



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων

 Ιούλιος 2022

 Η μετάβαση από την εκπαίδευση
στην αγορά εργασίας



INE - ΓΣΕΕ



www.inegsee.gr



info@inegsee.gr



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη

Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος
«Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση».

Περιεχόμενα

σελ.

3

1. Εισαγωγή
2. Η ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας
3. Καθοριστικοί παράγοντες

σελ.

6

4. Αναγκαίες παρεμβάσεις

σελ.

7

5. Αντί επιλόγου
6. Βιβλιογραφικές αναφορές

Συντάκτρια:
Μόσχου Σταματία

Η μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας αναφέρεται στη χρονική περίοδο κατά την οποία οι νέοι μετακινούνται από μια κατάσταση όπου κύρια δραστηριότητα είναι η φοίτηση σε κάποια δομή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης σε μια κατάσταση όπου κύρια δραστηριότητα είναι η εργασία. Η έννοια της μετάβασης συμπεριλαμβάνει τόσο το αντικειμενικό γεγονός της αλλαγής όσο και την εσωτερική ψυχολογική διεργασία του ατόμου, ώστε αυτό να αντιμετωπίσει τις δυσκολίες που προκύπτουν και τα πιθανά εμπόδια για να διαχειριστεί τη νέα κατάσταση. Η διαδικασία μετάβασης από την αρχική εκπαίδευση στην εργασία είναι μόνο μία από τις πολλές που ίσως χρειαστεί να κάνουν τα άτομα στη διάρκεια της ενεργού επαγγελματικής ζωής τους, είναι όμως ιδιαίτερα σημαντική επειδή έχει καταλυτική επίδραση.

Οι μεγάλες οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές των τελευταίων ετών επηρέασαν γενικά τη σταθερότητα των εργαζομένων, ωστόσο οι επιπτώσεις τους ήταν πολύ πιο έντονες στην απασχόληση των νέων, των οποίων η θέση στην αγορά εργασίας είναι πολύ ευάλωτη, η δε ένταξή τους σε αυτήν πολύ πιο δύσκολη και προβληματική. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να παρατείνεται η μεταβατική περίοδος από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας. Έτσι, η διαδικασία ένταξης στις περισσότερες περιπτώσεις δεν αποτελεί πια το πέρασμα μιας μικρής γέφυρας που συνδέει την εκπαίδευση με την αγορά εργασίας, αλλά την αρχή ενός μακροχρόνιου ταξιδιού, που επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες, οι οποίοι συνδέονται με το άτομο, την εκπαιδευτική πολιτική, την οικονομία και τις πολιτικές απασχόλησης.

2 Η ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας

Η μετάβαση των νέων από τις δομές εκπαίδευσης στην εργασία παρουσιάζει ιδιαίτερες προκλήσεις. Η απασχόληση των νέων είναι πιο ευαίσθητη στην οικονομική συγκυρία από την απασχόληση των ενηλίκων. Οι νέοι, επειδή είναι νεοεισερχόμενοι και έχουν περιορισμένη ή καθόλου εργασιακή εμπειρία, έχουν λιγότερες πιθανότητες να βρουν θέση εργασίας. Απασχολούνται συχνά με συμβάσεις προσωρινής και μερικής απασχόλησης ή πραγματοποιούν πρακτική άσκηση και απολούνται πιο εύκολα αν είναι αδύναμος ο οικονομικός κύκλος (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2014). Κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης στη χώρα μας τα πολύ υψηλά ποσοστά ανεργίας των νέων δημιούργησαν σοβαρή ανησυχία για την επίδραση της ύφεσης στην κοινωνική συνοχή και στην ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού. Ακόμη και σε περιόδους οικονομικής ανάπτυξης, η ανεργία και άλλοι σχετικοί δείκτες απασχόλησης των νέων είναι συστηματικά δυσμενέστεροι από αυτούς του ενήλικου πληθυσμού, καθώς και του μέσου όρου των νέων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθιστώντας την ανεργία των νέων ένα σοβαρό διαρθρωτικό και διαχρονικό πρόβλημα της ελληνικής αγοράς εργασίας (INE ΓΣΕΕ, 2020). Η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας, πληροφόρησης και δικτύωσης αλλά και η χαμηλή ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας και της αυτοαπασχόλησης λόγω αδυναμίας πρόσβασης των νέων στη χρηματοδότηση είναι παράγοντες που δυσχεραίνουν ακόμη περισσότερο τη μετάβασή τους.

Σύμφωνα με έρευνα του INE ΓΣΕΕ (2020), η ανεργία των ατόμων 15-24 ετών που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, κατάρτισης και αγοράς εργασίας (NEETS) καταγράφεται στο 42,3%. Σε σχέση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο η νεανική ανεργία στην Ελλάδα είναι υψηλότερη κατά περίπου 25 μονάδες και η υψηλότερη στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ενώ, σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat (2021), 2,854 εκατομμύρια νέοι κάτω των 25 ετών ήταν άνεργοι στην Ευρωπαϊκή Ένωση τον Ιούλιο του 2021. Στην Ελλάδα η ανεργία των νέων αυξήθηκε στο 37,6% τον Ιούλιο του 2021 έναντι του 36,1% τον Ιούλιο του 2020. Η χώρα μας καταγράφει το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας στους νέους στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ενώ ακολουθούν η Ισπανία (35,1%) και η Ιταλία (27,7%).

3 Καθοριστικοί παράγοντες

• Εκπαιδευτικό επίπεδο

Είναι γενικά αποδεκτό ότι προκειμένου να βγει η χώρα από την κρίση είναι απαραίτητη η δημιουργία θέσεων εργασίας με υψηλά εκπαιδευτικά προσόντα και δεξιότητες. Σύμφωνα με ερευνητικά στοιχεία του ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ (Γούλας, Ζάγκος & Παϊζης, 2019), είναι ευκολότερη η πρόσβαση στην αγορά εργασίας για τα άτομα υψηλού μορφωτικού επιπέδου, ακόμη και σε συνθήκες ύφεσης. Συγκεκριμένα, το ποσοστό απασχόλησης μεταξύ των ατόμων ηλικίας 20 έως και 34 ετών με υψηλά ακαδημαϊκά προσόντα είναι κατά πολύ μεγαλύτερο από το αντίστοιχο ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με χαμηλά ακαδημαϊκά προσόντα. Το συγκεκριμένο εύρημα επαληθεύει τις

προβλέψεις διεθνών οργανισμών, όπως το Cedefop και το ILO, οι οποίοι εδώ και αρκετά χρόνια επισημαίνουν σε πανευρωπαϊκό επίπεδο τη διαρκή μείωση θέσεων εργασίας που απευθύνονται σε άτομα με χαμηλά τυπικά προσόντα. Σε πρόβλεψη του Cedefop για τα χαρακτηριστικά της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας παρατηρείται ότι, ενώ το ποσοστό των εργαζομένων μεσαίου επιπέδου προσόντων δεν δείχνει να μεταβάλλεται σημαντικά μεταξύ των ετών 2000 και 2025, το αντίστοιχο ποσοστό του εργατικού δυναμικού με χαμηλά προσόντα εμφανίζει σημαντική μείωση (από το 31% στο 14%), ενώ η πορεία του ποσοστού των εργαζομένων με υψηλά προσόντα ακολουθεί αντιστρόφως ανάλογη πορεία. Τα παραπάνω οδηγούν στο συμπέρασμα ότι σε ευρωπαϊκό επίπεδο ο βαθμός δυσκολίας εύρεσης εργασίας για άτομα με χαμηλό επίπεδο προσόντων αυξάνεται γεωμετρικά με την πάροδο των ετών και καταδεικνύουν ότι η επένδυση στην εκπαίδευση κάθε άλλο παρά άσκοπη σπατάλη δημόσιων και ιδιωτικών πόρων αποτελεί. Δεδομένου του συνεχούς και επιταχυνόμενου ρυθμού της αλλαγής σε όλα τα επίπεδα, είναι επιβεβλημένη η διαρκής ανανέωση των γνώσεων και των δεξιοτήτων κατά τη διάρκεια του εργασιακού βίου των ατόμων, ωστόσο ο ρόλος της βασικής εκπαίδευσης θα παραμείνει σημαντικός, καθώς αποτελεί το θεμέλιο για μελλοντική απασχολησιμότητα και περαιτέρω μάθηση (International Labor Organization, 2018).

• Δεξιότητες

Δεξιότητες είναι οι ικανότητες εφαρμογής της γνώσης και της τεχνογνωσίας για την ολοκλήρωση καθηκόντων ή την επίλυση προβλημάτων. Στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων οι δεξιότητες περιγράφονται ως γνωστικές ικανότητες –αναφερόμενες στη χρήση της λογικής, της διαίσθησης και της δημιουργικής σκέψης– ή ως πρακτικές ικανότητες –αναφερόμενες στη χειρωνακτική επιδεξιότητα και τη χρήση μεθόδων, υλικών και εργαλείων. Ως **βασικές δεξιότητες** νοούνται οι δεξιότητες που χρειάζονται οι άνθρωποι προκειμένου να ζήσουν στη σύγχρονη κοινωνία, όπως είναι η ανάγνωση, η γραφή και τα μαθηματικά. Με τον όρο **νέες βασικές δεξιότητες** αποδίδονται οι δεξιότητες τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνιών, οι ξένες γλώσσες, οι κοινωνικές, οργανωτικές και επικοινωνιακές δεξιότητες, ο τεχνολογικός πολιτισμός και η επιχειρηματικότητα. Ως **ήπιες ή μαλακές δεξιότητες** νοούνται οι δεξιότητες που σχετίζονται με προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες, όπως η ενσυναίσθηση, η ηγεσία, το αίσθημα ευθύνης, η ακεραιότητα, η αυτοεκτίμηση, η αυτοδιαχείριση, τα κίνητρα, η ευελιξία, η κοινωνικότητα, η διαχείριση χρόνου, η ικανότητα ομαδικής εργασίας, η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων και η λήψη αποφάσεων. Πρόκειται για ένα σύνολο άυλων προσωπικών ιδιοτήτων, χαρακτηριστικών, συνηθειών και συμπεριφορών που μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε πολλούς διαφορετικούς τύπους θέσεων εργασίας. Καθώς είναι ευρέως εφαρμόσιμες, θεωρούνται επίσης οριζόντιες και μεταβιβάσιμες δεξιότητες. Ο όρος χρησιμοποιείται σε αντιδιαστολή με τις **σκληρές δεξιότητες**, που είναι πιο τεχνικές, εξειδικευμένες σε ένα επάγγελμα και μπορούν να διδαχτούν πιο εύκολα από τις μαλακές δεξιότητες. Οι **δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας** είναι μια σειρά δεξιοτήτων που παρέχουν στα άτομα δομημένους τρόπους για να συλλέγουν, να αναλύουν, να συνθέτουν και να οργανώνουν τις πληροφορίες για τον εαυτό τους, την εκπαίδευση και την αγορά εργασίας, να λαμβάνουν αποφάσεις και να πραγματοποιούν μεταβάσεις. Η σύγχρονη αγορά εργασίας απαιτεί από τον εργαζόμενο να διαθέτει όχι μόνο σκληρές (επαγγελματικές) αλλά και ήπιες (διαπροσωπικές) δεξιότητες, ώστε να συνεργάζεται εποικοδομητικά με άλλους στο πλαίσιο της εργασίας του, να διαχειρίζεται συγκρουσιακές καταστάσεις, να κατανοεί τους κώδικες συμπεριφοράς και τους κανόνες επικοινωνίας στα ποικίλα εργασιακά περιβάλλοντα, καθώς επίσης να διαχειρίζεται την αβεβαιότητα στην απασχόληση.

Το εθνικό πλαίσιο ικανοτήτων διαχείρισης ζωής και σταδιοδρομίας (ΕΟΠΠΕΠ & ΕΚΠΑ, 2021), το οποίο αναπτύχθηκε για την υλοποίηση σχετικής σύστασης του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, προσδιορίζει πέντε κομβικές ικανότητες ζωής και σταδιοδρομίας (η έννοια της ικανότητας εμπεριέχει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ηθικές αξίες του ατόμου):

- α. Συναισθηματική νοημοσύνη:** Μια πολυσύνθετη και πολυδιάστατη ικανότητα, η οποία συνδέεται με την ενσυναίσθηση, τις επικοινωνιακές δεξιότητες, τον αυτοέλεγχο, την ευελιξία, την προσαρμοστικότητα, την κοινωνική ευαισθησία και την αυτοπαρακίνηση. Επηρεάζει την εργασιακή απόδοση και την ψυχική και σωματική υγεία και παρέχει απαντήσεις για τις διαφορές που εντοπίζονται μεταξύ των ανθρώπων σε τομείς όπως είναι η επιτυχία, η προσαρμοστικότητα και η προσωπική ευημερία.
- β. Αναζήτηση και ανάλυση ευκαιριών εκπαίδευσης ή/και εργασίας:** Σχετίζεται με την αναζήτηση των πληροφοριών που αφορούν τη μάθηση, την εργασιακή και ευρύτερη καθημερινή ζωή και συνδέεται με το τι νοηματοδοτείται από τα άτομα ως ευκαιρία. Περιλαμβάνει την επαλήθευση, την οργάνωση, την κριτική επεξεργασία, τον συνδυασμό, την αξιολόγηση των πληροφοριών και την αξιοποίησή τους για την επίλυση των προβλημάτων και την ικανοποίηση των αναγκών των ατόμων.

γ. Επικοινωνία (διαπροσωπική επικοινωνία και επαγγελματικές σχέσεις): Η διαπροσωπική επικοινωνία περιλαμβάνει τις διαπραγματευτικές, κοινωνικές, οργανωτικές και επικοινωνιακές δεξιότητες. Αποτελεί ουσιαστική και συνεχή διαδικασία, η οποία διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στη λειτουργία των εργασιακών σχέσεων.

δ. Μεταγνωστική ικανότητα (μαθαίνω πώς να μαθαίνω): Σχετίζεται με τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα αντιλαμβάνονται και διαχειρίζονται τη μαθησιακή διαδικασία. Περιλαμβάνει τη γνώση της διαδικασίας και των αναγκών της μάθησης, την απόκτηση, επεξεργασία και αφομοίωση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων, καθώς και την αναζήτηση και χρησιμοποίηση καθοδήγησης. Αποτελεί τη βάση της διά βίου μάθησης.

ε. Ικανότητα σχεδιασμού σταδιοδρομίας και λήψης απόφασης: Πρόκειται για μια ικανότητα με πολυδιάστατο και σύνθετο περιεχόμενο. Συνδέεται με ένα εύρος δεξιοτήτων, όπως ο δυναμισμός και η θετική αντιμετώπιση προκλήσεων, η κοινωνική δικτύωση, η κριτική σκέψη, η επίλυση προβλημάτων και η ανάληψη δράσης, σε μια ευμετάβλητη αγορά εργασίας, όπου ο εργαζόμενος καλείται να διαμορφώνει και να προσαρμόζει συνεχώς την επαγγελματική του πορεία.

Το ζήτημα της παροχής και αναβάθμισης δεξιοτήτων είναι καίριας σημασίας, καθώς –σύμφωνα με στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2016)– εβδομήντα εκατομμύρια Ευρωπαίοι δεν διαθέτουν επαρκείς δεξιότητες ανάγνωσης και γραφής· ακόμη περισσότεροι διαθέτουν ανεπαρκείς δεξιότητες αριθμητικής και ψηφιακές δεξιότητες, ενώ πάνω από έξι εκατομμύρια μακροχρόνια άνεργοι θεωρούνται άτομα με χαμηλό επίπεδο ειδίκευσης. Επίσης, επισημαίνονται κενά και αναντιστοιχίες δεξιοτήτων, αφού εκατομμύρια άτομα εργάζονται σε θέσεις εργασίας που δεν αντιστοιχούν στα ταλέντα τους, ενώ την ίδια στιγμή εκτιμάται ότι το 40% των Ευρωπαίων εργοδοτών δυσκολεύονται να βρουν άτομα με τις δεξιότητες που χρειάζονται για να αναπτυχθούν και να καινοτομήσουν.

Στο *Ευρωπαϊκό Θεματολόγιο δεξιοτήτων για βιώσιμη ανταγωνιστικότητα, κοινωνική δικαιοσύνη και ανθεκτικότητα* (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020), το οποίο είναι μία από τις ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες με στόχο την αναβάθμιση των δεξιοτήτων στο πλαίσιο της αναπτυξιακής στρατηγικής «Ευρώπη 2020» για έξοδο από την κρίση και προετοιμασία της οικονομίας της Ένωσης για τις προκλήσεις της επόμενης δεκαετίας, αναφέρεται ότι σήμερα, περισσότερο από ποτέ, η Ευρωπαϊκή Ένωση χρειάζεται μια ριζική αλλαγή όσον αφορά τις δεξιότητες για την ενίσχυση της βιώσιμης ανταγωνιστικότητας, για τη διασφάλιση της κοινωνικής δικαιοσύνης και για την οκδόμηση της ανθεκτικότητας της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Οι χαμηλές δεξιότητες, οι οποίες συνδέονται συνήθως με χαμηλά ή καθόλου επαγγελματικά προσόντα, συνεπάγονται υψηλό κοινωνικό και οικονομικό κόστος. Είναι επιβλαβείς για τους ανθρώπους, αφού συχνά υποβαθμίζουν την κοινωνική τους θέση, τα εισοδήματα, την αυτοπεποίθηση, την υγεία τους, αλλά και την ικανότητά τους να συμμετέχουν στην κοινωνία των πολιτών. Για τον λόγο αυτό, οι πολιτικές ανά την Ευρώπη επικεντρώνονται όλο και περισσότερο στην πρόληψη και την έγκαιρη παρέμβαση, με δράσεις που περιλαμβάνουν από τον εντοπισμό των νέων που διατρέχουν κίνδυνο έως την παροχή ολοκληρωμένων συμβουλών σε άτομα χαμηλής ειδίκευσης, αλλά και με τη λήψη διαφόρων άλλων μέτρων βελτίωσης των δεξιοτήτων, ιδίως κατάρτισης σε βασικές δεξιότητες (Cedefop, 2019).

• Διά βίου μάθηση

Η διά βίου μάθηση αφορά όλες τις μορφές μαθησιακών δραστηριοτήτων στη διάρκεια της ζωής του ανθρώπου, που αποσκοπούν στην απόκτηση ή την ανάπτυξη γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, οι οποίες συμβάλλουν στη διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης προσωπικότητας, στην επαγγελματική ένταξη και εξέλιξη του ατόμου, στην κοινωνική συνοχή, στην ανάπτυξη της ικανότητας ενεργού συμμετοχής στα κοινά και στην κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική ανάπτυξη. Περιλαμβάνει την τυπική εκπαίδευση, τη μη τυπική εκπαίδευση και την άτυπη μάθηση. Βασικές λειτουργίες της διά βίου μάθησης είναι η αρχική επαγγελματική κατάρτιση, η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και η γενική εκπαίδευση ενηλίκων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2021).

Στην παρούσα κατάσταση των ταχέων και συνεχών αλλαγών είναι ζωτικής σημασίας να προσφέρονται σε όλους τους πολίτες πολλές και διαφορετικές ευκαιρίες μάθησης που θα μπορούν να οδηγήσουν στην απόκτηση δεξιοτήτων. Οι προσδοκίες των εργαζομένων και οι ανάγκες των αγορών εργασίας θα πρέπει να αντικατοπτρίζονται στα διαθέσιμα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, έτσι ώστε οι επιχειρήσεις να μπορούν να αναπτυχθούν και οι άνθρωποι να βρουν μια θέση εργασίας ή να αναπτυχθούν στην υφιστάμενη εργασία τους, σε συνάρτηση με τις δεξιότητες, τις προβλέψεις και τις ικανότητές τους. Η ενεργός συμμετοχή των εργαζομένων σε προγράμματα διά βίου μάθησης και σε δράσεις ενδοεργασιακής κατάρτισης αποτελεί προϋπόθεση εκ των ων ουκ άνευ για την ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, για την απασχολησιμότητα των εργαζομένων και για τη διασφάλιση ποιοτικών θέσεων εργασίας (Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, 2018).

Η στήριξη της διά βίου μάθησης και της επαγγελματικής σταδιοδρομίας είναι κομβικής σημασίας προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι άνθρωποι θα μπορούν να ανταποκρίνονται στις ταχέως εξελισσόμενες απαιτήσεις όσον αφορά τις δεξιότητες και τα επαγγελματικά προσόντα. Για να επιτευχθεί αυτό, η διά βίου μάθηση για όλους πρέπει να γίνει πραγματικότητα στην Ευρώπη. Η εκπαίδευση σε νεαρή ηλικία εξακολουθεί να έχει θεμελιώδη σημασία, αλλά είναι μόνο η αρχή μιας ζωής γεμάτης μάθηση: από την προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα, την πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση έως την τεχνική, επαγγελματική κατάρτιση, την τριτοβάθμια εκπαίδευση και την εκπαίδευση ενηλίκων. Η μάθηση καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής είναι το στοιχείο που θα κάνει τη διαφορά (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020).

• Η σύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας

Η σχέση της εκπαίδευσης –υπό ευρεία έννοια, που περιλαμβάνει και την κατάρτιση– με την αγορά εργασίας αντανakλάται στον τρόπο με τον οποίο η εκπαίδευση προετοιμάζει τα άτομα για την είσοδό τους στην αγορά εργασίας ή στον τρόπο με τον οποίο στέκεται αρωγός στην προσπάθεια των ατόμων να διαμορφώσουν την επαγγελματική τους πορεία. Πρόκειται για ένα εξαιρετικά πολύπλοκο ζήτημα, καθώς πληθώρα παραμέτρων επηρεάζει τόσο την παρεχόμενη εκπαίδευση όσο και τα «αποτελέσματα» που επιτυγχάνουν οι απόφοιτοι στην αγορά εργασίας. Σχετική μελέτη του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (2019) αναφέρεται στη σημαντική επίδραση της εκπαίδευσης στα αποτελέσματα στην αγορά εργασίας και στη διαχρονικά αδύναμη σύνδεση των δύο πεδίων στην Ελλάδα, με συνακόλουθες αρνητικές επιπτώσεις για την ευρύτερη οικονομική ανάπτυξη, για τα ίδια τα άτομα, αλλά και για την κοινωνία, ενώ καταθέτει την ευρείας αποδοχής άποψη ότι το εκπαιδευτικό σύστημα δεν δύναται να προετοιμάσει πλήρως τα άτομα για τις συνθήκες που θα αντιμετωπίσουν στην αγορά εργασίας. Το ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ (Γούλας, Ζάγκος & Παϊζής, 2019) σημειώνει τα φαινόμενα της κάθετης και οριζόντιας αναντιστοιχίας δεξιοτήτων. Η κάθετη αναντιστοιχία (υπερεκπαίδευση) υφίσταται όταν ένα άτομο απασχολείται σε θέση εργασίας για την οποία απαιτείται κατώτερο επίπεδο εκπαίδευσης από αυτό που διαθέτει, ενώ οριζόντια αναντιστοιχία υφίσταται όταν το είδος της εκπαίδευσης και των δεξιοτήτων είναι ακατάλληλο για τη συγκεκριμένη θέση. Καταλήγει ότι η αγορά εργασίας στην Ελλάδα δεν ανταμείβει το επίπεδο εξειδίκευσης των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ αναφέρεται και στην εμφανή αδυναμία της ελληνικής οικονομίας να δημιουργήσει υψηλής προστιθέμενης αξίας θέσεις εργασίας, με αποτέλεσμα τον περαιτέρω εγκλωβισμό της οικονομίας στον αρνητικό της κύκλο.

Σε έρευνα του ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ (Γούλας & Φωτόπουλος, 2020) για τη διερεύνηση της μετάβασης των αποφοίτων ΙΕΚ στην απασχόληση, οι βασικοί δείκτες συσχέτισης της κατάρτισης με την απασχόληση που εξετάστηκαν, δηλαδή η συνάφεια, η ικανοποίηση και η διατήρηση της απασχόλησης, παρόλο που εμφανίζονται σχετικώς βελτιωμένοι σε σχέση με παλαιότερη αντίστοιχη έρευνα, παραμένουν ακόμη σε μη ικανοποιητικά επίπεδα.

4 Αναγκαίες παρεμβάσεις

Στα συμπεράσματα του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2019) για τους νέους και το μέλλον της εργασίας δίνεται έμφαση στα ειδικά ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι νέοι στο τρέχον εργασιακό περιβάλλον, τα οποία είναι η ανασφάλεια, η έλλειψη κοινωνικής προστασίας, η φτώχεια και οι επισφαλείς συνθήκες εργασίας. Για την αντιμετώπιση των προβλημάτων αυτών, προτείνονται συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, εκπαίδευσης και κατάρτισης ικανά να προσαρμόζονται και να απαντούν στις ανάγκες τους, προώθηση της διά βίου μάθησης, εξασφάλιση της ομαλής μετάβασης από το σχολείο στην εργασία και από τη μια εργασία στην άλλη, καθώς και ισότιμη πρόσβαση σε ποιοτικές θέσεις εργασίας για όλους τους νέους. Τα συμπεράσματα αναγνωρίζουν επίσης ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση θα πρέπει να στηρίξει την προσωπική ανάπτυξη και την αυτονόμηση των νέων, να ενισχύσει την ανθεκτικότητά τους και να τους εξοπλίσει με τους πόρους που χρειάζονται για να συμμετέχουν στην κοινωνία, συμβάλλοντας έτσι στην εξάλειψη της φτώχειας των νέων.

Έξι διεθνείς οργανισμοί (European Commission, European Training Foundation, Cedefop, OECD, ILO, UNESCO, 2021) δημοσίευσαν ένα κείμενο για την ανάδειξη της σημασίας του επαγγελματικού προσανατολισμού και της επένδυσης στην καριέρα. Η κοινή προσπάθεια αντανakλά το γεγονός ότι η ανάγκη για καθοδήγηση έχει αυξηθεί σημαντικά, καθώς η σημερινή αγορά εργασίας είναι πιο ταραχώδης, οι άνθρωποι παραμένουν στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση για περισσότερο χρόνο και υπάρχει αυξανόμενη πίεση για αναβάθμιση δεξιοτήτων και επανεκπαίδευση. Στο κείμενο αυτό επισημαίνεται ότι είναι κρίσιμο για τις ομαλές μεταβάσεις των ανθρώπων να κάνουν ορθές επιλογές για την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την κινητικότητα και ότι ο αποτελεσματικός επαγγελματικός προσανατολισμός βοηθά τα άτομα να αξιοποιήσουν τις δυνατότητές τους, τις οικονομίες να γίνουν πιο αποτελεσματικές και τις κοινωνίες να γίνουν πιο δίκαιες. Περαιτέρω, το Cedefop (2020) αναφέρει ότι ο επαγγελματικός προσανατολισμός και

η συμβουλευτική μπορούν να βοηθήσουν όλους τους πολίτες να αναπτύξουν τη σταδιοδρομία τους όσον αφορά τη μάθηση και την εργασία σε διαφορετικά στάδια της ζωής τους. Οι εν λόγω υπηρεσίες συνδέουν τα άτομα με τις ευκαιρίες και τις διαδρομές εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης. Μέσω της δημιουργίας των κατάλληλων προϋποθέσεων για τα άτομα, οι σύμβουλοι λειτουργούν ως πολλαπλασιαστές και μεσολαβητές για τη διαμόρφωση μιας φιλοσοφίας διά βίου μάθησης και οι υπηρεσίες συμβάλλουν στην αναβάθμιση του γενικού επιπέδου γνώσεων και δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού της Ευρώπης.

Το ΙΝΕ και το ΚΑΝΕΠ της ΓΣΕΕ πρωτοστατούν στην εκπλήρωση αυτών των στόχων με συστηματικές έρευνες, μελέτες, παρεμβάσεις, συμμετοχή στον δημόσιο διάλογο και σε αναληφθείσες πρωτοβουλίες, ενώ το Δίκτυο Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής εργαζομένων και ανέργων του ΙΝΕ ΓΣΕΕ στέκεται αρωγός στη μετάβαση των νέων από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας με την παροχή δωρεάν πρόσβασης σε υπηρεσίες επαγγελματικής πληροφόρησης και συμβουλευτικής υποστήριξης για την ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης της σταδιοδρομίας τους.

5 Αντί επιλόγου

Κάθε άνθρωπος έχει δικαίωμα σε ποιοτική και χωρίς αποκλεισμούς εκπαίδευση, κατάρτιση και διά βίου μάθηση προκειμένου να διατηρήσει και να αποκτήσει δεξιότητες που θα του επιτρέψουν να συμμετέχει πλήρως στην κοινωνία και να διαχειρίζεται με επιτυχία τις αλλαγές στην αγορά εργασίας (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης & Ευρωπαϊκή Επιτροπή [2017]: κεφ. 1 Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων).

6 Βιβλιογραφικές αναφορές

Γούλας, Χ., Ζάγκος, Χ. & Παϊζης, Ν. (2019). *Δεξιότητες, εκπαίδευση και απασχόληση: Εκπαιδευτικοί δείκτες και εργατικό δυναμικό*, Κείμενο Παρέμβασης για την προώθηση του διαλόγου στην εκπαίδευση και την απασχόληση, Αθήνα: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ.

Γούλας, Χ. & Φωτόπουλος, Ν. (2020). *Διερεύνηση της μετάβασης των αποφοίτων ΙΕΚ στην απασχόληση: Συγκριτικά στοιχεία, προσεγγίσεις, ερμηνευτικές αναφορές*, Αθήνα: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ.

Cedefop (2019). *Πρόληψη των χαμηλών δεξιοτήτων μέσω της Διά Βίου Μάθησης*, Ενημερωτικό σημείωμα,

Cedefop (2020). *Δημιουργία των προϋποθέσεων ώστε να μπορούν οι πολίτες να αντιμετωπίσουν την αλλαγή*, Ενημερωτικό σημείωμα.

Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (2019). *Διασύνδεση Εκπαίδευσης & Αγοράς Εργασίας: Η Ευρωπαϊκή Εμπειρία & η Ελληνική Περίπτωση*.

ΕΟΠΠΕΠ & ΕΚΠΑ (2021). *Εθνικό Πλαίσιο Δεξιοτήτων Διαχείρισης Ζωής και Σταδιοδρομίας (National Life/Career Competences Framework)*.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2014). *Απασχόληση των νέων*, ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΔΕΛΤΙΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΕΞΑΜΗΝΟΥ.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2016). *Νέο Θεματολόγιο Δεξιοτήτων για την Ευρώπη: Συνεργασία για την ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού, της απασχολησιμότητας και της ανταγωνιστικότητας*.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020). *Ευρωπαϊκό Θεματολόγιο δεξιοτήτων για βιώσιμη ανταγωνιστικότητα, κοινωνική δικαιοσύνη και ανθεκτικότητα*.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2021). *Στρατηγική Διά Βίου Μάθησης*.

Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (2018). *Γνωμοδότηση με θέμα «Το μέλλον της εργασίας: Απόκτηση των κατάλληλων γνώσεων και δεξιοτήτων για την κάλυψη των αναγκών των μελλοντικών θέσεων εργασίας»* (2018/C 237/02), Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης & Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2017). *Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων*.

Eurostat (2021). *Euroindicators*, 98/2021 – 1 September 2021.

ΙΝΕΓΣΕΕ(2020). *Νέοι εκτός εκπαίδευσης, κατάρτισης & απασχόλησης στην Περιφέρεια Θεσσαλίας: Από τα εξειδικευμένα ατομικά σχέδια δράσης στις ολοκληρωμένες κοινωνικές παρεμβάσεις*, Φωτόπουλος Ν. (επιμ.), Μπουκουβάλας Κ., Φωτόπουλος Ν. & Χριστόπουλος Κ. (συγγρ. ομάδα), Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

International Labor Organization (2018). *Skills policies and systems for a future workforce*, Issue brief.

Παρατηρητήριο Μετάβασης, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Υπουργείου Παιδείας, Διά βίου μάθησης και Θρησκευμάτων: *Μετάβαση των νέων από την εκπαίδευση/αρχική κατάρτιση στην αγορά εργασίας*, ανακτήθηκε 31 Οκτωβρίου 2021 από: <http://www.pi-schools.gr/programs/par/p2.html>.

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2019). *Σχέδιο συμπερασμάτων του Συμβουλίου για τους νέους και το μέλλον της εργασίας: Έγκριση*.



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Εμ. Μπενάκη 71Α, Τ.Κ. 10681, Αθήνα, Τηλ: 210 3327710, Fax: 210 3304452



INE - ΓΣΕΕ



www.inegsee.gr



info@inegsee.gr