



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

UNIVERSITY OF PIRAEUS

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΕΘΝΩΝ & ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΔΙΕΘΝΕΙΣ & ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ, ΤΗΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ**

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

**Η κατάρτιση και η δια βίου μάθηση ως συστατικά στήριξης της
ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης στην Ε.Ε.
Μετεξελίξεις και προοπτικές της Πολιτικής Συνοχής**

Αναστασία Χατζηπαύλου, ΑΜ: ΜΠ 19021

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Μενδρινού Μαρία

Τριμελής Επιτροπή:

Μενδρινού Μαρία, Φωτεινή Ασδεράκη, Σπυρίδων Ρουκανάς

Πειραιάς, Νοέμβριος 2021

Υπεύθυνη Δήλωση

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

Αναστασία Χατζηπαύλου

Ημερομηνία: Πειραιάς, 26 Νοεμβρίου 2021

Declaration

The intellectual work fulfilled and submitted based on the delivered master thesis is exclusive property of mine. Any information and material derived from other sources have been appropriately mentioned in this master thesis. I am also fully aware that any misrepresentation in connection with this declaration may at any time result in immediate revocation of the degree title.

Anastasia Chatzipavlou

Date: Pireaus, November 26th, 2021

Ευχαριστίες

Κατ' αρχάς, εκφράζω τις θερμές ευχαριστίες μου στην επιβλέπουσα Καθηγήτρια, κα. Μενδρινού Μαρία για την πολύτιμη υποστήριξη και καθοδήγηση σε όλη τη διάρκεια της εκπόνησης της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

Θερμές ευχαριστίες επίσης, στα λοιπά μέλη της Επιτροπής, την Καθηγήτρια κα. Ασδεράκη Φωτεινή και τον Καθηγητή κ. Ρουκανά Σπυρίδωνα για την εξαιρετική συνεργασία.

Θα ήταν παράλειψη να μην ευχαριστήσω το σύνολο των Καθηγητών του Μεταπτυχιακού Προγράμματος και τον καθένα χωριστά. Οι εισηγήσεις τους ενίσχυσαν σημαντικά τη συνολική οπτική μου θεώρηση για τις Διεθνείς και Ευρωπαϊκές Πολιτικές όχι μόνο στους τομείς της Εκπαίδευσης, της Κατάρτισης και της Έρευνας αλλά στο σύνολό τους.

Η κατάρτιση και η δια βίου μάθηση ως συστατικά στήριξης της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης στην Ε.Ε. Μετεξελιξείς και προοπτικές της Πολιτικής Συνοχής

Αναστασία Χατζηπαύλου

Λέξεις Κλειδιά: Δια βίου μάθηση, Κατάρτιση, Απασχόληση, Πολιτική Συνοχής

Περίληψη

Για την Ευρωπαϊκή Ένωση, τις τελευταίες δεκαετίες, η κατάρτιση και η δια βίου μάθηση αποτελούν το κύριο μέσο για τη στήριξη της απασχόλησης και ως εκ τούτου, τις τοποθετεί στον πυρήνα των προτεραιοτήτων της. Η Πολιτική Συνοχής επενδύει στο ανθρώπινο κεφάλαιο προκειμένου να στηρίξει την απασχόληση και την ανταγωνιστικότητα, να αμβλύνει τις κοινωνικές ανισότητες και να επιτύχει την κοινωνική συνοχή μεταξύ κρατών μελών, περιφερειών και ατόμων. Τα αυστηρά κριτήρια της οικονομικής και νομισματικής ένωσης σε συνδυασμό με την έλευση της διεθνούς χρηματοπιστωτικής κρίσης το 2008 και της μετέπειτα κοινωνικο-οικονομικής κρίσης που προκάλεσε η πανδημία Covid-19, συντέλεσαν στις μεταβολές που επήλθαν στην Πολιτική Συνοχής. Η παγκόσμια οικονομία και ο ταχύς ψηφιακός μετασχηματισμός απαιτούν από τον παραγωγικό πληθυσμό να διαθέτει ένα ευρύ φάσμα γνώσεων και δεξιοτήτων προκειμένου να αποκτήσει πρόσβαση και να ενταχθεί στην αγορά εργασίας. Στην παρούσα εργασία επιχειρείται η διερεύνηση της επίδρασης της κατάρτισης και δια βίου μάθησης στην απασχόληση και ανταγωνιστικότητα της Ε.Ε. καθώς και η διερεύνηση της μελλοντικής επίδρασης των πρόσφατων μεταβολών που υπέστη η Πολιτική Συνοχής.

Τα αποτελέσματα της διερεύνησης καταδεικνύουν ότι η κατάρτιση και η δια βίου μάθηση επιδρούν θετικά στη στήριξη της απασχόλησης και της ανταγωνιστικότητας της Ε.Ε. Ωστόσο, ο νεοφιλελεύθερος προσανατολισμός της κοινωνικής ατζέντας της Ε.Ε. βλέπει τη μία όψη του νομίσματος. Αν και η κύρια επιδίωξη της Ε.Ε. είναι η αύξηση της απασχόλησης, λαμβάνει υπ' όψιν τη διαρθρωτική ανεργία μετατοπίζοντας την ευθύνη στο άτομο για την απασχολησιμότητά του ενώ ταυτόχρονα δημιουργεί ένα νέο εργασιακό καθεστώς. Η εντατικοποίηση ελέγχου και παρακολούθησης των εθνικών σχεδίων δράσης για την εναρμόνιση των εθνικών πολιτικών κατάρτισης και δια βίου μάθησης που επιφέρουν οι πρόσφατες μεταβολές της Πολιτικής Συνοχής, έχουν ως συνέπεια την αυξανόμενη επιρροή της υπερεθνικής έναντι της εθνικής πολιτικής, χωρίς ωστόσο, να αναμένονται αντίστοιχες μεταβολές στις σχέσεις μεταξύ των κρατών μελών και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

“Training and lifelong learning as components of support for competitiveness and employment in the EU. Developments and perspectives of Cohesion Policy”

Anastasia Chatzipavlou

Key words: Lifelong learning, Competitiveness, Employment, Cohesion Policy

Abstract

For the European Union, in recent decades, training and lifelong learning have been the main means of supporting employment and, therefore, placing them at the core of its priorities. Cohesion Policy invests in human capital to support employment and competitiveness, to reduce social inequalities and to achieve social cohesion between Member States, regions and individuals. The strict criteria of Economic and Monetary Union in combination with the advent of the international financial crisis in 2008 and the subsequent socio-economic crisis caused by the Covid-19 pandemic contributed to the changes in Cohesion Policy. The global economy and the rapid digital transformation require by the productive population to have a wide range of knowledge and skills in order to access and integrate into the labor market. This paper attempts to investigate the impact of training and lifelong learning on EU employment and competitiveness, as well as exploring the future impact of recent changes to Cohesion Policy.

The results of the survey show that training and lifelong learning have a positive effect on supporting EU employment and competitiveness. However, the neoliberal orientation of the EU social agenda has a different view on the subject. Although the main goal of the EU is the increase of employment, takes into account structural unemployment shifting the responsibility to the individuals for their employability while at the same time creating a new employment regime. The intensification of control and monitoring of national action plans to harmonize national training and lifelong learning policies brought about by recent changes in Cohesion Policy has resulted in the growing influence of the supranational over national policy, without, however, modifying relations between the Member States and the European Commission.

Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	14
Κεφάλαιο 1	18
Κατάρτιση και Δια βίου Μάθηση στην Ε.Ε. Η επίδραση των Διεθνών Οργανισμών στη διαμόρφωση της πολιτικής.....	18
1.1. Παγκοσμιοποίηση και παγκοσμιοποιημένη οικονομία	18
1.1.1. Ανθρώπινη εργασία και ψηφιακή τεχνολογία.....	18
1.1.2. Η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, ο ρόλος του κοινωνικού κράτους στην Ευρώπη και οι δυναμικές μετάβασης από το 1970 έως σήμερα.....	20
1.2. Η κατάρτιση και δια βίου μάθηση στους διεθνείς οργανισμούς	23
1.3. Η «Δία βίου Μάθηση για Όλους» του ΟΟΣΑ και η «Εκπαίδευση για όλους» της UNESCO	25
1.4. Η νεοφιλελεύθερη «Δια βίου Μάθηση» και «Εκπαίδευση» για όλους.....	28
1.5. Η στρατηγική της Κατάρτισης και Δια βίου μάθησης στην Ε.Ε.....	32
1.6. Συμπερασματικές Παρατηρήσεις	36
Κεφάλαιο 2	39
Η ευρωπαϊκή πολιτική για την Κατάρτιση και τη Δια βίου Μάθηση.....	39
2.1. Οι έννοιες της Κατάρτισης και της Δια βίου Μάθησης	39
2.2. Διαμορφώνοντας τις ικανότητες και τις δεξιότητες του παραγωγικού ιστού της Ε.Ε .	43
2.3. Δράσεις και φορείς για την προαγωγή της Κατάρτισης και Δια βίου Μάθησης στο πλαίσιο της ανάπτυξης των επιχειρήσεων, της απασχόλησης και της κοινωνικής συνοχής...	47
2.4. Τα αποτελέσματα της πολιτικής της Κατάρτισης και Δια βίου Μάθησης στον παραγωγικό πληθυσμό της Ε.Ε.	51
2.4.1. Το επίπεδο εκπαίδευσης των ενηλίκων στην Ε.Ε.....	52
2.4.2. Συμμετοχή του παραγωγικού πληθυσμού της Ε.Ε. στην Κατάρτιση και Δια βίου Μάθηση.....	67
2.5. Συμπερασματικές Παρατηρήσεις	79
Κεφάλαιο 3	81
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Η επένδυση της Πολιτικής Συνοχής στο ανθρώπινο κεφάλαιο .	81
3.1. Η Πολιτική Συνοχής και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ).....	81
3.2. Οι επενδύσεις του ΕΚΤ από την οικονομική κρίση του 2008 έως το 2020	84

3.3.	Οι αλλαγές στην Πολιτική Συνοχής και το νέο ΕΚΤ plus.....	87
3.4.	Η κοινωνική συνοχή, το ενιαίο νόμισμα και ο εκδημοκρατισμός της Ε.Ε.	90
3.5.	Προοπτικές συνοχής κοινωνίας και οικονομίας.....	93
3.6.	Συμπερασματικές Παρατηρήσεις	96
Κεφάλαιο 4.....		98
Η επίδραση της Κατάρτισης και της Δια βίου Μάθησης στην Απασχόληση και την Ανταγωνιστικότητα της Ε.Ε.....		98
4.1.	Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης (ΕΣΑ)	98
4.2.	Απασχολησιμότητα και Ανταγωνιστικότητα vs Απασχόληση.....	101
4.3.	Δια βίου απασχόληση και Δια βίου ανταγωνιστικότητα.....	105
4.4.	Ε.Ε. Η Απασχόληση σε αριθμούς.....	109
4.5.	Οι δεξιότητες στον πυρήνα των προτεραιοτήτων για την ανάκαμψη της Ε.Ε. στη μετά-Covid εποχή.....	114
4.6.	Συμπερασματικές Παρατηρήσεις	119
Συμπεράσματα.....		122
Βιβλιογραφικές Αναφορές		127

Περιεχόμενα Πινάκων

Πίνακας	Τίτλος	Σελ.
Πίνακας 1	Below Upper Secondary % 25-64 year olds, 1991-2000, 2001-2010, 2011-2019	60
Πίνακας 2	Upper Secondary % 25-64 year olds, 1991-2000, 2001-2010, 2011-2019	62
Πίνακας 3	Tertiary % 25-64 year olds, 1991-2000, 2001-2010, 2011-2019	65
Πίνακας 4	Distribution of non-formal education and training activities by type and sex, 2016	70
Πίνακας 5	Share of job-related non-formal adult education and training sponsored by employers, 2016	73
Πίνακας 6	Enterprises not providing CVT, 2015	78
Πίνακας 7	European Skills Agenda/Quantitative Indicators	118
Πίνακας 8	EU Investments in skills	119

Περιεχόμενα Διαγραμμάτων

Διάγραμμα	Τίτλος	Σελ.
Διάγραμμα 1	Adult Education Level. Below upper secondary/Upper Secondary/Tertiary % 25-64 year old 2000	54
Διάγραμμα 2	Adult Education Level. Below upper secondary / Upper Secondary / Tertiary % 25-64 year olds 2010	56
Διάγραμμα 3	Adult Education Level. Below upper secondary / Upper Secondary / Tertiary % 25-64 year olds 2019	58
Διάγραμμα 4	Below Upper secondary % 25-64 year olds, 1991-2000, 2001-2010, 2011-2019	61
Διάγραμμα 5	Upper secondary % 25-64 year olds, 1991-2000, 2001-2010, 2011-2019	63
Διάγραμμα 6	Tertiary % 25-64 year olds 1991-2000, 2001-2010, 2011-2019	66
Διάγραμμα 7	Participation rate in education and training (last 12 months) by type, 2016 (% of adults aged 25-64)	68
Διάγραμμα 8	Distribution of non-formal education and training activities by type and financial support, EU, 2016	71
Διάγραμμα 9	Enterprises employing IVT participants, 2015	74
Διάγραμμα 10	Enterprises providing CVT, 2005, 2010 and 2015	75
Διάγραμμα 11	Participants in CVT courses by enterprise size class, 2015	76
Διάγραμμα 12	Employment by educational attainment level. From 20 to 64 years, % of total population	110
Διάγραμμα 13	Employment by educational attainment level . Males from 20 to 64 years, % of total population	111
Διάγραμμα 14	Employment by educational attainment level . Females from 20 to 64 years, % of total population	112

Διάγραμμα 15	Employment rates for men and women by educational attainment level in the EU, 2020	113
Διάγραμμα 16	Employment by educational attainment level. From 15 to 24 years, % of total population)	114
Διάγραμμα 17	Evolution of employed people by gender who work sometimes or usually from home in the EU, 2006-2020	115
Διάγραμμα 18	Evolution of employees by gender who work sometimes or usually from home in the EU, 2006-2020	115
Διάγραμμα 19	Share of employed people working from home sometimes and usually by EU Member States in 2019 and 2020	116

Περιεχόμενα Σχημάτων

Σχήμα	Τίτλος	Σελ.
Σχήμα 1	Preliminary qualitative systems map of technology, work, and social protection	20

Συντομογραφίες

ΑΜΣ	Ανοιχτή Μέθοδος Συντονισμού
ΔΝΤ	Διεθνές Νομισματικό Ταμείο
Ε.Ε.	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΚΤ	Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο
ΕΣΑ	Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης
ΕΤΠΑ	Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάκαμψης
ΚΚΔ	Κανονισμός Κοινών Διατάξεων
ΟΝΕ	Οικονομική και Νομισματική Ένωση
ΟΟΣΑ	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
ΤΔΜ	Ταμείο Δίκαιης Μετάβασης
Eurostat	Ευρωπαϊκή Στατιστική Αρχή
GATS	General Agreement on Trade in Services
GATT	General Agreement on Tariffs and Trade - Γενική Συμφωνία Δασμών και Εμπορίου
ISCED	International Standard Classification of Education
NEET	Not in Education, Employment, or Training
PIAAC	Programme for the International Assessment of Adult Competencies
PISA	Programme for International Student Assessment
RTAs	Regional Trade Agreements
SDG	Sustainable Development Goal
TIMSS	Trends on International Mathematics and Science Study
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization - Οργάνωση των Ηνωμένων Εθνών για την Εκπαίδευση, την Επιστήμη & τον Πολιτισμό

Εισαγωγή

Η ανάπτυξη των επιστημών σε συνδυασμό με την ανάπτυξη της ψηφιακής τεχνολογίας, έχουν καταστήσει τη δια βίου μάθηση απαραίτητη τόσο για την προσωπική πρόοδο του κάθε ατόμου χωριστά όσο και για την πρόοδο των κοινωνιών και των οικονομιών σε παγκόσμια κλίμακα. Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.), η δια βίου μάθηση αποτελεί βασικό στόχο της πολιτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης αφού παρέχει τη δυνατότητα ανάπτυξης της καινοτομίας, βελτίωσης της παραγωγικότητας και συνεχούς προσαρμογής στις αλλαγές που συντελούνται σε όλα τα επίπεδα, εργασιακό, οικονομικό, κοινωνικό.

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι να διερευνηθεί η επίδραση της κατάρτισης και της δια βίου μάθησης στη στήριξη της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης της Ε.Ε. και η μελλοντική επίδραση των πρόσφατων μεταβολών της Πολιτικής Συνοχής, του κύριου χρηματοδοτικού μηχανισμού στήριξης των ως άνω τομέων πολιτικής.

Τα ερευνητικά ερωτήματα στα οποία βασίζεται η εκπόνηση της παρούσας εργασίας είναι, εάν και με ποιον τρόπο η κατάρτιση και η δια βίου μάθηση στηρίζουν την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση στην Ε.Ε., με ποιον τρόπο συμβάλλει η Πολιτική Συνοχής και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) στην κατάρτιση και δια βίου μάθηση και εάν και πώς οι πρόσφατες μεταβολές στο μοντέλο πολύ-επίπεδης διακυβέρνησης της Πολιτικής Συνοχής καθώς και η συγχώνευση ταμείων και προγραμμάτων του ΕΚΤ θα επηρεάσουν το μέλλον της Πολιτικής Συνοχής.

Για την απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων, πρωτίστως, προσδιορίζεται το θεωρητικό πλαίσιο με βάση το οποίο λειτουργεί η Ε.Ε. Γι' αυτόν τον λόγο, εξετάζεται η επίδραση Διεθνών Οργανισμών, όπως, της Οργάνωσης των Ηνωμένων Εθνών για την Εκπαίδευση, την Επιστήμη και τον Πολιτισμό (UNESCO) και του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) στη διαμόρφωση της πολιτικής της κατάρτισης και δια βίου μάθησης στην Ε.Ε. Πραγματοποιείται αναφορά στις ημερομηνίες-σταθμούς και στους ενδιαφερόμενους που εμπλέκονται στη διαμόρφωση της ατζέντας του τομέα της πολιτικής της κατάρτισης και δια βίου μάθησης σε συνάρτηση με την πολιτική απασχόλησης και την ανταγωνιστικότητα. Μελετάται ο δεσμευτικός ή μη χαρακτήρας τους, το περιεχόμενό τους και η επίδρασή τους στη διαμόρφωση του ανθρώπινου δυναμικού της Ε.Ε.

Στη συνέχεια διερευνάται, πώς οι πολιτικές αυτές εξελίσσονται έως σήμερα στην Ε.Ε., οι μηχανισμοί και τα εργαλεία που τις στηρίζουν, ειδικά, από τη Στρατηγική της Λισαβόνας

έως και την περίοδο των κοινωνικο-οικονομικών επιπτώσεων της πανδημίας Covid-19. Γι' αυτόν τον λόγο, διερευνώνται οι σύγχρονες απαιτήσεις σε επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων από το ανθρώπινο δυναμικό ώστε α) να έχει τη δυνατότητα πρόσβασης στην αγορά εργασίας β) να στηριχτεί η αγορά εργασίας, να αναπτυχθεί η ανταγωνιστικότητα και γ) να προωθήσει η Ε.Ε. τον εσωτερικό ανταγωνισμό και να ανταποκριθεί στον παγκόσμιο ανταγωνισμό και τις μεταβολές που συντελούνται στην παραγωγή.

Περαιτέρω, μελετάται η Πολιτική Συνοχής σε μία περίοδο που πραγματοποιούνται αλλαγές ως προς τη διαχείριση, τον έλεγχο, την προσαρμοστικότητα και τα ποσοστά συγχρηματοδότησης. Η μελέτη εστιάζεται στο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ), το κύριο διαρθρωτικό ταμείο μέσω του οποίου υλοποιούνται οι επενδύσεις στους υπό εξέταση τομείς πολιτικών. Τέλος, πραγματοποιείται μία εκτίμηση για την προοπτική και την εξέλιξη της Πολιτικής Συνοχής. Καταλήγοντας, ερευνάται η επίδραση της δια βίου μάθησης και κατάρτισης στην απασχόληση και ανταγωνιστικότητα της Ε.Ε.

Οι ερευνητικές μέθοδοι που εφαρμόζονται είναι η αναλυτική και η περιγραφική. Για την εξέταση των υποθέσεων εργασίας και των ερευνητικών ερωτημάτων αξιοποιείται η ελληνική και ξενόγλωσσα βιβλιογραφία, ελληνικά και ξενόγλωσσα επιστημονικά άρθρα, εκθέσεις, μελέτες και έγγραφα από τις επίσημες ιστοσελίδες της Ε.Ε., του ΟΟΣΑ και της UNESCO, καθώς και στατιστικά στοιχεία από την επίσημη ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Αρχής (Eurostat) και του ΟΟΣΑ.

Η μελέτη των υποθέσεων εργασίας και η ανάπτυξη των ερευνητικών ερωτημάτων διαρθρώνεται σε τέσσερα μέρη.

Στο πρώτο κεφάλαιο προσδιορίζεται το θεωρητικό πλαίσιο, μέσα από την εξέταση της επίδρασης της Οργάνωσης των Ηνωμένων Εθνών για την Εκπαίδευση, την Επιστήμη και τον Πολιτισμό (UNESCO) και του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) και του ρόλου τους στη διαμόρφωση της στρατηγικής της εκπαίδευσης, κατάρτισης και δια βίου μάθησης της Ε.Ε. Στο πλαίσιο αυτό, μελετάται η διαμόρφωση της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας, οι αλλαγές στην παραγωγή και ο ρόλος του κράτους στην Ευρώπη σε τομείς κοινωνικής πολιτικής και οι δυναμικές μετάβασης από το 1970 έως σήμερα. Στη συνέχεια, διερευνάται η διαμόρφωση της ατζέντας πολιτικής του ΟΟΣΑ και της UNESCO και εξετάζεται, η διαμόρφωση της στρατηγικής της κατάρτισης και δια βίου μάθησης της Ε.Ε. Τέλος, εντοπίζονται οι ομοιότητες και οι διαφορές του χαρακτήρα, της διαμόρφωσης και της

εφαρμογής της πολιτικής μεταξύ της UNESCO, του ΟΟΣΑ και της Ε.Ε. Η διερεύνηση του θέματος, επικεντρώνεται σε διασκέψεις και εκθέσεις που αποτελούν ημερομηνίες-σταθμούς για τη διαμόρφωση της ατζέντας πολιτικής.

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύεται η ευρωπαϊκή πολιτική για την κατάρτιση και τη δια βίου μάθηση, εστιασμένη στην ανάπτυξη των ικανοτήτων και δεξιοτήτων. Αρχικά, διασαφηνίζονται οι έννοιες της κατάρτισης και της δια βίου μάθησης, ακολουθεί η διαμόρφωση της ενωσιακής πολιτικής για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων και παρουσιάζονται οι δράσεις και οι φορείς που δραστηριοποιούνται σε ευρωπαϊκό επίπεδο για την προαγωγή της κατάρτισης και δια βίου μάθησης στο πλαίσιο της ανάπτυξης των επιχειρήσεων και της απασχόλησης. Στη συνέχεια, διερευνάται η αποτελεσματικότητα της ευρωπαϊκής πολιτικής- από τη Στρατηγική της Λισαβόνας και εντεύθεν- στον παραγωγικό πληθυσμό της Ε.Ε. αναφορικά με τις μεταβολές που έχει προκαλέσει ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, καθώς και η συμμετοχή του παραγωγικού πληθυσμού στα προγράμματα κατάρτισης και δια βίου μάθησης. Προκειμένου να εξεταστεί η αποτελεσματικότητα της ευρωπαϊκής πολιτικής, μελετάται ο δείκτης του ΟΟΣΑ, ο οποίος αποτυπώνει τη μεταβολή του επιπέδου εκπαίδευσης στην Ε.Ε. Για να εξεταστεί η αποτελεσματικότητα των πολιτικών, ελέγχονται τα στοιχεία τριών χρονικών περιόδων: Η δεκαετία πριν τη Στρατηγική της Λισαβόνας (1991-2000) και η περίοδος μετά τη Λισαβόνα 2001-2010 και 2011-2019. Για τον ίδιο λόγο, επιλέγονται και μελετώνται τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Αρχής (Eurostat) σχετικά με τη συμμετοχή της παραγωγικής ηλικίας 25-64 ετών σε προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης που σχετίζονται με την εργασία ή με άλλους τομείς ανάπτυξης γνώσεων και δεξιοτήτων, με αναφορά στο εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων, το φύλο, την ηλικία και τη συμβολή των επιχειρήσεων.

Στο τρίτο κεφάλαιο, εξετάζεται η Πολιτική Συνοχής και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ). Μελετώνται το σύστημα διακυβέρνησης της Πολιτικής Συνοχής, το ΕΚΤ και οι θεματικοί στόχοι από τη Συνθήκη της Λισαβόνας έως και την ψήφιση του νέου Κανονισμού Κοινών Διατάξεων (Ιούνιος 2021) που καθορίζει τη νέα προγραμματική περίοδο 2021-2027. Επιπλέον, μελετώνται οι αλλαγές στην Πολιτική Συνοχής και το αναβαθμισμένο ΕΚΤ plus. Τέλος, επιχειρείται μία προσέγγιση για το μέλλον της Πολιτικής Συνοχής.

Στο τέταρτο κεφάλαιο ερευνάται η επίδραση της κατάρτισης και δια βίου μάθησης στην απασχόληση και την ανταγωνιστικότητα της Ε.Ε. Μελετάται η διαμόρφωση της Ευρωπαϊκής Πολιτικής Απασχόλησης (ΕΣΑ) και η μετάβαση από την απασχόληση στην απασχολησιμότητα

και την ανταγωνιστικότητα και οι μεταβολές που επιφέρει στην αγορά εργασίας. Εξετάζονται οι εμπειρικές έρευνες που επικεντρώνονται στη σύνδεση της δια βίου μάθησης και της απασχόλησης. Προκειμένου να μελετηθούν περαιτέρω τα αποτελέσματα της κατάρτισης και δια βίου μάθησης στον τομέα της απασχόλησης, εξετάζεται η Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της Ε.Ε. (EU-LFS) της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Αρχής, η οποία αποτυπώνει το επίπεδο απασχόλησης κατά ηλικία, φύλο, επίπεδο εκπαίδευσης για την Ε.Ε. στο σύνολό της. Τέλος, παρουσιάζεται το πρόσφατο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Δεξιοτήτων που αξιοποιείται από την Ε.Ε. ως μοχλός ανάπτυξης και μηχανισμός ανάκαμψης από την οικονομική κρίση που προκαλεί η πανδημία Covid-19.

Από το συμπέρασμα της μελέτης προκύπτει ότι η συμβολή της Πολιτικής Συνοχής είναι καταλυτική στη διαμόρφωση της κατάρτισης και δια βίου μάθησης και υλοποιείται με τη χρηματοδότηση σχεδίων δράσεων των κρατών μελών. Τα εθνικά σχέδια δράσης αξιολογούνται, παρακολουθούνται, επανεξετάζονται και επαναπροσαρμόζονται προκειμένου να επιτευχθεί η εναρμόνιση των ευρωπαϊκών με τις εθνικές πολιτικές των κρατών μελών. Η εντατικοποίηση των ελέγχων δεν φαίνεται να επηρεάζει το μέλλον της Πολιτικής Συνοχής. Η κατάρτιση και η δια βίου μάθηση επιδρά στην πρόσβαση στην απασχόληση και την ανταγωνιστικότητα της Ε.Ε. αλλά δεν επιλύει τα διαχρονικά κοινωνικά προβλήματα που αντιμετωπίζει η Ε.Ε.

Κεφάλαιο 1

Κατάρτιση και Δια βίου Μάθηση στην Ε.Ε. Η επίδραση των Διεθνών Οργανισμών στη διαμόρφωση της πολιτικής

Στο Κεφάλαιο 1, και προκειμένου να προσδιοριστεί το θεωρητικό πλαίσιο βάσει του οποίου λειτουργεί η Ε.Ε., μελετώνται Διεθνείς Οργανισμοί, όπως, η Οργάνωση των Ηνωμένων Εθνών για την Εκπαίδευση, την Επιστήμη και τον Πολιτισμό (UNESCO) και ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) και η επίδρασή τους στη διαμόρφωση της πολιτικής της κατάρτισης και δια βίου μάθησης της Ε.Ε.

1.1. Παγκοσμιοποίηση και παγκοσμιοποιημένη οικονομία

Η παγκοσμιοποίηση θα μπορούσε να θεωρηθεί διαχρονικό ή σύγχρονο φαινόμενο και συχνά συνδέεται με την ανάπτυξη του διακρατικού εμπορίου και τον μεταξύ των κρατών, οικονομικό ανταγωνισμό. Διακρίνονται τρεις φάσεις της παγκοσμιοποίησης: Η πρώτη μεταξύ 16ου και 17ου αιώνα, η δεύτερη την περίοδο μεταξύ 1860 και 1914 και η Τρίτη, η οποία τοποθετείται στη δεκαετία του '70. Η διαφορά τους έγκειται στο βαθμό κοινωνικής, οικονομικής, πολιτικής ή πολιτισμικής διείσδυσης της οικονομίας της αγοράς σε τοπικό και εθνικό επίπεδο. Επίσης, έγκειται στην ανάδειξη ηγεμονικών δυνάμεων και στον βαθμό επιρροής ή πολιτικής τους κυριαρχίας. Στην πρώτη φάση της παγκοσμιοποίησης δεν υφίσταται ηγεμονική δύναμη ούτε κάποιας μορφής τοπικής ή εθνικής διείσδυσης. Στη δεύτερη, οικονομία της αγοράς διεσδύει στην περιφέρεια και προάγει την αυτονομία του έθνους-κράτους. Ως ηγεμονική δύναμη κυριαρχεί η Αγγλία και σημαντική διάσταση της παγκοσμιοποίησης, αναδεικνύεται η πολιτική κυριαρχία. Στην τρίτη φάση της παγκοσμιοποίησης, στην οποία εστιάζεται η παρούσα μελέτη, οι παγκόσμιοι μηχανισμοί διεσδύουν τόσο σε τοπικό όσο και σε εθνικό επίπεδο, μετριάζοντας την αυτονομία του έθνους-κράτους ή κατά άλλους, μεγαλώνοντας το έθνος - κράτος. Στην τρίτη αυτή φάση, η οικονομία της αγοράς κυριαρχεί σε όλες τις διαστάσεις ενώ οι Η.Π.Α. αναδεικνύονται ως ηγεμονική δύναμη (Μουζέλης, 2012).

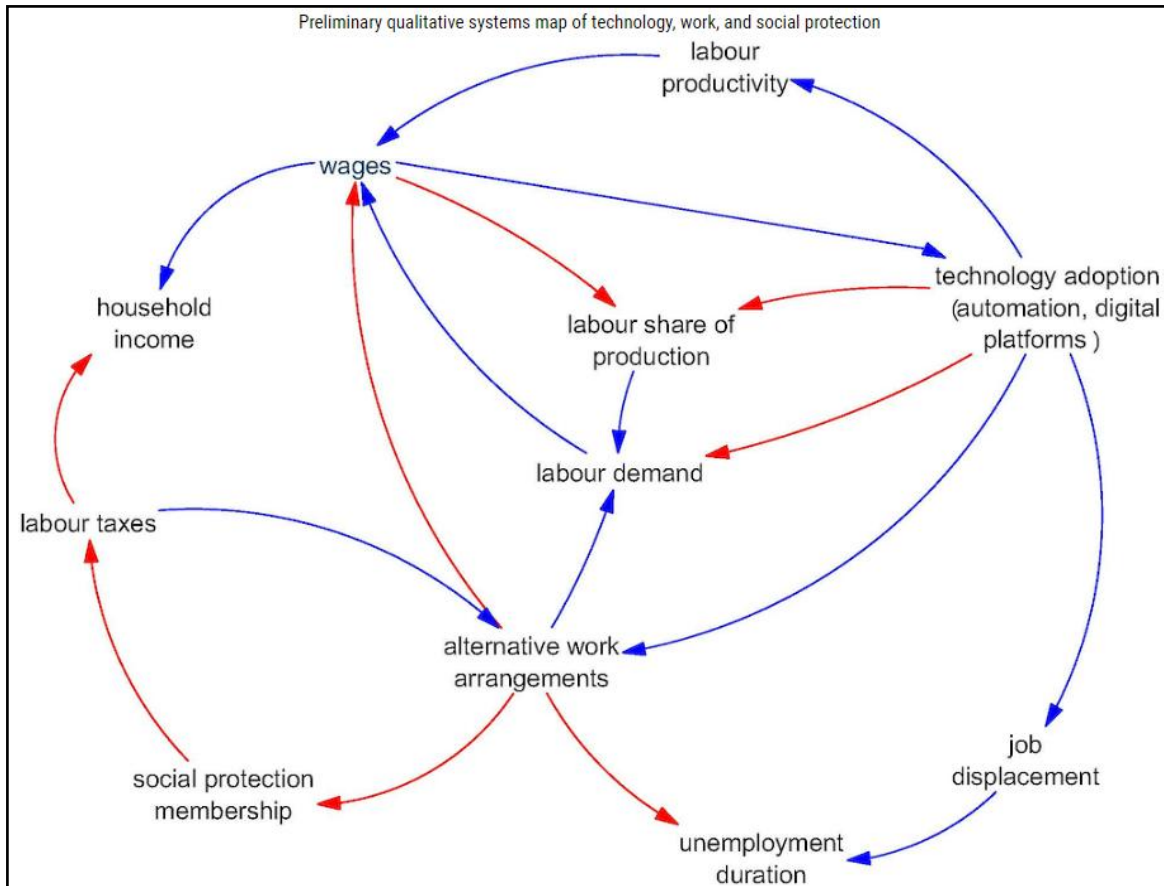
1.1.1. Ανθρώπινη εργασία και ψηφιακή τεχνολογία

Πάντα κυριαρχούσε η αντίληψη ότι η τεχνολογία θα μπορούσε να υποκαταστήσει μεγάλο μέρος των ανθρώπινων εργασιών (Keynes, 1930, Acemoglu & Robinson 2012: 200-202). Στη σύγχρονη εποχή, η αλματώδης ανάπτυξη της ψηφιακής τεχνολογίας δημιουργεί τις ίδιες ανησυχίες.

Στα εμπειρικά ευρήματα για την επίδραση των νέων τεχνολογιών στην απασχόληση σε τομείς της βιομηχανίας, υποστηρίζεται ότι, η καινοτομία διαδικασίας για την αύξηση της παραγωγικότητας και τη μείωση του κόστους εργασίας, οδηγεί σε απώλεια θέσεων εργασίας. Αντίθετα, η καινοτομία προϊόντων έχει θετικό αντίκτυπο στην απασχόληση αλλά με την προϋπόθεση ότι η ζήτηση είναι αυξημένη. Οι ποιοτικές αλλαγές που συντελούνται στην εργασία απαιτούν νέες δεξιότητες σε τομείς όπως η μεταποίηση, οι κατασκευαστικές εταιρείες και τα προϊόντα. Οι βιομηχανικές εταιρείες πρόκειται να επικεντρωθούν στην παροχή υπηρεσιών καθώς, η ζήτηση για ικανότητες ανάπτυξης λογισμικού είναι αυξημένη και συνεπώς, αναμένεται αύξηση της απασχόλησης στον τομέα αυτό (Freddi, 2017). Η διάδοση των ρομπότ στις τοπικές αγορές των Η.ΠΑ. και η μελέτη 19 βιομηχανιών ανέδειξε τον σημαντικό αντίκτυπο στην απασχόληση κυρίως στα άτομα με χαμηλή εξειδίκευση. Κατά την περίοδο 1990-2007 ένα ρομπότ αντικαθιστά 6,2 εργαζόμενους (Acemoglu, Restrepo, 2017: 3-4). Το χάσμα στα έξυπνα εργοστάσια μεταξύ εργαζόμενων χαμηλής και υψηλής εξειδίκευσης διευρύνεται (Salento, 2018).

Η τεχνολογία εξαλείφει θέσεις εργασίας και δημιουργεί νέες. Μπορεί επιπλέον να αυξήσει την παραγωγή και τις αμοιβές των εργαζόμενων αλλά και ενδέχεται να τις μειώσει καθώς, η ζήτηση είναι χαμηλή, σε αντίθεση με την αυξημένη ένταση του κεφαλαίου. Από την άλλη πλευρά, οι διαδικτυακές πλατφόρμες-ως σύγχρονοι «εναλλακτικοί ρυθμιστές της εργασίας»- δίνουν τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις να αναζητήσουν εργαζόμενους με υψηλές δεξιότητες. Αντίστοιχα, στους εργαζόμενους παρέχουν τη δυνατότητα ταχύτερης εύρεσης εργασίας, μειώνοντας τον χρόνο ανεργίας. Ταυτόχρονα όμως, αυξάνουν την προσφορά της εργασίας που ενδέχεται να μειώσει τις αμοιβές (Immervol et.al, 2020).

Δεν ευθύνονται μόνο οι μεταβολές που πραγματοποιούνται λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων για την ανισότητα ή την ευημερία ή την ανεργία. Συντελούν και άλλοι παράγοντες όπως, οι συνθήκες εργασίας, οι μισθολογικές πολιτικές και ένα σύνολο οικονομικών παραγόντων που ρυθμίζονται από δίκτυα εθνικών κυβερνήσεων, μεγάλων εταιρειών και οικονομικών εμπλεκόμενων σε διαφορετικό πλαίσιο κάθε φορά (Salento, 2018). Η τεχνολογία αλληλεπιδρά και συνδέεται με την παραγωγικότητα της εργασίας και τους μισθούς (Σχήμα 1). Οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής οφείλουν να προετοιμάσουν τα κοινωνικά συστήματα προκειμένου να προστατεύσουν όλους τους εργαζόμενους και κυρίως, εργαζόμενους που δεν διαθέτουν τις απαιτούμενες δεξιότητες (Immervol et.al, 2020).



Σχήμα 1. Preliminary qualitative systems map of technology, work, and social protection. Πηγή: Immervol et.al, 2020

1.1.2. Η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, ο ρόλος του κοινωνικού κράτους στην Ευρώπη και οι δυναμικές μετάβασης από το 1970 έως σήμερα

Μετά τη λήξη του Β' παγκοσμίου πολέμου, οι διασκέψεις του Bretton Woods και της Αβάννας στόχευαν να αντιμετωπίσουν ζητήματα απασχόλησης και οικονομικής ανάπτυξης με σκοπό να οικοδομήσουν ένα διεθνές σύστημα στην παγκόσμια οικονομία που θα συμβάλλει στην αύξηση της παγκόσμιας παραγωγής και τη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των λαών. Τον Χάρτη της Αβάννας δεν τον επικύρωσαν ποτέ οι Η.Π.Α. και παρέμεναν ανεπίλυτα τεχνικά προβλήματα του διεθνούς εμπορίου, τα οποία κάλυψε η Γενική Συμφωνία Δασμών και Εμπορίου (General Agreement of Tarrifs and Trade, GATT)¹ η οποία συνομολογήθηκε ταυτόχρονα με τον Χάρτη της Αβάννας αλλά εν τέλει ίσχυσε με την υπογραφή της ως Πρωτοκόλλου Προσωρινής Εφαρμογής. Η διάσκεψη του Bretton Woods διατύπωσε τις αρχές

¹ Η Γενική Συμφωνία Δασμών και Εμπορίου (General Agreement of Tarrifs and Trade, GATT) –αντικαταστάθηκε από τον σημερινό Παγκόσμιο Οργανισμό Εμπορίου (ΠΟΕ). Βλ. Heywood, 2013: 820.

του διεθνούς νομισματικού συστήματος το οποίο στηριζόταν στις σταθερές νομισματικές ισοτιμίες και στον κανόνα του χρυσού που ίσχυσε έως το 1971. Ίδρυσε το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ) και τη Διεθνή Τράπεζα Ανασυγκρότησης και Ανάπτυξης² (Κατράνης, 1995: 15-17). Το σύστημα Bretton Woods αν και βελτίωσε τις διεθνείς συναλλαγές, αύξησε τη βιομηχανική παραγωγή, το εισόδημα, τον παγκόσμιο πληθυσμό, είχε αρκετές αδυναμίες (Κώττης, Πετράκη-Κώττη, 1995: 112) και κατέρρευσε μεταξύ 1968-1972 (Heywood, 2013: 109).

Δεν υπάρχει συμφωνία για την έναρξη της σύγχρονης παγκοσμιοποίησης. Αν και οι απαρχές της εντοπίζονται από την κατάρρευση του συστήματος Bretton Woods, η οικονομική παγκοσμιοποίηση σηματοδοτείται από τη συναίνεση της Ουάσιγκτον τη δεκαετία του 1990. Πρόκειται για ένα νέο οικονομικό σύστημα που εφαρμόστηκε από τις Η.Π.Α. και το Ηνωμένο Βασίλειο επί κυβερνήσεων Ρήγκαν και Θάτσερ αντίστοιχα. Οι αρχές του συνοψίζονται στη μείωση των δημόσιων δαπανών και την προαγωγή των ιδιωτικοποιήσεων, τις ανταγωνιστικές και κυμαινόμενες ισοτιμίες, στο άνοιγμα των αγορών στις ξένες επενδύσεις και στην απελευθέρωση του εμπορίου και των χρηματοοικονομικών αγορών. Κύριος στόχος αποτέλεσε ο αναπτυσσόμενος κόσμος, προκειμένου να ανοικοδομηθεί και να εκσυγχρονισθεί διαμέσου της εγκαθίδρυσης του δυτικού οικονομικού συστήματος σε παγκόσμια κλίμακα. Η κατάρρευση του κομμουνισμού και η προσέλκυση νέων επενδύσεων από την Κίνα θα προσφέρουν στις Η.Π.Α. φθηνές πρώτες ύλες και φθηνή εργασία. Η απελευθέρωση του εμπορίου θα αποτελέσει τον πρόδρομο για την εγκαθίδρυση των αναπτυσσόμενων οικονομιών της Κίνας και της Ινδίας ως σημαντικές οικονομικές δυνάμεις του 21^{ου} αιώνα (Heywood, 2013: 109-110,175).

Οι αρχές της δεκαετίας του '70 βρίσκουν την Ευρώπη αντιμέτωπη με την ανεργία και την Ευρωπαϊκή Κοινότητα να καταβάλλει προσπάθειες για την παρακολούθηση της απασχόλησης. Εκτός από την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών, προχωρά σε Οδηγίες για τις ομαδικές απολύσεις, για τις μεταβιβάσεις εταιρειών και την προστασία των εργαζομένων από την αφερεγγυότητα των εργοδοτών (Goetschy, 1999). Την ίδια περίοδο, όπως αναφέρει ο Φωτόπουλος (2013) σύμφωνα με τον Δασκαλάκη (2009), στην Ευρώπη, κυριαρχεί το κοινωνικό κράτος, όπως αυτό διαμορφώθηκε μεταπολεμικά σε διάφορες μορφές, με κύρια χαρακτηριστικά διαφοροποίησης τον βαθμό της παρεχόμενης

² Η Διεθνής Τράπεζα Ανασυγκρότησης και Ανάπτυξης αποτελεί έναν εκ των Οργανισμών που απαρτίζουν τον όμιλο της Παγκόσμιας Τράπεζας. Βλ. Νάσκου-Περράκη, Αντωνόπουλος, Σαρηγιαννίδης, 2019: 229.

προστασίας που πρόσφερε στους εργαζόμενους και τον τρόπο με τον οποίο χρηματοδοτούνταν το εκάστοτε σύστημα. Διακρίνονται τέσσερα ευρωπαϊκά μοντέλα του κοινωνικού κράτους: α) το σοσιαλδημοκρατικό σκανδιναβικό μοντέλο, το οποίο πρόσφερε γενικευμένη και ίση πρόσβαση στις κοινωνικές παροχές και υπηρεσίες β) το φιλελεύθερο Αγγλοσαξονικό μοντέλο, το οποίο συνδύαζε ιδιωτική και δημόσια ασφάλιση αλλά όχι υψηλού επιπέδου παροχές γ) το κορπορατιστικό μοντέλο που απαντάται σε χώρες όπως, Γαλλία, Ιταλία, Γερμανία, Αυστρία και βασίζεται στη συμμετοχή των εργαζομένων στη διαχείριση και τη χρηματοδότηση των ασφαλιστικών ταμείων και δ) τα μοντέλα των νοτιο-ευρωπαϊκών χωρών, που απαντώνται σε χώρες όπως, Ελλάδα, Πορτογαλία και Ισπανία- και χαρακτηρίζονται από διαφοροποιήσεις στο σύστημα κοινωνικής πρόνοιας που εξαρτώνται από το επάγγελμα, ενώ θεωρείται ότι δεν αναπτύχθηκαν στον ίδιο βαθμό και χρόνο όσο τα προηγούμενα τρία μοντέλα (Φωτόπουλος et.al, 2013: 156-157).

Η πετρελαϊκή κρίση του '73-'74 και η ύφεση που παρουσίασαν οι βιομηχανικές χώρες της δύσης σε συνδυασμό με την απελευθέρωση του εμπορίου, τον παγκόσμιο καταμερισμό της εργασίας και τις εντατικοποιημένες διεθνείς συναλλαγές, αποτέλεσαν τους κύριους παράγοντες σταδιακής κατάργησης του Μεταπολεμικού Κοινωνικού Συμβολαίου και του έως τότε φορντικού μοντέλου παραγωγής (Φωτόπουλος et.al, 2013: 156-157). Στο εν λόγω μοντέλο, η ταυτότητα του εργαζόμενου είναι ισχυρή, χαρακτηρίζεται από οργανωμένη, μόνιμη εργασία και πλήρη απασχόληση και πολλές φορές, σε έναν συγκεκριμένο βιομηχανικό τομέα. Η εκπλήρωση των καθηκόντων του ατόμου ως εργάτη, του ανταποδίδει την ασφάλεια των δικαιωμάτων του ως εργαζόμενου πολίτη όπου το κράτος πρόνοιας και η κοινωνική ασφάλιση αποτελούν κοινωνικό κανόνα. Η σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου είναι τυποποιημένη μεταξύ των δύο μερών και διέπεται από ένα σύνολο κανόνων όπου το κράτος πρόνοιας αποτελεί τον ρυθμιστή (Garsten, Jacobsson, 2004: 5). Σε αυτό το πλαίσιο, υπάρχει σαφής διαχωρισμός της εργασίας και της μη-εργασίας (Φωτόπουλος et.al, 2013: 155). Ενώ η εργασία χαρακτηρίζεται από τυποποίηση παραγωγής και ρύθμιση σχέσεων, η σύγχρονη απασχόληση χαρακτηρίζεται από απορρύθμιση και μη τυποποίηση. Και τα δύο χαρακτηριστικά, λαμβάνουν διαστάσεις χρονικές και πιο πρόσφατα ακόμη και χωρικές, αφού η συνεργασία των απασχολούμενων στον ίδιο χρόνο και χώρο δεν θεωρείται πλέον δεδομένη. Νέοι τύποι εργασίας επεκτείνονται όπως, συμβάσεις έργου, προσωρινές θέσεις εργασίες, τηλεργασία, ημιαπασχόληση, αυτοαπασχόληση

που αυξάνουν την ευελιξία της εργασίας και μεταβάλλουν το σύστημα παραγωγής και οργάνωσης της εργασίας (Garsten, Jacobsson, 2004: 5, Φωτόπουλος et.al, 2013: 156).

Αφετηρία του νέου καθεστώτος απασχόλησης στην Ευρώπη, αποτελεί η Λευκή Βίβλος για την «Ανάπτυξη, ανταγωνιστικότητα και απασχόληση» (1993). Η Λευκή Βίβλος, αναγνωρίζει την παγκοσμιοποίηση των αγορών και την τεχνολογική ανάπτυξη ως τα κύρια αίτια της ανεργίας στην Ευρώπη στις αρχές της δεκαετίας του '90. Παρόλο που αναγνωρίζει τρία επιμέρους είδη ανεργίας, την κυκλική, τη διαρθρωτική και την τεχνολογική (Νικολακοπούλου- Στεφάνου, 1997: 29,38) έμφαση δίνεται στη διαρθρωτική (VanRie, Marx, 2011, Νικολακοπούλου-Στεφάνου, 1997: 29) και στην ανάπτυξη της τεχνολογίας και τις ριζικές μεταβολές που επιφέρει στην απασχόληση (Νικολακοπούλου-Στεφάνου, 1997: 21).

Ο Heywood (2013) διαχωρίζει τη σύγχρονη παγκόσμια οικονομία από την παγκοσμιοποιημένη οικονομία. Η πρώτη, θα μπορούσε να οριστεί είτε ως η διαμόρφωση διασυννοριακών οικονομικών σχέσεων που υποστηρίζονται από τις τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνίας είτε ως σύνολο εθνικών οικονομιών. Η παγκοσμιοποιημένη οικονομία συνιστά μια πιο περίπλοκη πραγματικότητα και συνοψίζεται ως *«σύγχρονη οικονομική ζωή η οποία διαμορφώνεται από διαδικασίες που έχουν διεθνικό, εθνικό και περιφερειακό χαρακτήρα»* Διασυνδέεται, παγκόσμια με την παραγωγή, τον καταμερισμό εργασίας, το εμπόριο και το χρηματοπιστωτικό σύστημα (Heywood, 2013: 181-182).

1.2. Η κατάρτιση και δια βίου μάθηση στους διεθνείς οργανισμούς

Η δια βίου μάθηση και κατάρτιση στην Ευρωπαϊκή Ένωση δεν μπορεί να ιδωθεί ξέχωρα από τη χάραξη της πολιτικής της εκπαίδευσης σε παγκόσμιο πλαίσιο, όπως αυτή διαμορφώνεται από τους διεθνείς οργανισμούς. Θα ήταν παράλειψη να αναφερθούμε στην κατάρτιση και δια βίου μάθηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) αν δεν εξετάσουμε τουλάχιστον δύο από τους κυριότερους διεθνείς οργανισμούς που επιδρούν στη διαμόρφωση της πολιτικής εκπαίδευσης: την Οργάνωση των Ηνωμένων Εθνών για την Εκπαίδευση, την Επιστήμη και τον Πολιτισμό (UNESCO) και τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ).

Συχνά ερωτήματα που ανακύπτουν για την παγκόσμια επίδραση των διεθνών οργανισμών στην εκπαιδευτική πολιτική είναι: Ποιοι είναι οι παράγοντες που οδηγούν σε αυτή την εκπαιδευτική σύγκλιση, ποιοι είναι οι εμπλεκόμενοι που διαμορφώνουν την πολιτική, πώς

ασκούν επιρροή, πώς χαράσσουν και εφαρμόζουν την πολιτική και πώς την αξιολογούν και την παρακολουθούν σε παγκόσμιο, περιφερειακό, εθνικό και τοπικό επίπεδο.

Την απάντηση δίνει η θεωρία των διεθνών σχέσεων, η οποία, στον Μεταψυχροπολεμικό κόσμο, αναπτύσσει τον προβληματισμό της μέσα από δύο κυρίαρχες προσεγγίσεις: τον πολιτικό ρεαλισμό και τον φιλελεύθερο ιδεαλισμό. Ο δεύτερος, υιοθετεί την άποψη ότι η οικονομική δύναμη διαδραματίζει τον σημαντικότερο ρόλο (Πλατιάς, 1995: 27-30). Κι ενώ ενστερνίζεται την ρεαλιστική προσέγγιση για την κατανομή ισχύος, υποστηρίζει ότι τα κράτη είναι μεν σημαντικοί παράγοντες, ωστόσο έχουν χάσει την πρωτοκαθεδρία τους και οι διεθνείς θεσμοδρώντες κατέχουν σημαντική θέση στο διεθνές σύστημα (Ηφαιστος, 1999: 50).

Στη θεωρία της νεοφιλελεύθερης θεσμικής προσέγγισης ενσωματώνονται επιρροές από τη θεωρία της αλληλεξάρτησης καθώς και από τη λειτουργική και την πλουραλιστική προσέγγιση. Κυρίαρχη αντίληψη είναι ότι, η δημιουργία μη κρατικών διεθνών δρώντων προωθεί τη διακρατική συνεργασία ακόμη και μεταξύ κρατών που έχουν αντικρουόμενα συμφέροντα. Αυτό επιτυγχάνεται με το σκεπτικό ότι τα κράτη ενδιαφέρονται με το τι τελικά θα κερδίσουν τα ίδια-, «απόλυτα κέρδη» και όχι τι κερδίζουν οι άλλοι «σχετικά κέρδη». Οι διεθνείς οργανισμοί είναι ανεξάρτητες οντότητες. Λειτουργούν με σκοπό την ανάπτυξη της μεταξύ των κρατών-μελών συνεργασίας, τα οποία, ως ορθολογικοί δρώντες στοχεύουν στη μεγιστοποίηση των οφελών τους. Η επιτυχία έγκειται στη δημιουργία σχέσεων αλληλεξάρτησης, δικτύων και «μηχανισμών πληροφόρησης και εποπτείας». Παράγουν «ήπιο δίκαιο» και δίνουν «έμφαση σε ανεπίσημα πεδία λήψης αποφάσεων». Οι συμφωνίες και οι συνεργασίες επιτυγχάνονται χάρις στο «πνεύμα αμοιβαιότητας», στη σύνδεση των δρώντων με συγκεκριμένα θέματα και στον διακανονισμό των «παράλληλων αμοιβών» (Ασδεράκη, 2008: 81- 87).

Η ιδιότητα μέλους σε έναν διεθνή οργανισμό, υποβάλλει συχνά το κράτος σε περιορισμούς και η ένταξη προϋποθέτει μεταρρυθμίσεις με τις οποίες το κράτος δεσμεύεται να εφαρμόσει μια συγκεκριμένη πολιτική. Για την εφαρμογή των μεταρρυθμίσεων, οι διεθνείς οργανισμοί παρέχουν πολιτική κάλυψη και έναν βαθμό νομιμότητας. Ταυτόχρονα, απαιτείται η ύπαρξη εσωτερικής πολιτικής υποστήριξης τόσο για την ένταξη όσο και για τη μεταγενέστερη συμμόρφωση του κράτους. Οι διεθνείς οργανισμοί επιδρούν σημαντικά στις εσωτερικές πολιτικές μεταρρυθμίσεις (Stein, 2008).

Προκειμένου να επιτευχθεί η παγκοσμιοποίηση, οι διεθνείς οργανισμοί προωθούν ταυτόχρονα τρία επίπεδα σύγκλισης: πολιτιστικό, οικονομικό και πολιτικό. Ορισμένοι διεθνείς οργανισμοί όπως, η Παγκόσμια Τράπεζα και ο ΟΟΣΑ επιδιώκουν την οικονομική παγκοσμιοποίηση, ενώ η UNESCO επιδιώκει την πολιτιστική παγκοσμιοποίηση. Ωστόσο, αποδεικνύεται ότι ενώ ο κύριος στόχος της UNESCO είναι η δίκαιη και ισότιμη εκπαίδευση, ταυτόχρονα, προάγεται μια νεοφιλελεύθερη ατζέντα μέσω της παγκόσμιας επιρροής της στην εκπαιδευτική πολιτική και σε μεγάλο βαθμό ακολουθεί πολλές από τις ίδιες πολιτικές προδιαγραφές με την Παγκόσμια Τράπεζα και τον ΟΟΣΑ (Rutkowski, 2007). Το νεοφιλελεύθερο οικονομικό πλαίσιο που λειτουργούν και δρουν οι διεθνείς οργανισμοί επηρεάζει όλο και περισσότερο την πολιτική της εκπαίδευσης.

1.3. Η «Δία βίου Μάθηση για Όλους» του ΟΟΣΑ και η «Εκπαίδευση για όλους» της UNESCO

Ο όρος «επαναλαμβανόμενη εκπαίδευση» (recurrent education) με τον οποίο εισάγεται η έννοια της δια βίου μάθησης, συναντάται για πρώτη φορά στον ΟΟΣΑ το 1970. Παρουσιάζεται από τον Olof Palme, τον τότε Σουηδό Υπουργό Παιδείας, ο οποίος υποστήριξε ότι για να καλυφθούν οι ανάγκες της αγοράς εργασίας είναι απαραίτητη η εναλλακτική εκπαίδευση και κατάρτιση. Εκείνη τη χρονική περίοδο, βόρειες ευρωπαϊκές χώρες, η Γερμανία και η Αγγλία θεωρούνται πρωτοπόρες σε θέματα εκπαίδευσης ενηλίκων (Bourdon, 2013).

Η UNESCO, την ίδια εποχή, αναπτύσσει την έννοια της «επαναλαμβανόμενης εκπαίδευσης» και δημοσιεύει την έκθεση Faure³ (1972) η οποία θέτει τη θεμέλια λίθο για την καθιέρωση της δια βίου μάθησης. Η έκθεση, ενώ δίνει προτεραιότητα στη διδασκαλία των παιδιών και των νέων, καθιστά σαφές ότι, η εκπαίδευση περιλαμβάνει τη συνεχή απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων σε όλον τον κύκλο ζωής. Πρόκειται για μία συνεχιζόμενη διαδικασία που συνδέεται με τις απαιτήσεις της οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης (Lima, Guimarães, 2011: 118).

Σχεδόν είκοσι χρόνια μετά, τον Μάρτιο του 1990 στην πόλη Jomtien της Ταϊλάνδης, πραγματοποιείται από την UNESCO η Παγκόσμια Διάσκεψη για την «Εκπαίδευση για Όλους». Στη Διακήρυξη για την «Εκπαίδευση για Όλους» (UNESCO,1990) προσδιορίζονται οι στόχοι,

³ Για περισσότερες πληροφορίες βλ. Faure, E., Herrera, F., Kaddoura, A.R., Lopes, H., Petrovski, A., Rahnama, M., Ward, F., (1972). Learning to be: the world of education today and tomorrow, Paris. UNESCO

οι οποίοι επικεντρώνονται στις βασικές μαθησιακές γνώσεις, τον σεβασμό της πολιτιστικής, γλωσσικής και πνευματικής κληρονομιάς, τη μετάδοση κοινώς αποδεκτών ηθικών αξιών και τη βασική εκπαίδευση στην οποία εδράζεται η δια βίου μάθηση, ώστε τα κράτη να οικοδομήσουν συστηματικά περαιτέρω επίπεδα και τομείς της εκπαίδευσης και της κατάρτισης (Haddad et.al., 1990).

Έξι χρόνια αργότερα, το 1996, κυριαρχεί το σύνθημα «from the cradle to the grave». Οι Υπουργοί Παιδείας των κρατών μελών του ΟΟΣΑ ουσιαστικά σηματοδοτούν το πλαίσιο της πολιτικής με τίτλο «Δια βίου μάθησης για όλους». Κύριος σκοπός ορίζεται η συνεχής βελτίωση γνώσεων και ικανοτήτων για όλους όσους επιθυμούν να συμμετέχουν σε μαθησιακές δραστηριότητες. Η UNESCO και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα εξειδικεύσουν αυτή την πολιτική (ΟΟΣΑ, 2001: 2). Και πράγματι, αυτό θεμελιώνεται και από την Έκθεση Delors⁴ (1996), η οποία θεωρεί την απασχόληση ως έναν σημαντικό στόχο της δια βίου μάθησης (Lee, Friedrich, 2011).

Η διεθνής κοινότητα καλείται ακόμη μία φορά από την UNESCO να συνεδριάσει στις 26-28 Απριλίου του 2000 στο Ντακάρ της Σενεγάλης, με σκοπό να ελέγξει την πορεία της προόδου στην παροχή βασικής εκπαίδευσης αλλά και να ενισχύσει τη δέσμευση και τη συνεργασία μεταξύ όλων των κρατών και διεθνών οργανισμών προκειμένου να υλοποιήσουν την «Εκπαίδευση για Όλους». Στο Πλαίσιο Δράσης που ανακοινώνεται, προσδιορίζονται έξι στόχοι, οι οποίοι εστιάζονται στην εκπαίδευση της πρώιμης ηλικίας, την ίση και δίκαιη πρόσβαση ανεξαρτήτου φύλου ή φυλής στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση για όλους τους ενήλικες και τέλος, στη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης με μετρήσιμα μαθησιακά αποτελέσματα ειδικά, στον αλφαριθμητισμό, την αριθμητική και τις βασικές δεξιότητες (Peppler Barry, Brun, 2000: 15-17).

Εν τω μεταξύ, το πλαίσιο της δια βίου μάθησης διαμορφώνεται στις εκθέσεις του ΟΟΣΑ του 1996, 1999, 2001 και 2004. Τα πέντε κύρια συστημικά χαρακτηριστικά της δια βίου μάθησης είναι: Πρώτον, η αναγνώριση ότι η εκπαίδευση έχει πολλαπλούς στόχους, κοινωνικούς, πολιτιστικούς, οικονομικούς οι οποίοι μεταβάλλονται στη διάρκεια του κύκλου ζωής με αποτέλεσμα να απαιτείται η συνεχής αναβάθμιση ικανοτήτων και γνώσεων. Δεύτερον, η απαίτηση για ύπαρξη καλών δεξιοτήτων, κυρίως, σε όσους έχουν χαμηλή αρχική εκπαίδευση,

⁴ Για περισσότερες πληροφορίες βλ. Delors, J., (1996) Learning: the treasure within; report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century (highlights), Paris. UNESCO

και η απαίτηση για πραγματοποίηση αλλαγών στα προγράμματα σπουδών που δίνουν κίνητρα συμμετοχής στους εκπαιδευόμενους. Τρίτον, η εξασφάλιση δίκαιης πρόσβασης και ισότητας ευκαιριών στη μάθηση σε όλο τον κύκλο ζωής με μεθόδους μάθησης οι οποίες θα ικανοποιούν ένα πολλαπλό επίπεδο μαθησιακών αναγκών. Τέταρτον, η αξιολόγηση και ανάπτυξη των δημόσιων πόρων των κρατών-μελών και η προσέλκυση ιδιωτικών πόρων. Πέμπτον, η προϋπόθεση ότι η δια βίου μάθηση είναι μία πολιτική που απαιτεί τον συντονισμό πολλών συνεργατών και εμπλεκομένων και όχι μόνον ενός Υπουργείου (OECD, 2001: 1). Αξίζει να σημειωθεί ότι, το 2002, ο τομέας της εκπαίδευσης, έπαυσε να υπάγεται στη διεύθυνση απασχόλησης και κοινωνικών υποθέσεων και δημιουργείται ως ξεχωριστή διεύθυνση, γεγονός που σηματοδοτεί την αλλαγή προτεραιοτήτων του διεθνούς οργανισμού στον τομέα αυτόν, αλλά και την άμεση διασύνδεσή του με την αγορά εργασίας (Schuller, 2009: 293)

Το 2014, στο πλαίσιο του Global Education Meeting for All της UNESCO, υιοθετείται η Συμφωνία του Μουσκάτ, στην οποία παρουσιάζεται ο νέος στόχος για την Εκπαίδευση μετά το 2015, που ουσιαστικά προετοιμάζει το Παγκόσμιο Φόρουμ για την Εκπαίδευση που θα ακολουθήσει στο Incheon της Κορέας το επόμενο έτος. Στο Παγκόσμιο Φόρουμ για την Εκπαίδευση, η διεθνής κοινότητα καλείται να αποφασίσει τις δράσεις για την προώθηση του δικαιώματος στην εκπαίδευση και του δικαιώματος στην ανάπτυξη με ορίζοντα το 2030. Στη Διακήρυξη του Incheon, η UNESCO επισφραγίζει τον ρόλο της ως διεθνούς οργανισμού-ηγέτη με σκοπό την υλοποίηση της Ατζέντας 2030 για την εκπαίδευση, με απώτερο σκοπό την επίτευξη των δεκαεπτά στόχων βιώσιμης ανάπτυξης για την εξάλειψη της φτώχειας (Δηλάρη, 2019: 522-531).

Το Πλαίσιο Δράσης της Διακήρυξης του Incheon επιδιώκει την επίτευξη του τέταρτου στόχου (Sustainable Development Goal 4/SDG4⁵), δηλαδή, τη διασφάλιση της ισότιμης ποιοτικής εκπαίδευσης χωρίς αποκλεισμούς και την προώθηση ευκαιριών δια βίου μάθησης για όλους. Περιλαμβάνει τη στρατηγική, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι έως το 2030 όλοι, ανεξαρτήτου φύλου ή εθνότητας συμπεριλαμβανομένων των ευάλωτων ατόμων (άτομα με αναπηρία, ευάλωτες κοινωνικές ομάδες) έχουν ίση πρόσβαση σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης, στην τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση έτσι ώστε να αποκτήσουν δεξιότητες που θα τους προσδώσουν εφόδια για αξιοπρεπή εργασία, απασχόληση και επιχειρηματικότητα.

⁵ Για περισσότερες πληροφορίες βλ. United Nations: Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. A/RES/70/1

Τέλος, προάγεται ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, της πολιτιστικής ποικιλομορφίας, της παγκόσμιας ιθαγένειας και η προώθηση της ειρήνης και της μη χρήσης βίας (UNESCO, 2015: 35-49).

Από την άλλη πλευρά, το πλαίσιο μάθησης του ΟΟΣΑ 2030 δομείται σε τρία επίπεδα: α) σε επίπεδο δεξιοτήτων: απαιτούνται γνωστικές, μεταγνωστικές, συναισθηματικές, κοινωνικές, πρακτικές και φυσικές δεξιότητες, β) σε επίπεδο στάσεων και αξιών: απαιτείται η ανάπτυξη των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας ως προς την πολιτιστική ποικιλομορφία και γ) σε επίπεδο γνώσεων: προωθείται η κινητοποίηση απόκτησης γνώσεων και η συνεχής ανάπτυξη της εξειδικευμένης γνώσης, της κριτικής σκέψης και στάσης (OECD, 2018: 5).

1.4. Η νεοφιλελεύθερη «Δια βίου Μάθηση» και «Εκπαίδευση» για όλους

Ο ΟΟΣΑ διαδέχθηκε τον Οργανισμό Ευρωπαϊκής Οικονομικής Συνεργασίας (ΟΕΟΣ) που ιδρύθηκε το 1948. Το Συμβούλιο αποτελεί το ανώτατο όργανο, το οποίο συγκροτεί την δεκατετραμελή Εκτελεστική Επιτροπή, τα μέλη της οποίας ορίζονται κυρίως από τις μεγαλύτερες χώρες. Για την επίτευξη των στόχων του, το Συμβούλιο συγκροτεί Επιτροπές⁶. Η Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων και Παιδείας είναι η αρμόδια για τα θέματα της Εκπαίδευσης. Το Συμβούλιο συνέρχεται ετησίως σε επίπεδο Υπουργών ανά τομέα και κύριες αρμοδιότητές του είναι η χάραξη της γενικής πολιτικής και η συζήτηση των ζητημάτων που υποβάλλουν προς εξέταση τα βοηθητικά όργανα. Όλα τα κράτη-μέλη δεσμεύονται από τις αποφάσεις του Συμβουλίου, οι οποίες λαμβάνονται με ομοφωνία και όλα τα κράτη-μέλη εφαρμόζουν τις αποφάσεις πλην του κράτους –μέλους που διαφωνεί. Η απόφαση καθίσταται υποχρεωτική, αφού συμμορφωθεί με τη συνταγματική διαδικασία του κράτους –μέλους. Έως τότε, η απόφαση για το κράτος-μέλος που απέχει, θεωρείται ότι έχει προσωρινό χαρακτήρα. Το Συμβούλιο επίσης, εκδίδει συστάσεις οι οποίες δεν έχουν δεσμευτικό χαρακτήρα. Στον ΟΟΣΑ συμμετέχουν 36 κράτη-μέλη. «Στο άρθρο 13 του Οργανισμού αναφέρεται ότι η αντιπροσώπευση των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων θα οριστεί με το Πρωτόκολλο αρ.1 στη Σύμβαση, το οποίο δημοσιεύτηκε το 1960» (Νάσκου-Περράκη, Αντωνόπουλος, Σαρηγιαννίδης, 2019: 387-389). Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή συμμετέχει στο Κέντρο Ανάπτυξης του ΟΟΣΑ (OECD, 2019: 2).

⁶Το Συμβούλιο έχει ορίσει είκοσι Επιτροπές, οι οποίες εξειδικεύονται ανά τομέα. (Νάσκου-Περράκη, Αντωνόπουλος, Σαρηγιαννίδης, 2019: 389).

Για τον ΟΟΣΑ, η συστηματοποίηση και η τυποποίηση της εκπαίδευσης βασίζεται στον νεοφιλελευθερισμό και την παγκοσμιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου προκειμένου να αξιοποιηθεί στο μέγιστο βαθμό και να ανταποκριθεί στην οικονομία της αγοράς. Θέτοντας στο επίκεντρο το ανθρώπινο κεφάλαιο, οι δραστηριότητες του διεθνούς οργανισμού προάγουν τη βέλτιστη αξιοποίηση της ατομικής παραγωγικότητας προς όφελος της κοινωνίας. Η επένδυση των κυβερνήσεων στον τομέα της εκπαίδευσης είναι επακόλουθο κυρίως της εμπλοκής των τριών εννοιών, θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, νεοφιλελευθερισμός και παγκοσμιοποίηση αλλά και της παγκόσμιας ανταγωνιστικότητας που ενισχύουν τα διεθνή τεστ, όπως: Το Programme for International Student Assessment (PISA) και το πρόγραμμα Trends on International Mathematics and Science Study (TIMSS) με τα οποία σε περισσότερες από εξήντα χώρες (Grieshaber, Ryan, 2018: 259-260), αξιολογούνται σε επίπεδο σχολικής εκπαίδευσης, οι επιδόσεις των μαθητών. Το πρόγραμμα με το οποίο σε περισσότερες από σαράντα χώρες ερευνώνται και αξιολογούνται οι δεξιότητες των ενηλίκων, είναι το Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC).

Ο ΟΟΣΑ, συνεπώς, αποτελεί έναν τεχνικό ερευνητικό οργανισμό που παράγει γνώση, καθορίζει κατευθυντήριες γραμμές και πρακτικές με σκοπό τη διαμόρφωση ενός εναρμονισμένου παγκόσμιου πολιτικού και οικονομικού συστήματος. Αν και δε διαθέτει επίσημη εξουσία, ασκεί ισχυρή επιρροή προάγοντας την έννοια της ενιαίας ταυτότητας για τα μέλη του, τα οποία καλούνται να συγκλίνουν σε αυτήν, αφού αναδεικνύει σε παγκόσμιους ηγέτες, φιλελεύθερα και δημοκρατικά κράτη που εφαρμόζουν τις πολιτικές που διαμορφώνει. Σε όσα κράτη φιλοδοξούν να αναγνωριστούν ως αποτελεσματικά, φιλελεύθερα, φιλικά στην παγκόσμια αγορά και σύγχρονα, ο ΟΟΣΑ προσδιορίζει πρότυπα κατάλληλης συμπεριφοράς, χαρακτηρίζοντας τις πρακτικές τους ως «καλές» και «βέλτιστες». Η υιοθέτηση των κανόνων του, καθιστά δυτικά και μη δυτικά κράτη, ιδανικά και σύγχρονα και μέρος της ενιαίας ταυτότητας που προάγει (Porter, Web, 2007).

Το Πλαίσιο μάθησης, στην ατζέντα του ΟΟΣΑ 2030, το οποίο αναπτύχθηκε από *«κυβερνητικούς εκπροσώπους, εμπειρογνώμονες, σχολικά δίκτυα, σχολικούς ηγέτες, εκπαιδευτικούς, μαθητές, ομάδες νέων, γονείς, πανεπιστήμια, τοπικούς οργανισμούς και κοινωνικούς εταίρους*, προσδιορίζει τις βασικές αρχές και επικεντρώνεται στην αντιμετώπιση των σύγχρονων προκλήσεων, όπως: α) η προστασία του περιβάλλοντος και η κλιματική αλλαγή, β) η ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας και οι νέες προκλήσεις για τον ίδιο τον

άνθρωπο και την οικονομία και γ) η αύξηση του παγκόσμιου πληθυσμού, η κινητικότητα και η συνεπαγόμενη πολιτιστική και κοινωνική ποικιλομορφία και η ταυτόχρονη αύξηση της απειλής πολέμου εξαιτίας των κοινωνικών ανισοτήτων δ) η βιωσιμότητα των συνταξιοδοτικών συστημάτων (ΟΟΣΑ, 2018: 3, Schleicher et.al, 2019: 4-19).

Για τον ΟΟΣΑ η δια βίου μάθηση αποτελεί απάντηση στην αντιμετώπιση των παγκόσμιων ανταγωνιστικών πιέσεων και των μεταβολών που προκαλούνται από την εξέλιξη των νέων τεχνολογιών και επιστημών. Τέλος, σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, το φαινόμενο του κοινωνικού αποκλεισμού, δύναται να αντιμετωπιστεί μέσα από τη στρατηγική της δια βίου μάθησης (Volles, 2016).

Η UNESCO ιδρύθηκε το 1945 και ανήκει στην οικογένεια του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών. Σε αυτή είναι μέλη 193 κράτη και 11 συμμετέχουν ως συνδεδεμένα μέλη. Μέχρι σήμερα έχουν αποχωρήσει και επανέλθει πολλά κράτη, μεταξύ των οποίων οι ΗΠΑ που από την 31^η Δεκεμβρίου 2018 μετέχουν ως παρατηρητές, αφού απώλεσαν την ιδιότητα του μέλους έπειτα από τη διακοπή της χρηματοδότησης προς τον οργανισμό λόγω της διαφωνίας τους για την εισδοχή της Παλαιστίνης. Η UNESCO διαθέτει τρία κύρια όργανα: Τη Γενική Διάσκεψη, το Εκτελεστικό Συμβούλιο και τη Γραμματεία, ενώ δημιουργεί Επιτροπές και διαθέτει Μόνιμες Εθνικές Αντιπροσωπείες. Οι δράσεις της εξειδικεύονται στους τομείς της εκπαίδευσης, του πολιτισμού και της επιστήμης, με σκοπό τη σύναψη στενών σχέσεων μεταξύ των εθνών μέσα από την προώθηση των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών που προάγει ο Χάρτης των Ηνωμένων Εθνών. Απώτερος στρατηγικός σκοπός της, ο σκοπός που διατυπώνεται στο άρθρο 1 του Χάρτη: η διατήρηση της διεθνούς ειρήνης και ασφάλειας. Στο πλαίσιο της UNESCO έχουν υπογραφεί παγκόσμια αποδεκτές συμβάσεις, έχουν υιοθετηθεί συστάσεις και λειτουργούν μία σειρά μηχανισμοί ελέγχων για την παρακολούθηση της εφαρμογής των κανόνων που θεσπίζει (Νάσκου-Περράκη, Αντωνόπουλος, Σαρηγιαννίδης, 2019: 209-213).

Η «Εκπαίδευση για όλους» της UNESCO είναι σαφώς επηρεασμένη από τις αρχές του Χάρτη των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και προάγει την εκπαίδευση ως βασικό ανθρώπινο δικαίωμα και ως μέσο επίτευξης περαιτέρω δικαιωμάτων. Ωστόσο, το κανονιστικό πλαίσιο είναι πολύπλοκο αφού περιλαμβάνει επιμέρους πλαίσια, όπως, την Γενική Συμφωνία για το Εμπόριο Υπηρεσιών (GATS), το εμπόριο διεθνών συμφωνιών υπηρεσιών (TiSA) και διάφορες περιφερειακές εμπορικές συμφωνίες (RTAs) που αποσκοπούν στην απελευθέρωση του διασυνοριακού εμπορίου υπηρεσιών, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης. Έτσι,

δημιουργείται ένα ευνοϊκότερο πλαίσιο για την ιδιωτικοποίηση και εμπορευματοποίηση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης αλλά και για την επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο που μπορεί να στηρίξει την ανάπτυξη. Το πλαίσιο, διαμορφώνεται και αναπτύσσεται από ξεχωριστές αλλά επικαλυπτόμενες επιστημονικές κοινότητες συγκεντρωμένες γύρω από την Παγκόσμια Τράπεζα και την UNESCO ενώ παρακολουθείται με τις εκθέσεις αξιολόγησης των επιστημονικών κοινοτήτων του ΟΟΣΑ (Tikly, 2017).

Οι στόχοι και το πλαίσιο δράσεων της UNESCO, δίνουν έμφαση στα ατομικά δικαιώματα, την αυτό-ανάπτυξη και την αξιοπρέπεια. Ταυτόχρονα, φαίνεται ότι εκφράζουν και ένα σύνολο νεοφιλελεύθερων στόχων που έχει επιπτώσεις στα εκπαιδευτικά συστήματα, τους μαθητές και την κοινωνία. Οι νεοφιλελεύθεροι στόχοι, διαφαίνονται κυρίως μέσα από τη στρατηγική -εξειδικευμένοι νεοφιλελεύθεροι μηχανισμοί, ποσοτικοποίηση, μετρήσιμη αποτελεσματικότητα- για την επίτευξη των ανθρωπιστικών στόχων και της παγκοσμιοποίησης της εκπαίδευσης (Tamatea, 2005).

Αυτό γίνεται σαφές από πολύ νωρίς, τόσο στην έκθεση Faure (1972) όσο και στην έκθεση Delors (1996). Η πρωταρχική ιδεολογική επιρροή της έκθεσης Faure, είναι ο σοσιαλδημοκρατικός φιλελευθερισμός, όμως, ταυτόχρονα στηρίζεται στον κλασικό φιλελευθερισμό αφού διασυνδέεται άμεσα με την κλασική φιλελεύθερη ιδέα ότι μέσω της δια βίου μάθησης πρέπει να πραγματοποιείται η πλήρης κατανόηση των δυνατοτήτων και των ενδιαφερόντων των ατόμων. Συνεπώς, *«ο σοσιαλδημοκρατικός φιλελευθερισμός επιβεβαιώνεται συνεχώς, αλλά ο νεοφιλελευθερισμός ενυπάρχει διακριτικά»*. Η Έκθεση Delors, διαπνέεται από έναν σοσιαλδημοκρατικό φιλελευθερισμό, ενώ είναι παράλληλα συμβατή με τον κανόνα του κεφαλαίου, καθώς, θεωρεί την απασχόληση ως έναν σημαντικό στόχο της δια βίου μάθησης. (Lee, Friedrich, 2011).

Τόσο η έκθεση Delors όσο και η έκθεση Faure έχουν συσχετιστεί με την καθιέρωση της δια βίου μάθησης ως παγκόσμιου εκπαιδευτικού προτύπου. Όμως, η δια βίου μάθηση σήμερα, καθοδηγείται έντονα από τον οικονομικό ντετερμινισμό, και συνεπώς, η έκθεση Delors επισκιάστηκε από τη ρεαλιστική προσέγγιση αφενός της «Εκπαίδευσης για όλους» και αφετέρου από την κυριαρχία ενός νεοφιλελεύθερου λόγου για τη δια βίου μάθηση στον ανεπτυγμένο κόσμο, όπως αυτή αποτυπώνεται από τον ΟΟΣΑ. Τέλος, οι θέσεις της UNESCO στην ατζέντα για την εκπαίδευση μετά το 2015, συμπεριλαμβάνουν το όραμα, τις κατευθυντήριες αρχές της και τον πρωταρχικό στόχο της. Η «Διασφάλιση δίκαιης ποιότητας

εκπαίδευσης και διά βίου μάθησης για όλους έως το 2030» λειτουργεί στο έγγραφο μέσω μιας συζήτησης για τομείς προτεραιότητας, καθένας από τους οποίους περιλαμβάνει λογική, στόχους και υποδειγματικούς δείκτες (Elfert, 2015).

1.5. Η στρατηγική της Κατάρτισης και Δια βίου μάθησης στην Ε.Ε.

Στην Ευρώπη, το ζήτημα της εκπαίδευσης δεν αποτελούσε θέμα συζήτησης από τις ιδρυτικές Συνθήκες έως το 1974, χρονιά κατά την οποία εισάγεται το Πρώτο Πρόγραμμα Δράσης για την εκπαίδευση και θέτει το ζήτημα της δια βίου μάθησης. Το Πρόγραμμα Δράσης, αποτελεί την αφετηρία για την είσοδο της εκπαίδευσης στην ευρωπαϊκή κοινή αγορά. Δύο χρόνια μετά, ο τελευταίος άξονας δράσης από τους έξι του Προγράμματος Δράσης του 1976 αναφέρεται στις *«ίσες ευκαιρίες για ελεύθερη πρόσβαση σε όλους τους τύπους της εκπαίδευσης»* (Ασδεράκη, 2011: 54-58).

Δεν συνέβαινε το ίδιο με την επαγγελματική κατάρτιση, για την οποία συναντώνται αναφορές σε πλήθος άρθρων των ιδρυτικών συνθηκών. Σκοπός, η κινητικότητα των εργαζόμενων και η βελτίωση της απασχόλησης. Ειδικότερα η πετρελαϊκή κρίση του '74, το χαμηλό επίπεδο προσόντων των νέων και νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας και η διαρροή από την εκπαίδευση σε νεαρή ηλικία, ωθούν την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στη διαμόρφωση της ατζέντας στρατηγικής για την εκπαίδευση, η οποία είναι προσανατολισμένη στην επαγγελματική κατάρτιση. Την ίδια χρονιά, ιδρύει το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την ανάπτυξη της επαγγελματικής κατάρτισης (CEDEFOP) και την Επιτροπή Εκπαίδευσης. Η σημασία της επαγγελματικής κατάρτισης για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, αποτυπώνεται και στο βαθμό χρηματοδότησης σε δράσεις που στηρίζουν την εισαγωγή των νέων στο εργατικό δυναμικό και στο πρόγραμμα ανταλλαγής για νέους εργαζόμενους που αγγίζει το 1984, το 75% του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (Sklias, Roukanas, Chatzimichailidou, 2017)

Μετά το Πρόγραμμα Δράσης του '76, η δια βίου μάθηση επανέρχεται στην ατζέντα το 1993, υπό την Προεδρία του Jacques Delors στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή, με τη δημοσίευση της Λευκής Βίβλου *«Ανάπτυξη, ανταγωνιστικότητα και απασχόληση»* (Jakobi, 2009, Bourdon, 2013). Ο Delors μέσα από αυτό το έγγραφο προτείνει ένα νέο αναπτυξιακό μοντέλο για την Ε.Ε. προκειμένου να αντιμετωπίσει την έλλειψη της ανταγωνιστικότητας, τα προβλήματα της αγοράς εργασίας, τη χαμηλή ανάπτυξη και στοχεύει να καταλήξει σε συμφωνία με τα κράτη-μέλη. Για τον λόγο αυτόν, προτείνει το έτος 1996 ως *«Ευρωπαϊκό Έτος της Δια βίου*

Μάθησης», με το οποίο θα θέσει τη δια βίου μάθηση σε όλες τις εθνικές ατζέντες (Volles, 2016).

Κατά το Ευρωπαϊκό Έτος της Δια βίου Μάθησης, οκτώ εκατομμύρια ECUs επενδύονται και χρηματοδοτούν περισσότερα από πεντακόσια έργα. Τα συμπεράσματα του Συμβουλίου με τη λήξη του ευρωπαϊκού έτους οδηγούν στην περαιτέρω ανάπτυξη της στρατηγικής για τη δια βίου μάθηση και περιλαμβάνουν διάφορους τομείς από την προσχολική εκπαίδευση έως τους εκπαιδευτικούς. Η ατζέντα της Λισαβόνας ενισχύει τον ρόλο της εκπαίδευσης και των δεξιοτήτων και συνδέει τη δια βίου μάθηση με την απασχόληση (Jakobi, 2009).

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997) σηματοδοτεί εκ μέρους των κρατών-μελών της Ε.Ε. την αφετηρία ανάληψης ευθύνης για τη διαμόρφωση συντονισμένης στρατηγικής με σκοπό να αναπτυχθεί καταρτισμένο και ευέλικτο ανθρώπινο δυναμικό. Την ίδια χρονική περίοδο ξεκινά η εφαρμογή της ανοιχτής μεθόδου συντονισμού (ΑΜΣ) στην πολιτική απασχόλησης και καθιερώνεται ως πρότυπο διακυβέρνησης από τη Συνθήκη της Λισαβόνας και έπειτα (Nugent, 2012: 416).

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσιεύει το 2000 το Μνημόνιο για τη δια βίου μάθηση το οποίο περιλαμβάνει βέλτιστες πρακτικές, στόχους και δείκτες (EU Commission, 2000: 24–36). Το 2001 δημοσιεύεται «Η πραγμάτωση μιας ευρωπαϊκής περιοχής δια βίου μάθησης», έγγραφο με το οποίο η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναδεικνύει τον ρόλο της δια βίου μάθησης με την ατομική ανάπτυξη και με τους οικονομικούς στόχους της Ε.Ε., συνδέοντας την πολιτική απασχόλησης με την πολιτική κοινωνικής συνοχής (EU Commission, COM (2001) 678 final).

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στην παρ.11 της απόφασης 2002/ C163/01 *«τονίζει ότι η δια βίου μάθηση πρέπει να καλύπτει τη μάθηση από την προσχολική ηλικία έως την περίοδο μετά τη συνταξιοδότηση, καθώς και όλο το φάσμα των επίσημων, των ανεπίσημων και των άτυπων μορφών μάθησης»* (European Council, 2002/ C163/01).

Κατά την περίοδο από το 2000 έως το 2007, η στρατηγική της Λισαβόνας προσδιορίζει τον σκοπό και το πλαίσιο της πολιτικής, το οποίο στοχεύει σε μια «πιο ανταγωνιστική και δυναμική, βασισμένη στη γνώση Ε.Ε.» έως το 2010. Βάση για την επίτευξη του στόχου αποτελεί η εκπαίδευση και η κατάρτιση σε όλα τα στάδια της ζωής. Στην επόμενη επταετία, 2008-2014, η Ε.Ε. εντείνει τις προσπάθειές της για να στηρίξει το χώρο της ευρωπαϊκής εκπαιδευτικής πολιτικής και να ενισχύσει την πρόοδο της αποτελεσματικότητας της πολιτικής

εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ωστόσο, η έλευση της οικονομικής κρίσης από το 2008, δεν επέτρεψε την επίτευξη των στόχων της (Volles, 2016).

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, στο Στρασβούργο τον Νοέμβριο του 2010, στην Ανακοίνωση COM (2010) 682 final προχωρά σε μία «φιλόδοξη δέσμευση για τη βιωσιμότητα του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, του συστήματος πρόνοιας, της οικονομικής ανάπτυξης και των δημόσιων οικονομικών». Προκειμένου να επιτευχθεί η απασχόληση σε ποσοστό 75% για γυναίκες και άνδρες μεταξύ 20 και 64 ετών έως το 2020, επικεντρώνει τις προσπάθειές της σε τέσσερις βασικές προτεραιότητες που αφορούν α) στη βελτίωση της αγοράς εργασίας, β) των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, γ) των θέσεων και των συνθηκών εργασίας και δ) στην ανάπτυξη ισχυρότερων πολιτικών για την προώθηση της δημιουργίας θέσεων εργασίας και την ανάπτυξη των επιχειρήσεων που λειτουργούν διαθέτοντας υψηλές δεξιότητες και επιχειρηματικά μοντέλα που βασίζονται στην έρευνα και την ανάπτυξη. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, στο ίδιο έγγραφο προσδιορίζει ως μέσα για την επίτευξη των στόχων της πολιτικής, την κοινή προσέγγιση των θεσμικών οργάνων της Ε.Ε., των κρατών μελών της και των κοινωνικών εταίρων, την προσαρμοσμένη χρηματοδότηση για την επιτυχή ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής και τέλος, τη συμμετοχή όλων των εμπλεκόμενων: κοινωνικοί εταίροι, ενδιαφερόμενα, μέρη, ιδιωτικές και δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης και κατάρτισης, οργανώσεις και φορείς της κοινωνίας των πολιτών (EU Commission, COM(2010) 682 final).

Δύο χρόνια μετά, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή συμπεραίνει ότι η ανάπτυξη στην Ευρώπη εξακολουθεί να είναι χαμηλή και ο ρυθμός της θα βελτιωθεί εφόσον επιτευχθεί υψηλότερη παραγωγικότητα και αύξηση του εξειδικευμένου και υψηλές δεξιότητες ανθρώπινου δυναμικού. Ωθεί τις κυβερνήσεις των κρατών μελών να προβούν σε μεταρρυθμίσεις και καλεί όλους τους εμπλεκόμενους να δράσουν από κοινού. Οι έξι βασικές προτεραιότητες που θέτει η Επιτροπή στην Ανακοίνωση COM (2012) 669 final, επικεντρώνονται στην προαγωγή της αριστείας στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, στην αποτροπή των μαθητικών διαρροών από τα σχολεία, την ενίσχυση των εγκάρσιων⁷ δεξιοτήτων, την αύξηση των ενηλίκων με υψηλή ειδίκευση, τη χρήση των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών

⁷ «Οι εγκάρσιες δεξιότητες, όπως, ικανότητα σκέψης με κριτικό πνεύμα, ανάληψη πρωτοβουλιών, επίλυση προβλημάτων και ομαδική εργασία θα προετοιμάσουν τους πολίτες για τις σημερινές σταδιοδρομίες που είναι ποικίλες και απρόβλεπτες» (EU COM(2012) 669 final).

στη μάθηση και τέλος, στην ενίσχυση του επαγγελματικού προφίλ των εκπαιδευτικών (EU Commission COM (2012) 669 final).

Στην επταετία από 2014 έως το 2020, η Ε.Ε. υιοθετεί τους δεκαεπτά Βιώσιμους Στόχους της Ατζέντας των Ηνωμένων Εθνών. Ο υπ' αριθμ. 4 αφορά την ποιοτική εκπαίδευση. Η έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη αποτελεί τον στόχο του στρατηγικού πλαισίου «ΕΥΡΩΠΗ 2020» (Communication, COM (2010) 2020 final).

Η ένταξη του πλαισίου «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2020» («Ε.Κ. 2020») στο στρατηγικό πλαίσιο ΕΥΡΩΠΗ 2020, τοποθετεί τη δια βίου μάθηση σε όλες τις βαθμίδες της τυπικής εκπαίδευσης καθώς και στη μη τυπική και άτυπη⁸. Οι στρατηγικοί στόχοι του πλαισίου «ΕΚ 2020» σύμφωνα με τα Συμπεράσματα του Συμβουλίου (2009/C 119/02) είναι: α) η υλοποίηση της δια βίου μάθησης και της κινητικότητας, η βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, β) η προαγωγή της ισοτιμίας, της κοινωνικής συνοχής και της ενεργούς συμμετοχής των πολιτών στα κοινά και γ) η ενίσχυση της καινοτομίας, της δημιουργικότητας και του επιχειρηματικού πνεύματος, σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Προκειμένου να αναπτυχθούν βέλτιστες πρακτικές και να προωθηθούν οι μεταρρυθμίσεις σε όλα τα επίπεδα -εθνικό και περιφερειακό- δημιουργούνται δίκτυα συνεργασίας, συντάσσονται εκθέσεις παρακολούθησης από ομάδες εργασίας και εμπειρογνώμονες, διοργανώνονται διασκέψεις και πραγματοποιούνται αξιολογήσεις στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου (Council conclusions (2009/C 119/02)).

Το 2020, η Επιτροπή προσδιορίζει τους στόχους της νέας δεκαετίας για την απασχόληση, την κοινωνική προστασία και τις δεξιότητες, στην ανακοίνωση με τίτλο «Μια ισχυρή Ευρώπη για δίκαιες μεταβάσεις». Για την ανάπτυξη της απασχόλησης ενσωματώνει την Ευρωπαϊκή Πράσινη Συμφωνία, τον Ψηφιακό μετασχηματισμό, τις αρχές του Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων με σκοπό την επίτευξη των στόχων των Ηνωμένων Εθνών για βιώσιμη ανάπτυξη (EU COM (2020) 14 final).

⁸ Σχετικά με τον ορισμό της τυπικής, μη τυπικής και άτυπης εκπαίδευσης, βλ.

α) σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Παράρτημα II, Γλωσσάριο, COM(2001) 678

β) Τυπολογία Coombs & Ahmed, βλ. Coombs, Philip H.; Ahmed, Manzoor (1974). *Attacking Rural Poverty: How Nonformal Education Can Help. A Research Report for the World Bank Prepared by the International Council for Educational Development*. Baltimore. Johns Hopkins University Press

γ) UNESCO (1997). *International Standard Classification of Education, ISCED, Re-edition*, May 2006: 47-48)

1.6. Συμπερασματικές Παρατηρήσεις

Η πολιτική της δια βίου μάθησης του ΟΟΣΑ, της UNESCO και της Ε.Ε. διαμορφώνοντα από το 1970 έως σήμερα. Τα κυρίαρχα συνθήματα της σύγχρονης εποχής-κινητικότητα εργαζομένων, οικονομική και βιώσιμη ανάπτυξη, ευημερία και ισότητα-διαμορφώνουν μία πολυδιάστατη πολιτική η οποία είναι προσανατολισμένη στην συνεχή επαγγελματική κατάρτιση του ατόμου και στοχεύει στην ατομική και κοινωνική ευημερία και ανάπτυξη.

Ο νεοφιλελεύθερος χαρακτήρας του Περιφερειακού Οργανισμού της Ε.Ε. και των Διεθνών Οργανισμών, προάγει την παγκοσμιοποίηση των δημόσιων πολιτικών και αποδυναμώνει την αποκλειστική αρμοδιότητα του κράτους στη διαμόρφωσή τους.

Σήμερα, τα κράτη δέχονται ήπιες πιέσεις από τους διεθνείς οργανισμούς με αποτέλεσμα να συνδέουν τις δημόσιες πολιτικές τους με τις παγκόσμιες πολιτικές. Διεθνή δίκτυα και διεθνείς οργανισμοί λειτουργούν συνεργατικά και προβάλλονται ως απόδειξη από τις εθνικές κυβερνήσεις προκειμένου να αιτιολογήσουν τη μετακίνηση της δημόσιας ευθύνης στον ιδιωτικό τομέα (Grieshaber, Ryan, 2018: 259-260).

Οι σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ των διεθνών οργανισμών και της Ε.Ε. είναι συστημικές. Παρατηρείται ότι και οι δύο διεθνείς οργανισμοί επιδρούν καταλυτικά στη διαμόρφωση της πολιτικής της δια βίου μάθησης και κατάρτισης της Ε.Ε. Έτσι, τόσο στο πλαίσιο των διεθνών οργανισμών όσο και στο πλαίσιο της Ε.Ε. διαμορφώνεται παρεμφερής ατζέντα και στρατηγική ως προς:

- i) Τον χαρακτήρα: νεοφιλελεύθερη πολιτική, προσανατολισμένη στην οικονομία της αγοράς
- ii) Το όραμα: η μάθηση είναι για όλους, συνεχίζεται σε όλη τη διάρκεια της ζωής και περιλαμβάνει όλους τους τομείς της ζωής και της κοινωνίας και μπορεί να αποκτηθεί μέσα από την τυπική, μη τυπική και άτυπη μάθηση
- iii) τους στόχους: ανταγωνιστική οικονομία, ατομική ανάπτυξη, ενεργός συμμετοχή των πολιτών στα κοινά, ενίσχυση του επιχειρηματικού πνεύματος
- iv) τον σκοπό: οικονομική ανάπτυξη, ατομική ευθύνη, ισότιμη συμμετοχή όλων, σεβασμός της πολιτιστικής ποικιλομορφίας των κοινωνιών
- v) τις προκλήσεις: κλιματική αλλαγή, μετανάστευση, αστικοποίηση, αυξανόμενη κοινωνική και πολιτιστική πολυμορφία, ισοτιμία, κοινωνική συνοχή

- vi) το επίπεδο δεξιοτήτων, γνώσεων, στάσεων και αξιών
- vii) τη χρονική ακολουθία των δράσεων και δραστηριοτήτων
- viii) τους πρωταγωνιστές της διαμόρφωσης της ατζέντας πολιτικής: συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων των Υπουργών Παιδείας των κρατών-μελών
- ix) τους εμπλεκόμενους στη διαμόρφωση του πλαισίου: εμπειρογνώμονες, σχολικά δίκτυα, σχολικοί ηγέτες, εκπαιδευτικοί, μαθητές, ομάδες νέων, γονείς, πανεπιστήμια, τοπικοί οργανισμοί και κοινωνικοί εταίροι
- x) τον τρόπο εφαρμογής: σε όλα τα επίπεδα της εκπαίδευσης, ασκώντας ήπιες πιέσεις στα κράτη-μέλη μέσα από διαδικασίες αξιολόγησης της εφαρμογής της πολιτικής, χρησιμοποιώντας δείκτες, παρακολούθηση, εκθέσεις, συμμετοχή ενδιαφερομένων και δημιουργώντας μία ενιαία ταυτότητα για τα μέλη τους στην οποία τα κράτη επιθυμούν να ενταχθούν
- xi) τον τρόπο λήψης αποφάσεων: μη δεσμευτικός χαρακτήρας των αποφάσεων

Παρατηρούνται οι εξής διαφοροποιήσεις: Πρώτον, ο ΟΟΣΑ και η UNESCO προτρέπουν τις κυβερνήσεις να χρηματοδοτήσουν την πολιτική της εκπαίδευσης ενώ η Ε.Ε. χρηματοδοτεί κυβερνήσεις αξιοποιώντας ευρωπαϊκά κονδύλια κυρίως από την Πολιτική Συνοχής αλλά και από ποικίλους χρηματοδοτικούς μηχανισμούς της για την εκπαίδευση. Δεύτερον, ως προς τη ρητορική: Η «Εκπαίδευση για όλους» της UNESCO προάγει την εκπαίδευση ως βασικό ανθρώπινο δικαίωμα και ως μέσο επίτευξης περαιτέρω δικαιωμάτων, η «Δια βίου μάθηση» του ΟΟΣΑ είναι σαφώς προσανατολισμένη στην αντιμετώπιση των παγκόσμιων ανταγωνιστικών πιέσεων και των μεταβολών που προκαλούνται από την εξέλιξη των νέων τεχνολογιών και επιστημών ενώ η Ε.Ε. αναδεικνύει τον ρόλο της δια βίου μάθησης με την ατομική ανάπτυξη και με τους οικονομικούς της στόχους, συνδέοντας όμως, την πολιτική απασχόλησης με την ισοτιμία, την κοινωνική συνοχή και την ενεργό συμμετοχή των πολιτών στα κοινά.

Συμπεραίνεται ότι, η παγκόσμια διακυβέρνηση είναι ένα ευρύτατο πλέγμα συνεργασιών που περιλαμβάνει επιστημονικές κοινότητες, εθνικές κυβερνήσεις, κοινωνικούς εταίρους, φορείς της κοινωνίας των πολιτών που διασυνδέονται μεταξύ τους με καθορισμένες διαδικασίες, επενδύσεις, υλοποίηση, παρακολούθηση και δείκτες αποτελεσματικότητας. Στο επίκεντρο της παγκόσμιας διακυβέρνησης βρίσκονται οι διεθνείς οργανισμοί οι οποίοι αποτελούν και τους κύριους ρυθμιστές (Δηλάρη, 2019: 515). Η δε συμβατότητα των επιμέρους

εθνικών πολιτικών με τις πολιτικές των διεθνών οργανισμών, εξαρτάται από τον βαθμό ισχύος του κάθε κράτους – μέλους το οποίο, είτε επιβάλλει με ήπιες πιέσεις την εφαρμογή της πολιτικής μέσα από την επιρροή που ασκεί στη λήψη αποφάσεων είτε συστρατεύεται με τις αποφάσεις και σε διαφορετικό βαθμό, τις εφαρμόζει.

Κεφάλαιο 2

Η ευρωπαϊκή πολιτική για την Κατάρτιση και τη Δια βίου Μάθηση

Στο παρόν κεφάλαιο, αναλύεται η ευρωπαϊκή πολιτική για την κατάρτιση και τη δια βίου μάθηση, εστιασμένη στην ανάπτυξη των ικανοτήτων και δεξιοτήτων. Προσδιορίζονται εννοιολογικά η κατάρτιση και η δια βίου μάθηση, μελετάται η διαμόρφωση της πολιτικής της Ε.Ε. για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων καθώς και οι δράσεις και οι φορείς που προάγουν την κατάρτιση και δια βίου μάθηση σε συνάρτηση με την ανάπτυξη των επιχειρήσεων και την απασχόληση. Η αποτελεσματικότητα της ευρωπαϊκής πολιτικής στον παραγωγικό πληθυσμό της Ε.Ε., οι μεταβολές που έχει προκαλέσει ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, καθώς και η συμμετοχή του παραγωγικού πληθυσμού στα προγράμματα κατάρτισης και δια βίου μάθησης προκύπτουν από την εξέταση του δείκτη του ΟΟΣΑ, και των στοιχείων της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Αρχής (Eurostat) αντίστοιχα.

2.1. Οι έννοιες της Κατάρτισης και της Δια βίου Μάθησης

Διεθνείς, περιφερειακοί οργανισμοί, επιστημονική κοινότητα, κοινωνικοί εταίροι, έχουν αναπτύξει έναν εκτενή διάλογο γύρω από τους ορισμούς της δια βίου μάθησης και της κατάρτισης.

Σύμφωνα με τον Jarvis η ιδέα της δια βίου μάθησης έχει ως αφετηρία τις αρχές του 20ου αιώνα, στα γραπτά των Dewey, Lindeman και Yeaxlee. Η ιδέα επανήλθε τη δεκαετία του '60 στις συζητήσεις των διεθνών οργανισμών και υιοθετήθηκε από την UNESCO το 1972, με την Έκθεση Faure (Tight,1998).

Ο Rausch (2010) τοποθετεί την προέλευση της δια βίου εκπαίδευσης στην εκπαίδευση ενηλίκων του Lindeman (1926) και στη συνέχεια, στην περιγραφή του Dave (1976) όπου η ορολογία «δια βίου μάθηση» εκλαμβάνεται ως μία διαδικασία βελτίωσης της ποιότητας ζωής των ατόμων και των κοινοτήτων τους, ιδωμένη μέσα από την προσωπική, κοινωνική και επαγγελματική ανάπτυξη σε όλη τη διάρκεια και για όλους τους τομείς της ζωής.

Η φράση «δια βίου/lifelong» εκπαίδευση, περιέχει την έννοια μίας συνεχούς, χωρίς διακοπή προσπάθειας ατομικής μάθησης που επιτυγχάνεται σε όλα τα επίπεδα των ατομικών και καθημερινών εμπειριών, προκειμένου το άτομο να καταστεί ικανό ώστε να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις της σύγχρονης κοινωνικής και επαγγελματικής του ζωής. Υπάρχει ωστόσο,

ένας σαφής διαχωρισμός μεταξύ εκπαίδευσης και μάθησης. Η μάθηση αποτελεί διαδικασία της εκπαίδευσης, έχει μαθησιακό χαρακτήρα και όχι απαραίτητα εκπαιδευτικό, ενώ δεν παρέχεται από συγκεκριμένους εκπαιδευτικούς φορείς, όπως στην περίπτωση της εκπαίδευσης (ΚΑΝΕΠ, χ.χ.: 7-11).

Η μάθηση από την άλλη πλευρά είναι η κινητήριος δύναμη της ανθρώπινης ζωής. Η δια βίου μάθηση ωστόσο έχει μία κοινωνική και θεσμική διάσταση και περιλαμβάνει κάθε ευκαιρία που παρέχεται από οποιονδήποτε κοινωνικό φορέα και οποιαδήποτε διαδικασία μέσα από την οποία το άτομο μπορεί να αποκτήσει γνώσεις, στάσεις, αξίες, συναισθήματα, πεποιθήσεις μέσα στην παγκόσμια κοινωνία (Jarvis, 2009).

Για την UNESCO, ο όρος «δια βίου εκπαίδευση και μάθηση», υποδηλώνει ένα συνολικό σχέδιο που στοχεύει τόσο στην αναδιάρθρωση του υπάρχοντος εκπαιδευτικού συστήματος όσο και στην ανάπτυξη ολόκληρου του εκπαιδευτικού δυναμικού εκτός του εκπαιδευτικού συστήματος (.....) Οι εκπαιδευτικές και μαθησιακές διαδικασίες στις οποίες νέοι και οι ενήλικες όλων των ηλικιών, εμπλέκονται στη διάρκεια της ζωής τους, σε οποιαδήποτε μορφή μάθησης, πρέπει να θεωρούνται ως σύνολο (UNESCO, 1976).

Ο όρος «δια βίου μάθηση» στην UNESCO πήρε τη θέση της «δια βίου εκπαίδευσης», κυρίως για να σηματοδοτήσει τις νεοφιλελεύθερες αντιλήψεις που επικράτησαν από τη δεκαετία του '80 καθώς η μάθηση συνδέεται με την ατομική υποχρέωση ενώ η εκπαίδευση συνδέεται με την κρατική υποχρέωση (Καραλής, 2010: 31-32, Ouane, 1999: 305, Barros, 2012). Περαιτέρω, συνδέεται με την αναδιάρθρωση των εκπαιδευτικών συστημάτων και με το όραμα ενός κοινωνικού μετασχηματισμού που αφορά όλη την ανθρωπότητα. Η δια βίου εκπαίδευση αποτελεί μοχλό για την αναδιάρθρωση των εκπαιδευτικών συστημάτων, διευρύνει τα ηλικιακά όρια στη συμμετοχή στην εκπαίδευση, τροποποιεί τη σημασία της σχολικής εκπαίδευσης και δίνει έμφαση στην προσωπική ανάπτυξη (Barros, 2012).

Ο Καραλής (2010), στηρίζεται στην έκθεση της Unesco (Faure Report, 1972) και στην τυπολογία Coombs & Ahmed. Συνοψίζει τον επιστημονικό προβληματισμό για τη δια βίου μάθηση και εκπαίδευση σημειώνοντας τη διαφοροποίηση ως προς την «έννοια του συνεχούς (continuum)» της διαδικασία υποστηρίζοντας ότι «η διά βίου μάθηση περιλαμβάνει όλες τις μαθησιακές και εκπαιδευτικές δραστηριότητες, οποιουδήποτε τύπου, περιεχομένου ή βαθμίδας, που λαμβάνουν χώρα σε τυπικά, μη τυπικά και άτυπα εκπαιδευτικά πλαίσια και στις οποίες

συμμετέχουν πολίτες κάθε ηλικίας και μορφωτικού επιπέδου, σε οποιαδήποτε φάση του βιολογικού και κοινωνικού τους κύκλου» (Καραλής, 2010: 29-33).

Ο Κόκκος (2005) επικεντρώνοντας τις έννοιες μάθηση και κατάρτιση στους ενήλικες, καταλήγει ότι η μάθηση αναδύεται ως αναγκαιότητα, επιδίωξη του ίδιου του ατόμου για τον εαυτό του και τον κόσμο, ιδιαίτερα σε περιόδους όπου δεν εναρμονίζονται οι υπάρχουσες εμπειρίες με το τρέχον σύστημα αντιλήψεων και αξιών. Ο όρος δια βίου μάθηση εμπερικλείει έναν χωρίς περιορισμούς χαρακτήρα, καλύπτει όλον τον κύκλο ζωής και εμπεριέχει τυπικές και άτυπες μορφές μάθησης. Από την άλλη πλευρά, τα όρια εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι δυσδιάκριτα. Η κατάρτιση αποτελεί υποκατηγορία της εκπαίδευσης ενηλίκων που περιλαμβάνει σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό στοιχεία εκπαίδευσης και εις βάθος κατανόηση του μαθησιακού αντικειμένου (Κόκκος, 2005: 31-37).

Η δια βίου μάθηση είναι ένα πεδίο που μπορεί να αναπτύξει προσόντα. Αποτελεί αναγκαιότητα του ατόμου να διαθέτει πολλαπλά και αλληλένδετα προσόντα προκειμένου να ανταπεξέλθει στο σύγχρονο κοινωνικο-οικονομικό περιβάλλον, όπως: γενικές και τεχνικές γνώσεις που είναι απαραίτητες για την ατομική του πορεία, κατανόηση και ανάπτυξη της προσωπικότητάς του και αντίστοιχα, για την επαγγελματική ζωή και, βασικές κοινωνικές ικανότητες που είναι απαραίτητες για την εξέλιξη του ατόμου μέσα στην κοινωνία (Κόκκος 1999: 7-8).

Η δια βίου μάθηση στη σύγχρονη εργασιακή ζωή, περιλαμβάνει όσα τα άτομα γνωρίζουν, τα είδη των ικανοτήτων, των ενδιαφερόντων και των αξιών που αποκτούν ως διαδικασία της εμπειρίας. Ερμηνεύεται ως η ικανότητα των ατόμων να εμπλέκονται παραγωγικά με εμπειρίες για να μαθαίνουν αποτελεσματικά από αυτές. Συχνά αναφέρεται ως ετοιμότητα. Είναι η διαδικασία που υπερβαίνει αυτήν που προκύπτει μέσω της δια βίου εκπαίδευσης. Η δια βίου μάθηση συνδέεται με την εκπαίδευση ενηλίκων. Προκύπτει μέσα από την ενασχόληση κατά τη διάρκεια του εργασιακού βίου ή τη σκόπιμη συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα συναφή με το επάγγελμά τους και παράγει αποτελέσματα με τη μορφή αλλαγών σε αυτό που τα άτομα γνωρίζουν (Billett, 2018).

Στα τέλη του 20ου αιώνα στις Η.Π.Α. η εκπαίδευση ενηλίκων περιλαμβάνει τη φιλελεύθερη επαγγελματική κατάρτιση ενώ στο Ηνωμένο Βασίλειο τη φιλελεύθερη εκπαίδευση. Η Ευρωπαϊκή Ένωση άρχισε να διαμορφώνει την πολιτική της στην εκπαίδευση ενηλίκων προσδίδοντας έναν ιδεαλιστικό και πολύπλοκο χαρακτήρα. Ιδεαλιστικό, γιατί

αντιμετώπισε τον όρο για όλη τη μάθηση “from the cradle to the grave” και πολύπλοκο, γιατί είχε τρεις διαφορετικούς τομείς πολιτικής: α) την εκπαίδευση και την κατάρτιση, β) την τριτοβάθμια εκπαίδευση και γ) την εκπαίδευση ενηλίκων. Μόλις το 2006 ξεπέρασε τη σύγχυση των όρων.⁹ Από την UNESCO αρχικά επικράτησε ο όρος δια βίου εκπαίδευση αλλά στη δεκαετία του '90 επικράτησε ο όρος «δια βίου μάθηση». Είναι φανερό λοιπόν, ότι σημειώνεται μία διαφοροποίηση για το πώς γίνεται αντιληπτός ο όρος «δια βίου» στην Αμερική και την Ευρώπη (Jarvis, 2009).

Συμπεραίνεται ότι, ενώ όλοι οι ορισμοί συνεισφέρουν στον διάλογο, υπάρχει μία πολυπλοκότητα στον προσδιορισμό της δια βίου μάθησης, της κατάρτισης, της επαγγελματικής κατάρτισης και της εκπαίδευσης ενηλίκων. Επιλέγονται οι ορισμοί, όπως αυτοί διατυπώνονται στα επίσημα κείμενα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, για τον εξής κύριο λόγο: μελετάται η ευρωπαϊκή πολιτική και συνεπώς, οι ορισμοί της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αναδεικνύουν το όραμα και τους στόχους που αντανακλούν το ευρωπαϊκό εγχείρημα για την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας και ανταγωνιστικότητας και ταυτόχρονα, περικλείουν την αναγκαιότητα της κοινωνικής συνοχής στην Ένωση της διαπολιτισμικής ετερότητας και ποικιλομορφίας. Συνεπώς,

Δια βίου μάθηση, σύμφωνα με τον επίσημο ορισμό που υιοθετεί η Ευρωπαϊκή Ένωση είναι, *«Κάθε μαθησιακή δραστηριότητα η οποία αναλαμβάνεται καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής με σκοπό τη βελτίωση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των εφοδίων, στο πλαίσιο μιας προσωπικής, κοινωνικής οπτικής και /ή μιας οπτικής που σχετίζεται με την απασχόληση»* (COM(2001) 678).

Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στοχεύει στον εξοπλισμό των ανθρώπων με γνώση, τεχνογνωσία, δεξιότητες ή/και ικανότητες που απαιτούνται σε συγκεκριμένα επαγγέλματα ή ευρύτερα στην αγορά εργασίας και περιλαμβάνεται στην Εκπαίδευση Ενηλίκων. Η δε εκπαίδευση ενηλίκων, αποτελεί βασική συνιστώσα της δια βίου μάθησης. Παρέχεται στους ενήλικες, μετά την αρχική εκπαίδευση και κατάρτιση και στοχεύει στην απόκτηση ή αναβάθμιση των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που δεν αποκτήθηκαν στην αρχική εκπαίδευση και κατάρτιση και μπορεί να επικεντρώνεται σε ένα συγκεκριμένο τομέα.

⁹Πιθανώς ο Jarvis (2009) αναφέρεται στην Ανακοίνωση (COM(2006) 614 τελικό) που δημοσίευσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στις 23 Οκτωβρίου 2006 με τίτλο «Εκπαίδευση ενηλίκων: ποτέ δεν είναι αργά για μάθηση», στην οποία διασαφηνίζεται ότι η «εκπαίδευση ενηλίκων είναι μια συστατική συνιστώσα της δια βίου μάθησης»

Προγράμματα κατάρτισης είναι το σύνολο σταθερών μεθοδολογικών δραστηριοτήτων που χρησιμοποιούνται στο σχεδιασμό εκπαιδευτικών πρωτοβουλιών και σχεδίων με καθορισμένους στόχους (Cedefop, 2014: 227, 18, 292).

Τέλος, μελετώντας τα επίσημα κείμενα της Ε.Ε. υπάρχει συχνή εναλλαγή των όρων ικανότητα και δεξιότητα. Σύμφωνα με τους επίσημους ορισμούς του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop), ως ικανότητα νοείται η ικανότητα εφαρμογής των μαθησιακών αποτελεσμάτων σε ένα καθορισμένο πλαίσιο (εκπαίδευση, εργασία, προσωπική ή επαγγελματική ανάπτυξη) ή ικανότητα χρήσης γνώσεων, δεξιοτήτων και προσωπικών, κοινωνικών ή/και μεθοδολογικών ικανοτήτων, σε καταστάσεις εργασίας ή μελέτης και σε επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη (Cedefop, 2014: 47). Δεξιότητα είναι η ικανότητα εφαρμογής γνώσης και χρήσης τεχνογνωσίας για την ολοκλήρωση εργασιών και επίλυση προβλημάτων (Cedefop, 2014: 227). Ο όρος δεξιότητα είναι σαφώς προσανατολισμένος στις επαγγελματικές δεξιότητες.

2.2. Διαμορφώνοντας τις ικανότητες και τις δεξιότητες του παραγωγικού ιστού της Ε.Ε

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, αφουγκραζόμενη τις ραγδαίες μεταβολές σε παγκόσμια κλίμακα τόσο σε οικονομικό όσο και σε τεχνολογικό επίπεδο και την επερχόμενη απελευθέρωση του διεθνούς εμπορίου, οδηγήθηκε στην ανάγκη διαμόρφωσης ενός πλαισίου εκσυγχρονισμού των οικονομιών των κρατών-μελών με σκοπό τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, την αύξηση της απασχόλησης και της παραγωγικότητας και την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής. Κι ενώ το πλαίσιο αυτό εξελίσσεται σταδιακά από τη Συνθήκη ΕΟΚ έως σήμερα, ο στρατηγικός στόχος «για μια πιο ανταγωνιστική Ευρώπη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας» τίθεται τον Μάρτιο του 2000, στη Λισαβόνα.

Στη σύνοδο κορυφής της Λισαβόνας, κύριος σκοπός των ηγετών είναι η ανάδειξη της Ε.Ε. "στην πιο ανταγωνιστική και δυναμική, βασισμένη στη γνώση οικονομία στον κόσμο, ικανή για αειφόρο οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή". Η στρατηγική της Λισαβόνας επιδρά σε πολλαπλούς και αλληλεξαρτώμενους τομείς πολιτικής της Ε.Ε.: Στην εσωτερική αγορά, την οικονομική μεταρρύθμιση, την εκπαίδευση, την κατάρτιση, την έρευνα, την κοινωνία των πληροφοριών, δηλαδή, σε τομείς που συντελούν στη μείωση της ανεργίας και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, άρα και στη μείωση των δαπανών κοινωνικής ασφάλισης και κατ' επέκταση, στη

βελτίωση των δημόσιων οικονομικών των κρατών-μελών. Ειδικά στον τομέα της έρευνας και της εκπαίδευσης δίνεται μεγαλύτερη προτεραιότητα στη δια βίου μάθηση και την ανάπτυξη των δεξιοτήτων με στόχο την ενίσχυση της απασχόλησης και της κοινωνικής συνοχής (Council, 2004).

Τα συμπεράσματα που προέκυψαν από τις συναντήσεις των αρχηγών κρατών μελών στη Λισαβόνα αλλά και τη Σάντα Μαρία ντα Φείρα το 2000, οδήγησαν στο «Μνημόνιο για τη Δια Βίου Μάθηση» (EU Com, SEC (2000) 1832), το οποίο θέτει τέσσερις στόχους: α) ενεργούς πολίτες, β) κοινωνική ένταξη, γ) απασχολησιμότητα και (δ) προσωπική εκπλήρωση. Σκοπός τους είναι να επιτύχουν μια ισορροπία μεταξύ των απαιτήσεων μιας μεταβαλλόμενης οικονομίας και ενός μεταβαλλόμενου κοινωνικού περιβάλλοντος, σε ένα ευρύτερο πλαίσιο παγκόσμιου οικονομικού και δημογραφικού σεναρίου που περιλαμβάνει τη συνεχή κινητικότητα της εργατικής δύναμης διασυνοριακά και όχι απαραίτητα εντός των συνόρων της E.E. (Borg, Mayo, 2006). Σε σχέση με τους ανωτέρω στόχους, προωθείται η δια βίου μάθηση σε περιφερειακό επίπεδο λόγω των υφιστάμενων ανισοτήτων μεταξύ των περιφερειών στην E.E. Το γεγονός αυτό ώθησε την προσαρμογή της δια βίου μάθησης στις απαιτήσεις της κάθε περιοχής, ζήτημα το οποίο συμπεριλήφθηκε στο «Μνημόνιο για τη Δια Βίου Μάθηση» και ξεκίνησε διαβούλευση σε ολόκληρη την E.E. σχετικά με μια επικαιροποιημένη στρατηγική. Τα αποτελέσματα αποτυπώθηκαν τον Νοέμβριο του 2001 στην Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (EU COM (2001) 678) με τίτλο «Η Πραγμάτωση μιας Ευρωπαϊκής Περιοχής Διά Βίου Μάθησης» (Jordan, Longworth, Osborne, 2014: 276).

Σκοπός είναι η περιοχή αυτή να συμβάλλει ώστε να διευκολυνθεί η ελεύθερη μετακίνηση των ευρωπαίων πολιτών από τη μάθηση στην εργασία και από τη μία χώρα ή περιφέρεια σε μία άλλη. Με τον τρόπο αυτό, αξιοποιούνται στον μεγαλύτερο δυνατό βαθμό οι δεξιότητες και οι γνώσεις που αποκτώνται σε όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου και από κάθε μορφής εκπαίδευσης (τυπικής, άτυπης και μη τυπικής). Γι' αυτόν τον λόγο, καταρτίζεται πρόγραμμα εργασίας με τίτλο «Εκπαίδευση και κατάρτιση 2010» ενώ δεσμεύονται τα κράτη-μέλη για τη διαμόρφωση και υλοποίηση σχετικών στρατηγικών έως το 2006 (COM (2001) 678).

Το 2006, το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο με τη Σύσταση 2006/962/EK προσδιορίζει τις οκτώ βασικές ικανότητες που είναι απαραίτητες στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης, στις οποίες περιλαμβάνονται: η επικοινωνία στη μητρική και σε ξένη γλώσσα, η

μαθηματική ικανότητα, οι ικανότητες στην επιστήμη και την τεχνολογία, η ψηφιακή ικανότητα, οι μεταγνωστικές ικανότητες (learning to learn) καθώς και κοινωνικές ικανότητες και οι ικανότητες που σχετίζονται με την ιδιότητα του πολίτη, η ικανότητα για την ανάπτυξη πρωτοβουλίας και επιχειρηματικότητας και τέλος, η ικανότητα πολιτιστικής γνώσης και έκφρασης (Council Recommendation (2006/962/EC)).

Δέκα χρόνια μετά, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην Ανακοίνωσή της για το Νέο Θεματολόγιο Δεξιοτήτων για την Ευρώπη (COM (2016) 381 final), διαπιστώνει ότι κύριοι παράγοντες της υψηλής ανεργίας, του κοινωνικού αποκλεισμού και της φτώχειας αποτελούν οι εβδομήντα εκατομμύρια Ευρωπαίοι που δεν διαθέτουν επαρκείς δεξιότητες ανάγνωσης, γραφής, αριθμητικής και ψηφιακές ικανότητες και ότι μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων που απασχολείται σε θέσεις οι οποίες δεν αντιστοιχούν στα προσόντα τους και δεν διαθέτουν επιχειρηματική νοοτροπία. Από την άλλη πλευρά, οι εργοδότες δυσκολεύονται να στελεχώσουν τις επιχειρήσεις τους και να παρέχουν καινοτόμες υπηρεσίες και προϊόντα. Ο άξονας προτεραιοτήτων της Επιτροπής για την πιστοποίηση και τη διασφάλιση της απόκτησης δεξιοτήτων και κατά συνέπεια την εξέλιξη στην αγορά εργασίας και την κοινωνία των ατόμων που διαβιούν στην Ευρωπαϊκή Ένωση, επικεντρώνεται (COM (2016) 381 final):

α) στη βελτίωση της ποιότητας και συνάφειας της ανάπτυξης δεξιοτήτων, ενισχύοντας τις βασικές δεξιότητες με την ταυτόχρονη αναβάθμισή τους σε περισσότερο πολύπλοκες, αναπτύσσοντας ξεχωριστά εργαλεία στα ενδιαφερόμενα μέρη για την αξιολόγησή τους, καθώς και ξεχωριστό πλαίσιο αναφοράς για τις ψηφιακές ικανότητες. Κυριότερους από τους σκοπούς, είναι η προώθηση της ανάπτυξης της επιχειρηματικής πρωτοβουλίας των Ευρωπαίων πολιτών και η καινοτομία, και τέλος, η προαγωγή της αξίας της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

β) στην προβολή και συγκρισιμότητα δεξιοτήτων και προσόντων, μέσω του ευρωπαϊκού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων με βάση τα μαθησιακά αποτελέσματα ώστε να διευκολυνθεί η κινητικότητα των ευρωπαίων πολιτών, η πιστοποίηση των προσόντων που έχουν αποκτηθεί αλλά και η προσέλκυση ερευνητών και υψηλής ειδίκευσης εργαζομένων από χώρες εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης.

γ) στην ανάπτυξη ενός σχεδίου στρατηγικής για την διατομεακή συνεργασία στον τομέα των δεξιοτήτων σε τομείς της βιομηχανίας και των υπηρεσιών και στην ανάπτυξη μηχανισμών

αξιολόγησης και παρακολούθησης της πορείας των αποφοίτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης για τα κράτη-μέλη.

Το 2018, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο επανέρχεται στο θέμα των βασικών ικανοτήτων με τη Σύσταση (2018/C189/01) με σκοπό να προσδιοριστεί ο ορισμός των βασικών ικανοτήτων που απαιτούνται για την απασχολησιμότητα, την κοινωνική συνοχή, τη συμμετοχή του πολίτη στα κοινά και την κοινωνική ένταξη. Στο πλαίσιο αναφοράς των οκτώ βασικών ικανοτήτων παρατηρείται μία αναβάθμιση ως προς το περιεχόμενο που τις προσδιορίζει, οι οποίες συνδυάζουν πολλαπλές και πολυπλοκότερες έννοιες. Προσδιορίζονται, επίσης, ένα ευρωπαϊκό εργαλείο αναφοράς για όλους τους εμπλεκόμενους (κοινωνικούς εταίρους, εκπαιδευτικούς, εκπαιδευόμενους, υπεύθυνους χάραξης πολιτικής) και τα μέσα υποστήριξης της ανάπτυξης των βασικών ικανοτήτων σε περιφερειακό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο (Council Recommendation (2018/C189/01)).

Τον Ιούνιο του 2019 εγκρίνεται η Νέα Στρατηγική Ατζέντα για την Ε.Ε. για το 2019-2024 στην οποία υπερτονίζεται ότι τα κράτη-μέλη «πρέπει να αυξήσουν τις επενδύσεις στις δεξιότητες και την εκπαίδευση των ανθρώπων». Στις 8 Νοεμβρίου 2019, οι Υπουργοί Παιδείας και οι Υπουργοί Οικονομικών συμφώνησαν ότι οι επενδύσεις στην εκπαίδευση, τις δεξιότητες και τις ικανότητες συνιστούν αναγκαιότητα για όλα τα κράτη μέλη και θα πρέπει να αποτελούν στρατηγική προτεραιότητα για την Ε.Ε. Για ορισμένα κράτη μέλη, η άμεση πρόκληση είναι να εξασφαλιστεί επαρκές επίπεδο επενδύσεων στην εκπαίδευση και την κατάρτιση. Για άλλα κράτη μέλη, το κυριότερο ζήτημα είναι οι δαπάνες να πραγματοποιούνται αποδοτικά και αποτελεσματικά (EU COM (2020) 625).

Τον Ιούλιο του 2020 και υπό τις συνθήκες που δημιούργησε η πρωτόγνωρη πανδημία που προκλήθηκε από την εξάπλωση του ιού Covid-19, παρουσιάζεται το «Ευρωπαϊκό Θεματολόγιο Δεξιοτήτων για βιώσιμη ανταγωνιστικότητα, κοινωνική δικαιοσύνη και ανθεκτικότητα». Η Επιτροπή για ακόμη μία φορά, θέτει στο επίκεντρο των προτεραιοτήτων της, τις δεξιότητες. Σκοπός της είναι να υπερτονίσει ότι, το δικαίωμα στην κατάρτιση και τη δια βίου μάθηση, η βιώσιμη ανάκαμψη, η πράσινη και ψηφιακή μετάβαση, η ατομική πρόοδος και οι νέες ανάγκες των επιχειρήσεων, απαιτούν ανθρώπινο δυναμικό με αναβαθμισμένες πλέον δεξιότητες. Το πενταετές σχέδιο δράσεων του Ευρωπαϊκού Θεματολογίου Δεξιοτήτων προσανατολίζει τις επενδύσεις στις δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού, παρακολουθεί την υλοποίηση των δώδεκα δράσεων που προσδιορίζει και τα μέσα από υφιστάμενους δείκτες,

αξιοποιεί το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο και αναπτύσσει το νέο μοντέλο διακυβέρνησης, με την εμπλοκή του συνόλου των ενδιαφερομένων (κοινωνικούς εταίρους, βιομηχανία, παρόχους εκπαίδευσης και κατάρτισης, δημόσιους και ιδιωτικούς οργανισμούς, εργοδότες, κ.ο.κ.) (COM(2020) 625 final).

Οι Ανακοινώσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής διαχρονικά συνδέονται πολυεπίπεδα με ένα ευρύτερο πλέγμα στρατηγικών και επιμέρους πολιτικών. Η τελευταία Ανακοίνωση (COM(2020)625) final) και το Ευρωπαϊκό Θεματολόγιο Δεξιοτήτων δημοσιεύεται την περίοδο των ραγδαίων κοινωνικο-οικονομικών επιπτώσεων που επέφερε η πανδημία Covid-19 και παρατηρείται ότι: Πρώτον, για ακόμη μία φορά οι δράσεις έχουν ως αφετηρία και βασική αρχή την κοινωνική συνοχή, «ποιοτική και χωρίς αποκλεισμούς εκπαίδευση, κατάρτιση και διά βίου μάθηση», και ως βάση τους τη Διακήρυξη του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων¹⁰. Δεύτερον, η πολιτική της κατάρτισης και δια βίου μάθησης και συνολικά της εκπαίδευσης, είναι προσανατολισμένη στην κάλυψη των αναγκών της αγοράς εργασίας και συνδέεται με την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ). Τρίτον, βασικός άξονας των δράσεων είναι η Πράσινη¹¹ και η Ψηφιακή μετάβαση¹².

2.3. Δράσεις και φορείς για την προαγωγή της Κατάρτισης και Δια βίου Μάθησης στο πλαίσιο της ανάπτυξης των επιχειρήσεων, της απασχόλησης και της κοινωνικής συνοχής

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προκειμένου να προάγει την Κατάρτιση και Δια βίου Μάθηση ώστε όλοι οι Ευρωπαίοι πολίτες να απολαμβάνουν τα οφέλη της, και να διαμορφώσει ευρωπαϊκή ταυτότητα, να ενισχύσει τις θέσεις εργασίας και να βελτιώσει την κοινωνική συνοχή, αναπτύσσει σειρά δράσεων:

α) Συστήνει εξειδικευμένους οργανισμούς

α.1) Το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop) είναι ο αρμόδιος ευρωπαϊκός οργανισμός για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Υποστηρίζει την ανάπτυξη και χάραξη της πολιτικής, παρέχοντας στοιχεία και

¹⁰ Ευρωπαϊκή Επιτροπή: Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων:

https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en

¹¹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή COM (2019) 640 τελικό: Ευρωπαϊκή Πράσινη Συμφωνία

¹² Ευρωπαϊκή Επιτροπή: Ευρωπαϊκή Ψηφιακή Στρατηγική: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/content/european-digital-strategy>

υποβάλλοντας εκθέσεις για το βαθμό επίτευξης των στόχων της πολιτικής από τα κράτη-μέλη. Τα στοιχεία αξιολογούνται από τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και τους εμπλεκόμενους φορείς και εμπειρογνώμονες της πολιτικής. Ειδικά για τη χώρα Προεδρίας του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου εκδίδει μία ειδική έκθεση που περιλαμβάνει σύντομη περιγραφή των εκθέσεων των κρατών-μελών. Επιπλέον, πραγματοποιεί έρευνες για το μέλλον της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, αναλύει τον τρόπο με τον οποίο οι βασικές δεξιότητες ενσωματώνονται και προωθούνται στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και παρακολουθεί την πολιτική κινητικότητας των νέων (Νεολαία σε Κίνηση) στα ευρωπαϊκά κράτη. Τέλος, το Cedefop παρακολουθώντας και δημοσιεύοντας ποσοτικά δεδομένα, υποστηρίζει τεκμηριωμένα τις δεξιότητες, τη δια βίου μάθηση και την κατάρτιση.

α.2) Το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (ETF), είναι ο αρμόδιος ευρωπαϊκός οργανισμός, ο οποίος λειτουργεί στο πλαίσιο της εξωτερικής πολιτικής και της προενταξιακής βοήθειας στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Πολιτικής Γειτονίας. Υποστηρίζει τις αναπτυσσόμενες και υπό μετάβαση χώρες να εκσυγχρονίσουν το σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης ώστε να διασυνδεθεί με την αγορά εργασίας.

α.3) Το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη βελτίωση της Διαβίωσης και των Συνθηκών Εργασίας (Eurofound) είναι ένας τριμελής ευρωπαϊκός οργανισμός με σκοπό την υποστήριξη των δραστηριοτήτων των θεσμικών οργάνων της Ε.Ε., των κυβερνήσεων, των εργοδοτών, των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών για την ανάπτυξη κοινωνικών πολιτικών και πολιτικών απασχόλησης.

β) Διαμορφώνει εργαλεία

β.1) Η πλατφόρμα Skills Panorama παρέχει πλήθος πληροφοριών, μελετών, ερευνών τα στοιχεία των οποίων συνδέονται με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και εστιάζει εξειδικευμένα σε κάθε επαγγελματική δεξιότητα. Οι πολιτικές που επικεντρώνεται και τα εργαλεία που χρησιμοποιεί είναι:

β.1.1.) Ανάλυση των απαιτούμενων δεξιοτήτων για χιλιάδες θέσεις εργασίας που αναρτώνται στο διαδίκτυο από 28 ευρωπαϊκές χώρες (Skills in online jobs advertisements)

β.1.2.) Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων (European Index Skills). Μέτρηση της απόδοσης του συστήματος δεξιοτήτων στα κράτη-μέλη, προσδιορισμό των τομέων που έχουν δυνατότητα βελτίωσης, υποστήριξη της εφαρμογής του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων

β1.3.) «Άτομα και προσόντα» (People and Skills). Παροχή πληροφοριών για τα επίπεδα προσόντων που κατέχει ο απασχολούμενος πληθυσμός, ανάλυση των βασικών ικανοτήτων και της απόδοση των μαθητών στην ανάγνωση, τα μαθηματικά κλπ.

β1.4.) Συνδυασμό δεξιοτήτων και θέσεων εργασίας (Matching Skills and Jobs) Ανάλυση δεικτών για τη μελέτη των δεξιοτήτων και την αναντιστοιχία τους με τις προσφερόμενες θέσεις εργασίας

β1.5.) Μελλοντικές θέσεις εργασίας (Future Jobs). Παροχή πληροφοριών για την εξέλιξη διαφόρων επαγγελμάτων (αυτοματοποίηση εργασίας, αναβάθμιση προσόντων) και πρόβλεψη για το μέλλον σε σχέση με τις απαιτούμενες δεξιότητες

β1.6.) Πλαίσιο της Αγοράς (Labour Market Framework). Μελέτη οικονομικών δεικτών και δεικτών αγοράς εργασίας και παροχή πληροφοριών για την αξιολόγηση των αναγκών σε δεξιότητες.

β.2) Η πλατφόρμα Europass. Περιλαμβάνει ευρωπαϊκά εργαλεία και πληροφόρηση για τη δια βίου μάθηση και κατάρτιση, τυποποιημένες φόρμες βιογραφικού σημειώματος για την απλοποίηση της διαδικασίας προσλήψεων, έλεγχο και επιβεβαίωση της αυθεντικότητας των ψηφιακών πιστοποιήσεων, επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης.

β.3) Το Ευρωπαϊκό Πιστωτικό Σύστημα για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ECVET). Σύστημα το οποίο εφαρμόζεται από τα κράτη μέλη για τη μεταφορά, αναγνώριση, απόκτηση και συσσώρευση των αξιολογημένων μαθησιακών αποτελεσμάτων από την τυπική, μη τυπική και άτυπη εκπαίδευση και συμβάλλει στη διακρατική κινητικότητα.

β.4) Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (European Qualification Framework). Πλαίσιο αναφοράς για την κοινή μεταξύ των χωρών κατανόηση των προσόντων/μαθησιακών αποτελεσμάτων των ατόμων προκειμένου να υποστηριχθεί η διακρατική κινητικότητα.

β.5) Τα Εθνικά Πλαίσια Προσόντων (National Qualifications Frameworks). Πλαίσια αναφοράς για την κοινή μεταξύ των χωρών κατανόηση των προσόντων/μαθησιακών αποτελεσμάτων των ατόμων προκειμένου να υποστηριχθεί η διακρατική κινητικότητα και να βελτιωθεί η εθνική πολιτική.

β.6.) Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Αναφοράς Διασφάλισης Ποιότητας για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (EQAVET). Πλαίσιο αναφοράς για την ανάπτυξη και βελτίωση της διασφάλισης ποιότητας στα ευρωπαϊκά συστήματα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Πρόκειται για μία κοινότητα όπου μέλη της είναι οι εθνικές κυβερνήσεις και οι

κοινωνικοί εταίροι. Στην κοινότητα αυτή ανταλλάσσονται εμπειρίες και πρακτικές προκειμένου να αναπτυχθούν κοινές κατευθυντήριες γραμμές και μία κουλτούρα ποιότητας σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

β.7.) Επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης εκπαίδευσης (Validation of non-formal and informal learning). Πλαίσιο με το οποίο θεσπίζονται ευρωπαϊκές κατευθυντήριες γραμμές και ρυθμίσεις από τα κράτη-μέλη για την αναγνώριση και επικύρωση μαθησιακών αποτελεσμάτων που αποκτήθηκαν από τη μη τυπική και άτυπη εκπαίδευση.

β.8.) Η ευρωπαϊκή ταξινόμηση δεξιοτήτων, ικανοτήτων, προσόντων και επαγγελμαμάτων. (ESCO). Πλατφόρμα για την αντιστοίχιση ατόμων που αναζητούν εργασία, με αντίστοιχες των δεξιοτήτων τους θέσεις. Βασίζεται σε τρεις άξονες, στους τίτλους απασχόλησης, τις δεξιότητες και τα προσόντα, οι οποίοι διασυνδέονται με τη δημιουργία εθνικών πλαισίων προσόντων και με το αντίστοιχο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων. (Φωτόπουλος, Ζάγκος, 2016: 101-102).

β.9.) Ευρωπαϊκή Πύλη για την επαγγελματική κινητικότητα (EURES). Ευρωπαϊκό δίκτυο συνεργασίας υπηρεσιών απασχόλησης στο οποίο προβάλλονται οι διαθέσιμες θέσεις εργασίας στα κράτη-μέλη.

β.10) Ευρωπαϊκή Πύλη εστιασμένη στην κινητικότητα των επαγγελματιών ερευνητών (EURAXESS). Πλατφόρμα που προάγει την κινητικότητα των επαγγελματιών ερευνητών και την επιστημονική συνεργασία της Ευρώπης με τον υπόλοιπο κόσμο, δίνοντας τη δυνατότητα να αναζητήσουν εργασία και οι πρόσφυγες επιστήμονες.

γ) Δημιουργεί δίκτυα συνεργασίας

γ.1.) Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την υποστήριξη της ευρωπαϊκής συνεργασίας στον τομέα της δια βίου μάθησης (EURYDICE/ECAE) το οποίο εκπονεί μελέτες και αναπτύσσει δείκτες για τα εκπαιδευτικά συστήματα σε 38 χώρες και 42 εθνικές μονάδες. Απευθύνεται στους υπεύθυνους χάραξης της πολιτικής.

γ.2.) Συνεργασία με ευρωπαϊκά δίκτυα που συνδέουν ευρωπαϊκούς οργανισμούς με φορείς της κοινωνίας των πολιτών, με σημεία επαφής και αρμόδιες αρχές σε κάθε κράτος-μέλος, κοινωνικούς εταίρους, φορείς εκπαίδευσης κ.ο.κ. Πρόκειται για ευρωπαϊκούς μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς οι οποίοι λειτουργούν υποστηρικτικά στην προαγωγή των πολιτικών της κατάρτισης και της δια βίου μάθησης, όπως: European Association for the Education of Adults, Euroguidance, European Employment Services, European Providers of Vocational Education & Training, The European Civil Society Platform on Lifelong Learning,

European Lifelong Guidance Policy Network, European Association for the Education of Adults, - European Vocational Training Association (EIEAΔ, 2013: 10-20).

δ) Προάγει τη μαθητεία

Ευρωπαϊκή Συμμαχία για θέσεις μαθητείας. Πρόκειται για συνεργασία μεταξύ των εμπλεκόμενων φορέων εκπαίδευσης, απασχόλησης και επιχειρηματικότητας. Αναπτύσσονται δίκτυα συνεργασίας με κοινωνικούς εταίρους και, ενώσεις επαγγελματιών, με τρόπο που να επιτυγχάνεται η διασύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας, δημιουργώντας συμπράξεις μεταξύ επιχειρήσεων και όλων των βαθμίδων της εκπαίδευσης ώστε να ενισχυθεί η μαθητεία (COM(2016) 381 final).

ε) Προάγει τη συνεργασία των κρατών μελών

Ευρωπαϊκό Εξάμηνο. Η καθιέρωση του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου αναπτύσσει το πλαίσιο πολιτικής συνεργασίας των κρατών - μελών, προωθεί την υποστήριξη των μεταρρυθμίσεων που απαιτούνται από τα κράτη-μέλη και προάγει τη συνεργασία τόσο με τους ενδιαφερόμενους στην εκπαίδευση, όσο και με τους ενδιαφερόμενους στην απασχόληση (COM(2016) 381 final).

2.4. Τα αποτελέσματα της πολιτικής της Κατάρτισης και Δια βίου Μάθησης στον παραγωγικό πληθυσμό της Ε.Ε.

Η Ανακοίνωση της Επιτροπής του 2001 «Υλοποιώντας έναν ευρωπαϊκό χώρο δια βίου μάθησης», το ψήφισμα του Συμβουλίου του 2002 σχετικά με τη δια βίου μάθηση και η Ανακοίνωση της Επιτροπής του 2006 «Εκπαίδευση ενηλίκων: ποτέ δεν είναι αργά για μάθηση» αναδεικνύουν τη σημασία της δια βίου μάθησης και της εκπαίδευσης ενηλίκων (Eurostat, 2015).

Το πλαίσιο της Στρατηγικής της Λισσαβόνας, εντός του οποίου θεσπίστηκε το πρόγραμμα εργασίας «Εκπαίδευση και κατάρτιση 2010» από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης του Μαρτίου 2002, ενέταξε, για πρώτη φορά δράσεις για τη βελτίωση των εθνικών συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης (Council (2009/C 119/02).

Τα ερωτήματα που προκύπτουν είναι τα εξής: Πρώτον, πόσο η πολιτική της κατάρτισης και δια βίου μάθησης μετέβαλλε και κυρίως βελτίωσε το επίπεδο εκπαίδευσης της παραγωγικής ηλικίας (25-64 ετών) στην Ευρωπαϊκή Ένωση; Δεύτερον, συμμετέχει η παραγωγική ηλικία στην κατάρτιση και εκπαίδευση ενηλίκων και τέλος, κατά πόσο ενισχύεται η ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων από τις ίδιες τις επιχειρήσεις;

2.4.1. Το επίπεδο εκπαίδευσης των ενηλίκων στην Ε.Ε.

Ο δείκτης του ΟΟΣΑ¹³ που εξετάζει το επίπεδο εκπαίδευσης ενηλίκων (Adult Education Level¹⁴) όπως αυτό ορίζεται από το υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης που ολοκληρώνεται από τον πληθυσμό ηλικίας 25-64 ετών επικεντρώνεται σε τρία εκπαιδευτικά επίπεδα: κάτω από την ανώτερη δευτεροβάθμια, την ανώτερη δευτεροβάθμια και την τριτοβάθμια εκπαίδευση (OECD,2021¹⁵). Με αυτόν τον δείκτη εξετάζονται τρεις περίοδοι: Η δεκαετία πριν τη Στρατηγική της Λισαβόνας (1991-2000) ώστε να εντοπιστεί αν υπήρξε μεταβολή από το 2000 και έπειτα, η δεκαετία μετά τη στρατηγική της Λισαβόνας (2001-2010) και η περίοδος (2011-2019), περίοδος που περιλαμβάνει τη βαθιά οικονομική κρίση που βίωσε η Ε.Ε.

Κατά την περίοδο 1991-2000 – πριν τη Στρατηγική της Λισαβόνας, διαπιστώνεται ότι σε χώρες όπως, Τσεχική Δημοκρατία, Εσθονία, Λιθουανία, Δημοκρατία της Σλοβακίας, Λετονία, Γερμανία, Πολωνία, Δανία, Σουηδία, Σλοβενία, Φινλανδία και Ουγγαρία το ποσοστό του πληθυσμού που συμμετέχει κάτω από την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση κυμαίνεται από 14,1%-30,8%. Σε χώρες όπως, Κάτω Χώρες, Γαλλία, Λουξεμβούργο, Βέλγιο και Ιρλανδία βρίσκεται σε ποσοστό από 35,1%-42,7% ενώ για τις χώρες Ελλάδα, Ιταλία, Ισπανία κυμαίνεται μεταξύ 50,7%-61,4%. Αξιοσημείωτο είναι το ποσοστό συμμετοχής στο επίπεδο κάτω από την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση της Πορτογαλίας που αγγίζει το 80,6%. Ο μέσος όρος του εκπαιδευτικού επιπέδου του παραγωγικού πληθυσμού κάτω από την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση στην Ε.Ε. είναι 36,30% (Διάγραμμα 1).

Σε ποσοστό πάνω από 50% και έως 75% του πληθυσμού ηλικίας 25-64 ετών έχει ολοκληρώσει την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, σε χώρες όπως, η Τσεχία, η Εσθονία, η Δημοκρατία της Σλοβακίας, η Λετονία, η Γερμανία, η Πολωνία, η Δανία, η Σλοβενία και η Ουγγαρία, ενώ σε ποσοστό μεταξύ 30%-50% σε χώρες όπως η Λιθουανία, η Σουηδία, η Φινλανδία, οι Κάτω Χώρες, η Γαλλία, το Λουξεμβούργο, το Βέλγιο, Ιρλανδία, Ελλάδα και Ιταλία. Σημαντικά χαμηλό ποσοστό απαντάται στην Ισπανία και την Πορτογαλία που βρίσκονται στο 10,5% και 15,9% αντίστοιχα. Ο μέσος όρος του εκπαιδευτικού επιπέδου του

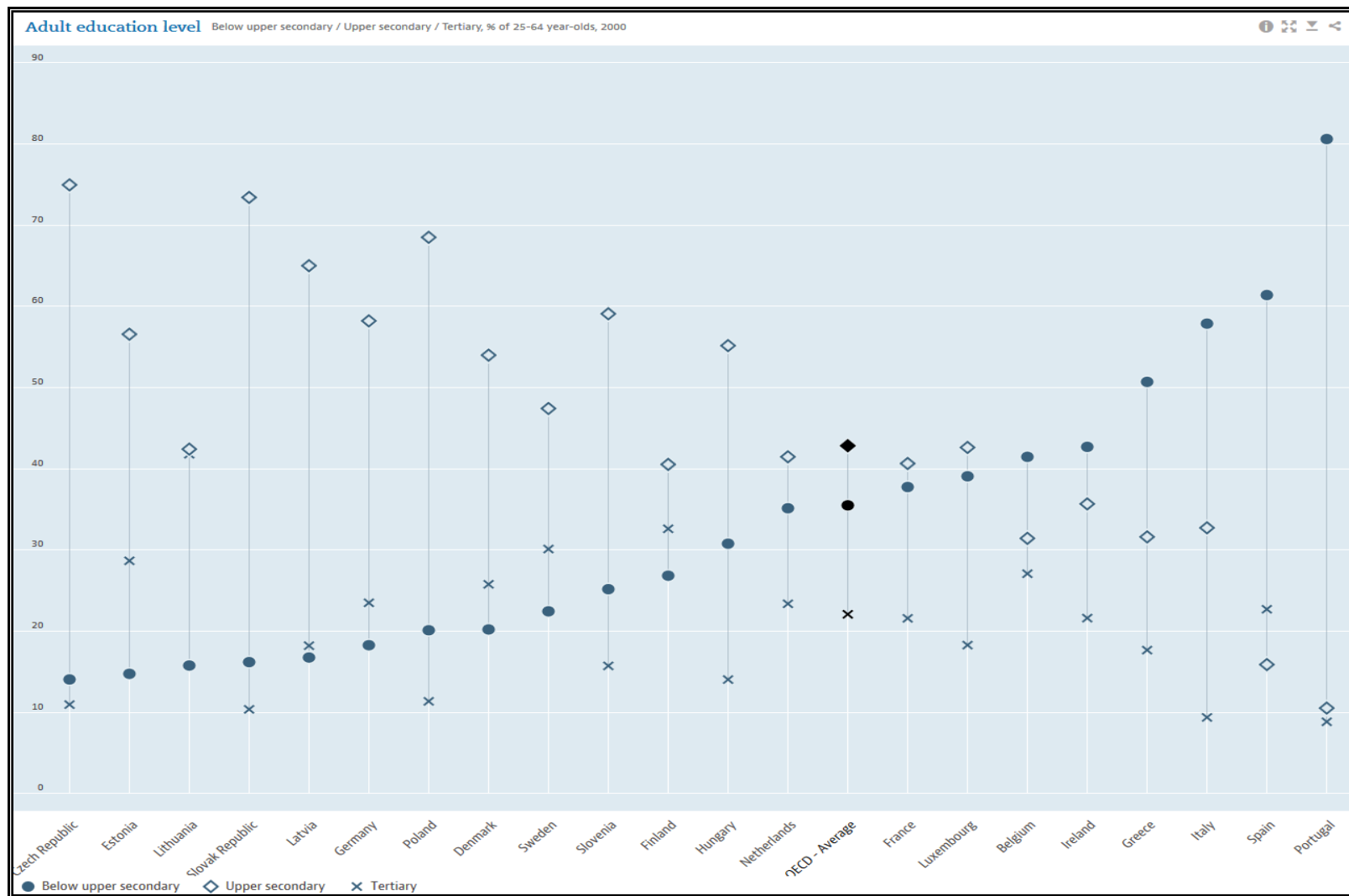
¹³ Δεν περιλαμβάνονται στοιχεία για τις χώρες: Κύπρος και Μάλτα (έτος ένταξης 2004), Βουλγαρία και Ρουμανία (έτος ένταξης 2007) και Κροατία (έτος ένταξης 2013).

¹⁴ Σε ορισμένες χώρες που καταγράφει πληροφορίες ο δείκτης, δεν υπάρχουν στοιχεία για όλα τα υπό εξέταση έτη.

¹⁵ Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τον δείκτη βλ. OECD (2020), Education at a Glance 2020: OECD Indicators, OECD Publishing. Paris <https://doi.org/10.1787/69096873-en>.

παραγωγικού πληθυσμού στην Ε.Ε. στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση 44,45% (Διάγραμμα 1).

Το ποσοστό του πληθυσμού ηλικίας 25-64 ετών που έχει ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση κυμαίνεται μεταξύ περίπου 10-20% στην Τσεχική Δημοκρατία, τη Δημοκρατία της Σλοβακίας, τη Λετονία, την Πολωνία, τη Σλοβενία, την Ουγγαρία, το Λουξεμβούργο, την Ελλάδα και την Ιταλία. Σε ποσοστό περίπου 20%-30% κυμαίνεται σε χώρες όπως, Εσθονία, Γερμανία, Δανία, Κάτω Χώρες, Γαλλία, Βέλγιο, Ιρλανδία και Ισπανία, ενώ σε ποσοστό λίγο μεγαλύτερο του 30% στη Σουηδία και τη Φινλανδία και μόνο η Λιθουανία ξεπερνά το 40%. Ο μέσος όρος του εκπαιδευτικού επιπέδου του παραγωγικού πληθυσμού στην Ε.Ε. στην τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι μόλις 19,25% (Διάγραμμα 1).

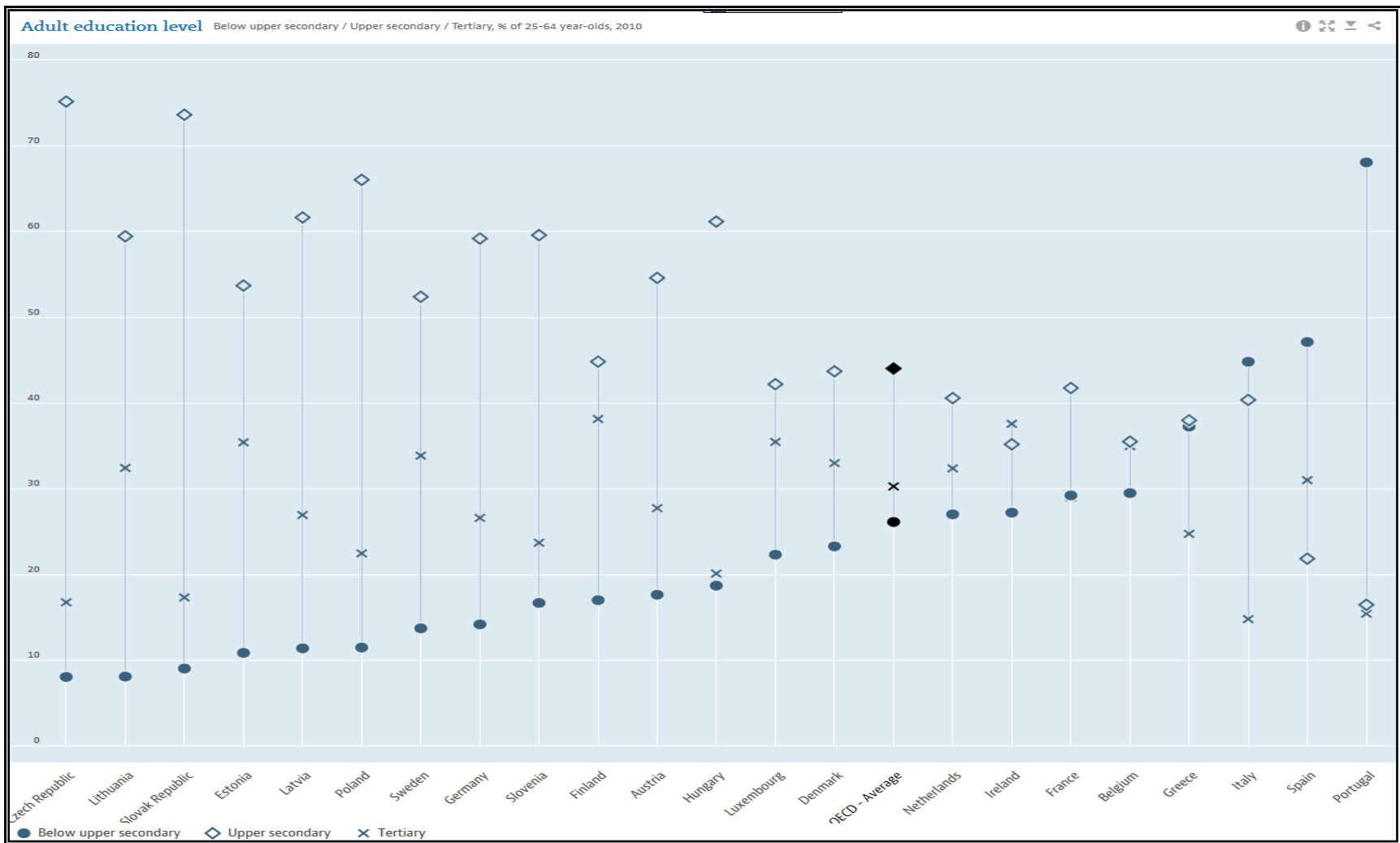


Διάγραμμα 1. Adult Education Level. Below upper secondary/Upper secondary/Tertiary, % 25-64 year olds, 2000. Πηγή: OECD, 2021

Στην περίοδο 2001-2010, μετά τη Στρατηγική της Λισαβόνας, το ποσοστό του παραγωγικού πληθυσμού στο εκπαιδευτικό επίπεδο κάτω από την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση κυμαίνεται από 8% - 20% σε χώρες όπως, Τσεχική Δημοκρατία, Λιθουανία, Σλοβακία, Εσθονία, Λετονία, Πολωνία, Σουηδία, Γερμανία, Σλοβενία, Φιλανδία, Αυστρία και Ουγγαρία. Το ποσοστό κυμαίνεται πάνω από 20% και έως περίπου 30% σε χώρες όπως, Λουξεμβούργο, Δανία, Κάτω Χώρες, Ιρλανδία, Γαλλία, Ιρλανδία και Βέλγιο, ενώ η Ελλάδα βρίσκεται στο 37,3%, και πάνω από 40% - 50% χώρες σε χώρες όπως, Ιταλία και Ισπανία. Μόνη η Πορτογαλία αγγίζει το ποσοστό 68,1%. Ο μέσος όρος του εκπαιδευτικού επιπέδου του παραγωγικού πληθυσμού κάτω από την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση στην Ε.Ε. μειώνεται σε σχέση με την προηγούμενη περίοδο από 36,30% σε 26,87% (Διάγραμμα 2).

Στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση η παραγωγική ηλικία συμμετέχει σε ποσοστό 30-50% σε χώρες όπως Φινλανδία, Λουξεμβούργο, Δανία, Κάτω Χώρες, Ιρλανδία, Γαλλία, Βέλγιο, Ελλάδα και Ιταλία, και σε ποσοστό από 50-70% Λιθουανία, Εσθονία, Λετονία, Πολωνία, Σουηδία, Γερμανία, Ελβετία, Σλοβενία, Αυστρία και Ουγγαρία. Η Τσεχία και η Σλοβακία παρουσιάζει ποσοστό λίγο πάνω από 70% ενώ η Πορτογαλία σε ποσοστό μόλις 16,5%. Ο μέσος όρος του εκπαιδευτικού επιπέδου του παραγωγικού πληθυσμού στην Ε.Ε. στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση παρουσιάζει μικρή αύξηση, από 44, 45% σε 48,77% (Διάγραμμα 2).

Στην τριτοβάθμια εκπαίδευση σε ποσοστό 10%-20% συμμετέχει η παραγωγική ηλικιακή ομάδα του πληθυσμού (25-64 ετών) στην Τσεχία, τη Σλοβακία και την Ιταλία, σε ποσοστό 20%-40% στις υπόλοιπες χώρες και σε χαμηλά ποσοστά 15,4% και 21,9% στην Πορτογαλία και Ισπανία αντίστοιχα. Ο μέσος όρος του εκπαιδευτικού επιπέδου του παραγωγικού πληθυσμού στην Ε.Ε. στην τριτοβάθμια εκπαίδευση από 19,25% στην προηγούμενη περίοδο, φθάνει το 24,36% (Διάγραμμα 2).

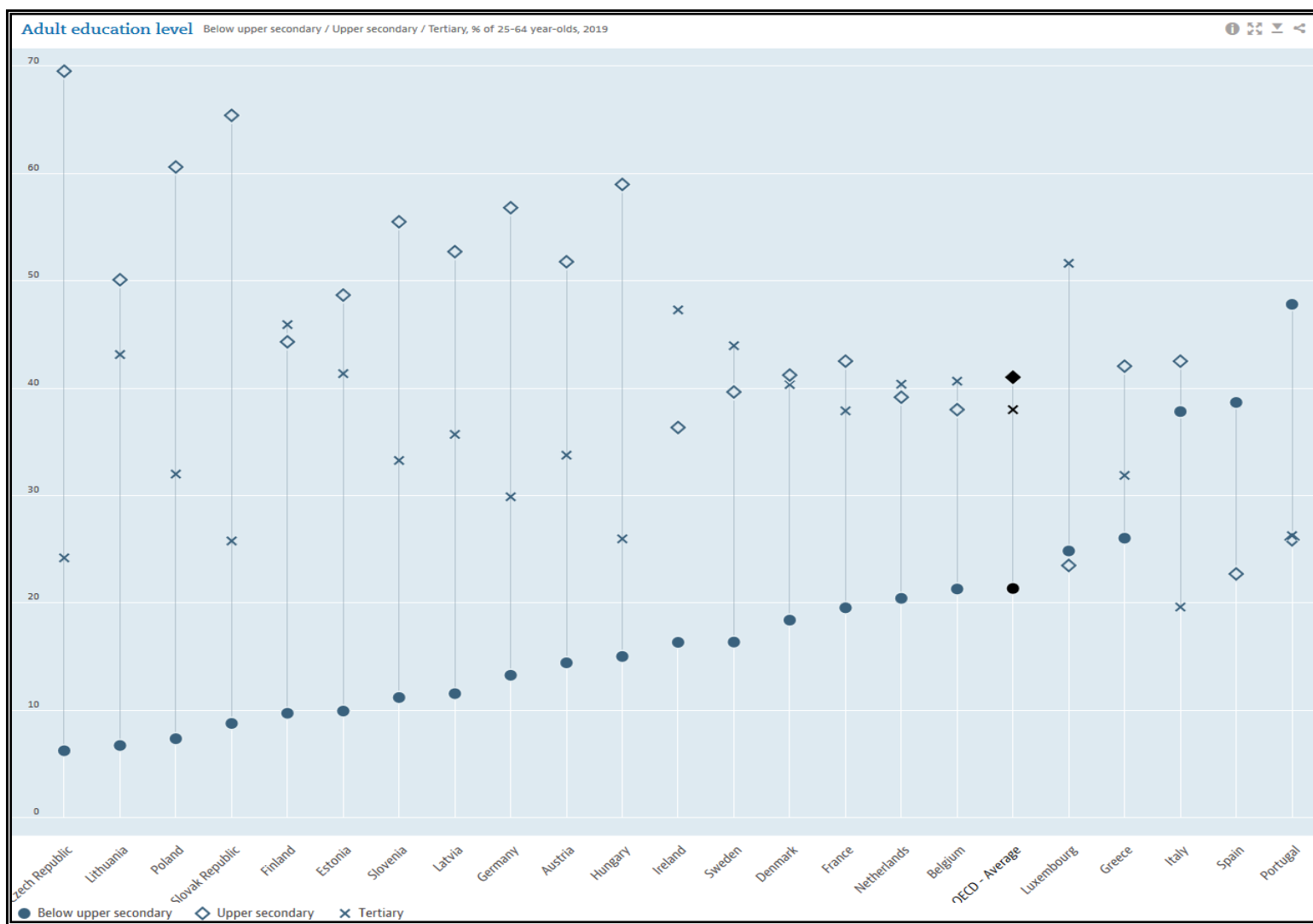


Διάγραμμα 2. Adult Education Level. Below upper secondary/Upper secondary/Tertiary. % 25-64 year olds, 2010. Πηγή: OECD, 2021

Για την περίοδο 2011-2019, το ποσοστό του πληθυσμού που συμμετέχει κάτω από την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση κυμαίνεται από 6% - 20% σε δεκαπέντε ευρωπαϊκές χώρες, από 20-30% σε χώρες όπως Κάτω Χώρες, Βέλγιο, Λουξεμβούργο και Ελλάδα. Η Ιταλία και η Ισπανία κυμαίνονται περίπου στο 38% ενώ η Πορτογαλία εξακολουθεί να διατηρεί το υψηλότερο ποσοστό 47.8% αν και μειωμένο σε σχέση με τις προηγούμενες δύο περιόδους. Ο μέσος όρος του εκπαιδευτικού επιπέδου του παραγωγικού πληθυσμού κάτω από την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση στην Ε.Ε. είναι 20,31% και μειώνεται σε σχέση με την προηγούμενη περίοδο που ήταν στο 26,87% (Διάγραμμα 3)

Στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση σε ποσοστό 20-30% συναντώνται χώρες όπως το Λουξεμβούργο και η Ισπανία, οι περισσότερες χώρες αγγίζουν το ποσοστό 30-50% και πάνω από 50%-60% χώρες όπως, Λιθουανία, Σλοβενία, Λετονία, Γερμανία, Αυστρία και Ουγγαρία. Πάνω από 60% και έως 70% χώρες όπως, η Τσεχία, Πολωνία και Σλοβακία. Ο μέσος όρος του εκπαιδευτικού επιπέδου του παραγωγικού πληθυσμού στην Ε.Ε. στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση δεν παρουσιάζει αξιοσημείωτη διαφορά αφού από 48,77% κυμαίνεται σε 47,51% (Διάγραμμα 3).

Το επίπεδο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, η παραγωγική ηλικία ολοκληρώνει σε ποσοστό 20%-30% σε χώρες όπως, Τσεχία, Σλοβακία, Γερμανία, Ουγγαρία, Πορτογαλία, σε ποσοστό 30%-50% οι υπόλοιπες χώρες με το Λουξεμβούργο στην ανώτατη θέση με ποσοστό 51,6% και την Ιταλία με το χαμηλότερο, 19,6%. Ο μέσος όρος του εκπαιδευτικού επιπέδου του παραγωγικού πληθυσμού στην Ε.Ε. στην τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι 32,18%. Παρουσιάζεται αύξηση του ποσοστού συγκριτικά με την πρώτη περίοδο (19,25%) και τη δεύτερη σε ποσοστό 24,36% (Διάγραμμα 3).



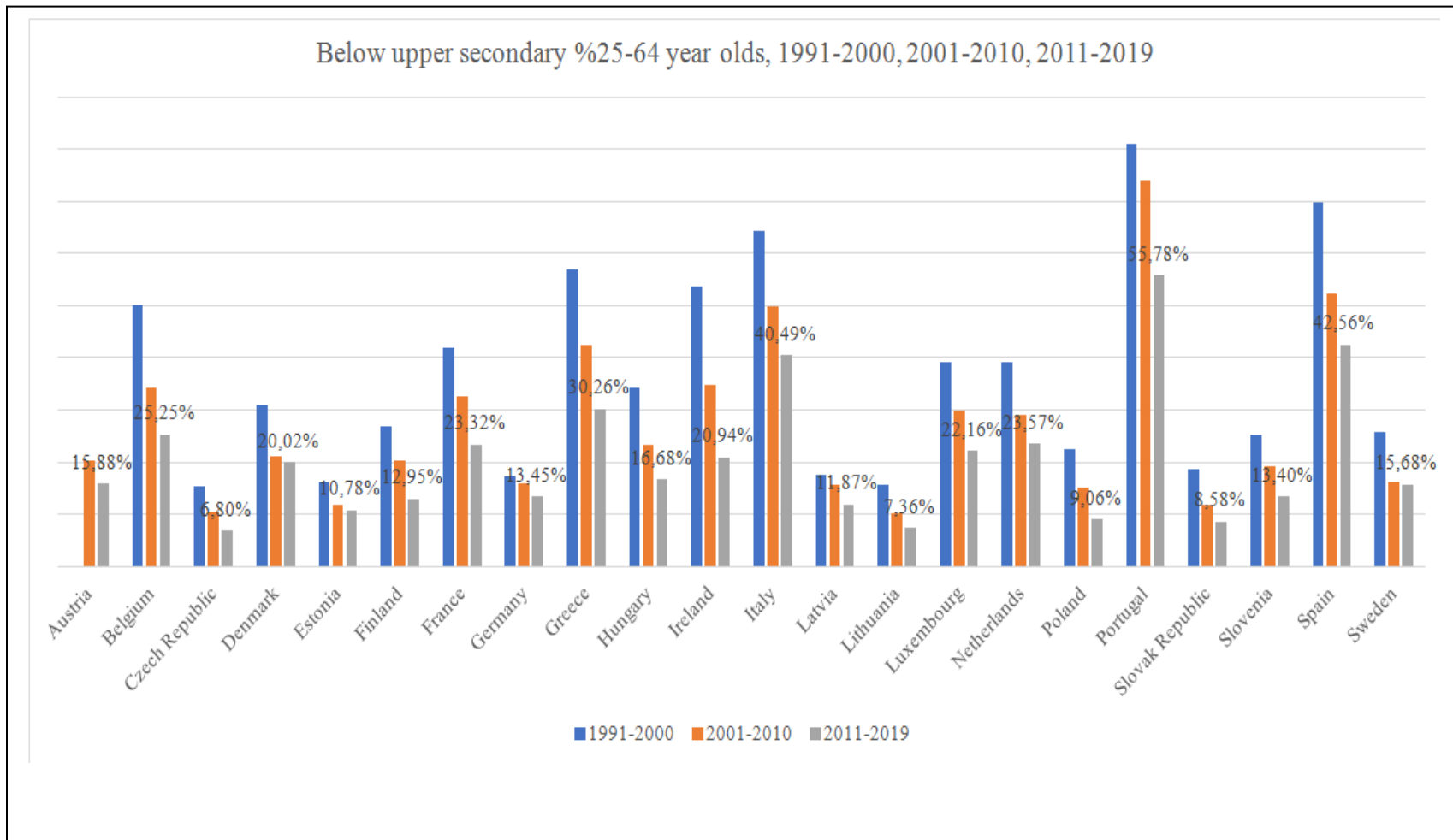
Διάγραμμα 3. Adult Education Level. Below upper secondary/Upper secondary/Tertiary.% 25-64 year olds, 2019. Πηγή: OECD, 2021

Η ανάλυση των στοιχείων του δείκτη του ΟΟΣΑ που εξετάζει το επίπεδο εκπαίδευσης ενηλίκων όπως αυτό ορίζεται από το υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης που ολοκληρώνεται από την ηλικιακή ομάδα 25-64 ετών στα τρία επίπεδα εκπαίδευσης, για τις τρεις χρονικές περιόδους ανά χώρα, παρουσιάζει αξιοσημείωτα συμπεράσματα ως προς την βελτίωση του επιπέδου εκπαίδευσης του παραγωγικού πληθυσμού της Ε.Ε.

Μελετώντας και αναλύοντας συγκριτικά τις περιόδους 1991-2000 και 2011-2019, παρατηρείται σαφής μείωση του παραγωγικού πληθυσμού στο εκπαιδευτικό επίπεδο κάτω από την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση σε όλα τα κράτη μέλη και είναι της τάξεως του 15,99%. Η μείωση φθάνει σε πολύ υψηλά ποσοστά σε χώρες, όπως Ιρλανδία (32,64%), Ισπανία (27,22%), Ελλάδα (26,79%), Πορτογαλία (25,16%), Βέλγιο (24,79%), Ιταλία (23,82%), Γαλλία (18,47%), Ουγγαρία (17,60%), Λουξεμβούργο (16,92%) και Κάτω Χώρες (15,70%). Μείωση μεταξύ 8,5% και 15% περίπου παρουσιάζουν χώρες, όπως Φιλανδία, Πολωνία, Σλοβενία, Δανία, Σουηδία Σλοβακία, Τσεχία, Λιθουανία και χαμηλότερη μείωση, μεταξύ 3,88%-6%, η Λετονία, η Εσθονία και η Γερμανία (Πίνακας 1, Διάγραμμα 4).

Below upper secondary % 25-64 year olds, 1991-2000, 2001-2010, 2011-2019				
EU Member State	1991-2000	2001-2010	2011-2019	Difference 1991-2000 & 2011-2019
Austria	N/A	20,25%	15,88%	N/A
Belgium	50,05%	34,18%	25,25%	-24,79%
Czech Republic	15,27%	10,54%	6,80%	-8,47%
Denmark	30,89%	21,19%	20,02%	-10,87%
Estonia	16,13%	11,92%	10,78%	-5,34%
Finland	26,84%	20,17%	12,95%	-13,89%
France	41,79%	32,70%	23,32%	-18,47%
Germany	17,33%	15,97%	13,45%	-3,88%
Greece	57,05%	42,52%	30,26%	-26,79%
Hungary	34,28%	23,39%	16,68%	-17,60%
Ireland	53,58%	34,82%	20,94%	-32,64%
Italy	64,31%	49,89%	40,49%	-23,82%
Latvia	17,61%	15,70%	11,87%	-5,74%
Lithuania	15,77%	10,25%	7,36%	-8,41%
Luxembourg	39,08%	29,99%	22,16%	-16,92%
Netherlands	39,27%	28,99%	23,57%	-15,70%
Poland	22,50%	15,08%	9,06%	-13,44%
Portugal	80,95%	73,95%	55,78%	-25,16%
Slovak Republic	18,74%	11,76%	8,58%	-10,16%
Slovenia	25,18%	19,21%	13,40%	-11,78%
Spain	69,78%	52,37%	42,56%	-27,22%
Sweden	25,89%	16,33%	15,68%	-10,21%
Average	36,30%	26,87%	20,31%	-15,99%

Πίνακας 1: Below upper secondary % 25-64 year olds, 1991-2000, 2001-2010, 2011-2019. Πηγή: OECD,2021. Ο πίνακας δημιουργήθηκε από τη γράφουσα

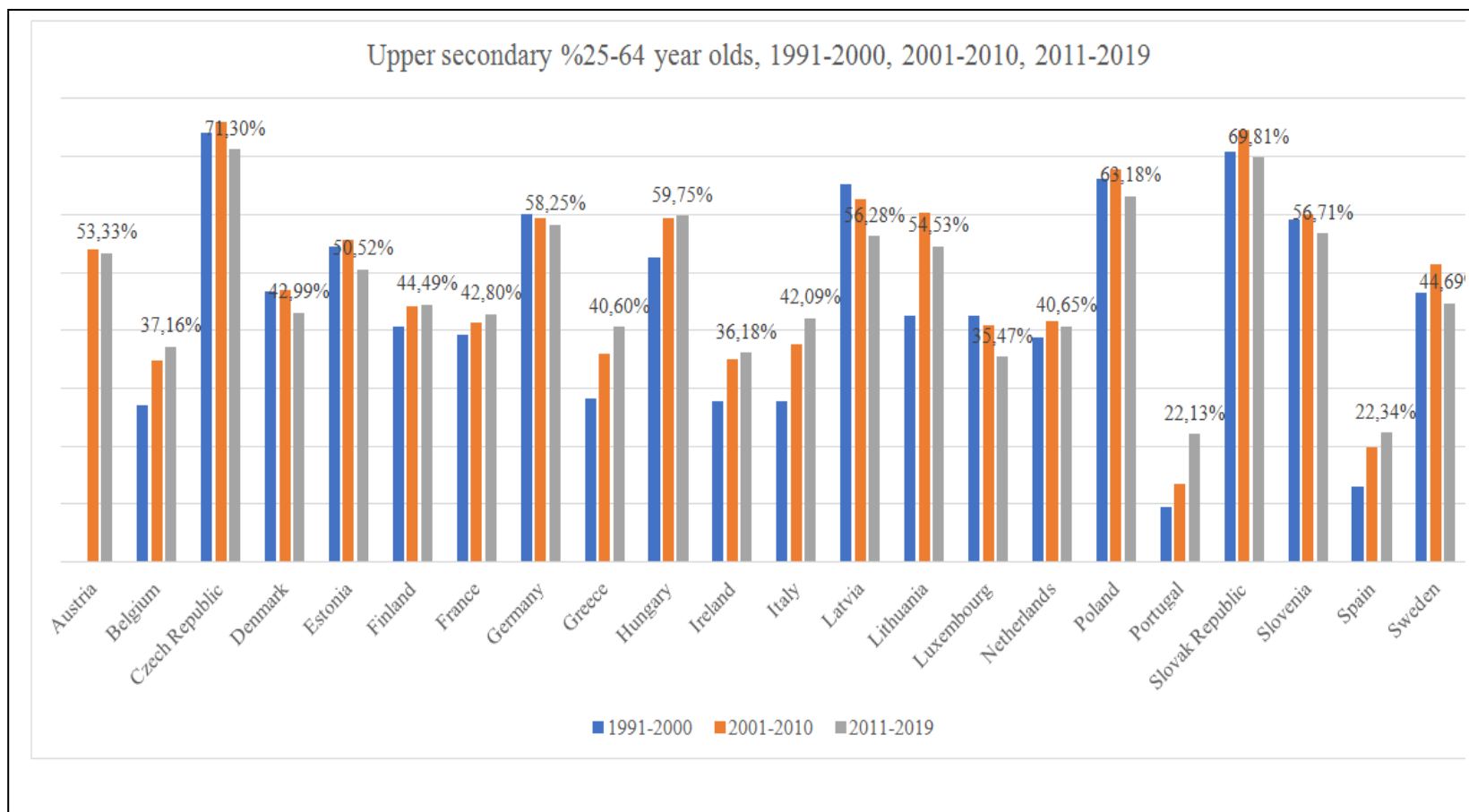


Διάγραμμα 4. Below Upper secondary % 25-64 year olds, 1991-2000, 2001-2010, 2011-2019. Πηγή: OECD, 2021. Το διάγραμμα δημιουργήθηκε από τη γράφουσα.

Αντίστοιχη συγκριτική ανάλυση επίσης, παρουσιάζει μικρή αύξηση του παραγωγικού πληθυσμού στο εκπαιδευτικό επίπεδο της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της τάξεως του 3,06%. Σε πολλά κράτη μέλη παρουσιάζεται σημαντική αύξηση στο εκπαιδευτικό επίπεδο της ανώτερης δευτεροβάθμια εκπαίδευσης, όπως: Ιταλία, Πορτογαλία, Ελλάδα, Λιθουανία, Βέλγιο, Ισπανία, Ιρλανδία. Μικρότερη αύξηση από περίπου 2% έως 7% παρουσιάζουν χώρες, όπως: Κάτω Χώρες, Γαλλία, Φινλανδία, Ουγγαρία. Μείωση παρουσιάζεται σε ποσοστό από 1,14%-4,05% σε χώρες όπως Σλοβακία, Σουηδία, Γερμανία, Σλοβενία, Τσεχία, Πολωνία, Δανία, Εσθονία, ενώ σε Λετονία και Λουξεμβούργο η μείωση φθάνει το 8,88 και 7,17% αντίστοιχα. (Πίνακας 2, Διάγραμμα 5).

Upper secondary % 25-64 year olds, 1991-2000, 2001-2010, 2011-2019				
EU Member State	1991-2000	2001-2010	2011-2019	Difference 1991-2000 & 2011-2019
Austria	N/A	53,93%	53,33%	N/A
Belgium	27,18%	34,75%	37,16%	9,98%
Czech Republic	74,16%	76,01%	71,30%	-2,85%
Denmark	46,77%	47,01%	42,99%	-3,78%
Estonia	54,57%	55,67%	50,52%	-4,05%
Finland	40,55%	44,14%	44,49%	3,94%
France	39,32%	41,46%	42,80%	3,48%
Germany	60,18%	59,35%	58,25%	-1,93%
Greece	28,25%	35,87%	40,60%	12,35%
Hungary	52,49%	59,37%	59,75%	7,27%
Ireland	27,84%	34,94%	36,18%	8,35%
Italy	27,82%	37,63%	42,09%	14,27%
Latvia	65,17%	62,76%	56,28%	-8,88%
Lithuania	42,43%	60,41%	54,53%	12,10%
Luxembourg	42,64%	40,85%	35,47%	-7,17%
Netherlands	38,83%	41,63%	40,65%	1,83%
Poland	66,12%	67,82%	63,18%	-2,95%
Portugal	9,55%	13,39%	22,13%	12,57%
Slovak Republic	70,95%	74,51%	69,81%	-1,14%
Slovenia	59,10%	60,18%	56,71%	-2,39%
Spain	13,06%	19,82%	22,34%	9,27%
Sweden	46,51%	51,41%	44,69%	-1,82%
Average	44,45%	48,77%	47,51%	3,06%

Πίνακας 2: Upper secondary % 25-64 year olds, 1991-2000, 2001-2010, 2011-2019. Πηγή: OECD, 2021. Ο πίνακας δημιουργήθηκε από τη γράφουσα

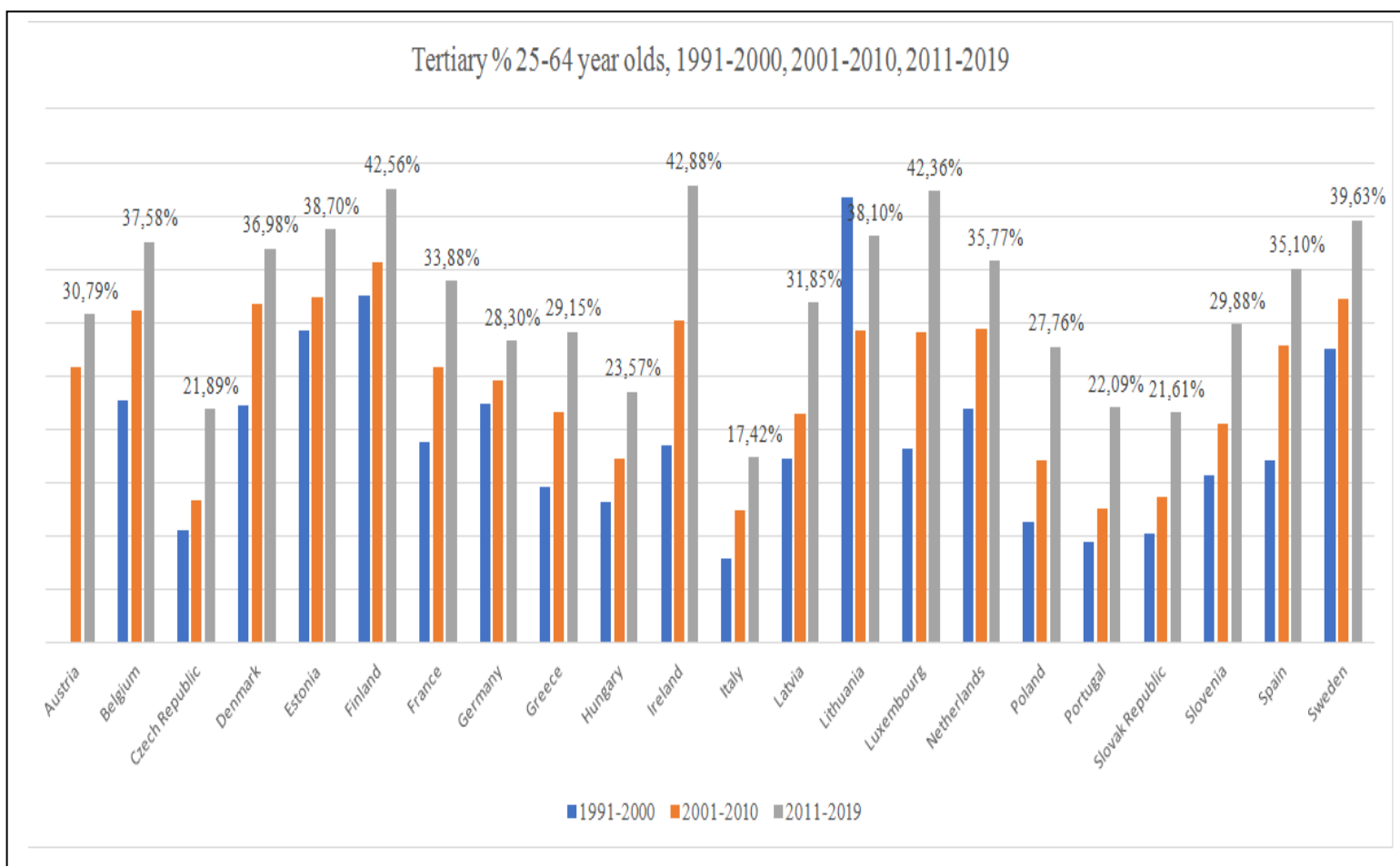


Διάγραμμα 5. Upper secondary % 25-64 year olds, 1991-2000, 2001-2010, 2011-2019. Πηγή: OECD, 2021. Το διάγραμμα δημιουργήθηκε από τη γράφουσα.

Τέλος, τα στοιχεία για τον παραγωγικό πληθυσμό στην τριτοβάθμια εκπαίδευση τα ποσοστά συμμετοχής παρουσιάζουν αξιοσημείωτη αύξηση από 10%-25% στα περισσότερα κράτη μέλη, και από 5% - 10% σε χώρες όπως Γερμανία, Εσθονία, Ιταλία, Φινλανδία και Ουγγαρία, πλην της Λιθουανίας (-3,70%) το ποσοστό της οποίας μειώθηκε αλλά καταγράφει και στις τρεις εξεταζόμενες περιόδους σχετικά υψηλά ποσοστά συμμετοχής του παραγωγικού πληθυσμού στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Αξιοσημείωτη μεταβολή στις υπό εξέταση περιόδους παρουσιάζουν χώρες όπως η Ιρλανδία (24,30%) και το Λουξεμβούργο (24,08%), η Ισπανία (17,94%) και η Πολωνία (16,39%). Τέλος η Ιταλία στην πρώτη περίοδο παρουσιάζει το χαμηλότερο ποσοστό του παραγωγικού πληθυσμού στο επίπεδο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (7,87%), ενώ μετά τη Στρατηγική της Λισαβόνας, στην περίοδο 2001-2010 το ποσοστό αυξάνεται σε 12,48% και στην αμέσως επόμενη περίοδο φθάνει το 17,42%, καταγράφοντας αξιοσημείωτη μεταβολή. Η μεταβολή που παρουσιάζει ο μέσος όρος του επιπέδου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης του παραγωγικού πληθυσμού της Ε.Ε είναι αυξητική σε ποσοστό 12,93% (Πίνακας 3, Διάγραμμα 6).

Tertiary % 25-64 year olds, 1991-2000, 2001-2010, 2011-2019				
EU Member State	1991-2000	2001-2010	2011-2019	Difference 1991-2000 & 2011-2019
Austria	N/A	25,81%	30,79%	N/A
Belgium	22,78%	31,08%	37,58%	14,81%
Czech Republic	10,58%	13,45%	21,89%	11,32%
Denmark	22,34%	31,80%	36,98%	14,65%
Estonia	29,31%	32,42%	38,70%	9,39%
Finland	32,61%	35,69%	42,56%	9,95%
France	18,90%	25,84%	33,88%	14,99%
Germany	22,49%	24,68%	28,30%	5,81%
Greece	14,71%	21,62%	29,15%	14,44%
Hungary	13,24%	17,24%	23,57%	10,33%
Ireland	18,58%	30,24%	42,88%	24,30%
Italy	7,87%	12,48%	17,42%	9,54%
Latvia	17,23%	21,54%	31,85%	14,62%
Lithuania	41,80%	29,34%	38,10%	-3,70%
Luxembourg	18,28%	29,16%	42,36%	24,08%
Netherlands	21,90%	29,38%	35,77%	13,87%
Poland	11,37%	17,11%	27,76%	16,39%
Portugal	9,50%	12,66%	22,09%	12,59%
Slovak Republic	10,31%	13,73%	21,61%	11,30%
Slovenia	15,73%	20,61%	29,88%	14,15%
Spain	17,16%	27,82%	35,10%	17,94%
Sweden	27,60%	32,26%	39,63%	12,03%
Average	19,25%	24,36%	32,18%	12,93%

Πίνακας 3: Tertiary % 25-64 year olds, 1991-2000, 2001-2010, 2011-2019. Πηγή: OECD, 2021. Ο πίνακας δημιουργήθηκε από τη γράφουσα



Διάγραμμα 6: Tertiary % 25-64 year olds, 1991-2000, 2001-2010, 2011-2019. Πηγή OECD, 2021. Το διάγραμμα δημιουργήθηκε από τη γράφουσα.

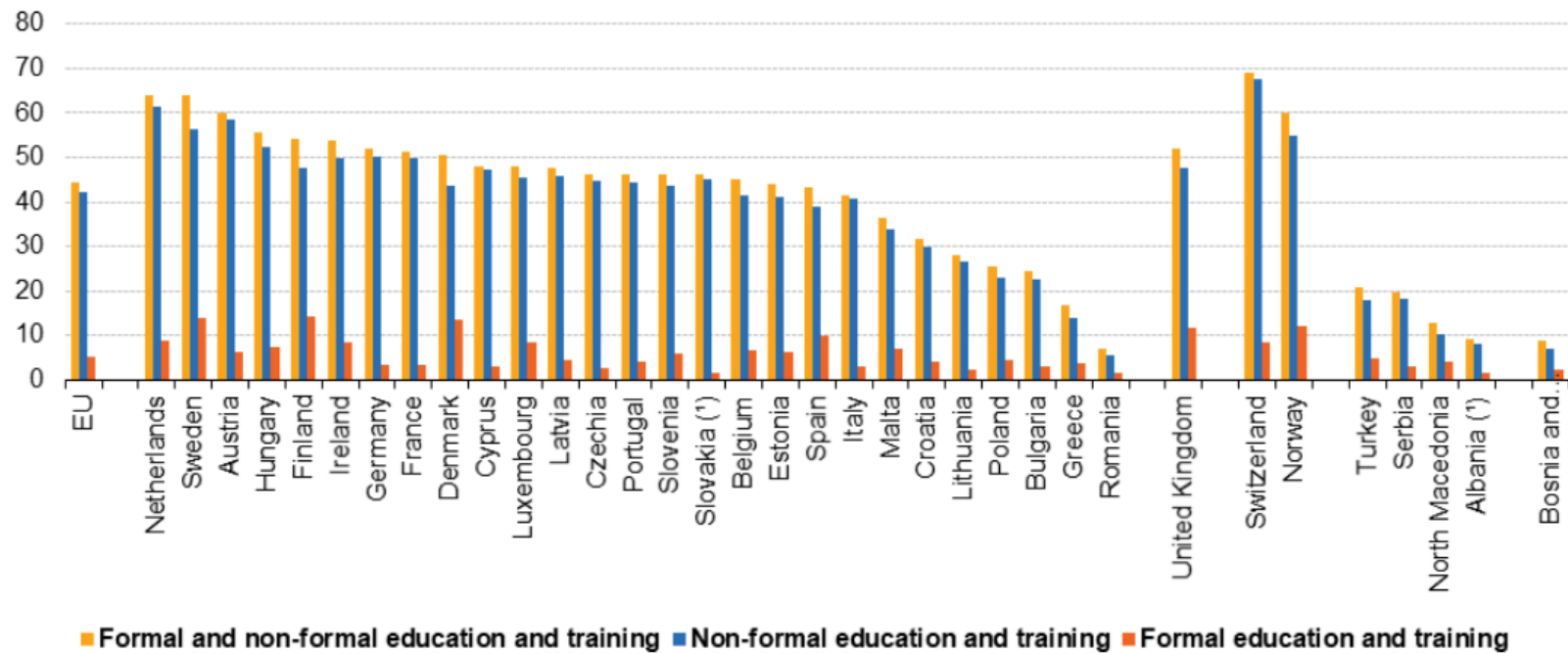
2.4.2. Συμμετοχή του παραγωγικού πληθυσμού της Ε.Ε. στην Κατάρτιση και Δια βίου Μάθηση

Τα αποτελέσματα της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Αρχής (Eurostat) σε έρευνα με τίτλο «Adult learning statistics - characteristics of education and training» (Eurostat, 2016), αναφορικά με τη συμμετοχή του παραγωγικού πληθυσμού της Ε.Ε. σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, παρουσιάζουν ότι το 44,4% των ενηλίκων ηλικίας 25–64 συμμετείχαν σε κάποια μορφή εκπαίδευσης ή κατάρτισης το 2016 και είναι εξαιρετικά κατατοπιστικά ως προς τη μορφή μάθησης. Έτσι, στην τυπική και μη τυπική εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων, η Eurostat σημειώνει αύξηση της συμμετοχής του πληθυσμού στον τομέα αυτόν αφού, το 2007 το ποσοστό συμμετοχής ήταν 33,3%, το 2011 40,9% και το 2016 άγγιξε το 44,4%, δηλαδή, σε μία περίοδο περίπου 10 ετών παρατηρείται μία αύξηση 11,1 ποσοστιαίων μονάδων.

Σύμφωνα με την έρευνα, τα εκπαιδευτικά προγράμματα σχετίζονται με την παροχή κατάρτισης για την εργασία και όχι για προσωπική βελτίωση. Η εικόνα της τυπικής και μη τυπικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ενηλίκων στο Διάγραμμα 7, αποτυπώνει ότι, το 2016 τα υψηλότερα ποσοστά συμμετοχής καταγράφονται στις Κάτω χώρες και τη Σουηδία με 64,1% και 63,8% αντίστοιχα και σε Γαλλία, Δανία, Φινλανδία, Αυστρία, Ουγγαρία και Γερμανία όπου σε ποσοστό 50-60% οι ενήλικες 25-64 ετών συμμετείχαν σε κάποια μορφή εκπαίδευσης. Τα χαμηλότερα ποσοστά συμμετοχής καταγράφονται σε Ρουμανία και Ελλάδα, 7,0% και 16,7% αντίστοιχα (Eurostat, 2016).

Participation rate in education and training (last 12 months) by type, 2016

(% of adults aged 25–64)



(*) Formal education and training: low reliability.

Source: Eurostat (online data code: trng_aes_100)

eurostat

Διάγραμμα 7: Participation rate in education and training (last 12 months) by type, 2016. Πηγή: Eurostat ([trng_aes_100](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&code=trng_aes_100))

Αξιοσημείωτες είναι και οι διαφορές που εντοπίζονται ανά φύλο, ηλικιακή ομάδα και επίπεδο εκπαίδευσης. Αναφορικά με το φύλο, οι άνδρες σε ποσοστό 83,1% συμμετέχουν σε άτυπες μαθησιακές διαδικασίες που σχετίζονται με την εργασία ενώ οι γυναίκες σε ποσοστό 74,6% συμμετέχουν σε μη τυπικές μαθησιακές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία. Αυτό συναντάται σε όλα τα κράτη-μέλη πλην της Κύπρου, όπου οι γυναίκες υπερτερούν των ανδρών στις μη τυπικές μαθησιακές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία σε ποσοστό 79,3% έναντι 66,3%. Μεγάλες διαφορές στα δύο φύλα εντοπίζονται σε κράτη όπως Ελλάδα, Ιταλία, Γαλλία, Τσεχία, Μάλτα, όπου οι διαφορές των γυναικών από τους άνδρες φθάνουν και τις 17 ποσοστιαίες μονάδες, όπως και στην περίπτωση της Ελλάδας (Πίνακας 4).

Αναφορικά με την ηλικιακή ομάδα, παρατηρείται μία μικρή αύξηση στη συμμετοχή στη μη τυπική μάθηση που σχετίζεται με την εργασία στην ηλικιακή ομάδα 45-54 ετών σε ποσοστό 81,7%, σε σχέση με τη νεότερη ηλικιακή ομάδα 25-34 ετών όπου το ποσοστό αγγίζει το 77,3% και την αμέσως επόμενη -άνω των 54 ετών- μεταξύ 55-64 έτη που το ποσοστό συμμετοχής είναι 71,8%. Στην ηλικιακή ομάδα 45-54 ετών διαφαίνεται η ανάγκη επικαιροποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων ώστε να ανταπεξέλθει η συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα στο υψηλό μορφωτικό επίπεδο της νέας γενιάς αλλά και στις ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις. Το ποσοστό μειώνεται στην ηλικία των 55-64 ετών καθώς το ήμισυ αυτών συμμετέχουν σε εκπαιδευτικά προγράμματα της μη τυπικής εκπαίδευσης που αφορούν την εργασία, αφού προφανώς προετοιμάζονται για τη συνταξιοδότηση και επεκτείνουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους σε άλλους τομείς (Διάγραμμα 8).

Εξίσου σημαντική είναι η πληροφορία για το επίπεδο εκπαίδευσης σε συνάρτηση με τη συμμετοχή στη μη τυπική μάθηση που σχετίζεται με την εργασία ή μη. Οι ενήλικες που έχουν ολοκληρώσει σπουδές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (ISCED 2011 επίπεδα 5 έως 8) συμμετέχουν περισσότερο σε μορφές εκπαίδευσης και κατάρτισης που σχετίζονται με την εργασία. Η ηλικιακή ομάδα 25-64 ετών συμμετέχει σε ποσοστό 79,7% ενώ όσοι βρίσκονται στο αμέσως χαμηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο (επίπεδα ISCED 3-4) σε ποσοστό 78,6% και στο αμέσως χαμηλότερο (ISCED 0-2) σε ποσοστό 74,1% ενώ τα προγράμματα χρηματοδοτούνται από τους εργοδότες (Διάγραμμα 8).

Distribution of non-formal education and training activities by type and sex, 2016

(% share of all non-formal learning activities of adults aged 25–64)

	Total of which:				Men of which:				Women of which:			
	Job- related	Sponsored by employer	Not sponsored by employer	Non-job- related (*)	Job- related	Sponsored by employer	Not sponsored by employer (*)	Non-job- related (*)	Job- related	Sponsored by employer	Not sponsored by employer (*)	Non-job- related (*)
EU	78.8	68.5	10.2	19.4	83.1	73.6	9.5	15.0	74.6	63.7	10.9	23.6
Belgium	81.1	72.8	8.3	12.7	84.8	78.0	6.8	8.8	77.8	68.2	9.6	16.1
Bulgaria	97.5	92.8	4.7	2.5	98.4	93.5	4.9	.	96.7	92.2	4.5	3.3
Czechia	85.6	80.6	5.0	14.4	90.8	87.7	3.1	9.2	79.9	72.7	7.2	20.1
Denmark	85.5	77.1	8.4	13.8	86.3	77.9	8.4	13.4	84.7	76.4	8.3	14.2
Germany	82.1	73.8	8.4	16.7	86.7	79.4	7.3	12.1	77.5	68.1	9.4	21.4
Estonia	87.6	82.0	5.6	12.4	90.1	85.0	5.2	9.9	86.1	80.3	5.8	13.8
Ireland	87.4	78.1	9.3	12.6	89.9	80.8	9.0	10.1	85.1	75.6	9.5	14.9
Greece	81.5	34.8	46.8	18.5	90.5	39.1	51.4	9.5	73.5	30.9	42.6	26.5
Spain	79.5	66.4	13.1	19.8	83.2	70.3	12.9	16.2	75.9	62.5	13.4	23.5
France	73.5	63.9	9.6	25.4	80.3	71.5	8.8	18.6	67.9	57.6	10.3	31.1
Croatia	87.3	78.6	8.6	12.7	87.3	78.5	8.8	12.7	87.2	78.8	8.4	12.8
Italy	75.4	59.0	16.4	24.6	82.6	66.0	16.6	17.4	67.8	51.7	16.1	32.2
Cyprus	72.4	58.7	13.7	27.6	66.3	55.7	10.6	33.7	79.3	62.1	17.3	20.7
Latvia	76.4	66.2	10.1	12.9	82.4	73.9	8.5	11.6	72.8	61.7	11.1	13.7
Lithuania	94.5	63.4	31.1	5.5	95.3	66.7	28.7	4.7	94.0	61.7	32.4	6.0
Luxembourg	76.1	66.7	9.4	22.7	80.2	71.8	8.4	18.6	72.2	61.8	10.4	26.7
Hungary	55.6	48.2	7.4	20.5	56.7	51.1	5.6	20.2	54.5	45.2	9.3	20.7
Malta	82.9	74.8	8.0	15.6	87.8	81.3	6.4	11.0	77.6	67.8	9.8	20.6
Netherlands	79.0	70.9	8.0	17.3	80.7	74.2	6.6	15.5	77.2	67.7	9.5	19.2
Austria	79.3	67.6	11.7	20.7	83.4	73.2	10.2	16.6	75.2	61.9	13.3	24.8
Poland	84.7	75.7	9.1	15.3	86.5	77.3	9.3	13.5	83.1	74.2	8.9	16.9
Portugal	88.7	77.3	11.5	11.3	90.5	81.2	9.3	9.5	87.1	73.6	13.5	12.9
Romania	71.8	60.9	10.9	28.2	74.7	65.7	9.0	25.3	69.1	56.3	12.8	30.9
Slovenia	78.9	66.7	12.2	21.1	80.9	68.5	12.4	19.1	77.3	65.3	12.0	22.7
Slovakia	91.7	84.7	7.0	8.3	93.2	86.7	6.6	6.8	89.9	82.4	7.5	10.1
Finland	79.9	67.6	12.3	19.4	84.1	72.7	11.5	15.1	76.6	63.7	12.9	22.8
Sweden	81.6	78.9	2.6	15.5	83.4	81.1	2.3	12.8	79.9	77.0	2.9	17.9
United Kingdom	83.6	79.2	4.4	15.0	87.4	83.8	3.6	11.3	80.3	75.2	5.1	18.1
Norway	89.3	85.2	4.1	5.7	89.8	85.8	4.0	5.1	88.8	84.6	4.2	6.3
Switzerland	74.7	65.7	9.1	25.0	80.7	73.6	7.1	19.1	69.1	58.2	10.9	30.6
North Macedonia	90.2	72.7	17.5	5.1	91.9	76.7	15.1	6.6	88.3	67.8	20.4	3.4
Albania	73.5	61.7	11.9	19.8	80.0	69.4	10.6	14.6	66.7	53.5	13.2	25.4
Serbia	84.8	72.3	12.5	15.2	85.9	75.1	10.8	14.1	83.9	70.2	13.8	16.1
Turkey	79.7	71.9	7.7	20.2	88.4	81.2	7.2	11.5	64.9	56.4	8.5	34.7
Bosnia and Herzegovina	73.7	64.9	8.8	25.9	77.1	67.8	9.4	22.9	69.4	61.3	8.1	29.6

(*) Bulgaria: low reliability.

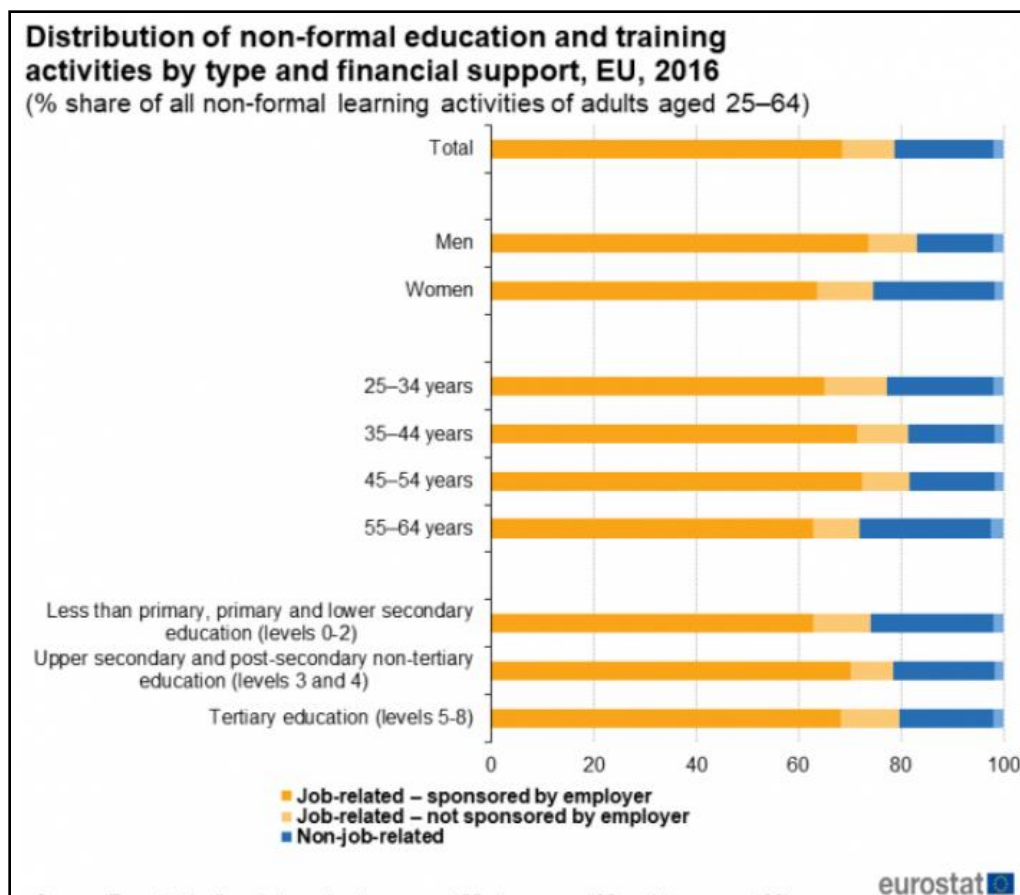
(†) Bulgaria, Malta, Romania, Slovakia, Sweden, Albania, Serbia and Bosnia and Herzegovina: low reliability.

(‡) Greece, Lithuania, the Former Yugoslav Republic of Macedonia and Albania: low reliability.

(§) Bulgaria, Romania, Albania and Bosnia and Herzegovina: low reliability.

(¶) Bulgaria and the Former Yugoslav Republic of Macedonia: low reliability.

Source: Eurostat (online data code: trng_aes_188)



Διάγραμμα 8: Distribution of non-formal education and training activities by type and financial support, EU, 2016 (% Share of all non-formal learning activities of adults aged 25-64).

Πηγή: Eurostat ([trng_aes_188](#)), ([trng_aes_189](#)) και ([trng_aes_190](#))

Τέλος, τα στοιχεία καταδεικνύουν ότι οι εργοδότες προκειμένου να βελτιώσουν γνώσεις και δεξιότητες του εργατικού τους δυναμικού, χρηματοδότησαν σε ποσοστό 68,5% τις μη τυπικές δραστηριότητες κατάρτισης και εκπαίδευσης των ενηλίκων που αφορούσαν την εργασία, ενώ 10,02% χρηματοδοτήθηκαν με άλλα μέσα. Ωστόσο, χρηματοδοτήθηκαν από τους εργοδότες οι άνδρες σε ποσοστό 73,6% και οι γυναίκες σε ποσοστό 63,7%. Η έρευνα σημειώνει ότι το χαμηλότερο αυτό ποσοστό των γυναικών σε σχέση με των ανδρών ενδέχεται να σχετίζεται και με το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση, αφού το ποσοστό ηλικίας 25–64 ετών ήταν 66,2% το 2016 για τις γυναίκες, σε σύγκριση με ποσοστό 78,5% για τους άνδρες της ίδιας ηλικίας.

Η διαφοροποίηση της χρηματοδότησης των εργοδοτών μεταξύ των κρατών-μελών καταδεικνύει επίσης, ότι οι εργοδότες στη Σλοβακία και τη Βουλγαρία χρηματοδοτούν σε ποσοστό 84,7% και 92,8% αντίστοιχα, ενώ στα χαμηλότερα επίπεδα βρίσκεται η Ουγγαρία

(48,2%) και η Ελλάδα με μόλις 34,8%. Μεγάλες διαφοροποιήσεις στη χρηματοδότηση των εργοδοτών ανά φύλο καταγράφονται στην Τσεχία, την Ιταλία, τη Γαλλία, τη Λετονία και τη Μάλτα όπου η διαφορά μεταξύ των δύο φύλων κυμαίνεται μεταξύ 12,0 και 15,0 ποσοστιαίων μονάδων, με σημαντική διαφοροποίηση ως προς τη χρηματοδότηση των προγραμμάτων κατάρτισης και εκπαίδευσης των ανδρών.

Η χρηματοδότηση των εργοδοτών διαφοροποιείται επίσης, εκτός από το φύλο και ανά ηλικιακή ομάδα. Οι εργοδότες χρηματοδότησαν τη μη τυπικές δραστηριότητες μαθησιακών δραστηριοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού τους στην ηλικιακή ομάδα 25-34 ετών σε ποσοστό 65,1%, στην ηλικιακή ομάδα 35-44 και 45-54 σε ποσοστό 71,4% και 72,3% αντίστοιχα ενώ στους ενήλικες ηλικίας 55-64 που προετοιμάζονται για τη συνταξιοδότηση, σε ποσοστό 62,8%.

Η πλειοψηφία των κρατών μελών χρηματοδοτεί τις μη τυπικές μαθησιακές δραστηριότητες που αφορούν την εργασία στις ηλικίες 35-44 και 45-54 ετών, ενώ οι νέοι 25-34 ετών είχαν πιθανότητες να συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης που σχετίζονται με τη δουλειά χωρίς τη χρηματοδότηση των εργοδοτών. Τέλος, οι εργοδότες στην Ε.Ε. το 2016 χρηματοδότησαν στο υψηλό ποσοστό του 70,2% όσους είχαν ενδιάμεσο εκπαιδευτικό επίπεδο, σε ποσοστό 68,3% τους αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και σε ποσοστό 62,9% σε όσους διέθεταν χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης (Πίνακας 5).

Share of job-related non-formal adult education and training sponsored by employers, 2016

(% share of all non-formal learning activities of adults aged 25–64)

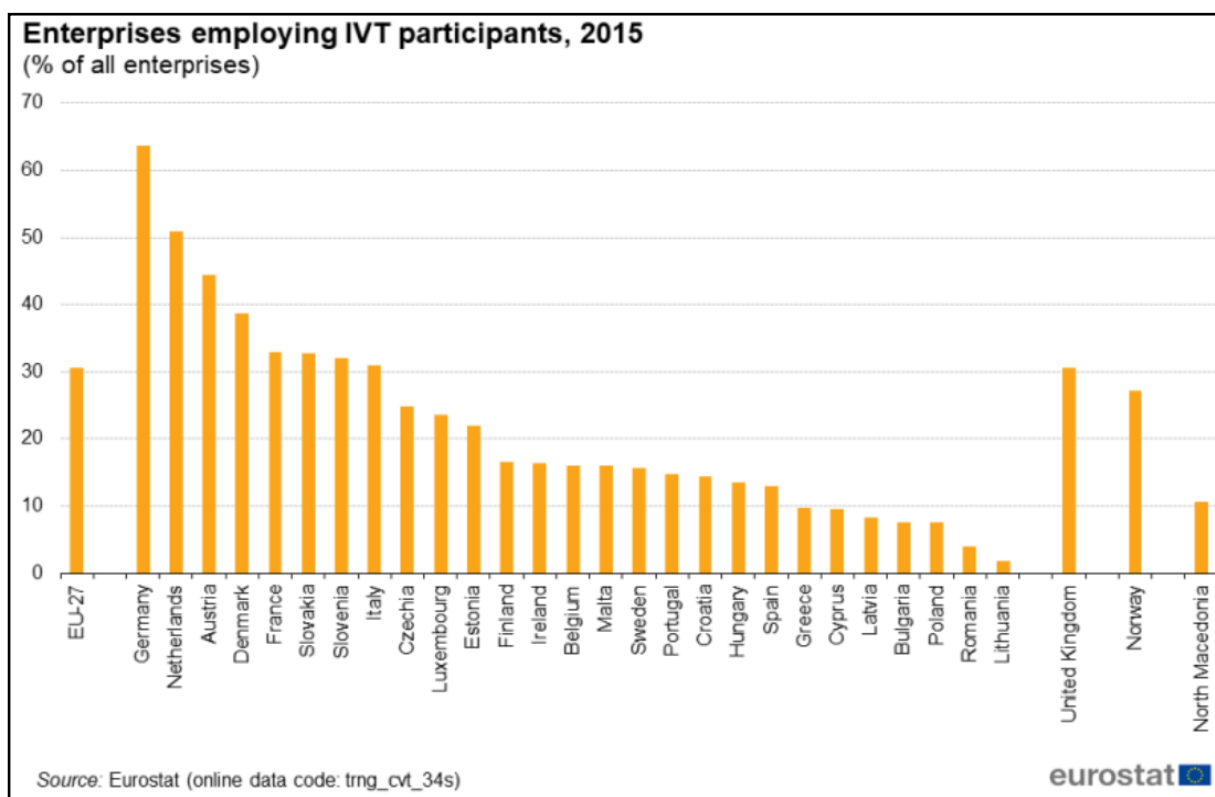
	Total	Sex		Age				Educational attainment level		
		Men	Women	25–34 years	35–44 years	45–54 years	55–64 years	Less than primary, primary and lower secondary education (levels 0-2)	Upper secondary and post-secondary non-tertiary education (levels 3 and 4)	Tertiary education (levels 5-8)
EU	68.5	73.6	63.7	65.1	71.4	72.3	62.8	62.9	70.2	68.3
Belgium	72.8	78.0	68.2	72.2	73.4	76.9	66.2	70.0	68.6	75.1
Bulgaria	92.8	93.5	92.2	88.4	93.6	94.5	94.5	93.3	93.8	92.0
Czechia	80.6	87.7	72.7	75.4	80.3	85.6	81.1	76.5	82.3	77.9
Denmark	77.1	77.9	76.4	67.0	81.6	82.5	75.5	65.4	78.6	79.1
Germany	73.8	79.4	68.1	71.6	74.6	78.0	68.4	61.0	76.0	72.8
Estonia	82.0	85.0	80.3	79.2	83.1	82.7	84.3	70.3	78.7	84.5
Ireland	78.1	80.8	75.6	77.6	80.5	79.0	72.7	73.9	75.8	79.6
Greece	34.8	39.1	30.9	22.6	44.9	41.3	28.4	:	31.2	37.9
Spain	66.4	70.3	62.5	57.0	71.8	71.2	60.3	63.4	69.3	66.0
France	63.9	71.5	57.6	64.0	68.0	67.7	50.5	55.8	64.2	64.8
Croatia	78.6	78.5	78.8	73.6	83.4	79.9	75.1	:	79.0	79.3
Italy	59.0	66.0	51.7	48.2	59.4	66.0	59.6	61.9	61.4	55.6
Cyprus	58.7	55.7	62.1	49.0	62.7	62.5	66.4	37.6	51.0	64.4
Latvia	66.2	73.9	61.7	63.8	65.6	66.5	70.0	59.9	69.5	64.8
Lithuania	63.4	66.7	61.7	64.2	62.1	65.6	60.5	:	61.7	64.2
Luxembourg	66.7	71.8	61.8	66.2	69.2	68.7	55.9	64.2	67.9	66.5
Hungary	48.2	51.1	45.2	48.0	48.9	49.1	45.9	62.1	51.0	43.2
Malta	74.8	81.3	67.8	71.7	80.5	76.9	67.4	73.4	71.9	77.8
Netherlands	70.9	74.2	67.7	72.3	79.3	69.2	61.1	58.6	71.7	72.8
Austria	67.6	73.2	61.9	65.9	70.1	71.1	59.5	57.4	69.6	66.9
Poland (*)	75.7	77.3	74.2	70.5	78.4	77.8	77.3	60.4	75.4	76.0
Portugal	77.3	81.2	73.6	73.3	81.8	81.5	65.7	79.9	76.8	75.7
Romania	60.9	65.7	56.3	51.8	59.8	74.9	76.2	:	57.7	65.9
Slovenia	66.7	68.5	65.3	62.3	68.9	71.3	61.4	71.4	65.8	67.2
Slovakia (*)	84.7	86.7	82.4	82.5	85.0	87.7	83.2	96.8	86.6	81.2
Finland	67.6	72.7	63.7	65.1	66.3	71.0	68.4	49.7	69.9	69.2
Sweden	78.9	81.1	77.0	75.4	81.3	81.4	77.0	70.8	78.0	81.3
United Kingdom (*)	79.2	83.8	75.2	82.4	79.5	81.8	68.3	79.0	80.0	78.8
Norway	85.2	85.8	84.6	81.3	85.0	87.2	88.3	74.9	88.4	85.5
Switzerland	65.7	73.6	58.2	65.7	68.4	67.4	59.6	65.1	64.0	67.0
North Macedonia (*)	72.7	76.7	67.8	62.8	79.5	79.1	72.5	68.1	71.1	73.4
Albania	61.7	69.4	53.5	52.3	76.9	71.2	78.7	:	57.2	64.1
Serbia	72.3	75.1	70.2	60.3	75.7	80.0	75.0	:	66.4	75.4
Turkey	71.9	81.2	56.4	72.6	75.8	70.5	45.6	63.7	72.9	76.2
Bosnia and Herzegovina	64.9	67.8	61.3	47.6	70.5	77.7	74.6	:	57.1	71.4

(*) Pre-primary, primary & lower secondary education: low reliability.

Source: Eurostat (online data codes: trng_aes_188, trng_aes_189 and trng_aes_190)

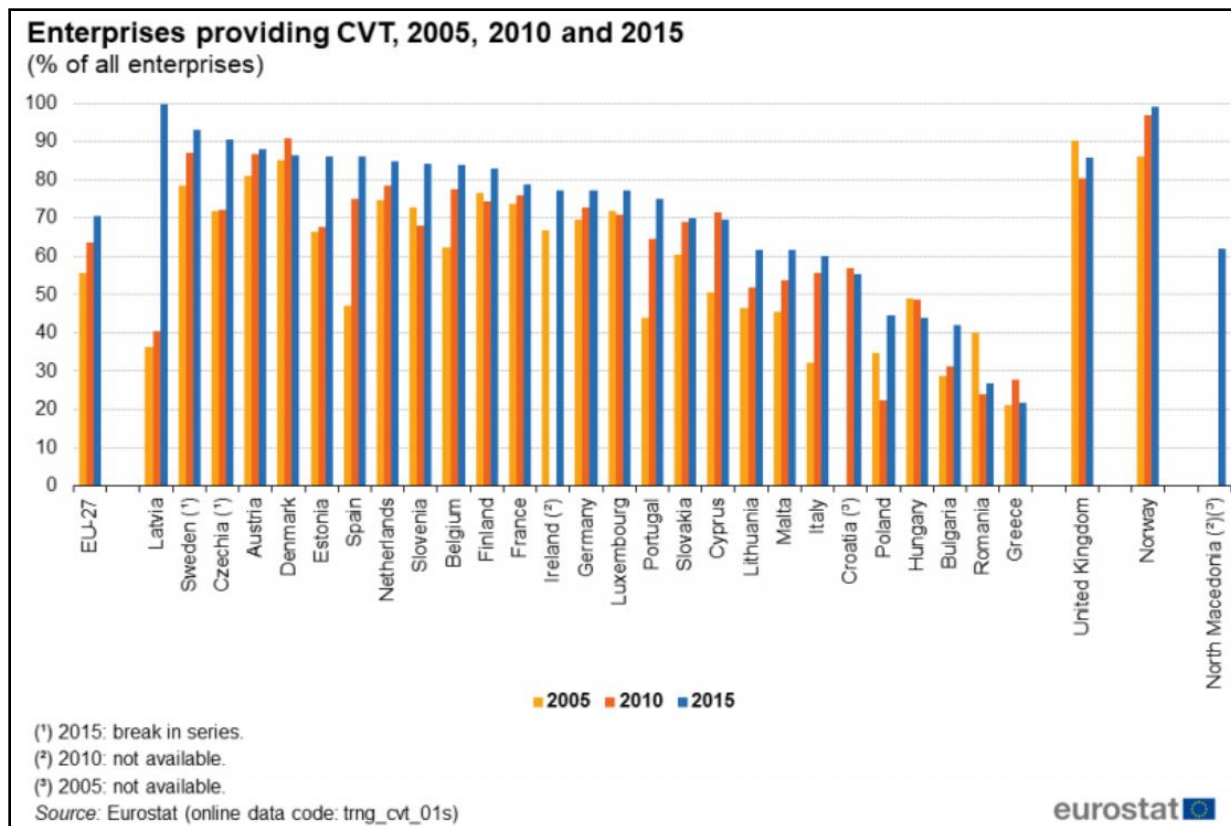
Πίνακας 5: Share of job-related non formal adult education and training sponsored by employers, 2016 (% share of all non formal learning activities of adults aged 25-64) Πηγή: Eurostat ([trng_aes_188](#)), ([trng_aes_189](#)) και ([trng_aes_190](#))

Συνδυάζοντας τα αποτελέσματα της προηγούμενης έρευνας με αυτά της Eurostat (2018) με τίτλο «Vocational Education and Training Statistics» αναφορικά με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στις επιχειρήσεις, καταδεικνύεται ότι το 2015 το 30,5% των επιχειρήσεων με περισσότερα από δέκα άτομα παρείχαν αρχική επαγγελματική κατάρτιση στους εργαζόμενους (IVT). Τα ποσοστά παρουσιάζουν απόκλιση, καθώς, υψηλό ποσοστό επιχειρήσεων παρουσιάζεται σε χώρες όπως Ιταλία, Σλοβενία, Σλοβακία, Γαλλία, Δανία, Αυστρία, Κάτω Χώρες και Γερμανία ενώ κράτη-μέλη όπως η Ελλάδα και χώρες που προσχώρησαν στην Ε.Ε. το 2004 και 2007 σημειώνουν χαμηλό ποσοστό επιχειρήσεων (1 στις 10) που παρέχουν αρχική επαγγελματική κατάρτιση (Διάγραμμα 9).



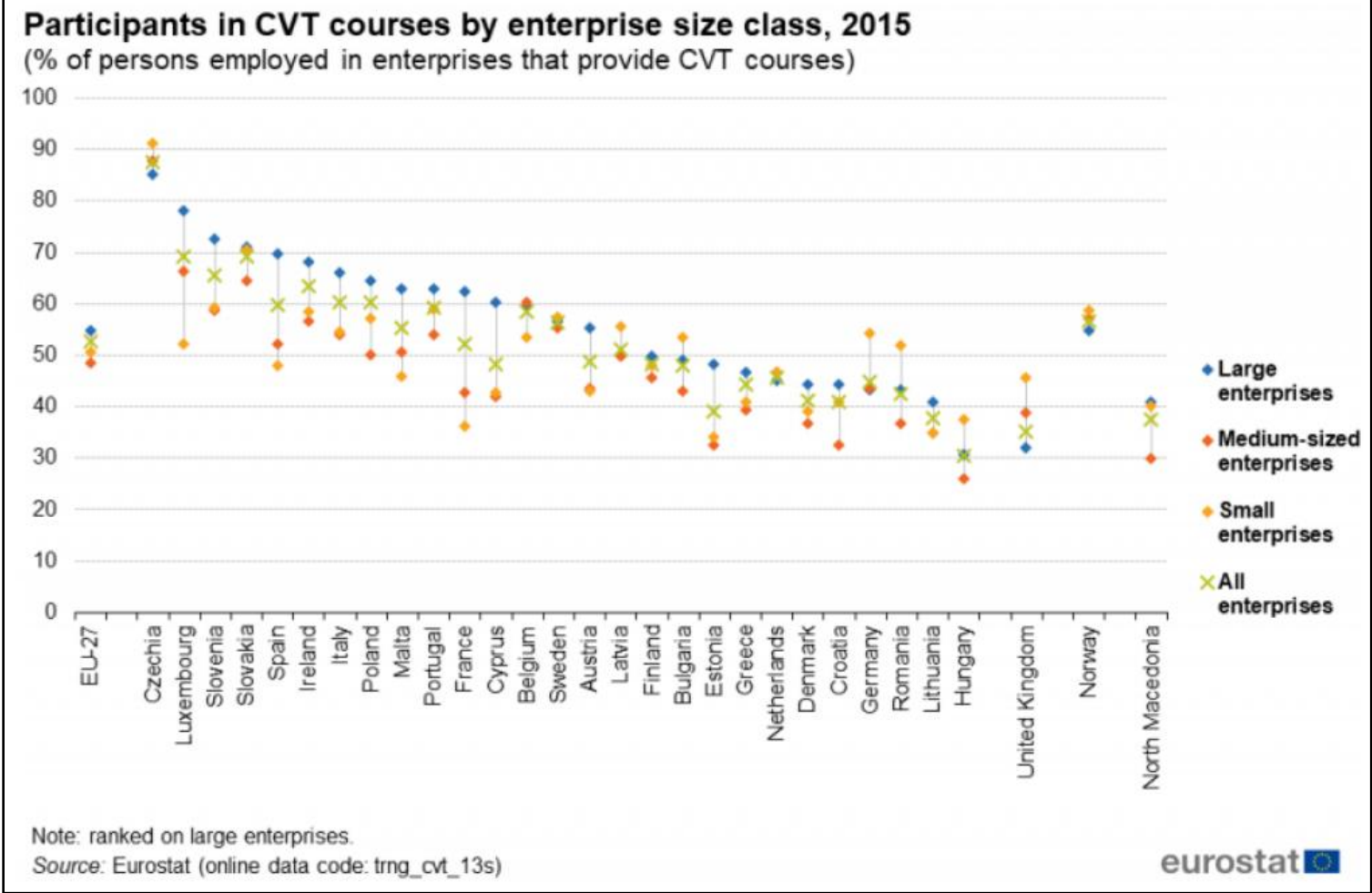
Διάγραμμα 9: Enterprises Employing IVT participants, 2015 (% of all enterprises). Πηγή: Eurostat ([trng_cvt_34s](#))

Στο Διάγραμμα 10 παρουσιάζεται το ποσοστό των επιχειρήσεων ανά κράτος μέλος που παρέχει συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση (CVT), το οποίο αυξάνεται σημαντικά το 2015 (70,5%), συγκριτικά με τα έτη 2005 (55,6%) και 2010 (63,6%).



Διάγραμμα 10: Enterprises providing CVT, 2005, 2010, 2015 (% of all enterprises). Πηγή: Eurostat (trng_cv1_01s)

Το 2015, η συμμετοχή των εργαζομένων σε συνεχή μαθήματα κατάρτισης αποτυπώνεται σε ποσοστό 54,8% στις μεγάλες επιχειρήσεις, σε ποσοστό 48,5% στις μεσαίες επιχειρήσεις και σε ποσοστό 50,6% στις μικρές επιχειρήσεις. Από αυτή την εικόνα, προκύπτει ότι το μέγεθος της επιχείρησης δεν διαδραματίζει σημαντικό ρόλο. Σε 7 κράτη-μέλη το ποσοστό συμμετοχής είναι υψηλότερο στις μικρές επιχειρήσεις με τη Γερμανία να παρουσιάζει διαφορά έως και 10% υψηλότερη από τις μεγάλες επιχειρήσεις (Διάγραμμα 11).



Διάγραμμα 11: Participants in CVT courses by enterprise size class, 2015. (% of persons employed in enterprises that provide CVT courses)
Πηγή: Eurostat ([trng_cvt_13s](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&code=trng_cvt_13s))

Αφού το 2015, το 70,5% των επιχειρήσεων παρέχουν συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση (Διάγραμμα 10) η έρευνα παρουσιάζει τις αιτίες για το υπόλοιπο 29,5% των επιχειρήσεων που δεν παρέχουν επαγγελματική κατάρτιση. Σύμφωνα με την έρευνα, οι κύριες αιτίες που δηλώνουν οι επιχειρήσεις είναι τέσσερις: α) επειδή προσπαθούν να προσλαμβάνουν άτομα με τις απαιτούμενες δεξιότητες (53,4%), β) οι υπάρχουσες δεξιότητες και ικανότητες του εργατικού τους δυναμικού είναι επαρκείς (81,2%), γ) η έλλειψη χρόνου και δ) το υψηλό κόστος κατάρτισης (Πίνακας 6).

Enterprises not providing CVT, 2015

(%)

	Proportion of enterprises not providing CVT	Proportion of enterprises not providing CVT that cited selected reasons for not providing CVT								
		High costs of CVT courses	Focus on IVT rather than on CVT	Major CVT efforts made in recent years	Existing qualifications, skills and competences corresponded to the current needs of the enterprise	Lack of suitable CVT courses in the market	People recruited with the skills needed	Difficult to assess enterprise's training needs	High workload and limited / no time available for staff to participate in CVT	Other reasons
EU-27	29.5	29.0	24.7	13.0	81.2	12.9	53.4	15.0	31.7	17.1
Belgium	16.1	10.7	3.2	2.0	75.5	6.4	28.3	2.5	19.0	.
Bulgaria	57.8	42.7	21.7	9.5	81.2	21.5	82.8	15.0	39.5	6.7
Czechia	9.4	5.6	1.0	1.4	69.1	2.3	4.3	.	5.6	23.3
Denmark	13.4	22.0	44.0	4.5	73.9	19.5	65.3	38.1	41.9	16.4
Germany	22.7	23.3	47.1	13.9	87.7	12.2	53.2	23.3	32.4	21.8
Estonia	13.9	8.8	1.0	.	43.9	2.3	15.8	.	10.7	36.7
Ireland (*)	22.6	14.8	7.0	3.5	78.6	9.3	51.3	10.3	27.3	15.1
Greece	78.3	28.8	16.4	2.7	65.7	13.8	55.5	9.2	42.2	12.6
Spain	14.0	38.3	4.2	22.0	84.4	31.2	61.4	20.3	47.7	33.4
France	21.1	48.3	58.3	33.5	88.5	21.0	63.4	36.8	72.6	19.0
Croatia	44.6	14.1	4.2	2.2	79.2	7.0	34.5	6.2	12.1	11.6
Italy	39.8	13.3	8.5	12.1	74.3	6.0	15.4	4.9	14.5	17.1
Cyprus	30.5	19.8	7.4	8.7	78.2	13.8	59.7	3.8	34.2	3.3
Latvia	0.1	100.0
Lithuania	38.4	63.7	15.8	12.2	87.4	26.1	85.2	45.5	40.3	6.6
Luxembourg	22.9	6.0	4.2	.	70.1	3.5	22.3	.	16.1	15.3
Hungary	56.2	30.6	14.2	5.0	85.2	13.4	63.5	10.5	22.7	16.9
Malta	38.4	20.7	6.9	3.8	79.9	8.2	60.9	11.5	39.6	15.0
Netherlands	15.0	14.1	5.9	2.2	73.1	4.4	53.5	3.1	9.5	33.3
Austria	11.9	32.0	12.2	1.6	88.2	10.8	50.0	10.9	44.0	19.2
Poland	55.3	33.7	38.3	16.1	85.2	11.4	70.4	12.1	24.9	17.7
Portugal	25.0	46.3	22.3	7.9	76.5	30.3	64.4	30.6	40.5	40.4
Romania	73.3	34.0	5.4	5.6	83.5	8.0	78.3	6.7	26.1	1.5
Slovenia	15.9	31.3	11.9	30.0	92.0	10.1	64.1	5.5	20.8	13.0
Slovakia	30.0	30.6	22.9	15.0	74.2	8.9	48.1	7.9	30.2	12.2
Finland	16.9	39.9	36.1	5.1	89.3	14.4	66.2	17.5	48.7	16.4
Sweden	6.9
United Kingdom	14.3	19.1	23.3	13.6	88.7	19.4	73.2	30.8	35.7	10.8
Norway	0.9	44.6	.	.	100.0	.	30.0	.	2.9	.
North Macedonia (*)	38.1	26.8	8.6	2.8	47.2	10.2	28.1	7.7	20.4	17.9

(*) Low reliability.

(.) not available.

Source: Eurostat (online data codes: trng_cvt_01n2 and trng_cvt_02s)

2.5. Συμπερασματικές Παρατηρήσεις

Η Ε.Ε. για την ανάπτυξη της πολιτικής της κατάρτισης και δια βίου μάθησης με στόχο την ανάπτυξη της ανταγωνιστικότητας, της απασχόλησης και τη διασφάλιση της κοινωνικής συνοχής, επενδύει στο ανθρώπινο κεφάλαιο, εστιάζει στην ανάπτυξη των ικανοτήτων και δεξιοτήτων και βελτιώνει το εκπαιδευτικό επίπεδο του παραγωγικού πληθυσμού. Εφαρμόζει μία σειρά από δράσεις, όπως, ίδρυση εξειδικευμένων οργανισμών, δημιουργία εργαλείων για την ανάλυση, πληροφόρηση, πιστοποίηση αναφορικά με τις ικανότητες και δεξιότητες, δημιουργία δικτύων και εμπλοκή όλων των ενδιαφερομένων στον σχεδιασμό και την εφαρμογή της πολιτικής, προαγωγή της μαθητείας και προαγωγή της συνεργασίας μεταξύ των κρατών μελών.

Από τη διερεύνηση του θέματος για την αποτελεσματικότητα της πολιτικής ως προς τη βελτίωση του επιπέδου εκπαίδευσης του παραγωγικού πληθυσμού και της συμμετοχής του στη μη τυπική εκπαίδευση και κατάρτιση, προκύπτουν τα εξής αποτελέσματα:

Πρώτον, η συγκριτική μελέτη των στοιχείων του ΟΟΣΑ στις τρεις περιόδους 1991-2000, 2001-2010 και 2011-2019 καταδεικνύει ότι η Στρατηγική της Λισαβόνας και οι πολιτικές που αναπτύχθηκαν και εφαρμόστηκαν εντεύθεν, βελτίωσαν το επίπεδο εκπαίδευσης του παραγωγικού πληθυσμού της Ε.Ε. Πιο συγκεκριμένα, παρατηρείται στα άτομα ηλικίας 25-64 ετών σαφής μείωση στο επίπεδο της κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε ποσοστό που αγγίζει το 15,99%. Στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση παρουσιάζεται μικρή αύξηση της τάξεως του 3,06% και αύξηση 12,93% στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Δεύτερον, στην τελευταία έρευνα της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Αρχής του 2015, τα στοιχεία για τη συμμετοχή του παραγωγικού πληθυσμού στην Εκπαίδευση Ενηλίκων, παρουσιάζουν αύξηση της συμμετοχής του πληθυσμού στη μη τυπική εκπαίδευση και κατάρτιση σε προγράμματα που σχετίζονται με την παροχή κατάρτισης για την εργασία και όχι για προσωπική βελτίωση. Οι ηλικιακές ομάδες 25-34 και 45-54 ετών και στο σύνολο του παραγωγικού πληθυσμού (25-64 ετών) όσοι έχουν ολοκληρώσει σπουδές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση παρουσιάζουν αυξημένη συμμετοχή σε προγράμματα μη τυπικής μάθησης που σχετίζεται με την εργασία. Η χρηματοδότηση της μη τυπικής μάθησης που αφορά προγράμματα κατάρτισης για την εργασία από τους εργοδότες παρουσιάζεται αυξημένη για τις ηλικιακές ομάδες 35-44 και 45-54 ετών και σε όσους είχαν ενδιάμεσο εκπαιδευτικό επίπεδο ή απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Τρίτον, σύμφωνα με ακόμη μία έρευνα της Eurostat (2018), το 2015 το 30,5% των επιχειρήσεων με περισσότερα από δέκα άτομα παρείχαν αρχική επαγγελματική κατάρτιση στους εργαζόμενους (IVT). Διαφοροποιήσεις καταγράφονται ανάλογα με το φύλο τόσο ως προς τη συμμετοχή στην κατάρτιση και εκπαίδευση ενηλίκων όσο και ως προς τη χρηματοδότηση προγραμμάτων κατάρτισης από τους εργοδότες.

Τέλος, αναφορικά με τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση που παρέχουν οι επιχειρήσεις, και αυτή τη φορά σε βάθος δεκαετίας παρατηρείται αυξητική μεταβολή μεταξύ του έτους 2015 (70,5%), συγκριτικά με το έτος 2005 (55,6%). Η παροχή δεν φαίνεται να εξαρτάται από το μέγεθος της επιχείρησης.

Κεφάλαιο 3

Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Η επένδυση της Πολιτικής Συνοχής στο ανθρώπινο κεφάλαιο

Στο Κεφάλαιο 3, μελετάται η Πολιτική Συνοχής και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ). Η μελέτη επικεντρώνεται στο σύστημα διακυβέρνησης της Πολιτικής Συνοχής, στο ΕΚΤ και τους θεματικούς στόχους από τη Συνθήκη της Λισαβόνας έως και την ψήφιση του νέου Κανονισμού Κοινών Διατάξεων (Ιούνιος 2021) που καθορίζει τη νέα προγραμματική περίοδο 2021-2027. Εξετάζονται οι αλλαγές στην Πολιτική Συνοχής και το αναβαθμισμένο ΕΚΤ plus, ενώ επιχειρείται μία προσέγγιση για το μέλλον της Πολιτικής Συνοχής.

3.1. Η Πολιτική Συνοχής και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ)

Η Πολιτική Συνοχής, είναι μία από τις λειτουργικές πολιτικές της Ε.Ε. που κύριος σκοπός της είναι η μείωση των κοινωνικο-οικονομικών ανισοτήτων. Ισχυροποιείται από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 με την πεποίθηση ότι είναι απαραίτητη η ισόρροπη βιώσιμη ανάπτυξη μεταξύ των κρατών-μελών ώστε να υπάρχει κοινωνική δικαιοσύνη, η οποία, μπορεί να επιτευχθεί εφόσον τα αδύναμα κράτη ισχυροποιηθούν με αντίστοιχη υποστήριξη. Αυτή η διαδικασία περνά μέσα από σκληρές διαπραγματεύσεις μεταξύ των κρατών-μελών, που είναι οι κύριοι δικαιούχοι. Τα Διαρθρωτικά Ταμεία, είναι τα κύρια υποστηρικτικά μέσα για την επίτευξη του σκοπού της, λειτουργούν συμπληρωματικά στους εθνικούς πόρους και δεν τους υποκαθιστούν. Πρόκειται, συνεπώς, για συγχρηματοδότηση ευρωπαϊκών και εθνικών πόρων προκειμένου να υλοποιηθούν συγκεκριμένα έργα (Nugent, 2012: 468-470).

Από άποψη διακυβέρνησης, η Πολιτική Συνοχής είναι μοναδική. Έχει υιοθετήσει ένα μοντέλο πολυ-επίπεδης διακυβέρνησης που περιλαμβάνει εθνικές κυβερνήσεις, περιφερειακές και τοπικές διοικήσεις και κοινότητες, υπό την «κοινή διαχείριση» με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Fratesi & Wishlade, 2017, Sanchez Salgado, 2013). Η διακυβέρνηση, επίσης, διαιρείται σε πολλαπλά στάδια που διέπονται από διαφορετικούς κανόνες και πρωταγωνιστές: Στο πρώτο στάδιο, διαμορφώνεται ο προϋπολογισμός και πρωταγωνιστούν τα κράτη μέλη. Στο δεύτερο στάδιο, προσδιορίζονται οι θεσμικές ρυθμίσεις για την εκταμίευση των πόρων με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία. Στο τρίτο στάδιο, καθορίζεται ο διαρθρωτικός προγραμματισμός, η διαχείριση, οι επιτροπές παρακολούθησης και ο έλεγχος, μέσα από τις διμερείς διαπραγματεύσεις μεταξύ Επιτροπής και κρατών μελών. Ο έλεγχος και η παρακολούθηση είναι

αρμοδιότητα της Επιτροπής, η οποία λειτουργεί σύμφωνα με τους κανόνες της προγραμματικής περιόδου (Sanchez Salgado, 2013, Welbers, 2011).

Η Πολιτική Συνοχής επενδύει σε ένα πλέγμα στρατηγικών. Με θεμέλιο τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, συνδέει τις καλύτερες συνθήκες διαβίωσης και την οικονομική ανάκαμψη με την ισότιμη και βιώσιμη ανάπτυξη, την εδαφική συνοχή, την ψηφιακή οικονομία, την πράσινη ανάπτυξη, την εξέλιξη των τεχνολογιών, τις συνθήκες απασχόλησης και την ευημερία των επιχειρήσεων. Βάση για την επίτευξη των στόχων της, η επένδυση στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων του ανθρώπινου κεφαλαίου (EU Commission, 2017).

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) είναι ένα από τα διαρθρωτικά της ταμεία και αποτελεί τον κύριο χρηματοδοτικό μηχανισμό της Πολιτικής Συνοχής που επενδύει στο ανθρώπινο κεφάλαιο. Αρχικός του σκοπός ήταν η επανεκπαίδευση του προσωπικού για τη στήριξη των παραδοσιακών βιομηχανιών αλλά και η στήριξη κυρίως των νέων στους οποίους το πρόβλημα της ανεργίας ήταν ήδη εμφανές από τη δεκαετία του 1970. Κατά τη δεκαετία 1980 καλείται να αντιμετωπίσει την υψηλή ανεργία, την κατάρτιση στις νέες τεχνολογίες αλλά και την επικείμενη ένταξη των χωρών της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης καθώς, η λήξη του Ψυχρού Πολέμου θα οδηγήσει σε μία νέα περίοδο για την ευρωπαϊκή ολοκλήρωση (Goulet, 2008: 6-7).

Στη διάρκεια πέντε δεκαετιών, το ΕΚΤ έχει υποστεί ριζικές αλλαγές στους στόχους και στον ρόλο του ως προς την εφαρμογή των ενωσιακών πολιτικών, της πολιτικής απασχόλησης και των οικονομικών μέσων. Οι μεταρρυθμίσεις κατέστησαν το ΕΚΤ σε έναν προληπτικό μηχανισμό για την αντιμετώπιση της ανεργίας. Πιο συγκεκριμένα, το 1971 διευρύνει το φάσμα των ομάδων στόχων από τους ενήλικες εργαζόμενους στις μειονεκτούσες ως προς την απασχόληση ομάδες, όπως σε γυναίκες και άνδρες που διαθέτουν χαμηλή εξειδίκευση, μετανάστες, ηλικιωμένους εργαζόμενους, άτομα με αναπηρία και αυτοαπασχολούμενους. Στα τέλη της δεκαετίας του 1970, το 75% των πόρων διατίθεται σε προγράμματα για την αντιμετώπιση των νέων ανέργων κάτω των είκοσι πέντε ετών και τη μετάβαση τους από το σχολείο στην εργασία. Η σύνδεση της εκπαίδευσης με την εργασία ενσωματώνεται στις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση που εγκρίθηκαν από το Συμβούλιο το 1997 και αναπτύσσεται στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (ΕΣΑ) (Welbers, 2011). Η εγγύηση ότι η σύνδεση της εκπαίδευσης και κατάρτισης με την εργασία θα συμβάλλει στην επίλυση του προβλήματος της ανεργίας και ιδιαίτερα των νέων, αποτυπώνεται

στη Λευκή Βίβλο (1993) για την «Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα και Απασχόληση» του Ζακ Ντελόρ (Λευκή βίβλος, 1994: 152-166).

Η υπογραφή της Συνθήκης του Άμστερνταμ (1997) σηματοδοτείται από την ΕΣΑ. Το ΕΚΤ καθιερώνεται ως ο κύριος χρηματοδοτικός μηχανισμός και στο εξής αποτελεί τον κύριο μοχλό της στρατηγικής της Λισαβόνας για την ανάπτυξη της απασχόλησης και του ανθρώπινου δυναμικού (Goulet, 2008: 6-7).

Η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση, όμως, είναι μία σταδιακή διαδικασία που εναρμονίζει διάφορες πολιτικές και οδηγεί σε περαιτέρω δράσεις σε διάφορα πεδία. Παρ' ότι οι διαδικασίες άρχισαν από τις ιδρυτικές συνθήκες, το έτος 1997 αποτελεί την αφετηρία για την ΕΣΑ, αφού έως τότε τα κράτη-μέλη αντιστέκονταν στην εναρμόνιση των κοινωνικών πολιτικών και των πολιτικών απασχόλησης. Η λύση που διευκόλυνε τις διαδικασίες δόθηκε το 2000 με την καθιέρωση της Ανοιχτής Μεθόδου Συντονισμού (ΑΜΣ) (Zimmerman, 2019: 7-11). Από την έναρξη ισχύος της Συνθήκης της Λισαβόνας, οι τομείς που εμπίπτουν στην ΑΜΣ αφορούν το 95% της νομοθεσίας της Ε.Ε. (Fontaine, 2014: 13).

Ενώ η στρατηγική της Λισαβόνας (2000) βασίζεται στην ΑΜΣ των οικονομικών πολιτικών με τα κράτη μέλη και προτάσσει την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της Ε.Ε. στην παγκόσμια οικονομία, κύρια επιδίωξη της αναθεώρησής της είναι η ανάπτυξη και η απασχόληση. Επιπλέον, αναδύεται μία νέα δομή διακυβέρνησης ανάμεσα στα κράτη μέλη και τα θεσμικά όργανα της Ε.Ε.: Το Συμβούλιο εγκρίνει τις κατευθυντήριες γραμμές, τα κράτη μέλη υποβάλλουν προγράμματα μεταρρύθμισης και εκδίδονται ετήσιες συστάσεις και εκθέσεις για την πορεία και εφαρμογή της στρατηγικής (EU Com, WP 03/2015: 2).

Η αναθεώρηση της στρατηγικής της Λισαβόνας, δημιούργησε πιο σαφείς σχέσεις μεταξύ των τομέων της Στρατηγικής της Λισαβόνας και των Διαρθρωτικών Ταμείων. Σημειώνεται ότι, οι σκοποί της Στρατηγικής της Λισαβόνας αναφορικά με την ΕΣΑ απορρόφησαν το 60% του ΕΚΤ. Η υιοθέτηση «ήπιων εργαλείων»- «soft tools» που εφαρμόζουν διαδικασίες αξιολόγησης και ανταλλαγής καλών πρακτικών και η συνεχής παρακολούθηση μέσω του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, σε συνδυασμό με το ίδιο το ύψος των επενδύσεων λειτουργούν ως κίνητρα για τα κράτη-μέλη και την εναρμόνισή τους με την ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική και την πολιτική απασχόλησης και ενισχύουν την αλληλεπίδραση μεταξύ του ευρωπαϊκού και του υπο-εθνικού επιπέδου (Zimmerman, 2019: 11).

Η οικονομική κρίση στην Ευρώπη, ώθησε την περαιτέρω μεταρρύθμιση της Πολιτικής Συνοχής ως προς την οικονομική διακυβέρνηση. Κατά την περίοδο της στρατηγικής «Europe 2020», ο συντονισμός των κοινοτικών και εθνικών πολιτικών πραγματοποιείται μέσω του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, το οποίο, βάσει του Συμφώνου Σταθερότητας και Ανάπτυξης εποπτεύει την εφαρμογή των δημοσιονομικών πολιτικών και τα εθνικά προγράμματα μεταρρυθμίσεων. Την ίδια περίοδο και προκειμένου να εποπτευθεί η μακροοικονομική ανισορροπία των κρατών μελών, παρουσιάζεται ο ομότιτλος μηχανισμός «διαδικασία μακροοικονομικής ανισορροπίας» που λειτουργεί προληπτικά και κατασταλτικά στις αποκλίσεις των κρατών μελών, εισάγοντας έξι νομοθετικές προτάσεις, γνωστές ως «δέσμη έξι μέτρων». Για ακόμη πιο αυξημένη εποπτεία των κρατών μελών της Ευρωζώνης και ακόμη μεγαλύτερη οικονομική σύγκλιση και ολοκλήρωση, με αφετηρία τον δημοσιονομικό κύκλο του 2014, τίθενται σε ισχύ δύο ακόμη κανονισμοί, αποκαλούμενοι ως «δέσμη δύο μέτρων» που πρότεινε η Επιτροπή. Η «δέσμη δύο μέτρων» αυξάνει τη διαδικασία εποπτείας αφού επιτρέπει στην Επιτροπή να εκφράζει γνώμη για κάθε σχέδιο προϋπολογισμού και σε περίπτωση που εντοπίσει μη συμμόρφωση με τις υποχρεώσεις που απορρέουν από το Σύμφωνο Σταθερότητας και Ανάπτυξης, καλεί το εν λόγω κράτος μέλος να υποβάλει αναθεωρημένο σχέδιο. Οι μακροοικονομικές προϋποθέσεις και η νέα οικονομική διακυβέρνηση που περιλαμβάνονται στην τελική συμφωνία E.E.-προϋπολογισμού για την περίοδο 2014-2020, ωθούν την Πολιτική Συνοχής να υποστηρίξει προγράμματα μεταρρυθμίσεων, ενισχύουν τους δεσμούς με το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο, εξυπηρετούν τους θεματικούς στόχους και τις προτεραιότητες της E.E. και προσδιορίζουν τις επενδύσεις της (EU Com, WP03/2015: 4-13, EU Com MEMO 27.03.2013).

3.2. Οι επενδύσεις του ΕΚΤ από την οικονομική κρίση του 2008 έως το 2020

Από το 2008 και εντεύθεν η Πολιτική Συνοχής επενδύει το ένα τρίτο του προϋπολογισμού της E.E. στους στόχους για την ανάπτυξη και την απασχόληση. Αν και έχει επιτευχθεί βελτίωση στη διαρροή από τα συστήματα εκπαίδευσης και το χάσμα της ανεργίας των γυναικών και των ανδρών έχει μειωθεί, οι στόχοι, πλέον, της Ευρώπης 2020 παρουσιάζουν σημαντική απόκλιση από όσα είχαν θεσπιστεί. Η οικονομική κρίση αυξάνει την ανεργία και μάλιστα με μεγαλύτερη ένταση στους νέους και τις γυναίκες στη Νότια Ευρώπη, μειώνει σημαντικά τα εισοδήματα με αποτέλεσμα να κυριαρχεί η υλική υστέρηση και ο κοινωνικός

αποκλεισμός. Έτσι, ενώ στην οκταετία 2000-2008, αυξήθηκε η απασχόληση σε ποσοστό 4%, περίπου τα μισά οφέλη χάθηκαν αλλά με διαφορετικό αντίκτυπο: οι ανεπτυγμένες χώρες έχασαν το ένα τρίτο, όσες βρίσκονταν σε μεταβατικό στάδιο τα δύο τρίτα και οι λιγότερο ανεπτυγμένες επέστρεψαν σε ακόμη χαμηλότερα επίπεδα από αυτά του 2000. Προκειμένου να δημιουργηθούν θέσεις εργασίας, το 2012-2013 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή λαμβάνει μέτρα για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων. Επικεντρώνει δράσεις σε ομάδες - στόχους. Ειδικά για τους νέους που διαχρονικά βρίσκονται αντιμέτωποι με το πρόβλημα της ανεργίας: καλεί τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν ότι τους προσφέρεται ποιοτική εργασία, εκπαίδευση, κατάρτιση, μαθητεία ή πρακτική άσκηση, εκσυγχρονίζει τις υπηρεσίες της πύλης EURES, προωθεί τη συνεργασία οργανισμών και επιχειρήσεων προκειμένου να δημιουργηθούν θέσεις εργασίας στο τομέα της τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνιών, προάγει την πιστοποίηση των δεξιοτήτων και προωθεί την κινητικότητα και τη δια βίου μάθηση αυξάνοντας παράλληλα και τον προϋπολογισμό του προγράμματος Erasmus (EU Commission, 2014a: 57-97).

Τον Μάρτιο του 2010, και ύστερα από δύο χρόνια οικονομικής κρίσης, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υιοθετεί τη «Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη» για την Ευρώπη 2020, στοχεύοντας σε περισσότερες θέσεις απασχόλησης και την καλύτερη ποιότητα ζωής (EU COM (2010) 2020 final). Την ίδια χρονιά, στην πέμπτη έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Οικονομική, Εδαφική και Κοινωνική Συνοχή (2010), συμπεραίνεται ότι για να καταστεί η πολιτική συνοχής αποτελεσματική, κρίνεται απαραίτητη η σύνδεσή της με τους άξονες της Ευρώπης 2020 και η δέσμευση των κρατών μελών για την εφαρμογή των μεταρρυθμίσεων. Υποστηρίζεται επίσης, ότι η πολιτική απασχόλησης μπορεί να αντιμετωπίσει τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό με μέτρα ένταξης του παραγωγικού πληθυσμού και των μεταναστών στην εργασία, την παροχή εκπαίδευσης και κατάρτισης σε όσους χάνουν τη δουλειά τους, με παράλληλη διαμόρφωση των εκπαιδευτικών συστημάτων και συστημάτων κατάρτισης των κρατών μελών, την προαγωγή της επαγγελματικής κινητικότητας, της μετακίνησης των εργαζομένων και την προώθηση των ευέλικτων μορφών εργασίας. Ταυτόχρονα, καθίσταται απαραίτητη η λήψη μέτρων για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας, τη συμμετοχή των γυναικών, την αρμονία μεταξύ εργασίας και προσωπικής - οικογενειακής ζωής. Από την άλλη πλευρά, η πολιτική για την εκπαίδευση και την κατάρτιση διασυνδέεται με τις πολιτικές για τις επιχειρήσεις, την καινοτομία, την απασχόληση και την κοινωνική ένταξη με κύριους στόχους την αύξηση του μορφωτικού επιπέδου, τη μείωση της

πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου και την προαγωγή της δια βίου μάθησης (EU Commission, 2010: 189-191).

Τη χρονική περίοδο 2007-13, οι επενδύσεις της Πολιτικής Συνοχής στην εκπαίδευση και την κατάρτιση ανήλθαν στο ποσό των 33.383 εκατ. ευρώ, δηλαδή, 9,7% του συνολικού προϋπολογισμού της Πολιτικής Συνοχής. Η εκπαίδευση και κατάρτιση του ανθρώπινου κεφαλαίου απορρόφησε 3,6% περισσότερους πόρους από τις εκπαιδευτικές υποδομές που χρηματοδοτούνται από Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάκαμψης (ΕΤΠΑ) (Eurostat, 2015).

Την αμέσως επόμενη περίοδο, 2014-2020, το ΕΚΤ παρέχει στήριξη σε τέσσερις θεματικούς στόχους (European Commission, 2017: 192) : α) απασχόληση, β) εκπαίδευση και δεξιότητες, τομείς για τους οποίους επενδύονται 75 από το 85 δις ευρώ του συνολικού προϋπολογισμού, γ) κοινωνική ένταξη όπου επενδύεται το 25% της χρηματοδότησης, και δ) επενδύσεις στη δημιουργία διοικητικής ικανότητας. Αποτέλεσμα είναι η στήριξη 1,1 εκατομμυρίων μικρομεσαίων επιχειρήσεων, η δημιουργία 420 χιλιάδων νέων θέσεων εργασίας, η κάλυψη θέσεων εργασίας 7,4 εκατομμυρίων ανέργων και η απόκτηση νέων προσόντων 8,9 εκατομμυρίων ατόμων. Η ποιότητα των επενδύσεων βελτιώνεται συνολικά σε συνδυασμό με τις επενδύσεις των διαρθρωτικών ταμείων στους τομείς των υποδομών, της ενέργειας, των τεχνολογιών, της ευρυζωνικής πρόσβασης, του περιβάλλοντος και της κλιματικής αλλαγής. Επιπλέον, λαμβάνονται μέτρα για τη στήριξη της απασχόλησης και ιδιαίτερα των νέων, με επενδύσεις που ξεπερνούν τα 6,3 δισεκατομμύρια ευρώ. Τέλος, τα μέτρα κοινωνικής ένταξης ατόμων ευάλωτων κοινωνικών ομάδων και όσων βρίσκονται σε κίνδυνο φτώχειας, απορροφούν το 20% των πόρων του ΕΚΤ (European Commission, 2017: 192-194).

Πιο συγκεκριμένα, στον τομέα της εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης έως το τέλος του 2016, επενδύθηκαν από το ΕΚΤ με την υποστήριξη του ΕΤΠΑ, 14,6 δισεκατομμύρια ευρώ, ποσό που αντιπροσωπεύει το 30% των προγραμματισμένων 49,2 δισεκατομμυρίων ευρώ. Υποστηρίχθηκαν 1,9 εκατομμύρια συμμετέχοντες από τους οποίους το 60% ήταν νέοι κάτω των 25 ετών, 6% ήταν ηλικίας άνω των 54 ετών και σε μετανάστες, άτομα με αναπηρία και μειονότητες (EU COM, SWD (2017) 452 final).

3.3. Οι αλλαγές στην Πολιτική Συνοχής και το νέο EKT plus

Η λήξη της προηγούμενης προγραμματικής περιόδου συμπίπτει με την ανάληψη των καθηκόντων του νεοεκλεγέντος Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (Ιούλιος 2019) και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Δεκέμβριος 2019) αλλά και με την έλευση της πανδημίας Covid-19 στις αρχές του 2020 και τις επιπτώσεις της τόσο στη δημόσια υγεία όσο και στην οικονομία. Όπως οι χώρες σε όλον τον πλανήτη, έτσι και οι ευρωπαϊκές χώρες στην πλειοψηφία τους αναστέλλουν τη λειτουργία ολόκληρων κλάδων της οικονομίας: του λιανεμπορίου, του τουρισμού, της εστίασης, του πολιτισμού ενώ συνολικά δημόσιος και ιδιωτικός τομέας υπολειτουργεί, όντας απροετοίμαστος να αντιμετωπίσει την πρωτόγνωρα εκτεταμένη τηλεργασία, όπου αυτή μπορεί να εφαρμοστεί. Από την άλλη πλευρά, στα 27 κράτη μέλη τα συστήματα δημόσιας υγείας ανεπτυγμένα ή λιγότερο ανεπτυγμένα, καλούνται να σηκώσουν το βάρος της υγειονομικής κρίσης. Η εκπαίδευση και η κατάρτιση μετατρέπεται σχεδόν ολοκληρωτικά σε τηλεεκπαίδευση και τηλεκατάρτιση αντίστοιχα.

Για τη νέα προγραμματική περίοδο 2021-2027, προωθούνται αλλαγές στην Πολιτική Συνοχής, οι οποίες προσδιορίζονται στον ευρωπαϊκό Κανονισμό Κοινών Διατάξεων (ΚΚΔ) που ψηφίζεται στις 24 Ιουνίου 2021 (EU L231/2021). Στον νέο ΚΚΔ προάγεται η κοινωνικο-οικονομική και εδαφική σύγκλιση η οποία αναμένεται να επιτευχθεί μέσα από την Έρευνα και την Καινοτομία, την Ψηφιακή Μετάβαση, την Πράσινη Συμφωνία και τη βιώσιμη ανταγωνιστικότητα.

Ο νέος ΚΚΔ επιφέρει αλλαγές ως προς τη διαχείριση, τον έλεγχο, την προσαρμοστικότητα και τα ποσοστά συγχρηματοδότησης. Πιο συγκεκριμένα: α) καθιερώνεται η ενδιάμεση επανεξέταση ώστε να υπάρχει δυνατότητα διάθεσης ποσών ευελιξίας σε απρόβλεπτες περιπτώσεις, β) τα προγράμματα εκτελούνται από τα κράτη-μέλη τα οποία οφείλουν να πληρούν συγκεκριμένους όρους, ένας εκ των οποίων είναι η εκτέλεση των προγραμμάτων σύμφωνα με τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε., γ) οι διαδικασίες απλουστεύονται μέσω ενός κοινού εγχειριδίου για οκτώ ταμεία, γεγονός που αυξάνει τις συνέργειες μεταξύ τους, δ) αποφεύγονται οι διπλοί έλεγχοι και επεκτείνεται η αρχή του λογιστικού ελέγχου, ε) δίνεται η δυνατότητα στα κράτη μέλη, εθελοντικής μεταφοράς πόρων από ταμείο σε ταμείο και στ) τα ποσοστά συγχρηματοδότησης αυξάνονται για τις περισσότερο ανεπτυγμένες περιφέρειες σε 40%, για ανεπτυγμένες περιφέρειες που ήταν περιφέρειες μετάβασης ή είχαν ακαθάριστο εγχώριο προϊόν κάτω του 100% στην προηγούμενη

προγραμματική περίοδο σε 50%, στις περιφέρειες μετάβασης στο 60%, σε 70% στις λιγότερο αναπτυγμένες περιφέρειες μετάβασης της προηγούμενης προγραμματικής περιόδου και σε 85% για τις λιγότερο αναπτυγμένες περιφέρειες (European Commission, 2021a).

Τέλος, με τον Κανονισμό 2021/1056 θεσπίζεται ένα νέο Ταμείο για την πολιτική της συνοχής, το Ταμείο Δίκαιης Μετάβασης (ΤΔΜ). Στόχος του η άμβλυνση των επιπτώσεων της κλιματικής μετάβασης και η ισόρροπη κοινωνικο-οικονομική ανάπτυξη σε εργαζόμενους και περιφέρειες που πλήττονται περισσότερο (Regulation (EU) 2021/1056).

Ήδη από το 2018, προκειμένου να ενισχυθεί στην Ευρώπη η οικονομική, κοινωνική και εδαφική συνοχή, η πρόταση Κανονισμός του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (EU COM (2018) 382 final) αναβαθμίζει το ΕΚΤ σε ΕΚΤ plus, συγχωνεύοντας τα εξής ταμεία και προγράμματα:

- το ΕΚΤ και την Πρωτοβουλία για την Απασχόληση των Νέων (ΠΑΝ)
- το Ταμείο Ευρωπαϊκής Βοήθειας στους Απόρους (TEBA/FEAD)
- το πρόγραμμα για την Απασχόληση και την Κοινωνική Καινοτομία (EaSI) και
- το πρόγραμμα για την Υγεία

Υπό τις νέες έκτακτες συνθήκες, αναθεωρείται η πρόταση για το επόμενο πολυετές δημοσιονομικό πλαίσιο για την περίοδο 2021-2027, ώστε να αντιμετωπιστεί ο οικονομικός και κοινωνικός αντίκτυπος της πανδημίας Covid-19. Η Επιτροπή στις 27/05/2020 προκειμένου να κινητοποιηθούν οι επενδύσεις, καταρτίζει τον προϋπολογισμό για την ευρωπαϊκή ανάκαμψη αξιοποιώντας στο μέγιστο βαθμό τα διατιθέμενα κεφάλαια που ανέρχονται σε 3,1 τρισεκατομμύρια ευρώ. Συνδυάζονται (EU COM(2020) 442 final): α) το «Ευρωπαϊκό Μέσο Ανάκαμψης, έκτακτης ανάγκης» το επονομαζόμενο NextGenerationEU. Τα κεφάλαια που διατίθενται αγγίζουν τα 750 δισεκατομμύρια ευρώ και θα ενισχύσουν τα μέσα βιοπορισμού και θα προωθηθεί η βιώσιμη και ανθεκτική ανάκαμψη β) το πρόγραμμα SURE, που ενισχύει κράτη, επιχειρήσεις και εργαζόμενους και στο οποίο διατίθενται 540 δισεκατομμύρια ευρώ και γ) το ενισχυμένο πολυετές δημοσιονομικό πλαίσιο για την περίοδο 2021-2027. Η Πολιτική Συνοχής αναμένεται να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο με την παράλληλη δημιουργία νέων εργαλείων για την ενίσχυση της ενιαίας αγοράς, την προώθηση της συνεργασίας για τη διαχείριση κρίσεων και για την υγεία και τη δημιουργία μιας ανθεκτικής οικονομίας που θα προκύψει μέσα από τους σταθερούς στόχους της E.E., δηλαδή την πράσινη και ψηφιακή μετάβαση. Η πρωτοβουλία REACT-EU θα στηρίξει για τα έτη 2020-2022 την Πολιτική Συνοχής με 55 δισεκατομμύρια

ευρώ και αφορά τις δράσεις για την αποκατάσταση των σοβαρών επιπτώσεων της πανδημίας στις αγορές εργασίας, τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, και την επιδότηση των θέσεων απασχόλησης (EU COM(2020) 442 final).

Στις 28/05/2020 η Επιτροπή (EU COM(2020) 447 final) τροποποιεί την πρόταση για το EKT plus, αφαιρεί τον τομέα της Υγείας, καθώς οι τρέχουσες συνθήκες επιβάλλουν ένα αυτόνομο πρόγραμμα αλλά διατηρεί τις διατάξεις που αφορούν συνέργειες και συμπληρωματικότητα των δράσεων του EKT plus και του προγράμματος Υγείας¹⁶ με προϋπολογισμό επενδύσεων από το EKT plus που ανέρχεται στο ποσό των 9,4 δισεκατομμυρίων ευρώ. Επιπλέον, Το EKT plus κατηγοριοποιείται σε δύο κύριες κατηγορίες: α) στο πλαίσιο επιμερισμένης διαχείρισης, καλύπτει τα προγράμματα EKT, TEBA και ΠΑΝ, και β) στο πλαίσιο άμεσης και έμμεσης διαχείρισης, καλύπτει την απασχόληση και την κοινωνική καινοτομία («EaSI»).

Πιο συγκεκριμένα, ο προϋπολογισμός του EKT plus αυξάνεται από 23% σε 27% του συνολικού προϋπολογισμού της Πολιτικής Συνοχής, ανέρχεται στο ποσό των 99,3 δισεκατομμυρίων ευρώ και περιλαμβάνει: για το EKT 98,5 δισεκατομμύρια ευρώ, εκ των οποίων, 25% για τη βασική υλική συνδρομή και κοινωνική ένταξη των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων, 3% για την καταπολέμηση της υλικής υστέρησης, 12,5% για την ενίσχυση της απασχόλησης των νέων και 5% για την αντιμετώπιση της παιδικής φτώχειας. Στο πρόγραμμα EaSI, διατίθενται 762 εκατομμύρια ευρώ, ενώ στην κοινωνική καινοτομία 197 εκατομμύρια ευρώ. Οι περιοχές που είναι απομακρυσμένες και αντιμετωπίζουν μείωση του πληθυσμού, λαμβάνουν ειδική στήριξη από το EKT plus ύψους 531 εκατομμυρίων ευρώ. Κάθε κράτος – μέλος και σύμφωνα με τις συστάσεις του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου θα αντλήσει το μερίδιό του από το EKT plus για να συντονίσει τις οικονομικές και κοινωνικές του πολιτικές και να προχωρήσει στην ανάκαμψη της οικονομίας και της κοινωνίας μετά την κρίση της πανδημίας Covid-19 (EU Commission, 2021a).

Η τροποποιημένη πρόταση για το EKT plus, πάντοτε θεμελιωμένη στον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων καλείται να αντιμετωπίσει την εντεινόμενη κοινωνική ανισότητα που αναμένεται να επιφέρει η εκ νέου αύξηση της ανεργίας που προκαλεί η

¹⁶ Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. EU4Health 2021-2027—A vision for a healthier European Union, https://ec.europa.eu/health/funding/eu4health_en και EC Public Health, https://ec.europa.eu/health/home_en

πανδημία. Το EKT plus επιδιώκει την οικονομική και κοινωνική συνοχή μέσα από τις συνέργειες και τη συνοχή του με άλλα ταμεία και προγράμματα, όπως: το πρόγραμμα Υγεία, το Μέσο Τεχνικής Υποστήριξης, το Ταμείο Ασύλου και Μετανάστευσης, το πρόγραμμα Erasmus, και τον Μηχανισμό Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας (EU COM(2020) 447 final).

Η δέσμη μέτρων για τον τομέα της απασχόλησης και τη βελτίωση των δεξιοτήτων του κόσμου της εργασίας, επικεντρώνει τις δράσεις στους νέους ιδίως αυτούς που βρίσκονται εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης (NEET). Ταυτόχρονα, τα μέτρα εστιάζουν στην κοινωνική ένταξη, την πρόσβαση των ευάλωτων ομάδων στην υγειονομική περίθαλψη και την αντιμετώπιση της παιδικής φτώχειας και της αστεγιάς. Η εκπαίδευση και η κατάρτιση αποτελεί βασική προϋπόθεση για την επίτευξη του σχεδίου οικονομικής ανάκαμψης, το οποίο συνοδεύεται από την πράσινη και ψηφιακή μετάβαση και τη νέα βιομηχανική στρατηγική της E.E. Το EKT plus συμπληρώνει το Ταμείο Ασύλου, Μετανάστευσης και Ένταξης (TAME) για την εκπαίδευση, απασχόληση και ένταξη υπηκόων τρίτων χωρών. Τέλος, ενισχύεται η σύνδεση μεταξύ EKT plus και Ευρωπαϊκού Εξαμήνου. Οι ειδικές ανά κράτος μέλος συστάσεις και οι κύριες γραμμές της χάραξης της πολιτικής θα ελέγχονται και θα παρακολουθείται η ευθυγράμμισή τους κατά την έναρξη, την ενδιάμεση επανεξέταση και σε ετήσιο κύκλο (EU Commission, 2021a, Regulation (EU) 2021/1057).

3.4. Η κοινωνική συνοχή, το ενιαίο νόμισμα και ο εκδημοκρατισμός της E.E.

Επιχειρώντας έναν απολογισμό των δράσεων που αναλήφθηκαν στην εικοσαετία 1988-2008, η Danuta Hübner, Μέλος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και Υπεύθυνη Περιφερειακής Πολιτικής, αναφερόμενη σε κράτη- μέλη όπως Ελλάδα, Ισπανία, Ιρλανδία και Πορτογαλία - κράτη που απορρόφησαν το μεγαλύτερο μέρος των πόρων της Πολιτικής Συνοχής- σημειώνει ότι από το 1988 έχει επιτευχθεί σημαντική οικονομική και κοινωνική σύγκλιση και προβλέπει παρόμοια αποτελέσματα σε νέο-εισερχόμενα κράτη-μέλη (Goulet, 2008: 3).

Μεταξύ 2008 και 2009 η οικονομική κρίση που το επίκεντρό της βρισκόταν στις ΗΠΑ και εστιάστηκε στην αγορά ενυπόθηκων δανείων δημιουργεί έναν σοβαρότατο αντίκτυπο στην Ευρωζώνη και κυρίως σε ευρωπαϊκές χώρες με δημόσια ελλείμματα, προβληματικά τραπεζικά συστήματα και προβληματικές αγορές ακινήτων (Ελλάδα, Ισπανία, Ιταλία, Πορτογαλία, Ιρλανδία), με αποτέλεσμα να υπαχθούν στα πακέτα διάσωσης της E.E. και του ΔΝΤ (Polavieja, 2013: 256).

Η οικονομική κρίση στην Ε.Ε., ανέδειξε δύο ζητήματα: το πρώτο ζήτημα ήταν ότι, η νομισματική ένωση θα ήταν βλαπτική για τις οικονομίες των κρατών μελών της Ε.Ε. που δεν διέθεταν ένα ικανό σύστημα καθορισμού μισθών. Πράγματι, έγινε εμφανές με την κατάρρευση του διατραπεζικού δανεισμού για τα κράτη-οφειλέτες, όπου συνδυάστηκε η δημοσιονομική λιτότητα με την εσωτερική υποτίμηση, παράγοντες που μείωσαν την εγχώρια ζήτηση και συνεπακόλουθα την οικονομική δραστηριότητα και οδήγησαν σε ύφεση. Το δεύτερο ζήτημα ήταν η έλλειψη δημοκρατικής νομιμότητας στις αποφάσεις που λήφθηκαν. Αγνοήθηκε η κοινοτική μέθοδος, προωθήθηκε ο συντονισμός, υπερίσχυσαν οι διακρατικές δυναμικές και συνεργασίες, σημειώθηκαν αποκλίσεις από τους κανόνες της Συνθήκης του Μάαστριχτ και του Συμφώνου Σταθερότητας, και δημιουργήθηκαν διακυβερνητικά όργανα, ανεξάρτητες αρχές και φορείς για τη διάσωση του ευρώ ασκώντας υπερβολικές πιέσεις στα κράτη-οφειλέτες. (Μενδρινού, 2012: 615-627, Scharpf 2015, Polavieja, 2013: 259-275).

Ως προς το πρώτο ζήτημα, ειδικά, στην περίοδο της χρηματοπιστωτικής κρίσης, η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης έλαβε υπ' όψιν της τη διαρθρωτική ανεργία, και όχι την κυκλική. Απόρροια αυτής της προσέγγισης υπήρξε η υιοθέτηση παθητικών πολιτικών αγοράς εργασίας για τη διατήρηση της απασχόλησης και η εφαρμογή μακροοικονομικής πολιτικής. Οι αποκλίσεις από την πλευρά των κρατών-μελών για την αντιμετώπιση της ανεργίας, νομιμοποιήθηκαν από τα θεσμικά όργανα της Ε.Ε. Για την αντιμετώπιση των επιθέσεων κατά του ευρώ από τις διεθνείς χρηματοπιστωτικές αγορές και τη διατήρηση της νομισματικής ένωσης, το 2011, το Σύμφωνο για το Ευρώ plus και εν γένει η νέα οικονομική διακυβέρνηση, αξιολογεί την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας ως συνάρτηση της εξέλιξης των μισθών και της παραγωγικότητας της εργασίας. Τα μέτρα που λαμβάνονται: α) ενισχύουν τη βελτίωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων β) αυξάνουν τη συμμετοχή του πληθυσμού εργασίμης ηλικίας στην αγορά εργασίας ώστε να αντιμετωπιστεί το δημογραφικό πρόβλημα γ) προωθούν τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης «flexicurity» και δ) μειώνουν το κόστος της εργασίας και απορροφούν τη μακροχρόνια ανεργία και αυτή των νέων και των γυναικών. Με βάση τα στοιχεία αυτά, αξιολογούνται τα κράτη-μέλη (Καραμεσίνη, 2014: 11-12).

Οι στόχοι των ευρωπαϊκών πολιτικών για τη δια βίου μάθηση επικεντρώθηκαν στην οικονομική ανάπτυξη και την κοινωνική ένταξη μέσα από την πρόσβαση στην απασχόληση, ιδιαίτερα για τους νέους. Η ΕΣΑ θεώρησε την εκπαίδευση και την κατάρτιση ως το κύριο μέσο με το οποίο οι εργαζόμενοι θα αποκτήσουν ασφάλεια στην απασχόληση και θα διατηρήσουν

την απασχολησιμότητά τους. Αγνόησε τις δομικές αιτίες που προκάλεσαν τα τεράστια κοινωνικά προβλήματα και το βάρος εστιάστηκε στη βελτίωση του μέλλοντος της εργασίας μέσα από την ανάπτυξη των δεξιοτήτων. Πέραν τούτου, η οικονομική κρίση έδωσε την ευκαιρία να αυξηθεί η υπερεθνική επιρροή στην εφαρμογή των εθνικών πολιτικών στον τομέα της δια βίου μάθησης. Συνεπώς, για να αντιμετωπιστεί η οικονομική κρίση και ο αντίκτυπός της στην αύξηση της ανεργίας, η Ε.Ε. αξιοποίησε τον νεοφιλελεύθερο προσανατολισμό της κοινωνικής της ατζέντας (Valiente, Capsada- Munsech, de Otero, 2020). Η αύξηση της ανεργίας όντως συνέβαλε στη μείωση του κόστους εργασίας, της εγχώριας ζήτησης και των εισαγωγών και συνεπακόλουθα στη μείωση του ελλείμματος τρεχουσών συναλλαγών. Διόγκωσε όμως υπερβολικά το δημόσιο χρέος, προκάλεσε σοβαρή οικονομική και κοινωνική κρίση και εν τέλει, οι μεταρρυθμίσεις δεν επέφεραν καμία ουσιαστική αλλαγή (Scharpf, 2015).

Ως προς το δεύτερο ζήτημα, σύμφωνα με τον Glencross (2016) δύο είναι οι κυρίαρχες απόψεις για το έλλειμμα της δημοκρατικής νομιμότητας. Η πρώτη αφορά τη δομή της ηγεσίας, τις αποφάσεις που λαμβάνονται και κατά πόσο ανταποκρίνονται στις προτιμήσεις των πολιτών. Η Επιτροπή δεν εκλέγεται από τους πολίτες και δεν επηρεάζεται από τα εκλογικά αποτελέσματα, όμως έχει προνόμιο της αποκλειστικής πρωτοβουλίας στο πλαίσιο της συνήθους νομοθετικής διαδικασίας και ελέγχει την επιβολή του δικαίου στα κράτη-μέλη. Το Συμβούλιο, αντιπροσωπεύει τις κυβερνήσεις που προέρχονται από εθνικές εκλογές, ενώ το μοναδικό όργανο που εκλέγεται άμεσα και αντιπροσωπεύει τους πολίτες είναι το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Έτσι τίθεται το θέμα της δημοκρατικής λογοδοσίας. Οι πολίτες εκχωρούν εξουσίες στις εθνικές κυβερνήσεις οι οποίες είναι υπόλογες στον λαό. Οι κυβερνήσεις με τη σειρά τους εκχωρούν εξουσίες στην Ε.Ε. Συνεπώς για τις αποφάσεις που λαμβάνονται σε αυτό το επίπεδο, δεν υπάρχει λογοδοσία, με δεδομένο ότι στην Ευρώπη, δεν υπάρχει ένας λαός αλλά πολλοί λαοί, που μάλιστα δεν επηρεάζουν άμεσα τη χάραξη της ενωσιακής πολιτικής. Η δεύτερη άποψη αφορά τις ίδιες τις πολιτικές, οι οποίες δεν ανταποκρίνονται στις προσδοκίες των πολιτών. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν η απελευθέρωση των αγορών, η προαγωγή της ανταγωνιστικότητας, η μείωση της κρατικής παρέμβασης και οι ταυτόχρονα περιορισμένες αρμοδιότητες της Ε.Ε. στη χάραξη εθνικής οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής (Glencross, 2016: 406-425).

Για το έλλειμμα της δημοκρατικής νομιμότητας της Ευρώπης αλλά και των εθνικών πολιτικών με ικανότητα να ανταπεξέλθουν σε κρίσεις γίνεται αναφορά στην Έκθεση του

Προέδρου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Herman Van Rompuy (Council EUCO 120/12) αλλά και στην μετέπειτα Έκθεση (2014) που συντάχθηκε από τον επόμενο Πρόεδρο Jean-Claud Jounker (European Commission, 2014b: 17-18). Και οι δύο Εκθέσεις, βρίσκονται στο ίδιο πνεύμα και προάγουν ως λύση τη στενή συνεργασία των κρατών μελών και την ενίσχυση της φωνής του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.

Την τελευταία δεκαετία, η σοβαρή προσφυγική κρίση, η αυστηρή πολιτική λιτότητας που επέβαλλαν τα πακέτα διάσωσης στην Ελλάδα, το Brexit και η άνοδος των εθνικιστικών κινημάτων, οδήγησαν την Ευρώπη σε πολιτικό κατακερματισμό. Οι Ευρωεκλογές, τον Μάιο του 2019, κατέστησαν σαφή την ανάγκη για αποτελεσματική εξισορρόπηση του έργου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ως οργάνου που εκπροσωπεί υπερεθνικά συμφέροντα παρέχοντας υπερεθνική σταθερότητα και διατηρώντας την αυτονομία των κρατών μελών. Στο πλαίσιο αυτό, η Πολιτική Συνοχής τέθηκε στο επίκεντρο. Η αντιπαράθεση υπήρξε ακόμη πιο εμφανής μεταξύ των κρατών που συνεισφέρουν στα κονδύλια της Πολιτικής Συνοχής και των κρατών που οφείλουν να λογοδοτούν για την αξιοποίησή τους προκαλώντας έντονες συζητήσεις για τη διατήρηση της πολιτικής και εθνικής αυτονομίας τους (Crescenzi et. al, 2019).

3.5. Προοπτικές συνοχής κοινωνίας και οικονομίας

Η Πολιτική Συνοχής, λειτουργεί για την επίτευξη μεγαλύτερης ανάπτυξης και απασχόλησης οδηγώντας δημόσιες και ιδιωτικές επενδύσεις στην επίτευξη των σκοπών της, ωστόσο ο αντίκτυπος είναι διαφορετικός στις περιφέρειες της Ε.Ε. Εξαρτάται από ποικίλους παράγοντες, όπως, ο περιφερειακός της χαρακτήρας και ο βαθμός ανάπτυξης της κάθε περιφέρειας, η διαμόρφωση των εθνικών και πολιτικών συνθηκών, οι προτιμήσεις και οι περιορισμοί των επιμέρους κρατών μελών, ο βαθμός ανάπτυξης του κράτους μέλους και οι διαφορετικοί μηχανισμοί κατανομής των πόρων και ο βαθμός σύνδεσης Βρυξελλών-κράτους μέλους - περιφερειών. Η νέα προγραμματική περίοδος καλείται να εξυπηρετήσει επίσης ποικίλους στόχους: βιωσιμότητα, κλιματική αλλαγή, περιβάλλον, κοινωνική ένταξη, απασχόληση, ανταγωνιστικότητα, οικονομική ανάπτυξη, στο σύνολο της Ε.Ε. και όχι στις περιφέρειες με χαμηλή οικονομική ανάπτυξη (Crescenzi et. al, 2019).

Μελέτες που επικεντρώνονται στον αντίκτυπο της Πολιτικής Συνοχής, όπως αυτές των Shmitt (2000), Rodrigues, (2002), Bradley et.al (2005), Sanchez Salgado (2013), Dickers &

Valentova (2013), Fratesi & Wishlade (2017), Bachtrögler et.al (2020) αναδεικνύουν τη διαχρονικά ασύμμετρη ανάπτυξη των κρατών-μελών και περιφερειών της Ε.Ε.

Η μη ισόρροπη ανάπτυξη των περιφερειών και η χαμηλή κινητικότητα των εργαζόμενων, δεν επέτρεψαν να επιτευχθεί ένα επίπεδο ολοκλήρωσης ως αποτέλεσμα των πλεονεκτημάτων που αναμενόταν να προσφέρει η νομισματική ζώνη (Glencross, 2016: 216). Συνεπώς, η ετερογένεια των κρατών μελών της Οικονομικής Νομισματικής Ένωσης (ONE) είναι υπαρκτή και η ενιαία συναλλαγματική ισοτιμία και νομισματική πολιτική θα συνεχίσουν να δημιουργούν αποκλίσεις (Scharpf, 2015).

Την κοινωνική Ευρώπη, θέτει στο επίκεντρο το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο που εξελέγη τον Μάιο του 2019. Η νέα στρατηγική του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου παρόλο που φαίνεται να μη διαφέρει από την προηγούμενη, συνδέει τη σημασία της κατανομής των πόρων με την ανάπτυξη των δεξιοτήτων η οποία σχετίζεται με τη δίκαιη πρόσβαση στην πράσινη μετάβαση και τον ψηφιακό μετασχηματισμό, δηλαδή τους μελλοντικούς αναπτυξιακούς μοχλούς. Ταυτόχρονα, το πενταετές πλάνο της Επιτροπής περιλαμβάνει έξι πολιτικές κατευθυντήριες γραμμές, μεταξύ των οποίων, «μια οικονομία που λειτουργεί για τους ανθρώπους, «μια νέα ώθηση για την ευρωπαϊκή δημοκρατία». Η πανδημία Covid-19 ώθησε τη στενότερη διοργανική και διασυνοριακή συνεργασία και ανέδειξε, την ευρωπαϊκή αλληλεγγύη, με πρωτοβουλίες όπως, το Ταμείο Ανάκαμψης, το Ταμείο Δίκαιης Μετάβασης, το πρόγραμμα SURE και το πρόγραμμα για την Υγεία. Ο βαθμός της κοινωνικής πολιτικής και αλληλεγγύης της Ευρώπης αναμένεται να αποδειχθεί, κατά την αποπληρωμή των έκτακτων αυτών μέτρων (Vanhercke, Spasova, Fronteddu, 2021: 13-28).

Το 2017, στην έβδομη έκθεση για την οικονομική, κοινωνική και εδαφική συνοχή διαπιστώνεται ότι είναι απαραίτητος ο εκσυγχρονισμός του συστήματος διακυβέρνησης της Πολιτικής Συνοχής, η απλούστευση των διαδικασιών, η βελτίωση της διοικητικής ικανότητας, και της συμπληρωματικότητας των χρηματοδοτικών εργαλείων, ο συντονισμός των διαθέσιμων πόρων και η μεγαλύτερη σύνδεση με το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο για λόγους ελέγχου, παρακολούθησης της εφαρμογής των συστάσεων ανά χώρα, ώστε να επιτευχθεί η σύγκλιση (European Commission, 2017: xxvi - xxviii).

Ο νέος ΚΚΔ, που ισχύει από την 1^η Ιουλίου 2021, περιλαμβάνει τις βελτιωτικές αυτές προτάσεις και μένει να εξακριβωθεί πώς υλοποιούνται στην πράξη κι αν όντως θα συμβάλλουν στη βελτίωση της Πολιτικής Συνοχής. Κυρίως, αναμένεται να αναδυθούν οι όποιες αντιδράσεις

εάν υπάρξουν, από την πλευρά των κυρίαρχων κρατών μελών, ως προς την περαιτέρω ενίσχυση της σύνδεσης της Πολιτικής Συνοχής με το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο και κατ' επέκταση την αύξηση της παρακολούθησης και ελέγχου, την ευθυγράμμιση με τις συστάσεις και την άσκηση δημοσιονομικών πιέσεων.

Παρά τους προβληματισμούς που αναφέρονται, η ισόρροπη ανάπτυξη και η κοινωνική συνοχή απαιτεί την ισχυροποίηση των διεθνών και περιφερειακών οργανισμών και τη στενή συνεργασία των κρατών μελών. Υπό αυτή την έννοια, η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση είναι μονόδρομος. Αυτό δεν σημαίνει ότι, κατά τη διάρκεια της μακράς πορείας δεν θα προκύπτουν πιεστικά εξαιτίας παραγόντων κοινωνικών, οικονομικών, πολιτικών, εθνικών και περιφερειακών. Η πανδημία Covid-19 απέδειξε στο μέγιστο βαθμό την αναγκαιότητα αυτή, αφού, τα κράτη στο σύνολό τους αδυνατούν να αντιμετωπίσουν μεμονωμένα τόσο την υγειονομική κρίση όσο και τις επιπτώσεις της σε κοινωνικο-οικονομικό επίπεδο.

Η αντιμετώπιση της πανδημίας δεν θα ήταν εφικτή χωρίς τις συντονισμένες ενέργειες του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας¹⁷, του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών¹⁸, τις πλατφόρμες που δημιουργήθηκαν από τους διεθνείς οργανισμούς, τον ΟΟΣΑ, τις ενέργειες των εθνικών κυβερνήσεων και των περιφερειακών οργανισμών όπως τον Σύνδεσμο Εθνών Νοτιοανατολικής Ασίας, το φόρουμ των Νήσων Ειρηνικού, την Team Europe της ΕΕ. Ο Ευρωπαίος Επίτροπος για τις Διεθνείς Συνεργασίες Jutta Urpilainen, επισημαίνει ότι η πανδημία ανέδειξε την αλληλεπίδραση της ανθρώπινης υγείας και του περιβάλλοντος, την κρισιμότητα να αντιμετωπιστεί η υγειονομική κρίση και οι επιπτώσεις από τους ευάλωτους πληθυσμούς. Επίσης, ανέδειξε τη σημασία του πλαισίου που καθορίστηκε από την Ατζέντα του 2030 και τους στόχους της για την αειφόρο ανάπτυξη (SDGs) και τη Συμφωνία του Παρισιού. Η ευθυγράμμιση και εφαρμογή των πολιτικών σε διεθνές, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο, με παράλληλη ενίσχυση των επενδύσεων για δράσεις σε τομείς όπως, η υγεία, το κλίμα, η εκπαίδευση, η ψηφιακή και κοινωνική προστασία και η στενή συνεργασία θα οδηγήσουν σε νέες θέσεις απασχόλησης, στην υποστήριξη του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, στη μείωση των ανισοτήτων και κατ' επέκταση, στην ανάκαμψη (OECD, 2020: 100-112).

¹⁷ Βλ. World Health Organisation (2020) Strategic preparedness and response plan

¹⁸ Βλ. United Nations (2020) Global humanitarian response plan Covid-19

3.6. Συμπερασματικές Παρατηρήσεις

Η Πολιτική Συνοχής, στοχεύει στη μείωση των κοινωνικο-οικονομικών ανισοτήτων στηρίζοντας τα αδύναμα κράτη ώστε να ισχυροποιηθούν και να υπάρχει κοινωνική δικαιοσύνη μεταξύ των κρατών μελών. Παρά τις επενδύσεις, παρατηρείται διαχρονικά ασύμμετρη ανάπτυξη τόσο των κρατών μελών όσο και των περιφερειών.

Η υποστήριξη της Πολιτικής Συνοχής πραγματοποιείται μέσω της χρηματοδότησης που παρέχεται στα κράτη μέλη από τα Διαρθρωτικά Ταμεία. Το ΕΚΤ, ως το κύριο διαρθρωτικό ταμείο που επενδύει στο ανθρώπινο κεφάλαιο, έχει υποστεί ριζικές αλλαγές από την ίδρυσή του και σήμερα έχει εξελιχθεί σε έναν προληπτικό μηχανισμό για την καταπολέμηση της ανεργίας.

Τα κράτη μέλη προέβαλαν αντίσταση στην εναρμόνιση των πολιτικών κυρίως στον τομέα της εκπαίδευσης και της κοινωνικής πολιτικής. Η αντίσταση κάμφθηκε με την καθιέρωση της ΑΜΣ από την έναρξη ισχύος της Συνθήκης της Λισαβόνας. Η νέα διακυβέρνηση έδωσε νέα ώθηση στην Πολιτική Συνοχής να υποστηρίξει προγράμματα μεταρρυθμίσεων, να ενισχύσει τον ρόλο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου και προσδιορίσει τις επενδύσεις. Η ΑΜΣ συντέλεσε στη μεταρρύθμιση της Πολιτικής Συνοχής η οποία ωθήθηκε περαιτέρω, εξ αιτίας της οικονομικής κρίσης. Ειδικά, κατά την περίοδο αυτή, επετεύχθη μεγαλύτερη εποπτεία με την υιοθέτηση της «δέσμης έξι μέτρων» και της «δέσμης των δύο μέτρων». Το σύνολο των πολιτικών και των μέτρων που εφαρμόστηκαν άσκησαν υπερβολικές πιέσεις στα κράτη-οφειλέτες. Ο σοβαρός αντίκτυπος της οικονομικής κρίσης το 2008, οδήγησε στην επένδυση της Πολιτικής Συνοχής στην εκπαίδευση ποσού ύψους 33.383 εκατομμυρίων ευρώ, ενώ, έως το τέλος του 2016, επενδύθηκαν από το ΕΚΤ με την υποστήριξη του ΕΤΠΑ, 14,6 δισεκατομμύρια ευρώ, ποσό που αντιπροσωπεύει το 30% των προγραμματισμένων 49,2 δισεκατομμυρίων ευρώ.

Στη νέα προγραμματική περίοδο 2021-2027 προωθούνται εκ νέου αλλαγές. Υλοποιούνται με την εφαρμογή του ΚΚΔ, ο οποίος επιφέρει αλλαγές ως προς τη διαχείριση, τον έλεγχο, την προσαρμοστικότητα και τα ποσοστά συγχρηματοδότησης. Αλλαγές προωθούνται και στο ΕΚΤ, το οποίο αναβαθμίζεται σε ΕΚΤ plus και κατηγοριοποιείται: α) στο πλαίσιο επιμερισμένης διαχείρισης, καλύπτει τα προγράμματα ΕΚΤ, ΤΕΒΑ και ΠΑΝ, και β) στο πλαίσιο άμεσης και έμμεσης διαχείρισης, καλύπτει την απασχόληση και την κοινωνική καινοτομία («EaSI»). Ο προϋπολογισμός του ΕΚΤ plus αυξάνεται από 23% σε 27% του συνολικού προϋπολογισμού της Πολιτικής Συνοχής και ανέρχεται στο ποσό των 99,3

δισεκατομμυρίων ευρώ. Η δέσμη μέτρων επικεντρώνεται στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, εστιάζει στους νέους αλλά και στην πρόσβαση των ευάλωτων ομάδων στην υγειονομική περίθαλψη, την παιδική φτώχεια και την αστεγία.

Η Πολιτική Συνοχής, αν και επενδύει το μεγαλύτερο μέρος των πόρων της στα αδύναμα κράτη, τα τελευταία δεν κατέστη δυνατόν να αποφύγουν τον σοβαρό κοινωνικό και οικονομικό αντίκτυπο της οικονομικής κρίσης, η οποία ανέστειλε τη θετική πορεία προς την οικονομική και κοινωνική σύγκλιση της Ε.Ε. και ανέδειξε δύο ζητήματα: Πρώτον, ότι οι οικονομίες των κρατών μελών που δεν διέθεταν ένα ικανό σύστημα καθορισμού μισθών, δεν κατάφεραν να ανταπεξέλθουν στην κρίση χωρίς σοβαρό κοινωνικο-οικονομικό αντίκτυπο και Δεύτερον, το ζήτημα της δημοκρατικής νομιμότητας στις αποφάσεις που ελήφθησαν. Τα μέτρα που ελήφθησαν δεν απάντησαν στο πρόβλημα της αντιμετώπισης των κοινωνικών συνεπειών της οικονομικής κρίσης. Κατόρθωσαν ωστόσο, να ενισχύσουν περισσότερο τις εξουσίες των θεσμικών οργάνων της Ε.Ε. στην άσκηση ελέγχου και παρακολούθησης της δημοσιονομικής πολιτικής των κρατών μελών.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο που εξελέγη τον Μάιο του 2019, θέτει την κοινωνική Ευρώπη στο επίκεντρο και η έλευση της πανδημίας λίγους μήνες μετά, ωθεί τη διοργανική και διασυνοριακή συνεργασία και αναδεικνύει την ευρωπαϊκή αλληλεγγύη. Η τελευταία αναμένεται να αποδειχθεί από το πώς και από ποιους θα εξοφληθούν οι έκτακτες ενισχύσεις.

Η νέα Πολιτική Συνοχής παρέχει αυξημένες επενδύσεις για την τρέχουσα προγραμματική περίοδο 2021-2027 και δημιουργεί νέα Ταμεία, ενώ ο νέος ΚΚΔ προβλέπει αυξημένη παρακολούθηση, εποπτεία και άσκηση δημοσιονομικών πιέσεων προκειμένου να επιτευχθεί η εναρμόνιση των πολιτικών. Οι όποιες αντιδράσεις και αντιστάσεις εάν προκύψουν από την πλευρά των κυρίαρχων κρατών μελών, θα αντισταθμιστούν από τις δεσμεύσεις των κρατών μελών προς την Ε.Ε. και κυρίως από την ανάγκη ενίσχυσης των επενδύσεων -ειδικά των αδύναμων κρατών- οι οποίες, εξυπηρετούν την επίτευξη της ευθυγράμμισης και εφαρμογής των πολιτικών που προάγουν οι διεθνείς οργανισμοί ως κύριοι ρυθμιστές, και τέλος, από την αναγνώριση της αναγκαιότητας της αυξημένης συνεργασίας μεταξύ διεθνών και περιφερειακών οργανισμών και κρατών μελών που αναδείχτηκε και σε αυτήν την κρίση της πανδημίας Covid-19.

Κεφάλαιο 4

Η επίδραση της Κατάρτισης και της Δια βίου Μάθησης στην Απασχόληση και την Ανταγωνιστικότητα της Ε.Ε.

Στο κεφάλαιο αυτό ερευνάται η επίδραση της κατάρτισης και δια βίου μάθησης στην απασχόληση και την ανταγωνιστικότητα της Ε.Ε. Εξετάζεται πώς η Ευρωπαϊκή Πολιτική Απασχόληση (ΕΣΑ) ωθεί τη μετάβαση από την απασχόληση στην απασχολησιμότητα και την ανταγωνιστικότητα και επιφέρει σημαντικές μεταβολές στην αγορά εργασίας. Τα αποτελέσματα της διερεύνησης του θέματος, προκύπτουν από τη μελέτη εμπειρικών ερευνών και την εξέταση των στοιχείων της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Αρχής που επικεντρώνονται στη σύνδεση της δια βίου μάθησης και της απασχόλησης. Το πρόσφατο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Δεξιοτήτων αξιοποιείται από την Ε.Ε. ως μοχλός ανάπτυξης και μηχανισμός ανάκαμψης από την οικονομική κρίση που προκαλεί η πανδημία Covid-19.

4.1. Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης (ΕΣΑ)

Το ζήτημα της απασχόλησης τέθηκε ήδη από τις ιδρυτικές συνθήκες και συνέχισε μια μακρά πορεία μέχρι την καθιέρωσή της ως Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης (ΕΣΑ) το 1997. Νωρίτερα, στη Σύνοδο Κορυφής του Στρασβούργου τον Δεκέμβριο του 1989, η Επιτροπή προσδιόρισε την κοινωνική διάσταση της απασχόλησης και έθεσε τις θεμελιώδεις αρχές της στον Κοινοτικό Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων. Ο Χάρτης εγκρίθηκε από 11 τότε κράτη μέλη, πλην του Ηνωμένου Βασιλείου (Nugent, 2012: 471-472) και ήταν απόρροια του συνεδρίου της Συνομοσπονδίας των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων που διεξήχθη στη Στοκχόλμη τον Μάιο του 1988 (Commission, 1990). Η Λευκή Βίβλος για την Ανάπτυξη, την Ανταγωνιστικότητα και την Απασχόληση (1993) εισάγει την Ε.Ε. στο πνεύμα της ΕΣΑ, η μετέπειτα Σύνοδος Κορυφής στο Έσσεν (1994) προσδιορίζει τις διαδικασίες λειτουργίας της, οι κατευθυντήριες γραμμές τίθενται στο Λουξεμβούργο (1997) και η επίσημη εφαρμογή της ξεκινά με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ (Goetschy, 1999).

Η ΕΣΑ αναδύθηκε μέσα από δύο σημαντικά ζητήματα: την Οικονομική και Νομισματική Ένωση - ΟΝΕ και την κρίση ανεργίας στα μέσα της δεκαετίας του 1990 (VanRie & Marx, 2011, Mosher & Trubek, 2003, Goetschy, 1999). Η επερχόμενη ΟΝΕ, στις αρχές της δεκαετίας του 1990, δημιούργησε σχέσεις αλληλεξάρτησης μεταξύ των κρατών μελών της Ε.Ε.

καθώς, η εσωτερική αγορά απαιτούσε τη συμμετοχή των κρατών μελών στο πρόγραμμα σύγκλισης των κριτηρίων του Μάαστριχτ και την αντίστοιχη συμμόρφωση ως προς τους περιορισμούς του Συμφώνου Σταθερότητας και Ανάπτυξης. Με αυτόν τον τρόπο, η ΟΝΕ άσκησε πιέσεις στις διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις της αγοράς εργασίας ενισχύοντας τη συντονισμένη προσέγγιση σε ευρωπαϊκό επίπεδο (Van Rie, Marx, 2011).

Για την αντιμετώπιση της ανεργίας, ευρωπαϊκά κράτη με γενναιόδωρες κοινωνικές πολιτικές υποστήριζαν τη διατήρηση των εκτεταμένων παροχών του κοινωνικού κράτους, της εισοδηματικής ισότητας και των διαπραγματεύσεων με ομάδες συμφερόντων. Με αυτόν τον τρόπο θα μπορούσε να επεκταθεί στα υπόλοιπα κράτη το πλέγμα των μέτρων προστασίας που διέθεταν τα κράτη με προηγμένη κοινωνική πολιτική και να διαμορφωθεί ένα ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο. Αυτό ουσιαστικά μεταφράζεται σε αποδοχή ότι, οι πολιτικές ανεργίας είναι ένα κοινό ευρωπαϊκό ζήτημα που επιφέρει σημαντικές αλλαγές. Παράλληλα, απαιτούσε την εξεύρεση ενός μηχανισμού που θα κάμψει τις έως τότε αντιστάσεις για την ΕΣΑ. Ο εξευρωπαϊσμός, όμως, της κοινωνικής πολιτικής, δεν ήταν ένα θέμα εύκολα διαχειρίσιμο. Τα κράτη αντιστέκονταν σθεναρά στην παραχώρηση έστω και μερικής αρμοδιότητας της κοινωνικής πολιτικής και των εργασιακών σχέσεων στην Ε.Ε. (Mosher, Trubek, 2003).

Το σοβαρό ζήτημα της ανεργίας και η ΟΝΕ οδηγούν στην εγκαθίδρυση της ευρωπαϊκής ατζέντας απασχόλησης που πραγματοποιείται το 1994, στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Έσσεν (Van Rie, Marx, 2011). Τρία χρόνια μετά, στην ειδική Σύνοδο Κορυφής για την απασχόληση στο Λουξεμβούργο (1997), ορίζονται τα στάδια της διαδικασίας: Η Επιτροπή προτείνει τις κατευθυντήριες γραμμές, οι οποίες επανεξετάζονται ετησίως από το Συμβούλιο, ενσωματώνονται στα σχέδια δράσης των κρατών μελών, τα οποία με τη σειρά τους αναλύονται από την Επιτροπή και υποβάλλονται ετησίως με τις εκθέσεις στο Συμβούλιο προς έγκριση. Το Συμβούλιο με τη σειρά του, παρακολουθεί και ελέγχει τις κατευθυντήριες γραμμές και υποβάλλει συστάσεις τροποποίησης στα εθνικά σχέδια δράσης. Τόσο οι ετήσιες εκθέσεις της Επιτροπής όσο και οι κατευθυντήριες γραμμές του Συμβουλίου, στοχεύουν στη μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας (Nugent, 2012: 472, άρθρ. 121, 148 ΣΛΕΕ).

Ενώ, το Συμβούλιο του Λουξεμβούργου εγκαινιάζει την ΕΣΑ (Van Rie, Marx, 2011), η Συνθήκη του Άμστερνταμ ιδρύει την Επιτροπή Εργασίας, με διττό σκοπό: α) να παρακολουθεί την κατάσταση της απασχόλησης στα κράτη-μέλη και β) να διατυπώνει γνώμες και να προετοιμάζει τις εργασίες του Συμβουλίου, συνεργαζόμενη με τους κοινωνικούς εταίρους

(Goetschy,1999). Από το 2010 και έπειτα, στην παρακολούθηση και τον συντονισμό των πολιτικών απασχόλησης και των κοινωνικών πολιτικών προστίθεται το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο (Seidl, Picarella, 2021). Για την υλοποίηση του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, με τον Κανονισμό/Regulation 2019/1149, ιδρύεται το 2019, η Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας (European Labor Authority/ELA). Το νέο αυτό όργανο της Επιτροπής συμβάλλει, επιθεωρεί, εποπτεύει και επιβάλλει την εφαρμογή των κανόνων της Ε.Ε. για την προστασία των δικαιωμάτων των μετακινούμενων εργαζομένων και την προώθηση του ανταγωνισμού, κυρίως, το μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

Τέσσερις είναι οι βασικοί στόχοι της ΕΣΑ: απασχολησιμότητα, επιχειρηματικότητα, προσαρμοστικότητα, ισότητα ευκαιριών. Τόσο η Συνθήκη του Άμστερνταμ όσο και το Συμβούλιο του Λουξεμβούργου αποτελούν τομή των κοινοτικών πολιτικών για την απασχόληση, αφού, στο εξής τα κράτη-μέλη καλούνται να καταθέτουν ετησίως τα εθνικά σχέδια δράσης για την απασχόληση. Τα μέτρα που οφείλουν να λαμβάνουν αφορούν στην άσκηση μονοδιάστατων ενεργητικών πολιτικών και είναι η ενίσχυση της δια βίου μάθησης, η σύνδεση της εργασιακής εμπειρίας με ευέλικτες μορφές απασχόλησης, η ενίσχυση της απασχόλησης ευπαθών κοινωνικών ομάδων μέσα από επιδοτούμενα προγράμματα, η αύξηση των ορίων ηλικίας απασχόλησης, η εύκολη μετάβαση από την τυπική εκπαίδευση στην αγορά εργασίας και η αναδιάρθρωση των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης ώστε να μην παρέχουν αντικίνητρα απασχόλησης και να μην επιβαρύνουν τους εργοδότες (INE, 2008: 35-36).

Η ΕΣΑ διαμορφώθηκε με σκοπό: α) να αυξήσει τη νομιμότητα των δράσεων κοινοτικού επιπέδου σεβόμενη τη διαφορετικότητα των αγορών εργασίας των κρατών-μελών, β) να βελτιώσει την αποδοτικότητα της κοινωνικής Ευρώπης αφού έως τότε υπήρξαν αρκετά εμπόδια και διαφορές έως την καταληκτική συμφωνία και γ) να λειτουργήσει καταλυτικά για την αποδοτικότητα των εθνικών πολιτικών απασχόλησης ανάγοντας σε ευρωπαϊκό επίπεδο τις εθνικές πολιτικές, θέτοντας εξωτερικούς περιορισμούς στις περιπτώσεις κοινού νομίσματος και δημιουργώντας κοινά στατιστικά εργαλεία, δείκτες, στόχους και χρονοδιαγράμματα για την παρακολούθησή τους. Προκαλεί ουσιαστικές αλλαγές στις πολιτικές προτεραιότητες της Ε.Ε., αφού τα μέτρα κοινωνικής πολιτικής συνδέονται στο εξής με την Εσωτερική Αγορά και την ΟΝΕ (Goetschy,1999). Ταυτόχρονα, πραγματοποιείται μία μετατόπιση από την καταπολέμηση της ανεργίας στην αύξηση της απασχόλησης προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι δημογραφικές αλλαγές. Για την αύξηση της απασχόλησης των γυναικών δημιουργούνται νέοι τύποι εργασίας

και εργαζομένων, που συνδυάζουν την ασφάλεια και την ευελιξία (flexicurity), ενώ, περιπλέκονται ζητήματα όπως η ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων και η προαγωγή της επιχειρηματικότητας (Mosher, Trubek, 2003).

Πρόκειται, πρακτικά, για ενεργητικές πολιτικές που δεν αντιμετώπισαν την ανεργία ως απόρροια της αποτυχίας δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας από την πλευρά των εργοδοτών ούτε ως μία εγγενή αδυναμία της βιομηχανίας και του ανταγωνισμού που κυριαρχεί σ' αυτήν (INE, 2008: 36, Kapstein, 2000: 134).

Τα μέτρα στόχευσαν στην αύξηση μεν της απασχόλησης αλλά όχι στη δημιουργία θέσεων εργασίας πλήρους απασχόλησης με σχετικό αντίκτυπο στους απασχολούμενους μισθωτούς. Το βάρος, με την ΕΣΑ, μετατέθηκε στην προσφορά εργασίας. Η εποπτεία των εθνικών σχεδίων δράσης για τη μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας και η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων εντάθηκε και ενισχύθηκε η προαγωγή μέτρων για να τονωθεί η εργασιακή ευελιξία και ασφάλεια χωρίς να λαμβάνεται υπ' όψιν η μείωση των χρονικών ορίων του εργασιακού βίου που παραδοσιακά αποτελεί μέτρο που αυξάνει την παραγωγικότητα και συμβάλλει στην καταπολέμηση της ανεργίας. Τέθηκε ως προτεραιότητα η μείωση των ποσοστών ανεργίας η οποία δεν επιδιώκεται με ουσιαστικούς αλλά με στατιστικούς όρους και με αμφίβολη την ποιότητα των νέων μορφών της ευέλικτης εργασίας χωρίς να λαμβάνεται υπ' όψιν ο αντίκτυπος στους εργαζόμενους (INE, 2008: 38-39).

Στο όνομα της αποτελεσματικότητας της αγοράς εργασίας, οι μεταρρυθμίσεις που προωθήθηκαν βασίστηκαν στην απορρύθμιση της αγοράς, στον απεριόριστο ανταγωνισμό, στην άρση των κανονισμών και εμποδίων και στη χρήση της κοινωνικής πολιτικής στη βάση ενός επαρκούς εισοδήματος που παρέχει κοινωνική προστασία και κοινωνική δικαιοσύνη (Copeland, Daly, 2018).

4.2. Απασχολησιμότητα και Ανταγωνιστικότητα vs Απασχόληση

Το 2000, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισαβόνας προσδιορίζει έναν νέο στρατηγικό στόχο: η Ε.Ε. να γίνει «η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης», και θέτει στο επίκεντρο την Πολιτική της Απασχόλησης και την Κοινωνική Πολιτική. Η Στρατηγική της Λισαβόνας καθόρισε τους στρατηγικούς στόχους έως το 2010: αύξηση 9 ποσοστιαίων μονάδων της απασχόλησης, από 61% σε περίπου 70%, αντίστοιχη αύξηση της απασχόλησης των γυναικών από 51% κοντά στο 60% (Nugent, 2012: 472).

Πραγματοποιήθηκαν δύο ενδιάμεσες αξιολογήσεις. Η πρώτη το 2002 και η δεύτερη το 2005 όπου απλουστεύτηκαν οι διαδικασίες και προσδιορίστηκε το πολυετές πλαίσιο, θεσπίζοντας ένα υψηλό επίπεδο απασχόλησης και ανάπτυξης (Seidl, Picarella, 2021).

Για την Ε.Ε., η ανταγωνιστικότητα είναι μία από τις πολιτικές της προτεραιότητες. Προκειμένου να καταστεί η Ένωση ανταγωνιστική σε παγκόσμιο επίπεδο, επενδύει και θέτει ως πολιτικές προτεραιότητες την εκπαίδευση και την κατάρτιση, την έρευνα, την καινοτομία, τις τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνίας, την επιχειρηματικότητα και τον ανταγωνισμό. Ο όρος ανταγωνιστικότητα, προσδιορίζεται στη στρατηγική «Ευρώπη 2020» και σημαίνει, «ανταγωνιστική οικονομία η οποία παρέχει σταθερά ταχύ ρυθμό αύξησης της παραγωγικότητας και αποτελεί βασική προϋπόθεση για την «έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς οικονομία με υψηλά επίπεδα απασχόλησης, παραγωγικότητας και κοινωνικής συνοχής» (Eur-lex). Στο πολυετές πλαίσιο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020», θεσπίζονται οι στόχοι έως το 2020, μεταξύ των οποίων (EU COM (2010) 2020 final): αύξηση της απασχόλησης έως το 75%, αύξηση των αποφοίτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε ποσοστό 40%, μείωση σε ποσοστό 10% της πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου και μείωση κατά 20 εκατομμύρια των ατόμων που απειλούνται από την υλική υστέρηση (EU COM (2010) 2020 final).

Ο Bristow (2005) επικεντρώνεται στην περιφερειακή ανταγωνιστικότητα. Την προσδιορίζει σε δύο επίπεδα: πρώτον, σε επίπεδο επιχείρησης, όπου η ανταγωνιστικότητα είναι η απόρροια της σωστής αντίληψης μιας επιχείρησης για το τι συμβαίνει στην αγορά και η ικανότητά της να διατηρηθεί και να ανταγωνιστεί σε διεθνές επίπεδο. Δεύτερον, σε επίπεδο περιφέρειας, όπου οι περιφερειακές οικονομίες επιβεβαιώνουν την ανταγωνιστικότητά τους σε παγκόσμιο επίπεδο μέσα από δείκτες, μετρήσεις και συνεχή αξιολόγηση επιδόσεων. Η δε ανταγωνιστικότητα των περιφερειών εξαρτάται από την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, και πιο συγκεκριμένα, από τον χαρακτήρα, το πλήθος τους, την εξειδίκευση, την παραγωγικότητα, την επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο και κατ' επέκταση από τον καθορισμό του ποσοστού απασχόλησης και του επιπέδου διαβίωσης. Όπως ο ίδιος αναφέρει, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην τρίτη έκθεση για την οικονομική και κοινωνική συνοχή (EU COM, 2004: viii) δηλώνει ότι *«η ενίσχυση της περιφερειακής ανταγωνιστικότητας σε ολόκληρη την Ένωση και η βοήθεια των ανθρώπων να εκπληρώσουν τις δυνατότητές τους θα ενισχύσει το αναπτυξιακό δυναμικό της οικονομίας της Ε.Ε. στο σύνολό της προς το κοινό όφελος όλων».*

Η αντίληψη ότι η ανταγωνιστικότητα μεταξύ ατόμων, κοινωνιών και κρατών οδηγεί στην οικονομική ανάπτυξη και ευημερία, υποστηρίζεται από υπερεθνικούς οργανισμούς, όπως ο Παγκόσμιος Οργανισμός Εμπορίου (ΠΟΕ), ο ΟΟΣΑ, η Παγκόσμια Τράπεζα και η Ε.Ε. Η ανταγωνιστικότητα επιτυγχάνεται με τη χρήση τριών στρατηγικών για την αξιοποίηση της δια βίου μάθησης ως εργαλείου. Πρώτον, κράτη και άτομα συμμετέχουν σε διεθνείς αξιολογήσεις που πραγματοποιούνται από προγράμματα -η Διεθνής Έρευνα Γραμματισμού Ενηλίκων (IALS), το Πρόγραμμα για τη Διεθνή Αξιολόγηση των Φοιτητών (PISA), το Πρόγραμμα για τη Διεθνή Αξιολόγηση των Ικανοτήτων των Ενηλίκων (PIAAC)- με τα οποία μετρώνται, παρακολουθούνται και συγκρίνονται δεξιότητες σε παγκόσμια κλίμακα. Δεύτερον, αξιοποιούνται οι Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών προκειμένου να μειωθούν τα εμπόδια συμμετοχής στη δια βίου μάθηση. Τρίτον, διασφαλίζεται η ατομική αυτονομία για συμμετοχή στη μάθηση και την απασχόληση (Regmi, 2015).

Τόσο η Στρατηγική της Λισαβόνας όσο και η Ευρώπη 2020, τοποθετούν στον πυρήνα τους τη γνώση και την ανάπτυξη των δεξιοτήτων ώστε να αντιμετωπιστούν οι μεταβολές στην παγκόσμια οικονομία και η Ευρώπη να ανταπεξέλθει στον παγκόσμιο ανταγωνισμό επιχειρήσεων, περιοχών και κρατών (Ασδεράκη 2019: 25). Από την άλλη πλευρά, η συμμετοχή των ατόμων σε μαθησιακές δραστηριότητες συχνά έχει ουσιαστικό αντίκτυπο στην οικονομική ανταγωνιστικότητα και την ατομική τους ευημερία (Kyndt et.al, 2011). Στη Στρατηγική της Λισαβόνας, η γνώση και η ανάπτυξη των δεξιοτήτων αποτελούν τα κύρια συστατικά για την επίτευξη των στρατηγικών της στόχων και βασικές συνιστώσες του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου (Stuart, 2007) που ωθεί στη μετατόπιση από την «πλήρη απασχόληση» στην «πλήρη απασχολησιμότητα» (Stuart, 2007, Garsten & Jacobsson, 2004: 2).

Στο Μνημόνιο για τη Δια Βίου Μάθηση, το οποίο δημοσιεύεται την ίδια χρονιά που θεσπίζεται η Στρατηγική της Λισαβόνας, μεταξύ των τεσσάρων στόχων που προσδιορίστηκαν, προάγεται εκτός από την απασχολησιμότητα, και η ενεργός πολιτειότητα. Αλλά, η απασχολησιμότητα υπερτονίζεται, με αποτέλεσμα η Επιτροπή να αναγκαστεί να αναδιπλωθεί έστω και λίγο το επόμενο έτος, καθώς, η «Ευρώπη της Γνώσης» απειλούσε να οδηγήσει στην άμβλυνση των ανισοτήτων και του κοινωνικού αποκλεισμού (Jarvis, 2014). Ωστόσο, οι δεξιότητες που απαιτούνται για την οικονομία της αγοράς είναι οι ίδιες δεξιότητες που απαιτούνται για την ενεργό συμμετοχή του πολίτη. Η παραγωγική ζωή μέσα στην οικονομία εκλαμβάνεται ως αναπόσπαστο χαρακτηριστικό του τι συνιστά ενεργό πολίτη (Borg, Mayo,

2006). Η ενεργός πολιτειότητα και η απασχολησιμότητα εξασφαλίζουν την κοινωνική συνοχή. Στη μεν πρώτη περίπτωση, δημιουργείται στο άτομο η αίσθηση ότι ανήκει στην κοινωνία και συμμετέχει στο κοινωνικό και οικονομικό γίγνεσθαι, στη δεύτερη περίπτωση, η απασχολησιμότητα του προσδίδει τη δυνατότητα πρόσβασης στην απασχόληση και διασφαλίζει τη διατήρησή της. Ταυτόχρονα, συμβάλλει στη βελτίωση της ενεργούς πολιτειότητας του ατόμου και στην ανταγωνιστικότητα και ευημερία της Ευρώπης. Στην πράξη όμως, η απασχολησιμότητα μεταφράζεται ως «*δια βίου αβεβαιότητα*» αφού στο όνομα της ανταγωνιστικότητας θυσιάζονται οι αμοιβές των εργαζομένων και καταργούνται εργασιακά δικαιώματα (Γουβιάς, Φωτόπουλος, 2015: 32-33).

Η απασχολησιμότητα αντικατοπτρίζει τον τρόπο που το άτομο αντιλαμβάνεται τις ευκαιρίες του στην αγορά εργασίας (Berntson, Marklund, 2007). Απασχολησιμότητα σημαίνει, την ικανότητα προσαρμογής των ατόμων στις απαιτήσεις της απασχόλησης. Πρακτικά σημαίνει, βελτίωση δεξιοτήτων, συνεχή μάθηση και απόκτηση ορθών «στάσεων», δηλαδή, πρωτοβουλία, ευελιξία, διαθεσιμότητα. Ευελιξία, με τη σειρά της, σημαίνει προσαρμογή στις ανάγκες της αγοράς, γεγονός που προωθεί την ανταγωνιστικότητα. Ο παγκόσμιος οικονομικός ανταγωνισμός καθιστά σαφές ότι τα άτομα οφείλουν να προσαρμόζονται στις νέες συνθήκες και τις μεταβαλλόμενες ανάγκες των επιχειρήσεων, ενώ θέτει υπό αμφισβήτηση τις κοινωνικές συμβάσεις που έχουν αποτελέσει αντικείμενο διαπραγμάτευσης στο κράτος πρόνοιας. Η ανταγωνιστικότητα κατέχει εξέχουσα θέση στις εργασιακές σχέσεις και αντικατέστησε το ασφαλές καθεστώς εργαζομένων και συνδικάτων του μεταπολεμικού τύπου της πλήρους απασχόλησης (Garsten, Jacobsson, 2004: 1-8). Ο όρος απασχολησιμότητα μετατοπίζει την ευθύνη στο άτομο, το οποίο καθίσταται υπεύθυνο να αναπτύσσει και να διατηρεί ένα ευρύτατο φάσμα ικανοτήτων ώστε να δύναται να συμμετέχει στην προσφορά και ζήτηση της μεταβαλλόμενης αγοράς εργασίας. Η ευθύνη για τη συμμετοχή στην απασχόληση μοιράζεται μεταξύ του κράτους, του εργοδότη και του ατόμου. Ο όρος απασχόληση αντικατοπτρίζει τον ρόλο του κράτους ως ρυθμιστή, το οποίο μέσω νομοθετικών και κανονιστικών μέτρων δημιουργεί ασφαλές εργασιακό καθεστώς. Αντίθετα, ο όρος απασχολησιμότητα συνδέεται με την ατομική ευθύνη για την πρόσβαση και διατήρηση του ατόμου στην απασχόληση ενώ το κράτος στο συγκεκριμένο εργασιακό καθεστώς, λειτουργεί ως διεκπεραιωτής- διαμεσολαβητής, κατά τον Fejes (2014) ως “enabling state”¹⁹ (Fejes, 2014: 106).

¹⁹ Παραμένει σε εκκρεμότητα η δόκιμη απόδοση στην ελληνική βιβλιογραφία του όρου “enabling state”.

Η δια βίου μάθηση στην Ε.Ε. συνδέεται με έννοιες, όπως, «ατομική χειραφέτηση» και «γενική κοινωνική πρόοδος», με τα τοπικά, εθνικά ή διεθνή συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και, με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και εν γένει της παραγωγικής δομής (Γουβιάς, Φωτόπουλος, 2015: 4). Πρόκειται για μια απλή ανάλυση κόστους –οφέλους και δεν αποτελεί πλέον δικαίωμα αλλά, καθήκον του ατόμου (Biesta, 2006).

Πραγματοποιείται, ουσιαστικά, ένας διαχωρισμός μεταξύ κοινωνίας και οικονομίας. Δημόσια αγαθά όπως η εκπαίδευση, εκλαμβάνονται ως καταναλωτικά αγαθά και λειτουργούν με τους κανόνες της ελεύθερης αγοράς (Borg, Mayo, 2006). Ο νέος αυτός τρόπος διακυβέρνησης προϋποθέτει τη συμμετοχή και αλληλεπίδραση όλων των εμπλεκομένων (Ασδεράκη 2019: 27, Ioannidou, 2014: 205). Ωστόσο, το κράτος και οι εργοδότες λειτουργούν ως οι προσφέροντες τις υπηρεσίες και το άτομο είναι υπεύθυνο μέσα από τις ελεύθερες επιλογές του (Fejes, 2014: 106). Η μετατόπιση αυτή, δημιούργησε αρκετούς προβληματισμούς αναφορικά με την απαιτούμενη συναίνεση και συνεργασία κράτους και κοινωνικών εταίρων, τη δέσμευση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο, την ποικιλομορφία και πολυπλοκότητα των νέων προγραμμάτων μάθησης, την αξία και τον στόχο της μάθησης και της ανάπτυξης δεξιοτήτων (Stuart, 2007).

4.3. Δια βίου απασχόληση και Δια βίου ανταγωνιστικότητα

Εμπειρικές έρευνες καταδεικνύουν τη θετική ή μάλλον θετική επίδραση της κατάρτισης και δια βίου μάθησης στην απασχόληση.

Οι Dorsett, Lui και Weale, (2010) υποστηρίζουν ότι η βελτίωση του εκπαιδευτικού status των ανδρών στο Ηνωμένο Βασίλειο που προήλθε από την αναβάθμιση των προσόντων είχε σημαντική επίδραση στις αποδοχές τους για όσους έχουν σταθερή απασχόληση αλλά και στη δυνατότητά τους να βρίσκονται στην αγορά εργασίας και να έχουν δυνατότητα να μετακινηθούν εντός αυτής.

Οι γυναίκες στο Βέλγιο εργάζονται λιγότερο, έχουν χαμηλότερο μέσο εισόδημα από αυτό των ανδρών και εξακολουθούν να έχουν την ευθύνη του νοικοκυριού. Το 59,0% όλων των ανδρών και το 55,4% όλων των γυναικών συμμετέχουν σε τουλάχιστον μία δραστηριότητα δια βίου μάθησης, τυπική, μη τυπική ή άτυπη. Οι γυναίκες δηλώνουν ότι συμμετέχουν σε

μαθησιακές δραστηριότητες κυρίως για προσωπικούς λόγους, σε αντίθεση με τους άντρες που συμμετέχουν για λόγους που σχετίζονται με την εργασία (Boeren, 2011).

Οι νέοι που διαθέτουν ανώτερα προσόντα στο Ηνωμένο Βασίλειο αντιμετωπίζουν λιγότερα προβλήματα στην καθιέρωσή τους στην αγορά εργασίας και έχουν μικρότερες πιθανότητες να βιώσουν εκτεταμένες περιόδους ανεργίας ή απώλειας εργασίας. Η δια βίου μάθηση και η κατάρτιση πιθανώς και να μπορεί να προστατεύσει τους ενήλικες στη μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας (Evans, Schoon, Weale, 2013).

Οι εργαζόμενοι χαμηλής εξειδίκευσης και ακόμη περισσότερο όσοι απασχολούνται με σύμβαση πλήρους απασχόλησης και δεν ανησυχούν ότι θα χάσουν τη δουλειά τους συμμετέχουν λιγότερο σε μαθησιακές δραστηριότητες. Επιπλέον, δεν εντάσσονται από τους ίδιους τους εργοδότες σε εκπαιδευτικά προγράμματα στον ίδιο βαθμό που εντάσσονται οι εργαζόμενοι υψηλής εξειδίκευσης ενώ η παρελθούσα μαθησιακή τους εμπειρία και γνώση συντελεί στη μη συμμετοχή τους σε μαθησιακές δραστηριότητες. Οι παράγοντες αυτοί είναι σημαντικοί για την αποχή των εργαζομένων χαμηλής εξειδίκευσης από μαθησιακές δραστηριότητες και πέραν τούτου, οι ίδιες οι θέσεις τους δεν οδηγούν σε οικονομικά οφέλη (Kynndt et.al, 2011). Σε μια άλλη έρευνα, οι εργαζόμενοι στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης στη Σουηδία, αν και εργάζονται σε δημοτικές υπηρεσίες συμμετέχουν σε πρόγραμμα κατάρτισης πιστοποίησης προσόντων καθώς αντιλαμβάνονται τον κίνδυνο της πιθανής ιδιωτικοποίησης της υπηρεσίας τους. Συνεπώς, το πρόγραμμα δυνητικά θα τους εξασφαλίσει την απασχολησιμότητά τους (Fejes, 2010).

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε απόφοιτους φορέων παροχής Κατάρτισης στην Ελλάδα, αναδεικνύεται ότι η επαγγελματική κατάρτιση από μόνη της, δεν αποτελεί λύση στο πολυσύνθετο ζήτημα της ανεργίας. Παρ' όλα αυτά, αποτελεί ανάγκη των καταρτιζομένων για τη βελτίωση των εκπαιδευτικών τους προσόντων και της πρόσβασής τους στην αγορά εργασίας. Τα αποτελέσματα καταδεικνύουν την αναγκαιότητα συνάφειας του αντικειμένου της κατάρτισης με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας και της σύνδεσής της με την απασχόληση. Πιο συγκεκριμένα, αναφορικά με τους απόφοιτους Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης που στην πλειοψηφία τους (86,5%) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα από 25-54 ετών, το 15,7% από όσους βρίσκονταν εκτός της αγοράς εργασίας κατά την έναρξη του προγράμματος, εντάχθηκαν στην απασχόληση εντός διαστήματος έξι μηνών από την ολοκλήρωση του προγράμματος, αλλά, σε ποσοστό 56,1% επανήλθαν στην ανεργία σε λίγους

μήνες. Ένα αξιοσημείωτο ποσοστό αποφοίτων (54,8%) παρέμεινε στην ανεργία και πέραν του εξαμήνου. Αντίστοιχα, για τους απόφοιτους Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης, που στην πλειοψηφία τους (78,8%) είναι νέοι έως 29 ετών, το 21,8% που βρίσκονταν εκτός της αγοράς εργασίας κατά την έναρξη του προγράμματος εντάχθηκε στην απασχόληση σε διάστημα έξι μηνών από την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης. Το 49,8% των αποφοίτων, παρέμεινε στην ανεργία και μετά το πέρας του συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος (Φωτόπουλος et.al., 2013: 55, 61, 74, 81, 121, 134).

Σε μεγάλες, ανταγωνιστικές και καινοτόμες επιχειρήσεις στις Κάτω Χώρες παρατηρήθηκε ότι, οι απασχολούμενοι με υψηλό επίπεδο τεχνικών γνώσεων συμμετέχουν συχνότερα στην επίσημη εκπαίδευση και αποκτούν περισσότερες γνώσεις και δεξιότητες με τα καθήκοντά τους. Στις θέσεις με υψηλό επίπεδο γενικών δεξιοτήτων, συμμετέχουν σημαντικά σε διάφορες μορφές άτυπης μάθησης. Σε θέσεις εργασίας με υψηλές απαιτήσεις δεξιοτήτων συμμετέχουν συχνότερα στην επίσημη εκπαίδευση, αλλά όχι στην άτυπη μάθηση, ενώ, όσοι απασχολούνται σε θέσεις εργασίας που απαιτούν υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων διαχείρισης συμμετέχουν συχνότερα στην επίσημη κατάρτιση. Τα άτομα σε θέσεις με υψηλή εξειδίκευση και με μακροχρόνια θητεία σε μεγάλες και καινοτόμες εταιρείες κινδυνεύουν γιατί δεν καταρτίζονται συχνά. Οι καινοτόμες και μεγάλες επιχειρήσεις απαιτούν την ύπαρξη σύγχρονων γνώσεων και δεξιοτήτων για να επιβιώσουν στην παγκόσμια οικονομία (de Grip, Smits, 2012). Έρευνα που διεξήχθη στα έξυπνα εργοστάσια της Ιταλίας, διαπιστώνει αύξηση της ζήτησης για εκπαίδευση που επίσης, αφορούν θέσεις υψηλού επιπέδου. Η ιεραρχία δεν καταργείται και δεν προωθούνται όλες οι δεξιότητες και τα προσόντα (Salento, 2018).

Σε μία άλλη έρευνα που αφορά στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις στο Ηνωμένο Βασίλειο καταδεικνύεται ότι οι εργαζόμενοι με υψηλά εκπαιδευτικά προσόντα είχαν περισσότερες ευκαιρίες για απόκτηση προσόντων μέσω επίσημης εκπαίδευσης στο χώρο εργασίας. Στους εργαζόμενους με χαμηλή εξειδίκευση ήταν πιθανότερο να προσφερθούν ευκαιρίες συμμετοχής σε κατάρτιση στο χώρο εργασίας, ειδικά για να εξυπηρετήσουν τις ανάγκες της επιχείρησης. Η δυνατότητα που προσφέρεται από τις επιχειρήσεις στους εργαζόμενους να συμμετέχουν στην τυπική εκπαίδευση οδηγεί στη δημιουργία ανθεκτικών και ευπροσάρμοστων εργαζομένων. Παράλληλα, υποστηρίζεται ότι η αυξημένη κατάρτιση τεχνικών δεξιοτήτων σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις με λιγότερο από διακόσιους εργαζόμενους, προσδίδει μεγαλύτερα ποσοστά επιβίωσης στις ίδιες τις επιχειρήσεις (Ahlgren, Engel, 2011).

Ο Field (2012) στη μελέτη του στο πεδίο των εμπειρικών ερευνών σχετικά με τη δια βίου μάθηση, σημειώνει ότι, το εισόδημα και η απασχόληση αποτελούν κίνητρα συμμετοχής σε προγράμματα μάθησης. Οι άμεσες οικονομικές επιπτώσεις της δια βίου μάθησης ενδέχεται να έχουν αντίκτυπο στα κέρδη, στην απασχολησιμότητα και στην ευρύτερη οικονομία αλλά και έμμεσο αντίκτυπο σε τομείς όπως, η υγεία, η ευημερία και η κοινωνικότητα. Αν και προκύπτει, δεν είναι συνεπές το εύρημα στη βιβλιογραφία ότι η κατάρτιση που βασίζεται στην εργασία σχετίζεται με υψηλότερους μισθούς. Δεν προκύπτει με σαφήνεια ότι η μάθηση είναι αυτή που δημιουργεί τα αποτελέσματα των μισθών. Ενδέχεται οι εργοδότες να επιλέγουν τους εργαζόμενους που πιστεύουν ότι είναι πιο ικανοί για κατάρτιση, αλλά αυτό δεν μπορεί να αποδειχθεί. Υπάρχει η πιθανότητα, οι εργοδότες να επιλέγουν εργαζόμενους όχι με κριτήριο την κατάρτιση αλλά με την πεποίθηση ότι οι ικανότητές τους θα αποδώσουν μεγαλύτερη κερδοφορία στην επιχείρησή τους.

Σε μεταγενέστερη και εκτενή μελέτη εκατόν ογδόντα πέντε εμπειρικών ερευνών σχετικά με τη δια βίου μάθηση των Head, Van Hoek και Garson (2015) υποστηρίζεται ότι οι ενήλικες για διάφορους λόγους, μεταξύ των οποίων οι επαγγελματικοί, συμμετέχουν στη δια βίου μάθηση αφού η παγκοσμιοποιημένη οικονομία και ο σύγχρονος χώρος εργασίας απαιτεί από τους εργαζόμενους να παραμένουν ανταγωνιστικοί και να προσαρμόζονται στις απαιτήσεις της εργασίας. Η διερεύνηση της συμμετοχής ατόμων ποικίλων μαθησιακών υποβάθρων στις πρακτικές δια βίου μάθησης επαγγελματιών, κατέδειξε ότι η οργανωτική υποστήριξη ή η έλλειψη διαχειριστικής υποστήριξης των επιχειρήσεων, αποτέλεσε κίνητρο για τους εργαζόμενους που δεν διέθεταν προηγούμενο υψηλό εκπαιδευτικό υπόβαθρο. Από την άλλη πλευρά, οι εργοδότες προέταξαν την κερδοφορία της επιχείρησης από την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων με χαμηλή εξειδίκευση, με συνέπεια οι περισσότεροι εξ αυτών να μην έχουν κίνητρο να αναζητήσουν επαγγελματική κατάρτιση. Από την ίδια μελέτη, αναδεικνύεται η σημασία της πρακτικής μάθησης στο χώρο εργασίας, όπου η τεχνογνωσία μεταφέρεται μεταξύ των εργαζομένων με τη χρήση άτυπων και όχι τυπικών μορφών μάθησης.

4.4. Ε.Ε. Η Απασχόληση σε αριθμούς

Τα ετήσια στατιστικά στοιχεία της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Αρχής (Eurostat) για την Απασχόληση, βασίζονται στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της Ε.Ε. (EU-LFS)²⁰ και αποτυπώνουν το επίπεδο απασχόλησης²¹ κατά ηλικία, φύλο, επίπεδο εκπαίδευσης²² για την Ε.Ε. στο σύνολό της²³.

Το επίπεδο εκπαίδευσης αποτελεί σημαντικό παράγοντα στην κατάσταση της απασχόλησης. Οι διαφορές που παρουσιάζονται είναι αξιοσημείωτες για όλη την περίοδο (2005-2020). Ο μέσος όρος του ποσοστού απασχόλησης του επιπέδου κάτω από την ανώτερη δευτεροβάθμια (Επίπεδο 0-2) είναι 53,7%, της ανώτερη δευτεροβάθμιας (Επίπεδο 3-4) είναι 70,3% και της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Επίπεδο 5-8) είναι 82,8%.

Το 2020, το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων (ηλικίας 20-64 ετών) που είχαν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση ήταν 84,0% και πιο υψηλό από όσους έχουν αποκτήσει χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης, που ήταν 55,1%. Μεταξύ των ετών 2019 - 2020, το ποσοστό απασχόλησης μειώθηκε κατά 0,7% για τα άτομα με Επίπεδο εκπαίδευσης (0-2), κατά 1,2% για άτομα με επίπεδο εκπαίδευσης (3-4) και κατά 0,8% για άτομα με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης (Διάγραμμα 12).

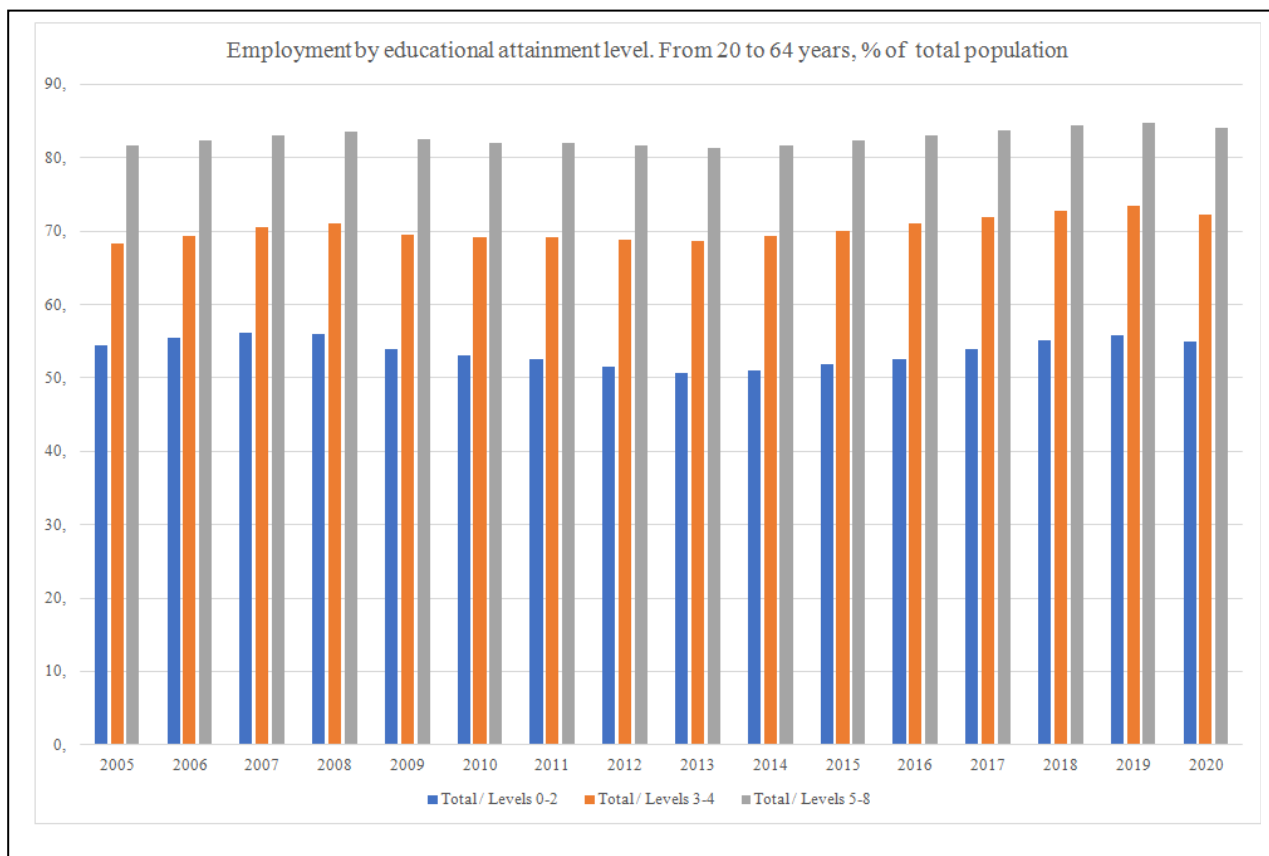
Όπως αναφέρει η μελέτη της Eurostat, τα άτομα που ανήκουν στο Επίπεδο (0-2) έχουν χαμηλότερες πιθανότητες πρόσβασης στην απασχόληση σε σχέση με τις άλλες δύο ομάδες εκπαίδευσης, και σημείωσαν αργό ρυθμό αύξησης (0,6%) του ποσοστού απασχόλησης μεταξύ 2005 και 2020. Τα αντίστοιχα ποσοστά στο Επίπεδο (3-4) ήταν 3,9% και στο Επίπεδο (5-8) 2,3%. Μεταξύ των ετών 2019 και 2020, έτος έλευσης της πανδημίας Covid-19, η μείωση της απασχόλησης στα άτομα που ανήκουν στο εκπαιδευτικό Επίπεδο (0-2) ήταν 0,7 ποσοστιαίες μονάδες, στο αμέσως επόμενο Επίπεδο (3-4) 1,2 και στο επίπεδο (5-8) 0,8.

²⁰ Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της Ε.Ε. - νέα μεθοδολογία από το 2021 και τον σύνδεσμο: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_Labour_Force_Survey_-_new_methodology_from_2021_onwards#Labour_force_status

²¹ Περιλαμβάνει: α) άτομα που κατά τη διάρκεια της εβδομάδας αναφοράς εργάστηκαν για τουλάχιστον 1 ώρα επί πληρωμή ή κέρδος, συμπεριλαμβανομένων των εισφορών οικογενειακών εργαζομένων β) άτομα με δουλειά ή επιχείρηση που δεν ήταν προσωρινά στη δουλειά κατά την εβδομάδα αναφοράς αλλά είχαν προσάρτηση στη δουλειά τους γ) πρόσωπα που παράγουν γεωργικά προϊόντα των οποίων το κύριο μέρος προορίζεται για πώληση ή ανταλλαγή.

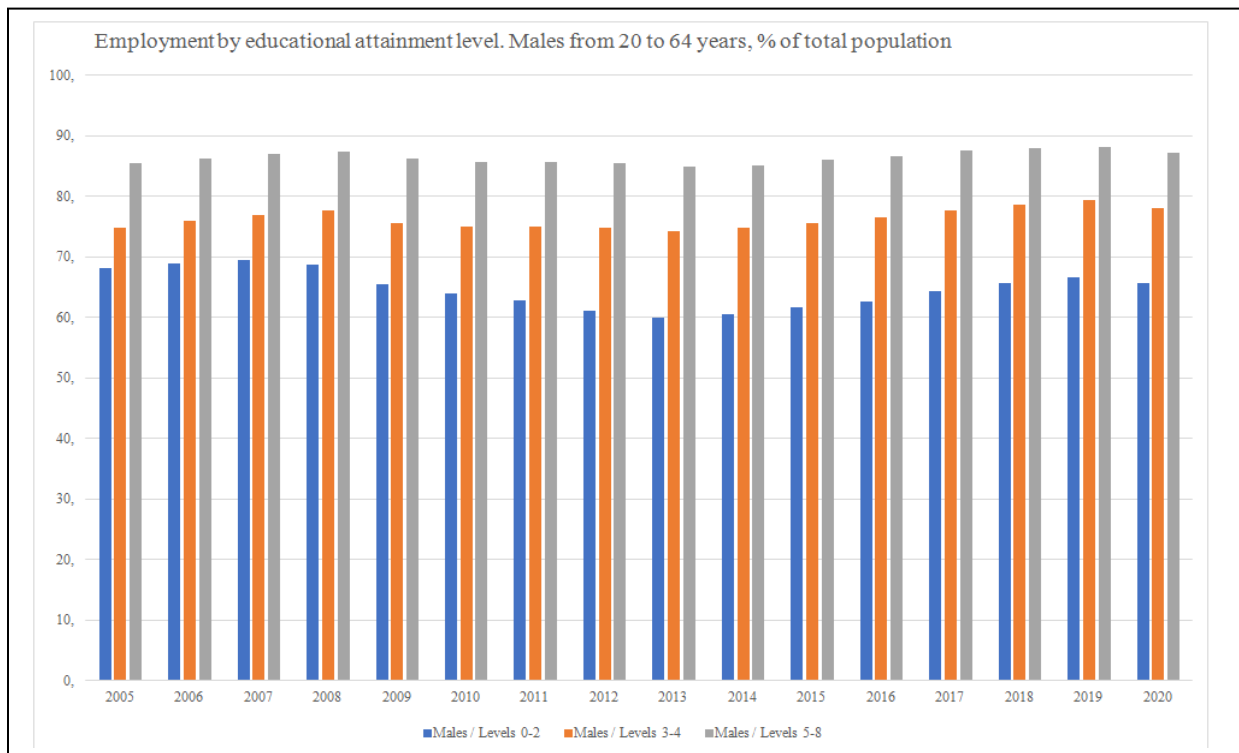
²² Το επίπεδο εκπαίδευσης ενός ατόμου- σύμφωνα τη διεθνώς τυποποιημένη ταξινόμηση της εκπαίδευσης (ISCED)- είναι το υψηλότερο επίπεδο ολοκληρώθηκε επιτυχώς και επικυρώθηκε με αναγνωρισμένο τίτλο, δηλαδή, προσόν αναγνωρισμένο επίσημα από τις αρμόδιες εθνικές εκπαιδευτικές αρχές ή αναγνωρισμένο ως ισοδύναμο με άλλο προσόν τυπικής εκπαίδευσης. Για περισσότερες πλ. Βλ. [επεξηγηματικές σημειώσεις EU-LFS](#).

²³ Η παρούσα ανάλυση των στοιχείων επικεντρώνεται στην Ε.Ε. των 27.



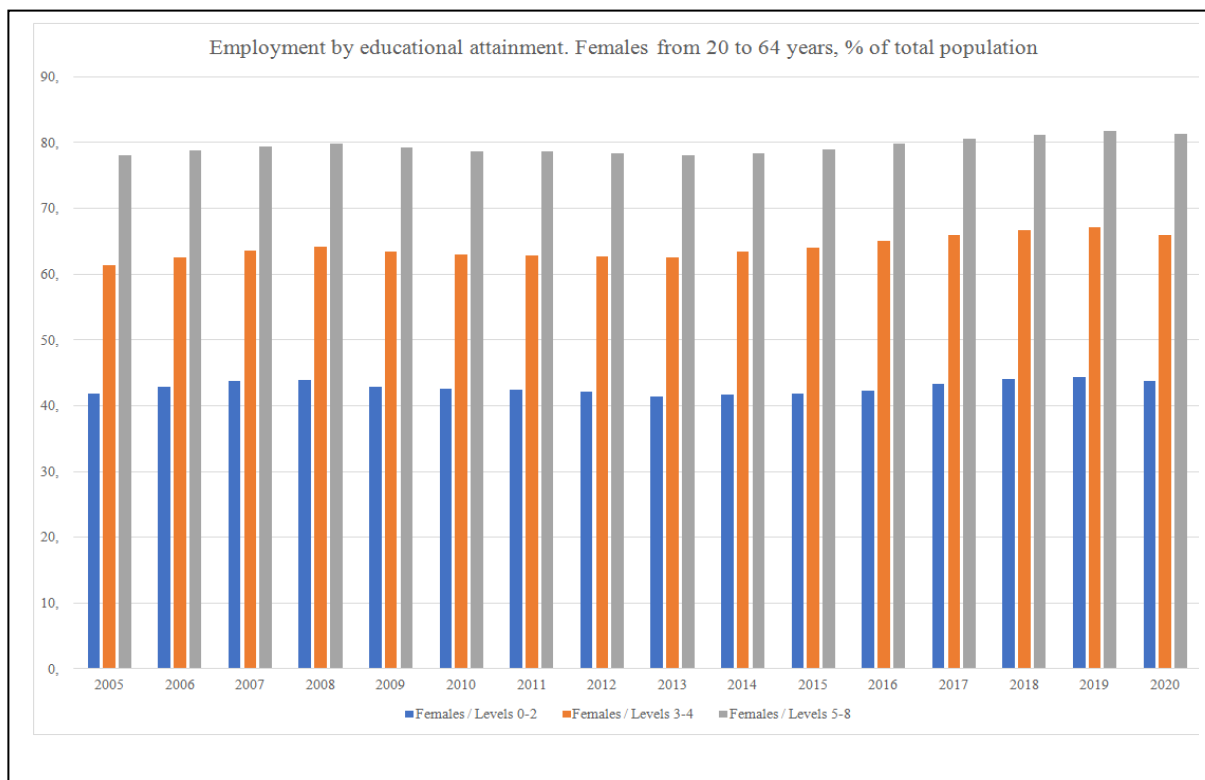
Διάγραμμα 12: Employment by educational attainment level. From 20 to 64 years, % of total population. Πηγή: Eurostat: Employment by educational attainment level (1998-2020) - annual data- online data code: LFSI_EDUC_A. Το διάγραμμα δημιουργήθηκε από τη γράφουσα.

Η διαφορά που αποτυπώνεται στους άνδρες σε όλη την περίοδο 2005-2020, μεταξύ του εκπαιδευτικού επιπέδου κάτω από την ανώτερη δευτεροβάθμια (Επίπεδο 0-2) και του επιπέδου της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Επίπεδο 5-8) αγγίζει το 21,7%. Το ποσοστό απασχόλησης του επιπέδου κάτω από την ανώτερη δευτεροβάθμια (Επίπεδο 0-2) είναι 64,7%, της ανώτερης δευτεροβάθμιας (Επίπεδο 3-4) είναι 76,3% και της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Επίπεδο 5-8) είναι 86,4%. Από το 2008 που γίνεται αισθητός ο αντίκτυπος της διεθνούς οικονομικής κρίσης στην Ευρώπη έως το 2013, η σημαντικότερη μείωση στο ποσοστό απασχόλησης των ανδρών παρουσιάζεται στο Επίπεδο (0-2) και αγγίζει τις 8,8 ποσοστιαίες μονάδες, ενώ στο αμέσως επόμενο εκπαιδευτικό Επίπεδο (3-4) η μείωση είναι 3,3 ποσοστιαίες μονάδες και στο Επίπεδο (5-8) μόλις 2,3 (Διάγραμμα 13).



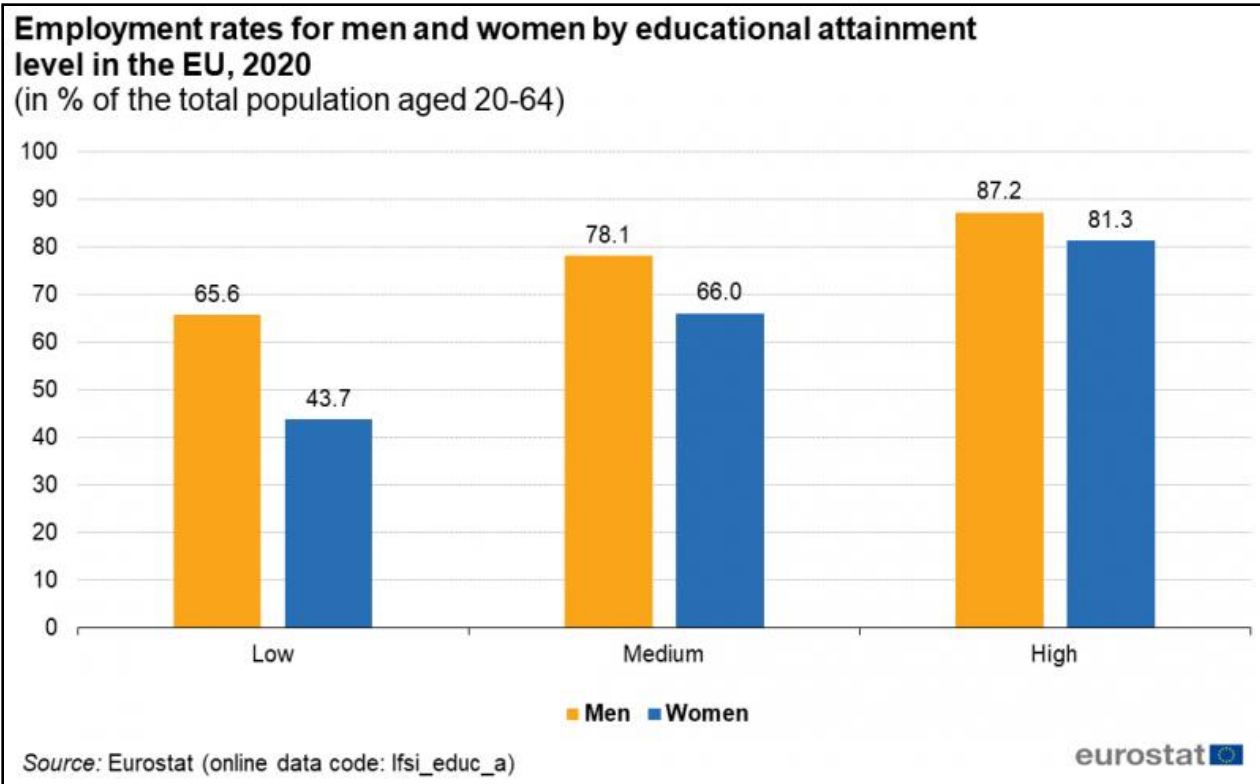
Διάγραμμα 13: Employment by educational attainment level. Males from 20 to 64 years, % of total population. Πηγή: Eurostat: Employment by educational attainment level (1998-2020)-annual data- online data code: LFSI_EDUC_A. Το διάγραμμα δημιουργήθηκε από τη γράφουσα.

Οι διαφορές είναι αξιοσημείωτες και στις γυναίκες. Η διαφορά που αποτυπώνεται στην περίοδο 2005-2020 μεταξύ του εκπαιδευτικού επιπέδου κάτω από την ανώτερη δευτεροβάθμια (Επίπεδο 0-2) και του επιπέδου της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Επίπεδο 5-8) αγγίζει το 36,6%. Το ποσοστό απασχόλησης του επιπέδου κάτω από την ανώτερη δευτεροβάθμια (Επίπεδο 0-2) είναι 42,8%, της ανώτερης δευτεροβάθμιας (Επίπεδο 3-4) είναι 64% και της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Επίπεδο 5-8) είναι 79,5%. Η ανεργία εντείνεται στις γυναίκες με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης (Επίπεδο 0-2) (Διάγραμμα 14).



Διάγραμμα 14: Employment by educational attainment. Females from 20 to 64 years, % of total population. Πηγή: Eurostat: Employment by educational attainment level (1998-2020)-annual data-online data code: LFSI_EDUC_A. Το διάγραμμα δημιουργήθηκε από τη γράφουσα.

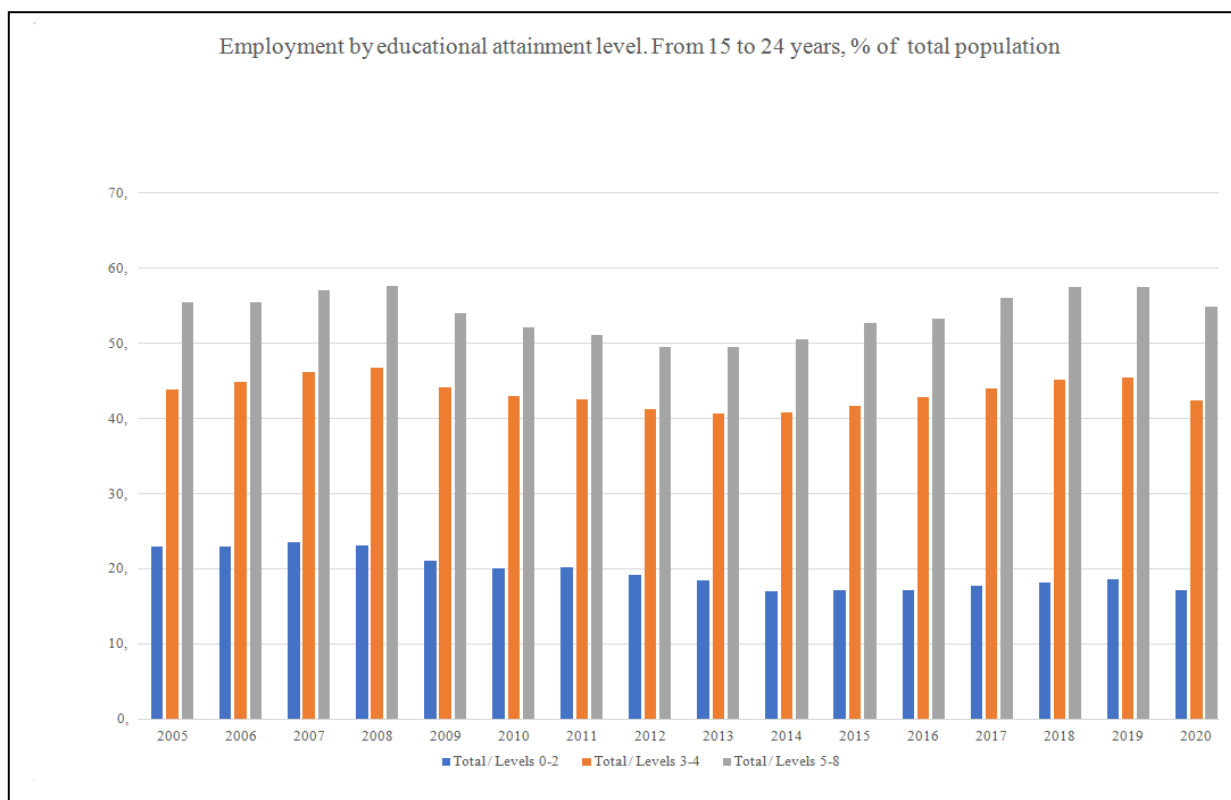
Όπως επισημαίνει η μελέτη της Eurostat, το χάσμα απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών αμβλύνεται στο χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης (0-2). Το 2020, μεταξύ των δύο φύλων, στην τριτοβάθμια εκπαίδευση- Επίπεδο (5-8) σημειώνεται διαφορά 5,9 ποσοστιαίων μονάδων, στην ανώτερη δευτεροβάθμια- Επίπεδο (3-4) 12,1 και στο χαμηλότερο εκπαιδευτικό Επίπεδο (0-2) κάτω από την ανώτερη δευτεροβάθμια η διαφορά αγγίζει τις 21,9 ποσοστιαίες μονάδες (Διάγραμμα 15). Επιπλέον, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στην περίοδο 2005-2020 αυξήθηκε κατά 8,1 ποσοστιαίες μονάδες στην Ε.Ε. Η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των ανδρών είναι μικρότερη και δεν ξεπερνά τις 3 ποσοστιαίες μονάδες κατά την περίοδο 2005-2020. Η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών και η περιορισμένη αύξηση της απασχόλησης των ανδρών μείωσε το χάσμα της απασχόλησης στην Ε.Ε. μεταξύ των δύο φύλων από 16,4 ποσοστιαίες μονάδες το 2005 σε 11,3 το 2020.



Διάγραμμα 15: Employment rates for men and women by educational attainment level in the EU, 2020. Πηγή: Eurostat: Employment by educational attainment level (1998-2020) - annual data- online data code: LFSI_EDUC_A

Το χαμηλά ποσοστά απασχόλησης των νέων 15-24 ετών είναι αξιοσημείωτα μεταξύ των ετών 2005-2020, αφού παρουσιάζεται μείωση σε επίπεδο Ε.Ε. μεταξύ 2005 και 2020 κατά 1,8 ποσοστιαίες μονάδες, από 33,3% σε 31,5%. Όπως αναφέρεται στη σχετική μελέτη της Eurostat, αυτό εξηγείται από την αύξηση κατά 11,3 εκατομμύρια του αριθμού των απασχολούμενων ατόμων ηλικίας 15-64 ετών στην Ε.Ε. από 180,2 εκατομμύρια το 2005 σε 191,5 εκατομμύρια το 2020, η οποία οφείλεται στην αύξηση των απασχολούμενων ατόμων ηλικίας 55-64 ετών. Σε αυτήν την ηλικιακή ομάδα, στην περίοδο 2005-2020, σημειώνεται αύξηση του αριθμού των απασχολούμενων κατά 16 εκατομμύρια, από 19,7 εκατομμύρια σε 35,7 εκατομμύρια. Αντίθετα, ο αριθμός των απασχολούμενων ηλικίας 15-24 ετών μειώθηκε κατά 3,5 εκατομμύρια, από 18,0 εκατομμύρια σε 14,5 εκατομμύρια. Μείωση επίσης, παρατηρείται κατά 1,2 εκατομμύρια, από 142,5 εκατομμύρια το 2005 σε 141,3 εκατομμύρια το 2020 για τα άτομα ηλικίας 25-54 ετών. Οι νέοι, αποτελούν το 10% του πληθυσμού ηλικίας 15-64 ετών το 2005 και το 7,6% το 2020.

Μεταξύ των ετών 2019 -2020, η κρίση Covid-19 μείωσε το ποσοστό απασχόλησης των νέων κατά 2 ποσοστιαίες μονάδες, με αποτέλεσμα, οι νέοι να αποτελούν την ομάδα με τις μεγαλύτερες επιπτώσεις (Διάγραμμα 16).

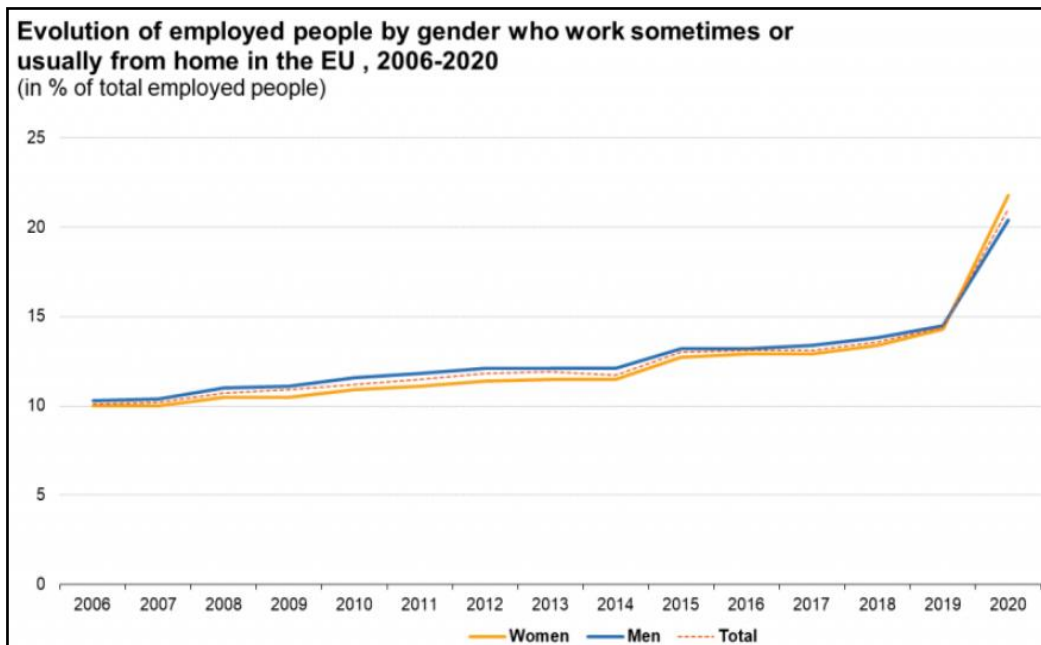


Διάγραμμα 16: Employment by educational attainment level. From 15-24 years, % of total population.
 Πηγή: Eurostat: Employment by educational attainment level (1998-2020)-annual data-online data code: LFSI_EDUC_A. Το διάγραμμα δημιουργήθηκε από τη γράφουσα.

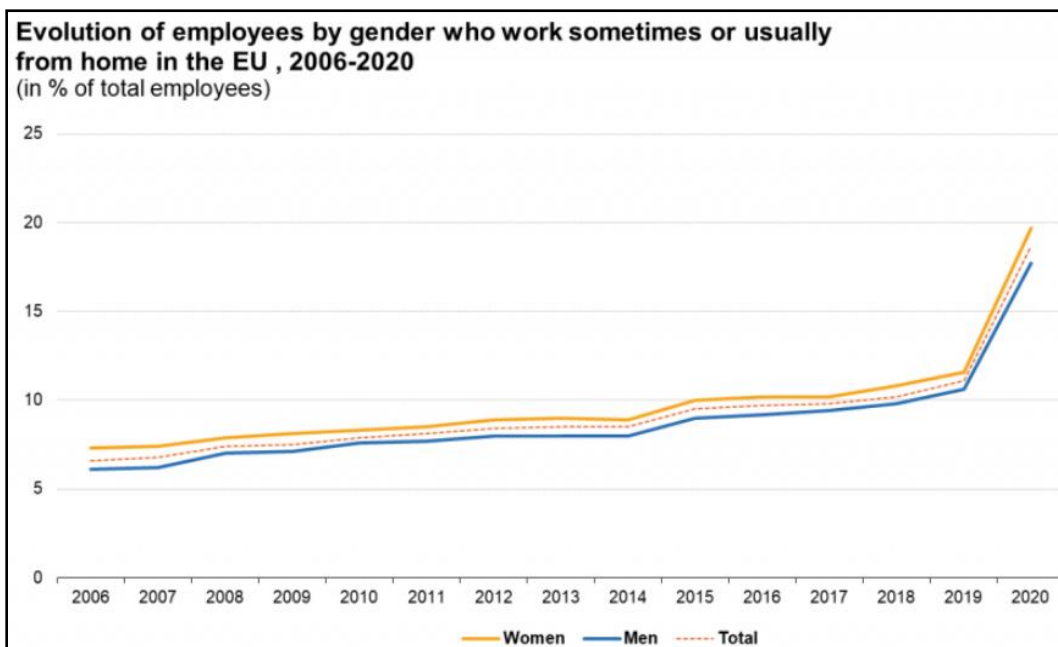
4.5. Οι δεξιότητες στον πυρήνα των προτεραιοτήτων για την ανάκαμψη της Ε.Ε. στη μετά-Covid εποχή

Το 10,1% των απασχολούμενων το 2006 ανέφεραν ότι, συνήθως ή μερικές φορές εργάζονται απομακρυσμένα. Η απομακρυσμένη εργασία το 2019 έφθασε το 14,4% , ενώ, το 2020 και προφανώς εξαιτίας των συνθηκών που επέβαλε η πανδημία Covid-19, σχεδόν διπλασιάστηκε σε σχέση με το 2006 και έφθασε το 21,0%. Στο χρονικό διάστημα 2006-2019, είναι μεγαλύτερο το ποσοστό των ανδρών που εργάζονται απομακρυσμένα, ενώ κατά το έτος 2020, οι γυναίκες υπερτερούν σε σχέση με στους άνδρες και φθάνουν το 21,8% (Διάγραμμα 17). Η εικόνα αντιστρέφεται στους μισθωτούς, όπου από το 2006 το 7,3% των γυναικών

εργάζεται απομακρυσμένα, το 2019 φθάνει το 11,6% ενώ το 2020 αγγίζει το 19,7%, και αντίστοιχα για τους άνδρες το 17,7% (Διάγραμμα 18).

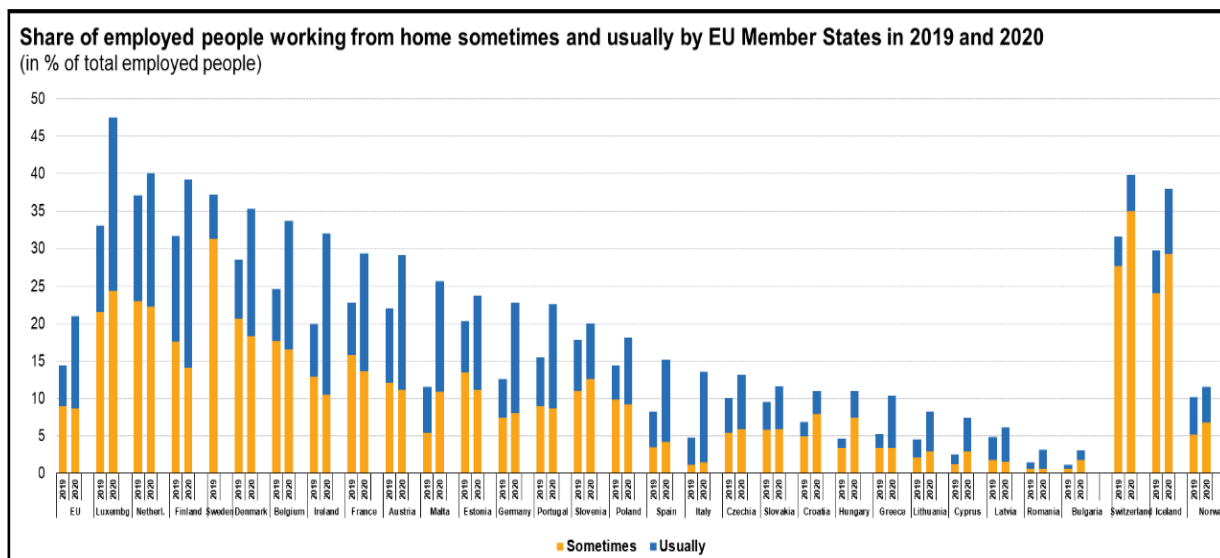


Διάγραμμα 17: Evolution of employed people by gender who work sometimes or usually from home in the EU, 2006-2020 (in % of total employed people). Πηγή: Eurostat: Employment by educational attainment level (1998-2020) - annual data- online data code: LFSI_EDUC_A



Διάγραμμα 18: Evolution of employees by gender who work sometimes or usually from home in the EU, 2006-2020. Πηγή: Eurostat: Employment by educational attainment level (1998-2020) - annual data- online data code: LFSI_EDUC_A

Τα κράτη μέλη της Ε.Ε. που παρουσιάζουν απομακρυσμένη εργασία σε ποσοστό μεγαλύτερο του ενός πέμπτου κατά το έτος 2020, είναι: η Μάλτα (25,7%), Αυστρία (29,2 %), Γαλλία (29,4 %), Ιρλανδία (32,0%), Βέλγιο (33,7%), η Δανία (35,3 %) και η Φινλανδία (39,2%). Στις Κάτω Χώρες (40,1%) και το Λουξεμβούργο (47,5%), σχεδόν το ήμισυ των απασχολούμενων εργάζονται απομακρυσμένα. Αντίστοιχα χαμηλότερα από 3% απομακρυσμένη εργασία, παρουσιάζουν η Βουλγαρία και η Ρουμανία (Διάγραμμα 19).



Διάγραμμα 19: Share of employed people working from home sometimes and usually by EU Member States in 2019 and 2020 (in % of total employed people). Πηγή: Eurostat: Employment by educational attainment level (1998-2020) - annual data- online data code: LFSI_EDUC_A

Σε αυτό το πλαίσιο, τον Ιανουάριο του 2020, δημοσιεύεται η ανακοίνωση της Επιτροπής «Μια ισχυρή Ευρώπη για δίκαιες μεταβάσεις» η οποία ενσωματώνει τον διττό στόχο - την πράσινη και ψηφιακή μετάβαση- για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων και απώτερο σκοπό την επίτευξη των στόχων των Ηνωμένων Εθνών για βιώσιμη ανάπτυξη (EU COM (2020) 14 final). Ταυτόχρονα, η βιομηχανική στρατηγική της Ε.Ε. απαιτεί την επανειδίκευση και αναβάθμιση των δεξιοτήτων 120 εκατομμυρίων Ευρωπαίων προκειμένου να επιτευχθεί η ψηφιακή και πράσινη μετάβαση, να καλυφθούν οι ένα εκατομμύριο υφιστάμενες κενές θέσεις εργασίας, λόγω έλλειψης εξειδίκευσης στον τομέα της τεχνολογίας και να δημιουργηθούν ακόμη ένα εκατομμύριο θέσεις στον τομέα των χαμηλών ανθρακούχων εκπομπών. Ως εκ τούτου, η κατάρτιση και η δια βίου μάθηση για όλους είναι υψίστης σημασίας θέμα για την

ανταγωνιστική βιομηχανία και την επιτάχυνση των επενδύσεων (EU COM (2020) 102 final παρ.3.6.)

Τον Ιούλιο του ίδιου έτους, το Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα Δεξιοτήτων δομείται σε δώδεκα δράσεις, προκειμένου να επιτευχθεί η βιώσιμη ανάπτυξη, να καταστεί κλιματικά ουδέτερη η Ευρώπη, να προσαρμοστεί και να αξιοποιήσει τον ψηφιακό μετασχηματισμό και να αντιμετωπίσει τις ραγδαίες μεταβολές στον τομέα της απασχόλησης που επέφερε η πανδημία Covid-19. Οι δώδεκα δράσεις, είναι οι εξής (EU COM, 2020):

Δράση 1: Σύμφωνο για τις δεξιότητες

Δράση 2: Ενίσχυση της νοημοσύνης δεξιοτήτων

Δράση 3: Υποστήριξη της Ε.Ε. για στρατηγική εθνική δράση αναβάθμισης δεξιοτήτων

Δράση 4: Πρόταση σύστασης του Συμβουλίου για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (EEK)

Δράση 5: Ανάπτυξη της Πρωτοβουλίας Ευρωπαϊκών Πανεπιστημίων και αναβάθμιση των επιστημόνων

Δράση 6: Δεξιότητες υποστήριξης των μεταβάσεων

Δράση 7: Αύξηση αποφοίτων STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics/ Φυσική, Τεχνολογία, Μηχανική και Μαθηματικά) και προώθηση επιχειρηματικών και εγκάρσιων δεξιοτήτων

Δράση 8: Δεξιότητες για τη ζωή

Δράση 9: Πρωτοβουλία για ατομικούς λογαριασμούς μάθησης

Δράση 10: Ευρωπαϊκή προσέγγιση των micro-credentials

Δράση 11: Νέα πλατφόρμα Europass

Δράση 12: Βελτίωση του δυναμικού πλαισίου για την προαγωγή των επενδύσεων των κρατών μελών και των ιδιωτών σε δεξιότητες

Οι νέοι ποσοτικοί στόχοι που τίθενται είναι: συμμετοχή στη μάθηση των ενηλίκων 25-64 ετών σε ποσοστό 52%, συμμετοχή στην τυπική ή μη τυπική εκπαίδευση και κατάρτιση των ενηλίκων χαμηλής εξειδίκευσης σε ποσοστό 30%, και των άνεργων ενηλίκων 25-64 σε ποσοστό 20%, και τέλος, οι ενήλικες 16-74 να αποκτήσουν τουλάχιστον τις βασικές ψηφιακές δεξιότητες σε ποσοστό 70% (Πίνακας 7).

European Skills Agenda/Quantitative Indicators

Indicators (in %)	Objectives for 2025	Current level (latest year available)	Percentage increase
Participation of adults aged 25-64 in learning during the last 12 month (in %)	50%	38% (2016)	+32%
Participation of low-qualified adults 25-64 in learning during the last 12 months (in %)	30%	18% (2016)	+67%
Share of unemployed adults aged 25-64 with a recent learning experience (in %)	20%	11% (2019)	+82%
Share of adults aged 16-74 having at least basic digital skills (in %)	70%	56% (2019)	+25%

Πίνακας 7: European Skills Agenda/Quantitative Indicators. Πηγή: EU COM, 2020: 19

Με το Νέο Σύμφωνο Δεξιοτήτων, η επανειδίκευση του εργατικού δυναμικού έως το 2030 υποστηρίζεται από τον Ευρωπαϊκό Χώρο Εκπαίδευσης ώστε να πραγματοποιηθεί ο εκσυγχρονισμός της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης με τη συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων μερών: κυβερνήσεις, επιχειρήσεις, κοινωνικοί εταίροι.

Ακριβώς ένα χρόνο μετά (Ιούλιος 2021) η Επιτροπή, ανακοινώνει ότι υλοποιούνται οι εννέα από τις δώδεκα δράσεις και σχετικές προτάσεις πρόκειται να υποβληθούν για τις υπόλοιπες τρεις έως το τέλος του 2021 (EU COM, Press Release 01/07/2021). Κύριος σκοπός είναι η πρόσβαση στην εκπαίδευση, δια βίου μάθηση και κατάρτιση για όλους- η οποία αποτελεί και την πρώτη αρχή του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων- να καταστούν τα προσόντα και τα πιστοποιητικά πιο διαφανή και αποδεκτά διασυνοριακά, και να αναδειχθούν οι δεξιότητες που απαιτούνται στην αγορά εργασίας. Παράλληλα, το σχέδιο δράσης για τον Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων συνοψίζεται στους εξής στόχους έως το 2030: Απασχόληση για το 78% του πληθυσμού 20-64 ετών, τουλάχιστον το 60% των ενηλίκων να καταρτίζονται κάθε χρόνο, μείωση των ατόμων που αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο της φτώχειας κατά 15 εκατομμύρια (European Commission, 2021b: 10,11).

Τέλος, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Ατζέντα Δεξιοτήτων (European Skills Agenda) η Ε.Ε. επενδύει στις δεξιότητες μέσα από ποικίλους μηχανισμούς όπως το Erasmus, Invest EU,

Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση, Ευρωπαϊκό Σώμα Αλληλεγγύης, Ψηφιακή Ευρώπη. Η μεγαλύτερη επένδυση πραγματοποιείται από το ΕΚΤ plus και φθάνει τα 61,5 δισεκατομμύρια ευρώ (Πίνακας 8) (EUCOM, 01/07/2020).

EU investment in skills	
Programme	Investment (in billions of euros)*
European Social Fund Plus (ESF plus)	61.5
Erasmus	16.2
InvestEU	4.9
European Globalisation Adjustment Fund	1.1
European Solidarity Corps	0.8
Digital Europe	0.5

Πίνακας 8: EU investment in skills. Πηγή: EU COM, Policies and Activities. European Skills Agenda.

4.6. Συμπερασματικές Παρατηρήσεις

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ θεσπίζει την ΕΣΑ και παρέχει τη νομική βάση στον τίτλο «απασχόληση». Η μετέπειτα Στρατηγική της Λισαβόνας θα καθιερώσει την ανοιχτή μέθοδο συντονισμού προκειμένου να καθορίσει δεσμευτικούς κανόνες, να εναρμονίσει τα εθνικά θεσμικά όργανα της αγοράς εργασίας και να εξορθολογήσει την οικονομική πολιτική. Η πορεία αυτή οδήγησε στην στρατηγική για την ανάπτυξη και την απασχόληση, την «Ευρώπη 2020» (Van Rie, Marx, 2011).

Η ΕΣΑ μεταβάλλει σημαντικά τις πολιτικές προτεραιότητες της Ε.Ε. Πρώτον, πραγματοποιεί μία μετατόπιση από την πολιτική για την καταπολέμηση της ανεργίας, στην πολιτική για την αύξηση της απασχόλησης. Δεύτερον, δημιουργεί νέους τύπους απασχόλησης συνδυάζοντας την ευελιξία με την ασφάλεια. Τρίτον, θεωρεί ότι η απασχολησιμότητα είναι ευθύνη του κάθε ατόμου, το οποίο οφείλει να αποκτά και να διατηρεί γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες ώστε να είναι σε θέση να συμμετέχει στην αγορά εργασίας Τέταρτον, θέτει -με την παραγωγή ήπιων πολιτικών και συστάσεων -τα εθνικά σχέδια δράσης υπό την παρακολούθηση και τον έλεγχο της Επιτροπής, του Συμβουλίου. Πέμπτον, συνδέει τα μέτρα κοινωνικής πολιτικής με την Εσωτερική Αγορά και την ΟΝΕ.

Για την καταπολέμηση της ανεργίας, υιοθετούνται μέτρα για την αντιμετώπιση της διαρθρωτικής και όχι της κυκλικής ανεργίας. Αγνοείται η αδυναμία των εργοδοτών και κυρίως του βιομηχανικού τομέα να δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας, καθώς και οι παραδοσιακές μορφές καταπολέμησης της ανεργίας, ενώ παράλληλα, μειώνονται οι κοινωνικές δαπάνες των κρατών μελών στο όνομα του προγράμματος οικονομικής σύγκλισης. Αποτέλεσμα είναι η ενίσχυση της βελτίωσης των δεξιοτήτων, η αύξηση της εργάσιμης ηλικίας του πληθυσμού, η προώθηση των ευέλικτων μορφών εργασίας και η μείωση του κόστους εργασίας. Προκύπτει ότι, η αποτελεσματικότητα της αγοράς προτεραιοποιεί τις νέες μορφές απασχόλησης σε συνδυασμό με ένα επαρκές εισόδημα που παρέχει κοινωνική προστασία και κοινωνική δικαιοσύνη και προωθεί τον απεριόριστο ανταγωνισμό και την άρση των κανονισμών και εμποδίων στην αγορά εργασίας.

Οι εμπειρικές μελέτες για τον αντίκτυπο της δια βίου μάθησης και της κατάρτισης στην απασχόληση καταδεικνύουν ότι είναι θετικός, αλλά αφορά κυρίως τους εργαζόμενους που διαθέτουν υψηλή ειδίκευση και λιγότερο τους ανειδίκευτους εργαζόμενους. Τα στοιχεία αποδεικνύουν ότι όσοι νέοι διαθέτουν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης και προσόντα, αντιμετωπίζουν λιγότερα προβλήματα στην ένταξη και καθιέρωσή τους στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, το 54,8% των αποφοίτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης και το 48,9% των αποφοίτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης παρέμειναν στην ανεργία και μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος. Οι γυναίκες συμμετέχουν σε μαθησιακές δραστηριότητες για προσωπικούς λόγους που δεν σχετίζονται με την εργασία. Από την άλλη πλευρά, οι καινοτόμες και ανταγωνιστικές αλλά και οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις προσφέρουν προγράμματα κατάρτισης σε θέσεις με υψηλές απαιτήσεις δεξιοτήτων προκειμένου να παραμείνουν ανταγωνιστικές. Το ουσιαστικό συμπέρασμα που προκύπτει είναι ότι, όσοι διαθέτουν υψηλό εκπαιδευτικό υπόβαθρο συμμετέχουν σε επίσημα προγράμματα κατάρτισης, οι ίδιες επιχειρήσεις προσφέρουν τα προγράμματα κατάρτισης στους εργαζόμενους με υψηλή ειδίκευση.

Τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Αρχής παρουσιάζουν παρόμοια εικόνα. Το ποσοστό απασχολούμενων με υψηλό εκπαιδευτικό υπόβαθρο είναι αρκετά υψηλότερο από αυτών με μεσαίο εκπαιδευτικό υπόβαθρο και η απόσταση μεγαλώνει ακόμη περισσότερο μεταξύ των απασχολούμενων με υψηλό και χαμηλό εκπαιδευτικό υπόβαθρο και ειδικά όταν

πρόκειται για γυναίκες και νέους. Η απόσταση μεγαλώνει επίσης σε περιόδους κρίσεων μεταξύ ατόμων υψηλής και χαμηλής ειδίκευσης.

Τέλος, η Ε.Ε. όπως στην περίοδο της οικονομικής κρίσης, και στην τρέχουσα περίοδο της κρίσης που προκαλείται από την πανδημία Covid-19 αλλά και για τις προοπτικές ανάκαμψης της οικονομίας στη μετά Covid εποχή, θέτει στον πυρήνα των προτεραιοτήτων της το ανθρώπινο κεφάλαιο και επενδύει στην εκπαίδευση η οποία θα συμβάλλει στην οικονομική μεγέθυνση και ανάπτυξη και στη διττή μετάβαση της πράσινης και ψηφιακής ανάπτυξης.

Συμπεράσματα

Σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν να διερευνηθεί η επίδραση της κατάρτισης και της δια βίου μάθησης στη στήριξη της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης της Ε.Ε. και η μελλοντική επίδραση των πρόσφατων μεταβολών της Πολιτικής Συνοχής, του κύριου χρηματοδοτικού μηχανισμού στήριξης των ως άνω τομέων πολιτικής.

Τα ερευνητικά ερωτήματα στα οποία βασίστηκε είναι, εάν και με ποιον τρόπο η κατάρτιση και η δια βίου μάθηση στηρίζουν την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση στην Ε.Ε., με ποιον τρόπο συμβάλλει η Πολιτική Συνοχής και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) στην κατάρτιση και δια βίου μάθηση και εάν και πώς οι πρόσφατες μεταβολές στο μοντέλο πολύ-επίπεδης διακυβέρνησης της Πολιτικής Συνοχής καθώς και η συγχώνευση ταμείων και προγραμμάτων του ΕΚΤ θα επηρεάσουν το μέλλον της Πολιτικής Συνοχής.

Τα αποτελέσματα που προέκυψαν καταδεικνύουν ότι η κατάρτιση και δια βίου μάθηση αποτελούν συστατικά στήριξης της απασχόλησης και της ανταγωνιστικότητας και επιδρούν θετικά στην απασχόληση και την ανταγωνιστικότητα.

Πιο συγκεκριμένα, συμπεραίνεται ότι ο νεοφιλελεύθερος χαρακτήρας του περιφερειακού οργανισμού της Ε.Ε. δέχεται ισχυρή επίδραση στη διαμόρφωση της πολιτικής της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και δια βίου μάθησης από τους Διεθνείς Οργανισμούς, και συγκεκριμένα από τον ΟΟΣΑ και την UNESCO. Η επίδραση είναι καταλυτική ως προς την προαγωγή της παγκοσμιοποίησης των δημόσιων πολιτικών και τη συνεργατική διαμόρφωσή τους μέσα από διεθνή δίκτυα και οργανισμούς που προβάλλονται ως αιτιολογική απόδειξη από τις εθνικές κυβερνήσεις για τη μεταβίβαση της δημόσιας ευθύνης στην ατομική. Παρατηρείται ισχυρή αλληλεξάρτηση και αλληλεπίδραση στη διαμόρφωση της στρατηγικής και της ατζέντας ως προς τον χαρακτήρα, το όραμα, τους σκοπούς και τους στόχους, τις παγκόσμιες προκλήσεις, το επίπεδο των δεξιοτήτων, του πρωταγωνιστές, τους ενδιαφερόμενους, τον τρόπο εφαρμογής, τον τρόπο λήψης αποφάσεων, τη χρονική ακολουθία. Οι μόνες διαφοροποιήσεις που εντοπίζονται μεταξύ της Ε.Ε. και των Διεθνών Οργανισμών είναι ως προς τη ρητορική που χρησιμοποιείται από κάθε οργανισμό και η μη άμεση χρηματοδότηση των κρατών μελών από την πλευρά των Διεθνών Οργανισμών σε αντιδιαστολή με την άμεση χρηματοδότηση των

κρατών μελών από την Ε.Ε. καθώς και τις δεσμεύσεις των κρατών μελών προς την Ε.Ε. αλλά και την παρακολούθηση τους από την Ε.Ε. για την εφαρμογή των πολιτικών.

Η Ε.Ε. προτεραιοποιεί την κατάρτιση και τη δια βίου μάθηση προκειμένου να δημιουργήσει μια οικονομία βιώσιμη και ανταγωνιστική. Γι' αυτόν τον λόγο, επικεντρώνεται στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων του παραγωγικού πληθυσμού, στοχεύοντας παράλληλα σε συγκεκριμένες ομάδες, που αντιμετωπίζουν δυσκολία στην πρόσβαση, ένταξη και καθιέρωσή τους στην αγορά εργασίας. Επενδύει στον τομέα της εκπαίδευσης, συστήνει εξειδικευμένους οργανισμούς, διαμορφώνει εργαλεία, δημιουργεί δίκτυα συνεργασίας και προάγει τη μαθητεία και τη συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών. Στα στοιχεία που μελετήθηκαν πριν από τη Στρατηγική της Λισαβόνας και από τη Στρατηγική της Λισαβόνας και εντεύθεν, παρατηρείται ότι το ποσοστό των ατόμων 25-64 ετών στο επίπεδο της κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης μειώνεται, ενώ καταγράφεται μία μικρή αύξηση (3,06%) στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και αύξηση της τάξεως του 12,93% στο επίπεδο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Οι αριθμοί υποδηλώνουν ότι ποσοστό περίπου 16% του παραγωγικού πληθυσμού, μετακινήθηκε και ανήλθε επίπεδο εκπαίδευσης και μάλιστα το μεγαλύτερο ποσοστό (12,93%) στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Αξιοσημείωτο, ωστόσο, είναι το γεγονός ότι παρά τις επενδύσεις και τις δράσεις που πραγματοποιούνται αλλά και τη βελτίωση που καταγράφεται, το ποσοστό των ατόμων ηλικίας 25-64 ετών που έχουν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση στην Ε.Ε. είναι μόλις 32,18%.

Όσον αφορά τη συμμετοχή του παραγωγικού πληθυσμού στην Εκπαίδευση Ενηλίκων που παρέχεται από τους εργοδότες, τα στοιχεία παρουσιάζουν αυξημένη συμμετοχή από όσους διαθέτουν ενδιάμεσο ή υψηλό εκπαιδευτικό υπόβαθρο. Στην παροχή κατάρτισης από τους εργοδότες παρατηρείται αυξητική μεταβολή μεταξύ των ετών 2005 και 2015 όπου το ποσοστό των επιχειρήσεων ανέρχεται σε 70,5%. Το μέγεθος της επιχείρησης δεν αποτελεί προϋπόθεση για την παροχή και χρηματοδότηση της επαγγελματικής κατάρτισης, αλλά η συμμετοχή στην επαγγελματική κατάρτιση διαφοροποιείται ως προς το φύλο, την ηλικιακή ομάδα και το επίπεδο εκπαίδευσης. Το γεγονός αυτό, αποδεικνύουν τόσο τα στατιστικά στοιχεία, όσο και οι εμπειρικές μελέτες.

Το ΕΚΤ, ως το κύριο διαρθρωτικό ταμείο της Πολιτικής Συνοχής που επενδύει στο ανθρώπινο κεφάλαιο, αναβαθμίζεται σε ΕΚΤ plus στην προγραμματική περίοδο 2021-2027 και περιλαμβάνει: Τα προγράμματα ΕΚΤ, ΤΕΒΑ, και ΠΑΝ, στο πλαίσιο της επιμερισμένης

διαχείρισης και το πρόγραμμα για την απασχόληση και την κοινωνική καινοτομία (EaSI) στο πλαίσιο της άμεσης και έμμεσης διαχείρισης. Ο προϋπολογισμός αυξάνεται σε 99,3 δισεκατομμύρια ευρώ και πραγματοποιούνται συνέργειες με άλλα προγράμματα, όπως: τον Μηχανισμό Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας, το Ταμείο Ασύλου και Μετανάστευσης, το πρόγραμμα Υγεία, το πρόγραμμα Erasmus και το Μέσο Τεχνικής Υποστήριξης. Το EKT plus επικεντρώνεται στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, στην πρόσβαση των ευάλωτων ομάδων στην υγειονομική περίθαλψη, την αστεγία και την παιδική φτώχεια. Οι πρόσφατες μεταβολές που υπέστη η Πολιτική Συνοχής αποτυπώνονται στον ευρωπαϊκό ΚΚΔ και αφορούν στην καθιέρωση της ενδιάμεσης επανεξέτασης των σχεδίων των κρατών μελών, την πλήρωση συγκεκριμένων όρων εκ μέρους των κρατών μελών για την εκτέλεση των προγραμμάτων, την απλούστευση των διαδικασιών μέσω ενός εγχειριδίου και για τα οκτώ ταμεία, την επέκταση του λογιστικού ελέγχου, την αύξηση της χρηματοδότησης σε όλες τις περιφέρειες και τέλος τη θέσπιση ενός νέου ταμείου, του Ταμείου Δίκαιης Μετάβασης.

Ο ΚΚΔ εκτός από αύξηση των ποσοστών χρηματοδότησης, επιφέρει μεταβολές ως προς τη διαχείριση και τον έλεγχο και ενισχύει τη σύνδεση μεταξύ EKT plus και Ευρωπαϊκού Εξαμήνου. Πρακτικά σημαίνει μεγαλύτερη διεύθυνση των ευρωπαϊκών πολιτικών στις εθνικές πολιτικές και μεγαλύτερος έλεγχος για την εναρμόνισή τους. Η υφιστάμενη αλληλεξάρτηση μεταξύ των κρατών μελών και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και των μηχανισμών της, η αναγκαιότητα της αύξησης των χρηματοδοτήσεων των εθνικών πολιτικών και οικονομιών αλλά και η αυξημένη διεθνής, περιφερειακή και εθνική συνεργασία και η μεταξύ τους αλληλεπίδραση, θα κάμψουν τυχόν αντιδράσεις των κρατών μελών και θα οδηγήσουν σε περαιτέρω εναρμόνιση των εθνικών πολιτικών.

Η Ε.Ε. επενδύει στο ανθρώπινο κεφάλαιο προκειμένου να αντιμετωπίσει την ανεργία, να επιτύχει την κοινωνική συνοχή μεταξύ κρατών, περιφερειών και ατόμων, να προάγει τον εσωτερικό ανταγωνισμό και να αντιμετωπίσει τον παγκόσμιο ανταγωνισμό. Στο πλαίσιο αυτό, θεσπίζει την ΕΣΑ και συνδέει την κατάρτιση και τη δια βίου μάθηση με την απασχόληση και παράλληλα, την απασχόληση με την Εσωτερική Αγορά και την ONE. Ταυτόχρονα, απαιτεί τη συμμετοχή των κρατών μελών στο πρόγραμμα σύγκλισης των κριτηρίων του Μάαστριχτ και ασκεί πιέσεις για τη συμμόρφωση ως προς τους περιορισμούς του Συμφώνου Σταθερότητας και Ανάπτυξης. Η ΕΣΑ διαμορφώνεται με σκοπό να νομιμοποιήσει τις κοινοτικές δράσεις και να λειτουργήσει καταλυτικά στη διαμόρφωση των αγορών εργασίας των κρατών μελών ώστε να

αναγάγει τις εθνικές πολιτικές σε ευρωπαϊκές και να βελτιώσει την αποδοτικότητα της κοινωνικής Ευρώπης. Οι βασικοί στόχοι της, δημιουργούν νέους τύπους εργασίας και εργαζόμενων, προάγουν την ασφάλεια σε συνδυασμό με την ευελιξία και μεταβάλλουν το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο, από την καταπολέμηση της ανεργίας, στην αύξηση της απασχόλησης και από την πλήρη απασχόληση, στην πλήρη απασχολησιμότητα. Η επιδιωκόμενη μείωση της ανεργίας επιφέρει σημαντικές μεταβολές στην παραγωγή και σημαντικό κοινωνικό και οικονομικό αντίκτυπο στους εργαζόμενους.

Η απασχολησιμότητα και η ανταγωνιστικότητα βρίσκονται σε αντιδιαστολή με την απασχόληση. Ενώ ο όρος απασχόληση αντικατοπτρίζει ένα ασφαλές εργασιακό καθεστώς πλήρους απασχόλησης με ρυθμιστή το κράτος, ο όρος απασχολησιμότητα μετατοπίζει στο άτομο την ευθύνη της συμμετοχής στην αγορά εργασίας και η ανταγωνιστικότητα αντικαθιστά το ασφαλές καθεστώς της πλήρους απασχόλησης. Ο παγκόσμιος οικονομικός ανταγωνισμός απαιτεί από τα άτομα γνώση, δεξιότητες, προσαρμοστικότητα, ώστε να ανταποκρίνονται στις εκάστοτε ανάγκες των επιχειρήσεων και θέτει υπό αμφισβήτηση τις κοινωνικές συμβάσεις που αποτελούσαν τον κανόνα στο κράτος πρόνοιας.

Οι εμπειρικές έρευνες και τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Αρχής οδηγούν στο συμπέρασμα ότι, η κατάρτιση και η δια βίου μάθηση σε συνδυασμό με το προηγούμενο υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο της τυπικής εκπαίδευσης επιδρούν θετικά στην πρόσβαση και καθιέρωση των ατόμων στην απασχόληση. Αποτελούν συστατικά στήριξης της απασχόλησης και της ανταγωνιστικότητας αλλά στην Ε.Ε. ένα υψηλό ποσοστό νέων, γυναικών και ατόμων χαμηλής εξειδίκευσης σημειώνουν χαμηλά ποσοστά απασχόλησης και βρίσκονται αντιμέτωποι με την ανεργία, τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό.

Η υγειονομική κρίση Covid-19 ανέδειξε τη σημασία κοινωνικού κράτους, της ρύθμισης και όχι απορρύθμισης των οικονομιών και κυρίως, την επικέντρωση στον άνθρωπο και το περιβάλλον ώστε να επιτευχθεί βιώσιμη και δίκαιη ανάπτυξη. Όμως, ο νεοφιλελεύθερος προσανατολισμός της ενωσιακής κοινωνικής της ατζέντας δεν έχει προσφέρει μέχρι στιγμής τις κατάλληλες λύσεις. Η αύξηση της απασχόλησης προϋποθέτει ποιοτικές συνθήκες εργασιακής ασφάλειας. Η Ε.Ε., για τη βελτίωση του μέλλοντος της εργασίας και την εξασφάλιση της κοινωνικής συνοχής, οφείλει να αναγνωρίσει και να καταπολεμήσει τις δομικές αιτίες που προκαλούν οι νέες μορφές απασχόλησης και οι εν γένει μεταβολές που έχουν επέλθει στο εργασιακό καθεστώς και έχουν σοβαρό αντίκτυπο στη διαβίωση των εργαζόμενων.

Η παρούσα έρευνα περιορίστηκε στη διερεύνηση της επίδρασης του ΟΟΣΑ και της UNESCO στη διαμόρφωση της κατάρτισης και δια βίου μάθησης της Ε.Ε. Η εξέταση διεθνών οργανισμών όπως του Συμβουλίου της Ευρώπης, του Παγκόσμιου Οργανισμού Εμπορίου, της Παγκόσμιας Τράπεζας και του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου, θα συμβάλλει στην περαιτέρω κατανόηση της επίδρασης των διεθνών οργανισμών στη διαμόρφωση της κατάρτισης και δια βίου μάθησης της Ε.Ε. Επιπλέον, η διερεύνηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων της Ε.Ε. στην εσωτερική και παγκόσμια αγορά θα συμβάλλει στην ολοκλήρωση της εικόνας για το μέλλον της απασχόλησης στην Ε.Ε.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

Πρωτογενείς Πηγές

Λευκό Βιβλίο (1994). Ανάπτυξη, ανταγωνιστικότητα, απασχόληση. Οι προκλήσεις και η αντιμετώπιση τους για τη μετάβαση στον 21ο αιώνα. (L-2985 Luxembourg) Λουξεμβούργο. Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ). Ενοποιημένη Απόδοση. Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης C 326, 26.10.2012

Commission of the European Communities (1990). Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1990 ISBN 92-826-0975-8 Catalogue number: CB-57-89-483-EN-C

Council (2002). Council Resolution of 27 June 2002 on lifelong learning (2002/C 163/01)

Council. (2004). The Lisbon strategy: a more competitive Europe, with more and better jobs, 2 April 2004. Newsroom

Ανακτήθηκε στις 11/12//2020, από

<https://www.europarl.europa.eu/highlights/el/1001.html>

Council (2006). Council Recommendation of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning (2006/962/EC)

Council (2009). Council conclusions of 12 May 2009 on a strategic framework for European cooperation in education and training ('ET 2020') (2009/C 119/02)

Council (2018). Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning (2018/C189/01)

Council EUCO 120/12, PRESSE 296, PR PCE 102 (2012) Towards a genuine Economic and Monetary Union, Report by President of the European Council Herman Van Rompuy.

Delors, J., (1996) Learning: the treasure within; report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century (highlights), Paris. UNESCO

Ανακτήθηκε στις 02/10/2020 από

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000109590>,

EU Commission, COM (2001) 678 final. Making a European Area of Lifelong Learning a Reality Communication from the Commission. Brussels

EU Commission, SEC (2000) 1832. A Memorandum on lifelong learning, Commission staff working paper, Brussels

European Commission (2004). A new partnership for cohesion convergence competitiveness cooperation. Third report on economic and social cohesion. Office for Official Publications of the European Communities. Luxembourg

EU Commission (2010). Fifth Report on Economic, Social and Territorial Cohesion - Investing in Europe's future. Publications Office of the European Union. Luxembourg

EU Commission, COM (2010) 682 final. 2010. An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment. Strasbourg

EU Commission, COM (2012) 669 final. 2012. Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes. Strasbourg

EU Commission Memo 27/03/2013. Two-Pack enters into force, completing budgetary surveillance cycle and further improving economic governance for the euro area. Brussels

EU Commission (2014a). Sixth Report on Economic, Social and Territorial Cohesion - Investment for jobs and growth. Promoting development and good governance in EU regions and cities. Publications Office of the European Union. Luxembourg

EU Commission (2014b) Completing Europe's Economic and Monetary Union. Report by Jean-Claude Juncker in close cooperation with Donald Tusk Jeroen Dijsselbloem Mario Draghi and Martin Schulz.

EU Commission (WP 03/2015) Regional Working Paper 2015. The impact of the economic and financial crisis on the reform of Cohesion Policy 2008-2013

EU Commission, COM (2010) 2020 final. EUROPE 2020 A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Brussels

EU Commission COM (2016) 381 final. A new skills agenda for Europe. Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness. Brussels

EU Commission (2017). Seventh Report on Economic, Social and Territorial Cohesion – My region, my Europe, our future. Publications Office of the European Union. Luxembourg

EU Commission Staff Working Document, SWD (2017) 452 final. Strategic report 2017 on the implementation of the European Structural and Investment Funds. Brussels

EU Commission COM (2018) 382 final. Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council on the European Social Fund Plus (ESF+)

European Commission COM (2020) 14 final. A strong social Europe for Just Transitions, Brussels, 14.1.2020

European Commission (COM(2020) 102 final). A New Industrial Strategy for Europe. Brussels, 10.3.2020

EU Commission COM (2020) 442 final. The EU budget powering the recovery plan for Europe. Brussels

EU Commission COM (2020) 447 final. Amended proposal for a Council Regulation laying down the multiannual financial framework for the years 2021 to 2027. Brussels

European Commission (2020). European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience

EU Commission. COM (2020) 625 final. On achieving the European Education Area by 2025. Brussels

EU Commission. Press release 01/07/2020. Commission presents European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience.

Ανακτήθηκε στις 11/12//2020, από

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/ip_20_1196

EU Commission. Questions and answers: European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience. Press corner. 01/07/2020

Ανακτήθηκε στις 12/01/2021, από

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/qanda_20_1197

EU Commission, (2021a) Questions and Answers on the EU Cohesion policy legislative package 2021-2027, Brussels, 25 June 2021

Ανακτήθηκε στις 17/07/2021 από

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_21_3059

European Commission (2021b). The European pillar of social rights action plan. PDF ISBN 978-92-76-30755-6 doi: 10.2767/89 KE-09-21-008-EN-N. Publications Office of the European Union. Luxembourg

European Commission, Press Release 01/07/2021. Employment, Social Affairs & Inclusion. European Skills Agenda & Youth Employment Support: one year on

Ανακτήθηκε στις 02/08/2021, από

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1223&newsId=10035&furtherNews=yes>

European Commission. Policies and Activities. European Skills Agenda.

Ανακτήθηκε στις 02/08/2021, από

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

EU L231/2021. Official Journal of the European Union L231, Legislation, Volume 64, 30 June 2021

Eur-Lex. Glossary of Summaries. Competitiveness. Ανακτήθηκε στις 05/08/2021 από <https://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/competitiveness.html?locale=en>

Eurostat (2015). Archive: Statistics on education and training at regional level. Ανακτήθηκε στις 05/02//2021, από https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Education_and_training_statistics_at_regional_level/el&oldid=249657#.CE.94.CE.B9.CE.B1_.CE.B2.CE.AF.CE.BF.CF.85_.CE.BC.CE.AC.CE.B8.CE.B7.CF.83.CE.B7

Eurostat (2016). Adult learning statistics - characteristics of education and training. Ανακτήθηκε στις 05/02//2021, από https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics_-_characteristics_of_education_and_training#Formal_and_non-formal_adult_education_and_training

Eurostat (2018). Vocational Education and Training Statistics. Ανακτήθηκε στις 05/02/2021, από https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Vocational_education_and_training_statistics

Eurostat. Employment - annual statistics. Ανακτήθηκε στις 12/08/2021, από https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics#More_employed_women_over_time

Eurostat. Employment by educational attainment level (1998-2020) - annual data online data code: LFSI_EDUC_A_H. Ανακτήθηκε στις 12/08/2021, από https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EDUC_A_H_custom_1188737/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=45d9b12f-b5fa-410c-b24c-d70d071fb2cc

OECD, (2001). Lifelong learning for All. Policy Directions. Chapter 1

OECD (2018). The future of education and skills Education 2030

OECD netFWD. (2019). “Philanthropy and Education - Quality Education For All: Lessons and Future Priorities”. Paris. OECD Development Centre

OECD (2020). “Development Co-operation Report 2020: Learning from Crises, Building Resilience”. Paris. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/f6d42aa5-en>

OECD (2021). Adult education level (indicator). doi: 10.1787/36bce3fe-en. Ανακτήθηκε στις 06/02//2021, από <https://data.oecd.org/eduatt/adult-education-level.htm>

Regulation (EU) 2021/1056, 24 June 2021. Establishing the Just Transition Fund

Regulation (EU) 2021/1057, 24 June 2021. Establishing the European Social Fund Plus (ESF+) and repealing Regulation (EU) No 1296/2013

Regulation (EU) 2019/1149 Establishing a European Labour Authority, amending Regulations (EC) No 883/2004, (EU) No 492/2011, and (EU) 2016/589 and repealing Decision (EU) 2016/344

UNESCO (1976). “General Conference of the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, meeting in Nairobi from 26 October to 30 November 1976. Recommendation on Adult Learning and Education”

Ανακτήθηκε στις 15/12//2020, από

<http://portal.unesco.org/n/ev.php->

[URL_ID=13096&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/n/ev.php-URL_ID=13096&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)

UNESCO (1990). “World Declaration on Education for All”, Jomtien, Thailand

UNESCO (2015). “Education 2030. Incheon Declaration: Towards inclusive and equitable quality education and lifelong learning for all and Education 2030 Framework for Action”. Paris, France

Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία

Ασδεράκη Φ. (2008). *Ευρώπη και Παιδεία. Ο Ευρωπαϊκός Χώρος Ανώτατης Εκπαίδευσης*, Αθήνα. Ι. Σιδέρης

Ασδεράκη Φ. (2011). “Η Πολυγλωσσία στο θεσμικό σύστημα της Ευρωπαϊκής Ένωσης” στο Ασδεράκη Φ., Γκούσιος Χ. *Εκπαιδευτικές Πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Η πρόκληση της πολυγλωσσίας*. Δεύτερη έκδοση. Αθήνα. ΕΛΛΗΝ

Ασδεράκη, Φ. (2019). *1ο Διεθνές Συνέδριο Μελετώντας, Διδάσκοντας, Μαθαίνοντας την Ευρωπαϊκή Ένωση. 1-3 Σεπτεμβρίου 2017*, Πανεπιστήμιο Πειραιώς. Αθήνα. Σιδέρης

Γουβιάς, Δ., Φωτόπουλος, Ν. (2015). *Διά βίου Μάθηση και σύγχρονα εργασιακά περιβάλλοντα. Ερμηνείες και προεκτάσεις με αφορμή τα στοιχεία της «Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Έρευνας*. Αθήνα. ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ

Δηλάρη Β. (2019). “Εκπαίδευση 2030: Ο ρόλος της UNESCO” στο Ασδεράκη, Φ. Επιμ. (2019). *1ο Διεθνές Συνέδριο Μελετώντας, Διδάσκοντας, Μαθαίνοντας την Ευρωπαϊκή Ένωση. 1-3 Σεπτεμβρίου 2017*, Πανεπιστήμιο Πειραιώς. Αθήνα. Σιδέρης, σ. 515-527

Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ). (2013). *Κατάλογος Ευρωπαϊκών Οργανισμών, Δικτύων & Εθνικών Φορέων για τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση*. Αθήνα. ΕΙΕΑΔ

Ήφαιστος Π. (1999). *Διπλωματία και Στρατηγική των Μεγάλων Ευρωπαϊκών Δυνάμεων, Γαλλίας, Γερμανίας, Μεγάλης Βρετανίας*. Αθήνα. Ποιότητα

INE (2008). *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και την Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2008*. Αθήνα. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. (INE ΓΣΕΕ)

ΚΑΝΕΠ (χ.χ). *Μελέτη αιτιών για το χαμηλό ποσοστό δια βίου μάθησης στην Ελλάδα*. Αθήνα. ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ.

Καραλής Θ. (2010). “Πολιτικές διά βίου μάθησης και διαδικασίες πιστοποίησης: σημεία τομής και εκκρεμή ζητήματα” στο Καραλής Θ. Επιμ. (2010). *Δια βίου Μάθηση και Πιστοποίηση*. Αθήνα. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. (INE ΓΣΕΕ)

Καραμεσίνη, Μ (2014). *Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση Αντιμέτωπη με την Οικονομική Κρίση*. Κοινωνική Πολιτική, Τεύχος 2, 7-26. Αθήνα. Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής

Κατράνης Κ.Α. (1995). “Θεσμική διάσταση του Παγκόσμιου Οργανισμού Εμπορίου. Η εξέλιξη της GATT από προσωρινή συμφωνία σε διεθνή οργανισμό” στο (Φατούρος, Α., Στεφάνου Κ. Επιμ.). *Οι συμφωνίες του Γύρου της Ουρουγουάης και το διεθνές εμπόριο αγαθών και υπηρεσιών*. Αθήνα. Σάκκουλα

Κόκκος Α. (Επιμ.) (1999). *Πρακτικός Οδηγός Εκπαιδευτή*. Noye D., Rivetau J. Αθήνα. Μεταίχμιο

Κόκκος Α. (2005). *Εκπαίδευση Ενηλίκων. Ανιχνεύοντας το πεδίο*. Αθήνα. Μεταίχμιο

Κώττης, Γ., Πετράκη- Κώττη, Α. (1995). *Σύγχρονα Οικονομικά θέματα*. Αθήνα. Παπαζήση

Μενδρινού, Μ.(2012). “Επίμετρο. Εξελίξεις και προκλήσεις της Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης. Επίμετρο στη γ’ ελληνική έκδοση” στο Nugent, N. (2012). *Πολιτική και Διακυβέρνηση στην Ευρωπαϊκή Ένωση*. (Μενδρινού, Μ. Μτφ.) Αθήνα. Σαββάλας

Μουζέλης, Ν. (2012). *Παγκοσμιοποίηση - Μύθος & πραγματικότητα*. Βίντεο υπ’ αριθμ. 25 (00:00 έως 00:14 λεπτά). Ταινιοθήκη της Εργασίας. Αθήνα. ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ

Νάσκου-Περράκη, Π., Αντωνόπουλος Κ., Σαρηγιαννίδης Μ. (2019). *Διεθνείς Οργανισμοί*. Αθήνα. Σάκκουλα

Νικολακοπούλου-Στεφάνου, Η. (1997). *Πολιτικές απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση*. Αθήνα. Παπαζήση

Πλατιάς, Α. (1995). *Το Νέο Διεθνές σύστημα. Ρεαλιστική Προσέγγιση Διεθνών Σχέσεων*. Αθήνα. Παπαζήση

Φωτόπουλος, Ν., Ζάγκος Χ. (2016). *Δια βίου μάθηση, πιστοποίηση προσόντων και διασφάλιση ποιότητας. Όψεις και διερεύνηση της ευρωπαϊκής εμπειρίας*. Αθήνα. ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Φωτόπουλος, Ν. (Επιμ.) (2013) *Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική Πολιτική. Διερεύνηση της σύνδεσης της επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση*. Αθήνα. ΚΑΝΕΠΙ/ΓΣΕΕ

Acemoglu, D., Robinson, A.J. (2012). *Γιατί αποτυγχάνουν τα έθνη. Οι καταβολές της ισχύος, της ευημερίας και της φτώχειας*. Αθήνα. Λιβάνη

Fontaine, P. (2014). *Η Ε.Ε. με απλά λόγια: Η Ευρώπη σε 12 μαθήματα*. Λουξεμβούργο. Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Glencross, A. (2016). *Η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ολοκλήρωσης* (Φραγκονικολόπουλος Χ., Παπαναστασάπουλος, Ν., Επιμ.). Αθήνα. Σιδέρης

Heywood, A., (2013). *Διεθνείς Σχέσεις και Πολιτική στην Παγκόσμια Εποχή*. (Φραγκονικολόπουλος Χ., Προέδρου, Φ. Μτφ. &Επιμ.). Αθήνα. Κριτική.

Karstein, E. (2000). “Οι εργαζόμενοι και η παγκόσμια οικονομία” στο Πελαγίδης, Θ., *Κατανοώντας την παγκοσμιοποίηση*». Αθήνα. Παπαζήσης

Nugent, N. (2012). *Πολιτική και Διακυβέρνηση στην Ευρωπαϊκή Ένωση*. (Μενδρινού, Μ. Μτφ.) Αθήνα. Σαββάλας

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

Acemoglu, D., Restrepo, P. (2017). “Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets”. Working Paper 23285 *National Bureau of Economic Research*
Ανακτήθηκε στις 17/08/2021, από <http://www.nber.org/papers/w23285>

Ahlgren, L., Engel, L. (2011). “Lifelong learning through SMEs: exploring workplace learning in the UK”. *Journal of Workplace Learning Vol. 23 No. 5, 2011 pp. 331-348*
DOI 10.1108/13665621111141920

Bachtrögler J., Fratesi, U. & Perucca, G. (2020). “The influence of the local context on the implementation and impact of EU Cohesion Policy”, *Regional Studies*, 54:1, 21-34, DOI: 10.1080/00343404.2018.1551615

Barros, R. (2012). “From lifelong education to lifelong learning. Discussion of some effects of today's neoliberal policies” in *European journal for Research on the Education and Learning of Adults* 3 2, S. 119-134 - URN: urn:nbn:de:0111-opus-67417. DOI: 10.3384/rela.2000-7426.rela0071

Berntson, E., Marklund, S. (2007). “The relationship between perceived employability and subsequent health”, *Work & Stress*, 21:3, 279-292, DOI: 10.1080/02678370701659215

- Biesta, G., (2006). “What's the Point of Lifelong Learning if Lifelong Learning Has No Point? On the Democratic Deficit of Policies for Lifelong Learning”. *European Educational Research Journal*, Volume 5, issue: 3-4, page(s): 169-180 <https://doi.org/10.2304/eeerj.2006.5.3.169>
- Billett, S. (2018). “Distinguishing lifelong learning from lifelong education”. *Journal of Adult Learning, Knowledge and Innovation*. Volume 2: Issue 1. <https://doi.org/10.1556/2059.01.2017.3>
- Boeren, E. (2011). “Gender differences in formal, non-formal and informal adult learning”, *Studies in Continuing Education*, 33:3, 333-346, DOI: 10.1080/0158037X.2011.610301
- Borg, C., Mayo, P. (2006). “The EU Memorandum on lifelong learning. Old wine in new bottles?” *Globalisation, Societies and Education*, 3:2, 203-225, DOI: 10.1080/14767720500167082
- Bourdon, M. (2013). “Lifelong learning from the ‘70s to Erasmus for all: A rising concept”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences 116 (2014) 3005 – 3009 1877-0428 © 2013 Elsevier ScienceDirect 5th World Conference on Educational Sciences - WCES 2013*. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.01.697
- Bradley, J., Petrakos, G., Traistaru, I. (2005). *Integration, Growth and Cohesion in an Enlarged European Union*. Springer
Ανακτήθηκε στις 20/04/2021 από <https://link.springer.com/book/10.1007/b99854>
- Bristow, G. (2005). “Everyone's a “winner””: problematising the discourse of regional competitiveness”. *Journal of Economic Geography*, Volume 5, Issue 3, Pages 285–304, <https://doi.org/10.1093/jeg/lbh063>
- Cedefop (2014). *Terminology of European education and training policy: A selection of 130 key terms*, 2nd ed., Luxembourg: Publications Office of the European Union
- Crescenzi, R., Fratesi U., Monastirots V. (2019). “Back to the member states? Cohesion Policy and the national challenges to the European Union”. *Regional Studies*, 54:1, 5-9, DOI: 10.1080/00343404.2019.1662895
- Copeland P., Daly, M. (2018). “The European Semester and EU Social Policy” *Journal of Common Market Studies*. Volume 56. Number 5. pp. 1001–1018 DOI: 10.1111/jcms.12703
- de Grip, A., Smits, W. (2012). “What affects lifelong learning of scientists and engineers?” *International Journal of Manpower*, Vol. 33 No. 5, pp. 583-597 <https://doi.org/10.1108/01437721211253209>
- Dorsett, R., Lui, S. and Weale, M. (2010). “Economic Benefits of Lifelong Learning”, published by the *Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies* at: <http://www.llakes.org.uk>

Dickers P., Valentova M. (2013). “Construction, Validation and Application of the Measurement of Social Cohesion in 47 European Countries and Regions”. Springer. doi 10.1007/s11205-012-0116-7

Elfert, M. (2015). “UNESCO, the Faure Report, the Delors Report, and the Political Utopia of Lifelong Learning”. *European Journal of Education*, Vol. 50, No. 1, 2015 DOI: 10.1111/ejed.12104

Evans, K., Schoon, I., Weale, M. (2013). “Can Lifelong Learning Reshape Life Chances?” *British Journal of Educational Studies*, 61:1, 25-47, DOI: 10.1080/00071005.2012.756163

Fejes, A. (2010). “Discourses on employability: Constituting the responsible citizen”. *Studies in Continuing Education*, 32:2, 89-102, <https://doi.org/10.1080/0158037X.2010.488353>

Fejes, A. (2014). “Lifelong Learning and Employability” in Zarifis, G., Gravani, M., Edt “*Challenging the European Area of Lifelong Learning. A Critical Response*”. Lifelong learning book series. Volume 19. ISBN 978-94-007-7299-1 (eBook). New York-London. Springer.

Field, J. (2012). “Is Lifelong Learning Making a Difference? Research-Based Evidence on the Impact of Adult Learning” in Aspin D., Chapman J., Evans K., Bagnall R. (eds) “*Second International Handbook of Lifelong Learning*”. Springer International Handbooks of Education, vol 26. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-007-2360-3_54

Fratesi, U., Wishlade F.G. (2017). “The impact of European Cohesion Policy in different contexts” *Regional Studies*, 51:6, 817-821, DOI: 10.1080/00343404.2017.1326673

Freddi, D. (2017). “Digitalisation and employment in manufacturing. Pace of the digitalisation process and impact on employment in advanced Italian manufacturing companies”. *AI & Society* (2018) 33:393–403 <https://doi.org/10.1007/s00146-017-0740-5>

Garsten, C., Jacobsson, K. (2004). “Learning To Be Employable: An Introduction”

Ανακτήθηκε στις 26/07/2021 από

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/8652845/1403901058.pdf?1329150660=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3D1_Learning_To_Be_Employable_An_Introduct.pdf&Expires=1627308490&Signature=fvne6O5MpOG0B4kp6BVPbFY~jK3Znq9emTdr3qWTOGq~CkCFBp~e0sHHIir~Bk-HQcsiRLs3hVFp155drPxKIZIrpiN2c3iRB47Iir~QGYE3X-N9DcilSrSt0gj5OtOOQJmn4h~hg8lqMNjAmfKONsLSmb~15gphbgG7RG6NozOmXmOmOMDjqqe6YWoeHoXIQExqObUYkc4lwOQkoK7bZ~SgclGV5-tu8CgS0hsuobCLKzNDjwSjwoDYmaDn4y~JVlIdenz2VxboJEjRfQCtoCq44QJEUmDGVbHrZCRyztONQTFs7cguQT7rU7-wrPIh77whQq5Mop7-Y~PP0x32Lw_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Goetschy, J. (1999). “The European Employment Strategy: Genesis and Development”. European Volume: 5 issue: 2, page(s): 117-137 *European Journal of Industrial Relations*
<https://doi.org/10.1177/095968019952002>

Goulet, R. (2008). “EU Cohesion Policy 1988-2008: Investing in Europe’s future”. Inforegio Panorama No 26, European Commission, Regional Policy DG

Grieshaber, S., Ryan, S. (2018) “The place of Learning in the Systematization and Standarization of early childhood education” Chapter: 10.2.3: “Globalization, Human Capital Theory, and Neoliberalism” p.259-264 in Hall, G.,Quinn L., Gollnick D. “*The Wiley Handbook of Teaching and Learning*”. Ανακτήθηκε στις 30/06/2020 από:
[https://books.google.gr/books?hl=en&lr=&id=An5fDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA257&dq=Hall,+G.,Quinn+L.,+Gollnick+D.+\(2018\).+%E2%80%9CGlobalization,+Human+Capital+Theory,+and+Neoliberalism%E2%80%9D&ots=157vDPLsXK&sig=Ox1oZ7RUFDDRXvYxkoKy636q-kY&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.gr/books?hl=en&lr=&id=An5fDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA257&dq=Hall,+G.,Quinn+L.,+Gollnick+D.+(2018).+%E2%80%9CGlobalization,+Human+Capital+Theory,+and+Neoliberalism%E2%80%9D&ots=157vDPLsXK&sig=Ox1oZ7RUFDDRXvYxkoKy636q-kY&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

Haddad W., Colletta N., Fisher N., Lakin M., Rinaldi R. (1990). “Final Report of the World Conference on Education for All. Inter-Agency Commission. (UNDP, UNESCO, UNICEF, WORLDBANK) for the World Conference on Education for All”. UNICEF
Ανακτήθηκε στις 27/10/2020 από <http://www.nzdl.org/gsdmod?e=d-00000-00---off-0cdl--00-0---0-10-0---0---0direct-10---4-----0-11--11-en-50---20-about---00-0-1-00-0--4---0-0-11-10-0utfZz-8-10&cl=CL1.73&d=HASH73cf29cf7587f903c06c52>=2>

Head, J. A., Van Hoeck, M., Garson, S., D. (2015). “Lifelong learning in the digital age: A content analysis of recent research on participation”. *First Monday*, Volume 20, Number 2 – 2. doi: <http://dx.doi.org/10.5210/fm.v20i2.5857>

Immervol, H., MacDonald, D., Rovenskaya, E., Ilmola, L. (2020). “Social Protection in the Face of Digitalisation and Labour Market Transformations” in Hynes,W., Muller, M.(eds.), *Systemic Thinking for Policy Making: The Potential of Systems Analysis for Addressing Global Policy Challenges in the 21st Century*. Paris. OECD Publishing. doi.org/10.1787/3f4ef6f1-en

Ioannidou, A. (2014). “The Adoption of an International Education Policy Agenda at National Level: Conceptual and Governance Issues” in Zarifis, G., Gravani, M., Edt *Challenging the 'European Area of Lifelong Learning. A Critical Response*. Lifelong learning book series. Volume 19. ISBN 978-94-007-7299-1 (eBook). New York-London. Springer.

Jakobi, A. (2009). “Global education policy in the making: international organisations and lifelong learning”, *Globalisation, Societies and Education*, 7:4, 473-487
doi: 10.1080/14767720903412275

Jarvis, P. (2009). “Introduction” in Jarvis, P. “*The Routledge International Handbook of Lifelong Learning*”. Taylor and Francis e-library.
Ανακτήθηκε στις 02/02/2021 από:
https://books.google.gr/books?id=AMmLAGAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_atb#v=onepage&q&f=false

Jarvis, P. (2014). “From adult education to lifelong learning and beyond”. *Comparative Education*, 50:1, 45-57, doi.org/10.1080/03050068.2013.871832

Jordan, L., Longworth, N., Osborne, M. (2014). “The Rise and Fall and Rise Again of Learning Cities” in Zarifis, G., Gravani, M., Edt. *Challenging the European Area of Lifelong Learning. A Critical Response*. Lifelong learning book series. Volume 19. ISBN 978-94-007-7299-1 (eBook). New York-London. Springer.

Keynes, J. (1930). “Economic Possibilities for our Grandchildren”

Ανακτήθηκε στις 14/08/2021, από <http://www.econ.yale.edu/smith/econ116a/keynes1.pdf>

Kyndt, E., Govaerts, N., Dochy, F., Baert, H. (2011). “The Learning Intention of Low-Qualified Employees: A Key for Participation in Lifelong Learning and Continuous Training”. *Vocations and Learning* (2011) 4:211–229 DOI 10.1007/s12186-011-9058-5 Springer

Lee M., Friedrich T. (2011). “Continuously reaffirmed, subtly accommodated, obviously missing and fallaciously critiqued: ideologies in UNESCO's lifelong learning policy”. *International Journal of Lifelong Education*, 30:2, 151-169, DOI: 10.1080/02601370.2010.547619

Lima, C. L., Guimarães P. (2011). *European Strategies in Lifelong Learning. A Critical Introduction*. Leverkusen Opladen, Germany. Barbara Budrich Publishers.

Mosher J., Trubek, D. (2003). “Alternative Approaches to Governance in the EU: EU Social Policy and the European Employment Strategy”. *Journal of Common Market Studies* 2003 Volume 41. Number 1. pp. 63–88. Oxford. Blackwell Publishing.

Ανακτήθηκε στις 26/07/2021 από

https://media.law.wisc.edu/s/c_8/mdnmy/pub_eu_ees_2003.pdf

Ouane, A. (1999). “UNESCO’s drive in Lifelong learning” in Jarvis, P. (2009). *The Routledge International Handbook of Lifelong Learning*. Taylor and Francis e-library.

Ανακτήθηκε στις 02/02/2021 από:

https://books.google.gr/books?id=AMmLAgAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_atb#v=onepage&q&f=false

Peppler Barry U., Brun K. (2000). “The Dakar Framework for Action. Education for All: Meeting our Collective Commitments”. World Education Forum Dakar, Senegal, 26-28 April 2000. UNESCO

Polavieja, J. (2013). Economic crisis, political legitimacy, and social Cohesion in Gallie, D. (2013). *Economic Crisis, Quality of work, and Social Integration. The European experience*. (Oxford. Oxford University Press)

Ανακτήθηκε στις 20/04/2021 από

<https://books.google.gr/books?hl=en&lr=&id=4eWdAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA256&dq=european+monetary+union+and+social+cohesion&ots=UiXemtDe4P&sig=AePKEdoEErB0vyJ1i>

[Mndnqyj93I&redir_esc=y#v=onepage&q=european%20monetary%20union%20and%20social%20cohesion&f=false](#)

Porter, T., Webb, M. (2007). “The Role of the OECD in the Orchestration of Global Knowledge Networks”. *Research Gate.net*

Ανακτήθηκε στις 30/06/2020 από:

https://www.researchgate.net/publication/228755501_The_Role_of_the_OECD_in_the_Orchestration_of_Global_Knowledge_Networks

Rausch, A. (2010). “A case study of lifelong learning in Japan: objectives, curriculum, accountability and visibility”. *International Journal of Lifelong Education*, 22:5, 518-532, DOI: [10.1080/0260/37032000102869](https://doi.org/10.1080/0260/37032000102869)

Regmi, D. K., (2015). “Lifelong learning: Foundational models, underlying assumptions and critiques”. *International Review of Education* 61, 133–151 DOI 10.1007/s11159-015-9480-2

Rodrigues, J., M. (2002). *The New Knowledge Economy in Europe. A Strategy for International Competitiveness and Social Cohesion*. Edward Elgar Publishing

Ανακτήθηκε στις 19/04/2021 από

https://books.google.gr/books?hl=en&lr=&id=DoxNHWr2-ncC&oi=fnd&pg=PR6&dq=european+monetary+system+and+social+cohesion&ots=B9VcZEeKIT&sig=vN8k9N7-sknkAd9j-jx9gHCWIX0&redir_esc=y#v=onepage&q=european%20monetary%20system%20and%20social%20cohesion&f=false

Rutkowski J. D. (2007). “Converging us softly: how intergovernmental organizations promote neoliberal educational policy”. *Critical Studies in Education*, 48:2, 229-247, DOI: 10.1080/17508480701494259

Salento, A. (2018). “Digitalisation and the regulation of work: theoretical issues and normative challenges”. *AI & Soc* 33:369–378 <https://doi.org/10.1007/s00146-017-0738-z>

Sanchez Salgado, R. (2013). “From ‘talking the talk’ to ‘walking the walk’: Implementing the EU guidelines on employment through the European Social Fund”, *European Integration online Papers (EIoP)*, Vol. 17, Article 2, <http://eiop.or.at/eiop/texte/2013-002a.htm>, pp. 1-26

Scharpf, W. F. (2015). “After the Crash: A Perspective on Multilevel European Democracy”. *Wiley online Library. European Law Journal*. <https://doi.org/10.1111/eulj.12127>

Schleicher A., Achiron M., Burns T., Davis C., Tessier R., Chambers N. (2019). “Envisioning the future of education and jobs, Trends, data and drawings”. Directorate for Education and Skills and Education and Employers. OECD

Schmitt, R. (2000). “Social cohesion as an aspect of the quality of societies: Concept and measurement”. *Centre for survey research and methodology*. Mannheim

Ανακτήθηκε στις 19/04/2021 από

https://www.gesis.org/fileadmin/upload/dienstleistung/daten/soz_indikatoren/eusi/paper14.pdf

Schuller, T. (2009). “The OECD lifelong learning” in Jarvis, P. (2009). “The Routledge International Handbook of Lifelong Learning”. *Taylor and Francis e-library*.

Ανακτήθηκε στις 02/02/2021 από

https://books.google.gr/books?id=AMmLAGAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_atb#v=onepage&q&f=false

Seidl- Konle R., Picarella F. (2021). “Πολιτική απασχόλησης. Θεματολογικά Δελτία για την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο”.

Ανακτήθηκε στις 13/07/2021 από

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/el/sheet/54/employment-policy>

Sklias, P., Roukanas, S., Chatzimichailidou, G. (2017). “Adult Education Policies in EU: In-Depth Insight on their Contribution to Social Cohesion”. EBEEC Conference Proceedings, *The Economies of Balkan and Eastern Europe Countries in the Changed World. KnE Social Sciences*, pages 274–287. DOI 10.18502/kss.v1i2.662

Stein, A. (2008). “Neoliberal Institutionalism” in *The Oxford Handbook on International Relations*, pp. 201–221. Edited by Christian Reus-Smit and Duncan Snidal. New York. Oxford University Press.

Ανακτήθηκε στις 23/10/2020 από

<http://www.grandstrategy.net/Articles-pdf/11-Smit-Snidal-c11.pdf>

Stuart, M. (2007). “Introduction: The Industrial Relations of Learning and Training: A New Consensus or a New Politics?” *European Journal of Industrial Relations*. Volume 13 Number 3 pp 269–280. Sage DOI: 10.1177/0959680107081741

Tamatea, L. (2005). “The Dakar framework: constructing and deconstructing the global neo-liberal matrix”, *Globalisation, Societies and Education*, 3:3, 311-334, DOI: 10.1080/14767720500166993

Tikly, L. P. (2017). “The Future of Education for All as a Global Regime of Educational Governance”. *Comparative Education Review*, 61(1), 000. doi:10.1086/689700

Tight, M. (1998). “Lifelong Learning. Opportunity or Compulsion?” *British Journal of Educational Studies*, ISSN 0007–1005 VOL. 46, NO. 3, PP 251–263

<https://doi.org/10.1111/1467-8527.00082>

Valiente, O., Capsada- Munsech, Q., de Otero, J.P.G. (2020). “Educationalisation of youth unemployment through lifelong learning policies in Europe”. *European Educational Research Journal*. Vol. 19(6) 525–543 DOI: [10.1177/1474904120908751](https://doi.org/10.1177/1474904120908751).

Van Rie, T., Marx, I. (2011). “The European Union at Work? The European Employment Strategy from Crisis to Crisis”. *Journal of Common Market Studies* Volume 50. Number 2. pp. 335–356 <https://doi.org/10.1111/j.1468-5965.2011.02206.x>

Vanhercke B., Spasova S., Fronteddu B. (eds.) (2021). *Social policy in the European Union: state of play 2020. Facing the pandemic*. Brussels. European Trade Union Institute (ETUI) and European Social Observatory (OSE)

Volles, N. (2016) Lifelong learning in the EU: changing conceptualisations, actors, and policies, *Studies in Higher Education*, 41:2, 343-363, DOI: 10.1080/03075079.2014.927852

Welbers G. (2011). “The European Social Fund: changing approaches to VET” *European Journal of Education*, Vol. 46, No. 1, 2011, Part I. <https://doi.org/10.1111/j.1465-3435.2010.01460.x>

Zimmermann, K. (2019). “Local Policies and the European Social Fund: Employment Policies Across Europe”. Bristol, UK. Policy Press, University of Bristol
Ανακτήθηκε στις 26/03/2021 από <https://books.google.gr/books?id=m2SzDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Ηλεκτρονικές Πηγές

Cedefop

Ανακτήθηκε στις 11/01/2021, από <https://www.cedefop.europa.eu>

ECVET

Ανακτήθηκε στις 14/01/2021, από <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/european-credit-system-vocational-education-and-training-ecvet>

EQAVET

Ανακτήθηκε στις 15/01/2021, από <https://www.eqavet.eu/About-Us/Mission>

EQF (European Qualification Framework)

Ανακτήθηκε στις 14/01/2021, από <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/european-qualifications-framework-eqf>

ESCO

Ανακτήθηκε στις 10/01/2021, από <https://ec.europa.eu/esco/portal/home>

ETF (European Training Foundation)

Ανακτήθηκε στις 11/01/2021, από <https://www.etf.europa.eu/en>

Euraxess

Ανακτήθηκε στις 13/01/2021, από

<https://euraxess.ec.europa.eu/useful-information/about-euraxess>

Eures

Ανακτήθηκε στις 12/01/2021, από

<https://ec.europa.eu/eures/public/el/homepage>

Eurofound

Ανακτήθηκε στις 14/01/2021, από

<https://www.eurofound.europa.eu/about-eurofound/who-we-are>

Europass

Ανακτήθηκε στις 11/01/2021, από

<https://europa.eu/europass/el>

European Index Skills

Ανακτήθηκε στις 14/01/2021, από

<https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/dashboard/european-skills-index?pillar=&country=&year=2020#1>

Eurydice

Ανακτήθηκε στις 15/01/2021, από

https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/about_en

Future Jobs

Ανακτήθηκε στις 12/01/2021, από

https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/dashboard/future-jobs?year=2020-2030&country=EU27_2020

Labour Market Framework

Ανακτήθηκε στις 14/01/2021, από

<https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/dashboard/labour-market-context?year=2019#1>

Matching Skills and Jobs

Ανακτήθηκε στις 11/01/2021, από

<https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/dashboard/matching-skills-and-jobs>

National Qualification Frameworks (NQFs)

Ανακτήθηκε στις 11/01/2021, από

<https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/national-qualifications-framework-nqf>

People and Skills

Ανακτήθηκε στις 13/01/2021, από

<https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/dashboard/people-and-skills>

Skills in online job advertisement

Ανακτήθηκε στις 11/01/2021, από

<https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/dashboard/skills-online-job-advertisements?country=EU&occupation=#1>

Skills Panorama

Ανακτήθηκε στις 14/01/2021, από

<https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/about-us>

Validation of non-formal and informal learning

Ανακτήθηκε στις 12/01/2021, από

<https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning>