

Σε μια κλίμακα 1-200, όπου ο μέσος όρος της Ε.Ε. είναι το 100, η Ελλάδα αντιμετωπίζει υψηλά ποσοστά αναντιστοιχίας των προσόντων που προσφέρει η τριτοβάθμια εκπαίδευση με τις δεξιότητες που ζητά η αγορά (με σκορ 131), εμφανίζει υψηλή διαρθρωτική ανεργία (127) και μεγάλο πληθυσμό νέων ηλικίας 18-24 ετών οι οποίοι έχουν τελειώσει τις σπουδές τους, είναι άνεργοι και δεν παρακολουθούν κάποιο πρόγραμμα (150).

[CEDEFOP] Η διά βίου μάθηση ανοίγει θέσεις απασχόλησης στην ελληνική αγορά εργασίας, που χαρακτηρίζεται από ανισότητα ευκαιριών

Η Ελλάδα ουραγός στην ανάπτυξη και την αξιοποίηση δεξιοτήτων

Της Σοφίας Εμμανουήλ
semm@nayeemporiki.gr

Ανισότητα ευκαιριών και «αμορραγία» δεξιοτήτων χαρακτηρίζουν την ελληνική αγορά, που είναι ουραγός στην ανάπτυξη και αξιοποίηση δεξιοτήτων εντός της Ε.Ε., εμφανίζοντας τη μεγαλύτερη αδυναμία μεταξύ των αγορών της Ε.Ε. 28 ως προς την αντιστοιχία προσόντων και θέσεων εργασίας, καθώς και την ανάπτυξη και ενεργοποίηση δεξιοτήτων.

Στοιχεία του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP) δείχνουν Έλληνα κουλτούρα συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στον ιδιωτικό τομέα, με τη χώρα μας να έχει τη χειρότερη θέση συγκριτικά με όλες τις άλλες χώρες της Ε.Ε. στον συγκεκριμένο δείκτη.

Οι Έλληνες εμφανίζουν χαμηλό επίπεδο βασικών δεξιοτήτων και σύμφωνο με τον δείκτη αξιολόγησης των εκπαιδευτικών συστημάτων PISA του ΟΟΣΑ ο μέσος όρος επιδόσεώς τους σε ανάγνωση, μαθηματικά, επιστήμες (για άτομα ηλικίας 15 ετών) είναι 465,63, πολύ κάτω από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (526,08). Επίσης ο μέσος όρος στον δείκτη εφοδίων των ενήλικων PIAAC, αναφορικά με τις δεξιότητες γραμματισμού (σε ηλικίες 16-64 ετών), ανέρχεται σε 254 από 268 που είναι ο μέσος όρος των χωρών του ΟΟΣΑ.

Κακές όμως είναι οι επιδόσεις της Ελλάδας και στους δείκτες του CEDEFOP. Σύμφωνα με στοιχεία που παρουσιάσε στο πρόσφατο επίσημο συνέδριο για την απασχόληση του Ελληνοαμερικανικού Εμπορικού Επιμελητηρίου (7/3/2017) ο Κωνσταντίνος Πουλιάκος, επιμελητής στο Τμήμα Δεξιοτήτων & Αγοράς Εργασίας, του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, η Ελλάδα εμφανίζει κακές επιδόσεις και στα τρία πεδία στα οποία ο CEDEFOP κατηγοριοποιεί τους δείκτες δεξιοτήτων - αναφορικά με: την αξιοποίηση των δε-

ξιοτήτων, την ανάπτυξη δεξιοτήτων μέσω αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (initial vocational education and training - IVET) και την ανάπτυξη δεξιοτήτων μέσω συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης (Continuing education and training - CVET). Στο πλαίσιο αυτό και σε μια κλίμακα 1-200 όπου ο μ.ό. της Ε.Ε. είναι το 100, η Ελλάδα αντιμετωπίζει υψηλά ποσοστά αναντιστοιχίας των προσόντων που προσφέρει η τριτοβάθμια εκπαίδευση με τις δεξιότητες που ζητά η αγορά (με σκορ 131). Παράλληλα εμφανίζει υψηλή διαρθρωτική ανεργία (127) και μεγάλο πληθυσμό νέων ηλικίας 18-24 ετών οι οποίοι έχουν τελειώσει τις σπουδές τους, είναι άνεργοι και δεν παρακολουθούν κάποιο πρόγραμμα (150). Στην ηλικιακή ομάδα δε των 55-64 περιορίζεται δραματικά η επαγγελματι-

κή δραστηριότητα (74), ενώ το ποσοστό απασχόλησης των νέων αποφοίτων είναι στο ναδίρ (59), όπως και το ποσοστό των ενήλικων στη διά βίου μάθηση (31), καθώς και των επιχειρήσεων που προσφέρουν κατάρτιση (42).

Εργοδότες vs Εκπαιδευτικά Ιδρύματα

Διαπιστώνεται περιορισμένη σύνδεση εργοδοτών με εκπαιδευτικά ιδρύματα. Οι εργοδότες δεν είναι ικανοποιημένοι με τις δεξιότητες των νεοπροσληθέντων αποφοίτων, ενώ τα στοιχεία δείχνουν πολύ περιορισμένη συντόνιση συνεργασίας με ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είτε για σχεδιασμό προγραμμάτων σπουδών (πάνω από τις μισές εταιρείες, ήτοι 56%, δεν έχουν δείξει τίποτα ενδιαφέρον και 29% το έχουν κάνει κάποιες φορές, σύμφωνα με έρευνα) είτε για την πρόσληψη των αποφοίτων τους («ποτέ» είπε το 43% και «κάποιες φορές» είπε το 36%).

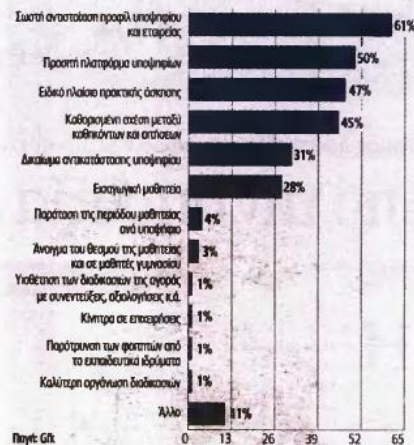
Έρευνα του CEDEFOP τον Νοέμβριο του 2016 για το σύστημα μαθητείας που παρέχεται από τον ΟΑΕΔ σε σχολεία ΕΠΑΛ έδειξε άγνοια του κοινού. Συμμετείχαν 828 άτομα, εκ των οποίων ποσοστό 71% είπε ότι δεν γνωρίζει το πρόγραμμα.

Διαπιστώθηκε επίσης ότι η επιχείρηση για να προσφέρει (περιοσσότερες) θέσεις μαθητείας χρειάζεται επιπλέον μη-χρηματική υποστήριξη. Ποσοστό 84% των ερωτώμενων είναι ότι θέλουν περισσότερες πληροφορίες για τις σχετικές διαδικασίες, για το κόστος και τα πιθανά οφέλη, καλύτερες ευκαιρίες για να επλξουν μαθητευόμενοι, υποψήφιους με καλύτερες ικανότητες, υποστήριξη και καθοδήγηση από επιμελητήρια και επαγγελματικές οργανώσεις, αλλά και καλύτερη καθοδήγηση από τα σχολεία.

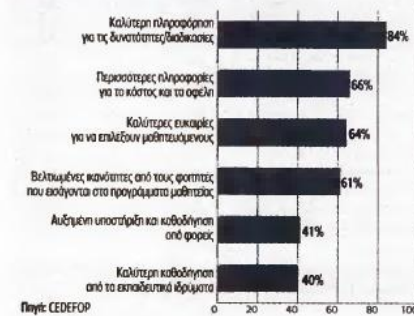
Αδυναμίες στον θεσμό της μαθητείας

Ειδικότερα για τον θεσμό της μαθητείας, έρευνα της GfK σε εταιρείες μέλη του Ελληνοαμερικαν-

Προτάσεις για τη βελτίωση των προγραμμάτων μαθητείας



Ποια υποστήριξη χρειάζονται οι επιχειρήσεις για τη μαθητεία



κού Επιμελητηρίου ανέδειξε ορισμένες αδυναμίες. Στο δείγμα των συμμετεχουσών επιχειρήσεων, όπου η πλειονότητα των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης ανήλθε σε 96%, μόλις 2% ήταν εργαζόμενοι που υποστηρίζονται από προγράμματα πρακτικής άσκησης και επιπλέον 2% απόφοιτοι. Ως προς τις θέσεις για ασκούμενους στις επιχειρήσεις, αυτές είναι κυρίως στο λογιστήριο, στην εξυπηρέτηση πελατών, στη reception, στο marketing, στις πωλήσεις και στην παραγωγή. Οι μισές επιχειρήσεις (51%) του δείγματος «τρέχουν» σε αυτή τη φάση ένα πρόγραμμα μαθητείας, 27% είχαν υποβάλει στο παρελθόν κάποιο πρόγραμμα αλλά δεν συνέχισαν και 22% δεν είχαν υποβάλει ποτέ σχετικό πρόγραμμα. Για την συνέχιση του προγράμματος αναφέρθηκε ως αιτία η απουσία θέσεων

μαθητείας στην επιχείρηση (38%), η διακοπή χωρίς σημαντικό λόγο (22%) και άλλες αιτίες.

Η πρακτική άσκηση είναι συνδεδεμένη με την ανάπτυξη δεξιοτήτων για τους απόφοιτους των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων (38%) και τα οφέλη της είναι αμφιλεγόμενα, αφού μόλις 26% των συμμετεχόντων αναφέρει ότι η σχετικά προγράμματα είναι πολύ χρήσιμα. Όσο για τη χρησιμότητα των σχετικών προγραμμάτων για τις ίδιες τις εταιρείες, 31% λέει ότι εμψυχώνουν την ομάδα, 19% αναφέρει ότι είναι μια ευκαιρία για διερεύνηση νέων ταλέντων, 12% θεωρούν ότι οι νέοι φέρνουν και νέες ιδέες στον οργανισμό κ.ο.κ.

Φαίνεται ότι όταν οι εταιρείες επιλέγουν μαθητευόμενους οι πιθανότητες να συνεχίσουν το πρόγραμμα είναι υψηλές, αλλά το αν οι ασκούμενοι θα γίνουν μόνιμο

προσωπικό ή όχι εξαρτάται από τις ανάγκες της εταιρείας. Είναι πάντως σημαντικό να αναφερθεί ότι το συνολικό ποσοστό των ασκούμενων που εντάχθηκαν στο δυναμικό των επιχειρήσεων στην πορεία του χρόνου ανέρχεται στο 37% όσων παρακολούθησαν προγράμματα μαθητείας. Για να προχωρήσουν στις προσλήψεις οι εργοδότες αξιολόγησαν τις δεξιότητες των ασκούμενων διαπιστώνοντας ότι διέθεταν τα απαραίτητα προσόντα (59%) και κυρίως επαγγελματισμό (21%). Κιθθέντες οι εργοδότες να διαπισώσουν προτάσεις για την βελτίωση των προγραμμάτων μαθητείας, η πλειονότητα τους σημειώνει την καλύτερη αντιστοιχία με το προφίλ της εταιρείας, τη θέσπιση πλαισίου και μια ενιαία πλατφόρμα υποψηφίων, δικαίωμα αντικατάστασης υποψηφίου κ.ά.

Μάθηση εντός της εργασίας

Ο CEDEFOP επικριθεί να ισορροπήσει την ποιότητα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης μέσω συμμεχικών φορέων, με τη βελτίωση των μεθόδων διάγνωσης των αναγκών της αγοράς, με την ανάπτυξη της συμβουλευτικής και της καθοδήγησης αλλά και με τη μεταρρύθμιση του συστήματος μαθητείας.

Στις πρόσφατες ενέργειες της Ε.Ε. για την ισορροπία της μάθησης εντός της εργασίας περιλαμβάνονται μεταξύ άλλων η θέσπιση σαφούς κανονιστικού πλαισίου με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και με την εμπλοκή των εργοδοτών, η θέσπιση μισθού για μαθητευόμενους, η μέριμνα για νεοαφχθέντες μεταναστες, η μύηση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, η πρόοθηση της επιχειρηματικότητας και της καινοτομίας μέσω της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και η διεύρυνση του θεσμού της μαθητείας ώστε να καλύπτει και ενήλικες.

Ειδικότερα στην Ελλάδα, μέχρι πρόσφατος είχαν υπάρξει μόνο ad hoc πρωτοβουλίες. Με την ενθάρρυνση της Ε.Ε. έχουν γίνει σημαντικές ενέργειες την τελευταία διετία. Όμως, όπως τονίζει ο κ. Πουλιάκος, η Ελλάδα χρειάζεται να χτίσει ένα βιώσιμο μοντέλο πρόγνωσης δεξιοτήτων της αγοράς εργασίας.

Ο μηχανισμός οφείλει να επιτρέπει τη χρήση και την αξιοποίηση των αποτελεσμάτων με απόλυτο στόχο την ευέλικτη προσαρμογή εκπαιδευτικών και εργασιακών πολιτικών βασίζομενος στη συνεργασία υπουργείων, κοινωνικών και περιφερειακών εταίρων.

[SID:10906870]