

# Δεξιότητες, κατάρτιση και οι προκλήσεις για την πιστοποίηση: Ευρωπαϊκή και ελληνική πραγματικότητα

ΤΗΣ ΔΕΣΠΟΙΝΑΣ ΜΑΥΡΗ

Οικονομολόγου, Προϊσταμένης Τμήματος Σχεδιασμού & Ανάπτυξης Κριτηρίων του ΕΚΕΠΙΣ\*



Κατά το δεύτερο ήμισυ του 20ού αιώνα η παγκοσμιοποίηση και οι επιπτώσεις της οδήγησαν σε μια σειρά από μείζονες σημασίας εξελίξεις που αφορούν στα πεδία της οικονομίας και της κοινωνίας. Η επιστημονική και τεχνολογική πρόοδος, ιδίως σε ό,τι αφορά στις τεχνολογίες επικοινωνιών και πληροφορικής, έδωσαν ώθηση σε ζητήματα διεθνούς ολοκλήρωσης και συνεργασίας, αλλά ταυτόχρονα οδήγησαν σε μια ένταση του ανταγωνισμού. Για να μπορέσουν να διαφυλάξουν, καθώς και να βελτιώσουν την κοινωνικοοικονομική τους βάση, οι ευρωπαϊκές χώρες αναγνώρισαν τη σημασία της γνώσης ως μέσου για την ενδυνάμωση της οικονομικής και τεχνολογικής δυναμικής της ΕΕ. Επιπλέον, η παραγωγή, κατανομή και εφαρμογή της γνώσης δείχνει να έχει κεντρική σημασία και για την προσωπική ικανοποίηση και επαγγελματική ευημερία.

Σε αυτό το πλαίσιο, τα ζητήματα της αναβάθμισης, συμπλήρωσης και εκσυγχρονισμού των δεξιοτήτων αποκτούν ξεχωριστή βαρύτητα, είτε αφορούν στην είσοδο στην αγορά εργασίας είτε στην παραμονή στην αγορά εργασίας είτε ακόμη και στην επίτευξη μιας ισορροπημένης προσωπικής ζωής και στην ενδυνάμωση της κοινωνικής συνοχής.

## Η ευρωπαϊκή διάσταση

Το Μάρτιο του 2000 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, που συνήλθε στη Λισσαβόνα, καθόρισε τον τολμηρό και φιλόδοξο στόχο της δεκαετίας, δηλαδή να καταστεί η Ευρωπαϊκή Ένωση η πιο δυναμική, ανταγωνιστική, βιώσιμη οικονομία της γνώσης που θα προσφέρει πλήρη απασχόληση και ισχυρή οικονομική και κοινωνική συνοχή.

\* Οι απόψεις που παρουσιάζονται είναι προσωπικές.

Το άρθρο βασίζεται στο κείμενο προβληματισμού: Μαυρή, Δ., «Δεξιότητες, Κατάρτιση και Πιστοποίηση στην Ελλάδα», Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης (ΕΚΕΠΙΣ), Μάρτιος 2005.

Σήμερα οι συνθήκες στην ΕΕ ως σύνολο, όπως και σε κάθε κράτος-μέλος, είναι πολύ διαφορετικές σε σχέση με το 2000. Παράλληλα, η εικόνα που έχει διαμορφωθεί ως προς την επιτυχία της Λισσαβόνας είναι άنيση. Ορισμένα πεδία έχουν σημειώσει εξαιρετική πρόοδο, αλλού υπάρχουν καθυστερήσεις. Υπάρχει κριτική και ανησυχία για την επίτευξη των στόχων ως το 2010. Ταυτόχρονα, υπάρχουν σοβαροί υποστηρικτές για τη δυνατότητα του ευρωπαϊκού εγχειρήματος να εξελισσεται και να προχωρεί κατά τρόπο μοναδικό σε σύγκριση με άλλους παγκόσμιους εταίρους<sup>1</sup>.

Μια πληθώρα σημαντικών εργασιών<sup>2</sup> δείχνουν το δρόμο της απαιτούμενης προσπάθειας για την ΕΕ των 25 στην πορεία προς το 2010 και ως προς τα ζητήματα της απασχόλησης, καθώς και της κατάρτισης. Άλλωστε η απασχόληση και η δια βίου μάθηση αποτελούν αναπόσπαστα στοιχεία για την επίτευξη των στόχων της Λισσαβόνας.

Ορισμένες κεντρικές επισημάνσεις στοιχειοθετούν μια πρώτη εικόνα της κατάστασης στην Ευρώπη:

**A.** Περίπου 80 εκατομμύρια Ευρωπαίοι πολίτες (δηλ. 1/3 του πληθυσμού σε εργαζόμενη ηλικία) διαθέτουν χαμηλού επιπέδου δεξιότητες (Επίτροπος Jan Figel, Μάαστριχτ, Δεκέμβριος 2004).

**B.** Μέχρι το 2010 σχεδόν οι μισές από τις επιπλέον νέες θέσεις εργασίας θα απαιτούν ανθρώπινο δυναμικό με τριτοβάθμια εκπαίδευση, περίπου 40% θα απαιτούν λυκειακή εκπαίδευση, ενώ μόλις 15% θα απευθύνονται σε όσους διαθέτουν βασική εκπαίδευση.

**Γ.** Η απασχόληση στην Ευρώπη θα φτάσει στα επίπεδα των ΗΠΑ το 2023, υπό την προϋπόθεση ότι θα αυξάνεται κατά 0,5% υψηλότερα απ' ό,τι στις ΗΠΑ. Σήμερα η Ευρώπη βρίσκεται στο σημείο όπου βρίσκονταν οι ΗΠΑ το 1978 (Eurochambres, 11 Μαρτίου 2005).

### Απασχόληση και δεξιότητες – Ευρήματα σε επίπεδο ΟΟΣΑ

Σε ό,τι αφορά στην αποτίμηση των επιπτώσεων της εκπαίδευσης ενήλικων και της κατάρτισης σε σχέση με τις επιδόσεις της αγοράς εργασίας ο ΟΟΣΑ επισημαίνει ότι:

- Η ανάπτυξη δεξιοτήτων γίνεται ολοένα και πιο σημαντική.
- Υπάρχει θετική διασύνδεση ανάμεσα στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων (και ικανοτήτων) και τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας.
- Τα άτομα που έχουν περάσει από κατάρτιση έχουν υψηλότερες πιθανότητες να παραμείνουν απασχολούμενοι. Κατά μέσο όρο, ένα 10% της κατάρτισης που λαμβάνει το άτομο μετά την ενηλικίωσή του οδηγεί α. στην αύξηση της πιθανότητας να είναι ενεργό, και β. στη μείωση της πιθανότητας να είναι άνεργο.
- Η κατάρτιση δημιουργεί προοπτικές για καλύτερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας, ιδιαίτερα στην περίπτωση των νέων ή υψηλού μορφωτικού επιπέδου εργαζομένων.
- Αποδεικνύεται δύσκολο να εκτιμηθεί αν δημιουργείται «crowding out» εξαιτίας της κατάρτισης.

<sup>1</sup> Ενδιαφέρουσες επισημάνσεις έχουν γίνει από τον J. Rifkin στο βιβλίο του για το «Ευρωπαϊκό όνειρο» και τη σύγκριση με το λεγόμενο «Αμερικανικό όνειρο».

<sup>2</sup> Από την Έκθεση της Επιτροπής του πρώην Πρωθυπουργού W. Kok για την Ενδιάμεση Αναθεώρηση της Στρατηγικής της Λισσαβόνας (Νοέμβριος 2004), τη μελέτη «Επιτυχάνοντας το Στόχο της Λισσαβόνας: η Συμβολή της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης» (Νοέμβριος 2004), την Ανακοίνωση του Προέδρου της Ε. Επιτροπής Ζ. Μπαρόζο (Φεβρουάριος 2005) για ένα Νέο Ξεκίνημα για τη Στρατηγική της Λισσαβόνας, το κείμενο εργασίας υπηρεσιών της Επιτροπής για το Οικονομικό Κόστος από τη μη-Λισσαβόνα (Μάρτιος 2005), αλλά και τα πορίσματα του Eurochambres (11 Μαρτίου 2005), καθώς και γνωστών δεξαμενών σκέψης (CEP, Μάρτιος 2005).

**Δ.** Ένα καλύτερο και περισσότερο αποτελεσματικό εκπαιδευτικό σύστημα θα μπορούσε ενδεχομένως να προσθέσει μέχρι και μισή επιπλέον μονάδα στο ρυθμό ανάπτυξης του κοινοτικού ΑΕΠ (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2003).

**Ε.** Μεταξύ 1995 και 2000 δημιουργήθηκαν 1,5 εκ. θέσεις εργασίας στην ΕΕ-15 στον τομέα της υψηλής τεχνολογίας, καθώς και περίπου 5,5 εκ. θέσεις σε τομείς ανώτατης εκπαίδευσης. Τα επαγγέλματα υψηλής εξειδίκευσης αντιπροσώπευαν το 60% των θέσεων που δημιουργήθηκαν.

**ΣΤ.** Το 2001 η Ομάδα Υψηλού Επιπέδου για τις Δεξιότητες και την Κινητικότητα σημείωνε χαρακτηριστικά στην έκθεσή της πως μετά από μια δεκαετία το 80% των δεξιοτήτων θα ήταν πια παρωχημένες, ενώ χωρίς δια βίου εκπαίδευση στην ίδια περίοδο το 80% του εργατικού δυναμικού θα διέθετε απαραίτητες δεξιότητες.

Ειδικότερα ως προς τους στόχους της Λισσαβόνας, με βάση τα σημερινά δεδομένα, η Ευρώπη φαίνεται να απέχει αρκετά από τους στόχους που είχε θέσει για την απασχόληση<sup>3</sup>, ενώ χρειάζεται να δημιουργήσει σχεδόν 25 εκ. θέσεις εργασίας για να πετύχει το στόχο του 70% ως προς το ποσοστό απασχόλησης το 2010. Μάλιστα, αυτό προϋποθέτει μια σημαντική επιτάχυνση του ετήσιου ρυθμού αύξησης της απασχόλησης έως και 2% για την ΕΕ-25.

Γίνεται επίσης αντιληπτό πως η επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο και τη δια βίου μάθηση παραμένουν κομβικά σημεία στην προσπάθεια αυτή. Όμως, οι δείκτες για τη δια βίου μάθηση δεν είναι ενθαρρυντικοί: η συμμετοχή των ενηλίκων στη δια βίου μάθηση απέχει από το στόχο του 2010<sup>4</sup>, μόνο οι 4 στους 10 εργαζόμενους σε επιχειρήσεις<sup>5</sup> συμμετείχαν σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης (ΕΕ-15, 1999)<sup>6</sup>, η δαπάνη για συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση αφορά στο 1% του ΑΕΠ της ΕΕ-15 (το σχετικό ποσοστό κυμαίνεται σημαντικά μεταξύ των κρατών-μελών), το ποσοστό των νέων που εγκαταλείπουν το σχολείο φτάνει στο 15,9% (2003), απέχοντας σημαντικά από το στόχο του 10% για το 2010, και τέλος, το 2003 το ποσοστό των ατόμων ηλικίας 20-24 ετών που είχαν ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση κυμαινόταν σημαντικά μεταξύ των κρατών-μελών<sup>7</sup>.

Καταλήγοντας, σημειώνεται πως η έλλειψη και η ακαταλληλότητα δεξιοτήτων αποτελούν ανασχετικό παράγοντα για την οικονομική ανάπτυξη και συνεπώς τη δημιουργία θέσεων εργασίας. Οι ανάγκες σε δεξιότητες, ειδικότερα στους τομείς υψηλής τεχνολογίας, είναι εντεινόμενες, ενώ για ορισμένες πληθυσμιακές ομάδες (π.χ. νέοι, γυναίκες, μετανάστες) η υποστήριξη της απόκτησης δεξιοτήτων αποτελεί σημαντική πρόκληση.

<sup>3</sup> Ο συνολικός στόχος για το ποσοστό απασχόλησης για το 2005 είναι 67%, ενώ ο μέσος όρος της ΕΕ-25 το 2003 ήταν 63% (μόλις 8 από τις 25 χώρες είχαν φθάσει τον κοινοτικό στόχο).

<sup>4</sup> 2003: 9,3%, στόχος 2010: 12,5%.

<sup>5</sup> Ο δείκτης CVTS εμφανίζει μεθοδολογικά προβλήματα. Δεν περιλαμβάνει τους εργαζόμενους σε ορισμένους κλάδους, αλλά ούτε και τις πολύ μικρές επιχειρήσεις.

<sup>6</sup> Το ποσοστό κυμαίνεται από τουλάχιστον 50% στις σκανδιναβικές χώρες μέχρι κάτω από 20% για την Ελλάδα και την Πορτογαλία.

<sup>7</sup> 76,7%: ΕΕ-25, 43-47% στη Μάλτα και την Πορτογαλία, 92-94% στην Τσεχία και τη Σλοβακία.

Γενικά, φαίνεται ότι στα επόμενα έτη θα αυξηθεί ο προβληματισμός σε ό,τι αφορά στην επίτευξη υψηλότερων επιπέδων γνώσεων και δεξιοτήτων (πιθανότητα σε νέες μορφές), στη διάδοση των δεξιοτήτων ώστε να αφορούν μεγαλύτερο μέρος της κοινωνίας, στις συντελούμενες αλλαγές στις επαγγελματικές διαδρομές των ατόμων, στην επικέντρωση της σχετικής προσοχής αφενός στο ευρύτερο σύνολο και αφετέρου στο άτομο και στις αναγκαίες δεξιότητες που πρέπει να κατέχει, αλλά και στη διάθεση των Διαρθρωτικών Πόρων της περιόδου 2007-2013 στην κατεύθυνση της επίτευξης των στόχων που θα έχουν τεθεί.

## Η ελληνική πραγματικότητα

### Ορισμένα βασικά μεγέθη για την απασχόληση και την κατάρτιση στην Ελλάδα

Μια σειρά κρίσιμων παραγόντων έχουν διαμορφώσει το τοπίο σε ό,τι αφορά στο πεδίο της απασχόλησης και κατάρτισης στην Ελλάδα. Γίνεται κατανοητό πως ορισμένοι από αυτούς είναι κοινói με εκείνους που έχουν επηρεάσει και διαμορφώσει το αντίστοιχο ευρωπαϊκό τοπίο. Επίσης, οι παράγοντες αυτοί συχνά αλληλοσυνδέονται και έχουν δημιουργήσει σημαντικές προεκτάσεις, που είναι χρήσιμο να λαμβάνονται υπόψη όχι μόνο για την κατανόηση της σημερινής κατάστασης, αλλά και για μελλοντικές επιλογές.

Σε αυτή τη βάση καταγράφονται ορισμένες βασικές διαπιστώσεις για τα χαρακτηριστικά που εμφανίζει η Ελλάδα στο πεδίο της απασχόλησης και της κατάρτισης, καθώς και το βαθμό σύγκλισης ή απόκλισης από την υπόλοιπη ΕΕ (βλ. Πίνακες 1-2). Οι διαπιστώσεις αυτές συνοψίζονται στα εξής:

1. Παρά τη μείωση της ανεργίας και την προσέγγιση του ευρωπαϊκού μέσου όρου (στοιχεία 2003) το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα παραμένει υψηλό.

| Πίνακας 1<br>Σύγκριση βασικών μεγεθών για την απασχόληση στην Ελλάδα και την ΕΕ-25 |               |                       |       |        |         |            |          |
|--|---------------|-----------------------|-------|--------|---------|------------|----------|
|  | Έτος αναφοράς | Στόχος ΕΕ για το 2010 | ΕΕ-25 | Ελλάδα | Ισπανία | Πορτογαλία | Ιρλανδία |
| % Ανεργίας   | 2003          |                       | 9,1%  | 9,3%   | 11,3%   | 6,3%       | 4,6%     |
| % Απασχόλησης (συνολικό)   | 2003          | 70%                   | 62,9% | 57,8%  | 59,7%   | 67,2%      | 65,4%    |
| % Απασχόλησης (γυναικών)   | 2003          | 60%                   | 56,1% | 43,8%  | 46,0%   | 60,6%      | 55,8%    |
| % Απασχόλησης ηλικιωμένων (55-64 ετών)   | 2003          | 50%                   | 41,7% | 42,1%  | 40,8%   | 51,1%      | 49,0%    |
| % Απασχόλησης σε τομείς έντασης γνώσης και υπηρεσίες υψηλής τεχνολογίας            | 2002          |                       |       | 22,8%  | 25,5%   | 19,4%      | 33,4%    |
| % Ανεργίας του πληθυσμού κατά επίπεδο εκπαίδευσης                                  |               |                       |       |        |         |            |          |
| – Χαμηλό   | 2003          |                       | 11,3% | 7,1%   | 11,5%   |            | 6,5%     |
| – Μεσαίο   | 2003          |                       | 8,3%  | 9,2%   | 9,7%    |            | 3,0%     |
| – Υψηλό  | 2003          |                       | 4,7%  | 5,5%   | 7,3%    |            | 2,5%     |

Πηγή: Eurostat, CEDEFOP

2. Το ποσοστό απασχόλησης αυξήθηκε μεν στο 57,8% το 2003 από το 55,6% το 1998, αλλά εξακολουθεί να απέχει σημαντικά από πολλές χώρες της ΕΕ-25. Το αντίστοιχο ποσοστό ειδικότερα για τις γυναίκες δείχνει την προσπάθεια που πρέπει ακόμη να καταβληθεί, ενώ στην περίπτωση των ανδρών μεγαλύτερης ηλικίας σημειώνονται επιδόσεις καλύτερες από το μέσο όρο της ΕΕ-25.
3. Με βάση το εκπαιδευτικό επίπεδο των ανδρών, διαπιστώνεται ότι στην Ελλάδα η μεγαλύτερη πίεση εντοπίζεται στο στρώμα των ατόμων με μεσαίο εκπαιδευτικό επίπεδο, ενώ ακολουθούν όσοι έχουν χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης.
4. Ως προς την απασχόληση σε τομείς έντασης γνώσης και σε υπηρεσίες υψηλής τεχνολογίας, η Ελλάδα βρίσκεται σε ένα ενδιάμεσο επίπεδο συγκριτικά με την Ισπανία και την Πορτογαλία, αλλά απέχει σημαντικά αν συγκριθεί με το ιρλανδικό «θαύμα».
5. Οι δύο διαρθρωτικοί δείκτες για την πρόωρη έξοδο από την εκπαίδευση και την ολοκλήρωση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από τους νέους δείχνουν ότι η Ελλάδα βρίσκεται σε καλό δρόμο σε σύγκριση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (ως προς το δεύτερο δείκτη η Ελλάδα είναι πιο κοντά στο στόχο για το 2010).
6. Ως προς τη συμμετοχή στη δια βίου μάθηση η επίδοση της Ελλάδας (μαζί με την Πορτογαλία) είναι η χαμηλότερη στην ΕΕ-25 και είναι μικρότερη από το 1/4 του ευρωπαϊκού στόχου για το 2010.

**Πίνακας 2**  
**Σύγκριση βασικών μεγεθών για την εκπαίδευση και την κατάρτιση**  
**στην Ελλάδα και την ΕΕ-25**

|   | Έτος αναφοράς | Στόχος ΕΕ για το 2010 | ΕΕ-25          | Ελλάδα         | Ισπανία        | Πορτογαλία     | Ιρλανδία       |
|---|---------------|-----------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| % Νέων που εγκαταλείπουν το σχολείο πρόωρα  | 2003          | Μέχρι 10%             | 15,9%          | 16,3%          | 29,8%          | 40,4%          | 12,1%          |
| % Νέων (22 ετών) που έχουν ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση                                    | 2003          | 85%                   | 76,7%          | 81,7%          | 63,4%          | 47,7%          | 85,7%          |
| Συμμετοχή στη δια βίου μάθηση (ηλικία 25-64 ετών)   | 2003          | 12,5%                 | 9,3%           | 3,7%           | 5,8%           | 3,7%           | 9,7%           |
| Συμμετέχοντες σε προγράμματα ΣΕΚ ως % των εργαζομένων σε επιχειρήσεις                                 | 1999          |                       |                | 15,0%          | 25,0%          | 17,0%          | 41,0%          |
| Συμμετέχοντες στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση ως % όλων των σπουδαστών σε επίπεδο ISCED 3 | 2002<br>1999  |                       | 60,9%<br>66,0% | 40,0%<br>25,8% | 38,0%<br>31,2% | 28,8%<br>25,0% | 27,3%<br>20,6% |

Πηγή : Eurostat, CVTS, CEDEFOP

Διαπιστώνουμε πως, παρά την πρόοδο και την προσπάθεια που έχει καταβληθεί, ως προς ορισμένες κρίσιμες συνιστώσες της Στρατηγικής της Λισσαβόνας, η μείωση της απόστασης της Ελλάδας (όπως άλλωστε και άλλων χωρών της ΕΕ-25) από τους στόχους που αφορούν στην απασχόληση και στην κατάρτιση παραμένουν πρόκληση.

## Ειδικότητες αιχμής - Τομείς «εντάσεως κατάρτισης»

Η κατάρτιση σε δεξιότητες που αφορούν σε ειδικότητες αιχμής αποτελεί κεντρικό παράγοντα για την πραγμάτωση της οικονομίας και της κοινωνίας της γνώσης. Εξειδικευμένες μελέτες για την Ελλάδα, αλλά και μελέτες σε επίπεδο ΕΕ αναδεικνύουν την επικαιρότητα και αναγκαιότητα να δοθεί βάρος στους τομείς «εντάσεως κατάρτισης»:

- Σε μελέτη του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για τις πραγματικές ανάγκες περίπου 6.200 επιχειρήσεων σε ειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό (το 2001-2002), μεταξύ άλλων, διαπιστώθηκε ότι εμφανίζεται υψηλός βαθμός δυσκολίας εξεύρεσης ζητούμενων ειδικοτήτων σαφώς συχνότερα στις περιπτώσεις των πτυχιούχων ΑΕΙ, για τους οποίους στις περισσότερες περιπτώσεις ζητούνται και πρόσθετα προσόντα. Παράλληλα, η ζήτηση για επαγγέλματα σε τεχνολογίες αιχμής, καθώς και άλλα νέα επαγγέλματα, φαίνεται να συγκεντρώνεται σχεδόν αποκλειστικά στην Αττική, όπου τα επαγγέλματα με κατά κανόνα υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο κατέχουν θέση στην πρώτη δεκάδα της ζήτησης (αναλυτές/προγραμματιστές Η/Υ, πολιτικοί μηχανικοί και τεχνολόγοι δομικών έργων, οικονομολόγοι και στελέχη μάρκετινγκ).
- Έρευνα του ΣΕΒ (Μάιος 2001) σε 620 μικρομεσαίες επιχειρήσεις<sup>8</sup> για τις δεξιότητες αιχμής του ανθρώπινου δυναμικού έδειξε ότι υπάρχουν ελλείψεις κυρίως σε τομείς που σχετίζονται με τη νέα οικονομία, τις νέες τεχνολογίες και κυρίως τις νέες οργανωτικές μεθόδους, ενώ:
  1. 86% των επιχειρήσεων δήλωσαν ότι σκόπευαν να προσλάβουν μέσα στην επόμενη πενταετία προσωπικό με υψηλού επιπέδου δεξιότητες.
  2. 73% των επιχειρήσεων δήλωσαν ότι σκόπευαν να καταρτίσουν το προσωπικό τους σε δεξιότητες υψηλού επιπέδου.
  3. 56% των επιχειρήσεων επεσήμαναν μια έλλειψη ή απουσία προσωπικού με δεξιότητες υψηλού επιπέδου.
  4. Οι κυριότερες προσλήψεις σε πτυχιούχους αφορούσαν στους τομείς της τεχνολογίας των πληροφοριών και επικοινωνιών, οικονομικών και λογιστικής, μάρκετινγκ, μηχανολόγους-μηχανικούς, χημικούς, κημικούς μηχανικούς και μεταλλειολόγους.
- Το Εθνικό Κέντρο Έρευνας και Τεχνολογικής Ανάπτυξης, σε έρευνα για τις ανάγκες σε γνώσεις και δεξιότητες των νέων ερευνητών, διαπίστωσε ότι θα αυξηθεί η ζήτηση ειδικευμένης εργασίας κυρίως σε θέσεις που συνδέονται με την εφαρμογή νέων τεχνολογιών στην παραγωγική διαδικασία και την εφαρμογή νέων οργανωτικών μεθόδων στις επιχειρήσεις.

<sup>8</sup> <http://www.fgi.org.gr/tipos/Anakinosis/an010524.htm>

■ Τέλος, από στοιχεία της EUROSTAT προκύπτει ότι:

1. Σε απόλυτα μεγέθη η απασχόληση εξειδικευμένου προσωπικού υψηλού επιπέδου στην Ελλάδα είναι χαμηλή σε σύγκριση με την ΕΕ: το ποσοστό των εργαζομένων σε τομείς εντάσεως της γνώσης (KIS) είναι 22,2%, ενώ το ποσοστό των εργαζομένων σε τομείς υψηλής και μεσαίου επιπέδου τεχνολογίας είναι μόλις 2,2%. Τα αντίστοιχα ποσοστά για το μέσο όρο της ΕΕ είναι 33,3% και 7,4% αντίστοιχα.
2. Υπάρχει μια σχετική δυναμική ανάπτυξης ειδικά στους τομείς της υψηλής τεχνολογίας. Μεταξύ 1997 και 2002, ενώ ο μέσος ρυθμός μεταβολής των απασχολουμένων σε τομείς υψηλής και μεσαίου επιπέδου υψηλής τεχνολογίας στην Ελλάδα είναι μόλις 0,5%, ο ρυθμός αυτός για τους τομείς υψηλής τεχνολογίας φτάνει το 10,0% (ο υψηλότερος στην ΕΕ-15, δεύτερος υψηλότερος στην ΕΕ-25).

## Η επένδυση στην κατάρτιση - Εργαλείο προσαρμογής σε νέα δεδομένα

Η αντίληψη πως η απόκτηση δεξιοτήτων και η επανακατάρτιση είναι αναγκαίες σε όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου σταδιακά εμπεδώνεται και στην Ελλάδα.

Η Ελλάδα (όπως άλλωστε πολλές χώρες του κόσμου) αντιμετωπίζει μια σειρά από κρίσιμες προκλήσεις: αλλάζει το παραγωγικό σύστημα ως αποτέλεσμα του διεθνούς ανταγωνισμού, ασκούνται πιέσεις για μετάπτωση σε νέους κλάδους της οικονομίας ώστε να καταστεί (και να παραμείνει) πιο ανταγωνιστική, μετασχηματίζεται η τομεακή σύνθεση της απασχόλησης, αυξάνεται η ζήτηση για νέες δεξιότητες και προσόντα, οι πιέσεις αφορούν όχι μόνο το κλαδικό επίπεδο, αλλά και το εσωτερικό μιας επιχείρησης, το εργατικό δυναμικό γηράσκει, ενώ τέλος παραμένει δύσκολη υπόθεση η επίτευξη της βιωσιμότητας και η διασφάλιση ότι όλοι μπορούν να επωφεληθούν από την οικονομική ανάπτυξη.

Η κοινωνία και οικονομία της γνώσης για την ανάπτυξή της εξαρτάται από την παραγωγή νέων γνώσεων, τη μετάδοσή τους μέσω της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, τη διάδοσή τους με τη βοήθεια των τεχνολογιών πληροφοριών και επικοινωνιών, καθώς και την εφαρμογή τους σε νέες βιομηχανικές διαδικασίες ή υπηρεσίες. Ειδικότερα, σε ό,τι αφορά στις ανάγκες κατάρτισης, κεντρική θέση κατέχουν:

1. Η βελτίωση της εικόνας και του κύρους της κατάρτισης. Χρειάζεται να πείσει ότι μπορεί να ανταποκρίνεται στην εμφάνιση συγκεκριμένων και καινοτόμων εξειδικεύσεων και αφετέρου να προσαρμόζεται άμεσα στον πολυθεματικό χαρακτήρα των χώρων στους οποίους εντοπίζονται τα μεγάλα προβλήματα της κοινωνίας,
2. Η παροχή οριζόντιων ικανοτήτων.
3. Η παροχή ευκαιριών δια βίου μάθησης και κατάρτισης.



Σε αυτό το πλαίσιο, η επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο αποτελεί κεντρικό εργαλείο της προσαρμογής στα νέα δεδομένα και τις προκλήσεις που αυτά συνεπάγονται. Έτσι, το σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης καλείται να ανταποκριθεί π.χ. στην προετοιμασία των νέων για την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, στην αντιμετώπιση της εισόδου και παραμονής στην αγορά εργασίας για ευάλωτες κοινωνικά ομάδες, στην αντιμετώπιση προκλήσεων που εμφανίζονται σε περιφερειακό επίπεδο, αλλά και σε δύο ακόμη ζητήματα:

- τις τεχνολογικές και άλλες εξελίξεις που προκύπτουν εξαιτίας της συμμετοχής της ελληνικής οικονομίας σε ένα παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον και οι οποίες θέτουν σοβαρά ερωτήματα ως προς την πιθανότητα του ατόμου να απασχολείται σε όλη τη διάρκεια της ζωής του στο ίδιο αντικείμενο ή επάγγελμα, και
- την αύξηση του μέσου όρου ηλικίας του εργατικού δυναμικού, που συνεπάγεται ότι το εργατικό δυναμικό θα αφορά ολοένα και μικρότερο αριθμό νέων ατόμων και συνεπώς η απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων θα εστιαστεί στο ενήλικο εργατικό δυναμικό.

### Πίνακας 3 Οι προκλήσεις για την Ελλάδα και η επένδυση σε δεξιότητες





## Η αναβάθμιση του κύρους της κατάρτισης

### Από το κατακτημένο επίπεδο και πέρα

Εδώ επισημαίνονται ορισμένα κενά του σημερινού συστήματος κατάρτισης. Η επικέντρωση στα κενά αυτά δεν σημαίνει πως δεν υπάρχουν αρκετά δυνατά σημεία ούτε ότι το σύστημα δεν έχει εξελιχθεί κατά τα τελευταία έτη. Αντίθετα, στη βάση της υπάρχουσας εμπειρίας, καθώς και των προκλήσεων που έχουν προκύψει, στόχος είναι να διαφανεί πού χρειάζεται να γίνουν παρεμβάσεις και να επεκταθεί η θετική εμπειρία της πιστοποίησης στο πεδίο της κατάρτισης.

Στη βάση αυτή πολύ συνοπτικά αποτυπώνονται τα εξής:

- 1.** Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση δεν έχει πείσει ακόμη ως προς το κύρος της, ιδιαίτερα στο βαθμό που γίνεται σύγκριση με την τυπική εκπαίδευση και κατάρτιση. Επίσης, φαίνεται να λείπει η «ταυτότητα» και η «αναγνωρισιμότητα», για να χρησιμοποιηθούν δύο όροι του μάρκετινγκ.
- 2.** Παρά τη σταδιακή κουλτούρα διάδοσης της δια βίου μάθησης, η αποτελεσματικότητα της κατάρτισης είναι σχετική. Π.χ. ο άνεργος μετά το πρόγραμμα κατάρτισης εντάσσεται στον «προθάλαμο» της αγοράς εργασίας, ενώ γενικά οι «ευάλωτες» κοινωνικά ομάδες εντάσσονται σε ένα «δίχτυ ασφαλείας».
- 3.** Παρά τη βελτίωση του συστήματος προκήρυξης προγραμμάτων κατάρτισης, το περιεχόμενό τους χρειάζεται να αντιστοιχεί καλύτερα στις πραγματικές ανάγκες των θέσεων εργασίας. Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων γίνεται καθοριστικός, όχι για το σχεδιασμό των προγραμμάτων κατάρτισης, αλλά για να τοποθετηθούν ως προς το βαθμό που τα προγράμματα ανταποκρίνονται στη διαμόρφωση δεξιοτήτων σε ένα συγκεκριμένο τομέα (π.χ. αποτύπωση των απαιτούμενων προδιαγραφών ενός επαγγελματικού περιγράμματος, διάγνωση της αναγκαιότητάς του και τέλος πιστοποίηση των γνώσεων και δεξιοτήτων των καταρτιζομένων στα προγράμματα κατάρτισης που απορρέουν από αυτό).
- 4.** Η διαδεδομένη συμμετοχή στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση συνδέεται με σχετικά εύκολη είσοδο του καταρτιζόμενου σε ένα πρόγραμμα κατάρτισης, αλλά πιθανόν να μη σημαίνει πρόσβαση στο καταλληλότερο για την εξασφάλιση των απαιτούμενων εφοδίων (σε γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες) που επιθυμεί. Το θέμα αυτό δεν αφορά κατ' ανάγκη λάθος καθοδήγηση, αλλά συνδέεται με την πληθώρα των προγραμμάτων, καθώς και την αδυναμία εντοπισμού του προγράμματος που συντελεί στο «κτίσιμο» των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που ήδη διαθέτει ο καταρτιζόμενος.
- 5.** Υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης του «βαθμού ικανοποίησης» του καταρτιζόμενου.

### Επέκταση της πιστοποίησης στην κατάρτιση:

#### Επαγγελματικά περιγράμματα - Προγράμματα Κατάρτισης - Γνώσεις και δεξιότητες

Η μέχρι σήμερα ελληνική εμπειρία στο πεδίο της Πιστοποίησης στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση έχει δώσει αποτελέσματα στις δύο από τις τρεις συνιστώσες της: τις δομές και το εκπαιδευτικό προσωπικό. Έχοντας εμπεδώσει πια τη σημασία αυτών, η τρίτη συνιστώσα προσθέτει μια επιπλέον ποιοτική διάσταση, η οποία με βάση τη διεθνή εμπειρία δημιουργεί θετικές προσδοκίες.

Ενώ η διεθνής εμπειρία εμφανίζει διαφοροποιήσεις ως προς την εφαρμογή της από χώρα σε χώρα, καθώς τα συστήματα πιστοποίησης έχουν αναπτυχθεί με βάση εθνικές ιδιαιτερότητες και σε διαφορετικό ιστορικό πλαίσιο, η μελέτη της σχετικής εμπειρίας είναι σημαντική. Αφενός διευκολύνει στην πρόσληψη

εκείνων των στοιχείων που είναι ικανά να αποδώσουν με βάση τη μέχρι σήμερα ελληνική εμπειρία στο πεδίο της πιστοποίησης στην κατάρτιση και αφετέρου μας επιτρέπει να δούμε πώς έχουν λειτουργήσει τα συστήματα αυτά στην προσπάθειά τους να ανταποκριθούν στους συνεχείς μετασχηματισμούς της παγκόσμιας οικονομίας και κοινωνίας. Πράγματι, η μελέτη της διεθνούς εμπειρίας έχει αναδείξει μια σειρά από δυνατά σημεία, αλλά και ενδεχόμενες αδυναμίες των συστημάτων πιστοποίησης της κατάρτισης (επαγγελματικά περιγράμματα, προγράμματα, γνώσεις και δεξιότητες).

**Πιστοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης:  
Κρίσιμη επιλογή για τη γεφύρωση του χάσματος  
σε δεξιότητες**

1. Συμβάλλει στον εξορθολογισμό και την απλοποίηση του συστήματος κατάρτισης.
2. Παρέχει πλεονεκτήματα για τους καταρτιζόμενους στο βαθμό που συμβάλλει στο κτίσιμο των προσωπικών τους εφοδίων.
3. Παρέχει ευελιξία και αυξημένη δυνατότητα ανταπόκρισης στις απαιτήσεις καταρτιζομένων/εργοδοτών. Προσδίδει ποιότητα στο περιεχόμενο της κατάρτισης, καθώς συμπληρώνεται η αλυσίδα η οποία οδηγεί σε περισσότερο ποιοτική κατάρτιση (Δομές-Εκπαιδευτές-Προγράμματα).
4. Συνιστά ένα κρίσιμο βήμα προς την κατεύθυνση της πιστοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων.

Έτσι, **δημιουργούνται θετικές προσδοκίες, στο βαθμό** που διαμορφώνεται μια σαφής συνεργασία κράτους – κοινωνικών εταιρών – προμηθευτών κατάρτισης, η οποία ενισχύει τη διαφάνεια και την εμπιστοσύνη και προσδίδει αξία στην παρεχόμενη κατάρτιση. Διασφαλίζει καλύτερες προϋποθέσεις για την εφαρμογή της δια βίου μάθησης. Μπορεί να δώσει κύρος στο αποτέλεσμα της κατάρτισης. Μετατοπίζει το κέντρο βάρους από τον έλεγχο των Δομών και των Εκπαιδευτών προς τα προγράμματα που υλοποιούνται. Διαμορφώνει προϋποθέσεις για την καλύτερη και έγκαιρη διασύνδεση της κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, καθώς θα πρέπει να τεκμηριώνεται η ανάγκη (και η δυνατότητα) να διαμορφωθεί το συγκεκριμένο περίγραμμα, το περιεχόμενο της κατάρτισης θα αφορά συγκεκριμένες προδιαγραφές, και θα πιστοποιούνται οι γνώσεις και δεξιότητες που θα έχουν αποκτηθεί.

Παράλληλα, όμως, **χρειάζεται προσοχή** ώστε να διαμορφωθεί ένα απλό, σαφές και κατανοητό πλαίσιο σε ό,τι αφορά στη συμμετοχή των εμπλεκόμενων μερών που θα διασφαλίζει την απαιτούμενη ποιότητα και θα είναι κοινά αποδεκτό. Ένα πλαίσιο που θα διευκολύνει την πρόσβαση σε όλους και δεν θα περιορίζει την ανάληψη προγραμμάτων κατάρτισης σε λιγοστά επαγγελματικά περιγράμματα. Τέλος, θα περιορίζει την πιθανότητα να γίνεται επικέντρωση μόνο στην ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων που έχουν ένα βραχυπρόθεσμο ορίζοντα κάλυψης αναγκών. Πρέπει να υπάρχει χρυσή τομή ανάμεσα στη συνεχή παρακολούθηση των εξελίξεων (συμπεριλαμβανομένων και των εξελίξεων στους νέους τομείς αιχμής) και στην προσωπική ανάπτυξη του καταρτιζόμενου.

## Αντί για συμπεράσματα

Το τοπίο στο πεδίο της εργασίας αλλάζει και αυτό με τη σειρά του έχει συνέπειες για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση: η δομή της απασχόλησης αλλάζει, η οργάνωση της εργασίας μεταβάλλεται, εντείνεται η άποψη πως η γνώση δεν μπορεί να αποσπαστεί από το ευρύτερο πλαίσιο της, οι δεξιότητες αποκτούν ένα πιο σύνθετο περιεχόμενο, οι ανάγκες σε κατάρτιση συνδέονται με στρατηγικές διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων, οι χώροι εργασίας γίνονται χώροι «μάθησης», αναπτύσσονται πολυεπιστημονικές προσεγγίσεις της γνώσης που αφορούν σε όλα τα εκπαιδευτικά επίπεδα, μεταβάλλονται οι σχέσεις μεταξύ εκπαίδευσης και κοινωνίας κατά τρόπο ώστε να προσαρμόζονται στο συντελούμενο κοινωνικό και οικονομικό μετασχηματισμό, ενώ, τέλος, η τυπική γνώση δεν φτάνει για να καλύψει τις ανάγκες ενός πολυσύνθετου και συνεχώς μεταβαλλόμενου πλαισίου.

Μέσα σε ένα σύνθετο κοινωνικοοικονομικό τοπίο η δια βίου μάθηση γίνεται ολοένα και πιο σημαντική. Παράλληλα όμως καθίσταται πιο επιτακτική και η ανάγκη ενίσχυσης της εμπιστοσύνης προς την επαγγελματική κατάρτιση. Εξίσου επιτακτικά γίνονται η απλοποίηση και ο εξορθολογισμός, ο περιορισμός των κανόνων σε αυτούς που έχουν νόημα, η επίτευξη μιας κοινά αποδεκτής προσέγγισης σε ό,τι αφορά στην επέκταση της πιστοποίησης στην κατάρτιση (επαγγελματικά περιγράμματα, προγράμματα, γνώσεις και δεξιότητες), η διαμόρφωση πιστοποιημένων πλέον προγραμμάτων υψηλής ποιότητας που αναλόγως αντιστοιχούν σε διαβαθμισμένα επίπεδα του επαγγελματικού περιγράμματος (π.χ. εισόδου στην αγορά εργασίας, υψηλότερο επίπεδο δεξιοτήτων, ταχύρρυθμα προγράμματα αναβάθμισης δεξιοτήτων).

Ειδικότερα σε ό,τι αφορά στην επέκταση της πιστοποίησης στην κατάρτιση, πρόκειται για μια εξελικτική διαδικασία που παρέχει ορισμένες πρόσθετες εγγυήσεις για τους καταρτιζόμενους, διευκολύνει στο να υπάρχει μεγαλύτερη συνέπεια από την πλευρά του κράτους, ενθαρρύνει την ποιοτική διοίκηση από την πλευρά των προμηθευτών κατάρτισης και τέλος διευκολύνει στην άμεση ανταπόκριση αναγκών της αγοράς εργασίας, χωρίς να παραβλέπει την ανάγκη πρόσβασης όλων των κοινωνικών ομάδων σε καλύτερη και ποιοτικότερη κατάρτιση.

## Βιβλιογραφία

1. Bassanini, A., *Improving Skills for More and Better Jobs: does Training Make a Difference?*, DELSA/ELSA/WP5(2004)4, OECD, Paris, March 2004.
2. EKEPIS, *The Role of National Qualification Systems in Promoting Lifelong Learning – GREECE*, A research project for OECD, March 2003.
3. European Commission, *Working together for growth and jobs. A new start for the Lisbon Strategy*, COM (2005)24, 2005.
4. Leney, T., (Project leader), *Achieving the Lisbon goal: The contribution of VET*, Final report to the European Commission, London, 1.11.2004.
5. Tessaring, M., Wannian, J., *Vocational education and training – key to the future, Lisbon-Copenhagen-Maastricht: mobilizing for 2010*, Cedefop Synthesis of the Maastricht study, CEDEFOP, 2004.