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-bulgaria.

- Skills Panorama (2017d), *Skills Anticipation in Croatia. Analytical Highlights Series*, Available at http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-croatia.
- Skills Panorama (2017e), *Skills Anticipation in Belgium. Analytical Highlights Series*, Available at http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-belgium.
- Skills Panorama (2017f), *Skills Anticipation in Cyprus. Analytical Highlights Series*. Available at http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-cyprus.
- Skills Panorama (2017g), *Skills Anticipation in Romania. Analytical Highlights Series*. Available at http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-romania.
- Skills Panorama (2017h), *Skills Anticipation in UK. Analytical Highlights Series*, Available at http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-uk.
- Skills Panorama (2017i), *Skills Anticipation in Greece. Analytical Highlights Series*. Available at http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-greece.
- Stiglitz, J. E., Sen, A. and Fitoussi, J.P. (2009), *The Measurement of Economic Performance and Social Progress Revisited*, Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress, Paris.
- Tansel, A. (2004), *Education and Labor Market Outcomes in Turkey*, Middle East Technical University, June, Ankara (written as a background, for a World Bank report under the title *Turkey: Education Sector Study*).
- Themelis, Sp. (2017), 'Degrees of Precariousness: The Problematic Transition into the Labour Market of Greek Higher Education Graduates', *Forum Sociológico [Online]*, 31: 53-62.
- Van Ours, J.C. and Boone, J. (2009), 'Bringing Unemployed Back to Work: Effective Active Labour Market Policies', *De Economist*, 157(3): 293-313.
- Verick, S. (2011), 'The Impact of the Global Financial Crisis on Labour Markets in OECD Countries: Why Youth and Other Vulnerable Groups Have Been Hit Hard', in I. Islam and S. Verick (eds), *From the Great Recession to Labour Market Recovery: Issues, Evidence and Policy Options*, Basingstoke, Hampshire, UK; ILO/Palgrave Macmillan, pp. 119-145.

- Voßemer, J. and Schuck, B. (2016), 'Better Overeducated than Unemployed? The Short- and Long-Term Effects of an Overeducated Labour Market Re-Entry', *European Sociological Review*, 32(2): 251-265.
- Wolter, S. and P. Ryan (2011), 'Apprenticeship', in R. Hanushek, S. Machin and L. Wössman (eds), *Handbook of the Economics of Education*, Vol. 3. Amsterdam: Elsevier North-Holland, pp. 521-576.
- World Economic Forum Global Agenda Council on Employment (2014), *Matching Skills and Labour Market Needs. Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs*, Davos-Klosters, Switzerland, 22-25 January.