



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ

ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΘΕΩΡΙΑ»

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ

ΤΗΣ

ΓΕΡΟΓΙΑΝΝΑΚΗ ΕΜΜΑΝΟΥΕΛΛΑΣ

ΑΜ. 16 ΈΤΟΣ ΕΓΓΡΑΦΗΣ 2005

ΜΕ ΤΙΤΛΟ

ΤΟ ΝΕΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

ΚΑΙ

ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ

ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΚΟΤΡΟΓΙΑΝΝΟΣ

ΡΕΘΥΜΝΟ

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2006

ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΕΣ

1. ΚΟΤΡΟΓΙΑΝΝΟΣ ΔΗΜΗΤΡΗΣ
2. ΠΑΠΑΔΑΚΗΣ ΝΙΚΟΣ
3. ΜΑΥΡΟΜΟΥΣΤΑΚΟΥ ΗΒΗ

Ημερομηνία Αξιολόγησης:

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1. Κάποιες προοιμιακές παρατηρήσεις
2. Αντικείμενο- Βασικά ερευνητικά ερωτήματα
3. Βασική βιβλιογραφία

Α' ΜΕΡΟΣ

ΤΟ ΝΕΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

1. Δεξιότητες

- 1.1. Προσδιορισμός της έννοιας «δεξιότητες»
- 1.2. Η εκπαιδευτική λειτουργία και η διαμόρφωση των δεξιοτήτων

2. Πως και γιατί διαμορφώθηκε το ευρωπαϊκό πλαίσιο ανάπτυξης δεξιοτήτων

- 2.1. Η πορεία διαμόρφωσης

3. Η Ευρωπαϊκή αντίληψη περί δεξιοτήτων

- 3.1 Η προ- Μάαστριχ πολιτική
- 3.2 Η μετά- Μάαστριχ πολιτική

4. Η πορεία ενδυνάμωσης των πολιτικών κατάρτισης

5. Το πρόγραμμα LEONARDO DA VINCI

- 5.1. Πρώτη φάση του προγράμματος
- 5.2. Δεύτερη φάση του προγράμματος
- 5.3. Μεταγενέστερες εργασίες

6. Άλλες δράσεις

- 6.1. Το δίκτυο Euroguidance
- 6.2 Η κάρτα Europass

7. Η στρατηγική της Λισσαβόνας και οι «δεξιότητες»

- 7.1 Η εμφάνιση του αστερισμού των δεξιοτήτων
- 7.2. Συνέπειες της στρατηγικής της Λισσαβόνας στη χάραξη πολιτικών
- 7.3. Ο ρόλος της Στρατηγικής της Λισσαβόνας στη διαμόρφωση του όρου «δεξιότητες».

Β' ΜΕΡΟΣ

Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ

- 1. Ελληνικές προτεραιότητες ή η κατάσταση στην Ελλάδα**
- 2. Το πρόβλημα της ανεργίας στην Ελλάδα και οι ιδιαιτερότητες του**
- 3. Πρόσφατες μεταρρυθμίσεις**
- 4. Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση και Κατάρτιση**
- 5. Βασικές μεταρρυθμιστικές εκπαιδευτικές προτεραιότητες**
- 6. Εθνικό σχέδιο Μεταρρυθμίσεων 2005-2008**
- 7. Η ελληνική στρατηγική της Δια Βίου Μάθησης**
- 8. Προσδιορισμός των αναγκών της ελληνικής αγοράς εργασίας σε δεξιότητες**
- 9. Επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα**
 - 9.1. Αρχική Επαγγελματική κατάρτιση
 - 9.1.1. Ινστιτούτα επαγγελματικής κατάρτισης (ΙΕΚ)
 - 9.1.2. Κέντρα Ελευθέρων Σπουδών (ΚΕΣ)
 - 9.2. Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση
 - 9.2.1. Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ)
 - 9.2.2. Δομές συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του ΟΑΕΔ
 - 9.2.3. Άλλες δομές συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης
- 10. Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση ανά Επιχειρησιακό Πρόγραμμα**
- 11. Κοινωνικά ευπαθείς ομάδες και κατάρτιση**

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΩΝ ΑΝΑΦΟΡΩΝ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην παρούσα εργασία διερευνάται ο τρόπος με τον οποίο η έννοια «δεξιότητες» και γενικότερα η έννοια της κατάρτισης εξελίχθηκε σε κεντρικής σημασίας όρο για τη διαμόρφωση των ευρωπαϊκών πολιτικών, πώς ανέλαβε κομβικό ρόλο για τις πολιτικές ένταξης στην αγορά εργασίας, πώς διαμορφώθηκε το πλαίσιο ανάπτυξης της με τρόπο εμφατικό και εν τέλει κάτω από ποιες συνθήκες και προϋποθέσεις το πλαίσιο αυτό μεταφέρθηκε ως προτεραιότητα σε επίπεδο εθνικής πολιτικής στην Ελλάδα. Διερευνάται δηλαδή, η διαδικασία παγίωσης της αντίληψης πώς η απόκτηση των κατάλληλων δεξιοτήτων θα συμβάλλει τελικά στην εύρεση εργασίας και στη βελτίωση της ζωής.

Στο πρώτο μέρος, παρουσιάζονται τα μέτρα που λήφθηκαν για την προώθηση των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι παρεμβάσεις που πραγματοποιήθηκαν στον τομέα της κατάρτισης μέσω ολοκληρωμένων δράσεων και γενικότερα η πορεία ενδυνάμωσης των πολιτικών κατάρτισης. Ιδιαίτερη μνεία γίνεται στο ρόλο της ατζέντας της στρατηγικής της Λισσαβόνας και συγκεκριμένα στο νέο εργαλείο πολιτικής που προσέφερε η εν λόγω στρατηγική και που βασίζεται στον συντονισμό των πολιτικών μεταξύ των κρατών μελών καθώς και στην επίδραση που είχε στη χαρτογράφηση της κοινοτικής πολιτικής σε σχέση με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Στο δεύτερο μέρος, περιγράφεται η ελληνική περίπτωση καθώς και η αντανάκλαση των γενικών αυτών τάσεων στις κατευθυντήριες γραμμές και δράσεις της ελληνικής εθνικής πολιτικής. Πώς, δηλαδή, το τρίπτυχο εκπαίδευση, κατάρτιση, απασχόληση κυριάρχησε και στην Ελλάδα με επισήμανση του ακριβούς ρόλου που λαμβάνει η κατάρτιση στο σχεδιασμό της πολιτικής για την απασχόληση. Παρουσιάζεται, επίσης η ελληνική προσπάθεια για σύγκλιση με τους κατευθυντήριους άξονες της Στρατηγικής της Λισσαβόνας και προσφάτως με τις Ενιαίες Κατευθυντήριες Γραμμές 2005-2008 που εξέδωσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και οι οποίες προσδιορίζουν ένα σαφές πλαίσιο προτεραιοτήτων.

Συμπερασματικά αναφέρεται η έμφαση που αποδίδεται πλέον στην απόκτηση δεξιοτήτων λόγω της νέας ανάγκης για εργαζόμενους ευέλικτους και ευπροσάρμοστους στις νέες τεχνολογικές εξελίξεις και στις νέες απαιτήσεις της παραγωγής και της αγοράς εργασίας ώστε να καλυφθούν πλήρως οι διαστάσεις των όρων ανταγωνιστικότητα και απασχολησιμότητα.

Summary

This thesis examines the way the notion of “*skills*” and, more generally, the notion of training has become a term of great importance for the formation of the European policies, as well as for the integration policies in the labour market. It furthermore analyses the careful formation of its development framework and, finally, the circumstances and conditions, under which this framework has become a priority for the Greek national policy. In other words, this thesis investigates the procedure of establishing the belief that the acquisition of the appropriate skills will, finally, contribute to finding a job and to the improvement of life.

In the first part of this thesis, you are presented with the measures adopted for the promotion of the EU policies, the changes in the field of training through integrated actions and, more generally, the course of the training policies’ improvement. Furthermore, there is a special reference to the role of the Lisbon Agenda and particularly to the new means of policy-making, offered by the Lisbon Strategy, which is based on the coordination of the member states’ policies, as well as on the Strategy’s influence on mapping the community policy in relation to the vocational education and training.

The second part describes the situation in Greece, as well as the reflection of these general tensions on the guidelines and actions of the Greek national policy—namely it describes how the “education, training, employment” have taken a main role in Greece as well, with emphasis on the exact role of training in the planning of employment policy. Another topic of this part is the effort of Greece to adapt to the guidelines of the Lisbon Strategy and to the Integrated Guidelines 2005-2008, issued recently by the European Commission, which define a clear priorities framework.

As a conclusion, we point out the emphasis put on skills acquisition, which results from the new need for employees, who are flexible and can easily adapt to the new technological developments and the new demands of production and labour market, so that the dimensions of the terms “*competitiveness*” and “*employment*” are completely covered.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1. Κάποιες προοιμιακές παρατηρήσεις

Κατά τη διάρκεια της ζωής μας, ο χρόνος που αφιερώνεται στην εργασία και την κατάρτιση μόλις και μετά βίας καταλαμβάνει ένα είκοσι της εκατό του συνολικού χρόνου ζωής ενός ατόμου, ωστόσο, είναι ο χρόνος όπου επικεντρώνεται το μεγαλύτερο ενδιαφέρον αφήνοντας σε δεύτερη μοίρα τα υπόλοιπα κεφάλαια της ιδιωτικής ζωής.

Η κατάρτιση δεν είναι μια έννοια που προέκυψε προσφάτως. Και δεν είναι ένα προϊόν που ανακαλύφθηκε τον 20^ο αιώνα. Είναι σχεδόν 200 χρόνια που ο Ρόμπερτ Όουεν απευθυνόμενος στους συναδέλφους του επιχειρηματίες, τους προέτρεπε να φροντίζουν τις «ζωντανές μηχανές» τους όπως ακριβώς φροντίζουν και τις άλλες μηχανές ώστε να προκύψει ένα μεγάλο όφελος για τους ίδιους. Για το περίφημο πείραμα του στο Νιου Λάναρκ της Σκωτίας, ο Όουεν έμεινε στην ιστορία. Δεν σταμάτησε, όμως, εκεί. Προχώρησε ακόμη περισσότερο ιδρύοντας το 1816 το Ινστιτούτο για τη Διαμόρφωση του χαρακτήρα, καθιστώντας χαρακτηριστικό του Νιου Λάναρκ τη σημασία που απέδιδε στην κατάρτιση: κατάρτιση για τη ζωή και την εργασία. Οι ανησυχίες για την κατάρτιση δεν είναι λοιπόν, χτεσινές.

Αυτό που είναι απόλυτα ξεκάθαρο είναι η άμεση σχέση του ρόλου της εργασίας με την αντίληψη για την κατάρτιση. Η έννοια της εργασίας, τα τελευταία χρόνια, οι εικόνες της, η σημασία της για τα άτομα, ο ρόλος της στην κοινωνική δομή αλλάζει και ταυτόχρονα αλλάζει και η σημασία που αποδίδεται στην κατάρτιση, επαγγελματική ή γενική. Στη δεκαετία του '70, η εξέλιξη της καπιταλιστικής παραγωγής δεν χρειαζόταν περισσότερη γενική κατάρτιση για τους εργαζομένους αφού οι ανάγκες για ειδικές δεξιότητες μειώνονταν. Οι πολιτικές της εκπαίδευσης και της κατάρτισης αλλά και οι πολιτικές για την οργάνωση της εργασίας γενικότερα δεν σκόπευαν στη δημιουργία ικανών εργαζομένων με περισσότερα «τεχνικά» προσόντα. Επεδίωκαν περισσότερο να αντιμετωπίσουν τις αντιδράσεις της εργατικής τάξης και να δημιουργήσουν εργαζόμενους πιο πειθήνιους. Τη δεκαετία του '80 ανοίγουν για την κατάρτιση δύο διαφορετικοί δρόμοι. Από τη μια, η κατάρτιση εδραιώνεται στον κοινωνικό ιστό και συμβάλλει στον σχηματισμό ενός τρόπου ανάπτυξης των δυνατοτήτων του εργαζόμενου πολίτη και από την άλλη, η νέα αποκεντρωμένη οργάνωση της παραγωγής συνέβαλε στην απώλεια πείρας και γνώσης εξαιτίας της υποβάθμισης της σχέσης επιχειρηματία και εργαζόμενου. Αναπτύσσονται πλέον

δεξιότητες και προσόντα συμπεριφοράς που θα διαμορφώσουν εργαζόμενους περισσότερο επιδεκτικούς στις νέες συνθήκες, κατάλληλους για την αγορά εργασίας. Τη δεκαετία του '90, η ίδια η αντίληψη για την εργασία διαμορφώνεται, αλλάζει. Από τη μια, υπάρχει η ιδέα για το «τέλος της εργασίας», όπου η εργασία ουσιαστικά εξαφανίζεται εφόσον δεν αποτελεί πλέον κεντρικό θέμα στις κοινωνίες του μετασχηματισμένου καπιταλισμού. Από την άλλη, η δεκαετία του '90 είναι η δεκαετία της κατάρτισης, της ειδίκευσης. Τα νέα παραγωγικά μοντέλα απαιτούν από τους εργαζόμενους περισσότερη ευφυΐα, μεγαλύτερη προσωπική δέσμευση, συνολική αντίληψη των πραγμάτων, περισσότερες γνώσεις και πιο ολοκληρωμένες δεξιότητες. Αυτός ο τρόπος αντίληψης της εργασίας απαιτεί μια εξυπνότερη εφαρμογή των γνώσεων που ωστόσο είναι περισσότερο αγχωτική και αφήνει ελάχιστο χρόνο για συνεργασία σε ομάδες και μετάδοσης της γνώσης στην πράξη.

Εδώ, λοιπόν τίθεται το ερώτημα. Ποιο θα είναι το μέλλον της εργασίας και της κατάρτισης; Ποιο μέλλον θέλουμε; Για τη χάραξη πολιτικών είναι αναγκαστικά απαραίτητος ένας διάλογος σχετικά με τις επιλογές της κοινωνικής οργάνωσης, τα επαγγέλματα που θα υπάρχουν στο μέλλον και βεβαίως την απαραίτητη κατάρτιση για την ενίσχυση των επαγγελματιών αυτών και του συγκεκριμένου καταμερισμού της εργασίας.

Η σημερινή κατάσταση σε σχέση με την εργασία μοιάζει να χαρακτηρίζεται από τη συνύπαρξη μιας απαίτησης για περισσότερα προσόντα και δεξιότητες κατά την πρόσληψη ώστε η κατάρτιση να αποτελεί προϋπόθεση για την επιλογή, από την ελλιπή χρήση των δεξιοτήτων κατά την εκτέλεση της εργασίας ώστε άτομα με υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο να εργάζονται ως ανειδίκευτοι εργάτες και από τη μείωση των αμοιβών.

2. Αντικείμενο- Βασικά ερευνητικά ερωτήματα

Αντικείμενο της παρούσας μελέτης είναι ο επικαθορισμός των κρίσιμων δημόσιων πολιτικών που σχετίζονται άμεσα με το ζήτημα των δεξιοτήτων όπως οι πολιτικές απασχόλησης και η εκπαιδευτική πολιτική, συμπεριλαμβανομένων των πολιτικών κατάρτισης.

Ποιο ρόλο καταλαμβάνει και πόσο σημαντική είναι η εργασία και η κατάρτιση στον προσδιορισμό της ταυτότητας ενός ευρωπαίου πολίτη; Είναι κεντρικά σημεία της ζωής μας, της ύπαρξής μας ή απλώς μέσα που ικανοποιούν την υλική αναπαραγωγή της;

Λαμβάνοντας υπόψη τον κεντρικό ρόλο της κατάρτισης σε μια εποχή όπου σχεδόν ολοκληρωτικά υπερισχύει η ανταγωνιστικότητα, η οποία θεωρεί την λήψη μέτρων που αποσκοπούν στην κοινωνική συνοχή ως μειωμένης προτεραιότητας ανάγκη, αναρωτιόμαστε κατά πόσο, ο ρόλος αυτός δεν επιδιώκει να προβάλει την ατομικότητα. Κατά πόσο δηλαδή, οι πολιτικές της νεοφιλελεύθερης ατζέντας που διαμορφώνονται δεν εξυπηρετούν στην πραγματικότητα την ανάγκη για ευέλικτους και ευπροσάρμοστους εργαζομένους. Η οπτική αυτή δεν είναι άσχετη με το γεγονός πως οι αλλαγές στην αγορά εργασίας έχουν άμεση επίδραση στην εξέλιξη των πολιτικών πρόνοιας στην Ευρώπη και ιδιαίτερα στις νέες ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης.

Στο πρώτο μέρος, καλούμαστε επομένως, να διερευνήσουμε με ποιόν τρόπο διαμορφώθηκε σταδιακά η διεθνής και η ευρωπαϊκή αντίληψη για τις δεξιότητες, με ποιο τρόπο η αντίληψη αυτή απέκτησε επείγουσα διάσταση και πως συνδέθηκε με την απασχόληση. Ταυτόχρονα, εξετάζουμε το πώς αποδίδεται όλο και μεγαλύτερη έμφαση στη μεγαλύτερη επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο και τη Δια Βίου Μάθηση.

Συγκεκριμένα προσδιορίσαμε την έννοια «δεξιότητες» και πως διαμορφώθηκε, καθώς και τον ρόλο της εκπαιδευτικής λειτουργίας στη διαμόρφωση δεξιοτήτων. Στη συνέχεια, εξετάσαμε το πως και γιατί διαμορφώθηκε το ευρωπαϊκό πλαίσιο ανάπτυξης δεξιοτήτων με εφιαλτήριο τη «Λευκή Βίβλο για την Ανάπτυξη, την Ανταγωνιστικότητα και την Απασχόληση», καθώς και τη «Λευκή Βίβλο για την Εκπαίδευση και Κατάρτιση». Έπειτα, διερευνήσαμε το πώς η πολιτική σχεδιασμού του ανθρώπινου δυναμικού άρχισε να γίνεται ολοένα και πιο σημαντική εφόσον έγινε αντιληπτό πως αποτελεί το εργαλείο για την επίτευξη των δύο βασικών στόχων της περιόδου: της πλήρους απασχόλησης και της οικονομικής μεγέθυνσης. Έπειτα, εξετάσαμε το πώς διαμορφώθηκε η Ευρωπαϊκή αντίληψη περί δεξιοτήτων προ-Μάαστριχ και μετά Μάαστριχ. Ουσιαστικά, δηλαδή εξετάσαμε την πορεία ενδυνάμωσης των πολιτικών κατάρτισης. Στη συνέχεια, παρουσιάσαμε διεξοδικά το πρόγραμμα Leonardo Da Vinci καθώς και τις μεταγενέστερες εργασίες που σχετίζονται με αυτό, όπως επίσης και το δίκτυο Euroguidance και την κάρτα Europass, δύο άλλες δράσεις που σχετίζονται με την κατάρτιση. Έπειτα εξετάσαμε τον ρόλο της Στρατηγικής της Λισσαβόνας στη χάραξη πολιτικών και πιο συγκεκριμένα στη διαμόρφωση του όρου «δεξιότητες».

Στο δεύτερο μέρος εξετάζουμε την κατάσταση που επικρατεί σήμερα στην Ελλάδα, τη στάση της ελληνικής πολιτείας απέναντι στην κατάρτιση, το πώς έφτασε η τελευταία να καταλαμβάνει κομβικό ρόλο στη διαμόρφωση των δημόσιων πολιτικών απασχόλησης καθώς και τον ρόλο που έπαιξε η ατζέντα της στρατηγικής της Λισσαβόνας στην εξέλιξη αυτής της αντίληψης. Σε συνάρτηση αυτού, σχολιάσαμε το Εθνικό Σχέδιο Μεταρρυθμίσεων για το 2005 – 2008 όπως αυτό παρουσιάστηκε από τη Διευθύντρια του Οικονομικού Γραφείου του Πρωθυπουργού κ. Λουρή, Καθηγήτρια του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών, όπου περιγράφεται η ελληνική προσπάθεια για σύγκλιση με τους κατευθυντήριους άξονες της Στρατηγικής της Λισσαβόνας. Στην πορεία, παρουσιάζουμε τις πρόσφατες μεταρρυθμίσεις που έλαβαν χώρα στην Ελλάδα ενώ για την επισήμανση του ακριβούς ρόλου που έλαβε η κατάρτιση στο σχεδιασμό της πολιτικής για την απασχόληση, εξετάσαμε τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση. Στη συνέχεια παρουσιάσαμε τις βασικές μεταρρυθμιστικές εκπαιδευτικές προτεραιότητες που προωθούνται σήμερα στην εθνική εκπαίδευση και κατάρτιση καθώς και τον τρόπο καταγραφής της συντελούμενης προόδου στον τομέα της εκπαίδευσης και κατάρτισης με τον οποίο ασχολούνται διάφοροι οργανισμοί. Το επόμενο ερώτημα στο οποίο κληθήκαμε να απαντήσουμε ήταν το ποιοι στάθηκαν οι βασικοί κατευθυντήριοι άξονες της στρατηγικής για τη Δια Βίου Μάθηση όπως αυτή σχεδιάστηκε από την ελληνική πολιτεία. Στη συνέχεια, εξετάσαμε τα ισχύοντα στην ελληνική πραγματικότητα σε σχέση με την Αρχική και τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική κατάρτιση καθώς και τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική κατάρτιση ανά επιχειρησιακό πρόγραμμα. Τέλος, η σχέση κατάρτισης και κοινωνικά ευπαθών ομάδων παρουσιάστηκε εκτενώς.

Καταληκτικά σχολιάσαμε τον έντονο προβληματισμό που κυριάρχησε στην Ευρώπη και τελικά κατέληξε στην ανάγκη αναδιάρθρωσης των πολιτικών εκπαίδευσης και κατάρτισης για την ενίσχυση ενός οικονομικού πλεονεκτήματος απαραίτητου στη διεθνή ανταγωνιστική αγορά καθώς και το πώς οι πολιτικές κατάρτισης που διαμορφώθηκαν στην Ελλάδα δεν είναι τίποτε άλλο από μεταφορά των πολιτικών του διεθνούς στίβου στην ελληνική εθνική πραγματικότητα.

3. Βασική βιβλιογραφία

Τα βασικά κείμενα τα οποία χρησιμοποιήσαμε για να απαντήσουμε στα ερωτήματα που ετέθησαν είναι το βιβλίο του Ν. Παπαδάκη «Μεταξύ δυνητικότητας και αναγκαιότητας, Όψεις του πλαισίου των Πολιτικών Απασχόλησης και Κατάρτισης στην Ελλάδα. Από την Ευρωπαϊκή Πολιτική Απασχόλησης στα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση, Αθήνα : Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, Α.Σ.Ε. – QUALITY E.E.T.A.A.», της Καρασιώτου «Προσδιορισμός των αναγκών σε δεξιότητες, Επισκόπηση των σχεδίων και δράσεων για την Ελλάδα», μια έκδοση του Cedefop, το βιβλίο των Γράβαρη Δ., Παπαδάκη Ν., «Εκπαίδευση και εκπαιδευτική πολιτική, μεταξύ κράτους και αγοράς», το βιβλίο των Τσεκούρα Ι., Σταμπουλή Μ., Λιτσαρδάκη Μ., «Η χρηματοδότηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα, Περιγραφή του συστήματος χρηματοδότησης», επίσης μια έκδοση του Cedefop, το βιβλίο των Βρετάκου Β., Ρουσέα Π., «Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα», την έκθεση του Ινστιτούτου Εργασίας με τίτλο «Αρχική και συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα, Εθνική έκθεση για το πρόγραμμα Leonardo da Vinci», καθώς και το βιβλίο των Schmidt S., Schomann K., Tessaring M., «Early identification of skill needs in Europe» όπως επίσης και το κείμενο του Παπαδάκη Ν. «The Hellenic National Report: Greece's contribution to the 2006 joint report on the implantation of the Education and Training 2010 work programme».

Παράλληλα, μελετήσαμε Αποφάσεις και Σχέδια αποφάσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που σχετίζονται με τις δεξιότητες, τις δεξιότητες και την κινητικότητα, την κατάρτιση, καθώς και τα προγράμματα δράσεων.

Α' ΜΕΡΟΣ

Το νέο ευρωπαϊκό πλαίσιο δεξιοτήτων

1. Δεξιότητες

1.1. Προσδιορισμός της έννοιας «δεξιότητες»

Αναγκαίος κρίνεται ο προσδιορισμός της έννοιας «δεξιότητες» αλλά και τις διεθνούς προβληματικής που αναπτύχθηκε σχετικά με τον όρο αυτό κυρίως τη δεκαετία του '90. Το International Labor Office στα κείμενα εργασία του και συγκεκριμένα στα κείμενα των δικτύων POLFORM (Training Policies and Systems Branch) και EMPFORM (Employment and Training Department) επιχειρεί να περιγράψει και να ταξινομήσει τις δεξιότητες που απαιτούνται και πρέπει να προβάλλονται προκειμένου οι άνθρωποι να μπορούν να ανταποκρίνονται στις ανάγκες και απαιτήσεις του οικονομικού και κοινωνικού τους περιβάλλοντος, το οποίο αναπτύσσεται δυναμικά ή μεταβάλλεται.

Σύμφωνα με τον προσδιορισμό αυτό υπάρχουν τρεις κατηγορίες δεξιοτήτων:

- Ανταγωνιστικότητα στις παγκόσμιες αγορές όπου απαιτούνται δεξιότητες γνωστικής στρατηγικής και δεξιότητες καινοτομικής και τεχνικής δράσης
- Ικανότητα πρόσβασης (access) των εργαζομένων στις ευκαιρίες απασχόλησης και προσαρμογής (adaptation) στις αλλαγές στο περιεχόμενο εργασίας με χαρακτηριστικά την προσαρμογή στις τεχνολογικές καινοτομίες, την αναδιοργάνωση του εργασιακού χωροχρόνου, την επιχειρηματική αναδόμηση και τους μετασχηματισμούς των αγορών εργασίας και
- Δεξιότητες Οικονομικής και Κοινωνικής Ενσωμάτωσης των ανέργων, των εργαζομένων με ποιοτικά ισχνές δεξιότητες, των ομάδων μειονοτήτων και των φτωχών.

Στη δημοσίευση του Νόμου 3191/7-11-2003 που αφορά το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση περιγράφονται οι ανάλογοι όροι. Ως «**δεξιότητες**» περιγράφονται οι δυνατότητες εφαρμογής τεχνικών γνώσεων και εμπειρίας που απαιτούνται για την άσκηση ενός έργου ή εργασίας, ως «**ικανότητες**» οι δυνατότητες ενός ατόμου να αξιοποιεί τις γνώσεις και δεξιότητες του για να ανταποκριθεί στις τρέχουσες συνθήκες και απαιτήσεις της απασχόλησης του αλλά και να προσαρμόζεται σε αλλαγές ενώ «**προσόντα**» είναι το σύνολο των γενικών και ειδικών γνώσεων, δεξιοτήτων, ικανοτήτων που απαιτούνται για την άσκηση ενός επαγγέλματος ή μιας ειδικότητας ή εξειδίκευσης.

Η συζήτηση για τις δεξιότητες ξεκίνησε στη Γαλλία τη δεκαετία του '50 από το Κίνημα των Γαλλικών Επιχειρήσεων, αναπτύχθηκε τις επόμενες δεκαετίες και εντάθηκε τα τελευταία 15 χρόνια. Η έννοια “δεξιότητες” δεν περιορίζεται στις γνώσεις και στα διπλώματα που αποκτούνται αλλά συνδέεται με την εμπειρία και την εξειδίκευση που αποκτάται μέσα στο περιβάλλον της εργασίας.

Στην πραγματικότητα, η απόκτηση επαγγελματικών δεξιοτήτων, φαίνεται να είναι αποτέλεσμα, όχι μόνο των δράσεων κατάρτισης αλλά της ενσωμάτωσης των εργασιακών εμπειριών στις θεωρητικές και πρακτικές γνώσεις. Αναπτύσσεται μέσα από την αξιοποίηση των γνώσεων σε καταστάσεις διαφορετικές από εκείνες στις οποίες αποκτήθηκαν. Η επαγγελματική ικανότητα και η απόκτηση δεξιοτήτων είναι αποτέλεσμα μιας διαδικασίας μάθησης που δεν στηρίζεται αποκλειστικά στην κατάρτιση ούτε επιτυγχάνεται μόνο από την άσκηση του επαγγέλματος. Οι δεξιότητες αποκτούνται δια μέσου της εναλλαγής διαφόρων εμπειριών τυπικής εκπαίδευσης και εργασιακής πρακτικής. Η απόκτηση επαγγελματικής ικανότητας είναι ο συγκερασμός δεξιοτήτων που απορρέουν από την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων που απορρέουν από συγκεκριμένες εμπειρίες. « Η δεξιότητα δεν είναι κάτι το απόλυτο. Είναι μια μεταβλητή που επηρεάζει και επηρεάζεται από το οργανωμένο πλαίσιο στο οποίο εκδηλώνεται. Προσλαμβάνει χαρακτήρα και διάσταση μέσα στις ιδιαίτερες συνθήκες, δηλαδή τους χώρους εργασίας και τους παραγωγικούς κλάδους όπου είναι τοποθετημένη» (Αγορά 7, Χρόνος εργασίας, χρόνος κατάρτισης, Θεσσαλονίκη 7-8 Οκτωβρίου 1999, 2003). Η απόκτηση δεξιοτήτων είναι μια διαδικασία που δεν περιορίζεται μόνο στις γνώσεις αλλά καθορίζεται από την κοινωνική ανταλλαγή με άλλα άτομα, περισσότερο ή εξίσου ικανά με τα οποία μπορεί να αναπτυχθεί ο σχετικός διάλογος. Η απόκτηση επαγγελματικών δεξιοτήτων αξιολογείται όχι ως ανεξάρτητη δραστηριότητα αλλά στο μέτρο της αποτελεσματικότητάς της. Συνδέεται με την κοινωνική πραγματικότητα, την κατάσταση της απασχόλησης και τους παραγωγικούς τομείς και κλάδους όπου εκδηλώνεται.

1.2. Η εκπαιδευτική λειτουργία και η διαμόρφωση των δεξιοτήτων

Σκοπό και περιεχόμενο της εκπαιδευτικής λειτουργίας αποτελεί η διατήρηση, η αναπαραγωγή και η μετάδοση της γνώσης και πιο ειδικά των ιδιαίτερων γνώσεων και δεξιοτήτων.

Η εκπαιδευτική λειτουργία διαθέτει δύο ιδιαίτερα χαρακτηριστικά. Το πρώτο σχετίζεται με τον καταμερισμό της εργασίας. Και κυρίως τον κοινωνικό

καταμερισμό. Η παραγωγή των ειδικών γνώσεων που κρίνονται απαραίτητες για την πραγματοποίηση των επιμέρους κοινωνικών εργασιών έχουν να κάνουν με την παραγωγή γνώσεων που σχετίζονται με τις γενικότερες σχέσεις των εργασιών αυτών. Η παραγωγή μιας γνώσης συγκεκριμένης και εξειδικευμένης, απαραίτητης για τη διαμόρφωση μιας δεξιότητας σχετίζεται και με την ειδικότερη θέση της δεξιότητας αυτής εντός του συνολικού καταμερισμού της εργασίας. Παράλληλα, οι προϋποθέσεις παραγωγής μιας συγκεκριμένης δεξιότητας δεν αφορούν μόνο τις απαραίτητες γνώσεις για την διαμόρφωση της αλλά και τη σχέση της με παρεμφερείς κλάδους και γνωστικά αντικείμενα.

Το δεύτερο γνώρισμα της εκπαιδευτικής λειτουργίας είναι ότι παρά τη σχέση της με τον καταμερισμό εργασίας, καταφέρνει να παραμένει αυτοτελής από τις άμεσες ανάγκες της παραγωγής. Η διατήρηση, μετάδοση και παραγωγή ειδικών γνώσεων μέσα στο πλαίσιο του κοινωνικού καταμερισμού της εργασίας δεν πραγματοποιείται εκτός ενός γενικότερου πλαισίου που αφορά τη διατήρηση, μετάδοση και παραγωγή της γνώσης γενικότερα. Η παραγωγή ειδικών γνώσεων για τη διαμόρφωση δεξιοτήτων και την ικανοποίηση ειδικών και συγκεκριμένων αναγκών επικυρώνεται εντός ενός γενικότερου γνωστικού πλαισίου που περιλαμβάνει ξεχωριστές επιστήμες και επιστημονικούς κλάδους.

Τα δύο αυτά χαρακτηριστικά της εκπαιδευτικής λειτουργίας σχετίζονται με το αίτημα ότι η εκπαίδευση οφείλει να καλύπτει τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Για την ικανοποίηση αυτού του αιτήματος απαραίτητη είναι η απελευθέρωση εργάσιμου χρόνου και η μεταλλαγή του σε εκπαιδευτικό χρόνο. Ο εργάσιμος χρόνος πρέπει να απελευθερωθεί από την παραγωγική διαδικασία μεταφερόμενος εντός του εκπαιδευτικού συστήματος ως χρόνος εκπαίδευσης. Το τμήμα του πληθυσμού που επιδιώκει να αποκτήσει συγκεκριμένες και αναγκαίες δεξιότητες φεύγει από την παραγωγική διαδικασία, εισέρχεται στο εκπαιδευτικό σύστημα αποκτά τις απαραίτητες γνώσεις που οδηγούν σε δεξιότητες και επιστρέφει στην παραγωγική διαδικασία. Η μετατροπή του εργάσιμου χρόνου σε χρόνο εκπαίδευσης πολλές φορές αποτελεί προϋπόθεση για την είσοδο του πληθυσμού στην παραγωγική διαδικασία. Έτσι, η εκπαίδευση εμφανίζεται ως άμεσα συνδεδεμένη με την παραγωγή και με τη δομή απασχόλησης.

2. Πως και γιατί διαμορφώθηκε το ευρωπαϊκό πλαίσιο ανάπτυξης δεξιοτήτων

Η «Λευκή Βίβλος για την Ανάπτυξη, την Ανταγωνιστικότητα και την Απασχόληση» που δημοσίευσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 1993, έδωσε έναν νέο ορισμό στους όρους απασχόληση, κατάρτιση, ανάπτυξη και ανταγωνιστικότητα εμπλέκοντας τον όρο «δεξιότητες» στη μεταξύ τους σχέση. Η «Λευκή Βίβλος για την Εκπαίδευση και Κατάρτιση» που δημοσιεύτηκε το 1995, είναι η σημαντικότερη πολιτική πρόταση των τελευταίων δεκαετιών για την εκπαίδευση. Είναι το πρώτο επίσημο κείμενο που στην πραγματικότητα αναγνωρίζει πως η εκπαίδευση και η κατάρτιση είναι ο μοναδικός τρόπος αντιμετώπισης της ανεργίας. Μεγάλη σημασία αποδίδεται, επίσης στη σχέση μάθησης (learning relationship), δηλαδή στην ικανότητα του ατόμου για μάθηση και στην ικανότητα του να κάνει επιλογές μάθησης. Η γνώση και οι δεξιότητες μετατρέπονται έτσι σε εργαλεία με τα οποία μετريέται η ατομική απόδοση. Η Λευκή Βίβλος στάθηκε το έναυσμα για να στραφούν οι κοινοτικές πολιτικές στον προσδιορισμό των διαδικασιών με τις οποίες θα αποκτηθούν οι κατάλληλες και αναγκαίες δεξιότητες. Ορίζει μάλιστα τις δεξιότητες ως ένα συνδυασμό δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν με την εκπαίδευση, δεξιοτήτων που είναι προϊόντα επαγγελματικής εμπειρίας και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από προσωπική προσπάθεια.

2.1 Η πορεία διαμόρφωσης

«Οι στόχοι της Λισσαβόνας τον Μάρτιο του 2000 καθιστούν αναγκαία την ύπαρξη ειδικευμένου και ευέλικτου εργατικού δυναμικού στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας που θα είναι πιο ανοικτές και ευπρόσιτες. Ταυτόχρονα, το χάσμα που πολλές φορές υπάρχει μεταξύ εκπαίδευσης, κατάρτισης και αγοράς εργασίας, ιδιαίτερα σε τομείς όπως η τεχνολογία της πληροφορίας και οι ξένες γλώσσες, αποτελεί εμπόδιο για την κινητικότητα εντός της Ε.Ε. αλλά παράλληλα στάθηκε το κίνητρο για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους να λάβουν πρωτοβουλίες σε αυτόν τον τομέα. Οι ενέργειες που αποβλέπουν στη διευκόλυνση της ανάπτυξης των δεξιοτήτων αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της διαδικασίας της επαγγελματικής κινητικότητας.»

Διαβάζοντας το απόσπασμα από το σχέδιο δράσης για τις δεξιότητες και την κινητικότητα που υπέβαλε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στις 13 Φεβρουαρίου 2002 στο Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή

και την Επιτροπή των Περιφερειών (COM 72/2002) αντιλαμβανόμαστε πιο είναι το βασικό χαρακτηριστικό της ευρωπαϊκής πολιτικής για την εκπαίδευση. Η άμεση σύνδεση της με την αγορά εργασίας.

Ωστόσο, η σχέση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας δεν είναι αξιωματική. Διαμορφώθηκε μετά τη διάρρηξη της σχέσης εκπαίδευσης και παραγωγής γενικότερα, μιας σχέσης που επικράτησε ήδη από τη δεκαετία του 1950 και 1960 σε όλες σχεδόν τις ανεπτυγμένες καπιταλιστικές δημοκρατίες.

Η εκπαιδευτική πολιτική που σε γενικές γραμμές διαμορφώθηκε την περίοδο αυτή διακρίνεται από τη σύνδεση της εκπαίδευσης και του εκπαιδευτικού συστήματος γενικότερα με την παραγωγική διαδικασία αλλά πιο συγκεκριμένα με τη βιομηχανική παραγωγή. Η εκπαιδευτική πολιτική, κατά συνέπεια, των κρατών της Δύσης σχεδιάζεται εντασσόμενη σε ένα ευρύτερο σχεδιασμό που περιλαμβάνει τη ρύθμιση της οικονομίας και έχει ως στόχο τη μεγέθυνση της τελευταίας. Για τη διαμόρφωση αυτής της οικονομικής πολιτικής λαμβάνεται υπόψη και ο απώτερος στόχος της πλήρους απασχόλησης, ο οποίος θα υλοποιηθεί με την ενδυνάμωση της ζήτησης σε εργατικό δυναμικό. Η πολιτική σχεδιασμού του ανθρώπινου δυναμικού γίνεται ολοένα και πιο σημαντική εφόσον αποτελεί το εργαλείο για την επίτευξη των δύο βασικών στόχων της περιόδου: της πλήρους απασχόλησης και της οικονομικής μεγέθυνσης (Διον. Γράβαρης, Νίκος Παπαδάκης 2005).

Η πολιτική αυτή έχει δύο χαρακτηριστικά, ένα οικονομικό και ένα κοινωνικό. Σε σχέση με το οικονομικό χαρακτηριστικό της, η πολιτική σχεδιασμού του ανθρώπινου δυναμικού παρεμβαίνει στο εκπαιδευτικό σύστημα ώστε να διαμορφωθούν οι δεξιότητες στην προσφορά εργασίας που κρίνονται απαραίτητες για να υπάρξει οικονομική ανάπτυξη. Σε σχέση με το κοινωνικό χαρακτηριστικό της, επιδιώκει τον εκδημοκρατισμό του εκπαιδευτικού συστήματος.

Ο σχεδιασμός αυτός, ωστόσο, οδηγείται στην αποτυχία καθώς συσχετίστηκε με το μεταπολεμικό πρότυπο οικονομικής ανάπτυξης. Η πετρελαϊκή κρίση του 1973, ένα ιστορικό γεγονός που σηματοδότησε το τέλος της μεταπολεμικής αντίληψης για την οικονομική ανάπτυξη, είχε τον χαρακτήρα ντόμιμου στην εξέλιξη της σχέσης εκπαίδευσης - απασχόλησης. Η οικονομική ύφεση και αστάθεια μετατρέπουν τις δεξιότητες και ειδικότητες που παράγονται από το υφιστάμενο εκπαιδευτικό σύστημα σε άκαιρες ή περιττές. Ταυτόχρονα, η ίδια ύφεση και τα εμφανιζόμενα ελλείμματα περιορίζουν τους διαθέσιμους χρηματοδοτικούς πόρους, τους προοριζόμενους για την εκπαίδευση. Η ανάπτυξη των δεξιοτήτων που προέρχονται από την τεχνική και

επαγγελματική εκπαίδευση περιορίζεται δραστικά. Η σχέση μεταξύ εκπαίδευσης και παραγωγής που κυριάρχησε στην μεταπολεμική περίοδο, διαρρηγνύεται.

Ταυτόχρονα ο ρυθμιστικός ρόλος του κράτους στον τομέα της εκπαίδευσης – της άσκησης εκπαιδευτικής πολιτικής – φαίνεται να υποχωρεί αφήνοντας μεγάλα περιθώρια στην ιδιωτικοποίηση. Τα κριτήρια που διέπουν τη λειτουργία του εκπαιδευτικού συστήματος μετατρέπονται σε ιδιωτικοοικονομικά. Δεν κυριαρχεί δηλαδή πια ο πολίτης- φορολογούμενος αλλά ο καταναλωτής που χρησιμοποιεί τις εκπαιδευτικές υπηρεσίες-λειτουργίες. Οι παρεχόμενες εκπαιδευτικές υπηρεσίες αξιολογούνται πλέον με νέες και διαφορετικές διαδικασίες¹. Η σχέση εκπαίδευσης και παραγωγής έχει πλέον αντικατασταθεί από τη σχέση εκπαίδευσης και αγοράς. Ένα μεγάλο τμήμα της εκπαιδευτικής πολιτικής σχετίζεται άμεσα στο εξής με την πολιτική απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας.

Παράλληλα, οι χρηματοοικονομικοί πόροι που προορίζονται για την εκπαίδευση κατανέμονται μέσω του μηχανισμού της αγοράς και όχι μέσω του κρατικού προϋπολογισμού, χωρίς αυτό να σημαίνει πως το κράτος έχει αντικατασταθεί πλήρως ή ακόμη και μερικώς από την αγορά. Η αγορά δεν υποκαθιστά το κράτος στην κατανομή των πόρων. Συμμετέχει, όμως, και παρεμβαίνει στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων και στη διαμόρφωση των προτεραιοτήτων. Η κρατική παρέμβαση δεν περιορίζεται. Απλώς αλλάζει μορφή, λαμβάνοντας υπόψη τα κελεύσματα της αγοράς. Χαρακτηριστικό δείγμα, η υιοθέτηση χρηματοοικονομικών κριτηρίων για την κατανομή των πόρων στην εκπαίδευση και η υποχώρηση των κρατικών έναντι των ιδιωτικών δαπανών.

3. Η Ευρωπαϊκή αντίληψη περί δεξιοτήτων

3.1 Η προ- Μάαστριχ πολιτική

Πριν από το 1992 η Ευρωπαϊκή Ένωση δεν απολάμβανε καμιά νομοθετική εξουσία σε σχέση με την εκπαίδευση, πόσο μάλλον για τη διαμόρφωση μιας πολιτικής πιο εξειδικευμένης που να αφορά τις δεξιότητες.

Η Συνθήκη της Ρώμης, για πρώτη φορά, υπογράμμισε τον ρόλο της Κοινότητας στην εφαρμογή των πρωτοβουλιών για την επαγγελματική κατάρτιση, ενώ μόλις τη

¹ Η εμπορευματοποίηση της εκπαίδευσης είναι σαφής τάση στον διεθνή χώρο με χώρα πρωταγωνιστή τις ΗΠΑ, όπου δραστηριοποιούνται οι Επιχειρήσεις Διαχείρισης Παιδείας. Είτε το κράτος είτε οι τοπικές αρχές παραχωρούν τη διαχείριση της Παιδείας σε αυτές τις επιχειρήσεις με το επιχείρημα πως με τον τρόπο αυτό συνδυάζονται τα πλεονεκτήματα της ιδιωτικής πρωτοβουλίας χωρίς να χάνεται ο δημόσιος χαρακτήρας της παιδείας. (Διον. Γράβαρης, Νίκος Παπαδάκης, 2005).

δεκαετία του '70 εμφανίζεται για πρώτη φορά ενδιαφέρον από τα κράτη μέλη για μια κοινή εκπαιδευτική πολιτική. Τότε λαμβάνουν χώρα κάποιες προσπάθειες συντονισμού των εκπαιδευτικών πολιτικών μεταξύ των κρατών μελών.

Από το 1957 έως το 1992, τα κράτη μέλη χάραζαν τις εκπαιδευτικές πολιτικές τους. Οι ιδρυτικές συνθήκες και η πρώτη αναθεώρηση τους το 1987 αντιμετώπισαν τα ζητήματα της εκπαίδευσης με την οπτική της επαγγελματικής κατάρτισης ώστε να βελτιωθεί η ποιότητα του ανθρώπινου κεφαλαίου, όπως ήταν ο στόχος. (Γ. Δημόπουλος, Ν. Μπαλτάς, Ι. Χασσιδ, 2001). Στη δεκαετία του '80, η προσπάθεια για τη χάραξη κοινών εκπαιδευτικών πολιτικών και κοινής πολιτικής για τη Δια Βίου Μάθηση καταβάλλεται περισσότερο συντονισμένα. Η αντίληψη της εθνικής αυτονομίας στην εκπαιδευτική πολιτική κυριαρχεί την περίοδο αυτή, ωστόσο υποχωρεί μπροστά στη δημιουργία της ενιαίας αγοράς και την οικονομική ύφεση της συγκεκριμένης χρονικής στιγμής. (Διον. Γράβαρης, Νίκος Παπαδάκης, 2005).

Μόνο η Συνθήκη του Μάαστριχ το 1992 με το άρθρο 126 αναφέρεται στο ζήτημα της ποιότητας στην εκπαίδευση και με το άρθρο 128 υιοθετεί την επαγγελματική κατάρτιση. Η νέα αυτή αντίληψη δεν είναι άσχετη με τις θέσεις άλλων διεθνών οργανισμών όπως, ο ΟΟΣΑ, η UNESCO και το Συμβούλιο της Ευρώπης. Με τη Συνθήκη του Μάαστριχ τίθενται οι βάσεις για τη δημιουργία του Ευρωπαϊκού Έτους Δια Βίου Μάθησης το 1996 και στην ουσία η ανάληψη της ευθύνης από την Ε.Ε. για τη Δια Βίου Μάθηση. Τότε τίθεται για πρώτη φορά ένα κανονιστικό πλαίσιο για την προώθηση υπερεθνικών μέτρων εκπαιδευτικής πολιτικής που σχετίζονταν τόσο με την επαγγελματική εκπαίδευση, δηλαδή την κοινωνικο-οικονομική διάσταση της εκπαίδευσης όσο και με την ευρύτερη εκπαίδευση δηλαδή την πολιτισμική-πολιτική διάσταση της.

3.2 Η μετά- Μάαστριχ πολιτική

Η Συνθήκη του Μάαστριχ εισήγαγε για πρώτη φορά τον διαχωρισμό μεταξύ εκπαίδευσης και κατάρτισης. Στόχος, η μεγαλύτερη προσαρμοστικότητα και κινητικότητα του εργατικού δυναμικού ώστε να μειωθούν τα υψηλά ποσοστά ανεργίας και να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα της ευρωπαϊκής βιομηχανίας εντός της παγκόσμιας αγοράς. Η «Δια βίου μάθηση» ως έννοια και αντίληψη μετατρέπεται σε προτεραιότητα της Ε.Ε. σε σχέση με την εκπαίδευση. Έγινε πλέον αντιληπτό ότι η απόκτηση των κατάλληλων δεξιοτήτων (προσαρμογή στις νέες τεχνολογικές

εξελίξεις, πολυγλωσσία κτλ) θα συμβάλλει στην εύρεση εργασίας και στη βελτίωση της ζωής.

Μέχρι το 1995 η Ε.Ε. υιοθετεί διάφορα μέτρα για την επαγγελματική κατάρτιση και την απόκτηση δεξιοτήτων με στόχο τη διεύρυνση της επαγγελματικής κατάρτισης ώστε τα άτομα να ανταποκρίνονται αποτελεσματικότερα στις νέες τεχνολογικές απαιτήσεις και στην οργάνωση της παραγωγής, την αποφυγή κάθε διακοπής μεταξύ της ολοκλήρωσης της βασικής εκπαίδευσης και την έναρξη της επαγγελματικής κατάρτισης και την προώθηση της βασικής και προχωρημένης επαγγελματικής κατάρτισης σε όλα τα στάδια της εργασιακής ζωής(Γ. Δημόπουλος, Ν. Μπαλτάς, Ι. Χασσιδ,2001). Για την υλοποίηση των στόχων αυτών, η κοινότητα υιοθέτησε μια σειρά μέτρων για την επαγγελματική κατάρτιση και επανειδίκευση. Με την απόφαση π.χ. του Συμβουλίου της 13^{ης} Δεκεμβρίου 1976, τα κράτη μέλη καλούνται να λάβουν υπόψη τους τις υποδείξεις της Κοινότητας σε μια σειρά θεμάτων όπως η προετοιμασία των νέων στα σχολεία σε όλες της βαθμίδες της γενικής Εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης με στόχο την επαγγελματική αποκατάσταση, την προώθηση ενός συστήματος συνεχούς εκπαίδευσης και επαγγελματικού προσανατολισμού και την ενίσχυση της συνεχούς εκπαίδευσης και κατάρτισης των νέων που τελείωσαν την υποχρεωτική εκπαίδευση χωρίς ιδιαίτερα καλή επίδοση ή δεν μπόρεσαν να αποκτήσουν τυπικά προσόντα και τίτλους σπουδών. Ποιος ο ρόλος της Κοινότητας; Να βοηθήσει τα κράτη μέλη με πιλοτικά προγράμματα και έρευνες για την αξιολόγηση των εθνικών πολιτικών εκπαίδευσης και κατάρτισης, με αναλύσεις γύρω από την εμπειρία των κρατών μελών σε θέματα επαγγελματικής κατάρτισης αλλά και με τη σύγκριση στατιστικών δεδομένων σχετικά με τη μετάβαση των νέων από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας. Έτσι η πολιτική της Κοινότητας σε σχέση με θέματα εκπαίδευσης και κατάρτισης ήταν άρρηκτα συνδεδεμένη και αναπτύχθηκε εξαρτώμενη από την πολιτική για την απασχόληση, η οποία είχε ως στόχο την επίτευξη της οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης σύμφωνα πάντα με τα κελεύσματα της αγοράς εργασίας.

Ο ρόλος αυτός είχε ανατεθεί στην επαγγελματική κατάρτιση για να καλυφθούν συγκεκριμένες αδυναμίες της Ευρωπαϊκής Κοινότητας που ήταν η αδυναμία λειτουργίας μιας πραγματικής αγοράς που να βασίζεται στις δεξιότητες και τα επαγγέλματα, η μη αναγνώριση των επαγγελματικών τίτλων και των δεξιοτήτων σε

κοινοτικό επίπεδο, η ανυπαρξία ενός χώρου ευρωπαϊκού που να καλύπτει την απόσταση εκπαίδευση και κυρίως η άμεσα αντιμετωπίσιμη έλλειψη κάποιων κατηγοριών ανώτατων τεχνικών που οδηγούσε αναγκαστικά σε έλλειψη του απαραίτητου ανθρώπινου δυναμικού στον τομέα της έρευνας που αναπτυσσόταν. Αυτές τις στοιχειώδεις αδυναμίες κλήθηκαν να καλύψουν τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης που υλοποιήθηκαν την συγκεκριμένη περίοδο (COMETT, PETRA, IRIS).

Από το 1995 και μετά, για την προώθηση των πολιτικών της, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή παρεμβαίνει στον τομέα της κατάρτισης με ολοκληρωμένες δράσεις και συγκεκριμένα με τα τρία προγράμματα δηλαδή, το πρόγραμμα Σωκράτης, το Leonardo da Vinci και το YOUTH, τα οποία ουσιαστικά συμπεριέλαβαν όλα τα προηγούμενα προγράμματα με την προσθήκη της εκπαίδευσης των ενηλίκων. Το 1996, με την ανακήρυξη του Ευρωπαϊκού Έτους Δια Βίου μάθησης τονίζονται οι νέες προτεραιότητες που έχουν δοθεί ενώ η Δια Βίου μάθηση μετατρέπεται σε βασική προτεραιότητα με έναν ετήσιο προϋπολογισμό ύψους 200 εκατομμυρίων ευρώ. «Το πρόγραμμα αυτό προωθεί τις διασυνοριακές ανταλλαγές και σχέδια, ιδίως αυτά που ενισχύουν τη καινοτομία και την ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος, βελτιώνουν την ποιότητα της κατάρτισης και διευκολύνουν την απόκτηση και τη χρήση της επαγγελματικής κατάρτισης και των δεξιοτήτων σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Στόχος της ΕΕ είναι η εξεύρεση 150.000 θέσεων απασχόλησης ετησίως στο πλαίσιο αυτού του προγράμματος έως το 2013» (από την επίσημη ιστοσελίδα της Ε.Ε.).

Από το 1995 ως το 1999 διαρκεί η πρώτη φάση του Socrates, του Leonardo Da Vinci και του Youth for Europe.

Από το 1998 έως το 2000, τα προγράμματα Socrates, Leonardo Da Vinci και Youth επεκτάθηκαν σε όλα τα κράτη μέλη της Ε.Ε., αλλά και στις 12 τότε υποψήφιες χώρες και αποτέλεσαν βασικό στοιχείο για την πλήρη ένταξη τους. Το 2000 ξεκινά η δεύτερη φάση του Socrates, μια επέκταση της πρώτης φάσης, η οποία θα έχει επταετή διάρκεια και προϋπολογισμό 1.85 δισεκατομμυρίων Ευρώ. Το σημαντικό σημείο της δεύτερης φάσης είναι η εισαγωγή της δράσης Grundtvig, η οποία συντελεί στην ανάπτυξη της δια βίου μάθησης. Η δράση Grundtvig ενθαρρύνει την εκπαίδευση ενηλίκων και αναπτύσσει και άλλες εκπαιδευτικές δράσεις εκτός από τη βασική

εκπαίδευση και μεταξύ αυτών η παροχή πολλών ευκαιριών σε αυτούς που εγκατέλειψαν το σχολείο Επιπλέον, η νέα δράση Minerva, ενθαρρύνει ιδιαίτερα τις δραστηριότητες που αφορούν την ανοικτή και εξ αποστάσεως εκπαίδευση.

Στο πρόγραμμα Youth, επίσης, από το 2000 ως το 2006, πραγματοποιήθηκαν αρκετές ουσιαστικές αλλαγές (όπως η ένταξη των διαφορετικών δράσεων για τη νεολαία στο ενιαίο αυτό πρόγραμμα).

Το 1996, ανακηρύχθηκε, όπως προείπαμε, «έτος για τη Δια Βίου Εκπαίδευση και Κατάρτιση». Την ίδια χρονιά, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο που συγκαλείται στη Φλωρεντία, στα πλαίσια του Συμφώνου για την Απασχόληση («Δράση για την Απασχόληση στην Ευρώπη: Ένα Σύμφωνο Εμπιστοσύνης»- Ιούνιος 1996), τονίζει πως η συμβατική μόρφωση και η παραδοσιακή εκπαίδευση δεν αρκούν για να επιλύσουν το πρόβλημα της ανταγωνιστικότητας των βιομηχανιών και των υπηρεσιών. Προτείνεται άμεσα να μετατοπιστούν πόροι από τις παθητικές πολιτικές απασχόλησης στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και ταυτόχρονα προτείνεται η δημιουργία ενός πλαισίου κανόνων που να ορίζει την πρόσβαση στην κατάρτιση, ώστε να υλοποιηθεί η αρχή της δια βίου κατάρτισης. Το σχέδιο αυτό προτείνει πιο συγκεκριμένα, τη διαμόρφωση ενός πλαισίου οικονομικού που θα ευνοεί την ανάπτυξη και την απασχόληση, την ενίσχυση της κινητικότητας εντός της εσωτερικής αγοράς, τη μεταρρύθμιση των πολιτικών απασχόλησης με την ένταξη των νέων στην ενεργό ζωή, την ανάδειξη της εκπαίδευσης και της κατάρτισης ως μέσων απαραίτητων για την πρόσβαση στην απασχόληση και, τέλος τη χρησιμοποίηση των ευρωπαϊκών διαρθρωτικών πολιτικών προς όφελος της απασχόλησης.

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Δουβλίνου (Δεκέμβριος 1996) στη συνέχεια, υιοθέτησε το Σύμφωνο της Φλωρεντίας δίνοντας έμφαση στην επαγγελματική κατάρτιση, στη σημασία που έχει η πρακτική άσκηση για την ένταξη στο πρακτικό και πραγματικό πλαίσιο της απασχόλησης και στην αναζήτηση τρόπων ώστε οι νέοι να αποφασίσουν να ενταχθούν στην απασχόληση ως πρώτη εργασία.

Το 1996, το Πρόγραμμα Δράσης AGENDA 2000 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής θεωρεί πως η πολιτικές κατάρτισης πρέπει να ενταχθούν στο ευρύτερο πλαίσιο της ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού. Προτείνει έτσι ένα μοντέλο κατάρτισης που χαρακτηρίζεται από τη διαδικασία ένταξης- επανένταξης των εργαζομένων στην αγορά εργασίας και υποστηρίζει τη διασφάλιση του δικαιώματος κατάρτισης για

κάθε πολίτη συνδέοντας το δικαίωμα στην κατάρτιση με το δικαίωμα στην απασχόληση.

Το 1997, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Άμστερνταμ (16-17 Ιουνίου 1997), που κατέληξε στην υπογραφή της Συνθήκης του Άμστερνταμ, προετοίμασε το έδαφος για την έκτακτη Σύνοδο Κορυφής του Λουξεμβούργου (Νοέμβρης 1997). Στο Λουξεμβούργο, αποφασίστηκε η άμεση εφαρμογή των διατάξεων της Συνθήκης του Άμστερνταμ. Ταυτόχρονα, τονίστηκε η σημασία της εκπαίδευσης και της κατάρτισης για την απασχόληση και η Επιτροπή εξέδωσε Ανακοίνωση «Για μια Ευρώπη της Γνώσης» με στόχο την οικοδόμηση «ενός ανοικτού και δυναμικού ευρωπαϊκού εκπαιδευτικού χώρου». Ουσιαστικά, εφαρμόζονται πρακτικά οι επιταγές της Λευκής Βίβλου για τη Διδασκαλία και Μάθηση, η οποία δίνει έμφαση στην «διευκόλυνση της απασχολησιμότητας και της προσαρμοστικότητας των νέων και των εργαζομένων». Η έκτακτη Σύνοδος Κορυφής για την Απασχόληση στο Λουξεμβούργο στην ουσία έθεσε τις πρώτες και βασικές κατευθύνσεις δίνοντας ιδιαίτερη σημασία στα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση. Έτσι, τα Κράτη μέλη οφείλουν να συντονίσουν τις πολιτικές τους και να καταρτίζουν κάθε χρόνο τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση, με βάση τις Κατευθυντήριες Γραμμές για την απασχόληση που αποφασίζονται κάθε χρόνο από το Συμβούλιο των Υπουργών, και αναλαμβάνουν την «πολιτική» δέσμευση για τη συνεχή βελτίωση τους.

Την ίδια χρονιά, το 1997, συντάσσεται και η Έκθεση για την Απασχόληση στην Ευρώπη από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Η Έκθεση αυτή συνδέει την ανάπτυξη με τη μείωση της ανεργίας. Συνδέει, δηλαδή, το ζήτημα της απασχολησιμότητας των ανέργων με τη διαρκή αναβάθμιση των προσόντων και δεξιοτήτων τους ώστε να προσαρμοστούν στις απαιτήσεις της αγοράς για να επιτευχθεί ένα επαρκές ποσοστό ανάπτυξης. Απαραίτητη κρίνεται, με βάση την Έκθεση, η δημιουργία ενός ευέλικτης κατάρτισης και για τον λόγο αυτό προτείνονται τρεις στόχοι. Η βελτίωση της διδασκαλίας και της κατάρτισης των νέων, Η ενίσχυση των προσόντων του εργατικού δυναμικού μέσω της Δια Βίου κατάρτισης και η εφαρμογή ενός ενεργού προγράμματος κατάρτισης για τους ανέργους.

Διαπιστώνουμε πως ο ρόλος που αποδίδεται στην κατάρτιση αρχίζει να ενισχύεται ενώ παράλληλα διαμορφώνεται και η σχέση της με την απασχόληση και σταδιακά γίνεται περισσότερο ξεκάθαρη. Στα Συμβούλια του Λουξεμβούργου και της Κολωνίας ένας και μόνο ποσοτικός στόχος τίθεται και αυτός σχετίζεται με την

κατάρτιση. Στην παράγραφο 54 των Πορισμάτων του Λουξεμβούργου ο στόχος αυτός περιγράφεται αναλυτικά καθώς επισημαίνεται πως «τα Κράτη Μέλη θα προσφέρουν προγράμματα κατάρτισης ή “ανάλογα μέτρα” στο 20% των ανέργων». Η κατάρτιση και οι «επαγγελματικοί κύκλοι σπουδών» συνδέονται, παράλληλα, με την «απασχολησιμότητα» και τα Κράτη Μέλη και οι κοινωνικοί εταίροι καλούνται να δημιουργήσουν τις προϋποθέσεις για τη «Δια Βίου κατάρτιση». Συνδέεται με τον τρόπο αυτό, ο σχεδιασμός των δράσεων σε υπερεθνικό επίπεδο με τη διαμόρφωση των πολιτικών σε εθνικό επίπεδο.

Με την έναρξη ισχύος της Συνθήκης του Άμστερνταμ την 1η Μαΐου 1999, η απασχόληση προβάλλεται ως ένας από τους βασικούς στόχους της Κοινότητας. Επιδιώκεται πλέον ένα υψηλό επίπεδο απασχόλησης χωρίς να αποδυναμωθεί η ανταγωνιστικότητα. Η Συνθήκη του Άμστερνταμ στην πραγματικότητα επενέβη σε δύο βασικά σημεία Από τη μια, κατέστησε υποχρεωτικό αλλά και διευκόλυσε τον συντονισμό των πολιτικών απασχόλησης των Κρατών Μελών και των εθνικών συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης δεσμεύοντας τα Κράτη Μέλη σε πολύ συγκεκριμένους στόχους για την καταπολέμηση της ανεργίας. Από την άλλη, αναγνώρισε τη σημασία που έχουν οι πολιτικές κατάρτισης για την προώθηση της απασχόλησης.

Το Συμβούλιο που πραγματοποιήθηκε στο Κάρντιφ της Ουαλλίας, καθόρισε τη σύνδεση μεταξύ στρατηγικής απασχόλησης και οικονομικών μεταρρυθμίσεων. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βιέννης (11-12 Δεκεμβρίου 1998) αποφάσισε πως οι πολιτικές απασχόλησης πρέπει να αντιμετωπίζονται σφαιρικά και στη χάραξη τους να λαμβάνονται υπόψη οι μακροοικονομικές πολιτικές και κυρίως ο άξονας ανάπτυξη και σταθερότητα ενώ ταυτόχρονα οι οικονομικές μεταρρυθμίσεις που λαμβάνουν χώρα θα πρέπει να στοχεύουν στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας, τη βελτίωση της ικανότητας επαγγελματικής ένταξης, τη δυνατότητα προσαρμογής, την ισότητα των ευκαιριών και του επιχειρηματικού πνεύματος.

Τον Απρίλιο του 1999, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε Ανακοίνωση σχετικά με τις κοινοτικές πολιτικές για την απασχόληση, όπου μεταξύ άλλων συνδέεται η μείωση των κοινωνικοασφαλιστικών εργοδοτικών εισφορών με τη δημιουργία φορολογικών πλεονεκτημάτων υπέρ της κατάρτισης, ώστε και το φορολογικό σύστημα να συμβάλλει στην ικανότητα επαγγελματικής ένταξης.

Η Σύνοδος της Κολωνίας τον Ιούνιο του 1999 κατέληξε στο (νέο) Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Απασχόληση. Ο διάλογος μεταξύ κοινωνικών εταίρων και ομάδων

ενδιαφέροντος που σχετίζονται με τη χάραξη των δημοσιονομικών πολιτικών αλλά και στη διαμόρφωση μισθών ενδυναμώνεται. Με το Σύμφωνο της Κολωνίας δημιουργούνται οι συνθήκες για τη μείωση των παραγόντων που κάνουν την ευρωπαϊκή οικονομία ασταθή και για την ενθάρρυνση της ανάπτυξης και της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης.

Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση από το Άμστερνταμ και μετά, είναι αυτή που αποδίδει στην κατάρτιση μια νέα διάσταση και σημασία. Είναι αυτή που συσχετίζει την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την απασχόληση και ανάγει τη σχέση αυτή ως καθοριστική για τη χαρτογράφηση πολιτικών. Τέσσερις είναι οι πυλώνες της απασχόλησης σύμφωνα με τις Κατευθυντήριες Γραμμές που ανακοινώθηκαν στην «Ενιαία Έκθεση για την Απασχόληση» του 1997. Οι Κατευθυντήριες αυτές Γραμμές επηρεάστηκαν ιδιαίτερα στη διαμόρφωση τους από το 2003 και μετά καθώς συνδέθηκαν με την ατζέντα της στρατηγικής της Λισσαβόνας. Τομέας αιχμής και για τους τέσσερις πυλώνες της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση αποτέλεσε η κατάρτιση. Στον πυλώνα της Επιχειρηματικότητας, προβάλλεται η ανάγκη προώθησης δράσεων για τη μετάβαση από την εκπαίδευση, το εκπαιδευτικό σύστημα στην απασχόληση δια μέσου της κατάρτισης. Στον πυλώνα της προσαρμοστικότητας, εμφανίζεται η οργάνωση της εργασίας με τέτοιο τρόπο ώστε να προσαρμοστεί στις τεχνολογικές αλλά και οικονομικές εξελίξεις επιτρέποντας, ωστόσο τη Δια βίου κατάρτιση των εργαζομένων.

4. Η πορεία ενδυνάμωσης των πολιτικών κατάρτισης

Πως εξελίσσεται η πορεία ενδυνάμωσης των πολιτικών κατάρτισης; Ποιες αλλαγές έγιναν, ποιες προτεραιότητες δόθηκαν και τι συνέβαλε στην πραγματοποίηση αυτών των μετατοπίσεων σε πολιτικό επίπεδο; Για να απαντήσουμε, απαραίτητη είναι η ένταξη της πορείας αυτής στο πλαίσιο εξέλιξης των Ευρωπαϊκών Στρατηγικών Απασχόλησης από το 1998 έως το 2003.

1998-1999: Η αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων αποτελεί προς το παρόν τον βασικό στόχο της πολιτικής για την απασχόληση μαζί με την προσπάθεια μετάβασης από της Παθητικές Πολιτικές Απασχόλησης (περιλαμβάνουν κάθε είδους στρατηγικής ασφάλισης έναντι του κινδύνου της ανεργίας και εστιάζουν στην εισοδηματική στήριξη των ανέργων) στις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης (αναφέρονται στις πολιτικές κρατικής παρέμβασης με επιδότηση επιχειρήσεων και

εργοδοτών για τη διατήρηση ή τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης, κατάρτισης ή επανακατάρτισης των ανέργων και σύζευξης μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας). Σημαντική επίσης είναι η ενθάρρυνση της διαμόρφωσης πολιτικών που οδηγούν στην ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας ειδικών target groups όπως τα ΑΜΕΑ και οι μειονότητες.

1999-2000: Δίνεται έμφαση στην ανάπτυξη συστημάτων αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και στη σχέση κατάρτισης, καταπολέμησης της ανεργίας και προώθηση απασχόλησης.

2000-2001: Το Μάρτιο του 2000 η εξαγγελία της στρατηγικής της Λισσαβόνας επηρεάζει τη διαμόρφωση των πολιτικών για την απασχόληση. Πρώτος ρόλος αποδίδεται στα ίδια τα κράτη μέλη τα οποία οφείλουν να θέσουν, με βάση και τις στοχεύσεις της Στρατηγικής της Λισσαβόνας, ως στόχο μέχρι το 2010 την επίτευξη της απασχόλησης σε ποσοστό 70% επί του συνόλου του ενεργού πληθυσμού και 60% επί του συνόλου των γυναικών, να θέσουν εθνικούς στόχους αύξησης των επενδύσεων σε ανθρώπινο δυναμικό και ενίσχυσης των πολιτικών Δια- Βίου μάθησης (εκπαίδευση και κατάρτιση), να συμβάλουν στην ανάπτυξη του διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων ώστε να συνεχιστεί και να εφαρμοστεί η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης, να δώσουν έμφαση στην ανάπτυξη των περιφερειακών πολιτικών ώστε να συμβάλουν στη μείωση των περιφερειακών ανισοτήτων και τέλος, να ενισχύσουν την δόμηση, ανάπτυξη και τεκμηρίωση κοινών δεικτών.

Η Ατζέντα Κοινωνικής Πολιτικής του 2000 αποτελεί τμήμα της ολοκληρωμένης ευρωπαϊκής προσέγγισης για την επίτευξη της οικονομικής και κοινωνικής ανανέωσης που σκιαγραφήθηκε στη Λισσαβόνα. Συγκεκριμένα, επιδιώκει τη θετική και δυναμική αλληλεπίδραση ανάμεσα στην οικονομική πολιτική, την πολιτική απασχόλησης και την κοινωνική πολιτική και την επίτευξη μιας συμφωνίας που θα κινητοποιεί όλους τους παράγοντες προκειμένου να εργαστούν από κοινού για την επίτευξη του νέου στρατηγικού στόχου. Στο επίκεντρο της Ατζέντας βρίσκεται ο εκσυγχρονισμός του ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου και η μετατροπή σε συγκεκριμένες δράσεις των πολιτικών δεσμεύσεων που έγιναν στη Λισσαβόνα. Η Ευρωπαϊκή Ατζέντα Κοινωνικής Πολιτικής επικυρώθηκε στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Νίκαιας το 2000 με βασικό αίτημα να γίνει σε βάθος ανασκόπηση των πρώτων πέντε ετών εφαρμογής της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση.

2001-2002 : Το 2001 υπογράφηκε η Συνθήκη της Νίκαιας η οποία επικεντρώθηκε στο θέμα της διεύρυνσης της Ε.Ε.. Εκεί συζητήθηκε και το θέμα της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής στο πλαίσιο μιας διευρυμένης Ευρώπης.

Την περίοδο αυτή, το βάρος μετατοπίζεται στα κράτη μέλη τα οποία θα πρέπει να λάβουν μια σειρά από μέτρα. Και πρώτο από όλα, να εξασφαλίσουν ότι κάθε άνεργος θα έχει τη δυνατότητα νέας αρχής πριν περάσουν έξι μήνες ανεργίας αν πρόκειται για νέους και δώδεκα μήνες ανεργίας αν πρόκειται για ενήλικες. Η νέα αυτή αρχή θα έχει τη μορφή κατάρτισης, επανεκπαίδευσης, εξάσκησης στην εργασία, θέσης εργασίας, ή άλλων μέτρων απασχόλησης. Θα πρέπει επίσης να αναθεωρήσουν το σύστημα παροχών και φόρων δημιουργώντας κίνητρα για τους ανέργους και τους μη απασχολούμενους ώστε να μπου στη διαδικασία αναζήτησης και εύρεσης εργασίας. Ταυτόχρονα, θα πρέπει να ενισχύσουν την απασχολησιμότητα ενθαρρύνοντας τους εργοδότες να δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας και κυρίως, τα κράτη μέλη θα πρέπει να προωθήσουν μέτρα για τους ανέργους και τους μη απασχολούμενους ώστε να αποκτήσουν δεξιότητες ή να αναβαθμίσουν τις ήδη υπάρχουσες.

Μια άλλη πρόταση αφορά την ανάπτυξη πολιτικών που έχουν ως στόχο την παράταση του επαγγελματικού βίου ώστε να βελτιωθούν οι ικανότητες των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων και να αναβαθμιστούν οι δεξιότητες τους. Παράλληλα προτείνεται να τους παρέχονται κίνητρα ώστε να παρατείνουν τον εργασίμο βίο τους κυρίως με την αναθεώρηση των συστημάτων φόρων και παροχών και να καταστεί ελκυστικότερο για εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας να συνεχίσουν να εργάζονται. Ιδιαίτερη σημασία αποδίδεται στη Δια βίου μάθηση μέσω της βελτίωσης της ποιότητας των συστημάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης. Ο εκσυγχρονισμός των συστημάτων μαθητείας καθώς και της ενδοϋπηρεσιακής κατάρτισης για την ανάπτυξη δεξιοτήτων που να ικανοποιούν τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας κρίνεται απαραίτητος. Παράλληλα, δίνεται έμφαση στο e-learning, την ηλεκτρονική μάθηση που απευθύνεται πλέον σε όλους του πολίτες.

Με την ανάπτυξη του διαλόγου μεταξύ κρατών μελών και κοινωνικών εταίρων που συμμετέχουν στη χάραξη πολιτικών αποδίδεται ιδιαίτερη σημασία στην ανάπτυξη των δυνατοτήτων που μπορούν να παρέχουν οι υπηρεσίες απασχόλησης στους πολίτες που αναζητούν εργασία καθώς και στην ανάπτυξη πολιτικών για να περιοριστούν οι ελλείψεις σε δεξιότητες, να προωθηθεί η γεωγραφική και η

επαγγελματική κινητικότητα και να κατασκευαστεί μια βάση δεδομένων για τις υπάρχουσες ανά την Ευρώπη θέσεις εργασίας και τις ευκαιρίες μάθησης. Κράτη μέλη και κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να εξετάσουν αποτελεσματικότερα τη δυνατότητα ενσωμάτωσης στην εθνική νομοθεσία πιο ευέλικτων μορφών συμβάσεων, για μια καλύτερη εφαρμογή της νομοθεσίας που αφορά την υγεία και την ασφάλεια στο επίπεδο του χώρου εργασίας.

Η συνεργασία, λοιπόν, κρατών, τοπικών και περιφερειακών αρχών, ομάδων και φορέων ενδιαφέροντος σε τοπικό επίπεδο και εκπροσώπων της κοινωνίας των πολιτών, ενθαρρύνεται ώστε να αναπτυχθούν αποτελεσματικές στρατηγικές για την απασχόληση και να αξιοποιηθούν πλήρως οι δυνατότητες δημιουργίας θέσεων εργασίας. Σε τοπικό επίπεδο, επίσης, προωθούνται μέτρα που συμβάλλουν στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και την ενίσχυση της κοινωνικής οικονομίας ενώ ταυτόχρονα ενισχύεται ο ρόλος των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης για τον εντοπισμό τοπικών ευκαιριών απασχόλησης.

Τα μέτρα που θα ληφθούν από τα κράτη μέλη θα πρέπει να συμβάλουν στην καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού και ειδικότερα στην καταπολέμηση των νέων μορφών αποκλεισμού από την αγορά εργασίας. Στόχος, η ένταξη στην αγορά εργασίας των ατόμων και ομάδων που είναι σε μειονεκτική θέση με τη διαμόρφωση ενεργών πολιτικών.

Ιδιαίτερη σημασία αποδίδεται επίσης στην αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, πράγμα που πραγματοποιείται σε εθνικό επίπεδο.

Σε σχέση με τις πολιτικές που αφορούν τις επιχειρήσεις, τα κράτη μέλη οφείλουν να λάβουν τα μέτρα εκείνα που είναι απαραίτητα ώστε να μειωθούν κατά το δυνατό τα έξοδα μιας επιχείρησης τόσο σε διοικητικό επίπεδο όσο και κατά την πρόσληψη πρόσθετων εργαζομένων. Παράλληλα, ενθαρρύνεται η ίδρυση μικρών επιχειρήσεων και επιχειρήσεων που προϋποθέτουν την αυτοαπασχόληση.

Στον τομέα παροχής υπηρεσιών, τα κράτη μέλη θα πρέπει να προωθήσουν τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας. Κυρίως θα πρέπει να δώσουν έμφαση στις δυνατότητες απασχόλησης που παρέχουν διάφορα πεδία της κοινωνικής οικονομίας, όπως ο τομέας προστασίας του περιβάλλοντος.

Στόχο, επίσης αποτελεί η μείωση των φορολογικών επιβαρύνσεων στο έμμεσο και άμεσο κόστος εργασίας και κυρίως όσον αφορά τους ανειδίκευτους και χαμηλόμισθους εργαζόμενους, πάντα λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες που επικρατούν σε κάθε κράτος μέλος.

Προωθείται, επίσης, η ανάπτυξη ισχυρών εταιρικών σχέσεων σε ευρωπαϊκό, εθνικό, κλαδικό, τοπικό και επιχειρησιακό επίπεδο ώστε να εκσυγχρονιστεί η αγορά εργασίας ώστε οι επιχειρήσεις να καταστούν παραγωγικές και ανταγωνιστικές και να υπάρξει ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας του ανθρώπινου δυναμικού.

Σε σχέση με την ενίσχυση της ισότητας μεταξύ των φύλων, τα κράτη μέλη καλούνται να αναπτύξουν και να ενισχύσουν τη συμβουλευτική στην κατεύθυνση της προώθησης της ισότητας, αξιολογώντας τον αντίκτυπο των σχετικών μέτρων και μεταρρυθμίσεων και αναπτύσσοντας ανάλογους δείκτες για την εκτίμηση της προόδου στο θέμα της ισότητας των φύλων για κάθε Κατευθυντήρια Γραμμή. Στόχος, η μείωση της «ψαλίδας» στα ποσοστά ανεργίας μεταξύ γυναικών και ανδρών ώστε να υπάρξει ισορροπημένη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών σε όλα τα επαγγέλματα καθώς και ίση αμοιβή για την ίδια ή για ισάξια εργασία και για την μείωση των εισοδηματικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Μαζί με αυτά τα μέτρα προωθούνται και μέτρα φιλικά προς την οικογένεια.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υποβάλλει στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών ένα σχέδιο δράσης για τις δεξιότητες και την κινητικότητα. Το σχέδιο δράσης που υποβλήθηκε το 2001, διαμορφώνει ένα πολιτικό πλαίσιο για την προώθηση του ανθρώπινου δυναμικού στην Ένωση σύμφωνα πάντα με τους στόχους της Λισσαβόνας, για να αντλήσουν οφέλη από την ευρωπαϊκή ολοκλήρωση, συμπεριλαμβανομένης της ευρωπαϊκής ενιαίας αγοράς.

Για να συμβεί αυτό και να υπάρξουν περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας, μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή και μια δυναμική οικονομία με βάση τη γνώση απαιτείται ταυτόχρονα να υπάρξει εξειδικευμένο και προσαρμόσιμο εργατικό δυναμικό. Άρα η ανάπτυξη των δεξιοτήτων κρίνεται απαραίτητη και αναγκαία.

Στο σημείο αυτό, η Επιτροπή κρίνει πως οι δράσεις που θα αναπτυχθούν θα πρέπει να συσχετίζονται και να περιλαμβάνονται στα πλαίσια που έχουν χαραχθεί για την ευρωπαϊκή στρατηγική απασχόλησης. Οι ενέργειες που συνδέονται με την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση θα προωθηθούν στο πλαίσιο της συνέχειας που δίνεται στην προαναφερθείσα ανακοίνωση για τη δια βίου μάθηση και στην έκθεση σχετικά με τους στόχους των συστημάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης.

Επίσης, ενόψει της διεύρυνσης, οι υποψήφιες χώρες θα πρέπει να κληθούν να υιοθετήσουν τους στόχους του σχεδίου δράσης στον μεγαλύτερο δυνατό βαθμό. Ασχέτως του γεγονότος ότι η κινητικότητα του εργατικού δυναμικού από τις υποψήφιες χώρες προς την ΕΕ ύστερα από την ένταξη θα υπόκειται σε ένα ευέλικτο σύστημα μεταβατικών περιόδων, τα νέα κράτη μέλη θα μοιραστούν τη πρόκληση που αποτελεί η προώθηση ενός εργατικού δυναμικού με καλύτερες δεξιότητες και μεγαλύτερη προσαρμοστικότητα.

Στο σχέδιο δράσης τονίζονται τρεις θεμελιώδεις προκλήσεις που πρέπει να αντιμετωπιστούν για να προωθηθεί ο στόχος της εξασφάλισης ότι οι ευρωπαϊκές αγορές εργασίας καθίστανται όλο και πιο ανοικτές και προσπελάσιμες. Πρώτον, ότι υπάρχει η πρόκληση της ανεπαρκούς επαγγελματικής κινητικότητας, που υπογραμμίζει την ανάγκη της αποτελεσματικότερης προσαρμογής των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην αγορά εργασίας, για την προώθηση της δια βίου μάθησης και την απόκτηση δεξιοτήτων (ειδικότερα δεξιοτήτων στις τεχνολογίες της πληροφορίας και των επικοινωνιών - ΤΠΕ) και τη βελτίωση των συστημάτων αναγνώρισης των προσόντων και των ικανοτήτων. Δεύτερον, τα χαμηλά επίπεδα γεωγραφικής κινητικότητας στο εσωτερικό των κρατών μελών και μεταξύ τους υποδηλώνουν ότι τα οφέλη της εσωτερικής αγοράς δεν έχουν ακόμα αντληθεί πλήρως, για παράδειγμα όσον αφορά την αντιμετώπιση των ελλείψεων σε δεξιότητες ή των ανισοροπιών της αγοράς εργασίας. Εξακολουθούν να υπάρχουν πολλά εμπόδια στην κινητικότητα, μεταξύ των οποίων οι ελλείψεις όσον αφορά τις γλωσσικές δεξιότητες, οι οικογενειακές συνθήκες καθώς και τα ζητήματα σε σχέση με τους φόρους, τις συντάξεις, την κοινωνική ασφάλιση και τα συναφή ζητήματα. Παράλληλα, η μείωση του εργατικού δυναμικού της ΕΕ λόγω των δημογραφικών αλλαγών υποδηλώνει ότι η μετανάστευση των υπηκόων τρίτων χωρών θα βοηθούσε και αυτή να ικανοποιηθούν ορισμένες από τις ανάγκες δεξιοτήτων. Τέλος, οι δυσκολίες πρόσβασης και η ποιότητα των πληροφοριών σχετικά με την κινητικότητα και τους επιμέρους τομείς δραστηριότητας αποτρέπουν πολλούς ανθρώπους από το να εξετάσουν σοβαρά την αλλαγή της θέσης εργασίας τους ή της σταδιοδρομίας τους.

Οι στόχοι και η δράση που καθορίζονται στο σχέδιο δράσης αποβλέπουν στην αντιμετώπιση των προκλήσεων αυτών.

Πρώτον, στοχεύουν στην επέκταση της επαγγελματικής κινητικότητας και της ανάπτυξης δεξιοτήτων, εξασφαλίζοντας ότι τα συστήματα εκπαίδευσης και

κατάρτισης ανταποκρίνονται περισσότερο στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, ότι εκπονούνται στρατηγικές ανάπτυξης ικανότητας για τους εργαζομένους, ότι αναγνωρίζεται η μάθηση όπου και αν αποκτάται και ότι τα τυπικά προσόντα μπορούν να μεταφερθούν πιο εύκολα και επενδύοντας περισσότερο στο ανθρώπινο δυναμικό των λιγότερο ανεπτυγμένων περιφερειών.

Δεύτερον, η διευκόλυνση της γεωγραφικής κινητικότητας απαιτεί την άρση των διοικητικών και νομικών εμποδίων, όπου αυτά εξακολουθούν να υπάρχουν(παραδείγματος χάρη, μέσω μιας γενικής κάρτας υγείας), την ανάπτυξη γλωσσικών και διαπολιτισμικών δεξιοτήτων, την προώθηση της διασυνοριακής αναγνώρισης των τυπικών προσόντων και της πολιτικής για τη μετανάστευση σε επίπεδο ΕΕ.

Τέλος, σύμφωνα με το σχέδιο, θεωρείται πως η βελτίωση της ποιότητας της παροχής πληροφοριών απαιτεί τη δημιουργία ενός ενιαίου ιστοχώρου ενημέρωσης για την κινητικότητα, τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας του συστήματος προσφερόμενων θέσεων εργασίας του δικτύου EURES και το ξεκίνημα μιας ενημερωτικής εκστρατείας για την κινητικότητα.

2002-2003 Ειδικά το 2003, η ατζέντα της Στρατηγικής της Λισσαβόνας για την Απασχόληση παίζει καθοριστικό ρόλο. Οι πολιτικές απασχόλησης των Κρατών Μελών καλούνται να ικανοποιήσουν τους τρεις στόχους της ατζέντας δηλαδή την πλήρη απασχόληση, την ποιότητα και παραγωγικότητα της εργασίας και την κοινωνική συνοχή και ενσωμάτωση. Η ΕΣΑ του 2003 καλεί τα κράτη μέλη να λάβουν ενεργητικά και προληπτικά μέτρα για τους ανέργους με στόχο να μην καταδικαστούν στη μακροχρόνια ανεργία. Οι αιτούντες εργασία θα πρέπει λοιπόν, να διασφαλίζουν ότι έγκαιρα θα προσδιοριστούν οι ανάγκες τους και θα τους παρασχεθούν υπηρεσίες συμβουλευτικής, αν τα κράτη συμμορφωθούν στις ευρωπαϊκές επιταγές εκσυγχρονίζοντας τις υπηρεσίες απασχόλησης και μεριμνώντας στα πλαίσια της διαδικασίας για τη διασφάλιση της ποιότητας, για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας των προγραμμάτων συμβουλευτικής και ένταξης στην απασχόληση.

Το 2003, για άλλη μια φορά προτείνεται η απλοποίηση των διοικητικών επιβαρύνσεων για τις νέες και τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και ενθαρρύνεται η

πρόσληψη προσωπικού Ταυτόχρονα, ενισχύεται η κατάρτιση και η ανάπτυξη δεξιοτήτων που σχετίζονται με την επιχειρηματικότητα.

Σε σχέση με την κινητικότητα της αγοράς εργασίας τα κράτη μέλη καλούνται να προωθήσουν εργασιακές ρυθμίσεις, την πρόσβαση των εργαζομένων στην κατάρτιση, τον σχεδιασμό νέων και βιώσιμων μορφών οργάνωσης της εργασίας, ώστε να ενισχυθεί η παραγωγικότητα και η ποιότητα στην εργασία.

Σε σχέση με τη Δια βίου μάθηση, τα κράτη μέλη καλούνται να ενισχύσουν την ενδο-επιχειρησιακή κατάρτιση ώστε να αυξηθεί η παραγωγικότητα και η ανταγωνιστικότητα και να παραταθεί ο επαγγελματικός βίος ως μια αμοιβαία μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό. Ακριβώς σε σχέση με την παράταση του επαγγελματικού βίου, τα κράτη μέλη καλούνται να αξιοποιήσουν το δυναμικό όλων των ομάδων του πληθυσμού

Σε σχέση με την ισότητα των φύλων τα κράτη μέλη καλούνται να επιδιώξουν τη μείωση της διαφοράς μεταξύ των φύλων έως το 2010 κυρίως όσον αφορά τις αμοιβές περιορίζοντας τους παράγοντες που επιτρέπουν τη δημιουργία της ψαλίδας των αμοιβών και των διακρίσεων.

Για τα άτομα που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση στην αγορά εργασίας, τα κράτη μέλη καλούνται να μειώσουν το ποσοστό της σχολικής διαρροής στην ΕΕ κάτω από το 10 %, αλλά και η να μειώσουν τα ποσοστά ανεργίας (διαφορετικά σε κάθε κράτος μέλος) αυτών που δεν έχουν την ιθαγένεια της ΕΕ. Τα Κράτη Μέλη καλούνται, επίσης, να προωθήσουν, μεταξύ άλλων, μέτρα για την υποστήριξη της απασχολησιμότητας αλλά και να προωθήσουν τη μείωση της φορολογικής επιβάρυνσης για τους χαμηλόμισθους εργαζομένους.

Για άλλη μια φορά, υποστηρίζεται η δημιουργία θέσεων εργασίας στην κοινωνική οικονομία, σε τοπικό επίπεδο, ενώ τα κράτη μέλη καλούνται να υιοθετήσουν ευνοϊκούς όρους για τη δραστηριότητα και τις επενδύσεις στον ιδιωτικό τομέα σε περιοχές που υστερούν, δίνοντας ιδιαίτερο βάρος στις επενδύσεις σε δεξιότητες και γνώσεις του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και στην απαραίτητη υποδομή.

2003-2004: Οι ίδιες κατευθυντήριες γραμμές κυριαρχούν και για το έτος 2004.

2005: Στην ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προς το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (COM 330/2005), η οποία βασίζεται στην πρόταση που έκανε η Επιτροπή τον Φεβρουάριο του 2005 προτείνεται ένα νέο ξεκίνημα και

επανεστίαση της στρατηγικής της Λισσαβόνας για την επίτευξη μιας ισχυρότερης και βιώσιμης οικονομικής μεγέθυνσης και τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας (COM 2005/24). Στην ανακοίνωση αναφέρεται πως η Ευρώπη θα πρέπει να επενδύσει περισσότερο στη νεολαία της, στην εκπαίδευση, την έρευνα, και την καινοτομία ώστε να εξασφαλιστεί η ασφάλεια των πολιτών, να προαχθούν οι ανοιχτές αγορές, να περιοριστεί η γραφειοκρατία και οι επιχειρήσεις να αναπτυχθούν, να καινοτομήσουν και να δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας. Απαραίτητη κρίνεται η ανάπτυξη ενός ικανού επιχειρηματικού εργατικού δυναμικού πάντα μέσα στα πλαίσια υγιών μακροοικονομικών πολιτικών. Για την επαναδρομολόγηση της Λισσαβόνας απαραίτητη είναι η λεπτομερής εξέταση της δομής διακυβέρνησης της ώστε να καθοριστούν με σαφήνεια οι εθνικές και οι κοινοτικές ευθύνες και να αποδοθούν αρμοδιότητες. Το πρόγραμμα της Λισσαβόνας θα ακολουθήσει τη δομή των κατευθυντήριων γραμμών για την ανάπτυξη και την απασχόληση. Τα μέτρα πολιτικής που προτείνονται στα πλαίσια του εν λόγω προγράμματος εμπίπτουν σε τρεις τομείς: τη γνώση και καινοτομία για την ανάπτυξη, να καταστεί η Ευρώπη ελκυστικότερος τόπος επενδύσεων και εργασίας και να δημιουργηθούν περισσότερες θέσεις εργασίας.. Η πρόοδος τόσο σε εθνικό όσο και σε κοινοτικό επίπεδο θα επανεξετάζεται κάθε χρόνο σε έκθεση αξιολόγησης της προόδου.

Ο σχεδιασμός της πολιτικής απασχόλησης εναπόκειται πρωτίστως στα κράτη μέλη και θα βασίζεται στις κατευθυντήριες γραμμές. Σε σχέση με την απασχόληση και τη δημιουργία θέσεων εργασίας, η ανακοίνωση αναφέρει πως «αν η Ευρώπη θέλει να επιτύχει πλήρη απασχόληση, βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας στον χώρο εργασίας και ενίσχυση της κοινωνικής και εδαφικής συνοχής, πρέπει να προσελκύσει και να διατηρήσει περισσότερους ανθρώπους στην απασχόληση, να αυξήσει την προσφορά εργατικού δυναμικού, να εκσυγχρονίσει τα συστήματα κοινωνικής προστασίας, να βελτιώσει την προσαρμοστικότητα των εργαζομένων και των επιχειρήσεων και να αυξήσει τις επενδύσεις σε ανθρώπινο δυναμικό μέσω καλύτερης εκπαίδευσης και ανάπτυξης δεξιοτήτων». Οι στόχοι αυτοί είναι το επίκεντρο της κοινωνικής ατζέντας, όπως πρόσφατα θεσπίστηκε. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεσμεύεται να συμπληρώσει τις προσπάθειες των κρατών μελών που φέρουν κυρίως την ευθύνη για τις πολιτικές απασχόλησης, κοινωνικής προστασίας, εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Για τη διευκόλυνση της επαγγελματικής και γεωγραφικής κινητικότητας και για την αξιοποίηση των ευκαιριών απασχόλησης μιας πανευρωπαϊκής αγοράς εργασίας η Κοινότητα επιδιώκει να άρει κάθε εμπόδιο που αφορά την κινητικότητα των εργαζομένων και σχεδιάζει την έκδοση οδηγίας που αφορά την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων και τη διαμόρφωση ενός πλαισίου δεξιοτήτων. Με τον τρόπο αυτό, υποστηρίζει την αναγνώριση των προσόντων και δεξιοτήτων δημιουργώντας τις προϋποθέσεις για διαφάνεια και αμοιβαία εμπιστοσύνη.

Η Κοινότητα δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην ενσωμάτωση των νέων, όπως προβλέπει το ευρωπαϊκό σύμφωνο για τη νεολαία. (COMM220/206). Για να προσελκυστούν και να διατηρηθούν περισσότερα άτομα στην απασχόληση, η Επιτροπή θα βοηθήσει τα κράτη μέλη να αναπτύξουν στρατηγικές για την παράταση του επαγγελματικού βίου καθώς και να λάβουν μέτρα για την αύξηση των υγιών ετών ζωής. Ακόμη για να συμπληρώσει τις δράσεις του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, η Επιτροπή προτείνει ένα πρόγραμμα Δια βίου μάθησης που θα υποστηρίζει τις δράσεις και τη δικτύωση της Ε.Ε. στον συγκεκριμένο τομέα.

Η παραπάνω αναφορά σε μετασχηματισμούς και αλλαγές που προέκυψαν από το 1998 έως σήμερα στο επίκεντρο της υποδηλώνει την ανάδειξη κάποιων νέων όρων και αξιών που σχετίζονται με την απασχόληση και λαμβάνονται υπόψη κατά τον σχεδιασμό των πολιτικών κατάρτισης εντάσσοντας τις στο ευρύτερο κεφάλαιο που λέγεται «απασχόληση». *Οι «νέοι» αυτοί όροι είναι « η δια-βίου μάθηση, η επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό, η επαρκής καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας η εταιρικότητα, η σύγκλιση, συμβατότητα και συγκρισιμότητα των πολιτικών και δομών ένταξης κατάρτισης και ένταξης στην απασχόληση και η περιφερειακή διάσταση. Παράλληλα εμφανής είναι η προοδευτική ένθεση στην ΕΣΑ στοχεύσεων που σχετίζονται με την ανάπτυξη πολλαπλών επιπέδων εταιρικών σχέσεων από υπερεθνικό μέχρι και σε τοπικό επίπεδο, προκειμένου να προωθηθούν οι επιμέρους οριζόντιοι στόχοι και οι ΚΓ. Μέσα σε αυτά τα πλαίσια επιχειρείται η γενικευμένη αξιοποίηση εργαλείων και τεχνικών, όπως η αξιολόγηση του αντίκτυπου των προωθούμενων μέτρων και μεταρρυθμίσεων (policy impact analysis) ή η μέθοδος του ανοικτού συντονισμού» (Παπαδάκης 2005β: 20- 21) .*

5. Το πρόγραμμα LEONARDO DA VINCI

Το πρόγραμμα περιλάμβανε ήδη από το 1995 όλα τα προγράμματα κατάρτισης. Σκοπός του προγράμματος είναι η διαμόρφωση μιας ευρύτερης κοινοτικής πολιτικής για την επαγγελματική κατάρτιση σύμφωνα με τις ρυθμίσεις θεσμικού επιπέδου που υπαγόρευε η Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αυτό που ενίσχυσε τις επιδιώξεις αυτές είναι το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP), ένα κέντρο που δημιουργήθηκε από την Κοινότητα το 1975 και που είχε αρχικά ως έδρα το Βερολίνο και από το 1994, τη Θεσσαλονίκη. Το Κέντρο αυτό ξεκίνησε να λειτουργεί έχοντας δύο άξονες προτεραιότητας στο πρόγραμμα εργασίας του. Ο πρώτος άξονας σχετίζεται με τα νέα επαγγέλματα σε ευρωπαϊκή κλίμακα και τη διαφάνεια των τυπικών προσόντων αλλά και τους νέους τρόπους οργάνωσης της εργασίας και των δεξιοτήτων στα συστήματα κατάρτισης. Ο δεύτερος άξονας σχετίζεται με τις στρατηγικές της συνεχούς και της δια βίου μάθησης ως πολιτικής επαγγελματικής κατάρτισης αλλά και η βελτίωση της κατάρτισης των εκπαιδευτικών.

Τον ίδιο ρόλο φαίνεται να έχει και το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Επαγγελματικής Κατάρτισης, το οποίο ιδρύθηκε το 1990 με έδρα το Βερολίνο και από το 1994 με έδρα το Τορίνο. Το Ίδρυμα έχει ως κύριο στόχο να προωθήσει τη συνεργασία μεταξύ της Κοινότητας και των χωρών της Ανατολικής και Κεντρικής Ευρώπης στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης.

Στόχος του προγράμματος LEONARDO είναι να συμβάλει «στη δημιουργία ενός ευρωπαϊκού εκπαιδευτικού χώρου με την ενθάρρυνση της ανάπτυξης της Δια Βίου Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και την εξασφάλιση της συνέχισης της συνεργασίας σε κοινοτικό επίπεδο μεταξύ των συντελεστών της επαγγελματικής κατάρτισης» (www.europa.eu.int/scadplus/leg/el/cha/c11025.html).

5.1. Πρώτη φάση του προγράμματος

Η πρώτη φάση του προγράμματος Leonardo διήρκεσε πέντε χρόνια (1995-1999) ενώ είχε ένα προϋπολογισμό της τάξης των 620.000.000 Ευρώ. Στην πραγματικότητα επρόκειτο για μια συγκεφαλαίωση των δράσεων που υπαγόρευαν τα προγράμματα COMETT, PETRA, Force, LINGUA και Eurotecnet.

5.2. Δεύτερη φάση του προγράμματος

Με βάση την εμπειρία που αποκτήθηκε από την υλοποίηση της πρώτης φάσης του προγράμματος Leonardo da Vinci, αλλά και για την επίτευξη των στόχων που όρισε η Επιτροπή στην ανακοίνωσή της με θεματικό αντικείμενο "Για μια Ευρώπη της γνώσης", με απόφαση προβλέπεται η καθιέρωση της δεύτερης φάσης του προγράμματος δράσης "Leonardo da Vinci" για την εφαρμογή της κοινοτικής πολιτικής στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης για την περίοδο από 1η Ιανουαρίου 2000 έως 31 Δεκεμβρίου 2006.

Οι κύριοι στόχοι της δεύτερης φάσης του προγράμματος είναι οι ακόλουθοι:

- να ενισχυθούν οι δεξιότητες και οι ικανότητες των ατόμων και κυρίως των νέων που παρακολουθούν για πρώτη φορά επαγγελματική κατάρτιση ανεξάρτητα από το επίπεδο, με την εναλλαγή επαγγελματικής κατάρτισης και εκμάθησης προκειμένου να προαχθεί η ικανότητα επαγγελματικής ένταξης
- να βελτιωθεί η ποιότητα της διαρκούς επαγγελματικής κατάρτισης και της διαβίου απόκτησης ικανοτήτων και δεξιοτήτων καθώς και η πρόσβαση των ατόμων σε αυτές ώστε να αυξηθεί και να αναπτυχθεί η προσαρμοστική ικανότητα.
- να ενισχυθεί η συνεισφορά της επαγγελματικής κατάρτισης στην διαμόρφωση καινοτόμων δράσεων προκειμένου να βελτιωθεί η ανταγωνιστικότητα και το επιχειρηματικό πνεύμα.

Για να επιτευχθούν οι στόχοι αυτοί σε ευρωπαϊκό επίπεδο απαραίτητη είναι η στήριξη από τα κράτη μέλη, η πολιτική των οποίων επηρεάζεται άμεσα από τους στόχους αυτούς. Οι ενέργειες του προγράμματος "Leonardo da Vinci" είναι εντός του πλαισίου άλλων κοινοτικών ενεργειών και πολιτικών.

Ιδιαίτερη προσοχή δίνεται, σύμφωνα με την απόφαση της Επιτροπής, στα μειονεκτούντα στην αγορά εργασίας άτομα, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με ειδικές ανάγκες, καθώς και στις πρακτικές που διευκολύνουν την πρόσβαση αυτών των ατόμων στην κατάρτιση, στην προώθηση της ισότητας και στην καταπολέμηση των διακρίσεων.

Διάφορα μέτρα προβλέπονται για την επίτευξη των στόχων του προγράμματος:

- Για την ανάπτυξη της καινοτομίας και της ποιότητας στην επαγγελματική κατάρτιση προβλέπεται η υποστήριξη των δοκιμαστικών σχεδίων με βάση τις διεθνικές εταιρικές σχέσεις
- Προωθούνται οι γλωσσικές ικανότητες γενικότερα αλλά και οι γλώσσες που χρησιμοποιούνται και διδάσκονται λιγότερο και καταβάλλεται προσπάθεια κατανόησης των διαφορετικών πολιτισμών στο πλαίσιο της επαγγελματικής κατάρτισης
- Αναπτύσσονται τα διεθνικά δίκτυα συνεργασίας τα οποία διευκολύνουν την ανταλλαγή εμπειριών και ορθής πρακτικής
- Παράγονται και ενημερώνονται τα ευρωπαϊκά εργαλεία αναφοράς και των συγκρίσιμων δεδομένων που συλλέγονται
- Αναπτύσσονται κοινές ενέργειες με άλλα κοινοτικά προγράμματα·
- Αναπτύσσονται συνοδευτικά μέτρα και
- Υποστηρίζεται η διασυνοριακή κινητικότητα των ατόμων υπό επαγγελματική κατάρτιση, καθώς και των υπεύθυνων για την κατάρτιση στην Ευρώπη

Για την υλοποίηση αυτών των ενεργειών, η απόφαση προβλέπει ότι θα υπάρξει ειδική υποστήριξη εκείνων των διεθνικών ενεργειών που θα συμβάλλουν στην προώθηση και τη χρήση της τεχνολογίας της πληροφορίας και της επικοινωνίας (ΤΠΕ) στην επαγγελματική κατάρτιση. Στο συγκεκριμένο πρόγραμμα μπορούν να συμμετάσχουν όλοι οι δημόσιοι και ιδιωτικοί οργανισμοί που υπεισέρχονται στη δράση για την επαγγελματική κατάρτιση. Συγκεκριμένα, στα ιδρύματα, κέντρα και οργανισμούς κατάρτισης σε όλα τα επίπεδα, συμπεριλαμβανομένων των πανεπιστημίων, στα κέντρα και στους οργανισμούς έρευνας, στις επιχειρήσεις και στους ομίλους επιχειρήσεων, και κυρίως στις ΜΜΕ, στις επαγγελματικές οργανώσεις, καθώς και στα εμπορικά επιμελητήρια, στις οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων σε όλα τα επίπεδα, στα συλλογικά όργανα και στους τοπικούς οργανισμούς, στα σωματεία και τις μη κυβερνητικές οργανώσεις.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υπόσχεται να εξασφαλίσει την εφαρμογή των κοινοτικών ενεργειών του προγράμματος ενώ τα κράτη μέλη, από τη μεριά τους καταβάλλουν προσπάθειες να λάβουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για την εξασφάλιση της καλής λειτουργίας του προγράμματος σε εθνικό επίπεδο. Ιδιαίτερα καθιερώνουν εθνικές μονάδες διαχείρισης για τη λειτουργική εφαρμογή των ενεργειών. Η επιλογή

των προτάσεων που υπέβαλαν οι υπεύθυνοι των σχεδίων στο πλαίσιο των προσκλήσεων επιλέγονται σύμφωνα με τις παρακάτω διαδικασίες:

- τη διαδικασία Α, που εφαρμόζεται σε ενέργειες κινητικότητας. Ο γενικός στόχος αυτού του μέτρου είναι να δοθούν στα άτομα τα οικονομικά μέσα για την κατάρτιση τους σε μια άλλη χώρα της Ε.Ε. Η διαχείριση αυτής της διαδικασίας πραγματοποιείται από τις εθνικές μονάδες, που λαμβάνουν μια συνολική ετήσια επιδότηση από την Επιτροπή
- η διαδικασία Β, που εφαρμόζεται στα δοκιμαστικά σχέδια (με εξαίρεση τις θεματικές ενέργειες), τις γλωσσικές δεξιότητες και τα διαρθρωτικά δίκτυα. Αυτή η διαδικασία προβλέπει επιλογή σε δύο στάδια, στο πλαίσιο της οποίας τα συμμετέχοντα κράτη μέλη αξιολογούν και επιλέγουν τις προτάσεις και η Επιτροπή είναι επιφορτισμένη με την αξιολόγηση και την ταξινόμηση των προτάσεων
- η διαδικασία Γ, που εφαρμόζεται στα έγγραφα αναφοράς, τις θεματικές ενέργειες, τα σχέδια που εμπίπτουν στις κοινές ενέργειες, τα σχέδια ευρωπαϊκών οργανώσεων. Πρόκειται για συγκεντρωτική διαδικασία στην οποία η Επιτροπή αναλαμβάνει τη σύναψη των συμβάσεων καθώς και τη διαχείριση και την παρακολούθηση αυτών των σχεδίων.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επικουρείται από μια επιτροπή αποτελούμενη από εκπροσώπους των κρατών μελών και προεδρευόμενη από τον εκπρόσωπο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Όταν το πρόγραμμα τεθεί σε εφαρμογή, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα καταβάλλει προσπάθειες για να αναπτύξει τον κοινωνικό διάλογο σε κοινοτικό επίπεδο, σε στενή συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους.

Στο πρόγραμμα μπορούν να συμμετάσχουν τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι τρεις χώρες του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (ΕΟΧ - Ισλανδία, Λιχτενστάιν, Νορβηγία) και οι δύο υποψήφιες προς ένταξη χώρες (Βουλγαρία και Ρουμανία). Από το 2004 μπορεί να συμμετέχει και η Τουρκία, ενώ ταυτόχρονα η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενισχύει τη συνεργασία με τις τρίτες χώρες και τις αρμόδιες διεθνείς οργανώσεις. Το πρόγραμμα αποτελεί αντικείμενο τακτικής παρακολούθησης εκ μέρους της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σε συνεργασία με τα κράτη μέλη.

Βάσει των εκθέσεων που υπέβαλαν τα κράτη μέλη έως τις 31 Δεκεμβρίου 2003 και θα υποβάλλουν έως τις 30 Ιουνίου 2007, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα παρουσιάσει στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή:

- έως τις 30 Ιουνίου 2002 το αργότερο, μια δεύτερη ενδιάμεση έκθεση σχετικά με την αρχική λειτουργική εφαρμογή του προγράμματος
- έως τις 30 Ιουνίου 2004 το αργότερο, ενδιάμεση έκθεση για την εφαρμογή του προγράμματος
- έως τις 31 Δεκεμβρίου 2004 το αργότερο, μια ανακοίνωση για τη συνέχιση του προγράμματος συνοδευόμενη κατά περίπτωση από κατάλληλη πρόταση
- έως τις 31 Δεκεμβρίου 2007 το αργότερο μια τελική έκθεση για την εφαρμογή του προγράμματος.

Σύμφωνα με την απόφαση της Επιτροπής της 20ής Ιανουαρίου 2000 σχετικά με το πρόγραμμα εργασίας για το 2000 του προγράμματος Leonardo da Vinci, το πρόγραμμα εργασίας που εγκρίθηκε από την Επιτροπή αποτελείται από τρία έγγραφα:

- μια πρόσκληση για την υποβολή προτάσεων για την περίοδο 2000-2002, στο πλαίσιο της δεύτερης φάσης του προγράμματος Leonardo da Vinci
- την κατανομή των πόρων της συνολικής επιδότησης του προγράμματος για το 2000
- τον προϋπολογισμό του προγράμματος για το 2000.

Οι προτεραιότητες που επιλέχθηκαν σε σχέση με αυτούς τους στόχους του προγράμματος είναι οι ακόλουθες:

- να βελτιωθεί η ικανότητα επαγγελματικής ένταξης (απασχολησιμότητας) μέσω αποτελεσματικότερων συστημάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης στην Ευρώπη
- να προωθηθεί η εταιρική σχέση ανάμεσα στα ιδρύματα κατάρτισης, ανεξαρτήτως επιπέδου, τις επιχειρήσεις και τους κοινωνικούς εταίρους
- να ευνοηθεί η ένταξη των μειονεκτούντων ατόμων στην αγορά εργασίας και να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις
- να προωθηθεί η επένδυση σε ανθρώπινο δυναμικό στις επιχειρήσεις

- να αξιοποιηθεί το δυναμικό των τεχνολογιών της πληροφορίας και της επικοινωνίας
- να βελτιωθεί η διαφάνεια των τίτλων σπουδών.

Ορισμένα δοκιμαστικά σχέδια που παρουσιάζουν εξαιρετικό ενδιαφέρον σε κοινοτικό επίπεδο υποστηρίζονται ιδιαίτερα. Προτεραιότητα δίνεται επίσης στις ενέργειες για την ενημέρωση και την προώθηση των εργαλείων αναφοράς, όπως τα συγκριτικά δεδομένα σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Προβλέπεται επίσης να προωθηθεί το πρόγραμμα μέσω ενεργειών αξιοποίησης της προηγούμενης φάσης καθώς και της τωρινής φάσης του προγράμματος. Οι αντίστοιχες προτάσεις για το πρόγραμμα Leonardo da Vinci βασίζονται στις τωρινές προτεραιότητες.

Στην απόφαση της Επιτροπής της 18ης Φεβρουαρίου 2000 για τη θέσπιση διατάξεων σχετικά με τις ευθύνες των κρατών μελών και της Επιτροπής όσον αφορά τα εθνικά γραφεία στο πλαίσιο των γενικών προσανατολισμών για την εφαρμογή του δεύτερου σταδίου του προγράμματος Leonardo da Vinci αναφέρεται ότι στο δεύτερο στάδιο του προγράμματος η αποκεντρωμένη διαχείριση με τη βοήθεια των εθνικών γραφείων θα κατέχει μια ακόμα σημαντικότερη θέση από ότι στο παρελθόν. Στην απόφαση αυτή υπενθυμίζεται ότι η έννοια της αποκεντρωμένης διαχείρισης ορισμένων μέτρων του προγράμματος καθώς και ο ρόλος των εθνικών γραφείων καθορίζονται σαφώς στην οδηγία 1999/382/EK.

Διευκρινίζεται στην απόφαση ότι τα κεντρικά και αποκεντρωμένα μέτρα πρέπει να εξασφαλίσουν ίση μεταχείριση όποια και αν είναι τα κράτη μέλη. Υπογραμμίζεται επίσης ότι τα εθνικά γραφεία αποτελούν έναν ουσιαστικό παράγοντα στη λειτουργία του προγράμματος και όχι έναν απλό διοικητικό μηχανισμό.

Στην απόφαση της Επιτροπής της 1ης Μαρτίου 2000 σχετικά με τα διοικητικά και οικονομικά εγχειρίδια που εφαρμόζονται για τα σχέδια κινητικότητας, τα δοκιμαστικά σχέδια, τα γλωσσικά προσόντα, τα διακρατικά δίκτυα και τα εργαλεία αναφοράς του προγράμματος Leonardo da Vinci περιγράφεται ο κύριος στόχος αυτών των εγχειριδίων που είναι να πληροφορήσουν τους υπευθύνους των σχεδίων που επιθυμούν να συμμετάσχουν στις προσκλήσεις υποβολής προτάσεων, οι οποίες προβλέπονται από την απόφαση του Συμβουλίου 1999/382/EK, σχετικά με τους κανόνες που είναι υποχρεωμένοι να τηρήσουν. Ο οδηγός του υπευθύνου του σχεδίου

το έντυπο υποψηφιότητας και το διοικητικό και οικονομικό εγχειρίδιο επιδιώκεται να είναι συγχρόνως μέσο βοήθειας στους συμβαλλομένους και όργανο διαχείρισης.

5.3. Μεταγενέστερες εργασίες

Στην ενδιάμεση έκθεση της Επιτροπής (COM 2004/152) σχετικά με την εφαρμογή της δεύτερης φάσης του προγράμματος Leonardo Da Vinci (2000-2006) αναφέρεται πως οι στόχοι και οι προτεραιότητες του προγράμματος φαίνεται ότι ανταποκρίνονται γενικά στις βασικές προσδοκίες και ανάγκες των υπευθύνων του σχεδίου και των πραγματικών δικαιούχων. Στην έκθεση παρατηρείται ότι πάνω από το 80% του προϋπολογισμού τα τέσσερα πρώτα χρόνια διατέθηκε στα μέτρα για την «κινητικότητα» και στα «πilotικά σχέδια». Συνεπώς ήταν ελάχιστα τα κονδύλια που διατέθηκαν για άλλες πρωτοβουλίες, οι οποίες έπρεπε ενδεχομένως να λάβουν μεγαλύτερη υποστήριξη.

Για την περίοδο 2000-2003, τα στοιχεία δείχνουν σαφώς την αποτελεσματικότητα των μέτρων για την «κινητικότητα» και τα «πilotικά σχέδια» και την αδυναμία των άλλων μέτρων:

- **διακρατική κινητικότητα.** Δεσμεύτηκαν συνολικά δημοσιονομικά κονδύλια ύψους 300 εκατομμυρίων ευρώ περίπου για περίπου 7.000 σχέδια τοποθέτησης και 2.300 σχέδια ανταλλαγών στα οποία συμμετείχαν συνολικά 143.000 περίπου φοιτητές ή νέοι εργαζόμενοι και 22.000 εκπαιδευτές·
- **πilotικά σχέδια.** Υποστηρίχθηκαν 825 pilotικά σχέδια τα οποία αντιστοιχούν σε συνολικό προϋπολογισμό 271 εκατομμυρίων ευρώ και στα οποία συμμετείχαν 8.000 οργανώσεις·
- **γλωσσική ικανότητα.** Υποστηρίχθηκαν 88 σχέδια τα οποία αντιστοιχούν σε συνολικό προϋπολογισμό 26,7 εκατομμυρίων ευρώ και στα οποία συμμετείχαν περίπου 800 οργανώσεις. Αν και κανείς δεν αμφισβητεί τη σημασία που έχει η γλωσσική ικανότητα και το πολιτιστικό υπόβαθρο στην επαγγελματική κατάρτιση σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η αξία και ο στόχος του μέτρου δεν φαίνεται να γίνονται κατανοητά από τους υπευθύνους του σχεδίου.

Η έκθεση συστήνει την ενσωμάτωση του μέτρου «γλωσσική ικανότητα» στα πιλοτικά σχέδια·

- **διακρατικά δίκτυα.** Υποστηρίχθηκαν 45 διακρατικά δίκτυα, τα οποία αντιστοιχούν σε συνολικό προϋπολογισμό 13,1 εκατομμύρια ευρώ και στα οποία συμμετείχαν περίπου 720 οργανώσεις. Ανεφέρεται επίσης πως είναι σκόπιμο να αναπτυχθεί καλύτερα και να εξηγηθεί ο ρόλος των δικτύων και να ενισχυθεί ο ρόλος τους στο πλαίσιο των «κανονικών» σχεδίων·
- **υλικό αναφοράς.** Υποστηρίχθηκαν 46 διακρατικά σχέδια τα οποία αντιστοιχούν σε συνολικό προϋπολογισμό 19 εκατομμυρίων ευρώ και στα οποία συμμετείχαν 500 οργανώσεις. Η προσέγγιση βάσει των προσκλήσεων υποβολής προτάσεων δεν λειτούργησε όπως αναμενόταν. Είναι ο λόγος για τον οποίο η Επιτροπή αποφάσισε το 2002 να προκηρύξει μια σειρά προσκλήσεων υποβολής προσφορών για τη συλλογή των απαραίτητων στατιστικών στοιχείων·
- **κοινές δράσεις με άλλα κοινοτικά προγράμματα.** Υποστηρίχθηκαν 37 σχέδια τα οποία αντιστοιχούν σε συνολικό προϋπολογισμό 7,6 εκατομμυρίων ευρώ και στα οποία συμμετείχαν περίπου 300 οργανώσεις. Μέχρι στιγμής η σχετική εμπειρία έχει περιοριστεί σε σχέδια συνεργασίας με τα προγράμματα Νεολαία και Socrates. Επισημαίνεται πως η εφαρμογή αυτού του μέτρου περιορίζεται από μια σχετική διοικητική δυσκαμψία.

Η έκθεση αποκαλύπτει εξάλλου ότι η αποκέντρωση, που πραγματοποιήθηκε μέσω των εθνικών αρχών και μονάδων, ενός σημαντικού μέρους των δραστηριοτήτων του προγράμματος είχε θετικό αντίκτυπο στην εφαρμογή του. Η έκθεση καταλήγει ότι η αποτελεσματικότητα του προγράμματος σημειώνει πρόοδο σε σχέση με την προηγούμενη δεκαετία.

Στην έκθεση της Επιτροπής που αφορά την έναρξη της επιχειρησιακής υλοποίησης του δεύτερου σταδίου του προγράμματος Leonardo Da Vinci (2000-2006) [COM/2002/0315 τελικό, 14.06.2002) αναφέρεται πως το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Λισσαβόνα επιβεβαιώνοντας ότι η δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο για να καταστεί η Ευρώπη η πιο ανταγωνιστική και η πιο δυναμική κοινωνία της γνώσης στον κόσμο, έδωσε μια νέα προοπτική στη στρατηγική για την εκπαίδευση και την κατάρτιση . Η υλοποίηση ενός

ευρωπαϊκού χώρου δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης έγινε η κατευθυντήρια αρχή όλων των δραστηριοτήτων στο πλαίσιο του προγράμματος. Και όλες οι προτάσεις πρέπει ωστόσο να συνδέονται με μια από τις ακόλουθες τρεις προτεραιότητες:

- αποτίμηση της μάθησης, της αμοιβαίας αναγνώρισης της μάθησης και των πιστοποιητικών και των διπλωμάτων
- προώθηση νέων μεθόδων μάθησης και διδασκαλίας (όπως π.χ. εκμάθηση του τρόπου μάθησης), ενθάρρυνση των στοιχειωδών δεξιοτήτων σε ό,τι αφορά την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση (π.χ. σχετικά με τις ΤΠΕ και τις ξένες γλώσσες)
- βελτίωση του προσανατολισμού και των συμβουλευτικών υπηρεσιών μέσα από την ανταλλαγή εμπειριών και προτύπων.

Η μείωση του αριθμού των στόχων από έξι (βλ. απόφαση της Επιτροπής της 20ής Ιανουαρίου 2000) σε τρεις εντάσσεται στα πλαίσια της πιο ορθολογικής και απλοποιημένης προσέγγισης του προγράμματος. Σε ό,τι αφορά τη διοργάνωση και τη διαχείριση του, η έκθεση τονίζει την προσπάθεια αποκέντρωσης που καταβλήθηκε υπέρ των εθνικών αρχών και μονάδων. Πράγματι, οι εθνικές μονάδες πρέπει να διαχειριστούν περίπου το 83% του προϋπολογισμού του προγράμματος. Η Επιτροπή παρακολουθεί την εφαρμογή του προγράμματος σύμφωνα με την απόφαση του Συμβουλίου και την επικουρεί στο θέμα αυτό η επιτροπή Leonardo Da Vinci, η οποία αποτελείται από αντιπροσώπους των κρατών μελών, των υποψήφιων χωρών και των κοινωνικών εταίρων. Αυτή η αποκέντρωση έδωσε τη δυνατότητα μεγάλης ευελιξίας και μείωσης των προθεσμιών επιλογής των σχεδίων που είναι σήμερα κατά μέσο όρο περίπου επτά μήνες. Λαμβάνοντας υπόψη τις επιτυχίες που σημειώθηκαν με τη διαδικασία Α για τα σχέδια κινητικότητας, με τη συμμετοχή περίπου 75.500 ατόμων και κοινοτική χρηματοδότηση ύψους 141,2 εκατομμυρίων ευρώ, η Επιτροπή αποφάσισε να αποδώσει μεγαλύτερη σημασία σε αυτήν. Επιθυμεί συνεπώς βελτίωση των μέσων αναγνώρισης των εμπειριών στην αλλοδαπή, και ειδικότερα του Europass-κατάρτιση. Στο πλαίσιο της διαδικασίας Β, ο προϋπολογισμός των δοκιμαστικών σχεδίων, ο οποίος είναι το 36% του συνολικού προϋπολογισμού, είναι ο σημαντικότερος όλων των άλλων. Το 2000 και το 2001 επιλέχθηκαν 373 δοκιμαστικά σχέδια, από τα οποία τα 45 αφορούσαν γλωσσικές δεξιότητες, και δημιουργήθηκαν 27 δίκτυα.

Λαμβάνοντας υπόψη την επιτυχία τους, η Επιτροπή αποφάσισε να αυξήσει τον προϋπολογισμό για τα δοκιμαστικά σχέδια. Αντιθέτως, σε ό,τι αφορά τη διαδικασία Γ, η έκθεση δεν καταγράφει πολύ θετικά αποτελέσματα. Μόνο πέντε θεματικά σχέδια, επτά κοινές ενέργειες για την ενθάρρυνση του συντονισμού του προγράμματος Leonardo με άλλες κοινοτικές πρωτοβουλίες και 27 σχέδια με στόχο τη συγκέντρωση συγκρίσιμων στοιχείων, έλαβαν χρηματοδότηση. Η Επιτροπή αποφάσισε παρ' όλα αυτά να καταστήσει πιο προσιτά αυτά τα μέσα και να ενισχύσει την πτυχή της δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Σε ό,τι αφορά τη συμμετοχή ομάδων-στόχων στα σχέδια κατάρτισης, η Επιτροπή προβλέπει νέα απλούστευση των διαδικασιών για τη διευκόλυνση της συμμετοχής των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, την ενθάρρυνση των ίσων ευκαιριών για ενεργότερη συμμετοχή των γυναικών καθώς και τη συμμετοχή των υποψήφιων χωρών. Η Τουρκία είναι η μόνη χώρα που δεν συμμετέχει ακόμα στο πρόγραμμα.

Η Επιτροπή σκοπεύει να ενισχύσει τη διάδοση των αποτελεσμάτων του προγράμματος, με τη δημιουργία βάσης δεδομένων στο διαδίκτυο και την εκπόνηση σχεδίου δράσης για την αξιοποίηση των αποτελεσμάτων των σχεδίων και την πιο μεγάλη δυνατή ενίσχυση της συμπληρωματικότητας μεταξύ του προγράμματος Leonardo και των άλλων οικονομικών μέσων που προορίζονται για τη συμβολή στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, και ιδίως του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ) και της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση.

Όλες οι παραπάνω δράσεις και κυρίως το πρόγραμμα Leonardo θα αποκτήσουν ιδιαίτερη βαρύτητα ιδίως μετά το 2001 και τη δημοσιοποίηση του Ανακοινωθέντος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη Δια Βίου Μάθηση στην Ευρώπη. Το Ανακοινωθέν αυτό καθόρισε τη σχέση Δια Βίου Μάθησης και Κατάρτισης αλλά και το ποιες είναι οι προτεραιότητες της Ε.Ε. για τις πολιτικές Δια- Βίου Μάθησης. Στην ουσία, με το Ανακοινωθέν αυτό, η πολιτική της Δια Βίου μάθησης μετατρέπεται οριστικά σε «θεμελιώδες πλαίσιο ανάπτυξης των πολιτικών εκπαίδευσης και κατάρτισης σε ευρωπαϊκό επίπεδο» (ΠαπαδάκηςΝ.,2005).

6. Άλλες δράσεις

6.1. Το δίκτυο Euroguidance

Το δίκτυο Euroguidance που αποσκοπεί κυρίως στη χρηματοδότηση σχεδίων για την ενθάρρυνση της κινητικότητας στην Ευρώπη και την υποστήριξη των ανταλλαγών πληροφοριών σχετικά με τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης και σχετικά με τις δεξιότητες στην Ευρώπη, αποτελείται από 50 κέντρα καταναμημένα στο σύνολο των συμμετεχόντων κρατών. Το δίκτυο διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην εφαρμογή της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την υλοποίηση της δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης και συμβάλλει σημαντικά στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού φόρουμ προσανατολισμού.

6.2 Η κάρτα Europass

Η Λευκή Βίβλος του 1995, εντοπίζει την ανάγκη για τη δημιουργία ενός νέου επίσημου μέσου πιστοποίησης των δεξιοτήτων ανεξάρτητα από τον τρόπο, τον τόπο και το χρόνο που αυτές αποκτήθηκαν. Η Λευκή Βίβλος προτείνει τη δημιουργία μιας «κάρτας ατομικών δεξιοτήτων», όπου θα καταγράφονται οι δεξιότητες και οι γνώσεις που έχουν αποκτηθεί και θα παρέχεται σε οποιονδήποτε δεν διαθέτει τίτλους σπουδών. Η κάρτα αυτή που θα αποτελούσε ένα τρόπο προσέγγισης πιθανού εργοδότη, στην ουσία θα ήταν ο προάγγελος του Europass. Το Europass θεσπίσθηκε με την απόφαση αριθ. 2241/2004/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 2004, σύμφωνα με την οποία ένα ενιαίο κοινοτικό πλαίσιο για τη διαφάνεια των επαγγελματικών προσόντων και ικανοτήτων ήταν απαραίτητο. Το Europass στην ουσία είναι μια καταγραφή των δεξιοτήτων και προσόντων του εργαζομένου με τέτοιο τρόπο ώστε να γίνονται κατανοητά στην Ευρώπη. Αποτελείται από το βιογραφικό σημείωμα Europass (CV) και το γλωσσικό διαβατήριο Europass, τα οποία συμπληρώνονται από τον εργαζόμενο και το συμπλήρωμα πιστοποιητικού Europass, το συμπλήρωμα διπλώματος Europass και την κινητικότητα Europass, τα οποία συμπληρώνονται και εκδίδονται από τους αρμόδιους φορείς. Για την υποστήριξη των Europass την ευθύνη έχει το δίκτυο Εθνικών Κέντρων Europass. Πιο συγκεκριμένα, σε κάθε χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου υπάρχει ένα Εθνικό Κέντρο

Europass που συντονίζει όλες τις δραστηριότητες που σχετίζονται με το Europass . Τα κύρια καθήκοντα που έχουν τα Εθνικά Κέντρα είναι:

- Ο συντονισμός τη διαχείρισης των σχετικών εγγράφων,
- Η προβολή και διαφήμιση του Europass και των εγγράφων του,
- Η διασφάλιση ότι τα κέντρα παροχής πληροφοριών και καθοδήγησης είναι καλά ενημερωμένα αναφορικά με το Europass και τα σχετικά έγγραφα,
- Η διασφάλιση ότι όλα τα έγγραφα Europass είναι διαθέσιμα και σε έντυπη μορφή,
- Αποτελούν τους επίσημους εκπροσώπους κάθε χώρας στο ευρωπαϊκό δίκτυο Εθνικών Κέντρων Europass.

7.Η στρατηγική της Λισσαβόνας και οι «δεξιότητες»

7.1 Η εμφάνιση του αστερισμού των δεξιοτήτων

Το Συμβούλιο που πραγματοποιήθηκε στη Λισσαβόνα τον Μάρτιο του 2000 έπαιξε τον αποφασιστικότερο ρόλο στη χάραξη πολιτικών που αφορούν δύο βασικούς τομείς, την εκπαίδευση και την απασχόληση αλλά και τη μεταξύ τους σύνδεση.

«Το 2010, οι Ευρωπαίοι θα ζουν στην ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης ανά την υφήλιο, η οποία θα είναι ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη, με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή». Αυτός είναι ο στρατηγικός στόχος που έθεσαν για την Ευρωπαϊκή Ένωση , οι αρχηγοί των κρατών μελών κατά τη συνάντησή τους στη Λισσαβόνα. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο ενέκρινε το σχέδιο για την επίτευξη αυτού του στρατηγικού στόχου, το οποίο έθεσε επιμέρους στόχους με σαφές χρονοδιάγραμμα. Η κατευθυντήρια διάσταση του σχεδίου αυτού βασίζεται στη μάθηση με στόχο την απασχόληση , η οποία με έναν τρόπο μπορεί να επιτευχθεί, με την αναβάθμιση της εκπαίδευσης και κατάρτισης. Με δεδομένο ότι το εκπαιδευτικό επίπεδο συνδέεται στενά με την απασχόληση και τις προοπτικές της, θεσπίστηκε ένα ευρωπαϊκό πλαίσιο που προσδιορίζει την πολιτική που θα πρέπει να χαραχθεί σε σχέση με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση βασισμένη σε 3 άξονες:

- τη βελτίωση των συστημάτων εκπαίδευσης των κρατών μελών
- τη διευκόλυνση της πρόσβασης στη μάθηση
- την αναβάθμιση του επιπέδου δεξιοτήτων.

Βασική προϋπόθεση για την ικανοποίηση αυτών των αξόνων- στόχων αποτελεί η επίτευξη των μεταρρυθμίσεων στα θέματα που αφορούν την εκπαίδευση και

κατάρτιση από τα κράτη μέλη. Αυτό που για πρώτη φορά προσέφερε η Στρατηγική της Λισσαβόνας είναι ένα νέο εργαλείο πολιτικής που βασίζεται στον συντονισμό των πολιτικών μεταξύ των κρατών μελών.

Το 2001 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης καθόρισε ένα σύνολο 13 βασικών στόχων για τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Οι στόχοι αυτοί συνθέτουν το πλαίσιο διαμόρφωσης του Προγράμματος Εργασίας “Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010” που αφορά όλα τα τμήματα και τις βαθμίδες της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, από την βασική έως την επαγγελματική και την ανώτατη εκπαίδευση. Στην πραγματικότητα, πρόκειται για το πρώτο επίσημο έγγραφο που όρισε τις ευρωπαϊκές κατευθυντήριες γραμμές που έπρεπε να ληφθούν υπόψη στη διαμόρφωση των εθνικών πολιτικών εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης (2002) επεσήμανε με τη σειρά του την ανάγκη τα ευρωπαϊκά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης να αποτελέσουν «παγκόσμιο σημείο αναφοράς ποιότητας» μέχρι το 2010. Το συγκεκριμένο Συμβούλιο επισημοποίησε μια σημαντική πρωτοβουλία των Γενικών Διευθυντών Επαγγελματικής Κατάρτισης της ΕΕ στη συνάντηση που πραγματοποιήθηκε στο Bruges. Η πρωτοβουλία αυτή έγινε γνωστή ως η Διαδικασία του Bruges (“Bruges process”). Η διαδικασία αυτή προωθεί τη διαφάνεια των επαγγελματικών προσόντων και των ικανοτήτων, την διεύρυνση και αύξηση της αποτελεσματικότητας των διαδικασιών πιστοποίησης και τελικά την προώθηση της εξειδικευμένης συνεργασίας στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Στο Συνέδριο των Βρυξελλών (2002) όπου συμμετείχαν και οι υποψήφιοι προς ένταξη χώρες, υπήρξε συναίνεση για την ανάγκη ύπαρξης διαφάνειας, και την αναγνώριση της ποιότητας και προτάθηκε ένα σύστημα μεταφοράς μονάδων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Αυτό που ωστόσο ήταν σημαντικό για το 2002 είναι η δημοσιοποίηση της Διακήρυξης της Κοπεγχάγης και η εκκίνηση της Διαδικασίας της Κοπεγχάγης όπου αποδίδεται ιδιαίτερη σημασία στην ανάγκη η ίδρυσης ενός Δικτύου αμοιβαίας εμπιστοσύνης ως προς τη διαφάνεια και αναγνώριση των δεξιοτήτων, ικανοτήτων και προσόντων εντός της Ε.Ε.

Ως συνέπεια της Διακήρυξης της Κοπεγχάγης, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο των Βρυξελλών (2003) αποφάσισε πως , η εκπαίδευση, η κατάρτιση και η δια βίου μάθηση είναι ζωτικά στοιχεία για μια ισχυρή οικονομία. Υπολογίστηκε ότι, εάν κάθε άνθρωπος παρέτεινε την εκπαίδευσή του κατά μέσο όρο επί ένα επιπλέον έτος, αυτό

θα προσέθετε βραχυπρόθεσμα πέντε εκατοστιαίες μονάδες και μακροπρόθεσμα 2,5% επιπλέον στην οικονομική μεγέθυνση. Οι άνθρωποι με καλύτερη εκπαίδευση βρίσκουν πιο εύκολα θέσεις εργασίας και είναι συνήθως πιο υγιείς, ασκούν πιο ενεργά τα καθήκοντα του πολίτη και διαδραματίζουν πληρέστερο ρόλο στην κοινωνία. Οι στόχοι τους οποίους προσπαθεί να επιτύχει η Ένωση έως το 2010 είναι οι εξής:

- το 85% τουλάχιστον των ατόμων ηλικίας 22 ετών πρέπει να έχει ολοκληρώσει την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση·
- δεν θα πρέπει να έχουν εγκαταλείψει τη σχολική εκπαίδευση πριν ολοκληρώσουν την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση ή επαγγελματική ή άλλου είδους κατάρτιση περισσότερα από το 10% των ατόμων ηλικίας 18-24 ετών·
- ο συνολικός αριθμός των αποφοίτων σχολών μαθηματικών και θετικών επιστημών καθώς και τεχνολογικών σχολών πρέπει να έχει αυξηθεί κατά 15% και να έχει μειωθεί η ανισορροπία μεταξύ των φύλων·
- το ποσοστό των ατόμων ηλικίας 15 ετών με χαμηλές επιδόσεις σε ό,τι αφορά την ικανότητα ανάγνωσης πρέπει να έχει μειωθεί κατά 20% τουλάχιστον σε σχέση με τα επίπεδα του 2000·
- το μέσο επίπεδο συμμετοχής των ατόμων ηλικίας 25 έως 64 ετών στη δια βίου μάθηση πρέπει να ανέρχεται σε 12,5% τουλάχιστον

Τονίζοντας αυτά τα σημεία το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο των Βρυξελλών έδωσε έμφαση στη διασφάλιση επαρκούς και αποτελεσματικής επένδυσης στους ανθρώπινους πόρους. Η αξιολόγηση των μεταρρυθμίσεων στην εκπαίδευση και κατάρτιση του 2004 διέκρινε 8 πεδία αξιολόγησης της προόδου και των επιδόσεων, καθιέρωσε 29 δείκτες, από τους οποίους κάποιοι σχετίζονται με την κατάρτιση (COM 2004/15), επιβεβαιώνει τη σημασία των 5 στόχων που προτάθηκαν από την Επιτροπή το 2002.

Δύο, ωστόσο είναι οι «σύνθετοι δείκτες» που αξιολογούν την πρόοδο ανάπτυξης της Οικονομίας της Γνώσης, προϊόντα της συνεργασίας της Γενικής Διεύθυνσης Έρευνας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του Κοινού Ερευνητικού Κέντρου. Ο πρώτος δείκτης σχετίζεται με την επένδυση στην οικονομία της γνώσης και έχει δύο σημεία, την επένδυση στη δημιουργία γνώσης και την επένδυση στη διάχυση της γνώσης. Περιλαμβάνει επίσης, κάποια επιμέρους σημεία όπως την επένδυση σε ανθρώπινο

δυναμικό με ανώτερες δεξιότητες, την ποιότητα των συστημάτων εκπαίδευσης, την ανάπτυξη νέων τεχνολογιών και τον εκσυγχρονισμό των δημόσιων υπηρεσιών.

Ο δεύτερος δείκτης έχει να κάνει με τη μέτρηση των επιδόσεων για τη μετάβαση στην οικονομία της γνώσης. Καταγράφει τα στοιχεία που σχετίζονται με την αύξηση της παραγωγικότητας, της ανταγωνιστικότητας και γενικά της οικονομικής ανάπτυξης και ελέγχει κατά πόσο τα στοιχεία αυτά είναι προϊόντα της επένδυσης που έγινε στη γνώση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού. Ο δείκτης αυτός περιλαμβάνει και ελέγχει τη συνολική παραγωγικότητα, το ποιες επιστημονικές και τεχνολογικές επιδόσεις πραγματοποιήθηκαν, το πώς αξιοποιήθηκαν οι υπάρχουσες υποδομές καθώς και την αποτελεσματικότητα των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Οι δύο αυτοί δείκτες συσχετίζουν την επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο με την ανάπτυξη της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας, αλλά και της ανάπτυξης δεξιοτήτων.

Το 2004 ολοκληρώνει τις εργασίες της και θέτει τις προτάσεις της, η Τεχνική Ομάδα Εργασίας, που είχε ιδρυθεί το 2002 στα πλαίσια της Διαδικασίας της Κοπεγχάγης. Η Ομάδα αυτή προτείνει ένα συγκεκριμένο πλαίσιο που περιλαμβάνει την ανάπτυξη την ανάπτυξη ζωνών εμπιστοσύνης σε ευρωπαϊκό επίπεδο (COM 2004b/ 4). Η κάθετη διάσταση του πλαισίου περιλαμβάνει 8 επίπεδα ποιοτικής διάκρισης μεταξύ των διαφορετικών ευρωπαϊκών προγραμμάτων. Η οριζόντια διάσταση συσχετίζει τα κοινά σημεία των εθνικών συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και κυρίως αυτά που αφορούν τις παρεχόμενες γνώσεις και τις αναπτυσσόμενες δεξιότητες και ικανότητες. Δηλαδή, η διάσταση αυτή διασαφηνίζει ποια είναι η φύση και το περιεχόμενο κάθε τίτλου σπουδών, το οποίο περιλαμβάνεται σε κάποιο από τα 8 επίπεδα αναφοράς. Με άλλα λόγια, συγκεκριμενοποιεί το ποια είναι τα μαθησιακά αποτελέσματα με την απόκτηση ενός τίτλου, τη δυνατότητα αξιολόγησης του και τη διασφάλιση της ποιότητας του. Τα δεδομένα αυτά δεν εκφράζουν τίποτε άλλο παρά την πρόθεση της Επιτροπής να αναπτύξει ένα κοινό πλαίσιο αναφοράς για τα διαφορετικά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, ώστε να διαμορφωθεί ένα Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων.

7.2. Συνέπειες της στρατηγικής της Λισσαβόνας στη χάραξη πολιτικών

Η αναδιαμόρφωση της Στρατηγικής της Λισσαβόνας που έχει ξεκινήσει σήμερα έδωσε ιδιαίτερη έμφαση στη Δια Βίου Μάθηση αλλά και στη χάραξη των

εθνικών στρατηγικών των κρατών μελών σε σχέση με τη Δια Βίου Μάθηση. Στα πλαίσια της στρατηγικής αυτής, τα κράτη μέλη έχουν ήδη καταθέσει τις Εθνικές Εκθέσεις που αφορούν τις πολιτικές εκπαίδευσης και κατάρτισης. Μάλιστα, ήδη ολοκληρώθηκε η Έκθεση Σύγκρισης- Αξιολόγησης των Εθνικών Εκθέσεων, όπου περιγράφεται αναλυτικά το πώς έχουν τα πράγματα στα 25 κράτη μέλη σε σχέση με την Εκπαίδευση και Κατάρτιση, η οποία θα συμπεριληφθεί στο Ανακοινωθέν της Επιτροπής για την πρόοδο του Προγράμματος “Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010”.

Η επίδραση της Στρατηγικής της Λισσαβόνας στην κοινοτική πολιτική διαφαίνεται από την έμφαση που αποδίδεται πλέον στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση αλλά και στην ποσοτική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των επενδύσεων, της χρηματοδότησης των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και από το αν τα συστήματα αυτά συμβάλλουν στην απόκτηση συγκεκριμένων δεξιοτήτων. Παράλληλα, διαφαίνεται από την προσπάθεια διαμόρφωσης ενός κοινού ευρωπαϊκού πλαισίου που αφορά την αναγνώριση προσόντων και δεξιοτήτων με στόχο τη διασφάλιση της ποιότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Δεν είναι τυχαίο πως τώρα καταβάλλεται μια προσπάθεια ένταξης της ατζέντας της Λισσαβόνας στις εθνικές πολιτικές κατάρτισης και Δια Βίου Μάθησης με την ιεράρχηση των εθνικών πολιτικών. Τα κράτη μέλη διαμορφώνουν τις χρηματοδοτικές προτεραιότητες τους με βάση τους στόχους της Λισσαβόνας ώστε να αναπτυχθούν συγκεκριμένες δεξιότητες. Διαμορφώνεται, λοιπόν μια σχέση μεταξύ προτεραιοτήτων που θέτουν τα κράτη μέλη και αποτελεσματικότητας των επενδύσεων. Η πολιτικής για την εκπαίδευση και κατάρτιση αλλάζει μαζί με τους όρους που τη συγκροτούν αποδίδοντας ιδιαίτερη έμφαση στη μέτρηση της αποτελεσματικότητας.

Είναι, λοιπόν ξεκάθαρο πως η Στρατηγική της Λισσαβόνας διαμορφώνει ένα νέο πλαίσιο προτεραιοτήτων, λαμβάνοντας, ωστόσο πάντοτε υπόψη το θεμελιώδες ευρωπαϊκό εκπαιδευτικό μότο «γνώση, απασχόληση και πολίτης». Ο συνδυασμός υπερεθνικότητας και σύγκλισης των συστημάτων κατάρτισης κυριαρχεί με αποκορύφωμα την πρόταση για την ανάγκη πανευρωπαϊκής πιστοποίησης και αναγνώρισης των δεξιοτήτων.

Συνέπεια της Στρατηγικής της Λισσαβόνας είναι η σύνδεση Δια- Βίου Μάθησης και εκπαίδευσης και κατάρτισης, η ενίσχυση της σχέσης κατάρτισης και αγοράς εργασίας, η διαμόρφωση των αναγκαίων μεταρρυθμίσεων σε σχέση με την

επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, ο εκσυγχρονισμός των συστημάτων κατάρτισης ώστε να αποκρίνονται στα σύγχρονα πρότυπα διαχείρισης και ανάπτυξης ανθρωπίνων πόρων, η ενίσχυση του ρόλου της κατάρτισης στην αντιμετώπιση της φτώχειας, και η συγκρότηση ενός πλαισίου επαγγελματικών προσόντων σε εθνικό επίπεδο.

Η ανάγκη για διαφάνεια σε υπερεθνικό πλαίσιο οδήγησε στην ανάπτυξη κάποιων κοινών μέσων που αφορούν την πιστοποίηση των δεξιοτήτων, την αναγνώριση τίτλων σπουδών και για τη μεταφορά «μονάδων κατάρτισης» (ικανότητα του εργαζομένου να προσφέρει οπουδήποτε στην Ευρώπη).

Είναι λοιπόν σαφής ο τύπος του εργαζομένου που ζητείται, ένας εργαζόμενος ικανός, ευέλικτος και προσαρμοστικός στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Η δε κατάρτιση σχετίζεται αναγκαστικά και άμεσα με την απασχόληση. Έτσι, οι πολιτικές κατάρτισης σε ευρωπαϊκό επίπεδο σχεδιάζονται και διαμορφώνονται σύμφωνα και λαμβάνοντας υπόψη την επίδραση τους στις πολιτικές απασχόλησης. Ωστόσο, νέοι περιορισμοί εμφανίζονται που σχετίζονται από την τάση για έλεγχο της ποιότητας, ανάγκη για διαρκή πιστοποίηση και ανάπτυξη δεξιοτήτων με ευθύνη του εργαζόμενου. Τα επαγγελματικά δικαιώματα μοιάζουν κατ' αυτό τον τρόπο να παραγνωρίζονται καθώς μια νέα κουλτούρα αναπτύσσεται κατά τη διαμόρφωση πολιτικών που σχετίζονται με την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Η απασχολησιμότητα, προϊόν των στόχων της Λισσαβόνας, προβάλλεται ως κεντρική σημασία ενώ μεγάλη έμφαση αποδίδεται στην ανάπτυξη δεξιοτήτων που πρέπει διαρκώς να ανανεώνονται, να διευρύνονται και να πιστοποιούνται. Η εργασία μετατρέπεται σε διακύβευμα.

7.3.Ο ρόλος της Στρατηγικής της Λισσαβόνας στη διαμόρφωση του όρου «δεξιότητες».

Η Στρατηγική της Λισσαβόνας και το Πλαίσιο Δράσης “Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010” προτείνουν συγκεκριμένες δεξιότητες που πρέπει να αναπτυχθούν.

Ανάπτυξη δεξιοτήτων: Ποιες είναι οι βασικές δεξιότητες που πρέπει να αναπτυχθούν; Περιλαμβάνουν από την ανάγνωση και αρίθμηση μέχρι μια σειρά από δεξιότητες στις θετικές επιστήμες, τις ξένες γλώσσες, τη χρήση νέων τεχνολογιών, αλλά και μεταγνωστικές δεξιότητες, κοινωνικές και επικοινωνιακές δεξιότητες, αλλά και ικανότητες επιχειρηματικότητας σε διαφορετικά περιβάλλοντα (COM 2002d/16).

Για να καλυφθούν οι βασικές αυτές δεξιότητες, ο σχεδιασμός των προγραμμάτων σπουδών από την αρχή είναι απαραίτητος. Απαραίτητα πρέπει να ληφθεί υπόψη

κατά τον ανασχεδιασμό αυτό, η ανάγκη ανάπτυξης δομών, εργαλείων πιστοποίησης και αναγνώρισης αυτών των δεξιοτήτων.

Επενδύσεις σε εκπαίδευση και κατάρτιση: Η Δια Βίου μάθηση προϋποθέτει την ανάπτυξη περισσότερων δεξιοτήτων. Για το λόγο αυτό η Επιτροπή τονίζει την ανάγκη αύξησης των επενδύσεων σε ανθρώπινο δυναμικό καθώς « το μέλλον της Ευρωπαϊκής οικονομίας εξαρτάται σε πολύ μεγάλο βαθμό από τις δεξιότητες των πολιτών της» (COM 2002/20).

Ανοιχτό μαθησιακό περιβάλλον: Απαραίτητη θεωρείται η δυνατότητα της μετάβασης από το ένα τμήμα- βαθμίδα του συστήματος κατάρτισης στο άλλο και η ύπαρξη διαφορετικών «διαδρομών» μάθησης και ανάπτυξης δεξιοτήτων.

Σύνδεση εργασίας έρευνας και κοινωνίας: Για την αντιμετώπιση της εσωστρέφειας των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρώπη, χρειάζεται συνεργασία των Ιδρυμάτων με τους κοινωνικούς εταίρους ώστε να μετατραπούν σε Οργανισμούς Μάθησης και να τονώσουν τις δεξιότητες της επιχειρηματικότητας.

Ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος: Ένας από τους στόχους της κατάρτισης είναι η ενδυνάμωση της επιχειρηματικότητας. Η δημιουργία μιας επιχείρησης από εργαζόμενους που έχουν καταρτιστεί θεωρείται πως βιώσιμη δυνατότητα σταδιοδρομίας. Άρα η ανάπτυξη δεξιοτήτων που σχετίζονται με αυτή την πιθανότητα κρίνεται απαραίτητη καθώς συμβάλλει στην ενίσχυση της ευελιξίας και προσαρμοστικότητας των εργαζομένων.

Ουσιαστικά η σχέση εργασίας και δεξιοτήτων μετασχηματίζεται.

Ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την ευθύνη της κατάρτισης του, τουλάχιστον στο κεφάλαιο «εμπειρία» και «συνεργασία στον χώρο εργασίας». Ο εργαζόμενος καλείται να εργαστεί ομαδικά και να αναπτύξει δεξιότητες επικοινωνίας και συνεργασίας. Άρα είναι ευέλικτος όταν προσαρμόζεται όχι μόνο στις νέες παραγωγικές διαδικασίες αλλά και στις επικοινωνιακές διαδικασίες. Το προφίλ του αλλάζει. Μαζί του αλλάζουν και τα δεδομένα της κατάρτισης. Η τελευταία πρέπει να είναι ευέλικτη ώστε να συνδέσει τον συγκεκριμένο εργαζόμενο με το συγκεκριμένο περιβάλλον στο οποίο εργάζεται.

Στην ουσία, η ανταγωνιστικότητα και η ευελιξία, όπως έχουν προωθηθεί συμβάλλουν στη δημιουργία νέων συνθηκών για τον εργαζόμενο και τις ανάγκες του σε δεξιότητες. Έτσι, στην καθημερινή οργάνωση της εργασίας για κάθε τύπο εργαζομένου, ο όρος «δεξιότητες» γίνεται καθοριστικός. Και από απόλυτα προσδιοριστικός, σχεδόν ατομικός, ο όρος «δεξιότητες» καθώς και η έννοια που είχε

δηλαδή το σύνολο των γνώσεων, στάσεων, εμπειριών, αποτελεσμάτων άτυπης μαθητείας και εργασιακής εμπειρίας μετατρέπεται σε όρο τυπικό και γενικευμένο.

Οι συνεχείς ειδικεύσεις που ο εργαζόμενος πρέπει να διαθέτει για να είναι αποτελεσματικός στον χώρο εργασίας αλλά και προσαρμόσιμος σύμφωνα με τα κελύσματα της αγοράς νομιμοποιούν τον όρο επαν-ειδίκευση. Ο σημερινός εργαζόμενος πρέπει να διαθέτει «πολύ-δεξιότητες» ώστε να ικανοποιεί τη σύγχρονη αντίληψη και κουλτούρα που αφορά τη διαχείριση ανθρώπινων πόρων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β

Η ελληνική περίπτωση

1. Ελληνικές προτεραιότητες ή η κατάσταση στην Ελλάδα

Ανέκαθεν αυτό που χαρακτήριζε την ελληνική εκπαίδευση είναι η εντονότατη ζήτηση για γενική εκπαίδευση και κυρίως για πανεπιστημιακές σπουδές. Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση είχε, ωστόσο, μικρή απήχηση στους νέους. Σήμερα η κατάσταση δεν είναι πολύ διαφορετική. Η επαγγελματική εκπαίδευση στην Ελλάδα, εξακολουθεί να θεωρείται από τους νέους ως μια διέξοδος ανάγκης παρά τις συνεχείς προσπάθειες της πολιτείας να την αναδείξει σε εναλλακτική λύση ισότιμη προς τη γενική εκπαίδευση (Τσεκούρας Ι., Σταμπουλής Μ., Λιτσαρδάκης Μ., 2004).

Οι αλλαγές που συνέβησαν στην ελληνική οικονομία τα τελευταία χρόνια (πολυπολιτισμοποίηση της ελληνικής κοινωνίας, φαινόμενα όπως η «μαύρη» εργασία και η «ενοικίαση» εργαζομένων) έδωσαν στην απασχόληση και την ανεργία μια πιο σύνθετη διάσταση. Η ανεργία, μάλιστα δεν παύει να είναι ένα βασικό κοινωνικό ελληνικό πρόβλημα καθώς η Ελλάδα είναι μια από τις χώρες με τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τη δεκαετία του '90 το ποσοστό της ανεργίας σημείωσε αύξηση. Στην εικοσαετία 1984- 2004, το μερίδιο της εργασίας έπεσε από το 75% στο 64% (INE ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ 2005). Η κατάσταση της απασχόλησης στην Ελλάδα παρουσιάζει αρκετά αρνητικά σημεία όπως το χαμηλό ποσοστό απασχόλησης των γυναικών, το υψηλό ποσοστό ανεργίας των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας, το χαμηλό ποσοστό απασχόλησης των νέων, ο αυξημένος κίνδυνος φτώχειας που αντιμετωπίζουν οι άνεργοι και κυρίως το ότι οι νομοθετικές παρεμβάσεις για την απασχόληση και την κατάρτιση στην Ελλάδα στην πραγματικότητα είναι αναποτελεσματικές και χωρίς αντίκρισμα.

Ωστόσο, ένα από τα χαρακτηριστικά σημεία της Ευρωπαϊκής Πολιτικής για την Απασχόληση αποτελεί όπως διαπιστώσαμε η σημασία που αποδίδεται στον ρόλο της κατάρτισης. Η εφαρμογή της Ενιαίας Ευρωπαϊκής Πολιτικής για την Απασχόληση και τη μείωση της ανεργίας αλλά και η διαμόρφωση για πρώτη φορά Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση οδήγησαν στη σύνδεση των συστημάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με το σύστημα Απασχόλησης. Η σύνδεση αυτή αποτελεί προτεραιότητα καθώς στόχος παραμένει πάντα η ευθυγράμμιση με τη Στρατηγική της Λισσαβόνας για την αποτελεσματικότερη διαχείριση των αναδυόμενων προκλήσεων.

Ακολουθώντας τα βήματα των υπόλοιπων κρατών μελών και θεωρώντας πολύ σημαντική την ανάπτυξη της οικονομίας και της κοινωνίας της γνώσης ταυτόχρονα, η Ελλάδα αναγάγει την εκπαίδευση και κατάρτιση ως βασικές προτεραιότητες για την υλοποίηση των στόχων που τέθηκαν στη Λισσαβόνα. «Σε κάθε λοιπόν περίπτωση δεν είναι παράξενο, που 2 από τις 7 προτεραιότητες για μεταρρυθμίσεις στην ελληνική οικονομία (στα πλαίσια προσαρμογής στη στρατηγική της Λισσαβόνας) αφορούν ευθέως την απασχολησιμότητα» (Παπαδάκης, 2005).

Για το λόγο αυτό, το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα διαμορφώνεται με βάση κάποιες κατευθυντήριες γραμμές όπως την ευρεία συμμετοχή στις νέες τεχνολογίες, την επαγγελματική κατάρτιση των εκπαιδευτικών, τη δημιουργία ενός ανοιχτού μαθησιακού περιβάλλοντος, την προαγωγή δεσμών μεταξύ κατάρτισης και εργατικού δυναμικού, τη νεανική επιχειρηματικότητα κτλ. Τα κριτήρια αυτά λαμβάνονται υπόψη στο σχεδιασμό της νέας υπό διαμόρφωση εθνικής εκπαιδευτικής πολιτικής και των αλλαγών στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα. Η προσπάθεια που καταβάλλεται και που βασίζεται στην ποιότητα και την ισότητα των ευκαιριών, έχει ως στόχο τον συνδυασμό των ευρωπαϊκών διακυβευμάτων με τις εθνικές συνθήκες και ανάγκες. Ωστόσο, η λογική που διέπει τη χάραξη της εθνικής εκπαιδευτικής πολιτικής στηρίζεται στη διασφάλιση της ποιότητας και των ίσων ευκαιριών για όλους.

Το πρόγραμμα δράσης της Ε.Ε. «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010» είναι αυτό που στην πραγματικότητα συμβάλλει στην πραγματοποίηση αλλαγών στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα. Ο συσχετισμός αυτός καθορίζει τις προσπάθειες μεταρρύθμισης, επιτρέποντας ταυτόχρονα στους ευρωπαϊκούς στόχους να αποκτήσουν έννοιες και περιεχόμενο κατάλληλο για τις ανάγκες και συνθήκες του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος. Στο σημείο αυτό, καταβάλλεται προσπάθεια για την προώθηση αλλαγών στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα και κυρίως αλλαγών που ευνοούν τις καινοτόμες ενέργειες και την αναζήτηση της ποιότητας κυρίως μέσω της συνεργασίας αλλά και των ανταλλαγών.

Η διοργάνωση σεμιναρίων και συνεδρίων αποτελεί τη συστηματική προσπάθεια που καταβάλλει το Υπουργείο Παιδείας για την προώθηση της πληροφόρησης για το ευρωπαϊκό πρόγραμμα δράσης «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010» σε κεντρικό και περιφερειακό επίπεδο. Στόχος, οι πολλαπλασιαστές της εκπαιδευτικής πληροφόρησης,

οι εκπαιδευτικοί να συνειδητοποιήσουν ότι το ευρωπαϊκό αυτό πρόγραμμα αποτελεί ένα εργαλείο επέκτασης αλλά και ανανέωσης του έργου τους.

Αξίζει να σημειωθεί πως βασικός στόχος της πρόσφατης ελληνικής εκπαιδευτικής πολιτικής είναι να προωθηθούν, με ολοκληρωμένο τρόπο σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο, καινοτομίες για όλα τα είδη εκπαίδευσης και κατάρτισης εντός του πλαισίου της Δια Βίου Μάθησης. Για το λόγο αυτό το Υπουργείο Παιδείας προχώρησε στο σχεδιασμό μιας συνεργασίας για τη Δια Βίου Μάθηση και Κατάρτιση με τα Υπουργεία Εργασίας και Πολιτισμού.

Στον τομέα της απασχόλησης, ο προσανατολισμός της ελληνικής στρατηγικής για την απασχόληση είναι να ενισχύσει τη ζήτηση διαφόρων ειδικοτήτων εργασίας. Ιδιαίτερη σημασία αποδίδεται στον συνδυασμό της τόνωσης της προσφοράς εργασίας με συνεχή αναβάθμιση των προσόντων. Σύμφωνα με το ΕΣΔΑ 2004, είναι πια αναγκαίο η εθνική πολιτική να παρεμβαίνει ώστε το εργατικό δυναμικό της χώρας να αποκτήσει δεξιότητες και γνώσεις που είναι απαραίτητες για την κάλυψη σύγχρονων και ανταγωνιστικών θέσεων εργασίας. Αυτό δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί παρά μόνο μέσω της ενίσχυσης των δομών και της Δια βίου Μάθησης. Για την επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό με το ΕΣΔΑ 2004 προκρίνονται τα προγράμματα κατάρτισης και επιμόρφωσης ανά νομό, η επέκταση σε διάρκεια των προγραμμάτων για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας, επεμβάσεις και αλλαγές των κέντρων κατάρτισης ώστε οι παρεχόμενες γνώσεις και τα αποτελέσματα της κατάρτισης να σχετίζονται με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Για πρώτη φορά επιχειρείται στην Ελλάδα η σύνδεση της επιχειρηματικότητας με την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Ωστόσο, η κατάρτιση του εργατικού δυναμικού των μικρών επιχειρήσεων μέχρι στιγμής είναι δύσκολη υπόθεση και λόγω του μεγέθους των επιχειρήσεων αλλά και λόγω της νοοτροπίας των προϊσταμένων στις επιχειρήσεις αυτές. Για να συνδεθούν η Αρχική με τη Συνεχιζόμενη Κατάρτιση (αν και τα όρια μεταξύ τους γίνονται ολοένα και περισσότερο δυσδιάκριτα) το Υπουργείο Απασχόλησης ανέπτυξε σχέδιο δράσης που στοχεύει στην εγκαθίδρυση ενός Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Απασχόληση.

2. Το πρόβλημα της ανεργίας στην Ελλάδα και οι ιδιαιτερότητες του

Από το 1999 και μετά η ανεργία στην Ελλάδα υποχωρεί, όπως προκύπτει από τα επίσημα στατιστικά στοιχεία, με ταυτόχρονη αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας, όπως προκύπτει από τα επίσημα στατιστικά στοιχεία. Το 2004 σημειώνει αύξηση, ενώ το 2005 ξανά πτώση. Αυτή η πτωτική τάση του ρυθμού ανάπτυξης είναι περισσότερο ανησυχητική κυρίως σε σχέση με τη γυναικεία απασχόληση που παρά τη διαχρονική αύξηση της παραμένει μειοψηφική αν εξετάσουμε το σύνολο της απασχόλησης αλλά είναι ανησυχητική και σε σχέση με τους μακροχρόνια άνεργους και τους νέους κάτω των 24 ετών. Οι μακροχρόνια άνεργοι διατηρούν ένα υψηλό ποσοστό ενώ το ποσοστό των νέων μπορεί να δικαιολογηθεί από την αυξανόμενη συμμετοχή τους στο σύστημα εκπαίδευσης. Ιδιαίτερα ανησυχητικό ωστόσο είναι το χαμηλό ποσοστό απασχόλησης των νέων γυναικών .

Σε σχέση με τους διάφορους τομείς οικονομικής δραστηριότητας, η μερική απασχόληση στην Ελλάδα διατηρείται σε χαμηλά επίπεδα σε σχέση με τα κοινοτικά δεδομένα λαμβάνοντας υπόψη και το γεγονός ότι στην Ελλάδα, το πρόβλημα της ανεργίας μοιάζει περισσότερο να είναι περισσότερο πρόβλημα εύρεσης παρά διατήρησης της απασχόλησης. Αυτό οφείλεται στην προβληματική μετάβαση των νέων από την εκπαίδευση στην απασχόληση με αποτέλεσμα το υψηλό ποσοστό ανεργίας κυρίως των πτυχιούχων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Διαπιστώνουμε, λοιπόν , πως η ανεργία στην Ελλάδα έχει κάποια χαρακτηριστικά με βασικότερο από όλα την άνιση κατανομή του προβλήματος ανάμεσα στις διαφορετικές κοινωνικές ομάδες. Ταυτόχρονα, στην Ελλάδα η ανεργία δεν προέρχεται από απολύσεις, δεν είναι σύμπτωμα διαταραχών στο εσωτερικό της αγοράς εργασίας όπως συμβαίνει με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, αλλά συνυπάρχει με κενές θέσεις εργασίας που δημιουργούνται λόγω έλλειψης δεξιοτήτων.

Βασικό πρόβλημα λοιπόν σε σχέση με την απασχόληση στην Ελλάδα είναι η δυσκολία εισόδου στην αγορά εργασίας ενώ οι Έλληνες άνεργοι δεν είναι άτομα που δεν έχουν δεξιότητες όπως συμβαίνει σε άλλες χώρες.

Κατά την είσοδο τους στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα, οι νέοι έχουν να αντιμετωπίσουν τον επαγγελματικό προσανατολισμό που υπολείπεται, την έλλειψη επαγγελματικής εμπειρίας που συνήθως απαιτείται και την ύπαρξη τυπικών προσόντων που όμως δεν καλύπτουν τις ανάγκες σε εργατικό δυναμικό. Οι μακροχρόνια άνεργοι με τη σειρά τους, πάσχουν από έλλειψη επαγγελματικού προσανατολισμού επίσης, από μειωμένη πληροφόρηση για τη γνωστική εξέλιξη του

επαγγέλματος τους αλλά και για την εξέλιξη του στην αγορά εργασίας, επίσης από την ύπαρξη τυπικών προσόντων που δεν καλύπτουν τις ανάγκες σε εργατικό δυναμικό και από απογοήτευση που μπορεί να τους οδηγήσει σε κοινωνικό αποκλεισμό.

Το βασικό πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι άνεργες γυναίκες και κυρίως οι άνεργες νέες γυναίκες σχετίζεται με τη στάση των εργοδοτών, αλλά και με τη στάση ολόκληρου του θεσμικού πλαισίου απέναντι τους. Το πρόβλημα της έμφυλης ανισότητας εμφανίζεται εντονότερο στις χαμηλότερες βαθμίδες εκπαίδευσης και στα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας. Οι διαφοροποιήσεις μειώνονται στις πιο υψηλές βαθμίδες εκπαίδευσης αλλά δεν παύουν να υφίστανται.

Διαπιστώνουμε, έτσι πως, τα προβλήματα στην ελληνική αγορά εργασίας είναι προϊόντα της χαμηλής ζήτησης καλά καταρτισμένου προσωπικού και νέων ειδικοτήτων και λιγότερο χαμηλής προσφοράς επαγγελματικών προσόντων.

3. Πρόσφατες μεταρρυθμίσεις

Την δεκαετία του '90 πραγματοποιήθηκαν δύο βασικές μεταρρυθμίσεις που αφορούν την εκπαίδευση και την κατάρτιση στην Ελλάδα. Οι δύο μεταρρυθμίσεις αυτές υλοποιήθηκαν με τη συνεργασία του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου. Άλλωστε, το μεγαλύτερο μέρος των δράσεων για την εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα υποστηρίζονται και συγχρηματοδοτούνται από τα Ευρωπαϊκά Ταμεία.

- Με τον νόμο 2009/1992 δημιουργήθηκε το Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΣΣΕΕΚ) με στόχο την εξασφάλιση της ευελιξίας στην προσφορά των ειδικοτήτων κατάρτισης αλλά και τη βελτίωση της ποιότητας της παρεχόμενης κατάρτισης με την εισαγωγή μιας συγκεκριμένης διαδικασίας για την πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων δηλαδή των γνώσεων και δεξιοτήτων. Ο νόμος αυτός προκάλεσε μια σειρά αλλαγών. Ιδρύθηκαν τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (IEK) ενώ ταυτόχρονα, συγκροτήθηκε ο Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΟΕΕΚ) με αντικείμενο την ίδρυση και εποπτεία των ΙΕΚ και την πιστοποίηση της επαγγελματικής κατάρτισης.
- Με τους νόμους 2525/97 και 2640/98 επήλθαν σημαντικές αλλαγές στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση καθώς αναδιαρθρώθηκε ο

ανώτερος κύκλος της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Καταργήθηκαν το Γενικό Λύκειο, το Τεχνικό Επαγγελματικό Λύκειο, το Ενιαίο Πολυκλαδικό και οι Τεχνικές Επαγγελματικές Σχολές και στη θέση τους αναπτύχθηκαν το Ενιαίο Λύκειο με πρόγραμμα σπουδών που απαλλάσσεται εντελώς από επαγγελματικά στοιχεία και τα Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια με δύο κύκλους σπουδών και δύο επίπεδα πιστοποίησης.

Οι απόφοιτοι της υποχρεωτικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα, οι οποίοι δεν θα συνεχίσουν γενικές σπουδές στο Ενιαίο Λύκειο αλλά και που δεν επιθυμούν να εισέλθουν στην αγορά εργασίας ως ανειδίκευτο εργατικό δυναμικό μπορούν να αποκτήσουν δεξιότητες, επαγγελματικά προσόντα επιλέγοντας μια από τις ακόλουθες κατευθύνσεις επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

- Σχολική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στα ΤΕΕ του ΥΠΕΠΘ και άλλων υπουργείων
- Εναλλασσόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στα ΤΕΕ Μαθητείας του ΟΑΕΔ
- Μονοετή

Οι απόφοιτοι του Ενιαίου Λυκείου και των ΤΕΕ οι οποίοι δεν συνεχίζουν σπουδές στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση αλλά ούτε και επιθυμούν να εισέλθουν άμεσα στην αγορά εργασίας, μπορούν να αποκτήσουν επαγγελματικά προσόντα ή να συμπληρώσουν τα προσόντα που ήδη διαθέτουν ακολουθώντας τον δρόμο της αρχικής μεταδευτεροβάθμιας επαγγελματικής κατάρτισης στα ΙΕΚ και σε σχολές διαφόρων υπουργείων. Οι απόφοιτοι όλων των εκπαιδευτικών βαθμίδων που έχουν συμπληρώσει τα 18 τους χρόνια, εργαζόμενοι ή άνεργοι μπορούν να συμμετέχουν σε προγράμματα άτυπης συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης σε πιστοποιημένες ή μη (ΚΕΚ) ή μη δομές παροχής επαγγελματικής κατάρτισης.

4. Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση και Κατάρτιση

Για να επισημανθεί ο ακριβής ρόλος που λαμβάνει η κατάρτιση στο σχεδιασμό της πολιτικής για την απασχόληση, απαραίτητη είναι η εξέταση των Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση. Το πρώτο συμπέρασμα είναι πως η Ελλάδα τα τελευταία χρόνια συνδέει την απασχόληση με την κατάρτιση δίνοντας μάλιστα στην τελευταία, ιδιαίτερη σημασία.

1998-1999: Το Υπουργείο Εργασίας, ακολουθεί τις διεθνείς τάσεις και προτείνει στρατηγικές που επιτρέπουν την ανάπτυξη δεξιοτήτων που εξασφαλίζουν ευελιξία και προσαρμοστικότητα. Γίνεται προσπάθεια να ξεπεράσει τις Παθητικές Πολιτικές Απασχόλησης που περιορίζονται στην παροχή επιδομάτων χωρίς να δημιουργούν διαδικασίες ανάπτυξης και να προωθήσει τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης.

1999-2000: Ξεκινάει το Γ' ΚΠΣ (2000-2006), το οποίο θέτει ως βασική προτεραιότητα την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Ταυτόχρονα, οι παρεμβάσεις των Διαρθρωτικών Ταμείων αποκτούν ιδιαίτερη σημασία όσον αφορά τη βελτίωση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, την απασχολησιμότητα και τις ίσες ευκαιρίες. Δύο καθοριστικά επιχειρησιακά προγράμματα υλοποιήθηκαν την εποχή αυτή, η «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» και «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση».

Ιδιαίτερα το πρώτο, θέτει ως προτεραιότητα την προώθηση της απασχόλησης και την άμβλυνση των προβλημάτων της αγοράς εργασίας (μέτρα για την πρόληψη της ανεργίας και την ταυτόχρονη αύξησης της συμμετοχής των γυναικών και των ευπαθών ομάδων). Οι δράσεις για την ανάπτυξη δεξιοτήτων των ανέργων συνδέθηκαν με το σύστημα πιστοποίησης των φορέων που υλοποίησαν δράσεις κατάρτισης. Παράλληλα, δόθηκε έμφαση στην ανάπτυξη και προώθηση πολιτικών που είχαν ως στόχο την καταπολέμηση και την πρόληψη της ανεργίας, την ταυτόχρονη αποφυγή της μακροχρόνιας ανεργίας και τη διευκόλυνση της επανένταξης των μακροχρόνια ανέργων. Δόθηκε επίσης έμφαση, στην παροχή ίσων ευκαιριών κατά την πρόσβαση στην αγορά εργασίας καθώς και στην έμφυλη ισότητα, αλλά και στη βελτίωση της επαγγελματικής κατάρτισης και των υπηρεσιών συμβουλευτικής, όπως επίσης και στην ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας του εργατικού δυναμικού.

2001: Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2001 συνδέει τις δομές ένταξης στην απασχόληση με τις δομές κατάρτισης και προτείνει την ηλεκτρονική

διασύνδεση Υπουργείου Εργασίας και ΚΕΚ με στόχο και την προώθηση των καταρτιζομένων των ΚΕΚ στην απασχόληση.

2002: Το ΕΣΔΑ 2002 συνδέει την κατάρτιση με τη μείωση της ανεργίας καθώς κρίνεται απαραίτητη η διαμόρφωση ενός ανθρώπινου δυναμικού που θα είναι παραγωγικό και θα διαθέτει δεξιότητες τέτοιες ώστε να μπορεί να προσαρμοστεί στις νέες κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες. Για το λόγο αυτό, προτείνεται ο σχεδιασμός ενός πλαισίου 5 επιπέδων που περιλαμβάνουν τη δημιουργία Εθνικού Συμβουλίου Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση, αλλά και τη δημιουργία ενός Ενιαίου Συστήματος Πιστοποίησης Προσόντων.

2003: Με το ΕΣΔΑ του 2003, η Δια Βίου Μάθηση αποκτά ιδιαίτερη σημασία, καθώς εντάσσεται στις 10 Κατευθυντήριες Γραμμές, ενώ σε εξίσου σημαντικό ανάγεται και το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (**Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.**) το οποίο συγκροτείται. Με το σύστημα αυτό αναγνωρίζεται στο εξής, η ανάγκη σύνδεσης της κατάρτισης με την απασχόληση ως απαραίτητη για τη μείωση της ανεργίας. Το Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α. στην πραγματικότητα είναι το συντονιστικό όργανο που σχεδιάζει και εφαρμόζει την εθνική πολιτική που συνδέει την κατάρτιση με τις δομές του συστήματος απασχόλησης. Στόχος του είναι να καλύπτονται οι ανάγκες των ατόμων σε γνώσεις και δεξιότητες αλλά και οι ανάγκες της αγοράς εργασίας με καταρτισμένο ανθρώπινο δυναμικό που διαθέτει τις απαιτούμενες βασικές και ειδικές δεξιότητες. Δίνεται, δηλαδή, η δυνατότητα στους πολίτες να αναβαθμίζουν και να πιστοποιούν τα προσόντα τους ανεξάρτητα από τον τρόπο απόκτησης τους. Έξι συστήματα προβλέφθηκαν στα πλαίσια του Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α. Σύστημα Έρευνας των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας, Σύστημα Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Σύστημα Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης, Σύστημα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, Σύστημα Πιστοποίησης της Επαγγελματικής Κατάρτισης και των Επαγγελματικών Προσόντων και Σύστημα Συμβουλευτικής, Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας. Ο **Ο.Ε.Ε.Κ.** και το **Ε.ΚΕ.ΠΙΣ** είναι οι δημόσιοι φορείς που ανέλαβαν να διαμορφώσουν τον απαραίτητο μηχανισμό για την υλοποίηση του ενιαίου αυτού συστήματος. Το ΕΣΔΑ 2003 προάγει τη συνεργασία με άλλα προγράμματα του Γ' ΚΠΣ όπως το πρόγραμμα «Κοινωνία της Πληροφορίας» και το πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» ενώ προτείνει δυνατότητες κατάρτισης με την προώθηση προγραμμάτων που απευθύνονται σε

στελέχη και επαγγελματίες και σχετίζονται με την παροχή υπηρεσιών στο διαδίκτυο, προγραμμάτων που απευθύνονται σε εκπαιδευτές κυρίως νέων τεχνολογιών πληροφορικής αλλά και προγραμμάτων για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας για άνεργους πτυχιούχους (Stage). Ταυτόχρονα, προτείνει τη συγχρηματοδότηση προγραμμάτων που σχετίζονται με την παροχή εκπαίδευσης με τη χρήση του διαδικτύου καθώς και την πρόσληψη νέων ερευνητών στις επιχειρήσεις για να στηριχθεί η έρευνα και καινοτομία. Ιδιαίτερη έμφαση αποδίδεται στη σύνδεση θεωρίας- πράξης, στη σύνδεση δηλαδή των εθνικών πολιτικών με την πρακτική εφαρμογής τους σε τοπικό επίπεδο πάντα σε σχέση με την κατάρτιση.

2004: Η απόκτηση δεξιοτήτων κρίνεται πλέον απαραίτητη από το ΕΣΔΑ 2004 ώστε να τονωθεί η προσφορά εργασίας. Η απόκτηση δεξιοτήτων και γνώσεων που μετατρέπουν το ανθρώπινο δυναμικό σε ανταγωνιστικό για την κάλυψη των θέσεων εργασίας σύμφωνα με τις σύγχρονες απαιτήσεις αρχίζει να γίνεται περισσότερο συστηματοποιημένη. Η συστηματοποίηση αυτή πραγματοποιείται κυρίως μέσω της Δια βίου Μάθησης. Για πρώτη φορά, προωθούνται προγράμματα κατάρτισης ανά νομό μέσω των ΚΠΑ , που αποκτούν ένα πιο σημαντικό ρόλο καθώς αναλαμβάνουν την ευθύνη της διαμόρφωσης του επαγγελματικού προφίλ κάθε ανέργου εντοπίζοντας το είδος της κατάρτισης που χρειάζεται. Το ΕΣΔΑ 2004 προτείνει κάποιες απαραίτητες αλλαγές για τα Κέντρα Κατάρτισης όπως να εφαρμοστεί η αξιολόγηση των προγραμμάτων σπουδών και των αποτελεσμάτων της κατάρτισης πάντα σε σχέση με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Προτείνεται, ακόμη, η σύνδεση της επιχειρηματικότητας με την εκπαίδευση και την κατάρτιση καθώς και η ανάπτυξη των σχετικών δεξιοτήτων. Οι δεξιότητες αυτές θα αναπτυχθούν σε συνδυασμό με την απλούστευση των διαδικασιών δημιουργίας και λειτουργίας των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων. Καθώς η ποιότητα, η ταχύτητα και η ικανοποίηση των καταναλωτών αποτελούν τα νέα πρότυπα αξιολόγησης της παραγωγικότητας, κρίνεται απαραίτητη η διαμόρφωση ενός προσαρμόσιμου εργατικού δυναμικού με πιο ευέλικτη κατάρτισή που να περιλαμβάνει την απόκτηση των νέων δεξιοτήτων που απαιτούνται.

Τα ΕΣΔΑ των τελευταίων ετών σαφέστατα προωθούν την ανάπτυξη του ρόλου του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης (ΕΚΕΠΙΣ) στη λογική να αναβαθμιστεί όλο το σύστημα που αφορά την επαγγελματική κατάρτιση ώστε να βελτιωθεί η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών. Για το λόγο αυτό το ίδιο το ΕΚΕΠΙΣ σχεδίασε το Εθνικό Σύστημα Πιστοποίησης των Υπηρεσιών της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής

Κατάρτισης (ΣΕΚ) που περιλαμβάνει 3 υποσυστήματα πιστοποίησης: Φορέων και Δομών ΣΕΚ, Ανθρώπινου Δυναμικού της ΣΕΚ και Προγραμμάτων ΣΕΚ.

Μαζί με το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης και το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση προωθείται και το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση 2003- 2005 το οποίο προάγει την πρόσβαση στην απασχόληση κοινωνικά ευπαθών ομάδων. Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης προτείνει την εναλλαγή κατάρτισης και απασχόλησης μέσω προγραμμάτων για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας. Το Σχέδιο προβλέπει ήδη από το 2003, για την επόμενη τριετία, την διάθεση 5 δισεκατομμυρίων ευρώ, για επενδύσεις στο ανθρώπινο δυναμικό.

Η τάση που αναδεικνύεται ιδιαίτερα από τα δύο τελευταία ΕΣΔΑ είναι η ανάγκη για μεγαλύτερη επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό μέσω της Δια Βίου Μάθησης. Ενισχύεται, λοιπόν η Δια Βίου Μάθηση μέσω της έμφασης που αποδίδεται στην απόκτηση δεξιοτήτων και της σύνδεσης της τελευταίας με την απασχόληση. Προωθείται, έτσι ένα νέο λειτουργικό πλέγμα « για τις πολιτικές και τις υπηρεσίες απασχόλησης: *κατάρτιση, εργασιακή εμπειρία, απασχόληση*» (Παπαδάκης 2005).

5. Βασικές μεταρρυθμιστικές εκπαιδευτικές προτεραιότητες

Οι βασικές αλλαγές που προωθούνται σήμερα στην εθνική εκπαίδευση και κατάρτιση είναι:

1. Η βελτίωση της ποιότητας στις παρεχόμενες εκπαιδευτικές υπηρεσίες κυρίως μέσω της εισαγωγής ολοκληρωμένων αλλαγών στις δομές και πρακτικές του συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης. Πρόκειται για μια προσπάθεια που ήδη έχει ξεκινήσει αλλά απαιτεί χρόνο για τη διαμόρφωση ομοφωνίας και συστηματικής συνεργασίας ανάμεσα στους εμπλεκόμενους παράγοντες και υπηρεσίες. Η προσπάθεια αυτή βασίζεται στην ανάλυση των καλών πρακτικών που πραγματοποιούνται ανά την Ευρώπη μέσω της διαδικασίας ίσων ευκαιριών εκμάθησης αλλά κυρίως στην καταγραφή και αξιολόγηση των ελληνικών αναγκών και αδυναμιών.
2. συστηματική επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευτικών δια μέσου της ενδουπηρεσιακής κατάρτισης. Ενδεικτική είναι η κατάρτιση 75.000

εκπαιδευτικών την προηγούμενη και αυτή τη σχολική χρονιά η οποία λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο παρόμοιων επιτυχών δράσεων που αναπτύχθηκαν στο πρόσφατο παρελθόν.

3. ανάπτυξη δεσμών μεταξύ εκπαίδευσης κατάρτισης και επαγγελματικού τομέα με την διερεύνηση των αναγκών και δεξιοτήτων που απαιτούνται ή θα απαιτηθούν στο μέλλον από την αγορά εργασίας. Η έμφαση δίνεται, κυρίως, στην ενδυνάμωση του καθεστώτος της επαγγελματικής κατάρτισης. Ιδιαίτερη σημασία αποδίδεται σε προγράμματα κατάρτισης που προάγουν την ισότητα των ευκαιριών και επιδιώκουν τη συμμετοχή όλων στην αγορά εργασίας με έμφαση στις κοινωνικές εκείνες ομάδες που κινδυνεύουν με κοινωνικό αποκλεισμό.
4. Ανάπτυξη δράσεων σε όλα τα επίπεδα της Δια βίου Μάθησης κυρίως μετά από συνδυασμένες δράσεις της Γενικής Γραμματείας Εκπαίδευσης Ενηλίκων με στόχο την προσέγγιση των επιταγών του ευρωπαϊκού προγράμματος 2010.
5. εγκαθίδρυση των κατάλληλων δομών ή αναβάθμιση του υπάρχοντος διαθέσιμου εκπαιδευτικού υλικού τονίζοντας ιδιαίτερα την ανάπτυξη εκπαιδευτικών τεχνολογιών και μεθόδων.
6. προβολή των ευρωπαϊκών γλωσσών με την εισαγωγή δεύτερης ξένης γλώσσας στις τελευταίες τάξεις του δημοτικού σχολείου.

Πέρα από την παρεχόμενη βοήθεια από τα Ευρωπαϊκά Ταμεία, το ίδιο το ελληνικό κράτος αποφάσισε την αύξηση των δαπανών για την παιδεία κι την κατάρτιση σε ένα ποσοστό 5% του ΑΕΠ, αποτέλεσμα της αντίληψης που πλέον επικρατεί ότι η επαρκής χρηματοδότηση της εκπαίδευσης είναι η καλύτερη επένδυση για το μέλλον της χώρας και των πολιτών της. Βασική επιδίωξη του Υπουργείου Παιδείας αποτελεί η χρήση και εγκαθίδρυση εξειδικευμένων μεθόδων για την αξιολόγηση και καταγραφή των αναγκών ώστε να διευκολυνθεί η ανάπτυξη καίριων τομέων στην εκπαίδευση και κατάρτιση.

Εκτός από τη δράση που αναπτύσσει το Υπουργείο Παιδείας για την Εκπαίδευση και την Κατάρτιση ένας μεγάλος αριθμός ιδιωτικών φορέων παρέχουν εκπαιδευτικές υπηρεσίες και υπηρεσίες κατάρτισης, καθώς μεγάλη είναι η ζήτηση για την παροχή αυτού του είδους των υπηρεσιών. Μεγάλα ποσά δαπανώνται στον ιδιωτικό τομέα για

την προμήθεια αυτού του είδους των υπηρεσιών καθώς θεωρούνται απαραίτητες ως μέσο διασφάλισης της κοινωνικής κινητικότητας.

6. Εθνικό σχέδιο Μεταρρυθμίσεων 2005-2008

Το Εθνικό Σχέδιο Μεταρρυθμίσεων για το 2005 – 2008 όπως αυτό παρουσιάστηκε από τη Διευθύντρια του Οικονομικού Γραφείου του Πρωθυπουργού κ. Λουρή, Καθηγήτρια του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών, περιγράφει την ελληνική προσπάθεια για σύγκλιση με τους κατευθυντήριους άξονες της Στρατηγικής της Λισσαβόνας και πιο συγκεκριμένα με τις Ενιαίες Κατευθυντήριες Γραμμές 2005-2008 που εξέδωσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και οι οποίες προσδιορίζουν ένα σαφές πλαίσιο προτεραιοτήτων. Οι άξονες αυτοί ουσιαστικά αποτελούν τον ‘οδικό χάρτη’ της Στρατηγικής για τα επόμενα χρόνια και περιλαμβάνουν 3 ειδών κατευθύνσεις πολιτικής: Μακροοικονομικές Κατευθυντήριες Γραμμές, Μικροοικονομικές Κατευθυντήριες Γραμμές, Κατευθυντήριες Γραμμές για την Απασχόληση. Με βάση τις Ενιαίες Κατευθυντήριες Γραμμές και τα συγκεκριμένα προβλήματα που έχει, το κάθε κράτος μέλος κλήθηκε να αποφασίσει την πολιτική και τα μέτρα που θα εφαρμόσει για το χρονικό διάστημα 2005-2008. Στις 14/09/05 το ελληνικό ΕΠΜ παρουσιάστηκε και δόθηκε για δημόσια διαβούλευση από τον Υπουργό Οικονομίας & Οικονομικών κ. Γ. Αλογοσκούφη. Στις 4 Οκτωβρίου συζητήθηκε επίσης στις Επιτροπές Οικονομικών και Ευρωπαϊκών Υποθέσεων του Ελληνικού Κοινοβουλίου. Μεταξύ των προτεραιοτήτων του ΕΠΜ για την περίοδο 2005-2008 περιλαμβάνονται η αποκατάσταση της δημοσιονομικής ισορροπίας και η εξασφάλιση της μακροχρόνιας βιωσιμότητας των δημόσιων οικονομικών, η αύξηση της παραγωγικότητας, η βελτίωση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος και κυρίως, αυτό που αφορά άμεσα την παρούσα εργασία, η αύξηση της απασχόλησης, η μείωση της ανεργίας, καθώς και η αποτελεσματικότερη λειτουργία των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με μια σειρά από στοχευμένες δράσεις που περιορίζουν παράλληλα τον κίνδυνο του κοινωνικού αποκλεισμού. Στόχος είναι η αύξηση της συνολικής απασχόλησης στο 62,5% το 2008 και 64% το 2010, της γυναικείας απασχόλησης στο 48,9% το 2008 και 51% το 2010 και αντίστοιχη μείωση της ανεργίας στο 8,4% και στο 7,3%. Οι δράσεις αυτές είναι:

- Να αυξηθούν οι δαπάνες για την παιδεία στο 5% του ΑΕΠ μέχρι το 2008.
- Να βελτιωθεί η ποιότητα της εκπαίδευσης μέσω της ουσιαστικής και τακτικής αξιολόγησης του εκπαιδευτικού συστήματος.
- Να προσαρμοστεί το εκπαιδευτικό σύστημα στις ανάγκες της κοινωνίας της γνώσης με την κατάρτιση των καθηγητών με νέες μεθόδους διδασκαλίας, υποστήριξη μεταπτυχιακών σπουδών και έρευνας, αναβάθμιση των βιβλιοθηκών, υποτροφίες σε τεχνολογικούς κλάδους.
- Να ενθαρρυνθεί η δια βίου μάθηση: Απώτερος σκοπός είναι μέχρι το 2006 να υπάρχει ένα σχολείο δεύτερης ευκαιρίας σε κάθε περιφέρεια. Περαιτέρω στόχοι είναι η δημιουργία πανεπιστημίων με ευέλικτα (part-time) προγράμματα, η επέκταση του θεσμού των Ανοικτών Πανεπιστημίων και γενικότερα η καλύτερη σύνδεση της κατάρτισης με την αγορά εργασίας.
- Να μειωθεί ο αριθμός των μαθητών που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο: προγράμματα ενισχυτικής διδασκαλίας και πρόσθετης διδακτικής στήριξης ιδιαίτερα σε μαθητές που προέρχονται από ευπαθές κοινωνικές ομάδες
- Να προωθηθεί η ιδέα της επιχειρηματικότητας (ήδη στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών υπάρχει αντίστοιχο μάθημα)
- Να εξασφαλιστεί η ισότητα μεταξύ φύλων με αυξημένη συμμετοχή των γυναικών σε προγράμματα κατάρτισης, με την προώθηση ευέλικτων ωραρίων εργασίας για μητέρες, με μερική απασχόληση, με τη λειτουργία ολοήμερων σχολείων και νηπιαγωγείων. Παράλληλα, ενισχύεται η ισότητα των φύλων στην σχολική εκπαίδευση, όπως και ειδικά προγράμματα που προωθούν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα
- Ο ΟΑΕΔ πραγματοποιεί μία σειρά προγραμμάτων για άνεργους όπως προγράμματα κατάρτισης και προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (stage)
- Να ψηφιστεί νόμος για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας
- Να δοθούν επιδοτήσεις για την ενίσχυση της γεωγραφικής κινητικότητας.

7. Η ελληνική στρατηγική της Δια Βίου Μάθησης

Αν και η ιδέα της Δια Βίου Μάθησης έχει προωθηθεί εντός των οργάνων της Ε.Ε. αλλά και εντός των κέντρων λήψης των αποφάσεων των κρατών μελών της, το

αντίκτυπο αυτής της πολιτικής στα κράτη μέλη παραμένει αμφίβολο. Παρά τα χρηματικά ποσά που έχουν διατεθεί, μια σειρά από ερωτήματα για την επίδραση στα κράτη μέλη έχουν τεθεί. Στην Ελλάδα, η αναγκαιότητα της Δια Βίου Μάθησης αποτέλεσε τον βασικό παράγοντα που λήφθηκε υπόψη στη χάραξη της στρατηγικής. Εδώ πρέπει να ληφθεί υπόψη πως η πολιτική που αφορά τη Δια- Βίου Μάθηση είναι στην πραγματικότητα μια Ενεργητική Πολιτική Απασχόλησης, ενώ η κατάρτιση είναι μια στρατηγική ενσωμάτωσης και κοινωνικής ένταξης. Οι βασικοί κατευθυντήριοι άξονες της στρατηγικής για τη Δια Βίου Μάθηση είναι η προσαρμογή της εκπαίδευσης και της κατάρτισης στις απαιτήσεις της σύγχρονης οικονομίας, ώστε να προσφέρουν ευκαιρίες που θα αφορούν

- την ατομική εκπαίδευση και κατάρτιση των πολιτών σε όλα τα στάδια της ζωής τους
- την προώθηση της απασχολησιμότητας και της κοινωνικής ένταξης μέσα από την επένδυση στις γνώσεις και τις ικανότητες των πολιτών
- τη δημιουργία μιας κοινωνίας της πληροφορίας για όλους
- την προώθηση της κινητικότητας, την προσαρμογή στις απαιτήσεις που προέρχονται από την εισαγωγή των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνίας.

Η στρατηγική που καθορίστηκε στη σύνοδο της Λισσαβόνας αναγνωρίζει τη δια βίου μάθηση ως μέσο ζωτικής σημασίας για την υποστήριξη του ανταγωνισμού, της καινοτομίας και του στόχου της πλήρους απασχόλησης.

Οι κυρίαρχοι στόχοι της εθνικής πολιτικής για τη δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση είναι να βοηθά τα άτομα να αποκτούν, αλλά και να αναβαθμίζουν τις δεξιότητες που χρειάζονται προκειμένου να αντεπεξέλθουν στις οικονομικές, κοινωνικές και πολιτισμικές μεταβολές που συντελούνται στη διάρκεια της ζωής τους (Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2001). Διαμορφώνονται δε ειδικότερα στη βάση αξόνων πολιτικής που αφορούν:

- Στην αναβάθμιση του εκπαιδευτικού συστήματος ώστε να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της εποχής της κοινωνίας της γνώσης και να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες της αγοράς εργασίας

- Στον εκσυγχρονισμό των συστημάτων κατάρτισης και στη σύνδεσή τους με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας της κατάρτισης και την καλύτερη αντιστοίχιση τους με τις ανάγκες της οικονομίας και την προώθηση της απασχολησιμότητας και της προσαρμοστικότητας του ανθρώπινου δυναμικού
- Στο πεδίο αυτό η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο, για την προσαρμογή του ανθρώπινου δυναμικού στις νέες συνθήκες οργάνωσης της εργασίας και στις νέες τεχνολογίες. Κεντρικός στόχος είναι η ανάπτυξη και βελτίωση των προσόντων και των ικανοτήτων των ανέργων και των εργαζομένων και η δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης.

Σε κάθε Επιχειρησιακό Πρόγραμμα οι ενέργειες κατάρτισης εξειδικεύονται έτσι ώστε να συμβάλλουν αποτελεσματικά στους γενικότερους αναπτυξιακούς στόχους του κάθε προγράμματος και ειδικότερα στις απαιτήσεις της δια βίου μάθησης. Σε έκθεση πάντως του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου σχετικά με τους στόχους των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρώπη, όλες οι μαθησιακές δραστηριότητες που αναπτύσσονται στη διάρκεια της ζωής ενός ατόμου σε σχολεία, χώρους εργασίας και αλλού με σκοπό τη βελτίωση των γνώσεων και των δεξιοτήτων του αναγνωρίζονται ως δράσεις δια βίου μάθησης. Ταυτόχρονα προσδιορίζονται σε ικανοποιητικό βαθμό τα βασικά στοιχεία για τις στρατηγικές στον τομέα εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Ένα πρόβλημα προέκυψε από τον αντιφατικό τρόπο σύνδεσης της εκπαίδευσης με την κατάρτιση και τη δια βίου μάθηση. Οι αντιφάσεις αυτές περιόρισαν τους εκπαιδευτικούς στόχους μετατρέποντας το εκπαιδευτικό σύστημα σε δυνητικό υποσύστημα της αγοράς εργασίας δημιουργώντας έτσι κινδύνους υποκατάστασης της τυπικής από τη άτυπη εκπαίδευση και αυξάνοντας τις πιθανότητες από τη δια βίου μάθηση να επωφελούνται κυρίως οι έχοντες σχετικά υψηλότερη παιδεία ενώ τα άτομα με σχετικά λιγότερες δεξιότητες να περιθωριοποιούνται. Έγινε σαφές πως απλώς η κατάρτιση δεν μπορούσε να υποκαταστήσει μια ανολοκλήρωτη και χαμηλής ποιότητας εκπαίδευση. Για αυτό το λόγο ίσως χρειάστηκε να υπάρξει μια συνολική προσπάθεια για ένα σαφέστερο διαχωρισμό των εκπαιδευτικών διαδικασιών από αυτές της κατάρτισης και ένα πιο συνεκτικό ορισμό της δια βίου που θα την διαφοροποιεί με σαφήνεια από την τυπική εκπαίδευση.

Το έλλειμμα εθνικής στρατηγικής (Παπαδάκης 2005) δεν επέτρεψε την επίτευξη των βέλτιστων αποτελεσμάτων στο πεδίο της παροχής Δια Βίου Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.

Τον Σεπτέμβριο του 2003, το Υπουργείο Παιδείας προχώρησε στην κατάθεση νομοσχεδίου για τη Δια- Βίου Εκπαίδευση σε τριτοβάθμιο επίπεδο. Είναι το Νομοσχέδιο «Εθνικό σύστημα διασφάλισης και αξιολόγησης της ποιότητας της Ανώτατης Εκπαίδευσης, Ινστιτούτα Δια Βίου Εκπαίδευσης, Διεθνές Ελληνικό Πανεπιστήμιο και άλλες διατάξεις». Το Β΄ Μέρος του εν λόγω νομοσχεδίου που έγινε νόμος του κράτους τον Ιούλιο 2005 (Ν. 3369/ 2005) και που αποτελεί πλέον το νέο θεσμικό πλαίσιο για τη Δια- Βίου Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην Ελλάδα, αφορούσε το ζήτημα της Δια- Βίου Εκπαίδευσης.

Ως Δια Βίου Εκπαίδευση, σύμφωνα με τον νόμο αυτό, θεωρούνται οι μαθησιακές διαδικασίες που διαρκούν σε όλη τη ζωή του ανθρώπου για την απόκτηση γενικών ή ειδικών γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, για την διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης προσωπικότητας αλλά και για την πρόσβαση στην απασχόληση.

Ως Δια Βίου Κατάρτιση θεωρείται η διαδικασία απόκτησης εξειδικευμένης μόρφωσης σε όλη τη ζωή του ανθρώπου, μόρφωσης που σχετίζεται με την παροχή βασικών επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων, ειδικοτήτων ή εξειδικεύσεων, για την ένταξη στην αγορά εργασίας. Δια Βίου Κατάρτιση θεωρείται ακόμη, η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση που αναβαθμίζει γνώσεις και δεξιότητες που αποκτήθηκαν από τα άλλα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ή και από επαγγελματική εμπειρία, με στόχο την ένταξη στην αγορά εργασίας ή τη διασφάλιση εργασίας.

Ο νέος νόμος για την παροχή της Δια Βίου μάθησης καλύπτει όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης, μεριμνά για τους δημόσιους υπαλλήλους και παρέχει την δυνατότητα να δημιουργηθούν διάφοροι φορείς Δια Βίου μάθησης. Όλες οι δράσεις για τη Δια Βίου Μάθηση συντονίζονται από την Επιτροπή Δια Βίου μάθησης όπου συμμετέχουν όλοι οι φορείς που σχετίζονται με τη Δια Βίου μάθηση.

Η Δια Βίου μάθηση θα πραγματοποιείται μέσω προγραμμάτων σπουδών με συγκεκριμένες Διδακτικές Ενότητες. Ανάλογα με την συνολική χρονική έκταση του προγράμματος παρέχονται διαφορετικού τύπου πιστοποιήσεις. Τα προγράμματα αυτά είναι αρκετά ευέλικτα ενώ παράλληλα, θεσμοθετείται και η δυνατότητα παροχής Δια Βίου μάθησης με τη μέθοδο της εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης. Τα προγράμματα αξιολογούνται, εσωτερικά από τον επικεφαλής του φορέα παροχής υπηρεσιών σε

ετήσια βάση και εξωτερικά από φορέα αξιολόγησης που επιλέγεται μετά από ανοικτό διαγωνισμό κάθε 4 χρόνια.

Ο σημαντικότερος φορέας παροχής Δια Βίου Εκπαίδευσης είναι τα Ινστιτούτα Δια Βίου Εκπαίδευσης, η χρηματοδότηση των οποίων μπορεί να προέρχεται από διαφορετικές πηγές. Ο ρόλος τους κυμαίνεται από την παροχή υπηρεσιών εκπαίδευσης και κατάρτισης μέχρι την παραγωγή εξειδικευμένης γνώσης και εκπαιδευτικού υλικού.

Πέρα από την ύπαρξη του συγκεκριμένου θεσμικού πλαισίου, προβάλλονται νέες προτεραιότητες όπως η πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων σε σχέση με την έννοια «επαγγελματικό περίγραμμα». Πρόκειται για το σύνολο των λειτουργιών που αποτελούν το αντικείμενο ενός επαγγέλματος ή μιας ειδικότητας αλλά και για το σύνολο των απαραίτητων γνώσεων και δεξιοτήτων για την ανταπόκριση στις λειτουργίες αυτές. Ένα επαγγελματικό περίγραμμα αποτελείται από τον τίτλο του επαγγέλματος, την ανάλυση του επαγγέλματος, από το πλαίσιο των γενικών, βασικών και ειδικών επαγγελματικών γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων απαραίτητων για τις ανάγκες άσκησης του επαγγέλματος, καθώς και από τις διαδικασίες απόκτησης των δεξιοτήτων.

Τα επαγγελματικά περιγράμματα στην Ελλάδα σχεδιάζονται για να διευκολύνουν τη σύνδεση αγοράς εργασίας και επαγγελματικής εκπαίδευσης- κατάρτισης αλλά και για να εδραιώσουν τη δυνατότητα μεταφοράς των προσόντων των εργαζομένων, σε όλη την Ε.Ε.

Αποδεικνύεται πως οι πολιτικές κατάρτισης στην Ελλάδα σχεδιάζονται με βάσεις τις αντίστοιχες πολιτικές και τάσεις που κυριαρχούν εντός της Ε.Ε. ανεξάρτητα από το γεγονός της ιδιαιτερότητας που χαρακτηρίζει την ελληνική περίπτωση.

Παράλληλα, με τη συνεργασία μεταξύ των Υπουργείων Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων (ΥΠΕΠΘ) και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και μετά το Μνημόνιο που υπογράφηκε με θέμα τον σχεδιασμό και την εφαρμογή μιας ενιαίας στρατηγικής για τη σύνδεση αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης προτείνεται η σύγκληση του Εθνικού Συμβουλίου Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση και η προώθηση των δράσεων στις οποίες βασίζεται η εθνική στρατηγική για τη Δια Βίου Μάθηση. Έξι τομείς δράσης προτείνονται που υποδηλώνουν τις βασικές προτεραιότητες που αποδίδονται σε σχέση με την κατάρτιση. Η καταγραφή των τάσεων της Αγοράς Εργασίας από το Παρατηρητήριο Απασχόλησης του ΟΑΕΔ, η

διαμόρφωση επαγγελματικών περιγραμμάτων, η μετατροπή των επαγγελματικών περιγραμμάτων σε πρόγραμμα κατάρτισης και η πιστοποίησή τους, η πιστοποίηση των υποδομών όπου λαμβάνει χώρα η κατάρτιση, η πιστοποίηση των εκπαιδευτών που παρέχουν κατάρτιση, η πιστοποίηση γνώσεων και δεξιοτήτων των καταρτιζόμενων.

Ο νόμος για την Δια Βίου Εκπαίδευση και Κατάρτιση επιδιώκει να συστηματοποιήσει τις ήδη υπάρχουσες συνθήκες εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα αλλά και να εδραιώσει τη δημιουργία του θεσμικού πλαισίου εκείνου που θα αποτελέσει τη βάση για τη χάραξη της στρατηγικής που θα συνδέει την εκπαίδευση με την απασχόληση. Ουσιαστικά, όλο το πλαίσιο οργάνωσης και λειτουργίας των Δομών και Υπηρεσιών Κατάρτισης δείχνει να αλλάζει με τον νέο αυτό νόμο και να εντάσσεται στην ομπρέλα της Δια βίου Μάθησης.

Ποιες είναι οι νέες προτεραιότητες που υποδηλώνονται από τη χάραξη αυτής της στρατηγικής;

Πρώτη από όλες τις προτεραιότητες, η πιστοποίηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων των εργαζομένων, των λειτουργιών ενός επαγγέλματος και των φορέων που παρέχουν υπηρεσίες βελτίωσης και αναβάθμισης δεξιοτήτων. Έπειτα, τα «επαγγελματικά περιγράμματα» αλλά και η συγκεκριμενοποίηση και η κατηγοριοποίηση του όρου «δεξιότητες». Και τέλος ο συσχετισμός δεξιοτήτων και ανθρώπινων πόρων.

8. Προσδιορισμός των αναγκών της ελληνικής αγοράς εργασίας σε δεξιότητες

Με την καταγραφή της συντελούμενης προόδου στον τομέα της εκπαίδευσης και κατάρτισης ασχολούνται διάφοροι οργανισμοί. Βασικός στόχος της καταγραφής της προόδου αλλά και του εντοπισμού των υφιστάμενων αναγκών σε δεξιότητες αποτελεί ο σχεδιασμός και η εφαρμογή πολιτικών στην αγορά εργασίας.

Ο **Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης** που ιδρύθηκε στα πλαίσια του εθνικού συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι επιφορτισμένος με όλα τα ζητήματα που σχετίζονται με την εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα. Τα ζητήματα αυτά είναι η ίδρυση και λειτουργία οργανισμών που παρέχουν επαγγελματική κατάρτιση, ο προσδιορισμός των

εκπαιδευτικών προγραμμάτων, η αξιολόγηση των εκπαιδευτών, η αναγνώριση των τίτλων σπουδών και των επαγγελματικών δικαιωμάτων κλπ. Ταυτόχρονα, διεξάγει έρευνες και συλλέγει στατιστικά στοιχεία και έρευνες σχετικά με την κατάρτιση.

Το **Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική – Πληροφορική Α.Ε.** ιδρύθηκε μετά τη συγχώνευση του Εθνικού Παρατηρητηρίου Απασχόλησης και του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας. Οι δράσεις του περιλαμβάνουν ερευνητικά προγράμματα και μελέτες για την αγορά εργασίας, παρακολούθηση της προόδου που γίνεται σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, ανάλυση των εκπαιδευτικών αναγκών και των αναγκών επαγγελματικής κατάρτισης.

Το **Ινστιτούτο Εργασίας – ΙΝΕ ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ** αποτελεί το ερευνητικό τμήμα της ΓΣΕΕ και έχει ως στόχο την παροχή της επιστημονικής υποστήριξης, τεκμηρίωσης και συλλογής στατιστικών στοιχείων σε θέματα που σχετίζονται με τη ΓΣΕΕ, τα μέλη της και τους εργαζόμενους. Ταυτόχρονα το Ινστιτούτο σχεδιάζει, αναπτύσσει και εφαρμόζει προγράμματα για την επαγγελματική κατάρτιση, ενώ συντονίζει και υποστηρίζει σχετικές ενέργειες των οργανώσεων μελών του και αναπτύσσει συστήματα για συνδικαλιστική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και εκδίδει μελέτες σχετικές με θέματα που ενδιαφέρουν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Το **Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού** είναι ο φορέας που παρέχει τα στοιχεία για το σχεδιασμό και την εφαρμογή μιας ολοκληρωμένης εκπαιδευτική πολιτικής επαγγελματικού προσανατολισμού η οποία εφαρμόζεται στα εκπαιδευτικά προγράμματα και τα προγράμματα κατάρτισης και επανακατάρτισης. Αποτελεί, στην πραγματικότητα, ένα συμβουλευτικό και συντονιστικό όργανο του Υπουργείου Παιδείας, συντονίζει τις ενέργειες δημόσιων και ιδιωτικών φορέων έτσι ώστε να παρέχονται στο κοινό συμβουλευτικές υπηρεσίες ποιότητας στους τομείς της κατάρτισης, διεξάγει έρευνες και συμβάλλει στη διαμόρφωση του περιεχομένου και της κατεύθυνσης των προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Το **Ινστιτούτο Εργασίας της ΟΤΟΕ** είναι παρακλάδι του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ και αφορά τον τραπεζικό κλάδο. Ο ρόλος του είναι συγκεκριμένος και μεταξύ των άλλων περιλαμβάνει τον σχεδιασμό και την εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης για τους εργαζόμενους στον τραπεζικό κλάδο ώστε να

καλυφθούν οι ανάγκες στην αγορά εργασίας, αλλά και την έρευνα σχετικά με τις νέες συνθήκες και τα προβλήματα του τραπεζικού κλάδου.

Τέλος, το **Ινστιτούτο Τεχνολογικής Εκπαίδευσης** ως τμήμα του Υπουργείου Παιδείας έχει αρμοδιότητες στη λήψη των αποφάσεων και επικεντρώνεται στην τεχνική/τεχνολογική εκπαίδευση και κατάρτιση και συμμετέχει σε ερευνητικές δραστηριότητες σχετικά με την αγορά εργασίας και τα ερευνητικά προγράμματα.

Μεγάλη επίδραση στην κοινή γνώμη και στη διαμόρφωση του διαλόγου που πραγματοποιείται στα πλαίσια του Εθνικού Συμβουλίου Εκπαίδευσης διατηρούν οι έρευνες που διεξάγονται από διεθνείς οργανισμούς όπως τον ΟΟΣΑ. Ο ΟΟΣΑ πραγματοποίησε επίσης μια ενδιαφέρουσα έρευνα που έχει να κάνει με την απασχόληση και γενικά τις πρωτοβουλίες που ανέλαβε η Ελλάδα στον τομέα της πολιτικής για την αγορά εργασίας με στόχο την προώθηση της έρευνας και της ανάπτυξης, την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και την επίτευξη στενότερης συνεργασίας μεταξύ των επιχειρήσεων. Αυτές οι εκθέσεις και οι έρευνες δεν ασχολούνται άμεσα με το θέμα των αναγκών σε δεξιότητες στην Ελλάδα, ωστόσο δίνουν μια εικόνα του ελληνικού οικονομικού περιβάλλοντος, των οικονομικών προοπτικών και των δυναμικών κλάδων της οικονομίας. Έτσι γίνεται έμμεσα σαφές το ποιοι κλάδοι, ποια επαγγέλματα και ποιες ειδικότητες παρουσιάζουν σήμερα το μεγαλύτερο δυναμισμό σε εθνικό επίπεδο.

9. Επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα

9.1. Αρχική Επαγγελματική κατάρτιση

Ως αρχική επαγγελματική κατάρτιση ορίζεται η παροχή βασικής γνώσης και η ανάπτυξη των δεξιοτήτων που απαιτούνται για ένα επάγγελμα (Τσεκούρας, Σταμπουλής, Λιτσαρδάκης, 2004). Το άτομο πρέπει να έχει ολοκληρώσει εννέα χρόνια υποχρεωτικής εκπαίδευσης πριν παρακολουθήσει ένα κύκλο μαθημάτων αρχικής κατάρτισης. Τα άτομα που ακολουθούν την αρχική επαγγελματική κατάρτιση επιδιώκουν να αποκτήσουν τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα και τις απαραίτητες δεξιότητες. Μετά τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση η αρχική κατάρτιση προσανατολίζεται στα:

9.1.1. Ινστιτούτα επαγγελματικής κατάρτισης (ΙΕΚ)

Τα ινστιτούτα αυτά επιτρέπουν στους σπουδαστές της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης να εξειδικευτούν περαιτέρω σε ορισμένα επαγγέλματα. Τα ΙΕΚ είναι δημόσια ή ιδιωτικά. Είναι όλα πιστοποιημένα για συγκεκριμένα προγράμματα εξειδίκευσης. Οι σπουδαστές τους αποκτούν επαγγελματική πιστοποίηση η οποία αναγνωρίζεται σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

9.1.2.Κέντρα Ελευθέρων Σπουδών (ΚΕΣ)

Οι ιδιωτικοί εκπαιδευτικοί οργανισμοί αποτελούν άλλον ένα φορέα προγραμμάτων αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης. Οι οργανισμοί αυτοί λειτουργούν μέσα στο νομικό πλαίσιο των κέντρων ελευθέρων σπουδών, παρέχουν άτυπη επαγγελματική κατάρτιση και εποπτεύονται από το Υπουργείο Ανάπτυξης. Οι συμμετέχοντες ανήκουν σε διάφορες ηλικιακές ομάδες και έχουν διαφορετική επαγγελματική κατάσταση, επομένως τα ΚΕΣ καλύπτουν όλο το φάσμα και των τριών τύπων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (αρχική, συνεχιζόμενη και κατάρτιση ανέργων).

9.2. Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση

Ως συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση νοείται η συνεχής παροχή επαγγελματικής κατάρτισης σε όλους τους εργαζόμενους με διάφορα μέσα, ώστε να εμπλουτιστούν οι γνώσεις και οι δεξιότητες τους με σκοπό να ενημερώνονται για τις εξελίξεις στο επάγγελμα τους και να ανταποκρίνονται στις νέες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Ως συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση ορίζεται ακόμη η παροχή επαγγελματικής κατάρτισης ώστε οι επαγγελματίες που εργάζονται σε έναν τομέα που υπόκειται σε οικονομικές αλλαγές να μπορούν να μεταπηδήσουν σε παρόμοιες επαγγελματικές δραστηριότητες, οι οποίες παρουσιάζουν ζήτηση στην αγορά εργασίας. (Τσεκούρας, Σταμπουλής, Λιτσαρδάκης, 2004). Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση παρέχουν τα:

9.2.1Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ)

Οι ιδιωτικοί (κερδοσκοπικοί ή μη) και δημόσιοι φορείς παροχής συνεχιζόμενης κατάρτισης οι οποίοι αξιολογούνται θετικά από το ΕΚΕΠΙΣ πιστοποιούνται ως Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) και εξασφαλίζουν χρηματοδότηση από εθνικούς και κοινοτικούς πόρους (Βρετάκου, Ρουσέας, 2002). Τα ΚΕΚ σχεδιάζουν,

οργανώνουν και υλοποιούν προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για εργαζόμενους και άνεργους, απόφοιτους όλων των εκπαιδευτικών βαθμίδων, σε πολλούς τομείς (περιβάλλον, υγεία, εκπαίδευση, γεωργία, οικονομία, υπηρεσίες κτλ). Τα γενικά κριτήρια που χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση ενός φορέα ως ΚΕΚ είναι η εμπειρία του στη διοργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης ενηλίκων, το προσωπικό του και οι κτιριακές υποδομές του. Τα Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων (ΚΕΕ) προωθούν επίσης, προγράμματα που αφορούν ευάλωτες κοινωνικά ομάδες, όπως οι πολίτες με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης, οι μετανάστες, οι τσιγγάνοι, οι κρατούμενοι στις φυλακές κ.λπ.

9.2.2. Δομές συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του ΟΑΕΔ

- Ο ΟΑΕΔ διαθέτει κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης μη πιστοποιημένα από το ΕΚΕΠΙΣ, στα οποία παρέχεται συνεχιζόμενη κατάρτιση για εργαζόμενους και άνεργους. Η συμμετοχή των ανέργων στα προγράμματα αυτά πραγματοποιείται μέσω των Κέντρων Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ). Τα προγράμματα περιλαμβάνουν συνεχιζόμενη κατάρτιση ανέργων, επαγγελματική κατάρτιση αυτοαπασχολούμενων, επαγγελματική κατάρτιση ανέργων στα πλαίσια των ολοκληρωμένων παρεμβάσεων που πραγματοποιούνται σε νομούς με οξυμένο το πρόβλημα της ανεργίας και τέλος, επαγγελματική κατάρτιση εργαζομένων σε επιχειρήσεις σε όλη την Ελλάδα με πόρους του Λογαριασμού για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ).

9.2.3. Άλλες δομές συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης

Δομές συνεχιζόμενης κατάρτισης μη πιστοποιημένες από το ΕΚΕΠΙΣ διαθέτουν εκτός από τον ΟΑΕΔ και το Υπουργείο Ανάπτυξης μέσω των Σχολών Τουριστικής Εκπαίδευσης, το Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας μέσω των Κέντρων Επιμόρφωσης Στελεχών Εμπορικού Ναυτικού, το Υπουργείο Γεωργίας μέσω του οργανισμού ΔΗΜΗΤΡΑ και των Κέντρων Γεωργικής Εκπαίδευσης, το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας μέσω των νοσηλευτικών του ιδρυμάτων και των ιδρυμάτων κοινωνικής πρόνοιας και τέλος η Γενική Γραμματεία Ενηλίκων, η οποία εκτός από επαγγελματική κατάρτιση σε πιστοποιημένα ΚΕΚ προσφέρει και προγράμματα βασικών δεξιοτήτων και νέων βασικών δεξιοτήτων, συμβουλευτικής πολιτισμού κ.α.

όπως η εκπαίδευση ενηλίκων τσιγγάνων που περιλαμβάνει: «αλφαριθμητισμό», επαγγελματική κατάρτιση, αγωγή υγείας, συμβουλευτική γονέων, η εκπαίδευση παλιννοστούτων που περιλαμβάνει: εκμάθηση νεοελληνικής γλώσσας, μαθήματα Ιστορίας, Λογοτεχνίας, Γεωγραφίας, Εργατικής Νομοθεσίας, πληροφόρηση για τη λειτουργία των ελληνικών υπηρεσιών κτλ. Για τους φυλακισμένους ή αποφυλακισμένους τα προγράμματα εκπαίδευσης περιλαμβάνουν: αλφαριθμητισμό, κοινωνική και ψυχολογική στήριξη, επαγγελματική κατάρτιση σε διάφορους τομείς, π.χ. ξυλουργική, κεραμική, αργυροχοΐα, μηχανολογία αυτοκινήτου και νέες τεχνολογίες.

Σε νομαρχιακό επίπεδο, συνεχιζόμενη κατάρτιση αλλά και προγράμματα ευρύτερης επιμόρφωσης ενηλίκων παρέχονται από τις Νομαρχιακές Επιτροπές Λαϊκής Επιμόρφωσης (ΝΕΛΕ).

10. Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση ανά Επιχειρησιακό Πρόγραμμα

Σε κάθε επιχειρησιακό πρόγραμμα οι ενέργειες επαγγελματικής κατάρτισης εξειδικεύονται έτσι ώστε να συμβάλλουν αποτελεσματικά στο γενικό αναπτυξιακό στόχο του προγράμματος. Η Ελλάδα υλοποιεί τις παρεμβάσεις της με στόχο την Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση μέσω των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του Γ΄ ΚΠΣ:

α. Στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση»

Οι ενέργειες της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στοχεύουν στην ενίσχυση και αναβάθμιση των παρεμβάσεων και ενεργειών υπέρ των ανέργων για την προσαρμογή των δεξιοτήτων τους στις ανάγκες της αγοράς εργασίας (Μέτρο 1.3), στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων και προώθησης στην απασχόληση ανέργων σε σχήματα διαχείρισης του φυσικού περιβάλλοντος και της πολιτιστικής κληρονομιάς (Μέτρο 1.5), στην προάσπιση των ίσων ευκαιριών για όλους (Μέτρο 2.1) τόσο για Ευπαθείς Κοινωνικά Ομάδες και άνεργους σε περιοχές ή τομείς υψηλής ανεργίας (Μέτρο 2.3) όσο και για γυναίκες (Μέτρο 5.3), καθώς επίσης και στη βελτίωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα (Μέτρο 4.3), του Δημόσιου Τομέα (Μέτρο 4.4) και των αυτοαπασχολούμενων (Μέτρο 4.2) με στόχο την απασχόληση.

Επίσης, δράσεις που επικουρούν την Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση υλοποιούνται από το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης (ΕΚΕΠΙΣ).

β. Στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Αρχική Κατάρτιση»

Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση επικεντρώνεται στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εκπαιδευτικών (Μέτρο 1.1) και στην προώθηση της δια βίου μάθησης (Μέτρο 2.5), καθώς και στην αύξηση της αποσχολησιμότητας των νέων που τελειώνουν την αρχική εκπαίδευση (Μέτρο 2.4).

γ. Στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Κοινωνία της Πληροφορίας»

Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση επικεντρώνεται στην ανάπτυξη βασικών (basic skills) και εξειδικευμένων (advanced skills) δεξιοτήτων ανέργων και εργαζομένων (Μέτρο 3.4), στην επιμόρφωση εκπαιδευτικών στη χρήση των ΤΠΕ (Μέτρο 1.2), και στην κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού της Δημόσιας Διοίκησης (Μέτρο 2.5), του τομέα της Υγείας και Πρόνοιας (Μέτρο 2.7) καθώς επίσης και του τομέα των επικοινωνιών (Μέτρο 4.5).

δ. Στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Υγεία & Πρόνοια»

Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση επικεντρώνεται στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού στους τομείς της Υγείας (Μέτρο 4.1) και της Πρόνοιας (Μέτρο 4.2) με στόχο την αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών στους τομείς αυτούς, την ανάπτυξη της Δημόσιας Υγείας (Μέτρο 1.4) καθώς επίσης και την κατάρτιση του προσωπικού για τη συνεχή υποστήριξη των ψυχικά ασθενών (Μέτρο 2.4).

ε. Στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανταγωνιστικότητα»

Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση επικεντρώνεται στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων του ανθρώπινου ερευνητικού και τεχνολογικού δυναμικού (Μέτρο 8.3), στον τομέα του Τουρισμού (Μέτρο 8.1), καθώς και στη Μεταποίηση και τις Υπηρεσίες (Μέτρο 8.2) με στόχο τον εκσυγχρονισμό και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

στ. Στα 13 «Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα» (ΠΕΠ) της Χώρας:

Η συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση στοχεύει στην παροχή ποιοτικής επαγγελματικής κατάρτισης σε συγκεκριμένους τομείς προτεραιότητας και εξειδικευμένης κλίμακας παρεμβάσεις σε δύο βασικά πλαίσια δράσεων. Το ένα πλαίσιο αφορά όλα τα Μέτρα Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού που συναντάμε και στα 13 Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα όπου οι δράσεις κατάρτισης ανταποκρίνονται σε εξειδικευμένες ανάγκες των τοπικών αγορών εργασίας. Στο δεύτερο πλαίσιο, οι δράσεις κατάρτισης αποτελούν μέρος μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης που στοχεύει στην αειφόρο ανάπτυξη, τη στήριξη υποβαθμισμένων αστικών – αγροτικών περιοχών καθώς και τη στήριξη των ευρύτερων αναπτυξιακών στόχων των Προγραμμάτων.

11. Κοινωνικά ευπαθείς ομάδες και κατάρτιση

Το κοινοτικό πρόγραμμα «EQUAL», προσέφερε αρκετές δυνατότητες σε σχέση με τη Δια Βίου Μάθηση σε κοινωνικά ευπαθείς ομάδες. Το πρόγραμμα αυτό αποσκοπούσε στην ενίσχυση της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας, της Κοινωνικής Οικονομίας και στην καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού και των ανισοτήτων σε βάρος των γυναικών.

Παράλληλα, από το 2002 υφίσταται το νέο θεσμικό πλαίσιο για το «Σύστημα Πιστοποίησης των Εξειδικευμένων Κέντρων Κοινωνικής & Επαγγελματικής Ένταξης Ατόμων με Αναπηρίες», το οποίο έχει να κάνει με την κατάρτιση μιας κοινωνικά ευπαθούς ομάδας, των Α.μ.Ε.Α. Τα τελευταία χρόνια οι πολιτικές που σχεδιάζονται σε σχέση με τα Α.μ.Ε.Α. απέχουν μακράν από τη φιλανθρωπική προσέγγιση των προηγούμενων ετών. Με τη λειτουργία των Κέντρων ΑμΕΑ και τις ολοκληρωμένες επαγγελματικές υπηρεσίες που παρέχουν στα άτομα με αναπηρίες (υπηρεσίες επαγγελματικής κατάρτισης, προώθησης στην απασχόληση και συνοδευτικές υποστηρικτικές υπηρεσίες) το πλαίσιο γίνεται απόλυτα ξεκάθαρο. Στόχος των Κέντρων αυτών η κοινωνική ενσωμάτωση των ΑμΕΑ ώστε να αποφευχθεί ο κοινωνικός αποκλεισμός τους.

Τα Κέντρα Α.μ.Ε.Α. μπορούν διαθέτουν παραρτήματα σε όλη τη χώρα ενώ οι δράσεις που αναπτύσσονται ταξινομούνται σε «κεντρικές» και «επικουρικές». Οι κεντρικές έχουν να κάνουν με την παροχή επαγγελματικής κατάρτισης σε άτομα με αναπηρίες ενώ οι επικουρικές είναι στην πραγματικότητα υπηρεσίες που απευθύνονται στα ΑμΕΑ αλλά και στις οικογένειές τους (δημιουργική απασχόληση, φιλοξενία, εργοθεραπεία, λογοθεραπεία). Δεν επικεντρώνονται, δηλαδή, αποκλειστικά στα άτομα αλλά αποδίδεται σημασία και στο περιβάλλον τους. Για τη διασφάλιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών κατάρτισης και υποστήριξης, τα Κέντρα ΑμΕΑ οφείλουν να αναπτύξουν κάποια συστήματα παρακολούθησης, ανατροφοδότησης και σχεδιασμού των δράσεων. Είναι σαφές πως με τη λειτουργία των Κέντρων αυτών η ενσωμάτωση των ΑμΕΑ εκτός από κοινωνική γίνεται και εργασιακή, αφού μπορούν πλέον να αναπτύξουν τις δεξιότητες εκείνες που θα τους επιτρέψουν να εργαστούν και να «ανεξαρτητοποιηθούν».

Με το νέο θεσμικό πλαίσιο, η κοινωνική ενσωμάτωση των ΑμΕΑ σχετίζεται άμεσα με την κατάρτιση με στόχο την απασχόληση, ενώ για πρώτη φορά λαμβάνεται υπόψη ο ψυχολογικός παράγοντας ως προϋπόθεση αυτής ακριβώς της ενσωμάτωσης.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

«Τα τελευταία χρόνια, οι επιδόσεις της αγοράς εργασίας στην Ε.Ε. έχουν βελτιωθεί αισθητά καθώς έχουν δημιουργηθεί πάνω από 10 εκατομμύρια νέες θέσεις εργασίας από το 1997 και μετά (από τις οποίες τα 6 εκατομμύρια κατέλαβαν γυναίκες), και υπάρχουν 4 εκατομμύρια λιγότεροι άνεργοι, ενώ ο ενεργός οικονομικά πληθυσμός συνέχισε να αυξάνεται κατά 5 εκατομμύρια. Η αξιολόγηση βεβαιώνει τον διαρθρωτικό χαρακτήρα αυτών των βελτιώσεων και συγκεκριμένα τη μείωση των επιπέδων της διαρθρωτικής ανεργίας, την οικονομική μεγέθυνση με μεγαλύτερη ένταση απασχόλησης και την ταχύτερη ανταπόκριση της αγοράς εργασίας στις οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές. Είναι προφανώς δύσκολο να αποδειχθεί κατά πόσο η συνολική βελτίωση των επιδόσεων της απασχόλησης στην Ε.Ε. μπορεί να αποδοθεί στη δρομολόγηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και κατά πόσο στη βελτίωση της οικονομικής κατάστασης. Ωστόσο, υπήρξαν σημαντικές αλλαγές στις εθνικές πολιτικές για την απασχόληση, με σαφή σύγκλιση προς τους κοινούς στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης»(απολογισμός πέντε ετών Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση – Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών – COM/416/2002).

Οι διαρθρωτικές αλλαγές στην οικονομία της Ε.Ε. και η συνεπακόλουθη στροφή προς θέσεις εργασίας με ένταση γνώσεων και σε τομείς βασισμένους στη γνώση, προϋποθέτουν μια γενική αναβάθμιση του εκπαιδευτικού επιπέδου και του επιπέδου των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού για να επιτευχθούν τα επιδιωκόμενα ποσοστά απασχόλησης.

Η άνοδος του βιοτικού επιπέδου αποτελεί χαρακτηριστικό όλων των κρατών μελών καθώς όλο και περισσότεροι άνθρωποι συνεχίζουν την εκπαίδευση και κατάρτιση μετά την υποχρεωτική εκπαίδευση. Η άνοδος αυτή δεν μπορεί να αποδειχθεί με απτά στοιχεία, παρά μόνο από τη σύγκριση του εκπαιδευτικού επιπέδου διαδοχικών γενεών. Με τη συγκριτική αυτή μέθοδο προκύπτει μια αύξηση του αριθμού των ατόμων με ανώτερη δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση μεταξύ των νεότερων ηλικιακά ομάδων.

Η τάση αναβάθμισης του εκπαιδευτικού επιπέδου δεν είναι τυχαία. Συνδέεται άμεσα με μια στροφή που επήλθε όσον αφορά την απασχόληση με τη γεωργία και τη μεταποίηση προς την απασχόληση που αφορά τις υπηρεσίες και τα επαγγέλματα που

απαιτούν κυρίως πνευματικές, αντί για σωματικές ικανότητες. Η ζήτηση για θέσεις χαμηλότερης εξειδίκευσης, βεβαίως και δεν θα σταματήσει να υπάρχει. Παρά τη συνεχιζόμενη τάση προς θέσεις με μεγαλύτερη ένταση γνώσεων, οι περισσότεροι εργαζόμενοι θα συνεχίσουν, όπως και σήμερα να εργάζονται σε θέσεις που προϋποθέτουν ένα χαμηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο. Ωστόσο, λόγω των αλλαγών στη διάρθρωση της οικονομίας, οι εργαζόμενοι θα αναγκάζονται να αλλάζουν θέση ή τομέα εργασίας ή και τα δύο πράγμα που σημαίνει πως πρέπει να αποκτούν νέες δεξιότητες και να έχουν πρόσβαση στην απαιτούμενη κατάρτιση. Η συνέχιση των σημερινών τάσεων υποδηλώνει πως οι ελλείψεις σε εργατικό δυναμικό τα επόμενα χρόνια ενδέχεται να είναι εξίσου έντονες τόσο στο κατώτερο τμήμα του φάσματος δεξιοτήτων όσο και στο ανώτερο στο οποίο συνήθως επικεντρώνεται η πολιτική. Η ανεπάρκεια των εργαζομένων στους τομείς της μηχανικής και της χειροτεχνίας έχει επισημανθεί ήδη από τα κράτη μέλη. Η κατάρτιση που σχετίζεται με αυτές τις δεξιότητες είναι εξίσου σημαντική με την κατάρτιση που αφορά άτομα με πιο εξειδικευμένες γνώσεις.

Η συνειδητοποίηση του φάσματος της ανεργίας που κυριάρχησε στην Ευρώπη τη δεκαετία του '90 δημιούργησε έντονο προβληματισμό ο οποίος τελικά κατέληξε στην ανάγκη αναδιάρθρωσης των πολιτικών εκπαίδευσης και κατάρτισης ως απόκτηση και ενίσχυση ενός οικονομικού πλεονεκτήματος που θα ληφθεί υπόψη στη διεθνή ανταγωνιστική αγορά. Η αντίληψη που κυριάρχησε σχετίζεται με την ανάγκη προσαρμογής του ανθρώπινου δυναμικού στα κελεύσματα των νέων όρων παραγωγής αλλά και η ενσωμάτωση των κοινωνικά ευπαθών ομάδων στην αγορά εργασίας.

Ωστόσο, η Ευρωπαϊκή Ένωση στα ίδια τα επίσημα κείμενα της παρουσιάζει μια σειρά από αδυναμίες και αναντιστοιχίες μεταξύ εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης. Ως κεντρικές σημασίες για την Ε.Ε. παρουσιάζονται η απασχολησιμότητα, η επιχειρηματικότητα και η προσαρμοστικότητα στις ανάγκες της νέας οικονομίας. Οι κοινοτικές δράσεις που σχετίζονται με την κατάρτιση επικεντρώνονται στη μεταφορά και πιστοποίηση διδακτικών μονάδων και μαθησιακών-εργασιακών εμπειριών σε διαφορετικά περιβάλλοντα, τη διασφάλιση ποιότητας και την προώθηση της δικτύωσης μεταξύ δομών κατάρτισης και απασχόλησης. Το πραγματικό πρόβλημα, ωστόσο, είναι η αδυναμία ύπαρξης και λειτουργίας μιας αγοράς που να βασίζεται στις δεξιότητες τις ειδικεύσεις και τα επαγγέλματα, η έλλειψη διαφάνειας, η μη αναγνώριση επαγγελματικών τίτλων και ικανοτήτων σε κοινοτικό επίπεδο και κυρίως η απουσία ενός πραγματικά ενιαίου

ευρωπαϊκού χώρου για την εκπαίδευση και κατάρτιση. Για την αντιμετώπιση αυτών των αδυναμιών απαραίτητη είναι η δημιουργία ενός συστήματος αναπροσαρμογής γνώσεων και αναβάθμισης δεξιοτήτων.

Στη διαμόρφωση των ευρωπαϊκών πολιτικών σημαντικό ρόλο έπαιξε μια νέα ανάγκη. Η ανάγκη για εργαζόμενους ευέλικτους και ευπροσάρμοστους στις νέες τεχνολογικές εξελίξεις και στις νέες απαιτήσεις της παραγωγής και της αγοράς εργασίας, που διαθέτουν τη δεξιότητα της γλωσσομάθειας άρα είναι αποτελεσματικοί, άρα είναι απασχολήσιμοι.

Αυτό που ουσιαστικά έχει σημασία στη χάραξη πολιτικών από πλευράς Ε.Ε. δεν είναι πλέον η κοινωνική συνοχή. Είναι η ανάπτυξη δεξιοτήτων για την ανταγωνιστικότητα. Ακριβώς αυτή η χάραξη πολιτικών περιορίζεται κάπως από την ανομοιογένεια που κυριαρχεί εντός της ευρωπαϊκής αγοράς (οικονομικές και πολιτικές ασυμμετρίες, κοινωνικές και οικονομικές ανισότητες). Η Στρατηγική της Λισσαβόνας ουσιαστικά μείωσε τον αντίκτυπο των διαφορών αυτών στο σχεδιασμό πολιτικών ώστε να αντιμετωπιστούν κοινά προβλήματα ενώ παράλληλα περιόρισε τις ασυμμετρίες των διαφορετικών εθνικών πολιτικών κατάρτισης και ανάπτυξης- πιστοποίησης δεξιοτήτων. Αυτό που προβλήθηκε από την όλη διαδικασία είναι η σχέση εκπαίδευσης, αγοράς εργασίας και απασχόλησης. Με βάση αυτό το τρίπτυχο, απαραίτητη στάθηκε η σύνδεση της κατάρτισης με την οικονομία της αγοράς καθώς και η σύνδεση κατάρτισης και εκπαίδευσης πάντα υπό το πρίσμα της Δια Βίου Μάθησης.

Ο όρος που κυριαρχεί στις πολιτικές που εξετάζονται είναι η διαδικασία του reskilling, που προωθείται διεθνώς. Στην ουσία πρόκειται για την τυποποίηση και τον προσδιορισμό των απαραίτητων δεξιοτήτων, ή μάλλον μιας συγκεκριμένης κατηγορίας δεξιοτήτων που θα εξασφαλίσουν την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα των επενδύσεων στην ανάπτυξη. Στόχο αυτής της τυποποίησης αποτελεί η διαμόρφωση του κατάλληλα ευέλικτου ανθρώπινου δυναμικού και η μείωση του χάσματος που επέφερε η ανάπτυξη της τεχνολογίας ανάμεσα στα άτομα αλλά και ανάμεσα σε ανεπτυγμένο και μη κόσμο. Η διαρκής ανανέωση των βασικών δεξιοτήτων αποτελεί μια επιλογή που ο εργαζόμενος ή ο άνεργος αδυνατεί να αποφύγει. Τα ίδια τα άτομα λοιπόν, αναλαμβάνουν την ευθύνη που δημιουργείται από τα σχεδιαζόμενα συστήματα κατάρτισης και γενικά από το εκπαιδευτικό σύστημα με πρόσχημα την απασχολησιμότητα. Είναι απόλυτα κατανοητές οι αρνητικές επιπτώσεις μιας τέτοιας μετατόπισης ευθύνης στα άτομα. Και ιδιαίτερα όταν τα

άτομα αυτά δεν είναι ευέλικτα ή ευπροσάρμοστα. Ο ατομισμός και η οικονομική ανάπτυξη αναγκαστικά κυριαρχούν σε βάρος της κοινωνικής ενσωμάτωσης και των ίσων ευκαιριών. Η κοινωνία δικαίου μοιάζει να εκτοπίζεται από μια ελιτίστικη κοινωνία της γνώσης.

Στα πλαίσια της στρατηγικής της Λισσαβόνας και υπό την ομπρέλα της Δια Βίου Μάθησης παρατηρούνται κάποιοι προβληματισμοί που ουσιαστικά δυσχεραίνουν τις πολιτικές που προωθούνται. Και πρώτα από όλα, η οικονομική διάσταση που αποδίδεται στη Δια Βίου Εκπαίδευση αφήνει στο περιθώριο τις άλλες παραμέτρους της Μάθησης δια βίου. Έτσι οι πολιτικές επικεντρώνονται σε απόλυτα συγκεκριμένους στόχους, υποβαθμίζοντας τις υπόλοιπες ευρύτερες κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις. Ένας άλλος προβληματισμός αφορά την έλλειψη συντονισμού μεταξύ των διαφορετικών δράσεων. Οι πολιτικές κατάρτισης εξειδικεύονται ανάλογα με τα target groups στα οποία απευθύνονται. Ο τρίτος προβληματισμός αφορά την υποτίμηση του ρόλου των υπόλοιπων κοινωνικών φορέων ενώ επιφυλάξεις δημιουργούν και οι αυξημένες προσδοκίες που επιφέρει η ανάπτυξη της τεχνολογίας χωρίς ωστόσο να υπάρξει λήψη μέτρων για τον μετριασμό του χάσματος που επιφέρει η διαφορετικού επιπέδου πρόσβαση στην παροχή δεξιοτήτων.

Με αυτά τα δεδομένα η επίτευξη των στόχων της Λισσαβόνας σε σχέση με τη Δια Βίου Εκπαίδευση και Κατάρτιση εντός 4 ετών μοιάζει αρκετά δύσκολη.

Στους παραπάνω προβληματισμούς μπορεί να προστεθεί η διαφορετικότητα των εθνικών περιβαλλόντων και πολιτικών και σε ποσοτικό επίπεδο. Ο ρυθμός προσέγγισης των στόχων της στρατηγικής της Λισσαβόνας από τα κράτη μέλη δεν είναι ο ίδιος.

Ωστόσο, η υιοθέτηση της Δια Βίου Μάθησης σε μεταεθνικό επίπεδο αποτελεί την αναγνώριση των αλλαγών που επήλθαν σε διεθνές επίπεδο αλλά και την ανάγκη διαμόρφωσης ενός ανθρώπινου δυναμικού ευέλικτου, προσαρμόσιμου και απαραίτητου για τη διαμόρφωση μιας Ευρωπαϊκής Ένωσης ανταγωνιστικής στα πλαίσια της αγοράς εργασίας.

Στην Ελλάδα των τελευταίων χρόνων, η κατάρτιση έχει αποκτήσει ιδιαίτερη διάσταση και σημασία, καθώς θεωρήθηκε ότι μπορεί να συμβάλει στην αντιμετώπιση της ανεργίας αλλά και να αποτελέσει την απάντηση στις ανάγκες της αγοράς. Ωστόσο, οι πολιτικές κατάρτισης που διαμορφώθηκαν δεν είναι τίποτε άλλο από μεταφορά των πολιτικών του διεθνούς στίβου στην ελληνική εθνική

πραγματικότητα. Κανείς δεν παραβλέπει τις σημαντικές μεταρρυθμίσεις νομικής και διοικητικής φύσης που πραγματοποιήθηκαν. Η μεταλαμπάδευση αυτή δεν έχει κατ' ανάγκη λάβει αρνητικό χαρακτήρα αφού στην πραγματικότητα πρόκειται για εφαρμογή καλών πρακτικών που πραγματοποιήθηκαν σε διεθνές επίπεδο διαμορφωμένων για να συνάδουν με τα ελληνικά δεδομένα. Χαρακτηριστική η λειτουργία του ΟΕΕΚ ως Εθνικού Κέντρου Europass καθώς και συνεργία των υπηρεσιών κατάρτισης με τις υπηρεσίες που έχουν ως αντικείμενο την ένταξη στην απασχόληση.

Παράλληλα, η πιστοποίηση φορέων ως ΚΕΚ, η ίδρυση σχολείων δεύτερης ευκαιρίας, η αξιοκρατική επιλογή των εκπαιδευτικών μέσω ΑΣΕΠ, η εκπόνηση πολλών νέων προγραμμάτων σπουδών και βιβλίων αναγνωρίζονται ως θετικά βήματα που πραγματοποιήθηκαν στον χώρο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Αρκετοί είναι αυτοί που πιστεύουν ότι οι προοπτικές είναι ευοίωνες αλλά πολλοί είναι και εκείνοι που αντιμετωπίζουν τα εξαγγελόμενα μέτρα με σκεπτικισμό αφού θεωρούν ως προϋπόθεση για την άρση των δυσλειτουργιών στο χώρο της εκπαίδευσης και κατάρτισης τη ριζική αναδιάρθρωση του συστήματος.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΩΝ ΑΝΑΦΟΡΩΝ

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αγορά 7 , Χρόνος εργασίας , χρόνος κατάρτισης, Θεσσαλονίκη 7-8 Οκτωβρίου 1999, (2003) Cedefop Reference series 68, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- Αρχική και συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα, Εθνική έκθεση για το πρόγραμμα Leonardo Da Vinci, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, 1997
- Βρετάκου Β., Ρουσέας Π., (2002), Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα, Cedefop Reference series 50, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- Γράβαρης Δ., Παπαδάκης Ν., (2005) Εκπαίδευση και εκπαιδευτική πολιτική, μεταξύ κράτους και αγοράς, Αθήνα: Σαββάλας
- Δημόπουλος Γ., Μπαλτάς Ν., Χασσίδ Ι., (2001), Εισαγωγή στις Ευρωπαϊκές Σπουδές, Αθήνα: Ι. Σιδέρης
- Καρασιώτου Π. (2004), Προσδιορισμός των αναγκών σε δεξιότητες, Επισκόπηση των σχεδίων και δράσεων για την Ελλάδα, CEDEFOP, Panorama series; 88, Λουξεμβούργο, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
- Παπαδάκης Ν.(2005), Μεταξύ δυνητικότητας και αναγκαιότητας, Όψεις του πλαισίου των Πολιτικών Απασχόλησης και Κατάρτισης στην Ελλάδα. Από την Ευρωπαϊκή Πολιτική Απασχόλησης στα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση, Αθήνα : Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, Α.Σ.Ε. – QUALITY E.E.T.A.A.
- Παπαθεοδοσίου Θ., Μαυρόπουλος Θ., Χατζηδιάκος Π., Νομικός Κ., (2000), Δεξιότητες και Θέσεις Εργασίας, Ειδικά Θέματα, Ινστιτούτο Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, Αθήνα, Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.
- Τσεκούρας Ι., Σταμπουλής Μ., Λιτσαρδάκης Μ., (2004), Η χρηματοδότηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα, Περιγραφή του συστήματος χρηματοδότησης, Cedefop Reference series 90, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

- Χασάπης Δ. (2000), Σχεδιασμός, οργάνωση, εφαρμογή και αξιολόγηση Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης, Αθήνα : Μεταίχμιο

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Baibridge S., Murray J., Harrison T., Ward T., (2004), Learning for employment, second report on vocational education and training in Europe, Cedefop Reference series 51, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- Building skills and qualifications among SME employees, (2003) Leonardo da Vinci, series : good practices, Luxembourg: Office for official Publications of the European Communities
- Descy P., Tessaring M., (2001) Training and learning for competence, Cedefop Reference series, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- Hassid J. (2002), Internationalisation and changing skill needs in European small firms, Synthesis report, Cedefop Reference series 23, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- Hasebrook J., Herrmann W., Rudolph D., (2003), Perspectives for European e-learning businesses, Markets, technologies and strategies, Cedefop Reference series 47, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- Hassid J. (2003), Internationalisation and changing skill needs in European small firms, The service sector, Cedefop Reference series 46, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- Kamarainen P., Attwell G., Brown A.,(2002), Transformation of learning in education and training , Key qualifications and training, Cedefop Reference series 37, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- Loos R.,(2002), Innovation for the integration of low-skilled workers in the lifelong learning and the labour market, Case studies from six European

countries, Cedefop Reference series 33, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

- Παπαδάκης Ν. (2005) The Hellenic National Report: Greece's contribution to the 2006 joint report on the implantation of the Education and Training 2010 work programme
- Sellin B., (2003), The implication of the skill-based approach for training design – a paradigmatic shift in work-related training and in organizational knowledge development, Vocational Training European Journal, 28:31-45
- Schmidt S., Schomann K., Tessaring M., (2003), Early identification of skill needs in Europe, Cedefop Reference series 40, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

- European Commission, (2001)116, Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο της 28^{ης} Φεβρουαρίου 2001, «Νέες ευρωπαϊκές αγορές εργασίας, ανοιχτές σε όλους και με πρόσβαση σε όλους»
- European Commission, (2001) 678, Ανακοίνωση της Επιτροπής –Η πραγμάτωση μιας ευρωπαϊκής περιοχής δια βίου μάθησης
- European Commission, (2002)072, Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και την Επιτροπή των Περιφερειών – Το σχέδιο δράσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τις δεξιότητες και την κινητικότητα
- European Commission, (2003) Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, The future of the European Employment Strategy, “A strategy for full employment and better jobs for all”.
- European Commission, (2003), 685, Ανακοίνωση της Επιτροπής «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010» επ'ειγουσα ανάγκη μεταρρυθμίσεων για να πετύχει η στρατηγική της Λισσαβόνας (σχέδιο κοινής ενδιάμεσης έκθεσης σχετικά με την εφαρμογή του λεπτομερούς προγράμματος των επακόλουθων

εργασιών σχετικά με τους στόχους των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρώπη).

- European Commission , (2004)/066, Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και την Επιτροπή των Περιφερειών – Έκθεση για την εφαρμογή του σχεδίου δράσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τις δεξιότητες και την κινητικότητα
- European Commission, (2005)330/20-7-2005, Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Κοινές δράσεις για την ανάπτυξη και την απασχόληση, το κοινοτικό πρόγραμμα της Λισσαβόνας.

ΙΣΤΟΧΩΡΟΙ

Για αποφάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής

www.europa.eu.int/scadplus/leg/el/cha/c11025.html

CEDEFOP: <http://www.cedefop.eu.int>

Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση: in www.europa.eu.int.

Εθνικά Κέντρα Europass:

<http://europass.cedefop.eu.int/europass/home/vernav/Information+and++Support/National+Europass+Centres/navigate.action>

European Training Fund (ETF): <http://www.etf.eu.int>

Euroguidance: <http://www.euroguidance.org.uk>

Europass: http://europass.cedefop.eu.int/europass/preview.action?locale_id=10

Maastricht Conference on “Research Training as a Key to a Europe of Knowledge”:

www.eua.be/eua/en/eua_conferences_past.jsp

Για το πρόγραμμα Leonardo Da Vinci

www.europa.eu.int/leonardo