

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ

ΘΕΜΑ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: Πως λειτουργεί και ανταποκρίνεται η ελληνική εκπαίδευση στις νέες ανάγκες στην αγορά εργασίας. Η περίπτωση της Ελλάδας, Πορτογαλίας, Ιρλανδίας, Ισραήλ και Σουηδίας.

ΟΝΟΜΑ ΦΟΙΤΗΤΡΙΑΣ : ΒΡΟΝΤΑΚΗ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ

ΑΡΙΘΜΟΣ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ: ΟΕΚ20009

ΕΞΑΜΗΝΟ ΣΠΟΥΔΩΝ: 3^ο

Υπεύθυνος καθηγητής: κος ΜΙΧΕΛΑΚΑΚΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Πειραιώς ως μέρος των απαιτήσεων για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στην Οικονομική της Εκπαίδευσης και Διαχείριση Εκπαιδευτικών Μονάδων

Πειραιάς, Οκτώβριος 2021

UNIVERSITY OF PIRAEUS
DEPARTMENT OF ECONOMICS



MASTER PROGRAM
IN ECONOMICS IN EDUCATION AND MANAGEMENT
OF EDUCATIONAL UNITS

[MASTER THESIS TITLE: How Greek education works and responds to new needs in the labor market. The case of Greece, Portugal, Ireland, Israel and Sweden]

By [VRONTAKI AIKATERINI]

Master Thesis submitted to the Department of Economics of the University of Piraeus in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts in Economics in Education and Management of Educational Units

Piraeus, Greece, October 2021

Τίτλος Διπλωματικής Εργασίας: {Πως λειτουργεί και ανταποκρίνεται η ελληνική εκπαίδευση στις νέες ανάγκες στην αγορά εργασίας. Η περίπτωση της Ελλάδας, Πορτογαλίας, Ιρλανδίας, Ισραήλ και Σουηδίας }

Σημαντικοί Όροι: [αγορά εργασίας, εκπαίδευση, επαγγελματική εκπαίδευση, κατάρτιση, ανάπτυξη, ανεργία, διασύνδεση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας]

Περίληψη

Η συγκεκριμένη διπλωματική εργασία βάζει στο επίκεντρο της σύγκρισης το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα με κριτήριο την διασύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας. Παράλληλα εξετάζονται σημαντικές όψεις και χαρακτηριστικά γνωρίσματα των εκπαιδευτικών συστημάτων των ακόλουθων χωρών: Πορτογαλία, Ιρλανδία, Σουηδία και Ισραήλ. Στις προαναφερόμενες χώρες η εκπαίδευση παρέχεται σε κρατικά ιδρύματα κατά κύριο λόγο. Στον ιδιωτικό τομέα τα κράτη αυτά διαφέρουν μεταξύ τους με σημείο αναφοράς τις διαφορετικές θέσεις, σχέσεις και συστήματα που επικρατούν στην ιδιωτική εκπαίδευση. Σε λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες όπως η Ελλάδα η Ιρλανδία και η Πορτογαλία τα ιδιωτικά εκπαιδευτικά ιδρύματα έχουν ενισχυθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια. Η προαναφερόμενη δήλωση σχετίζεται με το γεγονός ότι έχει αυξηθεί το ενδιαφέρον για ανώτατες σπουδές. Σε χώρες όπως η Σουηδία η ιδιωτική εκπαίδευση είναι διαφορετική και αυτό γιατί τα ιδιωτικά εκπαιδευτικά ιδρύματα χρηματοδοτούνται από το κράτος. Πολλές χώρες παρουσιάζουν σημαντικές διαφοροποιήσεις ως προς τα εκπαιδευτικά συστήματα που επικρατούν. Τα τελευταία χρόνια σε όλες τις χώρες που εξετάζουμε τα εκπαιδευτικά συστήματα της ανώτατης εκπαίδευσης έχουν διευρυνθεί με σημαντική αύξηση των φοιτητών. Στις Σκανδιναβικές χώρες όπως είναι η Σουηδία η προσβασιμότητα στην ανώτατη εκπαίδευση είναι και η μεγαλύτερη σε όλο τον κόσμο. Βέβαια αξίζει να

ειπωθεί ότι η προσβασιμότητα που διακρίνει την Ελληνική ανώτατη εκπαίδευση κατατάσσεται μεταξύ των υψηλότερων στην Ευρώπη, αλλά και στον κόσμο. Η μεγάλη διαφοροποίηση που υφίσταται μεταξύ της Σουηδίας και των υπολοίπων υπό εξέταση χωρών έγκειται στο γεγονός ότι οι Σκανδιναβικές χώρες επενδύουν σε μεγάλο βαθμό στην εκπαίδευση, την έρευνα και την καινοτομία συγκριτικά με τις υπόλοιπες χώρες. Παρά τις χαμηλές δαπάνες στην Ελλάδα ο τομέας της έρευνας και ο αριθμός των ερευνητών δεν υστερεί από τις υπόλοιπες χώρες, απεναντίας παρουσιάζεται μεγαλύτερος από την Πορτογαλία και την Ιρλανδία.

[MASTER THESIS TITLE: How Greek education works and responds to new needs in the labor market. The case of Greece, Portugal, Ireland, Israel and Sweden]

Keywords: {labor market, education, vocational training, training, development, unemployment, education and labor market link }

Abstract

This dissertation focuses on the comparison of the Greek educational system with the criterion of the interconnection of education with the labor market. At the same time, important aspects and features of the educational systems of the following countries are examined: Portugal, Ireland, Sweden and Israel. In the above-mentioned countries, education is provided mainly to state institutions. In the private sector, these countries differ from each other by reference to the different positions, relationships and systems that prevail in private education. In less developed countries such as Greece, Ireland and Portugal, private educational institutions have been significantly strengthened in recent years. The above statement is related to the fact that there has been an increased interest in higher education. In countries like Sweden, private education is different because private educational institutions are funded by the state. Many countries have significant differences in the prevailing education systems. In recent years in all the countries we consider the higher education systems have expanded with a significant increase in students. In Nordic countries such as Sweden, access to higher education is also the highest in the world. Of course, it is worth mentioning that the accessibility that distinguishes Greek higher education is ranked

among the highest in Europe, but also in the world. The big difference between Sweden and the other countries in question is that the Nordic countries invest heavily in education, research and innovation compared to other countries. Despite the low costs in Greece, the research sector and the number of researchers do not lag behind the other countries, on the contrary, it is higher than Portugal and Ireland.

Πίνακας περιεχομένων

Διαγράμματα	8
Εισαγωγή.....	9
Μεθοδολογία	10
ΜΕΡΟΣ Α.....	11
1. Η ελληνική αγορά εργασίας	11
2. Αιτίες αποδυνάμωσης των δεσμών εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας	14
2.1 Ροές της ελληνικής αγοράς εργασίας	17
2.2 Διασύνδεση εκπαίδευσης - αγοράς εργασίας.....	18
2.3 Εκπαίδευση: Σημασία και ρόλος	20
2.4 Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.....	21
2.5 Εκπαίδευση και ανάπτυξη.....	23
3. Σημαντικά ζητήματα που προκύπτουν	25
ΜΕΡΟΣ Β.....	26
4. Η κατάσταση στην Ευρώπη	26
4.1 Ευρωπαϊκό ενδιαφέρον	27
5. Πορτογαλία: αγορά εργασίας	31
5.1 Δείκτες αγοράς εργασίας	32
5.2 Εκπαίδευση και κατάρτιση	33
6. Ιρλανδία: Αγορά εργασίας.....	37
6.1 Δείκτες της αγοράς εργασίας.....	38
6.2 Η μετανάστευση	40
6.3 Εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση.....	41
7. ΙΣΡΑΗΛ: ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	42
7.1 Εκπαίδευση.....	44
8. Σουηδία : Εκπαιδευτικό σύστημα.....	48
8.1 Εκπαίδευση και αγορά εργασίας.....	49
8.2 Πολιτικές απασχόλησης	51
ΜΕΡΟΣ Γ	52
9. Συζήτηση – Συμπεράσματα.....	52
9.1 Ελλάδα	52
9.2 Διαφοροποίηση της Ελλάδας	54
9.3 Στόχοι ελληνικών κυβερνήσεων.....	57

10. Σουηδία – Πορτογαλία – Ιρλανδία - Ισραήλ και Ελλάδα : Διαφοροποιήσεις και ομοιότητες	58
11. Σύνοψη.....	63
Βιβλιογραφία.....	66

Διαγράμματα

Διάγραμμα 1: Η μακροχρόνια ανεργία στην Ελλάδα την περίοδο: 2008-2012.....σελ.	12
Διάγραμμα 2: Εξέλιξη ανεργίας με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης, 2001-2017.....σελ.	17
Διάγραμμα 3: Η εξέλιξη του ισοζυγίου ροών απασχόλησης και των συνιστωσών του, κατά τους πρώτους επτά μήνες των ετών 2017-2020.....σελ.	18
Διάγραμμα 4: ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ & ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΡΧΙΚΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΩΡΕΑΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ & ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ.....σελ.	19
Διάγραμμα 5: Δείκτης Δεξιοτήτων ESI (European Skills Index) για το έτος 2016.....σελ.	27
Διάγραμμα 6: Ευρωπαϊκός δείκτης δεξιοτήτων 2016.....σελ.	31
Διάγραμμα 7: Ο ευρωπαϊκός δείκτης δεξιοτήτων.....σελ.	34
Διάγραμμα 8: Εκπαιδευτικό σύστημα της Πορτογαλίας.....σελ.	36
Διάγραμμα 9: Τρόπος χρηματοδότησης των δευτεροβάθμιων σχολείων στην Πορτογαλία.....σελ.	36
Διάγραμμα 10: Ποσοστό συμμετοχής γυναικών στην αγορά εργασίας, 2016 (ηλικίες 15-64).....σελ.	43
Διάγραμμα 11: Κατανομή χωρών με βάση το καλύτερο εκπαιδευτικό σύστημα.....σελ.	50
Διάγραμμα 12: Ποσοστό απασχολούμενων με μορφωτικό επίπεδο Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (SCED 5-8) επί του πληθυσμού (ηλικίας 20 – 34 ετών) στα κράτη – μέλη τους ΕΕ-28 το έτος 2018.....σελ.	56
Διάγραμμα 13: Δαπάνες δημόσιας εκπαίδευσης στα κράτη μέλη της ΕΕ (%ΑΕΠ, 2018)..σελ.	62

Εισαγωγή

Η παρούσα μελέτη αποτελεί μία προσπάθεια προκειμένου να φωτιστούν κρίσιμα ζητήματα που απασχολούν την εκπαίδευση σε συνδυασμό με την αγορά εργασίας. Το ζήτημα της διασύνδεσης της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας είναι ένα πολύπλοκο θέμα καθώς παρατηρείται μία ποικιλία παραμέτρων που επηρεάζουν αυτή τη σχέση και από τις δύο πλευρές, της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας. Για να γίνει εφικτό ασχοληθήκαμε με την εκπαιδευτική πολιτική της Ελλάδας και παράλληλα αναζητήσαμε σημαντικές πληροφορίες που σχετίζονται με την οργάνωση, την χρηματοδότηση και τη λειτουργία της εκπαίδευσης στις εξής χώρες: Πορτογαλία, Ιρλανδία, Σουηδία και Ισραήλ. Τα στοιχεία από τις προαναφερόμενες χώρες θα μας δώσουν τη δυνατότητα να συγκρίνουμε τα εκπαιδευτικά συστήματα και τη σύνδεσή τους με την αγορά εργασίας. Ένας από τους βασικούς στόχους της εργασίας είναι η συγκριτική διερεύνηση των ζητημάτων που προκύπτουν από την απορρόφηση των εργαζομένων από την αγορά εργασίας. Στην προσπάθειά μας αυτή θα συμπεριλάβουμε σημαντικές αλλαγές που υλοποιήθηκαν στην παγκόσμια αγορά εργασίας από το 1980 και μετά που είχε ως αποτέλεσμα να αυξηθεί η εργασιακή επισφάλεια, καθώς επίσης και η ανασφάλεια των εργαζομένων στην Ευρώπη και όχι μόνο. Ο ρόλος της εκπαίδευσης στις επιχειρήσεις αλλά και στις συνεχώς μεταβαλλόμενες συνθήκες στον εκεί χώρο αποτελεί ένα σημαντικό ερώτημα προς διερεύνηση. Έτσι ζητήματα όπως είναι οι ανάγκες των εργαζομένων για εκπαίδευση, ο ρόλος που οι ίδιοι οι εργαζόμενοι αποδίδουν στην εκπαίδευση, τα επιμορφωτικά προγράμματα αποτελούν στοιχεία τα οποία πρέπει να διερευνηθούν αναφορικά με τη συμβολή τους στην αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων αλλά και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

Στο πρώτο μέρος της εργασίας ασχολούμαστε σε μεγαλύτερο βαθμό με την Ελληνική περίπτωση εκθέτοντας τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα της αγοράς εργασίας και τις αιτίες που οδήγησαν στην αποδυνάμωση των δεσμών της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας. Συμπληρωματικά αναδεικνύονται ο ρόλος και η σημασία της εκπαίδευσης καθώς επίσης το πως έχει διαμορφωθεί η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα.

Στο δεύτερο μέρος της εργασίας μας ασχολούμαστε με την κατάσταση που επικρατεί στην Ευρώπη σε γενικό πλαίσιο και στη συνέχεια εστιάζουμε στις εξεταζόμενες χώρες. Πιο συγκεκριμένα θα επικεντρωθούμε στα στοιχεία που συνθέτουν την αγορά εργασίας και τους δείκτες της, την εκπαίδευση και την κατάρτιση της Πορτογαλίας, της Ιρλανδίας, του Ισραήλ και της Σουηδίας.

Στο τρίτο μέρος της εργασίας εκθέτονται τα συμπεράσματά μας αναφορικά με τις ομοιότητες και τις διαφορές που παρουσιάζουν όλες οι εξεταζόμενες χώρες μαζί και την Ελλάδα.

Μεθοδολογία

Για την παράθεση των πληροφοριών και των στοιχείων που παρουσιάζονται σε όλα τα κεφάλαια της εργασίας αυτής χρησιμοποιήσαμε διεθνή στοιχεία από διεθνείς οργανισμούς όπως είναι η ευρωπαϊκή στατιστική υπηρεσία Eurostat και η οικονομική συνεργασία και ανάπτυξη ΟΟΣΑ. Σημαντικό μέρος πληροφοριών συγκεντρώθηκε από ιστοσελίδες υπουργείων παιδείας και αντίστοιχων χωρών και υπηρεσιών. Για την σύνθεση των κεφαλαίων χρησιμοποιήθηκαν στοιχεία και πληροφορίες που προήλθαν από σχετική βιβλιογραφία και έρευνες που έχουν υλοποιηθεί κατά καιρούς. Επιπλέον παρατήρηση που πρέπει να κάνουμε σχετίζεται με το περιεχόμενο των πληροφοριών που συλλέχθηκαν και με τους περιορισμούς που τίθενται με βάση την εξαγωγή συμπερασμάτων. Η επίσημη εικόνα των στοιχείων δεν είναι πάντα και η ακριβέστερη και πληρέστερη αναφορικά με το τι συμβαίνει στα εκπαιδευτικά συστήματα. Υπάρχουν κάποιες διαφοροποιήσεις σχετικά με την καταγραφή των στοιχείων μεταξύ των κρατών. Ο λόγος για τον οποίο επιλέξαμε τη Σουηδία έγκειται στο γεγονός ότι διακρίνεται για τις υψηλές αναπτυξιακές επιδόσεις και το υψηλό βιοτικό επίπεδο. Συμπληρωματικά, είναι παγκοσμίως γνωστά τα επιτεύγματά των σκανδιναβικών χωρών σε οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο. Ο λόγος επιλογής της Ιρλανδίας και της Πορτογαλίας σχετίστηκε με το γεγονός ότι παρουσιάζουν σημαντικό βαθμού ομοιότητες αναπτυξιακού και κοινωνικού περιεχομένου με την Ελλάδα. Τέλος, η επιλογή του Ισραήλ θεωρήθηκε ως επιλογή μιας χώρας η οποία βρίσκεται εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης και εκτός Ευρωπαϊκής νοοτροπίας, με διαφορετική αντιμετώπιση της εκπαίδευσης, της οικονομίας και της πολιτικής. Ακόμα ένα στοιχείο που σχετίστηκε με την επιλογή των χωρών αυτών είναι και ο πληθυσμός τους ο οποίος είναι

πολύ κοντά στα ελληνικά δεδομένα. Επιπλέον, θεωρήσαμε ότι το Ισραήλ αποτελεί μία ιδιαίτερη περίπτωση και παρουσιάζει σημαντικές διαφοροποιήσεις οικονομικού και κοινωνικού χαρακτήρα με δεδομένο ότι σημαντικός αριθμός ιδιωτικών πανεπιστημίων - κολεγίων παρουσιάζει πολύ αξιόλογη διεθνή παρουσία στον τομέα των τεχνολογιών.

ΜΕΡΟΣ Α

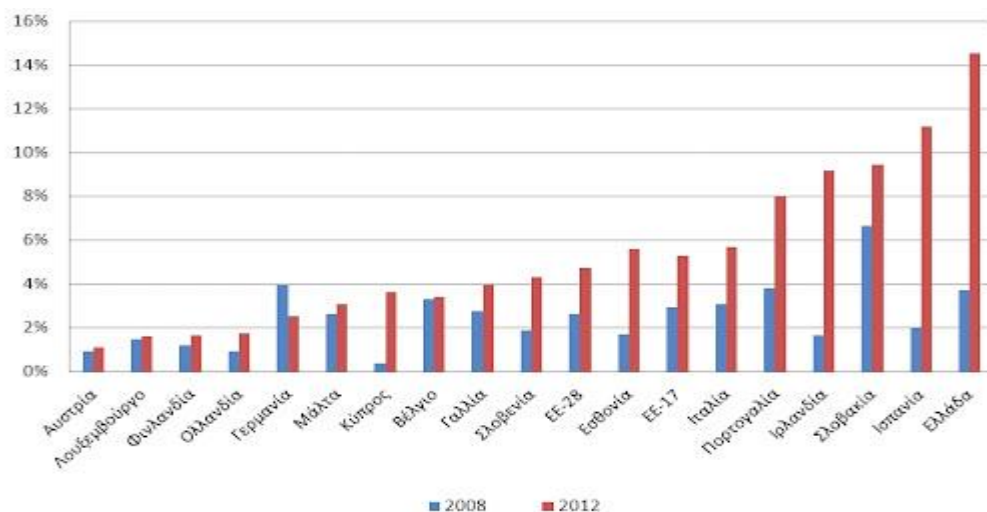
1. Η ελληνική αγορά εργασίας

Η Ελληνική οικονομία διακρίνεται τα τελευταία χρόνια για τα υψηλά ποσοστά ανεργίας. Ανεξάρτητα από την παγκόσμια οικονομική κρίση η Ελλάδα παρουσίαζε υψηλά ποσοστά ανεργίας, ποσοστά τα οποία αντικατόπτριζαν τις αδυναμίες της ελληνικής οικονομίας, καθώς επίσης και την αδυναμία της αγοράς εργασίας να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις των εργαζομένων (Λώλος & Παπαπέτρου, 2010). Το βάθος και η έκταση της ύφεσης στην Ελλάδα επηρεάστηκαν σε μεγάλο βαθμό από την δημοσιονομική και την πολιτική περιορισμού που εφαρμόστηκε σε συνδυασμό με την οικονομική αβεβαιότητα και την κρίση χρέους. Οι αλλαγές που υλοποιήθηκαν στη διάρθρωση της Ελληνικής οικονομίας εξαιτίας της οικονομικής κρίσης χειροτέρευσαν τις συνθήκες στην αγορά εργασίας αυξάνοντας παράλληλα τα ποσοστά της ανεργίας και τονίζοντας ιδιαίτερα την περίπτωση της μακροχρόνιας ανεργίας (Tagkalakis, 2013; Pissarides, 2013; Παπαπέτρου, 2014; Venetis & Salamaliki, 2015). Η ανεργία και τα υψηλά ποσοστά της φαίνονται ξεκάθαρα στο παρακάτω διάγραμμα που αφορά την περίοδο 2008-2012.

Η μακροχρόνια ανεργία παρουσιάζει μια όξυνση όταν δεν παρουσιάζεται οικονομική ανάπτυξη και οι συνθήκες στην αγορά εργασίας επιδεινώνονται συνεχώς. Η οικονομική κρίση επηρέασε σε μεγάλο βαθμό την μακροχρόνια ανεργία (Junankar, 2011). Μερικές από τις χώρες που βίωσαν υψηλά ποσοστά στο σύνολο της ανεργίας του πληθυσμού ήταν η Ελλάδα και η Ιρλανδία, που οι επιπτώσεις και τα μέτρα λιτότητας για την οικονομική κρίση ήταν ιδιαίτερα σημαντικές (Eichhorst et al., 2015: 3-4, 6). Μεταξύ των αιτιών της μακροχρόνιας ανεργίας μπορούμε να αναφέρουμε την

αδύναμη ζήτηση εργασίας, καθώς και τα χαμηλά ποσοστά μετάβασης από την ανεργία στην απασχόληση.

Διάγραμμα 1: Η μακροχρόνια ανεργία στην Ελλάδα την περίοδο: 2008-2012



Η Ελλάδα αποτελεί ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα αδυναμίας σύνδεσης της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας. Μάλιστα αυτό συνέβαινε και προ κρίσης, όπου το ποσοστό ανεργίας των αποφοίτων ανώτατης εκπαίδευσης ήταν σχεδόν ίσο με τους αποφοίτους χαμηλής εκπαίδευσης. Η προαναφερόμενη κατάσταση έρχεται σε πλήρη αντίθεση με το τι συνέβαινε στα ανεπτυγμένα κράτη, όπου το υψηλό ποσοστό της εκπαίδευσης συνεπάγονταν μικρότερα ποσοστά ανεργίας (IOBE, 2018: 10). Βέβαια μην ξεχνάμε και το γεγονός ότι η Ελλάδα ταλανίζεται από σημαντικές δυσκολίες των αποφοίτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ως προς την εύρεση εργασίας μετά την αποφοίτησή τους, αφού χρειάζονται αρκετό χρόνο για να βρουν δουλειά (Karamessini, 2010). Άλλη μία διαφοροποίηση την οποία πρέπει να τονίσουμε είναι ότι οι απόφοιτοι πολυτεχνικών σχολών χρειάζονται λιγότερο χρόνο προκειμένου να βρουν εργασία, εν αντιθέσει με τους αποφοίτους ανθρωπιστικών επιστημών και παιδαγωγικών σπουδών (Κανελλόπουλος, Μαυρομαράς & Μητράκος, 2006). Ένας σημαντικός αριθμός αποφοίτων των οποίων οι σπουδές τις οποίες έχουν υλοποιήσει προσφέρουν τη δυνατότητα να απασχοληθούν στον ιδιωτικό τομέα, βρίσκει πιο γρήγορα δουλειά και ανταπόκριση στην αγορά εργασίας (Livanos, 2010). Από σχετική βιβλιογραφία αναδεικνύονται πληροφορίες που επιβεβαιώνουν τόσο την πολύ χαμηλή σύνδεση

επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την αγορά εργασίας όσο και την πολύ μικρή σχέση αντικειμένου κατάρτισης με την ειδικότητά των συμμετεχόντων στα διάφορα προγράμματα κατάρτισης (ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ, 2013: 13).

Η Ελλάδα από τη δεκαετία του 1990 διέθετε ένα από τα πιο υψηλά ποσοστά υπέρ- εκπαίδευσης από τους εργαζόμενους της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Dolton & Marcenaro-Gutierrez, 2009), και στη σύγχρονη εποχή ένα μεγάλο μέρος του εργατικού της δυναμικού απασχολείται σε επαγγέλματα που απαιτούν χαμηλότερα επίπεδα τυπικών προσόντων από αυτά τα οποία διαθέτει ένας εργαζόμενος (Chletsos & Roupakias, 2018). Εκτός από τα προαναφερόμενα η Ελλάδα ως χώρα παρουσιάζει τη μεγαλύτερη αναντιστοιχία δεξιοτήτων στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα ζητήματα τα οποία προκύπτουν αφορούν παθογένειες, όπως είναι η χαμηλή συμμετοχή των εργαζομένων στην απασχόληση αλλά και η χαμηλή τεχνολογική εξειδίκευση της Ελληνικής οικονομίας (Friedrich Ebert Stiftung, 2018). Εξαιτίας του χαμηλού βαθμού συνάφειας εκπαίδευσης και απασχολούμενων μέσης εκπαίδευσης η Ελλάδα κατατάσσεται στην 25η θέση από 28 κράτη-μέλη της ευρωπαϊκής ένωσης (IOBE, 2018: 12). Συμπληρωματικά οι απόφοιτοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ολοκληρώνουν τη μετάβασή τους στην αγορά εργασίας μετά τα 30 και σε πολλές περιπτώσεις μετά τα 40 (Themelis, 2017: 59).

Η Διεθνής πολιτική η οποία προωθείται αναφορικά με την προσαρμογή των εθνικών συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης ασκεί αρνητικές πιέσεις στη νεοφιλελεύθερη παγκοσμιοποίηση. Ως απάντηση στην οικονομική κρίση και στην ανεργία δεν μπορεί να σταθεί μόνο η επαγγελματική κατάρτιση. Η σύνδεση της επαγγελματικής κατάρτισης με την εργασία για την αντιμετώπιση της ανεργίας δεν αποτελεί μόνο ζήτημα που αφορά μόνο την Ελλάδα αλλά και το σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η επαγγελματική κατάρτιση καλείται σε αυτή την περίπτωση να διαδραματίσει πολύ σημαντικό ρόλο στις πολιτικές απασχόλησης αλλά και στις πρακτικές επαναπροσδιορισμού των προσόντων των εργαζομένων.

2. Αιτίες αποδυνάμωσης των δεσμών εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας

Μεταξύ των παραμέτρων που συμβάλλουν στην αποδυνάμωση της διασύνδεσης εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας στην Ελλάδα είναι οι εξής: η δημιουργία πανεπιστημιακών τμημάτων με ανορθολογικό τρόπο και μη ανταπόκριση στα ακαδημαϊκά κριτήρια, η ανορθολογική κατανομή αποφοίτων μεταξύ των ειδικοτήτων, καθώς επίσης απουσία ενός παραγωγικού μοντέλου με απόλυτη σύνδεση με την εκπαίδευση (Rouliakas, 2014: 4). Συμπληρωματικοί παράμετροι αποτελούν: η διαφοροποίηση των γνώσεων που λαμβάνουν οι φοιτητές με εκπαιδευτικά ιδρύματα που διαθέτουν σύγχρονα προγράμματα σπουδών και άλλα που χρήζουν ριζικών αλλαγών, η επένδυση σε επαγγέλματα τα οποία δεν αντιστοιχούν στην αγορά εργασίας και οι εσφαλμένες αντιλήψεις σχετικά με τις προοπτικές διαφόρων επαγγελμάτων (Themelis, 2017: 59, Rouliakas, 2014: 4, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, 2008: 7-9). Εκτός των προαναφερόμενων θα μπορούσαμε να παραθέσουμε την απουσία ελκυστικότητας επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς επίσης την απουσία σύνδεσης εκπαιδευτικών προγραμμάτων με το παραγωγικό σύστημα (Themelis, 2017: 59, Rouliakas, 2014: 4, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, 2008: 7-9, Cedefop, 2018b, Δασκαλοπούλου, 2017, Τσακλόγλου, 2018).

Η Ελλάδα διαχρονικά αποτέλεσε και αποτελεί μία χώρα όπου η εκπαιδευτική διαδικασία ανταποκρίνεται και προσδιορίζεται από τις ανάγκες του δημόσιου τομέα, γεγονός το οποίο αποτέλεσε και αιτία της αναντιστοιχίας της εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας. Η προηγούμενη δήλωσή εξηγείται από το γεγονός ότι όλο και περισσότεροι Έλληνες πολίτες αποκτούν πτυχία ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων των οποίων οι δεξιότητες και ικανότητες τους δεν ανταποκρίνονται πλήρως στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Σίγουρα σε αυτό το γεγονός οφείλεται το ότι το ελληνικό κράτος αποτελεί έναν εργοδότη του συνεχώς αυξανόμενου αριθμού πτυχιούχων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς επίσης και των κατόχων μεταπτυχιακών και διδακτορικών διπλωμάτων (IOBE, 2018: 11).

Η αναντιστοιχία στις δεξιότητες των πτυχιούχων και στις απαιτούμενες δεξιότητες στην αγορά εργασίας παρατηρείται ιδιαίτερα τον καιρό της οικονομικής κρίσης σε σημαντική μερίδα χωρών του ευρωπαϊκού νότου (Caroleo & Pastore, 2017).

Το ζήτημα της ενδυνάμωσης των δεσμών της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας έχει αποτελέσει αντικείμενο για το οποίο έχουν διατυπωθεί σειρά από προτάσεις. Μεταξύ των δράσεων που μπορούμε να αναφέρουμε είναι η ενθάρρυνση των καινοτομιών και της επιχειρηματικότητας, ο σχεδιασμός εκπαιδευτικών προγραμμάτων κατάρτισης με γνώμονα τις ανάγκες παραγωγής, καθώς επίσης τροποποιήσεις στη χρηματοδότηση και στην διοίκηση των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων (Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, 2008, ΚΑΝΕΠΓΣΕΕ, 2013: 13, 134-135). Συμπληρωματικές δράσεις αποτελούν η ενίσχυση της διαφάνειας των θεσμικών οργάνων και των εκπροσώπων, σχεδιασμός εκπαιδευτικών προγραμμάτων που η διάρκειά τους θα καλύπτει τις απαιτήσεις των δεξιοτήτων που αποκτώνται (Τσακλόγλου, 2018). Ακόμα μπορούμε να παραθέσουμε τον εξορθολογισμό των εκπαιδευτικών δομών, την προσέλκυση ιδιωτικών πόρων και την αξιοποίηση των εργαλείων όπως είναι το e-learning (Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, 2008, ΚΑΝΕΠΓΣΕΕ, 2013: 13, 134-135, IOBE, 2018: 107, Τσακλόγλου, 2018).

Για την υλοποίηση και τον σχεδιασμό των προαναφερόμενων δράσεων λαμβάνουν σημαντικό ρόλο υπηρεσίες και φορείς σε εθνικό και τοπικό επίπεδο. Χαρακτηριστικά παραδείγματα δράσεων από την πλευρά της εκπαίδευσης είναι τα γραφεία διασύνδεσης των πανεπιστημίων, θεσμός ο οποίος εμφανίστηκε στην Ελλάδα την περίοδο 1997-1998. Κύριος στόχος τους είναι να παρέχουν πληροφορίες για προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης και υπηρεσίες συμβουλευτικής υποστήριξης των φοιτητών για τη μετάβαση τους στην αγορά εργασίας (ΕΛΙΑΜΕΠ, 2006). Επιπροσθέτως, να αναφέρουμε τα προγράμματα πρακτικής άσκησης, τα οποία λειτουργούν υπό τη σκέπη εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και απευθύνονται σε άτομα τα οποία βρίσκονται κοντά στην ολοκλήρωση του προπτυχιακού τίτλου σπουδών. Ποικίλες δράσεις εστιάζουν στην ενδυνάμωση των δεσμών μεταξύ εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας μέσα από την ενίσχυση των διασυνδέσεων του εκπαιδευτικού συστήματος με το επιχειρείν. Προς αυτή την κατεύθυνση μπορούμε να αναφερθούμε στις εξής δράσεις: η διοργάνωση εκπαιδευτικού προγράμματος από τη HePIS (Ελληνικό Δίκτυο Επαγγελματιών Πληροφορικής) και την CEPIS (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Επαγγελματιών Ενώσεων Πληροφορικής), σε συνεργασία με το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, ανάπτυξη συνεργειών του Τμήματος επιστήμης τροφίμων και διατροφής του Πανεπιστημίου Αιγαίου στη Λήμνο με επιχειρήσεις του

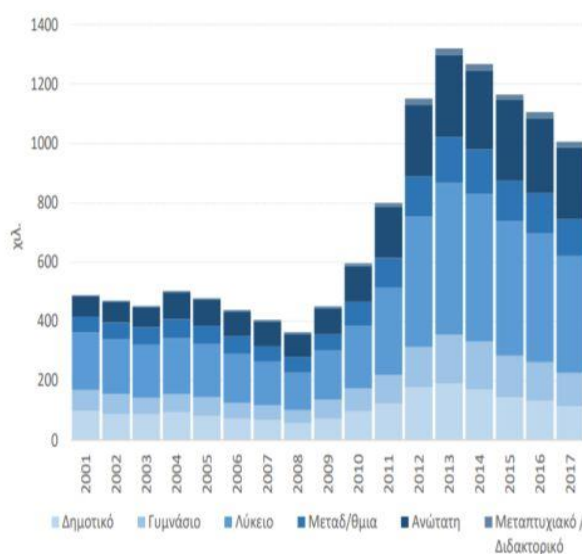
αντίστοιχου χώρου, παροχή συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και παν ειδίκευσης ανέργων πτυχιούχων μέσω των κέντρων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ΚΕΚ (ΕΥ, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών και Endeavor, Greece, 2017: 39-44). Αναφορικά με τις δράσεις που παρεμβαίνουν στην πλευρά της αγοράς εργασίας μετά την ολοκλήρωση της εκπαιδευτικής διαδικασίας μπορούμε να αναφερθούμε: στη θεμελίωση του «Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση» (Νόμος 3191/2003) και την αναφορά «Σύστημα Ερευνών των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας», καθώς και σε ένα «Σύστημα Συμβουλευτικής, Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας». Η διασύνδεση της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας μέσα από τα εργαλεία πολιτικής υλοποιείται με τη συμβολή του ρόλου του ΟΑΕΔ υπό την εποπτεία του υπουργού εργασίας κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής αλληλεγγύης με συνδυασμό επιδομάτων ανεργίας και άλλων παροχών που σχετίζονται άμεσα με την κοινωνική προστασία των πολιτών. Οι δράσεις για τις οποίες είναι αρμόδιος ο ΟΑΕΔ συμβάλλουν με έμμεσο ή ακόμα και άμεσο τρόπο στο να ενδυναμωθούν οι δεσμοί της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας. Ο ΟΑΕΔ ανταποκρίνεται στις διαφορετικές ομάδες και στην προσπάθειά του αυτή επιδοτεί θέσεις για τη μείωση μισθολογικού κόστους της εργασίας, τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα επιχορηγούνται οι ασφαλιστικές εισφορές των ανέργων που προσλαμβάνονται από τις συμβεβλημένες επιχειρήσεις με τον ΟΑΕΔ. Αυτό δίνει τη δυνατότητα στους άνεργους εργαζόμενους να βρουν ευκαιρία να εργαστούν, είτε στο δημόσιο είτε στον ιδιωτικό τομέα.

Συμπληρωματικά ο ΟΑΕΔ προωθεί προγράμματα που ενθαρρύνουν την προσαρμοστικότητα των εργαζομένων και των επιχειρήσεων, ενώ παράλληλα τονίζεται και ενθαρρύνεται η διατήρηση της απασχόλησης. Η ενίσχυση των εργαζομένων υλοποιείται με επιπρόσθετο τρόπο με τις επιταγές σύνδεσης με την αγορά εργασίας όπου οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να καταρτιστούν θεωρητικά αλλά και πρακτικά με την πρακτική άσκηση. Η σύνδεση της προσφοράς και της ζήτησης της εργασίας προωθούνται τόσο μέσα από την υποστήριξη εργασιακών συμβούλων όσο και με ηλεκτρονικό τρόπο μέσα από την διαδικτυακή πύλη του ΟΑΕΔ όπου παρέχει υπηρεσίες σε εργοδότες και στα άτομα τα οποία αναζητούν εργασία (Τητήρου, 2016). Η αναδιάρθρωση της ελληνικής οικονομίας μέσα από την ενίσχυση των αναπτυξιακών

κλάδων συμβάλλει θετικά στο να αναβαθμιστούν οι γνώσεις και δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού είτε αφορούν την ένταξη, είτε την επανένταξη στην αγορά εργασίας. Τέλος, τονίζεται και η σημασία των προγραμμάτων κατάρτισης, τα οποία συμβάλλουν στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων των ανέργων ή ακόμα και στην καλλιέργεια νέων δεξιοτήτων. Το ακόλουθο διάγραμμα σκιαγραφεί την ανεργία συνδυαστικά με την εκπαίδευση στην Ελλάδα.

Διάγραμμα 2: Εξέλιξη ανεργίας με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης, 2001-2017

Διάγραμμα 2.9: Εξέλιξη ανεργίας με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης, 2001-2017



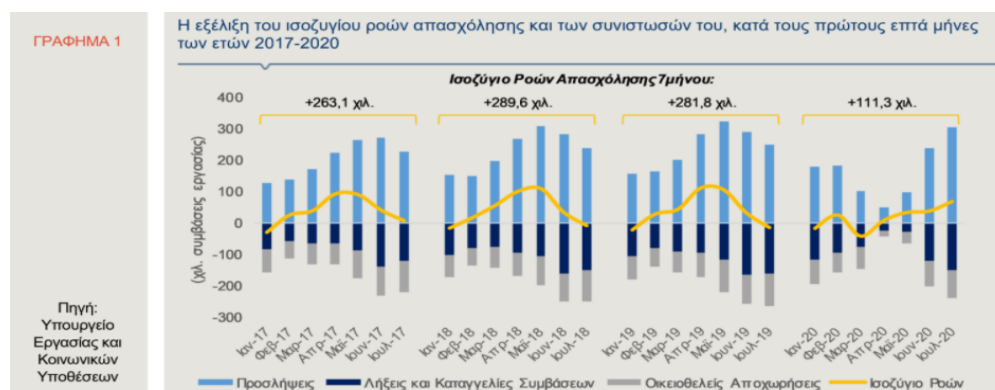
Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ Επεξεργασία στοιχείων: IOBE

2.1 Ροές της ελληνικής αγοράς εργασίας

Οι δείκτες αγοράς εργασίας παρέχουν μία γενική εικόνα αναφορικά με τη διάρθρωση της αγοράς εργασίας και τη διάσταση του προβλήματος που έχει δημιουργήσει η ανεργία στην Ελλάδα (Tsagkalikis, 2013). Οι σύγχρονες αγορές εργασίας χαρακτηρίζονται από στοιχεία ρευστότητας και κινητικότητας και αυτό γιατί η αγορά εργασίας αποτελεί ένα χώρο στον οποίο συντελούνται καθημερινά πολλαπλές αλλαγές την ίδια χρονική στιγμή. Οι άνεργοι σε πολλές περιπτώσεις μπορούν να βρουν νέα δουλειά λόγω κενών θέσεων εργασίας ή ακόμα λόγω νέων θέσεων εργασίας που έχουν δημιουργηθεί και σε κάποιες άλλες περιπτώσεις να

αποχωρούν (Venetis & Salamaliki, 2015). Η εξέλιξη των ροών εργασίας διαγράφονται από το παρακάτω γράφημα που αφορά την περίοδο 2017-2020.

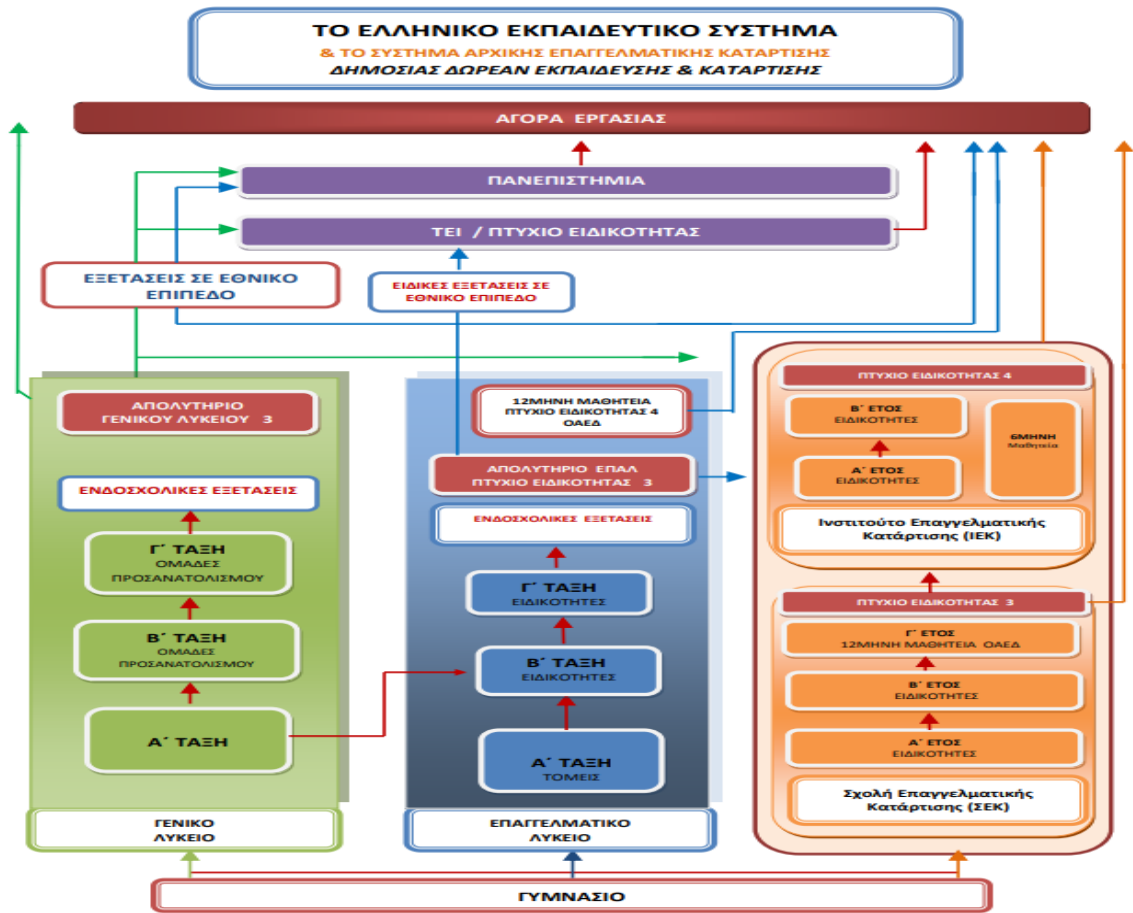
Διάγραμμα 3: Η εξέλιξη του ισοζυγίου ροών απασχόλησης και των συνιστωσών του, κατά τους πρώτους επτά μήνες των ετών 2017-2020.



2.2 Διασύνδεση εκπαίδευσης - αγοράς εργασίας

Το ενδιαφέρον για την διασύνδεση εκπαίδευσης – αγοράς εργασίας ενισχύθηκε ιδιαίτερα εξαιτίας της οικονομικής κρίσης και της οικονομικής λιτότητας. Το προαναφερόμενο γεγονός εντοπίζεται και σε κράτη όπως είναι οι Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής, όπου η διασύνδεση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας είναι αποδοτικότερη συγκριτικά με την Ευρώπη (Cleary & Van Noy, 2014). Στα προαναφερόμενα μπορούμε να συμπληρώσουμε το ενδιαφέρον, που παρουσιάζεται ιδιαίτερα ενισχυμένο και σχετίζεται με τους δεσμούς της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας στις χώρες του αναπτυσσόμενου κόσμου (Fasih, 2008 και McKinsey Center for Government, 2012).. Η σχέση που έχει δημιουργηθεί μεταξύ της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας αναφέρεται στον τρόπο που η εκπαίδευση προετοιμάζει τα άτομα για να εισέλθουν στον εργασιακό χώρο ή ακόμα σε δράσεις οι οποίες συμβάλλουν στο να αλλάξει το άτομο επαγγελματική δραστηριότητα (Furia et al, 2010: 1140). Η δομή του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος σκιαγραφείται από το παρακάτω διάγραμμα.

Διάγραμμα 4: ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ & ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΡΧΙΚΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΩΡΕΑΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ & ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ



Το εκπαιδευτικό σύστημα και η εκπαιδευτική πολιτική που ακολουθείται κατά καιρούς, επηρεάζονται από παράγοντες όπως είναι οι ποικίλες προοπτικές απασχόλησης και οι αποκλίνουσες οικονομικές απολαβές (Fasih, 2008). Διαφορετικά περιβάλλοντα μακροοικονομικού και κοινωνικού χαρακτήρα επηρεάζουν πολύ τη ζήτηση για επαγγέλματα και δεξιότητες (ΙΟΒΕ, 2018: 16-17). Αναμφισβήτητα οι οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες επηρεάζουν πολύ τη ζήτηση για ανθρώπινο δυναμικό (Ρουπακιάς, 2018: 9). Οι διαρκείς μεταβολές της σύγχρονης εποχής επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό τις επαγγελματικές επιλογές και κατευθύνσεις των ατόμων (Livanos & Núñez, 2012: 14). Όταν οι δεσμοί εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας είναι χαλαροί προκύπτουν αρνητικές επιπτώσεις, τόσο για την οικονομία, με χαρακτηριστικό παράδειγμα την αναποτελεσματικότητα των μέσων παραγωγής, όσο και για τα ίδια τα άτομα με την επιδείνωση της ποιότητας ζωής τους (Jononιά,

Durašković & Radović, 2017: 23, Aceleanu, 2017). Όταν υπάρχει αναντιστοιχία μεταξύ εκπαίδευσης και εργασίας τότε οξύνονται οι ανισότητες, υπονομεύεται η κοινωνική συνοχή και το εκπαιδευτικό σύστημα παρουσιάζεται αναποτελεσματικό.

Η εκπαίδευση δεν συνδέεται μόνο με την αγορά εργασίας, αλλά και με ένα βαθύτερα κοινωνικά και πολιτισμικά περιεχόμενο που επιδρά με την κοινωνικοποίηση, με τη διαμόρφωση και διάπλαση της προσωπικότητας του ατόμου (Hutchinson & Kettlewell, 2015: 116).

2.3 Εκπαίδευση: Σημασία και ρόλος

Η εκπαίδευση περιλαμβάνει μία διαδικασία μάθησης που αποσκοπεί στο να αποκτήσει το άτομο γνώσεις και ικανότητες για συγκεκριμένο σκοπό, μέσω μιας τυπικής διαδικασίας, τη διδασκαλία (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2003:266). Η εκπαίδευση σχετίζεται με το γεγονός ότι το προσωπικό μιας επιχείρησης αλλά και οι καινούργιοι υπάλληλοι θα αποκτήσουν τις δεξιότητες που απαιτούνται προκειμένου να ολοκληρώσουν με επιτυχία τις εργασίες τους (Τερζίδη & Τζωρτζάκη, (2004:109). Για αυτό τον λόγο ένας εργαζόμενος χρειάζεται σε πολλές περιπτώσεις να εκπαιδευτεί σε τομείς, όπως είναι το να δημιουργεί μία ομάδα, να λαμβάνονται αποφάσεις και γενικά να αναπτύξει κοινωνικές δεξιότητες. Συμπληρωματικές γνώσεις που απαιτούνται τη σύγχρονη εποχή είναι η εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες και ιδιαίτερα με τη χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών και των προγραμμάτων τους. Ένας εργαζόμενος μέσω της εκπαίδευσης δεν αποκτά μόνο γνώσεις και δεξιότητες, αλλά αναπτύσσει συγκεκριμένες στάσεις και συμπεριφορές ώστε να είναι πιο αποτελεσματικός στην εργασία του. Σύμφωνα με τον Χυτήρη, (2001), η εκπαίδευση πρέπει να καλύψει τα ελλείμματα και να βοηθήσει τον εργαζόμενο να βελτιωθεί στην απόδοση του. Η εκπαίδευση παρουσιάζει διαφορετικά σημεία συγκριτικά με την εκπαίδευση που λαμβάνει χώρα στα σχολία είτε δημοτικής, είτε μέσης εκπαίδευσης αλλά και στα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα.

Οι εκπαιδευόμενοι αποθηκεύουν περισσότερες πληροφορίες και γεγονότα τα οποία αφορούν τη θέση εργασίας τους, αναπτύσσουν και βελτιώνουν τις διανοητικές και τις διαπροσωπικές δεξιότητες, τροποποιούν τη συμπεριφορά τους με σκοπό την αποτελεσματικότητα και αποκτούν εκείνα τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα, τις γνώσεις

και τις ικανότητες για να επιτύχουν στην εργασία τους (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2003: 267).

2.4 Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση

Η επαγγελματική εκπαίδευση αναφέρεται σε μία γενικότερη κατηγορία εκπαίδευσης η οποία σχετίζεται με την απόκτηση επαγγελματικών γνώσεων, την αναβάθμιση των προσόντων αλλά και την διαφοροποίηση του ρόλου των εργαζομένων (Καυγάλης & Παπασταμάτης, 2002:23). Με την επαγγελματική εκπαίδευση ο εργαζόμενος αποκτά εφόδια χρήσιμα για την άσκηση ενός τεχνικού επαγγέλματος. Η επαγγελματική εκπαίδευση αποσκοπεί στο να βελτιώσει την ποιότητα και την ποσότητα της απόδοσής του εργαζόμενου, να διαμορφωθούν στάσεις και συμπεριφορές που θα συμβάλουν στην καλύτερη συνεργασία με τη διοίκηση, να μειωθούν και να αποφευχθούν τα εργατικά ατυχήματα και η σπατάλη υλικού (Δήμου, 2003: 169). Τέλος, να αντιμετωπιστούν λειτουργικά προβλήματα και οι έκτακτες ανάγκες και οι εργαζόμενοι να αποκτήσουν εκείνες τις γνώσεις και τις δεξιότητες που θα τους βοηθήσουν να σταδιοδρομήσουν και σε άλλες επιχειρήσεις (Δήμου, 2003: 169).

Τα χαμηλά ποσοστά επαγγελματικής εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης στους νέους συνδέθηκαν με την σωματική εργασία, ενώ παράλληλα η γενική εκπαίδευση συνδέθηκε με δυνατότητες και προσδοκίες για κοινωνική ανέλιξη. Παρά τις προσπάθειές της πολιτείας να αναδειχθεί η επαγγελματική εκπαίδευση οι νέοι της σύγχρονης εποχής βλέπουν ακόμα και σήμερα την επαγγελματική εκπαίδευση ως μία διέξοδο ανάγκης. Ο όρος κατάρτιση συνδυάζεται με τεχνικό και εισαγωγικό χαρακτήρα της εκπαιδευτικής διαδικασίας και σχετίζεται με νέους εργαζόμενους και προσωπικό βάσης (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2003: 267).

Η τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση προσελκύει μαθητές οι οποίοι έχουν χαμηλές επιδόσεις στο σχολείο και προέρχονται από χαμηλά κοινωνικοοικονομικά στρώματα, πρακτική οποία δημιουργεί ένα φαύλο κύκλο εις βάρος της εκπαίδευσης (Ioannidou & Stavrou, 2013). Παρατηρείται μία γεωγραφική διαφοροποίηση της αναλογίας των μαθητών επαγγελματικών και γενικών λυκείων, διαφοροποίηση η οποία επηρεάζεται από τη δομή της απασχόλησης, το βιοτικό επίπεδο, το μορφωτικό επίπεδο

της οικογένειας και των μαθητών και άλλα (ΙΤΥΕ, 2011, σελ. 106-107). Από τους μαθητές που ακολουθούν τελικά την επαγγελματική εκπαίδευση οι 8 στους 10 από αυτούς επιλέγουν το επαγγελματικό Λύκειο και οι υπόλοιποι επιλέγουν επαγγελματικές σχολές.

Στην Ελλάδα ο κατασκευαστικός τομέας παρά την άνθηση του δεν γνώρισε και την αντίστοιχη απήγηση στις σχολές του ΕΠΑΛ. Σημαντικός αριθμός τεχνικών επαγγελμάτων (σιδηρουργοί, οι οικοδόμοι, οι αλουμινοτεχνίτες, οι ξυλουργοί, οι επιπλοποιοί, οι αρτοποιοί, ζαχαροπλάστες, οι μάγειρες, οι εργαζόμενοι στον τουρισμό και άλλα) δεν έχουν κατοχυρώσει τα επαγγελματικά δικαιώματα των εργαζομένων (Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, 2006, σελ. 150).

Σε γενικότερο βαθμό η ελληνική λυκειακή εκπαίδευση έχει υποβαθμιστεί, με χαρακτηριστικό παράδειγμα τους μαθητές να στρέφονται στα φροντιστήρια και να δίνουν περισσότερη έμφαση εκεί, καθώς θα συμβάλουν θετικά στο να εισαχθούν σε μία ανώτατη σχολή. Ο προσανατολισμός των σπουδών τους έχει ως αποτέλεσμα οι μαθητές που εισάγονται στην τριτοβάθμια εκπαίδευση να μην έχουν τα κατάλληλα εκπαιδευτικά εφόδια και προσόντα που θα τους ωφελήσουν περαιτέρω στην αγορά εργασίας. Κατά γενική ομολογία η τριτοβάθμια εκπαίδευση και τα προγράμματα σπουδών στοχεύουν στην απασχόληση των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα και ιδιαίτερα στον εκπαιδευτικό τομέα. Εξαιτίας του γεγονότος ότι υπάρχουν πολλοί πτυχιούχοι άνεργοι έχει ως αποτέλεσμα να μεταναστεύουν στο εξωτερικό με την ελπίδα ότι μπορούν να εργαστούν στο αντικείμενό τους, το οποίο βρίσκεται σε αφθονία στην Ελλάδα. Σημαντικές ελλείψεις σε δεξιότητες εντοπίζονται στους τομείς της ενέργειας, των πληροφοριών, των επικοινωνιών και των νέων τεχνολογιών. Η προαναφερόμενη κατάσταση έχει ως αποτέλεσμα σημαντικός αριθμός φοιτητών να καθυστερεί να τελειώσει τις σπουδές του και σε πολλές περιπτώσεις να τις εγκαταλείπει. Σύνθητες φαινόμενο των τελευταίων χρόνων είναι η σπουδή φοιτητών σε μεταπτυχιακά προγράμματα τα οποία προσανατολίζονται για την πρόσληψη τους στο δημόσιο τομέα και την εξέλιξη στο εσωτερικό της δουλειάς, από την άποψη της ιεραρχίας. Παρόλα αυτά η ερευνητική δραστηριότητα των ιδρυμάτων στην Ελλάδα βρίσκεται σε ικανοποιητικά επίπεδα, όμως η σύνδεσή τους με την παραγωγή της οικονομίας κρίνεται ανεπαρκής (Σαχίνη, Μάλλιου, Χρυσομαλλίδης & Καραμπέκιος, 2018).

Σύμφωνα με το Cedefop (2012), έως το 2020 για το 60% των θέσεων εργασίας στην Ελλάδα θα απαιτηθούν προσόντα που θα αντιστοιχούν στο μεσαίο επίπεδο και μπορούν να αποκτηθούν μέσα την επαγγελματική εκπαίδευση και την κατάρτιση.

Στα τέλη του 2013 οι άνεργοι ανήλθαν σε 1.345.387 άτομα και ο οικονομικά μη ενεργός πληθυσμός σε 4.422.800 άτομα, ενώ οι απασχολούμενοι ανήλθαν σε 3.635.905 άτομα (Cedefop, 2013). Από τα προαναφερόμενα προκύπτει ότι πρέπει να υπάρξουν διαρθρωτικά μέτρα προκειμένου να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας και να συνδεθεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο η προσφορά και η ζήτηση των προσόντων στην αγορά εργασίας. Τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας παρατηρούνται σε νεαρά άτομα ηλικίας έως 24 ετών (57,2%), με το ποσοστό των γυναικών να ανέρχεται στο 62,8 % (Cedefop, 2013).

Μεταξύ των λόγων που συμβάλλουν στην καθυστέρηση της μετάβασης των νέων από την εκπαίδευση στην εργασία είναι οι ελλείψεις που παρουσιάζει η επαγγελματική εκπαίδευση, οι χαμηλές δυνατότητες για συνδυασμό σπουδών και εργασίας, η αδυναμία της ελληνικής αγοράς εργασίας να δημιουργήσει νέες θέσεις απασχόλησης και ιδιαίτερα σε περιόδους υψηλής ανάπτυξης. Το γεγονός ότι ένα υψηλό ποσοστό νέων μετανάστευσε μαζικά σε χώρες του ευρωπαϊκού βορρά είχε ως αποτέλεσμα να επηρεάσει την προσφορά και τη ζήτηση δεξιοτήτων.

2.5 Εκπαίδευση και ανάπτυξη

Η εκπαίδευση αποτελεί μία διαδικασία μάθησης μέσω της οποίας το άτομο αποκτά γνώσεις και δεξιότητες, καθώς επίσης αναπτύσσει στάσεις και συμπεριφορές. Από την άλλη πλευρά η ανάπτυξη χαρακτηρίζεται από τον μακροπρόθεσμο χαρακτήρα, που στοχεύει στο να αποκτήσει ο εργαζόμενος γνώσεις και δεξιότητες που μπορεί να χρησιμοποιήσει στο μέλλον σε εργασίες που απαιτούν περισσότερα προσόντα (Χυτήρης,2001:113).

Ο τομέας της ανάπτυξης αναφέρεται στην προετοιμασία των εργαζόμενων για να αναλάβουν στο μέλλον ευθύνες διαφορετικές από αυτές που έχουν αναλάβει στην τωρινή τους φάση (Σκουλάς & Οικονομάκη, 1998: 112). Η ανάπτυξη συνδέεται με τις ευκαιρίες για διερεύνηση της προσωπικότητας, προσαρμογή στην εργασία, έμφαση σε ηγετικές ικανότητες ατόμων που έχουν επιλεγθεί για διοικητικές και εποπτικές θέσεις.

Η εφαρμογή πολιτικής πρέπει να αποβλέπει στην δημιουργία των κατάλληλων προϋποθέσεων εκπαίδευσης και ανάπτυξης για όλους και να ενθαρρύνει μία επιχείρηση, καθώς και μία υπηρεσία για μεγαλύτερη συμμετοχή σε δραστηριότητες (Κανελλόπουλος, 2002: 340).

Στην Ελλάδα ιδιαίτερα μέχρι και το 1970 η εκπαίδευση που αφορούσε επιχειρήσεις περιοριζόταν κατά κύριο λόγο στο να αποκτήσουν οι εργαζόμενοι τεχνικές δεξιότητες για να εκτελούν τη δουλειά τους. Από το 1980 και έπειτα μέσω της εκπαίδευσης οι εργαζόμενοι αποκτούν ευρύτερες δεξιότητες και ικανότητες και αναπτύσσονται περισσότερο, ταυτιζόμενοι πάντα με την επιχείρηση στην οποία εργάζονταν (Χυτήρης, 2001: 113,114). Η αποτελεσματικότητά της εκπαίδευσης έγκειται στο γεγονός ότι πρέπει να υποστηρίζεται από παράγοντες όπως είναι οι προτεραιότητες του ατόμου, η αρμονική συμπεριφορά των συναδέλφων, η αμοιβή, η κουλτούρα μιας επιχείρησης και μιας κοινωνίας.

Η επιβίωση μιας επιχείρησης εξαρτάται από τους ανθρώπους και τις δεξιότητες τις οποίες κατέχουν, καθώς επίσης την δυνατότητα της να αλλάζει (Κανελλόπουλος, 2002). Μία επιχείρηση χρειάζεται ανθρώπους οι οποίοι διακρίνονται για την εξειδίκευση τους, την ικανότητα για διαπραγμάτευση και την ικανότητα να είναι οργανωτικοί. Η εκπαίδευση μπορεί να συμβάλλει στην εξασφάλιση της ποιότητας των επιχειρήσεων. Συμπληρωματικά, η εκπαίδευση μπορεί να συμβάλλει στη μείωση των λαθών, στην καθοδήγηση των εργαζομένων ώστε να αποφεύγουν λάθη. Τα χρήματα τα οποία θα δαπανηθούν για την εκπαίδευση και την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού είναι μία επένδυση μακροπρόθεσμη με πολλά οφέλη καθώς μία σύγχρονη επιχείρηση μπορεί να επωφεληθεί με την αυξημένη παραγωγικότητα της, την εξειδίκευση και μείωση λαθών, την τυποποίηση και την προσαρμογή στις αλλαγές (Σκουλάς & Οικονομάκη, 1998).

Οι συνεχείς αλλαγές που υλοποιούνται εξαιτίας της ανάπτυξης της τεχνολογίας και των μεταβολών της αγοράς, τις συνεχείς πληροφορίες και γνώσεις, δημιουργούν την ανάγκη για πρόσληψη εξειδικευμένου προσωπικού, καλά καταρτισμένου και συνεχή εκπαιδευμένου (Ξηροτύρη, 2001:156). Οι αιτίες που συμβάλλουν στην αναγκαιότητα της εκπαίδευσης είναι μεταξύ άλλων: η συνεχή τεχνολογική πρόοδος, οι νέες ανάγκες που εμφανίζουν οι καταναλωτές, οι συγχωνεύσεις και οι εξαγορές επιχειρήσεων και εταιρειών, οργανωτικές αλλαγές, το ίδιο το εκπαιδευτικό σύστημα

και η αναποτελεσματική αξιοποίηση των παραγωγικών πόρων (Χυτήρης,2001:114-115).

3. Σημαντικά ζητήματα που προκύπτουν

Συνδυαστικά με την σύνδεση της εκπαίδευσης - αγοράς εργασίας προκύπτουν σημαντικά ζητήματα, όπως η επίδραση των διαφορετικών τύπων παρεχόμενης εκπαίδευσης, οι οικονομικές απολαβές, τα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας καθώς και το είδος της εργασίας των αποφοίτων (Ionescu, 2012: 131-133). Χώρες όπως η Γερμανία, η Αυστρία και η Ελβετία χαρακτηρίζονται από χαμηλότερα επίπεδα ανεργίας των νέων από ότι χώρες που δίνουν προτεραιότητα στην εκπαίδευση μέσα στη σχολική μονάδα, είτε είναι γενικής, είτε τεχνικής φύσεως, όπως είναι η Ιταλία και η Γαλλία (Wolter and Ryan, 2011). Ευρωπαϊκές χώρες όπως είναι η Γερμανία, η Σουηδία, η Γαλλία εμφανίζουν μία μεσαία επίδοση στον προαναφερόμενο τομέα, ενώ χώρες της Ευρώπης στο νότιο τμήμα όπως είναι η Ιταλία, η Ελλάδα, η Πορτογαλία και η Κύπρος δεν έχουν ιδιαίτερη επιτυχία σε αυτούς τους δύο παράγοντες, δηλαδή της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας.

Σημαντικά καλές επιδόσεις στο εκπαιδευτικό πεδίο εμφανίζουν χώρες όπως είναι η Εσθονία, η Λιθουανία, η Ιρλανδία, το Ηνωμένο Βασίλειο, όμως αυτό δεν τους δίνει τη δυνατότητα να τα καταφέρουν εξίσου καλά και στην αγορά εργασίας. Από την άλλη πλευρά χώρες όπως είναι η Ουγγαρία, η Σλοβενία, η Ολλανδία, η Τσεχία εμφανίζουν σημαντικά καλές επιδόσεις και στον τομέα της εκπαίδευσης αλλά και της σύνδεσης με την αγορά εργασίας (Furia et al, 2010: 1144). Βέβαια πρέπει να αναφερθούμε στο γεγονός ότι παρατηρείται και μία αναντιστοιχία με τις δεξιότητες εργαζόμενων και δεξιότητες αγοράς εργασίας των χωρών όπως είναι το Ηνωμένο Βασίλειο, η Τσεχική Δημοκρατία, η Κροατία και η Αυστρία. Πιο συγκεκριμένα στις χώρες αυτές που προαναφέραμε παρατηρούνται υψηλά ποσοστά εργαζομένων με δεξιότητες οι οποίες είναι ανώτερες από αυτές που ζητούνται στην αγορά εργασίας (Cedefop, 2014a).

Από την άλλη πλευρά αξίζει να αναφερθούμε στις χώρες εκείνες οι οποίες εμφανίζουν υψηλά ποσοστά εργαζομένων οι οποίοι έχουν κατώτερες δεξιότητες από

αυτές που επιζητούνται στην αγορά εργασίας (Πορτογαλία, Γαλλία, Ιταλία και άλλες) (Cedefop, 2014a).

Η αναντιστοιχία των δεξιοτήτων που προαναφέραμε δημιουργεί σημαντικά ζητήματα τα οποία χρήζουν έγκαιρης και αποτελεσματικής αντιμετώπισης (Cedefop, 2018a και IOBE, 2018: 15). Η εκπαίδευση και οι δεξιότητες των εργαζομένων αλληλεπιδρούν με ένα μεγάλο αριθμό παραμέτρων που επηρεάζουν τη λειτουργία της αγοράς εργασίας και κατ' επέκταση την ένταξη των εργαζομένων. Όταν παρατηρείται εξέλιξη στον τομέα της εκπαίδευσης και των δεξιοτήτων αυτό έχει ως αποτέλεσμα να υλοποιηθούν σημαντικές αλλαγές που αφορούν την κοινωνική διάρθρωση μιας χώρας (Μαρκάκη, 2018).

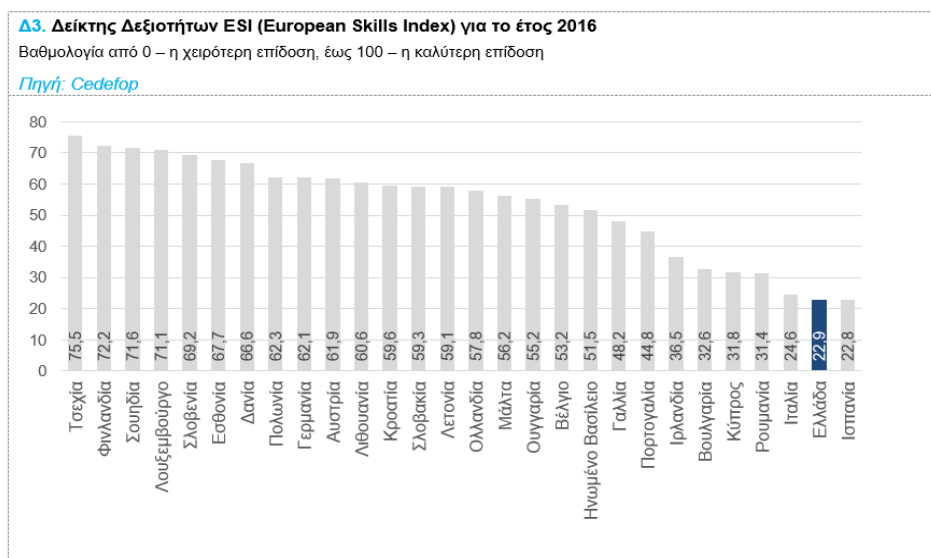
ΜΕΡΟΣ Β

4. Η κατάσταση στην Ευρώπη

Την ίδια στιγμή, σημαντικό μέρος επιχειρήσεων στην Ευρώπη δηλώνει ότι εμφανίζει σημαντικές δυσκολίες στο να βρει άτομα τα οποία έχουν κατάλληλες δεξιότητες για να πλαισιώσουν τις θέσεις εργασίας στις επιχειρήσεις τους (Cedefop, 2015a: 20). Παρά τις αυξημένες δεξιότητες των εργαζομένων αυτό δεν συνεπάγεται ότι ο μισθός τους θα είναι υψηλότερος, ούτε ότι το επίπεδο ικανοποίησής τους από την εργασία την οποία υλοποιούν θα είναι αυξημένο (Cedefop, 2014a). Η απαξίωση των δεξιοτήτων αλλά και η απόκτηση πλεοναζόντων δεξιοτήτων δημιουργούν ανισορροπίες στην προσφορά και στη ζήτηση των δεξιοτήτων, με αποτέλεσμα άτομα τα οποία κατέχουν υψηλή εξειδίκευση να καταλαμβάνουν θέσεις εργασίας χαμηλότερου επιπέδου με χαμηλότερες οικονομικές απολαβές (Cedefop, 2010, McGuinness, Pouliakas & Redmond, 2017).

Ακολουθεί διάγραμμα που απεικονίζει τον ευρωπαϊκό δείκτη δεξιοτήτων έως και το 2016.

Διάγραμμα 5: Δείκτης Δεξιοτήτων ESI (European Skills Index) για το έτος 2016



Όταν παρατηρείται οικονομική απαξίωση από τους επαγγελματίες οι εργαζόμενοι δεν θα έχουν τις αναγκαίες δεξιότητες προκειμένου να αποδώσουν αποτελεσματικότερα είτε τη δεδομένη στιγμή, είτε στο μέλλον (Cedefop, 2012).

Το φαινόμενο της υπέρ-εκπαίδευσης είναι όλο και πιο σύγχρονο και παρουσιάζεται πολύ συχνά στη βιβλιογραφία, σχετιζόμενο με μία κατάσταση την οποία δημιουργεί ο εργαζόμενος (και ο εργοδότης) ο οποίος κατέχει πολλά χρόνια εκπαίδευσης τα οποία δεν απαιτούνται για την θέση εργασίας στην οποία εκπληρώνει (McGuinness, 2006). Οι εργαζόμενοι οι οποίοι διακρίνονται για την υπερ-εκπαίδευση παρουσιάζουν σημαντικά γνωρίσματα τα οποία τους αποτρέπουν στο να εξελιχθούν, με χαρακτηριστικότερα τα ακόλουθα: λιγότερο συχνή η συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης και συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, χαμηλότερα ποσοστά ικανοποίησης από την εργασία τους και εγκλωβισμός του εργαζόμενου σε θέση εργασίας η οποία είναι κατώτερη των προσδοκιών του και των προσόντων του (Voßbemer and Schuck, 2016).

4.1 Ευρωπαϊκό ενδιαφέρον

Το ζήτημα της ενδυνάμωσης των δεσμών εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας απασχολεί όχι μόνο τους Έλληνες πολιτικούς αλλά και τους πολιτικούς των περισσότερων κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (European Commission,

2016c). Σε Ευρωπαϊκό επίπεδο η διασύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας παρουσιάζει σημαντικά ζητήματα προς επίλυση : σημαντικός αριθμός εργαζομένων έχει χαμηλότερες δεξιότητες από αυτές που απαιτούνται στην έναρξη της εργασιακής τους πορείας, αδυναμία εύρεσης εργαζομένων οι οποίοι ανταποκρίνονται επιτυχώς στις απαιτήσεις των επιχειρήσεων, δυσκολία μετάβασης στην αγορά εργασίας των αποφοίτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και άλλα (Cedefop, 2014a & Eurofound, 2015). Για την Ευρώπη και τους ευρωπαϊκούς θεσμούς το να αναπτυχθούν οι δεξιότητες στους εργαζόμενους είναι μία μακρόχρονη διαδικασία και πρέπει στις περισσότερες περιπτώσεις να βρίσκεται σε αντιστοιχία με τις συνεχείς αλλαγές στην αγορά εργασίας (βλ. π.χ. τη Σύσταση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 18ης Δεκεμβρίου 2006, σχετικά με τις βασικές ικανότητες της δια βίου μάθησης, όπως η μαθηματική ικανότητα και βασικές ικανότητες στην επιστήμη και την τεχνολογία).

Όταν υπάρχει σαφής προσδιορισμός δεξιοτήτων από τα άτομα τότε μπορούν τα ίδια να αναγνωρίσουν τις ευκαιρίες απασχόλησης στην αγορά εργασίας, καθώς επίσης να αναγνωρίζουν τις δυνατότητες εντός αλλά και εκτός του τόπου τους [βλ. τη σχετική ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, COM(2016)381]. Τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην προσπάθειά τους να ενδυναμώσουν τους δεσμούς της εκπαίδευσης – αγοράς εργασίας αξιοποιούν εργαλεία πολιτικής τα οποία δρουν πριν και μετά την αποφοίτηση των ατόμων. Εν συνεχεία υλοποιούν προσπάθειες για βελτίωση της τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης καθώς και των συστημάτων μαθητείας (EENEE, 2012: 10-13). Σύμφωνα με τον Ρουλιάκας, (2014) η μαθητεία αναδεικνύεται συνεχώς από περισσότερες χώρες ως προτεραιότητα για την ενδυνάμωση των δεσμών της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας. Βέβαια υπάρχουν και δράσεις που υλοποιούνται σε χώρες του εξωτερικού όπως η Ολλανδία που προωθεί καινοτόμα προγράμματα (προγράμματα εφαρμοσμένων επιστημών, παγκόσμια αναγνωρισμένα προγράμματα στην αγγλική γλώσσα και άλλα) και στρατηγικές που παρέχουν νέες δεξιότητες στους φοιτητές- σπουδαστές τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης. Η διαδικασία καλλιέργειας και απόκτησης διευρυσμένων προσόντων αναγκαίων για τις συνεχείς αλλαγές της αγοράς εργασίας στοχεύουν στην άμβλυνση του φαινομένου της αναντιστοιχίας εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας (Cedefop, 2015b: 68-69). Ενέργειες

όπως η καθιέρωση διατάξεων όπου προβλέπουν διεύρυνση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης παρατηρούνται στην Αγγλία, όπου είναι υποχρεωτική η ευέλικτη συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης έως τα 18 έτη ή διαφορετικά έως και την απόκτηση διπλώματος ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Scarpetta & Sonnet, 2012: 9).

Για την αντιμετώπιση της ανεργίας σε Ευρωπαϊκό επίπεδο υλοποιούνται και προωθούνται δράσεις όπως για παράδειγμα τα Vouchers (επιταγές εισόδου εργασίας για τους ανέργους) η εκτεταμένη χρήση της τεχνολογίας και της πληροφορικής ως εκείνα τα μέσα που θα διευκολύνουν την πλήρωση θέσεων εργασίας από τους ανέργους. Οι πολιτικές οι οποίες απευθύνονται στους ανέργους σχετίζονται με δράσεις που αφορούν προγράμματα αναβάθμισης δεξιοτήτων των ανέργων, συμβουλευτικής των ανέργων, καθώς επίσης και προγραμμάτων επιδότησης.

Στο ρόλο της συμβουλευτικής για τους ανέργους διακρίνονται οι Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης και τα καινοτόμα εργαλεία. Παρά την αυξημένη σημασία των προγραμμάτων συμβουλευτικής των ανέργων είναι σύνηθες το φαινόμενο να υποχρηματοδοτούνται και να παρουσιάζουν προβλήματα τα οποία αφορούν την ελλιπή κατάρτιση του προσωπικού που καταλαμβάνει τις θέσεις συμβουλευτικής (Scarpetta and Sonnet, 2012: 9). Στην κατεύθυνση των προγραμμάτων επιδότησης θέσεων απασχόλησης μπορούμε να αναφερθούμε σε ομάδες ατόμων που διακρίνονται ως βραχυπρόθεσμα άνεργοι αλλά και νέοι οι οποίοι ανήκουν σε ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες. Χαρακτηριστικά παραδείγματα που αναφέρονται στις κατηγορίες στις οποίες αναφέραμε προηγουμένως είναι η εκ περιτροπής απασχόληση στη Δανία, προγράμματα επιδοτήσεως για να απασχολήσουν άτομα τα οποία ολοκλήρωσαν τις σπουδές τους στην Ολλανδία και προγράμματα επιδότησης για ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού στη Λετονία (Scarpetta & Sonnet, 2012: 9). Στη Δανία η κυβέρνηση της χώρας επιδοτεί επιχειρήσεις οι οποίες έχουν τη δυνατότητα να προσλάβουν εργαζόμενους και να τους δώσουν ευκαιρίες προκειμένου να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους, πολιτική που συναντάται και στην Ελλάδα. Στην Ολλανδία προβλέπεται επιδότηση μιας επιχείρησης με στόχο να προσληφθούν εργαζόμενοι τουλάχιστον για έξι μήνες σε χώρο εργασίας, αμέσως μετά την ολοκλήρωση των σπουδών τους. Στη Λετονία το πρόγραμμα το οποίο εφαρμόζεται δίνει έμφαση στην κατάρτιση ατόμων με ειδικές ανάγκες και παράλληλα έμφαση στο να αναπτύξουν

δεξιότητες στον οικονομικό τομέα όπου παρατηρούνται σημαντικά ελλείμματα δεξιοτήτων.

Από την άλλη πλευρά μπορούμε να αναφέρουμε σημαντικές ενέργειες οι οποίες στοχεύουν στο να βελτιωθεί η αντιστοιχία των δεξιοτήτων με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και πιο συγκεκριμένα με την ανταπόκριση σε ελλείμματα δεξιοτήτων. Στο Λουξεμβούργο υλοποιείται πρόγραμμα που αξιολογούνται και αναθεωρούνται προγράμματα σπουδών, προωθώντας αλλαγές για την ενίσχυση της αντιστοιχίας των προγραμμάτων αυτών στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Συμπληρωματικά, μπορούμε να αναφέρουμε και την ύπαρξη προγραμμάτων τα οποία εστιάζουν στους εργαζόμενους και συγκεκριμένα στη βελτίωση των δεξιοτήτων τους προκειμένου να είναι ανταγωνιστικά στην αγορά εργασίας, καθώς επίσης προγράμματα εστίασης στην καλλιέργεια δεξιοτήτων για την αγορά εργασίας. Εκτός από τα εργαλεία πολιτικής στα οποία προαναφερθήκαμε πρέπει να τονίσουμε και τη σημασία της προσπάθειας που υλοποιήθηκε σε διάφορες χώρες και υλοποιείται ακόμα και τώρα προκειμένου να ενισχυθεί η εκπαίδευση με την αγορά εργασίας και να δημιουργηθούν μηχανισμοί για να εντοπίζονται οι ανάγκες της αγοράς εργασίας (Papakitsos, 2016: 167). Χώρες με σημαντικά ποσοστά ελλειμμάτων σε δεξιότητες είναι η Λιθουανία, η Ελλάδα και η Μάλτα. Παράλληλα τονίζεται και η ανάγκη για να υλοποιηθούν μεταρρυθμίσεις στην εγχώρια στρατηγική εκπαίδευση και κατάρτιση των χωρών αυτών (McGuinness, Rouliakas and Redmond, 2017: 27-29). Ένα μεγάλο ποσοστό κρατών-μελών της ευρωπαϊκής δύσης δεν έχουν αναπτύξει μία σφαιρική εθνική στρατηγική προκειμένου να αντιμετωπιστεί η αναντιστοιχία των δεξιοτήτων των εργαζομένων με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Η εξέταση των μηχανισμών διάγνωσης δίνει τη δυνατότητα να αναδειχθούν διαφοροποιήσεις από χώρα σε χώρα.

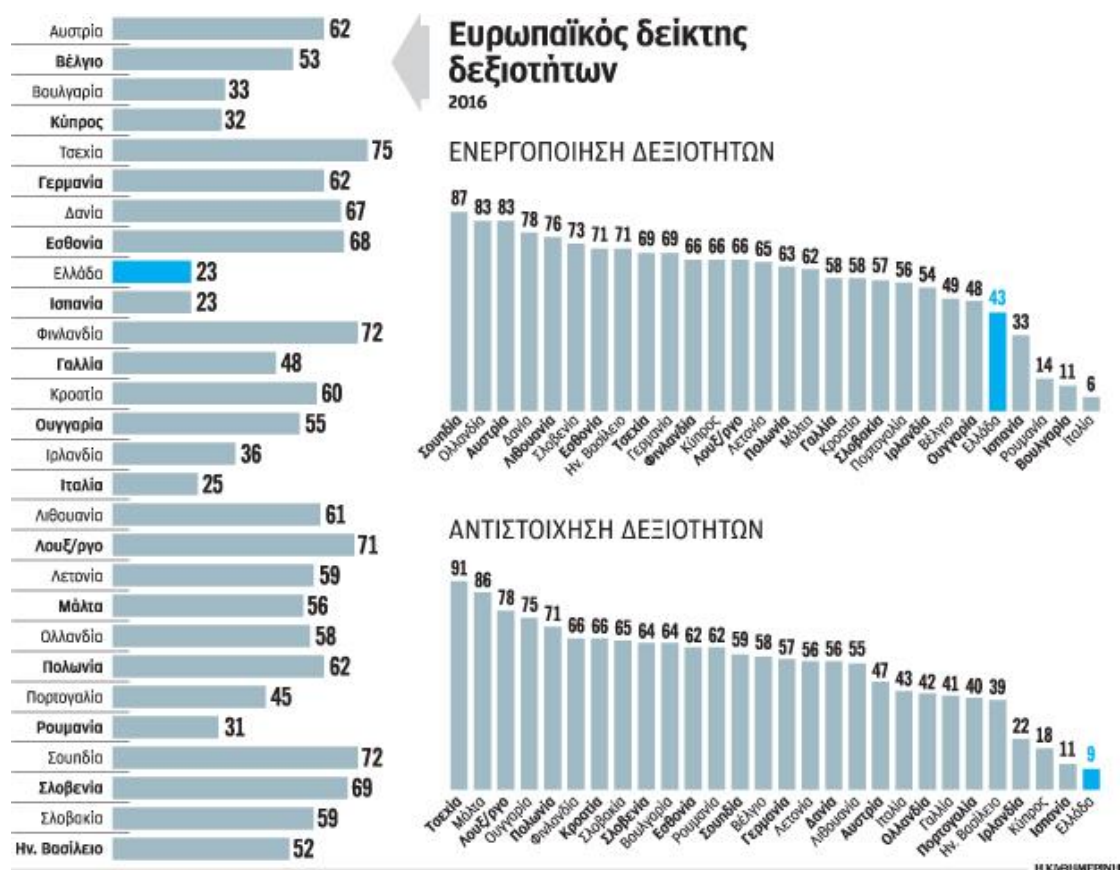
Η Αυστρία αποτελεί μία ευρωπαϊκή χώρα όπου αξιοποιεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τα αποτελέσματα των μηχανισμών διάγνωσης των δεξιοτήτων των εργαζομένων (Cedefop, 2015b: 9). Από πρόσφατη μελέτη στους μηχανισμούς διάγνωσης δεξιοτήτων σε διάφορες χώρες συμπεριλαμβανομένου των χωρών Ευρωπαϊκής Ένωσης, επιβεβαιώθηκαν ο πολυδιάστατος χαρακτήρας, καθώς επίσης και η σημασία εμπλοκής των διαφόρων φορέων (ILO, 2017). Οι χώρες οι οποίες κατατάσσονται σε αυτές του υψηλότερου εισοδήματος είναι αυτές οι οποίες και διακρίνονται για την πολυπλοκότητα των μηχανισμών τους. Αναμφισβήτητα η επιτυχία

των προαναφερόμενων προγραμμάτων και δράσεων εξαρτάται από πολλούς παράγοντες. Όταν διοχετεύονται άνεργοι σε θέσεις οι οποίες είναι αναντίστοιχες των δεξιοτήτων που κατέχουν τότε μοιραία επέρχονται αρνητικές συνέπειες τόσο για τα ίδια τα άτομα όσο και για την αγορά εργασίας (Cedefop, 2015c:95).

Στην συνέχεια ακολουθεί πίνακας που απεικονίζεται ο ευρωπαϊκός δείκτης δεξιοτήτων των εργαζομένων για το 2016 σε έρευνα του IOBE. Γίνεται εμφανές ότι η Ελλάδα με την Ισπανία κατέχουν από τους χαμηλότερους δείκτες.

Διάγραμμα 6: Ευρωπαϊκός δείκτης δεξιοτήτων 2016

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ Επεξεργασία στοιχείων: IOBE



5. Πορτογαλία: αγορά εργασίας

Η οικονομική ανάπτυξη των τελευταίων ετών στην Πορτογαλία της έδωσε τη δυνατότητα να πλησιάσει τις οικονομίες του μέσου όρου των χωρών της Ευρωπαϊκής

Ένωσης. Η συμμετοχή της χώρας σε ενιαίο νόμισμα έδωσε επιπλέον ώθηση στις οικονομικές εξελίξεις (OECD, 2001). Από το 1994 μέχρι και το 2000 οι οικονομικές εξελίξεις μέσα από την μεγάλη εξαγωγιμότητα της Πορτογαλίας επέτρεψαν να γίνεται λόγος για ανάπτυξη. Βέβαια μετά το 2000 τα πράγματα επέστρεψαν στους επιβραδυντικούς ρυθμούς που την διέκριναν στο παρελθόν. Βέβαια, παρά την επεκτατική δημοσιονομική πολιτική και τις ευνοϊκά διακείμενες νομισματικές συνθήκες ήταν ιδιαίτερα προβληματικό το εξωτερικό έλλειμμα και η υπερχρέωση των νοικοκυριών και του επιχειρηματικού κλάδου.

Η επιβράδυνση της εσωτερικής ζήτησης αυξήθηκε περαιτέρω, καθώς τα οικονομικά μέτρα που επιβλήθηκαν από το 2002 συνέβαλλαν σε πληθωριστικές αυξήσεις, ιδιαίτερα ανησυχητικές. Στα επόμενα χρόνια η οικονομική ανόρθωση της χώρας επηρεάστηκε από την εξωτερική ζήτηση, δίνοντας μετά από μερικά χρόνια την σκυτάλη στην εσωτερική ζήτηση, με όχι ίδιους ρυθμούς (Cedefop, 2014a).

Εκτός των άλλων, αποτελεί μια χώρα όπου οι εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις παρουσιάζουν σημαντικά υψηλά ποσοστά σχετικά με τις δεξιότητες που απαιτούνται, καθώς είναι πολύ κάτω των περιστάσεων αναφορικά με αυτά που επιζητά η αγορά εργασίας (Cedefop, 2014a). Αυτή η αναντιστοιχία των δεξιοτήτων δημιουργεί επιπρόσθετα προβλήματα, που είναι ευρέως αποδεκτά (Cedefop, 2018a, IOBE, 2018: 15).

5.1 Δείκτες αγοράς εργασίας

Από το 1974-1978 το ποσοστό ανεργίας στην Πορτογαλία αυξήθηκε από 1,7% σε 7,9 %, ποσοστά σαφώς επηρεασμένα από την πετρελαϊκή κρίση εκείνης της περιόδου (Cedefop, 2014a). Το προαναφερόμενο γεγονός εντάθηκε και από την μαζική εισροή μεταναστών περίπου 700.000 από τις αποικίες της Αγκόλας και της Μοζαμβίκης.

Μετά το 1978 η ανεργία σταμάτησε να αυξάνεται με τους λοιπούς ευρωπαϊκούς ρυθμούς μέχρι και το 1986 όπου η αγροτική απασχόληση μειώθηκε αισθητά, ιδιωτικοποιήθηκαν κρατικές εταιρείες και η στήριξη της οικονομίας μετατοπίστηκε στις υπηρεσίες και όχι στη βιοτεχνία και στη γεωργία, όπως πριν (Ministry of Social Security and Labour, 2002).

Μεταξύ των χρόνιων αδυναμιών που μπορούμε να αναφέρουμε και επηρεάζουν αρνητικά την ανάπτυξη της αγοράς εργασίας είναι : η χαμηλή παραγωγικότητα και τα χαμηλά επίπεδα δεξιοτήτων των εργαζομένων, υψηλά ποσοστά εγκατάλειψης του σχολείου και υπανάπτυξη των υπηρεσιών. Μετα το 2002 τα ποσοστά ανεργίας εμφανίζονταν ιδιαίτερα υψηλά (Banco de Portugal, 2003). Επιπρόσθετες αδυναμίες που έρχονται να ενισχύσουν την προαναφερόμενη αύξηση της ανεργίας είναι οι ακόλουθες: το χαμηλό μορφωτικό επίπεδο των μεγαλύτερων σε ηλικία πορτογάλων πολιτών, άτομα μειονοτήτων και ειδικών αναγκών, το γεγονός ότι η δομή της αγοράς εργασίας βασίζεται σε παραδοσιακές δραστηριότητες, καθώς και η ύπαρξη πληθώρας μικρών επιχειρήσεων που προσλαμβάνουν ανεπαρκή άτομα.

Οι τομείς που βοήθησαν στην αύξηση της απασχόλησης ήταν ο οικοδομικός κλάδος, ο κλάδος των δημοσίων έργων, αλλά και ο κλάδος των υπηρεσιών. Όταν το εργατικό δυναμικό διακρίνεται για το χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης τότε δεν μπορεί να προσαρμοστεί στις νέες τεχνολογίες που αναπτύσσονται. Η πλειοψηφία των εταιρειών στην Πορτογαλία προτιμά τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, γεγονός το οποίο τους δίνει την ευκαιρία να ελέγξουν αν οι υπάλληλοι έχουν εκείνες τις δεξιότητες, οι οποίες είναι κατάλληλες για την εργασία (Livanos & Núñez, 2012: 12-14). Παρόλα αυτά σημαντικό ποσοστό εργαζομένων εργάζεται για μεγάλο χρονικό διάστημα με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Όπως γνωρίζουμε η μεγαλύτερη διάρκεια εφαρμογής συμβάσεων ορισμένου χρόνου είναι τα τρία χρόνια που στη συνέχεια οι συμβάσεις αυτές μετατρέπονται σε αορίστου. Λίγο μετά το 2002 τέθηκε σε ισχύ νομοθεσία η οποία ενθάρρυνε με τη βοήθεια επιδοτήσεων τις μικροεπιχειρήσεις να μετατρέπουν τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου σε αορίστου (Cedefop, 2014a).

5.2 Εκπαίδευση και κατάρτιση

Η Πορτογαλία διακρίνεται για τις χειρότερες επιδόσεις εκπαίδευσης του ενεργού της πληθυσμού, καθώς επίσης και της ελλιπούς εκπαίδευσης. Επιπλέον παρουσιάζει σημαντικά μικρά ποσοστά από εκείνους που έχουν ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, καθώς και αυτών της τριτοβάθμιας, με ποσοστό 56% (Cedefop, 2014a). Μεταξύ ενός μεγάλου αριθμού χωρών με ποσοστό 40% του πληθυσμού αναδείχθηκε από τα χαμηλότερα επίπεδα αλφαριθμητισμού (OECD, 2003). Παρά την αύξηση των δημόσιων πόρων που διοχετεύονται στην εκπαίδευση τα

τελευταία χρόνια το πορτογαλικό εκπαιδευτικό σύστημα είναι αναποτελεσματικό, με εμφάνιση κακών επιδόσεων εκπαίδευσης και χαμηλό ποσοστό αποφοίτων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Αντίστοιχα η εικόνα είναι σχεδόν η ίδια και στην τριτοβάθμια εκπαίδευση όπου διακρίνονται σημαντικά ποσοστά αποτυχίας και εγκατάλειψης. Οι δεξιότητες των εργαζομένων παρουσιάζονται σπάνιες και αυτό γιατί οι γνώσεις του έμψυχου δυναμικού της Πορτογαλίας διακρίνεται για τα χαμηλά της επίπεδα (Furia et al, 2010: 1140 - 1144). Παρακάτω προβάλλεται διάγραμμα που μέσα μπορεί να εντοπιστεί ο δείκτης δεξιοτήτων της Πορτογαλίας.

Διάγραμμα 7: Ο ευρωπαϊκός δείκτης δεξιοτήτων



Η βελτίωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων είναι μία πρόκληση για την αγορά εργασίας και αυτό γιατί χωρίς την εξοικείωση και την εξειδίκευση δεν μπορεί να προσαρμοστεί σε ένα νέο ανταγωνιστικό περιβάλλον. Προκειμένου να μειωθούν τα ποσοστά ανεργίας η πλειοψηφία των παραγωγικών δομών στην Πορτογαλία απορροφά σημαντικό εργατικό δυναμικό με χαμηλές δεξιότητες (Furia et al, 2010: 1140 - 1144). Η εξειδίκευση λείπει όχι μόνο από τους τομείς τεχνολογίας αλλά και από παραδοσιακούς τομείς. Στη διάρκεια των ετών έχουν γίνει προσπάθειες προκειμένου να εκσυγχρονιστούν τα σχολεία με μαθήματα τα οποία ανταποκρίνονται περισσότερο στην πληροφορική και στην επικοινωνία. Στην προσπάθειά της για αναβάθμιση της

ποιότητας της εκπαίδευσης η κυβέρνηση της Πορτογαλίας εισήγαγε νέους νόμους που αναφέρονται σε νέα συστήματα αξιολόγησης. Ο εκσυγχρονισμός των σχολείων κινήθηκε προς την κατεύθυνση της μείωσης του ποσοστού εγκατάλειψης του σχολείου. Η τριτοβάθμια εκπαίδευση πρέπει να παρέχει και να εξασφαλίζει τις κατάλληλες βάσεις των φοιτητών για τεχνολογική ανάπτυξη αλλά και ανάπτυξη επιχειρηματικού πνεύματος (Scarpetta and Sonnet, 2012: 8). Όταν ο κύκλος των μαθημάτων είναι εκσυγχρονισμένος ούτως ώστε να συμπεριλαμβάνονται οι ανάγκες της αγοράς εργασίας, μόνο τότε μπορούμε να μιλάμε για ποιοτική εκπαίδευση. Δικαίωμα να συμμετέχουν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση έχουν όσοι έχουν ολοκληρώσει επιτυχώς την φοίτησή τους στη δευτεροβάθμια. Οι πανεπιστημιακές σχολές καθορίζουν και το αντικείμενο των εξετάσεων που απαιτείται. Ο συνολικός αριθμός των φοιτητών που θα εισαχθούν σε πανεπιστημιακά ιδρύματα προσδιορίζεται μέσα από την συνεννόηση του κράτους με τους ιδιωτικούς και δημόσιους φορείς (Cedefop, 2014a). Οι διαφορές που εντοπίζονται ως προς το εκπαιδευτικό σύστημα και την εισαγωγή των φοιτητών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι ο αριθμός επιλογών και η συνειδητότητα των φοιτητών για τις επιλογές τους.

Το εκπαιδευτικό σύστημα της Πορτογαλίας διακρίνεται για το διευρυμένο δίκτυο σχολείων, που είναι πολύ καλά οργανωμένο και περιέχει όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης (Cedefop, 2014a). Εκτός των άλλων χαρακτηρίζεται από ένα μεγάλο βαθμό συγκέντρωσης αναφορικά με ζητήματα οργάνωσης αλλά και χρηματοδότησης της εκπαίδευσης. Τα εκπαιδευτικά ιδρύματα πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζουν ένα σχετικό βαθμό αυτονομίας σε παιδαγωγικό επίπεδο, καθώς και τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα φέρουν μεγαλύτερα ποσοστά αυτονομίας (EC, 2020e).

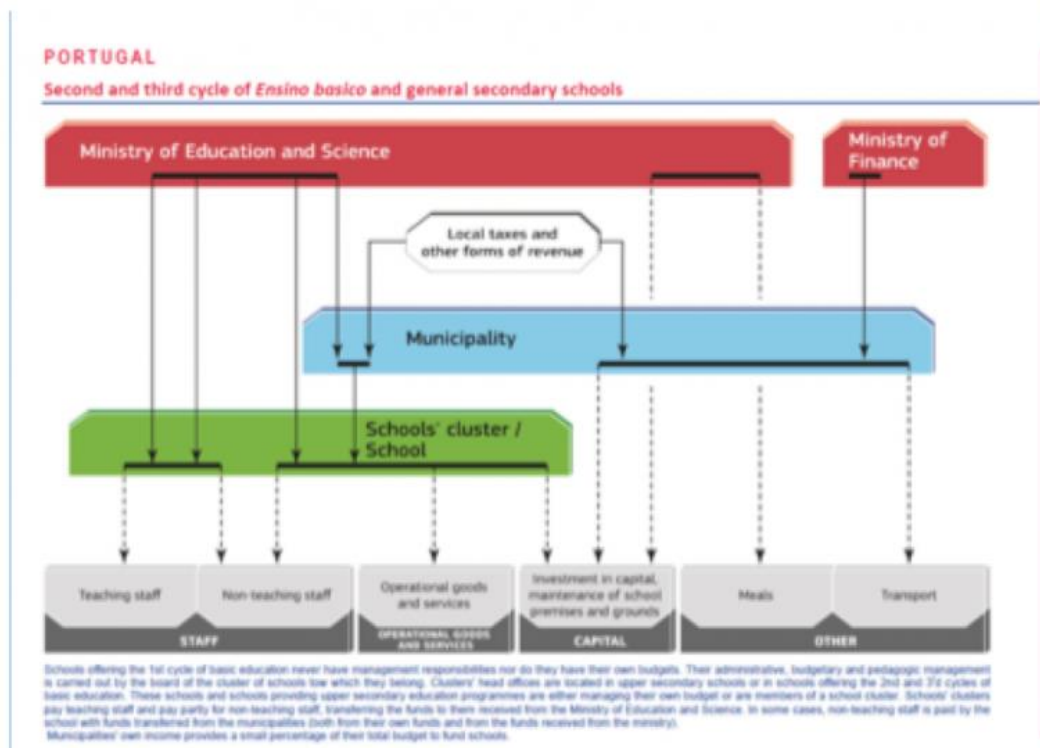
Τα παρακάτω σχεδιαγράμματα μας παρέχουν πληροφορίες σχετικά με το εκπαιδευτικό σύστημα και την χρηματοδότηση της εκπαίδευσης από το πορτογαλικό κράτος.

Διάγραμμα 8: Εκπαιδευτικό σύστημα της Πορτογαλίας



Σχεδιάγραμμα 1. Εκπαιδευτικό σύστημα της Πορτογαλίας

Διάγραμμα 9: Τρόπος χρηματοδότησης των δευτεροβάθμιων σχολείων στην Πορτογαλία



Σχεδιάγραμμα 2. Τρόπος χρηματοδότησης των δευτεροβάθμιων σχολείων στην Πορτογαλία

Η δημόσια εκπαίδευση στην Πορτογαλία είναι δωρεάν και η υποχρεωτική εκπαίδευση αφορά την ηλικία των 6 ετών έως και τα 18 έτη που ολοκληρώνουν την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (EC, 2020e). Η βασική εκπαίδευση του πορτογαλικού εκπαιδευτικού συστήματος ακολουθεί: προγράμματα εκπαίδευσης και εξειδίκευσης, ολοκληρωμένα προγράμματα εκπαίδευσης και εξειδίκευσης που δίνουν τη δυνατότητα στους μαθητές να ενισχύουν τις ικανότητές τους και τέλος εναλλακτικά

προγράμματα εκπαίδευσης που είναι ειδικά προγράμματα που στηρίζουν τους αδύναμους μαθητές, βοηθώντας τους να ολοκληρώσουν την υποχρεωτική εκπαίδευση και να συνεχίσουν τις σπουδές τους προκειμένου να βγουν στον εργασιακό χώρο (EC, 2020e). Σχετικά με την δευτεροβάθμια εκπαίδευση μπορούμε να αναφέρουμε τα προγράμματα επιστημονικών και ανθρωπιστικών σπουδών, τις επαγγελματικές σπουδές, καθώς επίσης και τις ειδικές καλλιτεχνικές σπουδές (Scarpetta and Sonnet, 2012: 8). Σχετικά με την τριτοβάθμια εκπαίδευση σκοπός της είναι να προσδώσει στους φοιτητές εκείνες τις πολιτιστικές- τεχνολογικές και επαγγελματικές γνώσεις που θα τους προετοιμάσουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο για την είσοδο τους στην αγορά εργασίας. Για την βελτίωση των γνωστικών και των τεχνικών δυνατοτήτων των ενηλίκων και με απώτερο στόχο την καλύτερη δυνατή επαγγελματική αποκατάσταση τους προωθούνται προγράμματα προς αυτή την κατεύθυνση (EC, 2020e).

Παρά το γεγονός ότι το ποσοστό απασχόλησης στην Πορτογαλία βρίσκεται πάνω από το ποσοστό που προβλεπόταν η παραγωγικότητα του εργατικού της δυναμικού είναι από τις χαμηλότερες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Επιπροσθέτως, το μορφωτικό επίπεδο των ενηλίκων βρίσκεται σε πολύ χαμηλά επίπεδα παρά το γεγονός ότι οι δαπάνες αυξάνονται για την εκπαίδευση. Συνεπώς, η Πορτογαλία πρέπει να βελτιώσει το εκπαιδευτικό σύστημα προκειμένου να μειωθεί το υψηλό ποσοστό των νέων, που εγκαταλείπουν το σχολείο. Πρέπει να εφαρμοστούν στόχοι για την εκπαίδευση και για την κατάρτιση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις. Απαιτείται η ενίσχυση των υφιστάμενων συμφωνιών κυβέρνησης και κοινωνικών εταίρων, συνεργασία, προσαρμοστικότητα και κατάλληλη οργάνωση της εργασίας (Cedefop, 2014a). Η μεγαλύτερη πρόκληση είναι να αυξηθεί η παραγωγικότητα και η ποιότητα της εργασίας όταν τα πράγματα στην οικονομία δεν διαγράφουν ανοδική πορεία και συμπληρωματικά να διατηρηθούν χαμηλά ποσοστά ανεργίας.

6. Ιρλανδία: Αγορά εργασίας

Η Ιρλανδία σημείωσε αξιόλογη ανάπτυξη από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 και συνεχίστηκε και μετά το 2000. Σε παράλληλο επίπεδο με την παραγωγικότητα αυξήθηκε και η απασχόληση. Η βελτίωση των επιπέδων διαβίωσης συνέβαλε θετικά και στην άνοδο του επιπέδου ζωής. Από το 1999 και έπειτα λόγω της εισόδου της χώρας στη ζώνη του ευρώ αυξήθηκε κατά πολύ η ιδιωτική κατανάλωση (Furia et al, 2010:

1144). Η προαναφερόμενη γρήγορη οικονομική ανάπτυξη μπορεί και να αποδοθεί στη σημαντική αύξηση του εργατικού δυναμικού και των εισροών κεφαλαίων. Η Ιρλανδική οικονομία επηρεαζόταν και επηρεάζεται από το εξωτερικό εμπόριο και τις ξένες επενδύσεις.

Το 2001 συνδυάστηκε με μία εμφανή επιβράδυνση της οικονομικής ανάπτυξης σε παγκόσμιο επίπεδο, γεγονός το οποίο δεν άφησε ανεπηρέαστη και την Ιρλανδία. Στο προαναφερόμενο γεγονός συνέβαλαν παράγοντες όπως είναι η σημαντική αύξηση στις τιμές του πετρελαίου, καθώς επίσης και οικονομική επιβράδυνση σε πολλές από τις ανεπτυγμένες χώρες του κόσμου. Η επιβράδυνση του ρυθμού ανάπτυξης ήρθε ως επακόλουθο από τις εντάσεις, τον υψηλό πληθωρισμό και τις δυσκολίες προσλήψεις προσωπικού (Cedefop, 2014a).

Η ζήτηση επιβραδύνθηκε κατά πολύ σημαντικό βαθμό το 2002, όμως οι εξαγωγές φαρμακευτικών προϊόντων και χημικών αυξάνονται σε σημαντικό ποσοστό. Οι πληθωριστικές πιέσεις των υπηρεσιών απεικόνιζαν την αυξημένη εγχώρια ζήτηση, καθώς και τις υψηλές αυξήσεις στους μισθούς. Οι ξένες επενδύσεις έχουν διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στο να παρέχουν κεφάλαια αλλά και να μετατρέψουν την Ιρλανδία σε μία οικονομία της σύγχρονης εποχής, η οποία θα βασίζεται στην υψηλή τεχνολογία (Livanos and Núñez, 2012: 12-14).

6.1 Δείκτες της αγοράς εργασίας

Οι σημαντικοί ρυθμοί οικονομικής ανάπτυξης της τελευταίας δεκαετίας δεν θα μπορούσαν να έχουν βάση εάν δεν υπήρχε και η παράλληλη ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού. Η εργατική δύναμη επεκτάθηκε με τον καλύτερο δυνατό τρόπο συγκριτικά με τις υπόλοιπες χώρες της ευρωπαϊκής ένωσης και αυτό σχετιζόταν με τις δημογραφικές περιστάσεις, όπως για παράδειγμα το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών, τους μετανάστες και τα υψηλά ποσοστά των γεννήσεων (OECD, 2001). Στο δεύτερο μισό της δεκαετίας του 1990 σημειώθηκε σημαντική αύξηση σε οικονομικό επίπεδο αλλά και σε επίπεδο απασχόλησης με σημαντικά ποσοστά αύξησης. Το αποκορύφωμα αυτής της αύξησης αναδεικνύεται από τον αριθμό των εργαζομένων ο οποίος έφτασε το 2001 το 1,72 εκατομμύρια άνθρωποι (FAS, 2002). Η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών εκτίναξε τα ποσοστά συμμετοχής της εργατικής δύναμης στην αγορά εργασίας. Η γρήγορη εξάπλωση της απασχόλησης έδωσε τη δυνατότητα

σε πολλούς ανέργους να βρουν εργασία. Η προηγούμενη κατάσταση έφερε ως αποτέλεσμα να μειωθούν τα ποσοστά ανεργίας και κατά συνέπεια να μειωθούν οι μακροχρόνια άνεργοι. Καθώς τα ποσοστά απασχόλησης αυξάνονταν μειώνονταν τα ποσοστά της ανεργίας. Παρόλα αυτά μετά το 2000 επιβραδύνθηκε η απασχόληση γεγονός το οποίο οφειλόταν σε σημαντικό βαθμό στον επιβραδυντικό ρυθμό αύξησης του εργατικού δυναμικού. Έτσι δημιουργήθηκαν νέες θέσεις εργασίας σε όλα τα επίπεδα εξειδίκευσης. Το γεγονός ότι υπήρχε έλλειψη εργατικού δυναμικού είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση της κατά κεφαλήν αμοιβής (OECD, 2001).

Ιδιαίτερα το τελευταίο τρίμηνο του 2002 η απασχόληση επιβραδύνθηκε, χωρίς αυτό όμως να επηρεάζει το ποσοστό εργαζομένων στη μερική απασχόληση. Η ζήτηση στο εργατικό δυναμικό έπεσε καθώς συνέβαινε κάμψη στην παγκόσμια οικονομία και ανατίμηση του νομίσματος της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Μετά το 2002 η ζήτηση για το εργατικό δυναμικό ξεκίνησε να υποχωρεί και μάλιστα σε όλους τους οικονομικούς τομείς. Σημαντικές απώλειες σε θέσεις εργασίας συντελέστηκαν στον κλάδο της βιομηχανίας όπου η απασχόληση του εργατικού δυναμικού μειώθηκε 5,1%. Δεν μπορούμε να αμελήσουμε το γεγονός ότι ο τομέας των υπηρεσιών κάλυπτε σημαντικό τμήμα των εργαζομένων από το 2002 και έπειτα, ποσοστό πολύ περισσότερο από τον βιομηχανικό τομέα (FAS, 2002). Τα γεγονότα αυτά είχαν ως αποτέλεσμα να σταματήσει να αυξάνεται το ποσοστό απασχολούμενων στον ιδιωτικό τομέα και παράλληλα να αυξηθεί η ανεργία. Τα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης που παρατηρούνταν εστιάζονταν στον εκπαιδευτικό τομέα στον τομέα της υγείας, τομείς που συνδέονταν κατά βάση με τον δημόσιο τομέα. Σημαντικά ποσοστά ανεργίας καταγράφηκαν από την ηλικία 20 έως 24 ετών, γεγονός το οποίο υποδηλώνει ότι οι νέοι σπουδαστές δεν προσαρμόζονται εύκολα στην αγορά εργασίας. Σημαντικά ποσοστά ανεργίας θα συνεχιστούν και την επόμενη χρονιά το 2003 με το 2004, όπου η κυκλική ανεργία παρουσιάζει αυξημένα ποσοστά (FAS, 2002). Η κυκλική ανεργία οφείλεται στην μειωμένη ζήτηση προϊόντων και υπηρεσιών. Αποτελεί μία μορφή ανεργίας που απορρέει από την επιβραδυνόμενη ανάπτυξη σε περιόδους κυρίως οικονομικής ύφεσης που χαρακτηρίζονται από μειωμένη ζήτηση εργαζομένων.

Μερικά από τα χαρακτηριστικά στοιχεία της οικονομικής ανάπτυξης της Ιρλανδίας είναι η εξειδίκευση και οι δεξιότητες, καθώς επίσης και η έλλειψη του

εργατικού δυναμικού, ελλείψεις οι οποίες επιφέρουν επιπτώσεις σε πολλούς τομείς της οικονομικής και της βιομηχανικής δραστηριότητας.

6.2 Η μετανάστευση

Από το 1996 και μετά παρατηρήθηκε σημαντικό ποσοστό αύξησης των μεταναστευτικών εισροών στην Ιρλανδία (OECD, 2001). Οι ελλείψεις στον τεχνολογικό τομέα, στον τομέα των πληροφοριών αλλά και στον οικοδομικό τομέα έδωσαν τη δυνατότητα στην Ιρλανδική κυβέρνηση να διαχειριστεί τις μεταναστευτικές εισροές, συμπεριλαμβανομένου των δεξιοτήτων των υπηκόων χωρών εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης. Παράλληλα με την αυξητική τάση των εισροών μεταναστών εκτός ευρωπαϊκής ένωσης οφείλουμε να αναφέρουμε και την σημαντική εισροή υπηκόων από χώρες Ευρωπαϊκής Ένωσης, για τους οποίους δεν μπορούμε να προσδιορίσουμε τον αριθμό τους καθώς δεν απαιτούνταν ειδική άδεια από την κυβέρνηση (OECD, 2001). Όπως γίνεται αντιληπτό εξαιτίας του προαναφερόμενου γεγονότος των μεταναστευτικών εισροών τα ποσοστά του εργατικού δυναμικού της Ιρλανδίας αυξήθηκαν σε σημαντικό βαθμό. Ενδεικτικά το 2002 εκδόθηκαν 40.321 θέσεις εργασίας (Cedefop, 2014a).

Για το διάστημα του 2000 - 2006 εκπονήθηκε επενδυτικό πρόγραμμα προκειμένου να αναπτυχθεί το ανθρώπινο κεφάλαιο στην Ιρλανδία. Οι πυλώνες στήριξης του προαναφερόμενου προγράμματος ήταν η απασχολησιμότητα, το επιχειρηματικό πνεύμα, η προσαρμοστικότητα και η ισότητα (Furia et al, 2010: 1144). Αναφορικά με την απασχολησιμότητα μπορούμε να παραθέσουμε την ενεργοποίηση των πηγών προσφοράς του εργατικού δυναμικού, την ελαχιστοποίηση της ανεργίας και των μακροχρόνια ανέργων καθώς και την παρεμπόδιση του κοινωνικού αποκλεισμού. Εν συνεχεία, για την επιχειρηματικότητα υποστηρίχθηκε η παραγωγικότητα και ανταγωνιστικότητα, η βελτίωση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, καθώς επίσης και η καλύτερη δυνατή εκμετάλλευση των πρωτοβουλιών απασχόλησης. Για την προσαρμοστικότητα προτάθηκαν μέτρα προώθησης και δημιουργίας εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού και ενίσχυσης της ποιότητας εργατικού δυναμικού (Furia et al, 2010: 1144). Όσον αφορά την ισότητα ευκαιριών προτάθηκαν μέτρα προώθησης για ίσες ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών αλλά και υιοθέτηση προσεγγίσεων για την αντιμετώπιση των διαφορών που υπήρχαν μεταξύ των δύο φύλων.

Παρά το γεγονός ότι μειώνεται η ανεργία στην Ιρλανδία αυτό δεν αποτέλεσε τροχοπέδη προκειμένου να συνεχίσουν να εφαρμόζονται ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας, αναφορικά με την επαγγελματική και εξειδικευμένη κατάρτιση, προγράμματα άμεσης απασχόλησης και παροχή επιδοτήσεων απασχόλησης (OECD, 2003). Οι ενεργητικές πολιτικές (μείωση θεσμικών περιορισμών για την πρόσληψη, απελευθέρωση συστήματος απολύσεων, ελαστικοποίηση χρόνου εργασίας και άλλα) που σχετίζονται με την αγορά εργασίας υπήρξαν πάντα προτεραιότητα για την Ιρλανδία και αποτέλεσαν σημαντικό εργαλείο για την αντιμετώπιση της ανεργίας. Διαχρονικά έχει θέσει σε εφαρμογή ποικιλία προγραμμάτων τα οποία απευθύνονται σε ποικίλες ομάδες ανέργων αλλά και κοινωνικά αποκλεισμένων ομάδων. Οι προοπτικές απασχόλησης ενισχύονται συνεχώς από προγράμματα που συνδέονται με την αγορά εργασίας, όπως είναι η επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων, οι επιδοτήσεις και άλλα. Βασική προτεραιότητα των ενεργητικών πολιτικών της αγοράς εργασίας είναι τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης για ανέργους (Scarpetta and Sonnet, 2012: 8).

6.3 Εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση

Τα τελευταία χρόνια σημειώνονται σημαντικά ποσοστά νέων αποφοίτων της δευτεροβάθμιας και της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης οι οποίοι επιθυμούν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Οι μεταβαλλόμενες συνθήκες έχουν επηρεάσει κατά πολύ τις εφαρμοζόμενες πολιτικές αντιμετώπισης των δυσχερειών και έχουν αναδείξει την Ιρλανδία ως ένα τόπο επενδύσεων, ελκυστικό προς τον ιδιωτικό παράγοντα (Papakitsos, 2016: 168).

Ο επιχειρηματικός τομέας και ο εκπαιδευτικός βρίσκονται σε πλήρη συνεργασία προκειμένου να βελτιωθούν οι δυνατότητες κατάρτισης και συνάμα οι προσφερόμενες θέσεις για σπουδές σε τεχνολογικούς τομείς, σε τομείς πληροφορίας και επικοινωνίας, καθώς επίσης και στον κατασκευαστικό τομέα. Η πολιτική που εφαρμόζεται στον βιομηχανικό κλάδο μεταστρέφει το ενδιαφέρον της σε δραστηριότητες ερευνητικού περιεχομένου και καινοτόμου χαρακτήρα. Τις βασικότερες αιτίες αυτής της μεταστροφής που μπορούμε να αναφέρουμε είναι η παγκοσμιοποίηση και η τεχνολογική πρόοδος με τη συνεχή της ανάπτυξη. Η Ιρλανδική

κυβέρνηση ενθαρρύνει τις ήδη υπάρχουσες επιχειρήσεις για να καινοτομήσουν, ενώ παράλληλα ενθαρρύνει και την προσέλκυση νέων επενδυτών (OECD, 2003). Το 2015 οι υπηρεσίες κάλυπταν παραπάνω από 65% της απασχόλησης (Papakitsos, 2016: 168). Η ανταγωνιστικότητα της Ιρλανδίας ως χώρα εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την παραγωγή υψηλής προστιθέμενης αξίας. Όταν βελτιώνεται η ποιότητα του εργατικού δυναμικού τότε παράλληλα βελτιώνεται και η σταθερότητα της απασχόλησης.

Τα τελευταία 15 χρόνια έχει αυξηθεί το ποσοστό της ιδιωτικής εκπαίδευσης και ιδιαίτερα στην τριτοβάθμια εκπαίδευση όπου λειτουργούν ιδιωτικά ιδρύματα (Papakitsos, 2016: 168). Σημαντικός αριθμός εκ των προαναφερθέντων ιδρυμάτων δίδει τίτλους σπουδών με την πιστοποίηση του ιρλανδικού κράτους. Με ανάλογο τρόπο στην Ελλάδα λειτουργούν ιδιωτικά ιδρύματα και σχολές όπου οι τίτλοι σπουδών δίδονται από άλλες χώρες. Η σύνδεση της αγοράς εργασίας με την εκπαίδευση εντοπίζεται στο σημείο που η ανώτατη εκπαίδευση αποτελεί το μέσο για την αγορά εργασίας (Cedefop, 2014a). Ο ακριβής αριθμός των εισακτέων φοιτητών καθορίζεται από το κράτος και από τα πανεπιστήμια, με τα τελευταία να συνεργάζονται με το κράτος. Το σύστημα αυτό φαίνεται πολύ κοντινό με αυτό της Ελλάδας, με μια μικρή διαφοροποίηση στον αριθμό των επιλογών των σπουδαστών.

7. Ισραήλ: Αγορά εργασίας

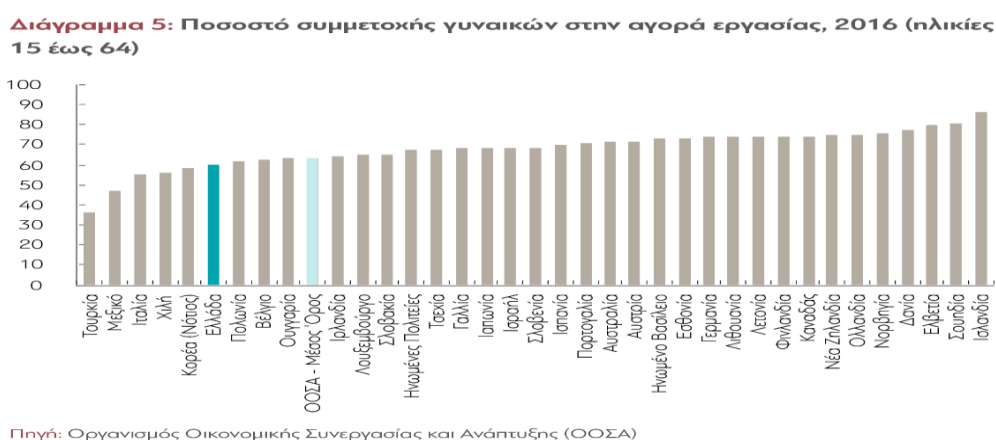
Οι αλλαγές που υφίσταται η αγορά εργασίας σε παγκόσμιο επίπεδο επηρέασαν με τη σειρά τους το Ισραήλ και την αγορά εργασίας, ιδιαίτερα τις τελευταίες δεκαετίες.

Η αλληλεπίδραση της αγοράς εργασίας και του εκπαιδευτικού συστήματος παρουσιάζεται ως αμφίδρομη. Η αυξανόμενη προσφορά θέσεων εργασίας στον τομέα των τεχνολογιών και της μηχανικής έφεραν ως αποτέλεσμα να υπάρχει και ανάλογη ανταπόκριση και αυξανόμενη ζήτηση για ακαδημαϊκή εκπαίδευση στους προαναφερόμενους κλάδους (Cohen, 2018). Αυτές οι αλλαγές προέρχονται από δημογραφικές, τεχνολογικές, σχετικές με το φύλο, αντιληπτικές και οικονομικές αλλαγές που επηρεάζουν την αγορά εργασίας και διάφορες διαστάσεις συμπεριλαμβανομένης, μεταξύ άλλων, της δομής της αγοράς, του ρόλου των νέων τεχνολογιών στην αγορά, σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, καθώς και τις ανάγκες του εργατικού δυναμικού της αγοράς (Cohen, 2018). Οι αλλαγές που έγιναν στην προσφορά σε θέσεις εργασίας οδήγησε με τη σειρά τους σε αλλαγές της ζήτησης

στην ανώτερη εκπαίδευση (Ayalon & Yogeon, 2005, σελ. 227–241). Από την άλλη η αυξανόμενη ζήτηση για νομικές σπουδές επιτάχυνε τις αλλαγές στην προσφορά θέσεων εργασίας στον οικονομικό τομέα, συμπαρασύροντας την υλοποίηση αλλαγών στην αγορά εργασίας. Η δημόσια πολιτική που εφαρμόζεται δεν κατευθύνεται βραχυπρόθεσμα και δεν προέρχεται από έναν μακροπρόθεσμο προγραμματισμό. Η εφαρμοζόμενη πολιτική δεν περιλαμβάνει κίνητρα για τους μελλοντικούς σπουδαστές των κλάδων των οποίων προτιμούν. Ένας από τους βασικούς παράγοντες που επηρεάζουν τις αλλαγές που συμβαίνουν στην αγορά εργασίας είναι οι δεξιότητες που απαιτούνται από αυτήν. Με ποσοστό περίπου 30% των φοιτητών να παίρνουν πτυχία από τους τομείς των επιστημών και της μηχανικής και με την αυξανόμενη ζήτηση για την τριτοβάθμια εκπαίδευση αποτελούν χαρακτηριστικά γνωρίσματα που σχετίζονται με την απελευθέρωση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, τα ιδιωτικά κολλέγια και την αναγνώριση των πτυχίων τεχνικών σχολών από το Υπουργείο Παιδείας (Schofer & Meyer, 2005, σελ. 898-920). Οι δεξιότητες που απαιτούνται κάθε φορά προκειμένου να διατηρηθεί μία δουλειά μεταβάλλονται συνεχώς, αυξάνοντας με αυτό τον τρόπο την ασυμβατότητα μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης δεξιοτήτων.

Οι δημογραφικές αλλαγές επηρεάζουν πολύ την αγορά εργασίας, όπως για παράδειγμα όταν αυξάνεται το προσδόκιμο ζωής ιδιαίτερα στις ανεπτυγμένες χώρες τότε δημιουργούνται επιπρόσθετα ζητήματα αναφορικά με τα ποσοστά των ηλικιωμένων εργαζομένων και το φύλο. Παρακάτω ακολουθεί διάγραμμα που αποτυπώνει το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών μέχρι και το 2016.

Διάγραμμα 10: Ποσοστό συμμετοχής γυναικών στην αγορά εργασίας, 2016 (ηλικίες 15-64)



Οι κοινωνικές μεταβολές επηρεάζουν και αυτές με τη σειρά τους την προσφορά και τη ζήτηση στην αγορά εργασίας, καθώς σε πολλές περιπτώσεις οι εργαζόμενοι αναπτύσσουν την ανάγκη για ανεξαρτησία, προσωπική ανάπτυξη και άλλα (Hamilton, 2000). Οι τεχνολογικές εξελίξεις και η ραγδαία τους ανάπτυξη μπορούν να αλλάξουν τις τάσεις των ατόμων, τις σπουδές και την εκπαίδευση και κατά συνέπεια να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας και επαγγέλματα (Frey & Osborne, 2017). Σύμφωνα με την παγκόσμια τάση την συγκεκριμένη χρονική περίοδο της έξαρσης της τεχνολογικής εξέλιξης και στο Ισραήλ αυξήθηκαν όλες οι πτυχές της προηγμένης βιομηχανίας, με συνοδή αύξηση του αριθμού των εργαζομένων (Frey & Osborne, 2017). Συνεπώς, άλλαξε η δομή της βιομηχανίας του Ισραήλ, με την προηγμένη βιομηχανία να καταλαμβάνει ένα σημαντικό κομμάτι της ισραηλινής οικονομίας (Cohen, 2018).

7.1 Εκπαίδευση

Η τριτοβάθμια εκπαίδευση δεν γινόταν να μην επηρεαστεί από την αλλαγή αυτή στην δομή της ισραηλινής απασχόλησης και της βιομηχανίας και έτσι το 1993 εισήχθη μεταρρύθμιση στο ανώτερο σύστημα του Ισραήλ, μεταμορφώνοντας έτσι τις ευκαιρίες απόκτησης ακαδημαϊκής εκπαίδευσης. Το σύστημα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης του Ισραήλ άλλαξε εντελώς, πλαισιώνοντας την βαθμίδα αυτή με πολλά κολέγια, δημιουργώντας με αυτόν τον τρόπο μία πιο ανοιχτή δομή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, περιλαμβάνοντας ένα ευρύ φάσμα κλάδων. Η ζήτηση για ακαδημαϊκές σπουδές εκτινάχθηκε, δημιουργώντας μία νέα πραγματικότητα με νέες ισορροπίες στην προσφορά και στη ζήτηση (Cohen & Davidovitch, 2015). Η τοπική αγορά εργασίας και η τριτοβάθμια εκπαίδευση πρέπει να μπουν στο στόχαστρο των κυβερνήσεων, οι οποίες πρέπει να εντοπίσουν τις μελλοντικές τάσεις, προστατεύοντας την τοπική οικονομία και ενισχύοντας την παράλληλα. Οι συχνές αλλαγές και η αντιμετώπισή τους, τονίζουν την ανάγκη για ισχυρότερη συνεργασία μεταξύ της εκπαίδευσης - κατάρτισης και απασχόλησης προκειμένου να δημιουργηθεί όσο το δυνατόν καλύτερη και αποτελεσματικότερη προσαρμογή στην αγορά εργασίας (Frey et al., 2016).

Η αλλαγή στη δομή της τοπικής ισραηλινής αγοράς εργασίας δημιούργησε υψηλή ζήτηση για τεχνολογικούς εργαζόμενους και μεγάλη προσφορά από ελκυστικές θέσεις εργασίας, γεγονός το οποίο επηρέασε τη ζήτηση και τη σχετική τριτοβάθμια

εκπαίδευση (Cohen, 2015). Την περίοδο 1990 έως τα τέλη της δεκαετίας του 2000 εντοπίζουμε μία σημαντική αύξηση στον αριθμό των ισραηλινών φοιτητών που αφορούσε τεχνολογικά και επιστημονικά προγράμματα. Οι τεχνολογικές εξελίξεις στο Ισραήλ οδήγησαν στην αυξανόμενη ζήτηση για εργαζόμενους στις προηγμένες βιομηχανίες του Ισραήλ. Η αυξανόμενη ζήτηση για επιστημονικές και τεχνολογικές μελέτες οδήγησε, σε σχετικά σύντομο χρονικό διάστημα, σε αύξηση της προσφοράς προσωπικού με κατάλληλη εκπαίδευση για τις προηγμένες βιομηχανίες και ως εκ τούτου, αύξηση του αριθμού των εργαζομένων σε αυτούς τους κλάδους (Cohen, 2015). Οι απόφοιτοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης διαμόρφωσαν την αγορά εργασίας και παρείχαν σε αυτήν μορφωμένους υπαλλήλους που ταίριαζαν στις ανάγκες της. Από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 και έπειτα παρατηρήθηκε στο Ισραήλ μία σημαντική αύξηση του αριθμού των φοιτητών της νομικής, γεγονός το οποίο μπορεί να εκληφθεί ότι το συγκεκριμένο επάγγελμα θεωρείται ένα σημαντικό κομμάτι προκειμένου οι ισραηλινοί φοιτητές να μπορέσουν να τοποθετηθούν στην αγορά εργασίας. Το γεγονός ότι όλο και περισσότεροι φοιτητές τελειώνουν τις σπουδές τους ως επαγγελματίες νομικοί είχε ως αποτέλεσμα να μειωθεί το κύρος του δικηγορικού επαγγέλματος στο Ισραήλ και να μειωθούν οι μέσοι μισθοί.

Η ισραηλινή κυβέρνηση προσπαθεί μέσα από την εφαρμογή της πολιτικής της να ρυθμίσει η ίδια τις δυσκολίες και να βάλει σε λειτουργία ένα μοντέλο χρηματοδότησης που διαφέρει και παρέχει υψηλά οικονομικά κίνητρα στα ακαδημαϊκά - εκπαιδευτικά ιδρύματα (Frey et al., 2016). Σκοπός της ισραηλινής κυβέρνησης ήταν να δέχονται περισσότερους φοιτητές στα εκπαιδευτικά ιδρύματα που σχετίζονται με κλάδους που υπάρχει σημαντική ανάγκη στην τοπική αγορά. Από την άλλη πλευρά η κυβέρνηση έχει θέση χαμηλά ποσοστά επιδότησης για τους τομείς εκείνους της γνώσης που είναι λιγότερο σε ζήτηση στην τοπική οικονομία, ως αποτέλεσμα της ευρείας ζήτησης εργαζομένων στον τομέα αυτό ή ακόμα και εξαιτίας της χαμηλής κοινωνικής ζήτησης για αυτά τα επαγγέλματα τα οποία έχουν την δυναμική να δημιουργούν κρίση απασχόλησης και ανεργίας (Cohen, 2015). Η δημόσια πολιτική του Ισραήλ σχετίζεται με τη ρύθμιση της αγοράς εργασίας και επικεντρώνεται σε προσπάθειες που επηρεάζουν το μοίρασμα των μαθητών στα διάφορα προγράμματα σπουδών, διαθέτοντας μία διαφορετικού τύπου βάση χρηματοδότησης σε ποικίλους κλάδους μελέτης που καθοδηγούνται από ιδεολογίες εθνικές εκτιμήσεις θεωρήσεις κοινωνικής

απασχόλησης και άλλα. Το Ισραήλ διακρίνεται για τον βραχυπρόθεσμο προγραμματισμό του που λαμβάνει υπόψη του επαγγέλματα που δραστηριοποιούνται στην οικονομία σε μία δεδομένη χρονική στιγμή και βασίζεται σε δεδομένα και πληροφορίες με σχετικά υψηλό επίπεδο βεβαιότητας (Cohen, 2015). Εξαιτίας της έλλειψης ορισμένων επαγγελματιών καθώς και εξαιτίας του πλεονάσματος άλλων δημιουργήθηκαν σημαντικά ζητήματα που συνδυάζονται με τις δυσκολίες στη χρηματοδότηση και στην οικονομική κατάρρευση των ακαδημαϊκών ιδρυμάτων (Frey et al., 2016). Σύμφωνα με τον Cohen, (2015) υπάρχει πραγματική συσχέτιση μεταξύ προσφοράς θέσεων εργασίας και της αγοράς εργασίας με συνεχείς αλληλεπιδράσεις με το ανώτερο εκπαιδευτικό σύστημα του Ισραήλ. Οι αλλαγές που συντελέστηκαν στη ζήτηση αναφορικά με το τριτοβάθμιο εκπαιδευτικό σύστημα μετέβαλαν την τοπική αγορά εργασίας. Το τελικό συμπέρασμα της έρευνας είναι ότι οι υπεύθυνοι λήψης των αποφάσεων του Ισραήλ πρέπει να προσπαθήσουν να εξετάσουν και να αναλύσουν τις παγκόσμιες και τοπικές ανάγκες και τάσεις, καθώς και τον αντίκτυπο τους στην αγορά εργασίας και στο σύστημα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Cohen, 2015).

Η επιλογή ενός εκπαιδευτικού ιδρύματος για απόκτηση ενός πτυχίου στο Ισραήλ επηρεάστηκε πολύ από τους κοινωνικοοικονομικούς παράγοντες. Φοιτητές με υψηλές ικανότητες επιλέγουν επαγγέλματα κύρους όπως είναι η ιατρική, η νομική, οι κοινωνικές επιστήμες και άλλα. Από την άλλη πλευρά φοιτητές με χαμηλότερου τύπου ικανότητες επιλέγουν σχολές οι οποίες σχετίζονται με την διαχείριση και την επιστήμη των υπολογιστών, παραϊατρικά επαγγέλματα και άλλα. Κατά γενική ομολογία φοιτητές που κατέχουν οικονομικούς πόρους και υψηλότερο πολιτιστικό κεφάλαιο έχουν ιδιαίτερες προτιμήσεις σε περισσότερο θεωρητικούς τομείς και μάλιστα μία εκτεταμένη πορεία σπουδών, πράγμα το οποίο δεν συμβαίνει σε μαθητές χαμηλότερου κοινωνικοοικονομικού επιπέδου (Dar & Gets, 2006). Την τελευταία δεκαετία του 20ου αιώνα το Ισραήλ σημείωσε σημαντικά αυξητικά ποσοστά στον τομέα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με όλο και περισσότερους φοιτητές. Ο τομέας των προπτυχιακών σπουδών είναι επαγγελματικά προσανατολισμένος και οι προπτυχιακές και μεταπτυχιακές σπουδές παρουσιάζουν αλληλένδετη σχέση. Το ποσοστό των επαγγελματιών στο Ισραήλ που απαιτεί τριτοβάθμια εκπαίδευση έχει αυξηθεί σημαντικά και προβλέπεται να αυξάνεται συνεχώς. Η ζήτηση για εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό αυξήθηκε σημαντικά, γεγονός το οποίο ώθησε τις πολιτικές

εξελίξεις αναφορικά με το εκπαιδευτικό επίπεδο του πληθυσμού. Το σημαντικά υψηλό επίπεδο διαχωρισμού γυναίκα και άντρα στην τριτοβάθμια εκπαίδευση μεταφέρεται και στην αγορά εργασίας.

Ο προσανατολισμός των κολεγίων στο Ισραήλ κατευθύνεται στο να προσελκύει περισσότερους μαθητές και από τα χαμηλότερα κοινωνικοοικονομικά στρώματα, που η συμμετοχή τους στην τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι χαμηλή (Ayalon & Yogeve, 2005). Ως προϋποθέσεις για την είσοδο στον τριτοβάθμιο τομέα εκπαίδευσης είναι η απόκτηση διπλώματος αποφοίτησης και οι υποψήφιοι να έχουν λάβει μέρος στην εθνική ψυχομετρική εξέταση. Το δίπλωμα αποφοίτησης λαμβάνεται στο γυμνάσιο. Μερικές από τις αιτίες που οφείλεται η επέκταση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι ο ακαδημαϊσμός των κολλεγίων κατάρτισης εκπαιδευτικών, η ίδρυση νέων δημόσιων και περιφερειακών κολεγίων και η επίσημη αναγνώριση των ιδιωτικών κολεγίων, καθώς επίσης και νομοθεσία που επέτρεψε στα ξένα πανεπιστήμια να επεκταθούν στο Ισραήλ (Kadosh & Menahem, 2000). Συμπληρωματικά δεκάδες επεκτάσεις των ξένων πανεπιστημίων και κολεγίων έχουν λειτουργήσει στο Ισραήλ τα τελευταία χρόνια με τα νέα κολλέγια να είναι πιο προσιτά για όλους και λιγότερο επιλεκτικά (Lavie, 2002). Παρατηρείται μία σημαντική διαφοροποίηση μεταξύ δημόσιων ιδρυμάτων και ιδιωτικών καθώς τα δίδακτρα στα ιδιωτικά είναι τρεις φορές περισσότερα. Μία ακόμα διαφοροποίηση που εντοπίζεται αναφέρεται στους τομείς σπουδών που προσφέρουν τα εκπαιδευτικά ιδρύματα με τους περισσότερους να προσφέρουν ένα ποικίλο μενού ειδικοτήτων και επαγγελματικών προγραμμάτων. Βέβαια τα ιδιωτικά κολλέγια προσφέρουν ένα περιορισμένο φάσμα προγραμμάτων και αυτό γιατί επικεντρώνονται σε πιο προσοδοφόρα επαγγέλματα που οι υποδομές τους δεν είναι δαπανηρές, όπως είναι ο τομέας του δικαίου της διοίκησης επιχειρήσεων και της ψυχολογίας. Από την άλλη πλευρά τα δημόσια κολλέγια προσφέρουν έναν πλουραλισμό τομέων, με την τάση να επικεντρώνεται σε λιγότερο προσοδοφόρα επαγγέλματα (Ayalon & Yogeve, 2005). Η περίπτωση του Ισραήλ υποδηλώνει ότι η προσφορά προγραμμάτων σπουδών αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για τον τρόπο επίδρασης ενός εκπαιδευτικού ιδρύματος εξαιτίας των σημαντικών διαφοροποιήσεων στους τομείς σπουδών που παρατηρούνται από τους διαφορετικούς τύπους εκπαιδευτικών ιδρυμάτων.

8. Σουηδία : Εκπαιδευτικό σύστημα

Το εκπαιδευτικό σύστημα που διέπει τη Σουηδία είναι αποκεντρωτικού χαρακτήρα. Το μεγαλύτερο μερίδιο ευθύνης για τη λήψη των αποφάσεων που αφορούν την εκπαίδευση το λαμβάνει η κυβέρνηση, χωρίς να αμελήσουμε και το γεγονός της λήψης αποφάσεων από τις δημοτικές αρχές για θέματα που αφορούν την οργάνωση μέχρι και την δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Εκτός των άλλων, οι τοπικές αρχές είναι υπεύθυνες για την οργάνωση της εκπαίδευσης ενηλίκων, όπως και των μεταναστών (EC, 2020h).

Το Σουηδικό εκπαιδευτικό μοντέλο προβλέπει υποχρεωτική εκπαίδευση από την ηλικία των 7 έως και 16 ετών. Η εκπαίδευση των ενηλίκων είναι ευθύνη των δήμων ανά τη σουηδική επικράτεια. Συμπληρωματικά, οι μετανάστες έχουν θέση στο εκπαιδευτικό σύστημα, καθώς κρίνεται αναγκαία η εκπαίδευσή τους.

Το σουηδικό σύστημα περιλαμβάνει και την εκπαίδευση ελεύθερων τεχνών εστιάζοντας στην εκπαίδευση ενηλίκων αλλά και στη δυνατότητα παροχής ευκαιριών για να αποκτήσουν περισσότερες ικανότητες (EC, 2020h). Από το συγκεκριμένο εκπαιδευτικό σύστημα δεν λείπει και η εκπαίδευση των ανέργων οι οποίοι πρέπει να αποκτήσουν εκείνες τις ικανότητες που θα τους βοηθήσουν να μπου δυναμικά στην αγορά εργασίας. Η τριτοβάθμια εκπαίδευση στη Σουηδία περιλαμβάνει πανεπιστήμια και κολλέγια στα οποία μπορεί κάποιος να βρει ξεχωριστά μαθήματα και ολοκληρωμένα εκπαιδευτικά προγράμματα. Το φορολογικό σύστημα στη Σουηδία συμβάλλει τα μέγιστα με την απόδοση των φόρων και την απόδοσή τους στο σουηδικό εκπαιδευτικό σύστημα. Οι δημοτικές αρχές της Σουηδίας λαμβάνουν κρατικές επιχορηγήσεις ανάλογα με τον πληθυσμό τους, την πυκνότητα και την κατανομή των ηλικιών, τα κοινωνικά χαρακτηριστικά γνωρίσματα αλλά και τον αριθμό των μεταναστών (EC, 2020i). Οι κρατικές αρχές επίσης καλύπτουν το 15% της χρηματοδότησης των σχολείων, καθώς το υπόλοιπο ποσοστό συμπληρώνεται από την φορολόγηση των σουηδών πολιτών. Ανεξάρτητα από το γεγονός ότι τα σχολεία στη Σουηδία είναι δημόσια ή ιδιωτικά, τη χρηματοδότηση τους την αναλαμβάνουν οι δήμοι. Με αυτό τον τρόπο τα ιδιωτικά σχολεία δεν μπορούν να χρεώνουν τα δίδακτρα στους μαθητές τους, εξαρτώμενα με αυτό τον τρόπο από τις κρατικές επιχορηγήσεις (OECD, 2017). Αναφορικά με την τριτοβάθμια εκπαίδευση πρέπει να τονίσουμε ότι η κρατική χρηματοδότηση φτάνει το 90%, δραστηριότητα που επιδέχεται πληθώρα

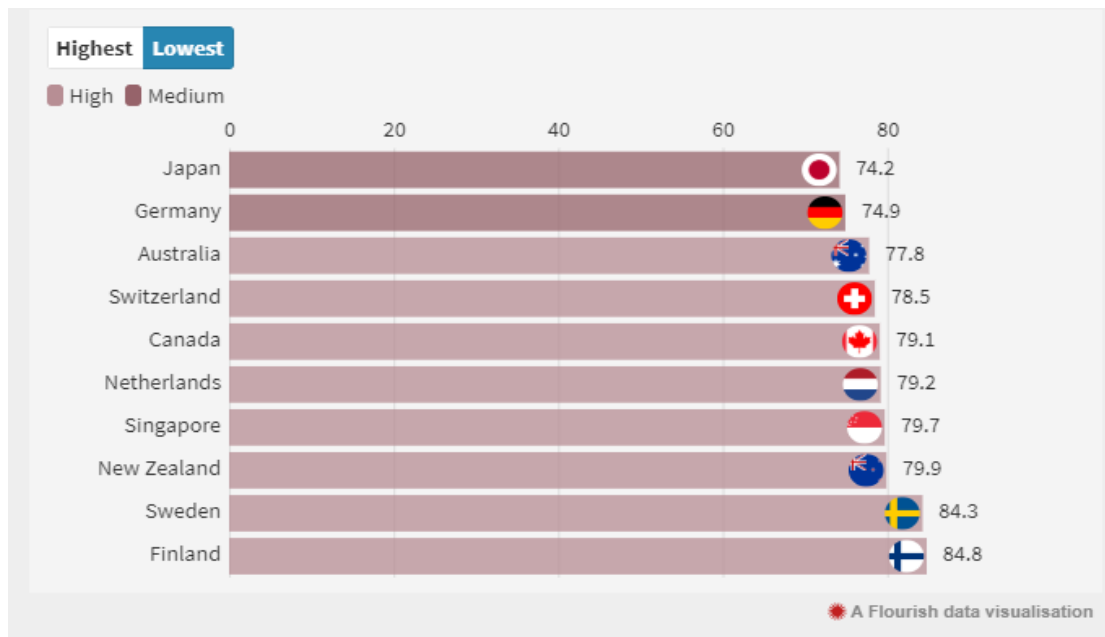
κριτικών που αναφέρονται στην αποδοτικότητα των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και δραστηριοτήτων. Η χρηματοδότηση που προβλέπεται για κάθε μαθητή έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια. Πιο συγκεκριμένα για την πρωτοβάθμια, τη δευτεροβάθμια και την μετα - δευτεροβάθμια εκπαίδευση η χρηματοδότηση για κάθε μαθητή αυξήθηκε 12% και για την τριτοβάθμια εκπαίδευση η χρηματοδότηση αυξήθηκε κατά 19%, μιλώντας πάντα για τα στοιχεία του 2005 (OECD, 2017).

Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ αναφορικά με την περίπτωση της Σουηδίας η εκπαίδευση ενήλικων ατόμων συμβάλλει στην μείωση των διαφορών που υπάρχουν μεταξύ διαφόρων ομάδων και γενεών, καθώς επίσης και στην ενίσχυση της δημοκρατίας, της ευημερίας και της ποιότητας ζωής. Σε κάθε περίπτωση προωθούνται η ισότητα και κοινωνική δικαιοσύνη, ενίσχυση των ικανοτήτων των παιδιών και δυνατότητα παροχής ευκαιριών για περισσότερη εξειδίκευση και απόκτηση ικανοτήτων για να τα βγάλουν πέρα στην αγορά εργασίας (EC, 2020h).

8.1 Εκπαίδευση και αγορά εργασίας

Η Σουηδία είναι μία χώρα που δίνει έμφαση στη δυνατότητα να έχουν πρόσβαση όλοι οι πολίτες της ανεξαρτήτου φύλου, ηλικίας, τόπου διαμονής και καταγωγής, στην εκπαιδευτική διαδικασία σε όλη τη διάρκεια της ζωής τους. Τα προαναφερόμενα αποσκοπούν στην ενίσχυση της κοινωνικής και η πολιτικής ζωή της χώρας, καθώς επίσης και της αγοράς εργασίας (OECD, 2012). Η Σουηδία συμπεριλαμβανομένου και άλλων σκανδιναβικών χωρών, όπως η Φινλανδία και η Δανία, ενθαρρύνουν σε κάθε περίπτωση τις σχέσεις με άλλες χώρες, τη συμμετοχή σε επιπλέον προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, με απώτερο στόχο την αξιοποίηση της πλειοψηφίας του εργατικού δυναμικού της. Δεν είναι τυχαίο που το εκπαιδευτικό σύστημα της Σουηδίας θεωρείται από τα καλύτερα στην Ευρώπη και κατέχει σε παγκόσμιο επίπεδο σημαντική θέση. Αυτό επιβεβαιώνεται και από το παρακάτω διάγραμμα.

Διάγραμμα 11: Κατανομή χωρών με βάση το καλύτερο εκπαιδευτικό σύστημα



Ως αρχές του σουηδικού κράτους μπορούμε να αναφέρουμε: την διαρκή βελτίωση κοινωνικών και εκπαιδευτικών υπηρεσιών, τη διατήρηση της πλήρους απασχόλησης και την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών (Espin- Andersen, 2006, σελ. 414). Σε όλες τις σκανδιναβικές χώρες η πλήρης απασχόληση αποτελεί θεμελιώδη στόχο των οικονομικών πολιτικών τους, στόχος που επιτυγχάνεται με τη βοήθεια των προγραμμάτων εκπαίδευσης και επιμόρφωσης (Χίλσον, 2012, σελ. 180). Μετά τη δεκαετία του 90' στη Σουηδία παρατηρείται σημαντικά υψηλό ποσοστό απασχόλησης των γυναικών. Συμπληρωματικά, το σουηδικό κράτος εφάρμοσε μία σειρά από μέτρα που αφορούσαν ομάδες εργαζομένων οι οποίοι εμφάνιζαν προβλήματα υγείας, εργαζόμενες μητέρες και άλλα. Εκτός των άλλων, δόθηκε η δυνατότητα για να μπορούν να απουσιάζουν από την εργασία τους για κάποιο διάστημα, καθώς και να εργάζονται με μερική απασχόληση προωθώντας με αυτό τον τρόπο την εναλλαγή από την ανεργία και την αδράνεια στην επιστροφή στην αγορά εργασίας (Espin- Andersen, 2006, σελ. 296). Τα άτομα με αυτό τον τρόπο θα αποκτήσουν τη δυνατότητα να διευθετούν τους διάφορους ρόλους τους και να τους δοθεί η ευκαιρία να αποκτήσουν προσόντα και γνώσεις, καθώς και ικανότητες-δεξιότητες μέσα από τα προγράμματα επανεκπαίδευσης.

8.2 Πολιτικές απασχόλησης

Τα επίπεδα απασχόλησης στη Σουηδία θεωρούνται από τα υψηλότερα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς η εγχώρια κυβέρνηση θέτει ως προτεραιότητα της να δημιουργούνται όσο το δυνατόν περισσότερες θέσεις εργασίας (OECD, 2012). Η προηγούμενη ενέργεια συνδυάζεται με την αναγνώριση της εργασιακής αξίας που παρέχει στα άτομα το αίσθημα της ασφάλειας και της ελευθερίας. Για αυτό το λόγο η σουηδική κυβέρνηση προσπαθεί συνεχώς να βελτιωθεί η αγορά εργασίας και η λειτουργία της μέσα από την παροχή μέτρων που αυξάνουν το διατιθέμενο εργατικό δυναμικό. Βασικό στοιχείο για να επιτευχθεί ο στόχος που έχει θέσει η κυβέρνηση για την πλήρη απασχόληση είναι η αύξηση της προσφοράς εργασίας ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες. Παρά την ενεργό συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας χρειάζονται συνεχώς επιπρόσθετα μέτρα από την κυβέρνηση προκειμένου οι γυναίκες να συμμετέχουν πιο ενεργά και να αντιμετωπίζονται οικονομικές δυσχέρειες (Furia et al, 2010: 1140 - 1144). Ένας επιπλέον στόχος του σουηδικού κράτους είναι να εξαλείψει τη μακροχρόνια ανεργία χρησιμοποιώντας την προσωρινή απασχόληση ως ένα δίαυλο επικοινωνίας με την αγορά εργασίας. Η προαναφερόμενη δήλωση σχετίζεται με το γεγονός ότι ασθενή οικονομικά στρώματα βρίσκονται σε αδύναμη θέση στην αγορά εργασίας συγκριτικά με τον πληθυσμό διαφορετικών κοινωνικοοικονομικών τάξεων. Στις αδύναμες πληθυσμιακές ομάδες μπορούμε να συμπεριλάβουμε τα ηλικιωμένα άτομα, τους νέους, τους μετανάστες άτομα με αναπηρίες και άλλα. Από τα προαναφερόμενα προκύπτει ότι το εργατικό δίκαιο πρέπει να προστατεύσει τις προαναφερόμενες ομάδες που είναι πιο ευάλωτες ιδιαίτερα σε δύσκολες οικονομικές περιόδους και κατ'επέκταση να δημιουργηθούν ιδανικές συνθήκες στην αγορά εργασίας και να υπάρχει ευελιξία εργοδοτών και εργαζομένων. Είναι πολύ σημαντικό τα άτομα με αναπηρίες να καταφέρουν να βρουν θέσεις στην αγορά εργασίας και να τις διατηρήσουν, γεγονός το οποίο απασχολεί σε μεγάλο βαθμό τη σουηδική κυβέρνηση. Στο στόχαστρο έχουν μπει οι νέοι που αποτελούν και τους πρώτους υποψηφίους για την μακροχρόνια ανεργία. Έτσι, ενθαρρύνονται προκειμένου να ολοκληρώσουν τις σπουδές τους και να τους δοθεί η ευκαιρία να καταρτιστούν επαγγελματικά ως ενήλικες. Οι πρόσφυγες και οι οικογένειές τους δεν παραμελούνται από το σουηδικό κράτος, καθώς υλοποιούνται προσπάθειες να απορροφηθούν όσο το δυνατόν πιο γρήγορα στην αγορά εργασίας (EC, 2020h). Αυτό γίνεται με τη βοήθεια

είτε σε οικονομικό επίπεδο είτε σε επίπεδο εύρεσης εργασίας. Στόχος είναι να ενσωματωθούν όσο το δυνατόν γρηγορότερα οι μετανάστες στην κοινωνία με την βοήθεια της εργασίας. Η δημόσια υπηρεσία απασχόλησης είναι υπεύθυνη για τους μετανάστες, προωθώντας προγράμματα για αυτούς προκειμένου να τους προετοιμάσει για την απασχόληση, χρησιμοποιώντας δράσεις όπως είναι η εκμάθηση σουηδικών και η αγωγή του πολίτη (Furia et al, 2010: 1140 - 1144). Από τους κορυφαίους τομείς της εκπαίδευσης είναι ο τομέας της γνώσης και έρευνας. Το εκπαιδευτικό της σύστημα προσπαθεί να διδάσκει τις αναγκαίες και απαραίτητες γνώσεις που σχετίζονται με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

ΜΕΡΟΣ Γ

9. Συζήτηση – Συμπεράσματα

9.1 Ελλάδα

Η Ελλάδα βρίσκεται αντιμέτωπη με μία σειρά από προκλήσεις όπως είναι το δημογραφικό ζήτημα, οι τεχνολογικές εξελίξεις η ανάγκη αντιμετώπισης των κοινωνικών ανισοτήτων και των εντάσεων, το μεταναστευτικό, την κλιματική αλλαγή, την γεωγραφική κινητικότητα καθώς και σημαντικές οικονομικές και κοινωνικές επιπτώσεις από την οικονομική κρίση έως και την περίοδο της πανδημίας. Συνεχίζει να αντιμετωπίζει δυσκολίες σχετικά με την οικονομική σταθεροποίηση και την αντιμετώπιση των αναγκών που προκύπτουν από την αγορά εργασίας και συνδυαστικά με την απουσία αποδοτικότητας του εκπαιδευτικού συστήματος διακρίνεται για την διαρθρωτική της ανεργία. Ένα εκ των σημαντικότερων προβλημάτων που αντιμετωπίζει η χώρα είναι η μετάβαση των νέων από το σχολείο στην αγορά εργασίας και αυτό γιατί τα ποσοστά ανεργίας των νέων είναι πολύ περισσότερο υψηλά από τα γενικά ποσοστά ανεργίας. Το πρόβλημα της ανεργίας δεν μπορεί να επιλυθεί με τη βοήθεια της διαρκούς αυξανόμενης προσφοράς γνώσης στους νέους.

Οι νέοι που ολοκληρώνουν σπουδές δευτεροβάθμιου και ανώτατου χαρακτήρα έχουν αυξηθεί σημαντικά, όμως το πρόβλημα της ανεργίας δεν λύνεται και έτσι προκύπτει ότι η καλύτερη και πλουσιότερη εκπαίδευση δεν μεταφράζεται

αναγκαστικά σε καλύτερα κοινωνικά και οικονομικά αποτελέσματα. Προς αυτή την κατεύθυνση κινείται και η μαθητεία σε επιχειρήσεις γεγονός το οποίο θα βοηθήσει τους μαθητές να συνδεθούν με τη στενότερη έννοια με τις θέσεις εργασίας. Στην Ελλάδα ένας σημαντικός αριθμός εργαζομένων αναγκάζεται να ασχοληθεί με δουλειές που είναι κατώτερες των προσόντων που κατέχουν, γεγονός που έχει συνέπεια να οδηγούνται σε μακροχρόνια ανεργία αυτοί που διακρίνονται για τα χαμηλότερα προσόντα. Οι χαμηλές προοπτικές της αγοράς εργασίας επηρεάζουν αρνητικά τους νέους και ιδιαίτερα τους εργαζόμενους χαμηλής ειδίκευσης αναδεικνύοντας με αυτό τον τρόπο ως επιτακτική την ανάγκη να επενδυθούν η πρότυπη εκπαίδευση και η εκπαίδευση των ενηλίκων. Με το να δοθεί έμφαση στην εκπαίδευση θα εξασφαλιστεί η ένταξη των ανέργων εργαζομένων αλλά και η επανένταξη εργαζομένων στον τομέα της αγοράς εργασίας. Το σχολείο πρέπει να συνδέεται με την αγορά εργασίας αλλά και τις επιχειρήσεις για να επιτύχουμε τα προαναφερόμενα πρέπει να δοθεί έμφαση σε οριζόντιες δεξιότητες στήριξη του θεσμού της μαθητείας και συνεχή ενασχόληση με την εξέλιξη των δράσεων και των αποτελεσμάτων αυτών. Η αναβάθμιση και η αναπροσαρμογή των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι μία διαδικασία που παίρνει σημαντικό χρονικό διάστημα, διαδικασία που πρέπει να χαίρει εκτιμήσεως από όλους τους εμπλεκόμενους φορείς. Το ζήτημα της ανακατανομής των πόρων και ο προσανατολισμός τους σε ποιοτικά ζητήματα του εκπαιδευτικού συστήματος αποτελούν μερικά από τα επείγοντα θέματα που πρέπει να επιλυθούν από την Ελλάδα. Το ποσοστό απασχόλησης της πληθυσμιακής ομάδας 20 έως 64 ετών εντοπίζεται στο 61,2% το 2019, ενώ το 2007 ήταν 65,8%. Το ποσοστό ανεργίας στους νέους το 2007 ανέρχεται στο 22,7%, το 2013 σε 58,3% και το 2019 ανέρχεται σε 35,2%, αποτελώντας με αυτό τον τρόπο εκ των υψηλότερων ποσοστών ανεργίας μεταξύ των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Cedefop, 2020). Το 2018 στην Ελλάδα οι θέσεις εργασίας επαγγελματιών με υψηλά επίπεδα προσόντων ανέρχονταν στο 31%, το ποσοστό επαγγελματιών με μεσαίου επιπέδου προσόντα ανέρχονταν σε 62% σε πλήρη αντίθεση με το ευρωπαϊκό επίπεδο (Cedefop, 2018).

Μεταξύ των αρνητικών επιδόσεων της Ελλάδας πρέπει να αναφέρουμε και την συμμετοχή των ενηλίκων στη δια βίου μάθηση με ποσοστό 4,5% ποσοστό το οποίο επηρεάζει την επαγγελματική σταδιοδρομία, την ανεργία, την επανένταξη και την επανειδίκευση μακροχρόνια ανέργων στην αγορά εργασίας (Cedefop, 2020). Οι

δαπάνες που αφορούν την εκπαίδευση ανέρχονται στο 3,9% τη χρονιά 2018, ποσοστό δεύτερο χαμηλότερο μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Cedefop, 2018). Όταν συμβαίνει αυτό τότε ζητήματα που αφορούν την ανάπτυξη και αναδιάρθρωση του εκπαιδευτικού συστήματος δεν μπορούν να επιλυθούν. Το ελληνικό σύστημα δεξιοτήτων κρίνεται ανεπαρκές και δεν μπορεί να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά περιπτώσεις με τριών επιπέδων ζητήσεις δεξιοτήτων οδηγώντας τους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης να απασχολούνται σε επαγγέλματα κατώτερων δεξιοτήτων από αυτών που κατέχουν.

9.2 Διαφοροποίηση της Ελλάδας

Η Ελλάδα παρά την προσπάθεια που καταβάλλει βρίσκεται πολύ πίσω συγκριτικά με τις υπόλοιπες χώρες και αυτό γιατί απουσιάζουν τα προωθητικά μέτρα και ιδιαίτερα στην περίπτωση των γυναικών να μπορέσουν να συνδυάσουν τις οικογενειακές με τις επαγγελματικές υποχρεώσεις. Ως χώρα δεν διακρίνεται για το διαδεδομένο σύστημα δια βίου μάθησης, καταλαμβάνοντας χαμηλή θέση ανάμεσα στις Ευρωπαϊκές χώρες. Αυτό θα μπορούσε να οφείλεται και στο γεγονός ότι δεν υπάρχουν κίνητρα από την πολιτεία και αυτό γιατί το σύστημα προαγωγής και μισθολογικής ανέλιξης δεν κρίνεται με βάση τα προσόντα των εργαζομένων. Στην Ελλάδα όπου κυριαρχούν οι οικογενειακές επιχειρήσεις και η αυτοαπασχόληση μειώνεται σε μεγάλο ποσοστό η συμμετοχή των εργαζομένων στη δια βίου εκπαίδευση και στα προγράμματα της. Στην περίπτωση των αυτοαπασχολούμενων είναι πολύ δύσκολο να συμμετέχουν σε προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης εξαιτίας του γεγονότος ότι δεν μπορούν να λείπουν από τη δουλειά τους και την επιχείρησή τους. Επιπρόσθετα το οικονομικό κόστος των προγραμμάτων κατάρτισης είναι υψηλό με αποτέλεσμα οι αυτοαπασχολούμενοι να μην μπορούν να ανταπεξέλθουν με το οικονομικό κομμάτι του προγράμματος. Παρά τις προαναφερόμενες δυσκολίες των αυτοαπασχολούμενων η αυτοαπασχόληση αυτή καθαυτή θεωρείται από την πλειοψηφία των χωρών ως ένας αποτελεσματικός τρόπος ενάντια στην ανεργία.

Ο τομέας της έρευνας στην Ελλάδα φθίνει συγκριτικά με χώρες όπως είναι η Σουηδία, το Ισραήλ, η Ιρλανδία και η Πορτογαλία. Σημαντικά χαμηλότερα ποσοστά εμφανίζει η Ελλάδα από τη συμμετοχή του ιδιωτικού τομέα στην χρηματοδότηση των

ερευνητικών προσπαθειών. Με βάση τον περιορισμό του ελληνικού συστήματος έρευνας τα ελληνικά πανεπιστήμια υπερτερούν απέναντι στις ιδιωτικές επιχειρήσεις και στα δημόσια ερευνητικά κέντρα. Από την άλλη, ο αριθμός των ερευνητών στην Ελλάδα είναι κατά αναλογία μεγαλύτερος συγκριτικά με την Πορτογαλία και την Ιρλανδία.

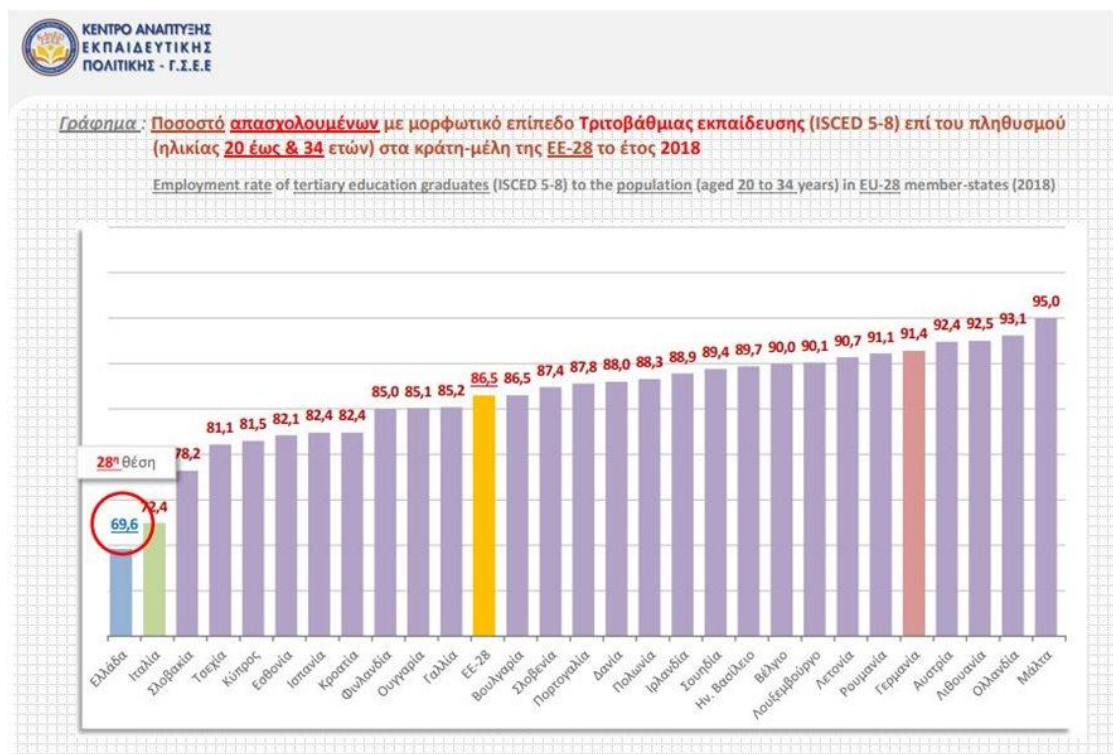
Η πλειοψηφία των απασχολούμενων στην Ελλάδα προέρχεται είτε από την τριτοβάθμια εκπαίδευση είτε από το λύκειο. Πιο χαρακτηριστικά το 2016 1,28 εκατομμύρια απασχολούμενων είχαν αποφοιτήσει από το λύκειο και 1,12 εκατομμύρια είχαν αποφοιτήσει από την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Ανοδική πορεία σημείωσε το ποσοστό απασχολούμενων προερχόμενων από την τριτοβάθμια εκπαίδευση, ενώ από την άλλη πτωτική πορεία ακολούθησε το ποσοστό απασχολούμενων προερχόμενων από τη δημοτική εκπαίδευση. Η σημαντική αύξηση που προαναφέρθηκε σημειώθηκε σε απασχολούμενους που κατείχαν μεταπτυχιακούς τίτλους και διδακτορικούς τίτλους. Χαμηλότερα ποσοστά αύξησης εμφανίστηκαν σε απασχολούμενους που προέρχονταν μόνο από το πρώτο τους πτυχίο και όχι με κάποιο μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών. Το γεγονός αυτό εξηγείται από το ότι μειώθηκαν στην αγορά εργασίας οι διαθέσιμες θέσεις με αποτέλεσμα να απευθύνονται σε άτομα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με μεταπτυχιακές και διδακτορικές σπουδές. Παρά τις μεταπτυχιακές και διδακτορικές σπουδές των μελλοντικών απασχολούμενων η Ελλάδα και η εγχώρια αγορά της σε συνδυασμό με το παραγωγικό της πρότυπο δεν μπορούσε να απορροφήσει τον αριθμό των μελλοντικών απασχολούμενων.

Οι πτυχιούχοι στην Ελλάδα στο μεγαλύτερο ποσοστό τους προέρχονται από κοινωνικά, οικονομικά και νομικά πεδία επιστημών. Τα μικρότερα ποσοστά ανεργίας καταγράφονται σε αποφοίτους που σχετίζονται με τον τομέα της υγείας. Από την άλλη παρουσιάζονται διπλάσια ποσοστά ανεργίας για αποφοίτους των τομέων κοινωνικών, οικονομικών και νομικών επιστημών. Ανάλογη εικόνα παρατηρείται και στους τομείς των βιομηχανικών κατασκευών. Δύσκολη χαρακτηρίζεται η προσβασιμότητα των αποφοίτων στην αγορά εργασίας που προέρχονται από τις ανθρωπιστικές επιστήμες και τέχνες. Χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης εμφανίζονται στον τομέα των υπηρεσιών με τις αντίστοιχες σπουδές σε αυτόν όπου η επαγγελματική αποκατάσταση θεωρείται πιο άμεση. Στην προαναφερόμενη κατηγορία συμπεριλαμβάνονται και τα τουριστικά επαγγέλματα όπου σημαντική μερίδα

αποφοίτων επηρεάζονται σε σημαντικό βαθμό από την ανάπτυξη του τουριστικού τομέα στην Ελλάδα. Χαμηλότερο βαθμό ανεργίας συγκεντρώνουν οι απόφοιτοι μαθηματικών και σχολών στατιστικής.

Ο μεγάλος αριθμός πτυχιούχων σχολών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που προσανατολίζονται στο εκπαιδευτικό σύστημα προκύπτει μέσα από τον μεγάλο αριθμό αιτήσεων για προσλήψεις εκπαιδευτικών αναπληρωτών και ωρομισθίων. Την περίοδο 2016-17 το 22% των αιτήσεων προήλθε από αποφοίτους φιλοσοφικής σχολής (Cedefop, 2018). Σημαντικό μέρος εργαζομένων αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης εντοπίζεται στον τομέα της ιδιωτικής απασχόλησης. Η πλειοψηφία των απασχολούμενων στην Ελλάδα είναι είτε απόφοιτοι τριτοβάθμιας, είτε μέσης εκπαίδευσης. Το παρακάτω γράφημα συμβάλλει στην καλύτερη διατύπωση των ποσοστών πολλών ευρωπαϊκών χωρών, συμπεριλαμβανομένου της Ελλάδας που παρατηρούμε το ποσοστό 69,6% για τις ηλικίες των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης 20-34. Το ποσοστό της Ελλάδας παρουσιάζεται πολύ χαμηλότερο από τις συγκρίσιμες με αυτή χώρες.

Διάγραμμα 12: Ποσοστό απασχολούμενων με μορφωτικό επίπεδο Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (SCED 5-8) επί του πληθυσμού (ηλικίας 20 – 34 ετών) στα κράτη – μέλη τους ΕΕ-28 το έτος 2018



Συγκριτικά με την Ευρωπαϊκή Ένωση το ποσοστό απασχόλησης ατόμων που προέρχονται από την τριτοβάθμια εκπαίδευση στην Ελλάδα είναι και το χαμηλότερο. Τη χρονική περίοδο 2000 με 2016 η πλειοψηφία των ανέργων αντιστοιχεί στην πληθυσμιακή ομάδα των αποφοίτων Λυκείου (Cedefop, 2018). Από την άλλη πλευρά το χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας αντιστοιχεί σε αυτούς οι οποίοι κατέχουν μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο σπουδών. Η πλειοψηφία των εργαζομένων στην Ελλάδα εργάζεται σε κλάδους υπηρεσιών και αντίστοιχα ο κλάδος της εκπαίδευσης απορροφάει ένα σημαντικό αριθμό εργαζομένων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης γεγονός το οποίο συνδέεται άμεσα με τον μεγάλο αριθμό φροντιστηρίων και τη δυνατότητα τέλεσης ιδιαίτερων μαθημάτων(παραπαιδεία).

9.3 Στόχοι ελληνικών κυβερνήσεων

Η διά βίου εκπαίδευση και κατάρτιση αποτελούν τον ασφαλέστερο και πιο αποτελεσματικό δρόμο μέσω του οποίου οι ευρωπαϊκές κυβερνήσεις θα καταφέρουν να εξασφαλίσουν ότι οι πολίτες που θα αναζητήσουν δουλειά θα μπορέσουν να αποκτήσουν εκείνες τις δεξιότητες και την απαραίτητη εξειδίκευση για την αγορά εργασίας.

Με αφορμή την οικονομική κρίση και τις αλλαγές που υλοποιήθηκαν στον τομέα της απασχόλησης στην Ελλάδα, συνδυαστικά με την τεχνολογική ανάπτυξη και τους σύγχρονους τρόπους παραγωγής κρίνεται επιτακτική ανάγκη εφαρμογής δράσεων που θα καταπολεμήσουν την ανεργία, θα ανοικοδομήσουν την αγορά εργασίας και θα κάνουν πιο ανταγωνιστική την Ελλάδα με τις υπόλοιπες χώρες. Οι ελληνικές κυβερνήσεις μέσα από την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων και την ενίσχυση των προσόντων των ανέργων θα υλοποιήσουν μία σημαντική προσπάθεια αντιμετώπισης της ανεργίας. Με τον κίνδυνο της ανεργίας έρχονται αντιμέτωποι πληθυσμοί προσφύγων αλλοδαπών και άλλων, είτε ακόμη άτομα λόγω της φυσικής τους κατάστασης, όπως παραδείγματος χάρη ΑΜΕΑ. Ένας ακόμη στόχος των ελληνικών κυβερνήσεων είναι η επίτευξη της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις και κατ' επέκταση να διευκολύνονται οι εργαζόμενοι με βάση τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Παρά τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας βρίσκεται ακόμα σε χαμηλά συγκριτικά επίπεδα με αυτή των ανδρών,

καταλαμβάνοντας θέσεις χαμηλού κοινωνικού κύρους με χαμηλές οικονομικές απολαβές.

Στο προαναφερόμενο γεγονός μπορούμε να προσθέσουμε τις επιρροές από την παραδοσιακή ελληνική οικογένεια που η γυναίκα εμφανίζεται ως η μοναδική υπεύθυνη για την ανατροφή των παιδιών, την φροντίδα του σπιτικού και την διεκπεραίωση πληθώρας οικογενειακών υποχρεώσεων, πράξεις οι οποίες απομακρύνουν την γυναίκα από την αγορά εργασίας. Για αυτό το λόγο παρατηρείται οι γυναίκες να καλύπτουν σημαντικό αριθμό θέσεων μερικής απασχόλησης και προσωρινού χαρακτήρα εργασιών. Από τα προαναφερόμενα προκύπτει η ανάγκη για ενδυνάμωση του ανθρώπινου κεφαλαίου μέσα από την αναβάθμιση του εκπαιδευτικού συστήματος και στη συνέχεια με την αναβάθμιση ενός σύγχρονου συστήματος επιμόρφωσης και εκπαίδευσης και κατ' επέκταση επανακατάρτισης.

Στην ελληνική περίπτωση τα υψηλά ποσοστά ανεργίας των πτυχιούχων ανώτατης εκπαίδευσης σχετίζονται σε μεγάλο βαθμό με την μαζικού χαρακτήρα προτίμηση των νέων αποφοίτων για το δημόσιο, που το τελευταίο αδυνατεί να απορροφήσει τον μεγάλο αριθμό υποψήφιων εργαζόμενων και μάλιστα δεν αναμένεται η διεύρυνση του τομέα, απεναντίας προβλέπεται μελλοντική συρρίκνωση. Μικρό ποσοστό αποφοίτων και σπουδαστών επιθυμεί να ιδρύσει τη δική του επιχείρηση ή ακόμα και να συμμετέχει σε επιχειρηματικού τύπου δραστηριότητες. Προς αυτή την κατεύθυνση προτείνεται η ίδρυση Γραφείων Διασύνδεσης για να διευκολυνθεί η μετάβαση στην αγορά εργασίας, καθώς επίσης και την παροχή πληροφοριών σχετικά με την μεταπτυχιακή σπουδή των αποφοίτων και των φοιτητών. Η διευκόλυνση που προαναφερθήκαμε ανταποκρίνεται στην παροχή πληροφοριών για την κατεύθυνση των πτυχιούχων στην αγορά εργασίας, την σωστή ενημέρωση για θέσεις εργασίας και προκηρύξεις, καθώς και τις αναγκαίες δεξιότητες για να τα καταφέρουν οι υποψήφιοι στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα (Παγουλάτος, 2005, σ. 69).

10. Σουηδία – Πορτογαλία – Ιρλανδία - Ισραήλ και Ελλάδα : Διαφοροποιήσεις και ομοιότητες

Τα συστήματα της ανώτατης εκπαίδευσης των χωρών που εξετάζονται παρουσιάζουν σημαντικές διαφοροποιήσεις σχετικά με την εξέλιξη, τις θέσεις των ιδιωτικών ιδρυμάτων και τις σχέσεις τους με το κράτος και τα κρατικά ιδρύματα

αντίστοιχης εκπαίδευσης. Σχεδόν σε όλες τις περιπτώσεις των χωρών αυτών τα κρατικά πανεπιστήμια είναι και ο βασικός κορμός της ανώτατης εκπαίδευσης. Στην Ιρλανδία, την Πορτογαλία και την Ελλάδα, ως θεωρούμενες λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες ο αριθμός των ιδιωτικών ιδρυμάτων είτε αναγνωρισμένων από το κράτος είτε όχι, έχει αυξηθεί σημαντικά. Στην Σουηδία ενισχύεται συνεχώς η συνεργασία των κρατικών ιδρυμάτων με τις εγχώριες επιχειρήσεις σχετικά με ερευνητικές και εκπαιδευτικές ενέργειες και δραστηριότητες. Ανάλογη κατεύθυνση της επένδυσης του Ισραήλ παρατηρείται στην ανάπτυξη της τεχνολογικής βιομηχανίας. Η βιομηχανία υψηλής τεχνολογίας η οποία φέρεται ως πολύ γρήγορα αναπτυσσόμενη στο Ισραήλ συνδέθηκε με τα ακαδημαϊκά ιδρύματα τα οποία παρείχαν εκείνο τον αριθμό των εκπαιδευομένων εργαζομένων που χρησιμοποιήθηκαν για τον προαναφερόμενο τομέα. Με την ενίσχυση της θέσης και της λειτουργίας των ιδιωτικών ιδρυμάτων αυξάνεται η διαφοροποίηση στο εσωτερικό των συστημάτων. Αυτό παρατηρείται ιδιαίτερα στην περίπτωση του Ισραήλ όπου ο ρόλος και η θέση των ιδιωτικών κολλεγίων είναι παγιωμένη και συνεχώς με αυξητική τάση. Στην περίπτωση του Ισραήλ οι απόφοιτοι ιδιωτικών κολλεγίων απέναντι σε αυτούς του δημοσίου παρουσιάζουν πλεονέκτημα αναφορικά με την επίτευξη εισοδήματος. Οι απόφοιτοι δημόσιων κολλεγίων παρουσιάζουν λιγότερο προνομιούχες κοινωνικές καταβολές. Τα ιδιωτικά κολλέγια και τα πανεπιστήμια είναι πιο επιλεκτικά σχετικά με την κοινωνική προέλευση από τα δημόσια κολλέγια (Frey & Osborne, 2017, σελ. 254-280). Μέχρι και πρόσφατα τα περισσότερα δημόσια κολλέγια δεν προσέφεραν προγράμματα που οδηγούσαν σε προσοδοφόρα επαγγέλματα, ενώ από την άλλη πανεπιστημιακά ιδιωτικά κολλέγια παρουσίαζαν αυτή τη δυνατότητα. Τα ιδιωτικά κολλέγια λειτουργούν κερδοσκοπικά και προσφέρουν προγράμματα που έχουν μεγάλη ζήτηση, ενώ τα δημόσια κολλέγια τείνουν να προσφέρουν προγράμματα σε τομείς στους οποίους η αγορά εργασίας δεν μπορεί να εκκαθαρίσει τη ζήτηση. Τα δημόσια κολλέγια προσφέρουν προγράμματα χαμηλού κόστους και προσελκύουν φοιτητές που συνήθως δεν μπορούν να κερδίσουν πρόσβαση σε άλλες εναλλακτικές επιλογές. Δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις που τα ιδιωτικά ιδρύματα με την δράση τους στοχεύουν σε χαμηλού κόστους γνωστικά πεδία με αποτέλεσμα αυτό να επηρεάζει αρνητικά την διασύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας. Ως συμπληρωματική επιλογή μπορούμε να θέσουμε το παράδειγμα της Σουηδίας όπου παρουσιάζει σημαντικά στοιχεία συνεργασίας των κρατικών

εκπαιδευτικών ιδρυμάτων με τις επιχειρήσεις. Με δεδομένη την βελτίωση της προσφοράς από τη λειτουργία των ιδιωτικών ιδρυμάτων προκύπτει μία αρνητική επιρροή αναφορικά με τη ζήτηση της ανώτερης εκπαίδευσης στο εξωτερικό. Όταν παρατηρείται χαμηλή σύνδεση ανώτατης εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας τότε αυξάνονται σημαντικά οι μεταπτυχιακές σπουδές στο εσωτερικό και στο εξωτερικό. Η σύγχρονη εποχή συνδέεται με την αύξηση της οικονομικής παγκοσμιοποίησης και την αύξηση της δραστηριότητας των ελληνικών επιχειρήσεων, με διεθνή χαρακτήρα, καθώς επίσης προβάλλεται η ανάγκη για ένα ανθρώπινο δυναμικό με δεξιότητες επικοινωνίας και θετικής στάσης απέναντι στην διεθνή κίνηση. Η Σουηδία αποτελεί ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα που οι φοιτητές της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης έχουν τη δυνατότητα να μεταφέρουν υποτροφίες και δάνεια που δικαιούνται στο εξωτερικό. Η προαναφερόμενη δήλωση συνδέεται με την αύξηση της σημασίας στην διεθνοποίηση των σπουδών και στην απόκτηση δεξιοτήτων και ικανοτήτων που σχετίζονται με τις διεθνείς γνώσεις και δεξιότητες.

Συγκριτικά με τις υπόλοιπες χώρες της έρευνάς μας η Σουηδία θέλοντας να είναι πιο κοντά στους πολίτες της και ιδιαίτερα στους εργαζόμενους προωθεί προγράμματα τα οποία θεωρούνται πιο αποτελεσματικά για να αντιμετωπιστούν οι απαιτήσεις της σύγχρονης εποχής. Αυτά θα υλοποιηθούν με τη σωστή αντίληψη ότι η εκπαίδευση των ενηλίκων είναι ένα μέσο για την μείωση των διαφορών μεταξύ των διαφορετικών ομάδων και με δεδομένο ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να ανταποκρίνονται με τον καλύτερο δυνατό τρόπο στις απαιτήσεις που μεταβάλλονται συνεχώς, κατόρθωσε να παρέχει επιπλέον εκπαίδευση και κατάρτιση.

Ο πανεπιστημιακός ρόλος στη Σουηδία είναι πολύ σημαντικός και αυτό γιατί τα πανεπιστήμια είναι αυτόνομα απέναντι στα κριτήρια και στην επιλογή του κάθε φοιτητή. Από την άλλη πλευρά η Πορτογαλία, Ισραήλ, Ιρλανδία και η Ελλάδα παρουσιάζουν συγκεντρωτικού χαρακτήρα διαδικασίες για την επιλογή των φοιτητών και συνδέεται άμεσα με το κράτος και την έγκριση του. Συγκριτικά με την Πορτογαλία την Ιρλανδία και το Ισραήλ στην Ελλάδα οι φοιτητές διακρίνονται για τον μεγάλο αριθμό των επιλογών τους. Σε χώρες όπως η Σουηδία το σύνολο των φοιτητών καθορίζονται από τα ίδια τα πανεπιστήμια και το κράτος διαδραματίζει έμμεσο ρόλο. Το επίπεδο απασχόλησης των εργαζομένων γυναικών στη Σουηδία είναι πολύ υψηλό συγκριτικά με αυτό των ευρωπαϊκών χωρών που συμμετέχουν στην Ευρωπαϊκή

Ένωση, αλλά και εκτός όπως το Ισραήλ. Συγκριτικά με την Ελλάδα η Σουηδία προωθεί ένα εργασιακό μοντέλο το οποίο δεν απομονώνει τις μονογονεϊκές οικογένειες από τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας, όπως επίσης δεν τις απομονώνει με τις επιβαρυνόμενες οικογενειακές υποχρεώσεις. Το σουηδικό μοντέλο χρησιμοποιώντας την προσωρινή απασχόληση ως το δίαυλο για τη μετάβαση στη μόνιμη εργασία προσπαθεί να συμπεριλάβει όλες τις πληθυσμιακές ομάδες. Σε δύσκολες περιόδους το σουηδικό μοντέλο είναι εκείνο το οποίο θεωρείται κατάλληλο για να προστατευτούν πληθυσμιακές ομάδες όπως είναι μετανάστες, οι ηλικιωμένοι και άλλες. Στην Ελλάδα, την Πορτογαλία, το Ισραήλ και την Ιρλανδία ο αριθμός των φοιτητών καθορίζεται από το κράτος και τα πανεπιστήμια παρουσιάζουν περιοριστικό ρόλο σε αυτό. Σε σημαντική μερίδα χωρών τα συστήματα εισαγωγής των φοιτητών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση βρίσκονται σε επανεξέταση και έτσι σε χώρες όπως η Ελλάδα, η Πορτογαλία και η Σουηδία σχεδιάζονται και εφαρμόζονται μεταρρυθμίσεις για να περιοριστεί ο αριθμός των φοιτητών και η εισαγωγή τους στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Σε σκανδιναβικές χώρες όπως η Σουηδία το τελευταίο χρονικό διάστημα έχει ενισχυθεί σημαντικά η αυτονομία και η αυτοδιοίκηση των πανεπιστημίων και έχουν προωθηθεί νέες μορφές διαχείρισης των πανεπιστημίων.

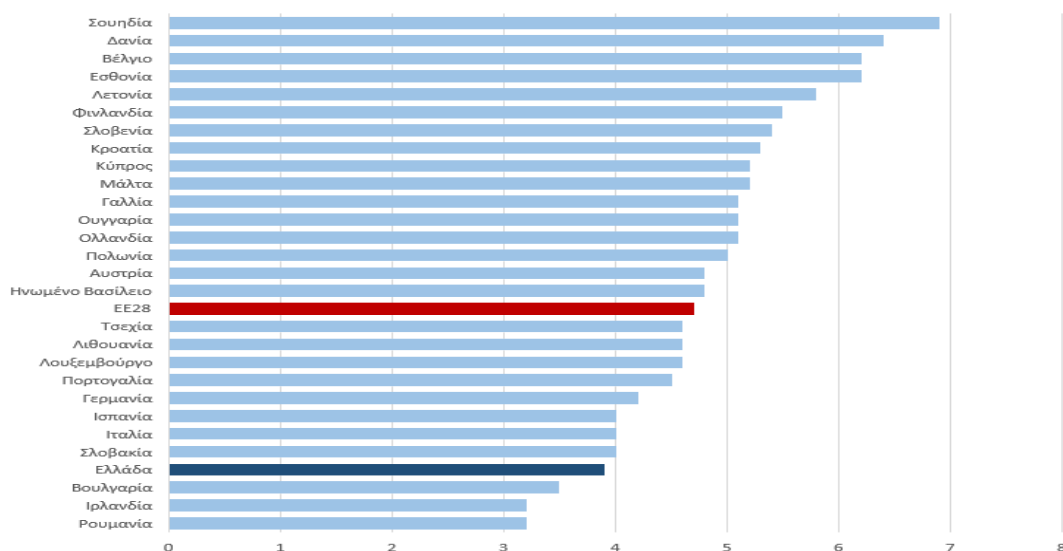
Η προσβασιμότητα της ελληνικής ανώτατης εκπαίδευσης δεν υστερεί σε καμία περίπτωση απέναντι σε χώρες όπως είναι η Ιρλανδία και η Πορτογαλία. Από την άλλη πλευρά οι δαπάνες για την ανώτατη εκπαίδευση υστερούν πάρα πολύ ως προς το κομμάτι της έρευνας και απέναντι στη Σουηδία αλλά και απέναντι σε συγκρίσιμες Ευρωπαϊκές χώρες, όπως είναι η Ιρλανδία και η Πορτογαλία. Τα χαμηλά ποσοστά χρηματοδοτήσεων των ελληνικών πανεπιστημίων επιφέρουν αρνητικές επιπτώσεις, μην επιτρέποντας να οικοδομηθεί μία σύγχρονη κοινωνία γνώσης και να προσαρμοστεί η Ελλάδα σε νέες συνθήκες που θα δημιουργήσουν τον κατάλληλο χώρο για τις νέες παγκοσμιοποιημένες διαδικασίες (οικονομικού, τεχνολογικού, κοινωνικού και πολιτικού χαρακτήρα). Τα ελληνικά πανεπιστήμια εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από την χρηματοδότηση από το κράτος και πιο χαρακτηριστικά από την κεντρική διοίκηση.

Το παρακάτω διάγραμμα προβάλλει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τις χρηματοδοτήσεις στην δημόσια εκπαίδευση σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες συμπεριλαμβανομένου της Ελλάδας, που σε αυτή την περίπτωση δεν κατέχει μια εκ

των χαμηλών θέσεων. Από την άλλη, η Σουηδία κατέχει την πρώτη θέση, γεγονός που επιβεβαιώνει τα όσα προαναφέρθηκαν.

Διάγραμμα 13: Δαπάνες δημόσιας εκπαίδευσης στα κράτη μέλη της ΕΕ (%ΑΕΠ, 2018)

Διάγραμμα 4.11: Δαπάνες δημόσιας εκπαίδευσης στα κράτη μέλη της ΕΕ (% ΑΕΠ, 2018)



Πηγή: Eurostat

Παρά το γεγονός ότι τα ελληνικά εκπαιδευτικά ιδρύματα συμμετέχουν σε ερευνητικά και εκπαιδευτικά ευρωπαϊκά προγράμματα αδυνατεί να καλύψει τις διαφοροποιήσεις που αφορούν τη χρηματοδότηση απέναντι σε χώρες όπως είναι η Σουηδία αλλά και πιο κοντά στην Ελλάδα χώρες όπως είναι η Ιρλανδία. Ο κρατικός έλεγχος επιφέρει αρνητικές επιπτώσεις σε πολλές χώρες ιδιαίτερα όπως είναι η Ελλάδα, η Ιρλανδία, το Ισραήλ και η Πορτογαλία. Σε χώρες όπως η Ιρλανδία, η Πορτογαλία και η Ελλάδα ο κρατικός έλεγχος συστημάτων διακρίνεται για τον παραδοσιακό του χαρακτήρα και η χρηματοδότηση δεν συνδέεται με επιδόσεις και αποτελέσματα, αλλά ούτε και με μία διαδικασία αξιολόγησης. Από την άλλη πλευρά, σκανδιναβικές χώρες όπως είναι η Σουηδία μέσα από την επιβολή μέτρων και μεταρρυθμίσεων για αρκετά χρόνια αντικατέστησαν τον παραδοσιακό κρατικό έλεγχο με διαδικασίες αξιολόγησης εσωτερικού και εξωτερικού χαρακτήρα και χρήσεις οικονομικών εργαλείων για να διαχειριστούν και να ρυθμίσουν τα συστήματα ανώτατης εκπαίδευσης. . Οι αδυναμίες του ελληνικού συστήματος δεν σχετίζονται μόνο με την απουσία χρηματοδότησης αλλά σχετίζονται και με τις δομές του ελληνικού συστήματος με το θεσμικό πλαίσιο

εκείνο που διακρίνεται για την γραφειοκρατία την ανομοιομορφία και την κυριαρχία του κρατικού παράγοντα.

11. Σύνοψη

Όλες οι χώρες με τις οποίες ασχοληθήκαμε στη μελέτη μας είχαν ως αντικείμενα μελέτης και αναγνώριζαν την σημασία της σύνδεσης της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας. Ζητήματα όπως η συνεχή αναβάθμιση γνώσεων και δεξιοτήτων του ανθρώπου ως όπλα για τις νέες απαιτήσεις της κοινωνίας και αγοράς εργασίας και η θέσπιση μέτρων για την καταπολέμηση της ανεργίας για την αύξηση της γυναικείας εργασίας, την επιτυχή ένταξη ατόμων από ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, αποτελούν μερικά από τα κοινά στοιχεία που εμφανίζονται σε όλες τις χώρες. Παρόλο που οι στόχοι και ο τρόπος που αντιμετωπίζει η κάθε χώρα στις προαναφερόμενες καταστάσεις παρουσιάζονται σημαντικές διαφοροποιήσεις. Οι απαιτήσεις στον εργασιακό τομέα διαφοροποιούνται συνεχώς και αλλάζουν σε συνδυασμό με τις τεχνολογικές ανακαλύψεις και τη γενικότερη τεχνολογική πρόοδο. Οι εργαζόμενοι δραστηριοποιούνται σε ευέλικτες μορφές εργασίας με εξαίρεση τη Σουηδία όπου τα ποσοστά μερικής απασχόλησης είναι τα ίδια για αρκετά χρόνια. Στην Ελλάδα για παράδειγμα η μερική απασχόληση κερδίζει συνεχώς έδαφος τα τελευταία χρόνια, με τις συμβάσεις που υπογράφονται να έχουν προσωρινό χαρακτήρα, αναγκάζοντας τους εργαζόμενους να συναινούν σε αυτή την κατάσταση θέλοντας να παραμείνουν στην αγορά εργασίας. Οι εργαζόμενοι προσπαθούν να αναβαθμίσουν τα προσόντα τους μέσα από διάφορα προγράμματα κατάρτισης αλλά και επανεκπαίδευσης. Στην πλειοψηφία των χωρών που ασχολούμαστε με τη συγκεκριμένη έρευνα οι δύσκολες οικονομικές συγκυρίες έχουν ως αποτέλεσμα εργαζόμενοι οι οποίοι διακρίνονται για τα χαμηλά εκπαιδευτικά τους προσόντα να κινδυνεύουν να μείνουν άνεργοι. Τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας κατανέμονται στις νέες ηλικίες 15 έως 24 ετών και στις γυναίκες. Από το προαναφερόμενο προκύπτει ότι στην προσπάθειά τους οι χώρες αυτές να αυξήσουν το εργατικό τους δυναμικό δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στους νέους και στις γυναίκες και στη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας. Η Ελλάδα, η Πορτογαλία, η Σουηδία και η Ιρλανδία διακρίνονται για την υψηλή συμμετοχή τους σε εργασίες μερικής απασχόλησης. Βέβαια αυτό επιβεβαιώνεται από το γεγονός ότι οι γυναίκες στην πλειοψηφία των κοινωνιών των χωρών αυτών είναι υπεύθυνες για την ανατροφή

των παιδιών και για τις λοιπές οικογενειακές υποχρεώσεις. Θα μπορούσαμε να υποστηρίξουμε ότι ξεχωρίζει η προσπάθεια της Σουηδίας θεωρώντας την πιο αποτελεσματική σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες και σε αυτό συμβάλει η αρχή του σουηδικού κράτους της μέγιστης συμμετοχής στην απασχόληση, με σειρά μέτρων όπως προγράμματα κατάρτισης και ισότιμη πρόσβαση στην εκπαίδευση. Συμπληρωματικά το σουηδικό κράτος είναι πολύ κοντά στο εργατικό δυναμικό και αυτό γιατί προωθεί συνεχώς μέτρα τα οποία ευνοούν τον εργαζόμενο και στην περίπτωση των γυναικών τους παρέχει τη δυνατότητα να βρίσκονται για σημαντικά χρονικά διαστήματα στο σπίτι, προκειμένου να ενισχύσουν το γονεϊκό τους ρόλο.

Στην πλειοψηφία τους οι χώρες παρουσιάζουν ομοιότητες στο εκπαιδευτικό τους σύστημα προσπαθώντας να παρέχουν το ελάχιστο επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων για τους πολίτες της. Συμπληρωματικά, παρατηρείται ότι στην πλειοψηφία των χωρών τα άτομα συμμετέχουν με ενεργό τρόπο στην εκπαίδευση, όμως αναφορικά με τη δια βίου εκπαίδευση παρατηρείται διαφοροποίηση με σημαντικές αποκλίσεις μεταξύ των χωρών.

Οι συνεχείς αλλαγές στη τεχνολογία και στην οικονομία των χωρών όλου του κόσμου και η συνεχής διεύθυνση των απαιτήσεων των εργοδοτών και των κρατών για τους εργαζόμενους θα αποτελέσουν παράγοντες για την προώθηση της δια βίου εκπαίδευσης και την αναγκαιότητα της.

Με δεδομένη την σημαντική προσφορά της εκπαίδευσης στον εργασιακό χώρο οι γνώσεις αλλά και οι δεξιότητες των νέων μπορούν να συμβάλλουν σε καλύτερες επαγγελματικές προοπτικές (Καψάλης & Παπασταμάτης, 2002). Σε αυτή την προσπάθεια δεν υπάρχουν μόνο οι νομοθετικές αλλαγές, αλλά απαιτείται και μία συχνότερη επικοινωνία εκπαίδευσης και κατάρτισης συνδυαστικά με την αγορά εργασίας. Οι επιχειρήσεις οφείλουν να κατανοήσουν ότι η εκπαίδευση των νέων εργαζομένων είναι μία πολύ σημαντική επένδυση για το μέλλον τους. Όταν παρατηρείται αντιστοιχία προσόντων και εργασιακών καθηκόντων των εργαζομένων τότε επωφελούνται και οι εργαζόμενοι αλλά και οι εργοδότες. Με την βοήθεια της εκπαίδευσης η διοίκηση μιας επιχείρησης παρέχει στους εργαζόμενους ένα αίσθημα ασφάλειας και αυτό γιατί επενδύει και στηρίζεται σε αυτούς. Οι δυσκολίες που εμφανίζονται σε ευρωπαϊκό επίπεδο αναφορικά με τους δεσμούς της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας σχετίζονται με τη μετάβαση στην αγορά εργασίας των αποφοίτων

εκπαιδευτικών ιδρυμάτων αλλά και δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι εργοδότες στο να επιλέξουν εργαζόμενους που να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις τους. Στην προσπάθεια όμως επίλυσης των προαναφερόμενων προβλημάτων υλοποιούνται προγράμματα κατάρτισης, υπηρεσίες συμβουλευτικής και προγράμματα επιδότησης απασχόλησης. Οι πρωτοβουλίες δεν επαρκούν εάν δεν υπάρχει και ανάλογη προσπάθεια να θεμελιωθούν οι μηχανισμοί διάγνωσης δεξιοτήτων με βάση τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Παρά το γεγονός ότι παρατηρούνται σημαντικές αποκλίσεις καθώς δεν υπάρχει μία συνολική στρατηγική που να περιλαμβάνει την αντιστοίχιση των δεξιοτήτων εργαζομένων με τις ανάγκες που παρουσιάζει η αγορά εργασίας και οι επιχειρήσεις τα βήματα που έχουν γίνει προκειμένου να ενισχυθούν οι δεσμοί εκπαίδευση και αγοράς εργασίας είναι κάθε άλλο παρά σημαντικά.

Η συγγραφή της εργασίας αυτής έγινε με την ελπίδα να αποτελέσει μια βάση για την συγγραφή νέων εργασιών που θα αφορούν όχι μόνο την σύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας αλλά και άλλες θεματικές που ασχοληθήκαμε.

Βιβλιογραφία

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

- Aceleanu, M. I. (2017), 'Links Between Education, Employment and Quality of Life. The Case of Romania', *Management & Marketing Challenges for the Knowledge Society*, 7(4): 717- 730.
- Ayalon, H. & Yogev, A. (2005). Field of Study and Students' Stratification in an Expanded System of Higher Education: The Case of Israel. *European Sociological Review*, 21, 227–241.
- Banco de Portugal (2003), *Economic Bulletin*, March.
- Cedefop (2012). *Future skills supply and demand in Europe: forecast 2012* {μελλοντική προσφορά και ζήτηση δεξιοτήτων στην Ευρώπη - πρόγνωση 2012}. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (Cedefop Research Paper No 21)
- Cedefop (2013), *Labour Market Outcomes of Vocational Education in Europe. Evidence from the European Union Labour Survey*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Cedefop (2014a), *Matching Skills and Jobs in Europe*. Insights from Cedefop's European Skills and Jobs Survey.
- Cedefop (2015a), *Skills Shortages and Gaps in European Enterprises*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Cedefop (2015b), *Tackling Unemployment While Addressing Skills Mismatch: Lessons from Policy and Practice in European Union Countries*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, Cedefop research paper, No. 46.
- Cedefop (2015c), *Skills, Qualifications and Jobs in the EU: The Making of a Perfect Match?*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Cedefop (2018a), *Insights into Skills Shortages and Skills Mismatch. Learning from Cedefop's European Skills and Jobs Survey*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- Cedefop (2018b), *Apprenticeship Review. Greece. Modernizing and Expanding Apprenticeships in Greece*, Luxembourg: Publications Office of the European Union. European Commission (2016a), Analytical Highlight. Focus on Skills Challenges in Europe.
- Cedefop, (2018). “*Cedefop opinion survey on vocational education and training in Europe*”, Greece. Cedefop ReferNet thematic perspectives series.
- Cedefop, (2020). “*STRENGTHENING SKILLS ANTICIPATION AND MATCHING IN GREECE*”
- Cohen, E., & Davidovitch, N. (2015). Higher education between government policy and free market forces: The case of Israel. *Economics & Sociology*, 8(1), 258. <https://doi.org/10.14254/2071-789x.2015/8-1/20>
- Cohen, E. (2015). Development of information technology industries in Israel and Ireland, 2000–2010. *Israel Affairs*, 21(4), 516-540. <https://doi.org/10.1080/13537121.2015.1076183>
- Cohen, E. (2018). Development of Israel's natural gas resources: Political, security, and economic dimensions. *Resources Policy*. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2018.02.011>
- Cohen, E. (2018). Public Policy for Regulating the Interaction between Labor Market Supply and Higher Education Demand - Israel as a Case Study, *International Journal of Higher Education*, Vol. 7, No. 6
- Chletsos, M. and Roupakias, St. (2018), *Education and Wage Inequality Before and During the Fiscal Crisis: A Quantile Regression Analysis for Greece 2006-2016*, MPRA Paper 87633, University Library of Munich, Germany.
- Cleary, J. & Van Noy, M. (2014), *A Framework for Higher Education Labor Market Alignment: Lessons and Future Directions in the Development of Jobs-Driven Strategies*, Working Paper, Heldrich Center for Workforce Development, Edward J. Bloustein School of Planning and Public Policy, Rutgers, The State University of New Jersey.
- Dar, Yechezkel & Getz, Shlomo (2007). Learning ability, socioeconomic status, and student placement for undergraduate studies in Israel, DOI 10.1007/s10734-006-90451

- Eurofound (2015), *Third European Company Survey – Overview Report: Workplace Practices – Patterns, Performance and Well-Being*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eichhorst, W. et al. (2015), *A European Perspective on Long-Term Unemployment*, IZA Discussion Paper No. 9321, Bonn: IZA.
- European Commission (2016c), *From University to Employment: Higher Education Provision and Labour Market Needs in the Western Balkans. Synthesis Report*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- EENEE (2012), *Improving the Transition Between Education/Training and the Labour Market: What Can We Learn from Various National Approaches?*, Analytical Report for the European Commission Prepared by the European Expert Network on Economics of Education (EENEE).
- E.C., (2020h), “Sweden: Organisation of the Education System and of its Structure”, European Commission, Eurydice, διαθέσιμο στο: https://eacea.ec.europa.eu/nationalpolicies/eurydice/content/organisation-education-system-and-its-structure-80_en τελευταία επίσκεψη: 16/7/2021
- E.C., (2020i), “Sweden Funding in Education”, European Commission, Eurydice, διαθέσιμο στο: https://eacea.ec.europa.eu/nationalpolicies/eurydice/content/fundingeducation-80_en τελευταία επίσκεψη: 15/7/2021
- Espin- Andersen, G.(2006). Οι τρεις κόσμοι του καπιταλισμού της εφημερίας. επιμ. Πετμεζίδου Μαρία, εκδ .Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, σελ 414.
- Fasih, T. (2008), *Linking Education to Labor Market Outcomes*, Washington DC: The World Bank.
- Furia, D. (2010), 'Education and Labour Market in the Age of Globalization: Some Evidence for EU-27', *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9: 1140–1444.
- Frey, C. B., and Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?. *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254-280.
https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

- Frey, C. B., Osborne, M., Holmes, C., Rahbari, E., Garlick, R., Friedlander, G. & Wilkie, M. (2016). *Technology at work v2. 0: The future is not what it used to be*. City Group and University of Oxford. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- Hamilton, B. H. (2000). Does entrepreneurship pay? An empirical analysis of the returns to self-employment. *Journal of Political Economy*, 108(3), 604-631. <https://doi.org/10.1086/262131>
- Hutchinson, J. and Kettlewell, K. (2015), 'Education to Employment: Complicated Transitions in a Changing World', *Educational Research*, 57(2): 113-120
- Ionescu, Al. M. (2012), 'How Does Education Affect Labour Market Outcomes?', *Review of Applied Socio-Economic Research*, 4(2): 130-144.
- ILO (2017), *Skill Needs Anticipation: Systems and Approaches. Analysis of Stakeholder Survey on Skill Needs Assessment and Anticipation*, Geneva: ILO.
- Ioannidou, A.; Stavrou, S. (2013). Reformperspektiven der Berufsbildung in Griechenland. { Προοπτικές για τη μεταρρύθμιση της επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα}. Βερολίνο : Ίδρυμα Friedrich Ebert, Μονάδα Δυτικής Ευρώπης/ Βόρειας Αμερικής. (Διεθνής Πολιτική Ανάλυση). <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/10251.pdf>.
- Jovović, M., Đurašković, J. and Radović, M. (2017), 'The Mismatch Between the Labour Market and the Education System in Montenegro: Implications and Possible Solutions', *Informatol*, 50 (1-2): 22-37
- Junankar, P.N. (2011), *The Global Economic Crisis: Long-Term Unemployment in the OECD*, IZA Discussion Paper No. 6057, Bonn: Institute for the Study of Labor.
- Karamessini, M. (2010), *Transition Strategies and Labour Market Integration of Greek University Graduates*, GreeSE paper No. 32, Hellenic Observatory papers on Greece and Southeast Europe, February.
- Kadosh, F. & Menahem, G. (2000). Structural Changes in Higher Education in Israel in the 1990s: The Paradox of a State-Sponsored Private Market. *Soziologia Israelit*, 2, 499–522.
- Livanos, Il. and Núñez, Im. (2012), 'Young Workers' Employability and Higher Education in Europe in the Aftermath of the Financial Crisis: An Initial

- Assessment', ZBW – Leibniz Information Centre for Economics, *Intereconomics*, 1: 10-16.
- Livanos, Il. (2010), 'The Relationship Between Higher Education and Labour Market in Greece: The Weakest Link?', *Higher Education*, 60(5): 473-489
- Lavie, M. (2002). The Extension of the Israeli Higher Education System – Did Financial Barriers Replace Achievement Oriented Barriers? Tel Aviv, Israel: Tel Aviv University.
- Livanos, Il. and Núñez, Im. (2012), 'Young Workers' Employability and Higher Education in Europe in the Aftermath of the Financial Crisis: An Initial Assessment', ZBW – Leibniz Information Centre for Economics, *Intereconomics*, 1: 10-16
- Ministry of Social Security and Labour (2002), *NATIONAL ACTION PLAN FOR EMPLOYMENT*, Portugal, May
- McGuinness, S., Pouliakas, K. and Redmond, P. (2017), *How Useful is the Concept of Skills Mismatch?*, Geneva: ILO.
- McKinsey Center for Government (2012), *Education to Employment: Designing a System that Works*
- OECD/ILO (2017), *Better Use of Skills in the Workplace: Why It Matters for Productivity and Local Jobs*, Paris: OECD Publishing.
- OECD, (2017), "Education Policy Outlook: Sweden", Organisation for Economic Cooperation and Development, διαθέσιμο στο: <https://www.oecd.org/education/EducationPolicy-Outlook> Country-Profile-Sweden.pdf
- OECD, (2012). Better Skills, Better Jobs , Better Lives. A Strategic Approach To Skills Policies, διαθέσιμο στο: <http://skills.oecd.org/documents/OECDskillsStrategyFINALENG.pdf>
- OECD, (2001), *Economic Survey*, Volume April, Portugal
- Pouliakas, K. (2014), *A Balancing Act at Times of Austerity: Matching the Supply and Demand for Skills in the Greek Labour Market*, IZA, Discussion Paper No. 7915
- Papakitsos, Ev. (2016), 'Systemic Modelling for Relating Labour Market to Vocational Education', *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 3(3): 166-184

- Papakitsos, E. (2016), 'Systemic Modelling for Relating Labour Market to Vocational Education', *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 3(3): 166-184.
- Pissarides, C. (2013), 'Unemployment in the Great Recession', *Economica*, 80, 385-403
- Scarpetta, St. and Sonnet, An. (2012), 'Challenges Facing European Labour Markets: Is A Skill Upgrade An Appropriate Instrument?', ZBW – Leibniz Information Centre for Economics, *Intereconomics*, 1: 4-30.
- Schofer, E. & Meyer, J. W. (2005). The World-Wide Expansion of Higher Education in the Twentieth Century. *American Sociological Review*, 70, 898–920
- Themelis, Sp. (2017), 'Degrees of Precariousness: The Problematic Transition into the Labour Market of Greek Higher Education Graduates', *Forum Sociológico [Online]*, 31: 53-62.
- Tagkalakis. A. (2013), 'The unemployment effects of fiscal policy: recent evidence from Greece', *IZA Journal of European Labor Studies*, 2, 2-32
- Voßemer, J. and Schuck, B. (2016), 'Better Overeducated than Unemployed? The Short- and Long-Term Effects of an Overeducated Labour Market Re-Entry', *European Sociological Review*, 32(2): 251-265.
- Venetis, I., & Salamaliki, P. (2015), 'Unit roots and trend breaks in the Greek labor market', *Journal of Economic Studies*, 42(4), 641 – 658.
- Wolter, S. and P. Ryan (2011), 'Apprenticeship', in R. Hanushek, S. Machin and L. Wössman (eds), *Handbook of the Economics of Education*, Vol. 3. Amsterdam: Elsevier North Holland, pp. 521-576.

Ελληνική βιβλιογραφία

- Cedefop (2010), *Αναντιστοιχία Δεξιοτήτων: Σε Αναζήτηση Λύσεων*, Ενημερωτικό Σημείωμα, Ιούνιος
- Cedefop (2012), *Πώς Αποφεύγεται η Απαξίωση των Δεξιοτήτων*; Ενημερωτικό Σημείωμα, Ιούλιος.
- Cedefop (2014α), *Αναντιστοιχία Δεξιοτήτων: Τα Φαινόμενα Απατούν*, Ενημερωτικό Σημείωμα, Μάρτιος.
- Cedefop, (2018). "Επισκόπηση της μαθητείας ΕΛΛΑΔΑ"

- Δήμου, Ν. (2003). *Διοίκηση Προσωπικού*. Αθήνα: ΕΛΛΗΝ
- ΕΛΙΑΜΕΠ (2006), *Έρευνα του Ελληνικού Ιδρύματος Εξωτερικής και Ευρωπαϊκής Πολιτικής (ΕΛΙΑΜΕΠ) για την Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση στην Ελλάδα*, Αθήνα: ΕΛΙΑΜΕΠ.
- Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση» (2014).
- ΕΥ, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών και Endeavor, Greece (2017), *Εκπαίδευση, Επιχειρηματικότητα και Απασχόληση: Ζητείται Προσέγγιση*
- ΙΟΒΕ (2018), *Εκπαίδευση και Αγορά Εργασίας στην Ελλάδα: Επιπτώσεις της Κρίσης και Προκλήσεις*, Αθήνα: ΙΟΒΕ
- ΙΤΥΕ (2011). *Αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης στα ΕΠΑΛ-ΕΠΑΣ με την ανάπτυξη και αξιοποίηση εργαλείων ΤΕΕ στο πλαίσιο εφαρμογής των εκπαιδευτικών πολιτικών και παρεμβάσεων του Υπουργείου Παιδείας, δια βίου μάθησης και Θρησκευμάτων*. Ρίο : Ινστιτούτο Τεχνολογίας υπολογιστών και εκδόσεων. Ενότητα εργασίας 2, επιστημονική σχεδίαση και διενέργεια έρευνας, Παραδοτέο Π2.3 Τελική έκθεση(αδημοσίευτο).
- ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ (2013), *Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική Πολιτική* (σε επιμέλεια του Ν. Φωτόπουλου), ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ.
- Καψάλης, Α. & Παπασταμάτης Α. (2002). *Εκπαίδευση Ενηλίκων. Γενικά εισαγωγικά θέματα..* Τόμος Α., Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Κανελλόπουλος, Κ., Μαυρομαράς, Κ. & Μητράκος, Θ. (2006), *Εκπαίδευση και Αγορά Εργασίας*, Μελέτες αρ. 50, ΚΕΠΕ.
- Κανελλόπουλος, Χ. (2002). *Διοίκηση Προσωπικού-Ανθρώπινου Δυναμικού*. Αθήνα
- Λώλος, Σ., & Παπαπέτρου Ε. (2010), *‘Περιφερειακές αποκλίσεις και εμμονή της ανεργίας: εμπειρικές διαπιστώσεις από τις ελληνικές περιφέρειες, 1981-2008’*, στο βιβλίο: Η ελληνική αγορά εργασίας: Χαρακτηριστικά εξελίξεις και προκλήσεις, Τράπεζα της Ελλάδος, 57-76.
- Μπουραντάς, Δ. & Παπαλεξανδρή, Ν. (2003). *Εισαγωγή στη Διοίκηση Επιχειρήσεων*. Αθήνα: Ε. Μπένου
- Μαρκάκη, Μ. (2018), *Οι Αλλαγές της Κοινωνικής Διάρθρωσης της Χώρας ως Αποτέλεσμα των Τεχνολογικών Μεταβολών στους Κλάδους Οικονομικής*

- Δραστηριότητας, στις Επαγγελματικές Ειδικότητες και τις Δεξιότητες: Ανάλυση Εισροών-Εκροών (2000-2016)*, Αθήνα: ΕΙΕΑΔ.
- Ευροτύρη - Κουφίδου, Σ. (2001). *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων. Η πρόκληση του 21ου αιώνα στο εργασιακό περιβάλλον*. Θεσσαλονίκη: Ανικούλα
- Πουλιάκας, Κ. (2012), «Αναντιστοιχία Δεξιοτήτων με τις Ανάγκες της Αγοράς Εργασίας», Παρουσίαση στην ημερίδα «Γεφυρώνοντας την Εκπαίδευση και Κατάρτιση με την Αγορά Εργασίας», Θεσσαλονίκη, 22 Νοεμβρίου.
- Παγουλάτος, Γ. (2005). *ΜΕΤΑΒΑΣΗ ΤΩΝ ΠΤΥΧΙΟΥΧΩΝ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΑΕΙ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ*. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ. Αθήνα: ΕΛΙΑΜΕΠ
- Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας (2008), *Μελέτη Σύνδεσης της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης με την Αγορά Εργασίας Μέσω της Προώθησης της Επιχειρηματικότητας*, Τελική Έκθεση, Οκτώβριος.
- Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (2006). *Η μαθητική διαρροή στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (γυμνάσιο, ενιαίο λύκειο, ΤΕΕ): Έρευνα*. Αθήνα: ΣΕΒ, Συνδέσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών. http://kesyp-ampel.att.sch.gr/Math_Diarroi_PI.pdf.
- Παπαπέτρου, Ε. (2014), ‘*Η ελληνική αγορά εργασίας στα χρόνια της κρίσης Πρόσφατες εξελίξεις και προοπτικές*’, στο συλλογικό τόμο: *Ανταγωνιστικότητα για ανάπτυξη: Προτάσεις πολιτικής, Ελληνική Ένωση Τραπεζών*, 353-380
- Παπαλεξανδρή, Ν. & Μπουραντάς, Δ. (2003). *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*. Αθήνα: Μπένου
- Ρουπακιάς, Στ. (2018), *Προβλέψεις για Επαγγέλματα και Δεξιότητες στην Ελληνική Αγορά Εργασίας 2018-2022*, Αθήνα: ΕΙΕΑΔ.
- Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ) (2017), «*Σύνδεση Εκπαίδευσης και Αγοράς Εργασίας: Το Παράδειγμα της Ισπανίας Στοίχημα και για την Ελλάδα*», *Εβδομαδιαίο Δελτίο για την Ελληνική Οικονομία*, Τεύχος 102, 29 Ιουνίου.
- Σκουλάς, Ν. & Οικονομάκη, Κ. (1998). *Διαχείριση & Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων*. Εκδ: Καπα
- Τσακλόγλου, Π. (2018), «*Αγορά Εργασίας και Τριτοβάθμια Εκπαίδευση*», Το Βήμα, 6 Απριλίου.

- Τερζίδης, Κ. & Τζωρτζάκης, Κ. (2004). *Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων* (Διοίκ. Προσωπικού). Εκδ: Rosili
- Τητήρου, Χρ. (2016), «Δια Βίου Μάθηση και Αγορά Εργασίας. Η Δια Βίου Μάθηση στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού», στο Πρακτικά 1ου Πανελληνίου Συνεδρίου με Διεθνή Συμμετοχή, *Ελλάδα-Ευρώπη 2020: Εκπαίδευση, Δια Βίου Μάθηση, Έρευνα και Τεχνολογική Ανάπτυξη, Καινοτομία και Οικονομία*, Τόμος 1, σελ. 173-178.
- Χυτήρης, Λ. (2001). *Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων*. Αθήνα: interbooks
- Χίλσον, Μ.(2012). Το Σκανδιναβικό Μοντέλο, μτφρ. Νίκος Κουμπιάς. σελ.180.