

# G20



International  
Labour  
Office

Ένα εξειδικευμένο  
εργατικό δυναμικό  
για ισχυρή, βιώσιμη  
και ισορροπημένη  
ανάπτυξη

Διεθνής Οργάνωση Εργασίας  
Γενεύη, 2010

## Σημαντικά μηνύματα

Ο εξοπλισμός του εργατικού δυναμικού με τις δεξιότητες που απαιτούνται για τις σημερινές αλλά και τις αυριανές θέσεις εργασίας αποτελεί στρατηγικό μέλημα στις εθνικές προοπτικές εξέλιξης και ανάπτυξης όλων των χωρών της ομάδας G20. Μαζί, οι ηγέτες της Ομάδας των 20 χωρών έχουν δεσμευτεί να υποστηρίξουν ισχυρές στρατηγικές κατάρτισης για να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις της ενίσχυσης της ισχυρής, βιώσιμης και ισορροπημένης ανάπτυξης σε κάθε χώρα και σε παγκόσμιο επίπεδο.

Η παγκοσμιοποίηση των αγορών επιταχύνει τη διάδοση της τεχνολογίας και το ρυθμό της καινοτομίας. Ξεκινούν νέα επαγγέλματα με αποτέλεσμα άλλα να αντικαθίστανται. Σε κάθε επάγγελμα, οι απαιτούμενες δεξιότητες και ικανότητες εξελίσσονται καθώς το περιεχόμενο γνώσεων των διαδικασιών παραγωγής και των υπηρεσιών αυξάνεται.

Μία σημαντική πρόκληση σε όλες τις χώρες της ομάδας G20 είναι ταυτόχρονα, αφενός, να ενισχυθεί η ανταπόκριση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης σε αυτές τις αλλαγές στις απαιτούμενες δεξιότητες και αφετέρου, να βελτιώσει την πρόσβαση στην κατάρτιση και στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων αυτών.

Πολλές χώρες της ομάδας G20 χρησιμοποίησαν την κατάρτιση και την επανακατάρτιση στον τρόπο που ανταποκρίθηκαν στις προκλήσεις της απασχόλησης, οι οποίες προέκυψαν από την παγκόσμια χρηματοπιστωτική κρίση του 2008. Τα διδάγματα από την εποχή εκείνη εφαρμόζονται πλέον ευρύτερα.

Τελικά, η ευημερία κάθε χώρας εξαρτάται από το πόσοι από τους ανθρώπους της εργάζονται και από το πόσο παραγωγικοί είναι, το οποίο με τη σειρά του βασίζεται στις δεξιότητες που οι άνθρωποι αυτοί διαθέτουν και στο κατά πόσο αποτελεσματικά χρησιμοποιούνται αυτές οι δεξιότητες, μιας και αποτελούν τα θεμέλια της αξιοπρεπούς εργασίας.

### Ένα στρατηγικό πλαίσιο για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων

Οι ακρογωνιαίοι λίθοι ενός πλαισίου πολιτικής για την ανάπτυξη ενός κατάλληλα ειδικευμένου εργατικού δυναμικού είναι: η ευρεία διαθεσιμότητα ποιοτικής εκπαίδευσης ως θεμέλιο για τη μελλοντική κατάρτιση, μια στενή αντιστοίχιση της προσφοράς των δεξιοτήτων με τις ανάγκες των επιχειρήσεων και των αγορών εργασίας, η διευκόλυνση των εργαζόμενων και των επιχειρήσεων να προσαρμόζονται στις αλλαγές της τεχνολογίας και των αγορών και η πρόβλεψη και προετοιμασία για τις ανάγκες των δεξιοτήτων του μέλλοντος.

Όταν εφαρμόζεται με επιτυχία, η προσέγγιση αυτή δημιουργεί έναν ενάρετο κύκλο στον οποίο η αύξηση και η βελτίωση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης τροφοδοτούν την καινοτομία, τις επενδύσεις, την οικονομική διαφοροποίηση και την ανταγωνιστικότητα, καθώς και την κοινωνική και επαγγελματική κινητικότητα – και συνεπώς τη δημιουργία περισσότερων, πιο παραγωγικών και πιο επιβραβεύσιμων θέσεων εργασίας.

Η ποιοτική πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση, συμπληρωματικά με τις σχετικές ευκαιρίες επαγγελματικής κατάρτισης και ανάπτυξης δεξιοτήτων, προετοιμάζουν τις μελλοντικές γενιές για την παραγωγική τους ζωή, εφοδιάζοντάς τους με τις κύριες δεξιότητες που τους επιτρέπουν να συνεχίσουν να μαθαίνουν.

Οι νέοι και οι νέες που αναζητούν την πρώτη τους απασχόληση είναι καλύτερα προετοιμασμένοι για την ομαλή μετάβαση από το σχολείο στην εργασία, όταν τους παρέχονται επαρκείς ευκαιρίες επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένης της μαθητείας στην εργασία και της εμπειρίας εντός του εργασιακού χώρου.

Οι εργαζόμενοι, γυναίκες και άνδρες, χρειάζονται κατά περιόδους ευκαιρίες για να επικαιροποιήσουν τις δεξιότητές τους και να αναπτύξουν καινούριες. Η δια βίου μάθηση για τη δια βίου απασχολησιμότητα αντικατοπτρίζει, επί της παρούσης, την αρχή της κατευθυντήριας πολιτικής.

### Διατήρηση ισχυρών πολιτικών και συστημάτων κατάρτισης

Οι ισχυρές πολιτικές και τα συστήματα κατάρτισης βασίζονται στα χαρακτηριστικά και τους οργανισμούς της κάθε χώρας. Παρόλα αυτά, μπορούν να εντοπιστούν ορισμένα κοινά θεμέλια. Ένα καλό σύστημα ανάπτυξης δεξιοτήτων θα είναι σε θέση: να προβλέπει τις ανάγκες σε δεξιότητες, να εμπλέκονται οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι στις αποφάσεις σχετικά με την παροχή κατάρτισης σε συγκεκριμένους τομείς, να διατηρείται η ποιότητα και η συνάφεια της κατάρτισης, να καταστεί η κατάρτιση προσβάσιμη σε όλους τους τομείς

της κοινωνίας, να εξασφαλίζονται βιώσιμοι και δίκαιοι χρηματοδοτικοί μηχανισμοί και να αξιολογούνται συνεχώς τα οικονομικά και κοινωνικά αποτελέσματα της κατάρτισης.

Για να διατηρείται η κατάρτιση επίκαιρη, οι θεσμικές και οικονομικές διευθετήσεις πρέπει να οικοδομήσουν στέρεες γέφυρες μεταξύ του κόσμου της μάθησης και του κόσμου της εργασίας. Η σύζευξη των επιχειρήσεων και της εργασίας, των κυβερνητικών φορέων και των παρόχων κατάρτισης, σε τοπικό, βιομηχανικό και εθνικό επίπεδο, αποτελεί αποτελεσματικό μέσο για την εξασφάλιση της συνάφειας της κατάρτισης με τις μεταβαλλόμενες ανάγκες των επιχειρήσεων και των αγορών εργασίας.

Οι οργανισμοί για τη διατήρηση της συμμετοχής των εργοδοτών και των εργαζομένων όπως και των αντιπροσωπευτικών οργανώσεών τους στην κατάρτιση, είναι καθοριστικής σημασίας να συνεχίσουν την επικαιροποίησή της και να διασφαλίσουν ότι το κόστος κατάρτισης και τα κέρδη από τη βελτίωση της παραγωγικότητας κατανέμονται δίκαια.

Η διατήρηση μιας στενής σχέσης μεταξύ των πολιτικών κατάρτισης και των πολιτικών απασχόλησης δημιουργεί μια αποτελεσματική γέφυρα μεταξύ του κόσμου της μάθησης και της εργασίας. Οι πολιτικές για τη βελτίωση των δεξιοτήτων σε συνδυασμό με τις πολιτικές για τη βιωσιμότητα της ανάπτυξης και των επενδύσεων, διευκολύνουν την αναζήτηση εργασίας και υποστηρίζουν την είσοδο και την επάνοδο στην αγορά εργασίας και μπορούν να οδηγήσουν σε περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας.

Πολλά οφέλη προκύπτουν από την ευρεία πρόσβαση σε ευκαιρίες κατάρτισης και σε δεξιότητες σε όλες τις γυναίκες και σε όλους τους άνδρες. Ειδικά μέτρα μπορούν να βοηθήσουν να ξεπεραστούν οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν ορισμένες ομάδες όσον αφορά την πρόσβαση σε δεξιότητες – για παράδειγμα, τα άτομα με αναπηρίες, τα μέλη μειονοτικών ομάδων, όλοι όσοι χρειάζονται μια δεύτερη ευκαιρία.

### **Ανταλλαγή γνώσης και εμπειρίας**

Υπάρχουν πολλά περιθώρια για τη συνέχιση και την εμπάθυνση της ανταλλαγής γνώσεων και εμπειριών μεταξύ των χωρών σχετικά με τις πολιτικές και τα συστήματα κατάρτισης και ανάπτυξης δεξιοτήτων. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τις χώρες να μοιράζονται τις εμπειρίες τους αναφορικά με την αντιμετώπιση των πιο δύσκολων προκλήσεων πάνω στη διατήρηση της συνάφειας της εκπαίδευσης και της κατάρτισης με τον κόσμο της εργασίας και τη μετάβαση από τις αρχές πολιτικής στην εφαρμογή.

Επίσης, υπάρχει περιθώριο να εξεταστεί πολύ προσεκτικά η διασύνδεση μεταξύ των πολιτικών για τις δεξιότητες, των συστημάτων εκπαίδευσης και ανάπτυξης, μέσω της αναθεώρησης του τρόπου με τον οποίο η γνώση και η εμπειρία των στρατηγικών και των πολιτικών κατάρτισης μπορούν να βοηθήσουν τις χώρες χαμηλού εισοδήματος να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις της εξέλιξης και της ανάπτυξης.

Στο Πίτσμπουργκ το 2009 οι ηγέτες του G20 δεσμεύτηκαν «να υποστηρίξουν τις έντονες προσπάθειες κατάρτισης στις στρατηγικές και τις επενδύσεις ανάπτυξης» εντός ενός πλαισίου για ισχυρή, βιώσιμη και ισόρροπη ανάπτυξη.

Για το σκοπό αυτό, ζήτησαν από «τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ), σε συνεργασία με άλλες οργανισμούς, να συγκαλέσει τους εκλογείς της και τις Μη Κερδοσκοπικές Οργανώσεις (ΜΚΟ) να αναπτύξουν μια στρατηγική για την κατάρτιση προς εξέταση»<sup>1</sup>.

Η ΔΟΕ έχει εργαστεί, μαζί με άλλες οργανώσεις, συμπεριλαμβανομένων του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) και των περιφερειακών ιδρυμάτων κατάρτισης, για την ανάπτυξη στρατηγικής κατάρτισης. Πραγματοποιήθηκαν στενές διαβουλεύσεις με εκπροσώπους επιχειρήσεων και εργατικού δυναμικού και με εμπειρογνώμονες πάνω στις δεξιότητες από τους G20 αλλά και από άλλες χώρες<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Το εν λόγω έγγραφο δημιουργήθηκε με σημαντική βοήθεια από τον ΟΟΣΑ.

<sup>2</sup> Οι επίσημες διαβουλεύσεις διεξήχθησαν ως εξής: Συνάντηση Εμπειρογνομώνων για τις Δεξιότητες Σχετικά με την Παγκόσμια Στρατηγική Κατάρτισης, στο Τορίνο, στις 15–17 Μαρτίου 2010, με συμμετέχοντες κυβερνητικούς παράγοντες, εργατικό δυναμικό και εργοδότες, από Ιδρύματα, Πανεπιστήμια και Επιστημονικά Επιτελεία (Think Tanks). Αναβάθμιση της Ύφεσης: Φόρουμ του Παγκόσμιου Διαλόγου Σχετικά με τις Στρατηγικές για την Τομεακή Κατάρτιση και την Ασφάλεια της Απασχόλησης, στη Γενεύη, στις 29–30 Μαρτίου 2010. Παρακολούθηση του «Χάρτη της Βραζιλίας»: Στρατηγικής Διαμόρφωσης των G20, στη Λίμα, στις 4–5 Μαρτίου 2010, που οργανώθηκε από τον ILO / CINTERFOR (Δια-Αμερικανικό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Γνώσης στην Επαγγελματική Κατάρτιση). Ειδική συνεδρίαση της Ομάδας Διαπεριφερειακής Ομάδας για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, στη Γενεύη, τον Φεβρουάριο του 2010 (συμπεριλαμβανομένης της UNESCO, του ΟΟΣΑ, της Παγκόσμιας Τράπεζας, του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και της Ασιατικής Τράπεζας Ανάπτυξης).

Μια πρόωμη εκδοχή της στρατηγικής για την κατάρτιση υποβλήθηκε στη συνεδρίαση των Υπουργών Απασχόλησης και Εργασίας των G20 που συγκλήθηκε στην Ουάσιγκτον, τον Απρίλιο του 2010. Στη διάσκεψη κορυφής που πραγματοποιήθηκε στο Τορόντο, οι ηγέτες χαιρέτισαν τη στρατηγική κατάρτισης της ομάδας G20.

Η στρατηγική κατάρτισης έχει επωφεληθεί από τις απόψεις των Υπουργών καθώς και από περαιτέρω διαβουλεύσεις με εκπροσώπους των εργαζομένων και των εργοδοτών αλλά και με διεθνείς οργανισμούς και εμπειρογνώμονες.

### **Επενδύοντας στις δεξιότητες του εργατικού δυναμικού: ένας ευρέως διαδεδομένος στόχος**

Όλες οι χώρες της ομάδας G20 έχουν προσδιορίσει την ανάπτυξη δεξιοτήτων ως στρατηγικό στόχο. Όλες τους εντείνουν τις επενδύσεις σε δεξιότητες. Η Ινδία υιοθέτησε μια φιλόδοξη Εθνική Πολιτική Ανάπτυξης Δεξιοτήτων το 2009. Η Νότια Αφρική προσαρμόζει τις στρατηγικές κατάρτισης στο νεοσυσταθέν Υπουργείο Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.

Τα Ηνωμένα Έθνη έχουν δεσμευτεί για τον Αναπτυξιακό Στόχο της Χιλιετίας για την επίτευξη καθολικής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης: εξασφαλίζοντας ότι μέχρι το 2015 όλα τα παιδιά, αγόρια και κορίτσια, θα μπορούν να ολοκληρώσουν ένα πλήρες κύκλο πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η UNESCO, προς υποστήριξη της εκστρατείας «Εκπαίδευση για Όλους», υιοθέτησε πρόσφατα νέες κατευθυντήριες γραμμές για την τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Το 2008, οι εκπρόσωποι των κυβερνήσεων, των εργαζομένων και των εργοδοτών στη Διεθνή Διάσκεψη Εργασίας υιοθέτησαν ένα σύνολο συμπερασμάτων σχετικά με τις δεξιότητες για βελτίωση της παραγωγικότητας, της ανάπτυξης και της ενίσχυσης της απασχόλησης (ΔΟΕ, 2008α).

Ο ΟΟΣΑ έχει εκδώσει αρκετές σημαντικές εκθέσεις σχετικά με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και τις μεταβάσεις από τις σχολές στην εργασία (ΟΟΣΑ, 2009, ΟΟΣΑ, 2010α).

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ξεκίνησε μια Πρωτοβουλία για Νέες Δεξιότητες για Νέες Θέσεις Εργασίας (ΕΕ, 2010).

Η Παγκόσμια Τράπεζα προετοιμάζει μια νέα στρατηγική δεξιοτήτων που να προσανατολίζεται στην απασχολησιμότητα και την παραγωγικότητα.

## Ένας ευρύς ορισμός για την κατάρτιση και τις δεξιότητες

Η κατάρτιση και η ανάπτυξη δεξιοτήτων γίνονται κατανοητά σε ευρεία κλίμακα, καλύπτοντας την πλήρη ακολουθία των σταδίων της ζωής.

Η βασική εκπαίδευση δίνει σε κάθε άτομο τη βάση για την ανάπτυξη των δυνατοτήτων του, θέτοντας το θεμέλιο για την απασχολησιμότητα.

Η αρχική κατάρτιση παρέχει τις βασικές δεξιότητες για την εργασία, τις γενικές γνώσεις και τις δεξιότητες που βασίζονται στη βιομηχανία αλλά και τις επαγγελματικές ικανότητες που διευκολύνουν τη μετάβαση από την εκπαίδευση στον κόσμο της εργασίας.

Η δια βίου μάθηση διατηρεί τις δεξιότητες και τις ικανότητες έκαστου ατόμου καθώς αλλάζουν οι απαιτήσεις της εργασίας, της τεχνολογίας και των ίδιων των δεξιοτήτων.

Διαφορετικές χώρες επικεντρώνονται σε διαφορετικά στοιχεία καθώς βλέπουν σχετικές δυνάμεις και αδυναμίες στα δικά τους συστήματα ανάπτυξης δεξιοτήτων και καθώς μαθαίνουν περισσότερα σχετικά με τις καινοτομίες και την εμπειρία σε άλλες χώρες.

## Οφέλη της επαρκούς επένδυσης σε ποιοτική εκπαίδευση και δεξιότητες

Η ανάπτυξη των δεξιοτήτων ενισχύει τόσο τις δυνατότητες των ανθρώπων να εργαστούν όσο και τις ευκαιρίες τους στην εργασία, προσφέροντας περισσότερα περιθώρια δημιουργικότητας και ικανοποίησης στην εργασία.

Η μελλοντική ευημερία οποιασδήποτε χώρας εξαρτάται τελικά από τον αριθμό των ατόμων που απασχολούνται και από το πόσο παραγωγικοί είναι στο χώρο εργασίας. Υπάρχει πλούσια βιβλιογραφία σχετικά με τους δεσμούς μεταξύ εκπαίδευσης, δεξιοτήτων, παραγωγικότητας και οικονομικής ανάπτυξης.

Οι εκτιμήσεις για τις ευρωπαϊκές χώρες δείχνουν ότι η αύξηση κατά 1% των ημερών κατάρτισης οδηγεί σε αύξηση της παραγωγικότητας κατά 3% και ότι το ποσοστό της συνολικής αύξησης της παραγωγικότητας που αποδίδεται στην κατάρτιση είναι περίπου 16% (CEDEFOP, 2007).

Τα διαθέσιμα αποδεικτικά στοιχεία επιβεβαιώνουν πλήρως ότι ο συνδυασμός καλής εκπαίδευσης με καλής ποιότητας κατάρτιση, άμεσα σχετιζόμενης με την αγορά εργασίας:

- Ενθαρρύνει τους ανθρώπους να αναπτύξουν τις ικανότητές τους στο έπακρον και να αξιοποιήσουν την απασχόληση και τις κοινωνικές ευκαιρίες.
- Αυξάνει την παραγωγικότητα τόσο των εργαζομένων όσο και των επιχειρήσεων.

- Συμβάλλει στην τόνωση της μελλοντικής καινοτομίας και ανάπτυξης.
- Ενθαρρύνει τόσο τις εγχώριες όσο και τις ξένες επενδύσεις, και συνεπώς την αύξηση της απασχόλησης, τη μείωση της ανεργίας και της υποαπασχόλησης.
- Οδηγεί σε υψηλότερο μισθολόγιο.
- Όταν είναι ευρέως προσβάσιμος, επεκτείνει τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και μειώνει τις κοινωνικές ανισότητες.

### Ευρέως εγκριθείσες κατευθυντήριες αρχές που συνδέουν τις δεξιότητες με την εργασία

Η ποιοτική βασική εκπαίδευση για όλους τους ανθρώπους αποτελεί έναν συμφωνηθέντα στόχο και μια απαραίτητη προϋπόθεση για περαιτέρω ανάπτυξη των δεξιοτήτων.

Η δημιουργία σταθερών γεφυρών μεταξύ της επαγγελματικής εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της ανάπτυξης δεξιοτήτων και του κόσμου της απασχόλησης, καθιστά πιο πιθανό οι εργαζόμενοι να μάθουν τις σωστές δεξιότητες, δηλαδή εκείνες που αξιώνονται από τις εξελισσόμενες απαιτήσεις των αγορών εργασίας, των επιχειρήσεων και των εργασιακών χώρων σε διάφορους οικονομικούς τομείς και βιομηχανίες.

Οι αποτελεσματικές συνεργασίες μεταξύ κυβερνήσεων, εργοδοτών και εργαζομένων και εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και φορέων παροχής υπηρεσιών είναι ζωτικής σημασίας για την εδραίωση του κόσμου της μάθησης στον κόσμο της εργασίας.

Η ευρεία και συνεχής πρόσβαση στην κατάρτιση και στην ανάπτυξη δεξιοτήτων διευρύνει τις ευκαιρίες και τα οφέλη τόσο της αρχικής όσο και της δια βίου μάθησης σε όλους τους ανθρώπους, επιτρέποντας σε γυναίκες και άνδρες όλων των ηλικιών, τόσο στις αστικές όσο και στις αγροτικές περιοχές, να κάνουν πραγματικότητα τις φιλοδοξίες τους.

Απαιτούνται ιδιαίτερες πολιτικές και μέτρα για να διευκολυνθεί η πρόσβαση στην κατάρτιση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων από άτομα και ομάδες που παρακωλύονται από διάφορα εμπόδια, συμπεριλαμβανομένων της φτώχειας και του χαμηλού εισοδήματος, της εθνοτικής καταγωγής, της αναπηρίας και της μετανάστευσης.

Οι πολιτικές εκπαίδευσης και δεξιοτήτων είναι πιο αποτελεσματικές όταν συντονίζονται καλά με τις πολιτικές της απασχόλησης, της κοινωνικής προστασίας, της βιομηχανίας, των επενδύσεων και του εμπορίου.

Χρησιμοποιώντας ενημερωμένες πληροφορίες, όσοι εργάζονται στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης μπορούν να αξιολογήσουν τη συσχέτιση μεταξύ των δεξιοτήτων που διδάσκουν και εκείνων που απαιτούνται στο χώρο εργασίας.

Όταν οι πληροφορίες αυτές τίθενται στη διάθεση των νέων ανθρώπων και των



εργαζομένων μέσω υπηρεσιών απασχόλησης και επαγγελματικού προσανατολισμού, δύνανται να τους βοηθήσουν να κάνουν καλύτερα ενημερωμένες επιλογές σχετικά με την εκπαίδευση και την κατάρτιση.

### Διατηρώντας τη συνάφεια με τον εργασιακό κόσμο

Οι χώρες μοιράζονται πολλές από τις δυσκολίες του να διασφαλίσουν ότι η μάθηση είναι αποτελεσματική, συνεχής και συναφής με τον εργασιακό κόσμο.

Οι προϋπολογισμοί για τη γενική εκπαίδευση αφορούν μεγάλο ποσοστό των συνολικών κρατικών δαπανών. Ωστόσο, τα εκπαιδευτικά επιτεύγματα ποικίλουν ευρέως τόσο από χώρα σε χώρα όσο και εντός των χωρών. Όταν η γενική εκπαίδευση αποτυγχάνει στον βασικό της σκοπό να αυξήσει τις γνωστικές δεξιότητες του πληθυσμού, το οικονομικό και κοινωνικό κόστος μπορεί να είναι υψηλό. Σε ορισμένες χώρες, οι ενδεχόμενες περικοπές των δαπανών για εκπαίδευση και κατάρτιση στο πλαίσιο πολιτικών δημοσιονομικής εξυγίανσης θα μπορούσαν να παρεμποδίσουν σημαντικά τη μελλοντική ανάπτυξη. Είναι ακόμη πιο σημαντικό να γίνεται αποτελεσματική διαχείριση των δημόσιων πόρων της κατάρτισης, δεδομένης της σπουδαιότητάς τους ως βασική κινητήρια δύναμη για τη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη.

Κατά τη διάρκεια της χρηματοπιστωτικής κρίσης που ξεκίνησε το 2008, η κατάρτιση και η εκπαίδευση χαρακτηρίστηκαν ως βασικά συστατικά των πακέτων κινήτρων που υιοθετήθηκαν από πολλές χώρες της ομάδας G20. Τώρα, καθώς ορισμένες από αυτές τις χώρες προχωρούν στη δημοσιονομική εξυγίανση, είναι σημαντικό να περιφρουρηθούν οι προϋπολογισμοί για την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Η μείωση αυτών των κοινωνικών δαπανών μπορεί να θέσει σε κίνδυνο τις μακροπρόθεσμες προοπτικές ανάπτυξης και περισσότερο να επιδεινώσει παρά να μετριάσει τα δημοσιονομικά προβλήματα.

Το χάσμα μεταξύ του κόσμου της μάθησης και του εργασιακού κόσμου μπορεί να είναι ευρύ. Η πρώτη είναι συχνά βασισμένη στην αίθουσα διδασκαλίας και είναι ακαδημαϊκή, ενώ η δεύτερη κυριαρχείται από τις πρακτικές απαιτήσεις των διαδικασιών παραγωγής, των προθεσμιών και της οργάνωσης του χώρου εργασίας. Στον εργασιακό κόσμο η αλλαγή συμβαίνει γρήγορα, με γνώμονα την καινοτομία και τις εξελίξεις στην τεχνολογία και τις αγορές. Το να συμβαδίζει κανείς με το ρυθμό της αλλαγής αποτελεί μια συνεχή πρόκληση για τους εκπαιδευτικούς οργανισμούς. Η ενεργός συμμετοχή των εκπροσώπων των εργοδοτών και των εργαζομένων στους οργανισμούς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι απαραίτητη για τη γεφύρωση αυτού του χάσματος. Η διέλευση του χάσματος μπορεί να κρύβει ιδιαίτερες προκλήσεις για τις γυναίκες, τα άτομα με αναπηρίες, τις κοινότητες σε απομακρυσμένες αγροτικές περιοχές και σε άλλους ανθρώπους χωρίς πρόσβαση σε ποιοτική εκπαίδευση.

Ενώ οι περισσότερες χώρες, τις τελευταίες δεκαετίες, γνώρισαν μια άνευ προηγουμένου διεύρυνση της εκπαίδευσης και της βάσης των ικανοτήτων τους, υπάρχει ένα επίμονο χάσμα μεταξύ του είδους της γνώσης και των δεξιοτήτων που είναι πιο απαραίτητες στο χώρο εργασίας και εκείνων που εξακολουθούν να παρέχουν τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η ευκολία με την οποία εισέρχονται στην αγορά εργασίας οι νέες γυναίκες και άνδρες είναι μια καλή ένδειξη για το κατά πόσο είναι συναφής η κατάρτιση πάνω στις δεξιότητές τους.

Η αξιολόγηση της συνεχιζόμενης συνάφειας και της ποιότητας των οργανισμών εκπαίδευσης και των προγραμμάτων, σε σχέση με το κόστος τους, αποτελεί πρόκληση. Τα εργαλεία και οι μέθοδοι, συμπεριλαμβανομένων των διεθνών συγκρίσεων, απαιτούν περαιτέρω ανάπτυξη.

Το πιο σημαντικό, οι δεξιότητες από μόνες τους δεν οδηγούν αυτομάτως σε περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας. Οι πολιτικές δεξιοτήτων πρέπει να εντάσσονται σε ένα ευρύ φάσμα πολιτικών που συμβάλλουν στην επίτευξη υψηλών ρυθμών ανάπτυξης και επένδυσης, συμπεριλαμβανομένων των επενδύσεων στη βασική εκπαίδευση, στην υγειονομική περίθαλψη και στις υλικές υποδομές, στην έντονη αύξηση της απασχόλησης υψηλής ποιότητας και στον σεβασμό των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

### Τι υπάρχει στην παρούσα αναφορά

Η έκθεση αυτή αποτελείται από τρία στοιχεία: τους λόγους για τους οποίους απαιτείται στρατηγική δεξιοτήτων, ένα εννοιολογικό πλαίσιο για μια τέτοια στρατηγική και συστάσεις για την αποτελεσματική εφαρμογή του. Αυτά αντιστοιχούν στα τρία μέρη της έκθεσης, τα οποία με τη σειρά τους εξετάζουν τον λόγο, την ουσία και τον τρόπο (το γιατί, το τι και το πώς) που επιτυγχάνεται ο εξοπλισμός του εργατικού δυναμικού με τις δεξιότητες που απαιτούνται για μια ισχυρή, βιώσιμη και ισορροπημένη ανάπτυξη.

Το Πρώτο Μέρος (I) περιγράφει εν συντομία τα επιλεγμένα κίνητρα που οδηγούν στην πιο μακροπρόθεσμη αλλαγή, τα οποία προκαλούν τα εθνικά συστήματα ανάπτυξης δεξιοτήτων και παρέχουν το κίνητρο για μια δέσμευση για τη βελτίωσή τους.

Το Δεύτερο Μέρος (II) παρέχει ένα εννοιολογικό πλαίσιο για μια στρατηγική ανάπτυξης δεξιοτήτων, με αναφορά στους εθνικούς στόχους πολιτικής, που σχετίζονται με τις διαφοροποιημένες πραγματικότητες και ανάγκες των μεμονωμένων χωρών.

Το Τρίτο Μέρος (III) συγκεντρώνει τα βασικά δομικά στοιχεία μιας ισχυρής στρατηγικής κατάρτισης, όπως ζήτησαν οι ηγέτες της G20, με αναφορά σε μια σειρά απεικονίσεων που βασίζονται σε εθνικά παραδείγματα.

ευκαιρίες και προκλήσεις  
για την κατάρτιση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων

Οι παγκόσμιες τάσεις, που επηρεάζουν όλες τις περιφέρειες, θέτουν το πλαίσιο για την εκπαίδευση και την κατάρτιση, σήμερα και στο μέλλον. Παρακάτω εξετάζεται ένας επιλεγμένος αριθμός παγκόσμιων κινητήριων αλλαγής: συγκεκριμένα οι προκλήσεις της δημογραφικής αλλαγής από πλευράς προσφοράς δυναμικού, το εκπαιδευτικό επίτευγμα και οι δεσμεύσεις για ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς, και οι προκλήσεις με προσανατολισμό την προσφορά δυναμικού της παγκοσμιοποίησης των αγορών, της τεχνολογικής καινοτομίας και της αλλαγής του κλίματος.

### Δημογραφική αλλαγή

Σε παγκόσμιο επίπεδο, ο ρυθμός αύξησης του πληθυσμού μειώνεται, αν και παραμένει υψηλός σε ορισμένες χώρες και περιοχές. Ορισμένες χώρες αντιμετωπίζουν γηράσκουσες κοινωνίες. Άλλες πάλι, έχουν εκκολλαπτόμενους πληθυσμούς νέων.

Συνολικά, ο παγκόσμιος πληθυσμός χαρακτηρίζεται από μείωση της γονιμότητας και αύξηση του προσδόκιμου ζωής. Η πρωταρχική συνέπεια και των δύο τάσεων είναι η γήρανση του πληθυσμού. Το ποσοστό του πληθυσμού ηλικίας 60 ετών και άνω θα αυξηθεί στις αναπτυγμένες περιοχές από 22% το 2010 σε 33% το 2050 και στις λιγότερο αναπτυγμένες περιοχές από 9% σε 20%<sup>3</sup>.

Ο πληθυσμός σε ηλικία εργασίας (25–59 ετών) θα μειωθεί στις πιο ανεπτυγμένες περιοχές από το 2010 έως το 2050, τόσο σε απόλυτα νούμερα όσο και αναλογικά, πέφτοντας από το 49% στο 41% του συνολικού πληθυσμού. Αντίθετα, ο πληθυσμός σε ηλικία εργασίας στις

---

<sup>3</sup> United Nations, World Population Prospects: The 2008 revision (New York, Department of Economic and Social Affairs, 2008).

λιγότερο αναπτυγμένες περιοχές θα αναπτυχθεί αργά ως ποσοστό επί του συνόλου, από 43% το 2010 σε 46% το 2050<sup>4</sup>.

Οι τάσεις αυτές έχουν τρεις σημαντικές επιπτώσεις στην εκπαίδευση, τις δεξιότητες και την κατάρτιση.

Πρώτον, η οικονομική ανάπτυξη θα εξαρτάται ακόμη περισσότερο από ότι σήμερα από την παραγωγικότητα του εργατικού δυναμικού, επιπρόσθετα από την αύξηση των ποσοστών συμμετοχής του εργατικού δυναμικού, ιδιαίτερα των γυναικών και των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων. Η πρόκληση της δια βίου μάθησης, ιδίως μεταξύ των μεγαλύτερων σε ηλικία αλλά οικονομικά ενεργών ατόμων, θα αυξηθεί αντίστοιχα σε μεγάλο βαθμό. Για παράδειγμα, η Κίνα θα αντιμετωπίσει ταχεία γήρανση του πληθυσμού τις επόμενες δεκαετίες και έτσι θα πρέπει να διατηρήσει και να αναβαθμίσει τις δεξιότητες μιας αυξανόμενης ομάδας ώριμων και μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων πέρα από την περαιτέρω πρόοδο στην επίσημη εκπαίδευση.

Δεύτερον, σε πολλές περιοχές το αυξανόμενο μέγεθος της νεολαίας θα συνεχίσει να αμφισβητεί τόσο τις ικανότητες εκπαίδευσης και κατάρτισης όσο και τα ποσοστά δημιουργίας θέσεων εργασίας, καθώς περισσότεροι νέοι θα εισέρχονται στον εργασιακό κόσμο. Παντού, οι νέοι με χαμηλά επίπεδα δεξιοτήτων δυσκολεύονται να εξασφαλίσουν θέσεις εργασίας.

Τρίτον, οι διεθνείς ροές οικονομικών μεταναστών (για λόγους εργασίας) θα συνεχίσουν να αυξάνονται, αυξάνοντας τις προκλήσεις σχετικά με τη δίκαιη πρόσβαση στην κατάρτιση και τον τρόπο κάλυψης των κενών στις δεξιότητες σε ορισμένες χώρες χωρίς να τις δημιουργούν σε άλλες.

### Εκπαιδευτικό επίτευγμα

Η εκπαίδευση έχει προσδιοριστεί ως ένας σημαντικός καθοριστικός παράγοντας της οικονομικής ανάπτυξης. Τα υψηλότερα εκπαιδευτικά επιτεύγματα οδηγούν σε ένα πιο εξειδικευμένο και παραγωγικό εργατικό δυναμικό, παράγοντας πιο αποτελεσματικά ένα υψηλότερο επίπεδο αγαθών και υπηρεσιών, το οποίο με τη σειρά του αποτελεί τη βάση για ταχύτερη οικονομική ανάπτυξη και άνοδο του βιοτικού επιπέδου.

Καθώς σημειώνεται πρόοδος προς την επίτευξη μιας παγκόσμιας πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης – που έχει ως έναυσμα τον «Αναπτυξιακό Στόχο της Χιλιετίας» (Millennium Development Goal) και την πρωτοβουλία «Εκπαίδευση για όλους» (Education for All) υπό την αιγίδα της UNESCO – αυξάνονται οι ανάγκες για δευτεροβάθμια εκπαίδευση,

---

4 Ibid.

συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Οι χώρες σε όλες τις περιοχές και σε όλα τα επίπεδα ανάπτυξης επιδιώκουν να εξασφαλίσουν ότι η βασική εκπαίδευση είναι επαρκώς καλής ποιότητας ώστε να προετοιμάσει κατάλληλα τους σπουδαστές για την επαγγελματική και την περαιτέρω κατάρτιση<sup>5</sup>.

Τα στοιχεία από το Ινστιτούτο Στατιστικής της UNESCO, που συγκεντρώθηκαν από τους Barro και Lee, δείχνουν σημαντική πρόοδο στα εκπαιδευτικά επιτεύγματα με την πάροδο του χρόνου, αλλά και σημαντικές διαφορές μεταξύ των χωρών. Ο μέσος όρος των σπουδών για άτομα ηλικίας 15–24 ετών στις αναπτυσσόμενες χώρες αυξήθηκε από 3,15 έτη το 1950 σε πάνω από 8,5 χρόνια το 2010. Κατά την ίδια περίοδο, αυξήθηκε ο μέσος όρος των ετών εκπαίδευσης των ατόμων 15–24 ετών σε βιομηχανοποιημένες χώρες από σχεδόν επτά σε πάνω από δέκα χρόνια. Το 2010, ο μέσος αριθμός ετών στο σχολείο για τα κορίτσια έφτασε το 84% σε σχέση με τα αγόρια στις αναπτυσσόμενες χώρες και το 98% στις προηγμένες χώρες<sup>6</sup>.

Η ποιοτική βασική εκπαίδευση συνδέεται στενά με την οικονομική ανάπτυξη, αν και δεν μπορεί να οριστεί απόλυτα ότι την ακολουθεί. Τέτοιου είδους εκπαίδευση αποτελεί θεμέλιο για την περαιτέρω ανάπτυξη δεξιοτήτων στην παραγωγική απασχόληση, τόσο στην αρχή όσο και σε όλη τη διάρκεια της ενήλικης ζωής. Επιπλέον, η ευρεία κατανομή των εκπαιδευτικών επιτευγμάτων σε ολόκληρη την κοινωνία είναι ένας καλύτερος δείκτης πιθανής μελλοντικής οικονομικής ανάπτυξης από απλά ένα υψηλό μέσο επίπεδο. Η ικανότητα μιας χώρας να επιλέγει νέες τεχνολογίες και να τις μετατρέπει σε οικονομικό πλεονέκτημα καθίσταται μεγαλύτερη εάν το σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισής της δημιουργεί μια ευρεία βάση κατάλληλα εκπαιδευμένων ατόμων ικανών να συνεχίσουν να μαθαίνουν καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους. Τα ποσοστά αλφαριθμητισμού αποτελούν έναν βασικό δείκτη απόδοσης της εκπαίδευσης και ποικίλλουν σε μεγάλο βαθμό μεταξύ των χωρών της ομάδας G20 (Πίνακας 1). Ένα χαμηλό ποσοστό αλφαριθμητισμού υποδηλώνει ένα εκπαιδευτικό σύστημα που δεν προετοιμάζει την κοινωνία ως σύνολο για περαιτέρω μάθηση και παραγωγική εργασία.

5 Συγκριτικά στοιχεία για την εγγραφή στην εκπαίδευση δημοσιεύονται από την UNESCO. Υπάρχουν, επίσης, διαθέσιμες μετρήσεις της ποιότητας της εκπαίδευσης, οι οποίες προκύπτουν από διεθνώς συγκρίσιμες δοκιμές εκπαιδευτικών επιτευγμάτων. Τέτοια μέτρα περιλαμβάνουν: α) τη Διεθνή Έρευνα για τον Αλφαριθμητισμό των Ενηλίκων (International Adult Literacy Survey), η οποία διεξάγεται από την Στατιστική Υπηρεσία του Καναδά και τον ΟΟΣΑ, β) τα αποτελέσματα της έρευνας PISA που διενεργείται από τον ΟΟΣΑ ανά τριετία για τη μέτρηση της ανάγνωσης, των μαθηματικών και της επιστημονικής παιδείας των 15χρονων και γ) τις Τάσεις στη Μελέτη των Διεθνών Μαθηματικών και Επιστημών, που βρίσκεται τώρα στον τρίτο της γύρο (ξεκινώντας το 2003, ενώ οι προηγούμενοι γύροι ξεκίνησαν το 1995 και το 1999), καλύπτοντας 49 χώρες. Αρχής γενομένης από το 2011, το Πρόγραμμα του ΟΟΣΑ για τη «Διεθνή Αξιολόγηση των Ικανοτήτων των Ενηλίκων» (PIAAC) θα δημιουργήσει διεθνώς συγκρίσιμα στοιχεία σχετικά με τις δεξιότητες στο εργατικό δυναμικό ενηλίκων και τον τρόπο με τον οποίο χρησιμοποιούνται αυτές οι δεξιότητες στον εργασιακό χώρο.

6 Robert Barro and Jong-Wha Lee, "A new data set of educational attainment in the world, 1950–2010", Working Paper 15902, National Bureau of Economic Research, April 2010.

Με το πέρασμα του χρόνου, αναγνωρίζεται ότι η κατάρτιση και η ανάπτυξη των δεξιοτήτων, είτε στα σχολεία είτε οπουδήποτε αλλού, αποτελεί ουσιαστικό συμπληρωματικό στοιχείο της γενικής εκπαίδευσης για τον εξοπλισμό των ανθρώπων στο να «αρπάζουν» τις ευκαιρίες στον εργασιακό κόσμο.

**Πίνακας 1:** Ποσοστό μαθητών που επιτυγχάνουν βασική γραφή και ανάγνωση, με βάση τις μέσες βαθμολογίες σε τέστ στα μαθηματικά και την επιστήμη από την έναρξη της πρωτοβάθμιας έως τη λήξη της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (κλίμακα PISA)

ΧΩΡΑ	%
Αργεντινή	49.2
Αυστραλία	93.8
Βραζιλία	33.8
Καναδάς	94.8
Κίνα	93.5
Γαλλία	92.6
Γερμανία	90.6
Ινδία	92.2
Ινδονησία	46.7
Ιταλία	87.5
Ιαπωνία	96.7
Δημοκρατία της Κορέας	96.2
Μεξικό	48.9
Ρωσική Ομοσπονδία	88.4
Σαουδική Αραβία	33.1
Νότια Αφρική	35.3
Τουρκία	58.2
Ηνωμένο Βασίλειο	92.9
Ηνωμένες Πολιτείες	91.8

Πηγή: OECD, 2010b, table A3.

## Ισότητα και ανάπτυξη χωρίς περιορισμούς

Οι δεσμεύσεις των χωρών της ομάδας G20 για μια χωρίς περιορισμούς και ισορροπημένη ανάπτυξη, καθώς και οι δεσμεύσεις της διεθνούς κοινότητας για παγκόσμια μείωση της φτώχειας, αποτελούν επίσης κινητήριο δύναμη για τις προσπάθειες για την επέκταση της διαθεσιμότητας της καλής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Η αύξηση των ποσοστών συμμετοχής των γυναικών στην επίσημη αγορά εργασίας και η αύξηση των επιπέδων των εκπαιδευτικών επιτευγμάτων συμβάλλουν στη μεγαλύτερη κοινωνική ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών. Η εκπαιδευτική επίδοση των γυναικών είναι σε γενικές γραμμές καλύτερη από αυτή των ανδρών. Ωστόσο, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν ευρύτατα εμπόδια στην προσπάθεια επίτευξης του στόχου της ισότητας των ευκαιριών και της μεταχείρισης στην απασχόληση. Η απόκτηση νέων και πιο υψηλού επιπέδου δεξιοτήτων μπορεί αφενός να βοηθήσει περισσότερες γυναίκες να εισέλθουν στην αγορά εργασίας και αφετέρου να συμβάλλει στη μείωση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας.

Οι προσπάθειες για την καταπολέμηση της περιθωριοποίησης στην επαγγελματική ζωή εστιάζονται καλύτερα στην έγκαιρη εκπαίδευση και την απασχόληση των νέων. Οι νέοι που δεν έχουν ενσωματωθεί στην αγορά εργασίας σε νεαρή ηλικία διατρέχουν μακροπρόθεσμα υψηλό κίνδυνο χαμηλότερων μισθών και ανασφάλειας στην απασχόληση, ενώ τα ποσοστά ανεργίας των νέων τείνουν να είναι αντιστρόφως ανάλογα με τα εκπαιδευτικά επιτεύγματά τους.

Σε πολλές χώρες, η μετάβαση από το σχολείο στην εργασία είναι ένα κρίσιμο όριο. Η επιτυχής μετάβαση διευκολύνεται σε μεγάλο βαθμό από την καλή πρόσβαση στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και στην επαγγελματική εμπειρία.

Σε παγκόσμιο επίπεδο, το 80% των ατόμων με αναπηρίες ζουν κάτω από το όριο της φτώχειας. Οι αποδείξεις για ελλείμματα δεξιοτήτων μεταξύ των ατόμων με αναπηρίες είναι πιο εμφανείς σε χώρες όπου το ποσοστό για την απασχόληση αυτών των ατόμων δεν μπορεί να καλυφθεί λόγω χαμηλής επιπέδων δεξιοτήτων και εκπαίδευσης.

## Παγκοσμιοποίηση των αγορών

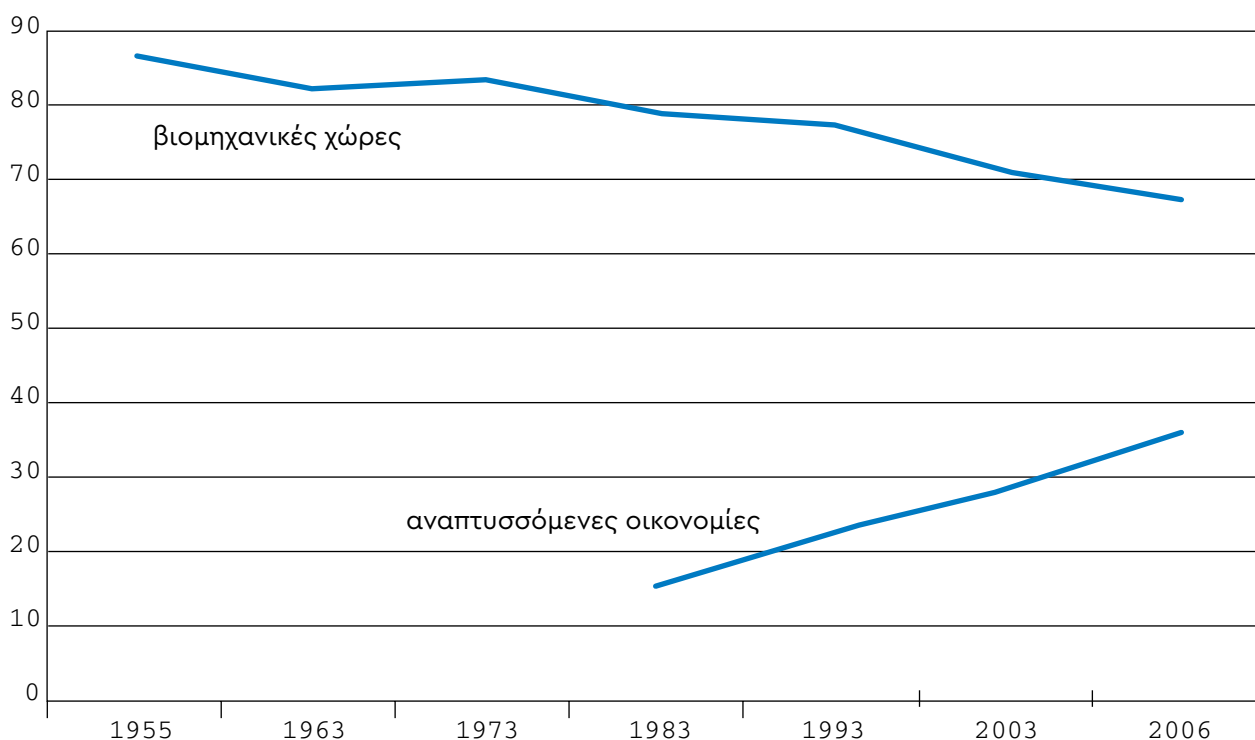
Το καθοριστικό χαρακτηριστικό της παγκόσμιας οικονομικής ανάπτυξης των τελευταίων 50 ετών είναι η πιο ενδεδειγμένη ολοκλήρωση των αγορών μεταξύ των περιοχών. Αυτό παρατηρείται κατά τον καλύτερο τρόπο στην ανάπτυξη του παγκόσμιου εμπορίου, των άμεσων ξένων επενδύσεων (ΑΞΕ) και της μετανάστευσης.

Το παγκόσμιο εμπόριο αυξήθηκε 1,6 φορές, τόσο όσο το παγκόσμιο ΑΕΠ μεταξύ του 1950 και του 2007. Κατά το τελευταίο αυτό τμήμα της περιόδου το εμπόριο αυξήθηκε κατά 5%

ετησίως, ενώ το ΑΕΠ αυξήθηκε μόνο κατά 2,9%. Μεταξύ των περιόδων 1950–73 και 1974–2007 οι παγκόσμιες άμεσες ξένες επενδύσεις (ΑΞΕ), ως μερίδιο του παγκόσμιου ΑΕΠ, αυξήθηκαν με συντελεστή πέντε, φτάνοντας πάνω από το 25% κατά την τελευταία περίοδο<sup>7</sup>.

Καθώς το παγκόσμιο εμπόριο αυξάνεται, ο ρυθμός των εξαγωγών αλλάζει. Το μερίδιο των βιομηχανοποιημένων χωρών στις παγκόσμιες εξαγωγές παραγωγών έχει μειωθεί από τη δεκαετία του 1950, και πιο έντονα από τη δεκαετία του 1980. Η μείωση αυτή αντικατοπτρίζει την αυξανόμενη εξειδίκευση των βιομηχανικών χωρών στις υπηρεσίες. Ο συσχετισμός είναι ένα αυξανόμενο μερίδιο των αναπτυσσόμενων χωρών στις παγκόσμιες εξαγωγές παραγωγών σε λίγο περισσότερο από το ένα τρίτο το 2006, δύο φορές το επίπεδο που υφίσταντο πριν από 25 χρόνια (Σχήμα 1).

Σχήμα 1: Μερίδιο στις παγκόσμιες εξαγωγές παραγωγών, % (1955–2006)



Πηγή: Παγκόσμιος Οργανισμός Εμπορίου, Παγκόσμια Εμπορική Έκθεση 2008: Εμπόριο στον κόσμο της παγκοσμιοποίησης. (Γενεύη, ΠΟΕ, 2008)

7 World Trade Organization, World Trade Report 2008: Trade in a globalizing world (Geneva, WTO, 2008).



Οι μεταβολές στη γεωγραφική προέλευση και στη σύνθεση του εμπορίου έχουν σημαντικές συνέπειες για τις απαιτήσεις όσον αφορά στις δεξιότητες. Ο οικονομικός μετασχηματισμός, για παράδειγμα η μετάβαση από τη γεωργία στη βιομηχανία παραγωγής και υπηρεσιών, ή οι μεταβολές εντός ενός οικονομικού τομέα, π.χ. από παραγωγούς με εντατικοποίηση της χειρονακτικής εργασίας σε παραγωγούς με έμφαση στην υψηλότερη προστιθέμενη αξία, αλλάζουν τις απαιτήσεις των δεξιοτήτων. Η προσαρμογή των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού σε αυτές τις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις, είτε σε μια χώρα, σε μια τοπική περιοχή είτε σε μια μόνο επιχείρηση, είναι μια συνεχής πρόκληση παντού.

Η διεθνής μετακίνηση εργατικού δυναμικού, από το Νότο προς το Βορρά, αλλά και εντός του Νότου και του Βορρά, είναι ένα άλλο χαρακτηριστικό γνώρισμα της παγκοσμιοποίησης. Ο συνολικός αριθμός των διεθνών μεταναστών έχει αυξηθεί σταθερά φτάνοντας τα 214 εκατομμύρια το 2010, εκ των οποίων ο ΔΟΕ (Διεθνής Οργανισμός Εργασίας) υπολογίζει ότι είναι οικονομικά ενεργοί ή εν γένει οικονομικοί μετανάστες.

Η αύξηση της μετανάστευσης εντός και μεταξύ των χωρών απαιτεί να γίνουν ειδικές ρυθμίσεις για την εκπαίδευση και την κατάρτιση των μεταναστών και για την αναγνώριση των δεξιοτήτων που φέρνουν μαζί τους. Απαιτεί επίσης πολιτικές για τη διατήρηση του ανθρώπινου κεφαλαίου και την αποφυγή διαρροής εξειδικευμένων επιστημόνων. Μια επιπρόσθετη ανησυχία είναι ότι ο περιορισμός του κινήματος της ειδικευμένης εργασίας θα περιορίσει την ανάπτυξη και την καινοτομία<sup>8</sup>: το θέμα αυτό λαμβάνει αυξημένη προσοχή σε χώρες με γηράσκουσες κοινωνίες και προβλεπόμενη έλλειψη εργατικού δυναμικού.

### Τεχνολογία και καινοτομία

Η καινοτομία και η τεχνολογική αλλαγή είναι ισχυροί κινητήριιοι μοχλοί της οικονομικής ανάπτυξης. Αυτό συνέβαινε στο παρελθόν, είναι ένα χαρακτηριστικό στοιχείο της σημερινής εποχής και αναμφίβολα θα συνεχίσει να συμβαίνει και στο μέλλον. Αυτό που είναι ιδιαίτερα αξιοσημείωτο για το σημερινό περιβάλλον είναι η ταχύτητα με την οποία οι καινοτομίες διαδίδονται σε μαζική χρήση.

Υπάρχουν λίγες περιοχές της σύγχρονης ζωής, από την υγεία έως τις μεταφορές, και λίγοι χώροι εργασίας και διαδικασίες παραγωγής, από τη γεωργία μέχρι τις κατασκευές, όπου τα αγαθά και οι υπηρεσίες δεν υπόκεινται σε συνεχείς καινοτομίες και βελτιώσεις.

Ενδεχομένως οι πιο εμβληματικές καινοτομίες των τελευταίων ετών είναι εκείνες που συνδέονται με τα τσιπ μικροεπεξεργασίας. Το κινητό τηλέφωνο εμφανίστηκε στις αρχές της δεκαετίας του 1980. Η Διεθνής Ένωση Τηλεπικοινωνιών εκτιμά ότι το 2008 η διείσδυση των κινητών τηλεφώνων και των σταθερών ευρυζωνικών συνδέσεων στις αναπτυσσόμενες χώρες

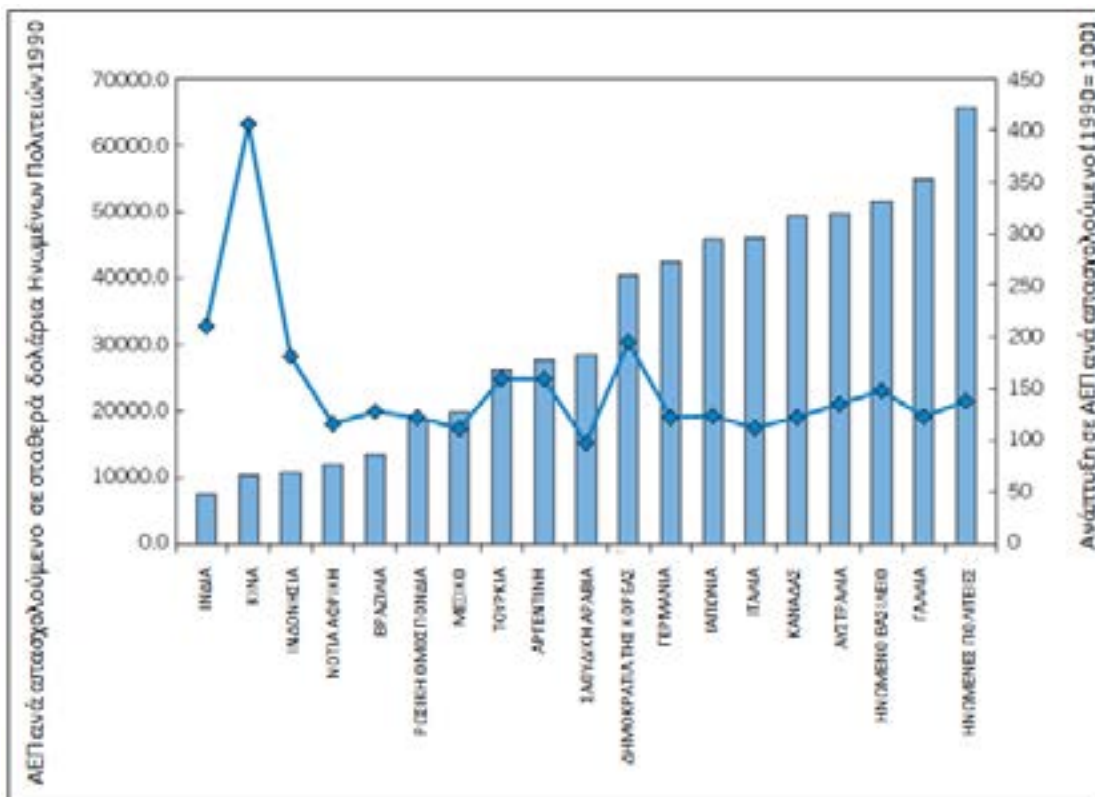
8 World Economic Forum, Global Redesign Initiative on Skill Gaps, 2010.

είχε φτάσει στο επίπεδο που διαπιστώθηκε στη Σουηδία μόλις μια δεκαετία νωρίτερα. Το 2009 εκτιμάται ότι το 26% του παγκόσμιου πληθυσμού (1,7 δις. άτομα) χρησιμοποιούσαν το Διαδίκτυο.

Αυτές οι τάσεις αντικατοπτρίζονται τόσο στην παραγωγή όσο και στο εμπόριο. Η αξία του παγκόσμιου εμπορίου στον τομέα των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών (ΤΠΕ) αυξήθηκε από 1.000 δις δολάρια ΗΠΑ το 1996 σε πάνω από 3.500 δις δολάρια ΗΠΑ το 2007. Οι χώρες εκτός ΟΟΣΑ ήταν υπεύθυνες για σχεδόν το ήμισυ του συνόλου του 2007, έναντι μόλις 15% μια δεκαετία νωρίτερα (ΟΟΣΑ, 2008).

Η καινοτομία και η τεχνολογία μεταφράζονται σε επενδύσεις σε πάγιο κεφάλαιο και σε εργατικό δυναμικό αλλά και επιχειρηματικές δεξιότητες που με τη σειρά τους οδηγούν σε υψηλότερη παραγωγικότητα. Αντίστοιχα, οι χώρες με χαμηλότερα επίπεδα οικονομικής ανάπτυξης παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα παραγωγής ανά εργαζόμενο. Ωστόσο, οι χώρες αυτές τείνουν, επίσης, να καταγράφουν ταχύτερες αυξήσεις στην τελική παραγωγή (Σχήμα 2).

Σχήμα 2: ΑΕΠ ανά εργαζόμενο άτομο, 2008 (Ισοτιμία Αγοραστικής Δύναμης σε Δολάρια ΗΠΑ)



Πηγή: ΔΟΕ, Βασικοί δείκτες της αγοράς εργασίας, 6η Έκδοση (Γενεύη, ΔΟΕ, 2009).

Η ταχεία καινοτομία θα συνεχίσει να χαρακτηρίζει τις επενδύσεις καθώς οι επιχειρήσεις επεκτείνονται σε νέα προϊόντα και υπηρεσίες. Ενώ ο ρυθμός της αλλαγής μπορεί να είναι ταχύτερος στις αναδυόμενες οικονομίες, οι πιο προηγμένες χώρες θα επιδιώξουν να διατηρήσουν το ανταγωνιστικό τους πλεονέκτημα μέσω επενδύσεων στην καινοτομία.

Σε όλες τις χώρες οι επιπτώσεις στην ανάπτυξη δεξιοτήτων είναι μνημειώδεις. Πολλές από τις θέσεις εργασίας που θα δημιουργηθούν τις επόμενες δύο δεκαετίες δεν υπάρχουν σήμερα, παρόλα αυτά το μεγαλύτερο μέρος του εργατικού δυναμικού αυτών των δεκαετιών βρίσκεται ήδη σε εκπαίδευση και κατάρτιση. Ωστόσο, η ανάγκη αναβάθμισης των δεξιοτήτων ισχύει όχι μόνο για τους νέους στα σχολεία, τα πανεπιστήμια και τα επαγγελματικά οργανισμούς κατάρτισης, αλλά και για τη σημερινή γενιά εργαζομένων.

### Κλιματική αλλαγή και μετάβαση στην πράσινη οικονομία

Η κλιματική αλλαγή αποτελεί σημαντική κινητήρια δύναμη της τεχνολογικής αλλαγής και της καινοτομίας στην αναζήτηση μέτρων και πολιτικών για την άμβλυνσή της ή στη διευκόλυνση για προσαρμογή στις επιπτώσεις της. Η αειφόρος ανάπτυξη και η ενσωμάτωση της προστασίας του περιβάλλοντος στους στόχους της οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης είναι από τα πιο απαιτητικά ζητήματα της ατζέντας της εθνικής και της διεθνούς πολιτικής.

Το επίπεδο και η δομή των αναγκών απασχόλησης και δεξιοτήτων παγκοσμίως θα επηρεαστούν τόσο από την άμεση επίπτωση της υπερθέρμανσης του πλανήτη (ιδίως στη γεωργία, την αλιεία, τον τουρισμό και την εξόρυξη) όσο και από τις πολιτικές που υιοθετούνται σε τοπικό, εθνικό και διεθνές επίπεδο για τη μείωση των εκπομπών άνθρακα.

Η έννοια των «πράσινων θέσεων εργασίας» έχει γίνει έμβλημα μιας πιο βιώσιμης οικονομίας και κοινωνίας. Οι θέσεις εργασίας σε όλους τους οικονομικούς τομείς υπόκεινται σε «πρασίνισμα», αλλά έξι τομείς έχουν ιδιαίτερη σημασία από την άποψη αυτή: ο ενεργειακός εφοδιασμός, ιδίως των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας, οι κατασκευές, οι μεταφορές, η βασική βιομηχανία, η γεωργία και η δασοκομία. Εκατομμύρια πράσινες θέσεις εργασίας υπάρχουν ήδη σε όλο τον κόσμο. Η έκθεση που δημοσίευσε η Πρωτοβουλία «Πράσινες Θέσεις Εργασίας» αριθμούσε τουλάχιστον 2,3 εκατομμύρια θέσεις στον τομέα των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας μόνο σε έξι από τις χώρες της ομάδας των G20<sup>9</sup>. Σύμφωνα με την ίδια έκθεση, τα μέτρα για τη μείωση της κατανάλωσης ενέργειας και

---

<sup>9</sup> Οι «πράσινες θέσεις εργασίας» ορίζονται ως η αξιοπρεπής εργασία που συμβάλλει στη διατήρηση ή στην αποκατάσταση της ποιότητας του περιβάλλοντος (Πρωτοβουλία «Πράσινες Θέσεις Εργασίας»: Πρόγραμμα των Ηνωμένων Εθνών για το Περιβάλλον (UNEP), ILO, Διεθνής Οργάνωση Εργοδοτών (ΔΟΕ) και Διεθνής Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ITUC), Green jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world (Geneva, 2008).

των εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα στον κατασκευαστικό τομέα θα μπορούσαν να δημιουργήσουν 3,5 εκατομμύρια νέες θέσεις εργασίας έως το 2050.

Είναι ανησυχητικό το γεγονός ότι η έλλειψη σχετικών δεξιοτήτων μπορεί να αποδειχτεί εμπόδιο για τις πράσινες οικονομίες. Υπάρχει επείγουσα ανάγκη κατάρτισης για την πλήρη εξισορρόπηση των δεξιοτήτων που απαιτούνται σε ένα ευρύ φάσμα θέσεων εργασίας, ώστε οι οικονομίες να μπορούν αφενός να συνεχίσουν να «πρασινίζουν» και αφετέρου να συνειδητοποιήσουν τη δυνητική αύξηση της απασχόλησης που προσφέρει αυτή η διαδικασία.

Τα διδάγματα από προηγούμενες εμπειρίες δείχνουν ότι η μετάβαση σε καθαρότερη ενέργεια απαιτεί προληπτικά βήματα για τη διευκόλυνση της προσαρμογής των αγορών εργασίας, τόσο για τη μεγιστοποίηση των ευκαιριών για νέες θέσεις εργασίας όσο και για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που συνδέονται με ενδεχόμενες απώλειες θέσεων εργασίας. Η ανάπτυξη των δεξιοτήτων θα διαδραματίσει εξέχοντα ρόλο και στις δύο πλευρές αυτής της προσπάθειας.

Πολλές χώρες ανέφεραν ότι υπάρχει ήδη ένα «κενό δεξιοτήτων» μεταξύ των διαθέσιμων εργαζομένων και των αναγκών των πράσινων βιομηχανιών. Μια έρευνα του 2007 για τη βιομηχανία ανανεώσιμης ενέργειας στη Γερμανία κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι επιχειρήσεις υποφέρουν από έλλειψη ειδικευμένων υπαλλήλων, ειδικά σε επαγγέλματα έντασης γνώσης (που στηρίζονται στην τεχνογνωσία). Η Συνομοσπονδία της Βρετανικής Βιομηχανίας εξέφρασε, επίσης, την ανησυχία της για το ότι οι πράσινοι τομείς αγωνίζονται να βρουν εξειδικευμένους τεχνικούς, όπως σχεδιαστές, μηχανικούς και ηλεκτρολόγους. Στις Ηνωμένες Πολιτείες, το Εθνικό Εργαστήριο Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας έχει εντοπίσει την έλλειψη δεξιοτήτων και κατάρτισης ως το κύριο εμπόδιο στην ανάπτυξη της ενεργειακής απόδοσης. Στη Βραζιλία, τα μεγάλα διυλιστήρια βιοκαυσίμων περιορίζονται αναπτυξιακά λόγω έλλειψης προσωπικού υψηλής ειδίκευσης (UNEP, ILO, IOE, ITUC, 2008).

... για τη γεφύρωση της κατάρτισης και του εργασιακού κόσμου

Όλες οι χώρες έχουν ουσιαστικούς λόγους, οι οποίοι αναπόφευκτα ποικίλλουν ανάλογα με τις αντίστοιχες εθνικές τους συνθήκες, για να βελτιώσουν τις στρατηγικές ανάπτυξης των δεξιοτήτων τους για να αποδώσουν καλύτερα αποτελέσματα. Με βάση την πλούσια και πολυποίκιλη εμπειρία μιας χώρας, είναι πιθανόν να διατυπωθεί ένα πλαίσιο στρατηγικής ανάπτυξης δεξιοτήτων που μπορεί να είναι αποτελεσματικό σε ένα ευρύ φάσμα οικονομικών και κοινωνικών συνθηκών.

### Ποικίλες πραγματικότητες, κοινές και διαφορετικές προκλήσεις

Οι διαφορές στα δημογραφικά στοιχεία, τις οικονομικές δομές και τα επίπεδα της οικονομικής ανάπτυξης ενημερώνουν τις πολιτικές διαφορετικών χωρών για την κατάρτιση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων.

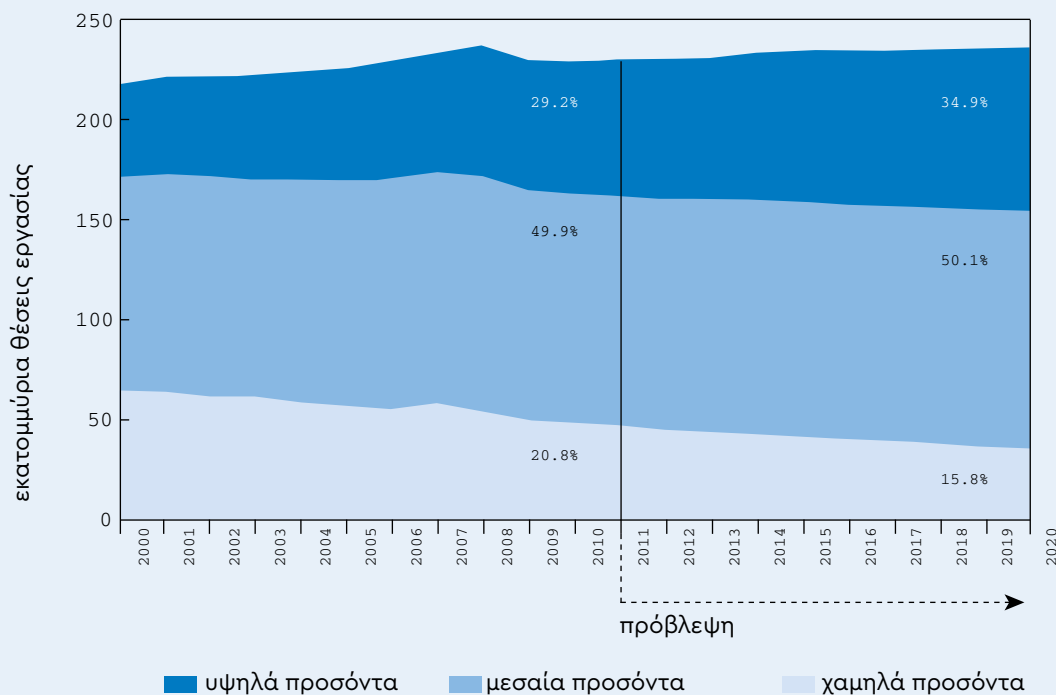
Μια βασική πρόκληση πολιτικής για τις πιο ανεπτυγμένες χώρες είναι ο τρόπος με τον οποίο θα εξασφαλιστεί ότι οι δεξιότητες τόσο των νεοεισερχομένων όσο και των υπαρχόντων εργαζομένων παραμένουν συναφείς καθόλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους. Τα κενά στις δεξιότητες ενδέχεται να επιβραδύνουν την ανάπτυξη των επιχειρήσεων και να θέσουν σε κίνδυνο την απασχολησιμότητα των εργαζομένων. Οι διαρθρωτικές αλλαγές στην οικονομία και ο αυξημένος ανταγωνισμός μεταξύ των επιχειρήσεων μειώνουν τον αριθμό των διαθέσιμων θέσεων εργασίας με χαμηλές απαιτήσεις δεξιοτήτων.

Οι προκλήσεις αυτές απαιτούν ευρύτερη πρόσβαση στην κατάρτιση κατά την είσοδο στην αγορά εργασίας, βελτίωση της συνάφειας και της ποιότητας αυτής της κατάρτισης και επέκταση των ευκαιριών διά βίου μάθησης, σε συνδυασμό με ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας. Ένα μεγάλο ποσοστό του ενεργού εργασιακά πληθυσμού απαιτεί

περισσότερες και καλύτερες δεξιότητες (Πλαίσιο 1). Πέραν των ειδικών τεχνικών δεξιοτήτων, οι διασταυρωμένες ικανότητες και οι «μαλακές» / οριζόντιες δεξιότητες καθίστανται όλο και πιο σημαντικές, συμπεριλαμβανομένης της ικανότητας οι εργαζόμενοι να εμπλέκονται και να αλληλεπιδρούν αποτελεσματικά με τους άλλους, να δημιουργούν συναινετικό κλίμα και να παρέχουν βοήθεια, καθοδήγηση και ηγεσία, όποτε αυτό απαιτείται. Καθώς αυξάνεται η κινητικότητα της εργασίας και του εργατικού δυναμικού, η φορητότητα των δεξιοτήτων και η διεθνής μετανάστευση των ταλέντων καθίστανται σημαντικά ζητήματα.

### Πλαίσιο 1: Προαπαιτούμενα δεξιοτήτων στην Ευρώπη έως το 2020

Οι προβλέψεις για τις 27 χώρες της ΕΕ, συν τη Νορβηγία και την Ελβετία, δείχνουν ότι μεταξύ του 2010 και του 2020 θα προκύψουν περίπου 80 εκατομμύρια ευκαιρίες απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων περίπου 7 εκατομμυρίων επιπλέον νέων θέσεων εργασίας. Το μεγαλύτερο μέρος της καθαρής αύξησης της απασχόλησης αναμένεται να σημειωθεί σε επαγγέλματα υψηλότερου επιπέδου. Κατά τη διάρκεια αυτής της δεκαετίας, το ποσοστό των ατόμων που απασχολούνται σε θέσεις εργασίας υψηλής εξειδίκευσης αναμένεται να αυξηθεί από 29 σε 35%. Το ποσοστό των θέσεων εργασίας που απαιτούν προσόντα μετρίου επιπέδου θα εξακολουθήσει να αποτελεί περίπου το ήμισυ της συνολικής απασχόλησης και το ποσοστό των θέσεων εργασίας με χαμηλά προσόντα αναμένεται να μειωθεί από 21 σε 15%.



Πηγή: CEDEFOP, Προσφορά και ζήτηση δεξιοτήτων στην Ευρώπη: Μεσοπρόθεσμες προβλέψεις έως το 2020, Φεβρουάριος, CEDEFOP, 2010

Στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, οι προσπάθειες για την αναζωογόνηση των συστημάτων ανάπτυξης δεξιοτήτων περιλαμβάνουν την αναδιάρθρωση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης ώστε να ευθυγραμμιστούν με τις απαιτήσεις της νέας οικονομίας της αγοράς, χρησιμοποιώντας τα ιδρύματα της αγοράς εργασίας για τον μετριασμό των αρνητικών επιπτώσεων της οικονομικής αναδιάρθρωσης, και στοχεύοντας στην κατάρτιση και τη δια βίου μάθηση για την αύξηση της προσαρμοστικότητας και της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού. Πολλές χώρες μοιράζονται την εμπειρία να γίνουν τόσο χώρες αποστολής όσο και χώρες υποδοχής της ροής των οικονομικών μεταναστών (εργαζομένων).

Ένα σημαντικό χαρακτηριστικό πολλών χωρών της Ασίας και της Λατινικής Αμερικής είναι ο συνδυασμός της υψηλής ανάπτυξης και της παραγωγικότητας σε ορισμένους τομείς και περιοχές με χαμηλή παραγωγικότητα και μόνιμη φτώχεια στις άτυπες αγροτικές και αστικές οικονομίες. Η αποφυγή έλλειψης δεξιοτήτων σε τομείς ταχείας ανάπτυξης απαιτεί βελτιωμένο συντονισμό μεταξύ των μελλοντικών εργοδοτών και των παρόχων εκπαίδευσης και κατάρτισης, αυξημένη δημόσια προσφορά κατάρτισης καθώς και ενθάρρυνση της μάθησης στο χώρο εργασίας. Σε ορισμένες χώρες, όπως η Κίνα και η Ινδία, η έλλειψη εργαζομένων υψηλής εξειδίκευσης μπορεί να δυσχεράνει τη διατήρηση υψηλών ρυθμών οικονομικής ανάπτυξης (Πλαίσιο 2).

Ο ρόλος της κατάρτισης στην προώθηση της μεταφοράς δραστηριοτήτων από την άτυπη στην επίσημη οικονομία συνεπάγεται τη διεύρυνση της πρόσβασης στη βασική εκπαίδευση, την υποστήριξη ανεπίσημων μέσων ανάπτυξης δεξιοτήτων και το συνδυασμό επαγγελματικής και επιχειρηματικής κατάρτισης για τη διευκόλυνση της τυποποίησης των μικρών επιχειρήσεων.

Στην περιοχή της Αραβίας, οι επενδύσεις στην εκπαίδευση και την κατάρτιση έχουν ενισχυθεί σημαντικά. Ωστόσο, οι νέοι εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στη μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία, ενώ οι επιχειρήσεις συχνά δυσκολεύονται να βρουν αρκετά άτομα με τις δεξιότητες που χρειάζονται για να μπορέσουν να επεκτείνουν ή να υιοθετήσουν νέες τεχνολογίες. Η προετοιμασία του εργατικού δυναμικού για την αγορά εργασίας του μέλλοντος παραμένει πρόκληση.

Στις αναπτυσσόμενες χώρες με χαμηλότερα εισοδήματα, κυρίως στην υποσαχάρια Αφρική και σε μέρη της Ασίας, ο φαύλος κύκλος χαμηλής εκπαίδευσης και δεξιοτήτων, χαμηλής παραγωγικότητας και φτώχειας, αντιμετωπίζεται με αργό ρυθμό. Μόνο το ένα πέμπτο των αγοριών και των κοριτσιών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην υποσαχάρια Αφρική φοιτούν στο σχολείο.

Οι προτεραιότητες, επί της παρούσης, περιλαμβάνουν την αύξηση της πρόσβασης στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, τη βελτίωση της ποιότητας της μαθητείας, τη μετατροπή της κατάρτισης από δημόσιους φορείς σε πιο σχετική και ανάλογη με τις ανάγκες του

τόπου εργασίας, μέσω της ενίσχυσης του συντονισμού και των εταιρικών συνεργασιών με τον ιδιωτικό τομέα, και τη σύνδεση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης από εκπαιδευτικούς οργανισμούς με τη μάθηση που έχει ως βάση της τις επιχειρήσεις.

### **Πλαίσιο 2: Προσόντα του εργατικού δυναμικού της Κίνας και της Ινδίας: προκλήσεις για την ανάπτυξη**

Μόλις το 4% του εργατικού δυναμικού της Κίνας υπολογίζεται ως δυναμικό με υψηλά προσόντα. Μόνο το 36% των εργαζόμενων έχει ολοκληρώσει τη βαθμίδα δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ το υπόλοιπο 60% έχει λίγες ή καθόλου ικανότητες και ως εκ τούτου χαρακτηρίζονται ως «βασικοί εργαζόμενοι», το πλήθος των οποίων περιλαμβάνει περίπου 200 εκατομμύρια μετανάστες από τις αγροτικές σε αστικές περιοχές. Σημαντική, δε, είναι η διαπίστωση γερμανικών εταιρειών στην Κίνα, τέσσερις στις πέντε εκ των οποίων θεωρούν ότι η έλλειψη εξειδικευμένων εργαζομένων αποτελεί το μεγαλύτερο εμπόδιο στην ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα της χώρας\*. Ωστόσο, οι εκτιμήσεις δείχνουν ότι το ένα τρίτο όλων των αποφοίτων δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης δεν είναι σε θέση να βρουν τις κατάλληλες θέσεις εργασίας και περίπου το ένα τρίτο αποφοίτων πανεπιστημίου αποτυγχάνουν να βρουν εργασία κατά το πρώτο έτος μετά την αποφοίτησή τους.

Τα βασικά στοιχεία που διαμορφώνουν τη «Γνώμη για την Περαιτέρω Ενίσχυση των Προσπαθειών για την Καλλιέργεια Υψηλά Εξειδικευμένων Εργαζόμενων», που εκδόθηκε από την κυβέρνηση το 2006, περιλαμβάνουν την ενθάρρυνση ενός ευρύτερου φάσματος παρόχων υπηρεσιών κατάρτισης, και ταυτόχρονα στρατηγικές βελτίωσης και αξιολόγησης προγραμμάτων σπουδών, παροχή κινήτρων στους εργοδότες προκειμένου αυτοί να προσλαμβάνουν περισσότερους εξειδικευμένους εργαζόμενους, σχεδιασμό ειδικών συστημάτων αμοιβών που απευθύνονται σε εργαζομένους υψηλότερης εξειδίκευσης, αυξημένη κατάρτιση των οικονομικών μεταναστών (εργαζομένων) καθώς και τη στήριξη ίδρυσης νέων επιχειρήσεων αλλά και αυξημένες επενδύσεις σε εγκαταστάσεις κέντρων κατάρτισης και την εξέλιξη και ανάπτυξη του αντίστοιχου διδακτικού προσωπικού.

Στην **Ινδία**, η αύξηση της απασχόλησης συγκεντρώνεται σχεδόν αποκλειστικά στην άτυπη οικονομία, όπου πάνω από το 90% των εργαζομένων της χώρας απασχολούνται σε χαμηλά επίπεδα παραγωγικότητας και εισοδήματος. Το ήμισυ του πληθυσμού της χώρας ηλικίας άνω των 25 ετών δεν έχει καμία εκπαίδευση και ένα επιπλέον τρίτο στην καλύτερη των περιπτώσεων, είναι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Σημαντικό είναι το γεγονός κατά το οποίο οι στατιστικές αποκαλύπτουν ότι τέσσερις στους πέντε νεοεισερχόμενους στο εργατικό δυναμικό δεν είχαν ποτέ τη δυνατότητα επαγγελματικής κατάρτισης και ανάπτυξης δεξιοτήτων. Ενώ η εγγραφή σε ιδρύματα τεχνικής εκπαίδευσης αυξήθηκε (από 2,1 εκατομμύρια το 2000 σε περίπου 3,8 εκατομμύρια το 2005), υπάρχει ένα υψηλό ποσοστό εγκατάλειψης των σπουδών στα ιδρύματα αυτά. Υπάρχει, επίσης, τεράστια έλλειψη διδακτικού προσωπικού στα κολέγια μηχανικών. Ταυτόχρονα, σημειώνονται σημαντικές ελλείψεις δεξιοτήτων σε όλη την επίσημη οικονομία. Μόνο στον τομέα της πληροφορικής, το τρέχον έλλειμμα των μηχανικών εκτιμάται ότι αγγίζει το μισό εκατομμύριο.

Προκειμένου να αντιμετωπίσει αυτές τις προκλήσεις, η Ινδία υιοθέτησε μια φιλόδοξη Εθνική Πολιτική Ανάπτυξης Δεξιοτήτων το 2009. Κύριος στόχος της, σύμφωνα με τα λόγια του Υπουργού Εργασίας και Απασχόλησης, είναι να ενθαρρυνθούν όλα τα άτομα μέσω βελτιωμένων δεξιοτήτων, γνώσεων και διεθνώς αναγνωρισμένων προσόντων ώστε να αποκτήσουν πρόσβαση στην αξιοπρεπή απασχόληση και να προωθηθεί η συμπεριληπτική εθνική ανάπτυξη. Προβλέπεται, μεταξύ άλλων, η αύξηση της δυνατότητας επαγγελματικής κατάρτισης 15 εκατομμυρίων σπουδαστών κατά την 11η περίοδο του Πενταετούς Προγράμματος (2007-12).

\* Gesellschaft fGr Technische Zusammenarbeit (GTZ China) 2009



## Ένα κοινό πλαίσιο για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων ικανοποιώντας τις σημερινές και μελλοντικές ανάγκες για δεξιότητες

Η διεθνής εμπειρία δείχνει ότι οι χώρες που κατάφεραν να συνδέσουν την ανάπτυξη των δεξιοτήτων με τα κέρδη από την παραγωγικότητα, την απασχόληση και την ανάπτυξη έχουν στοχεύσει στην πολιτική ανάπτυξης δεξιοτήτων με βάση τρεις κύριους στόχους:

- την αντιστοίχιση της προσφοράς με την τρέχουσα ζήτηση δεξιοτήτων,
- τη βοήθεια προς τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις να προσαρμοστούν στην αλλαγή,
- τη δημιουργία και διατήρηση των ικανοτήτων για τις μελλοντικές ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Ο πρώτος στόχος αφορά τη συνάφεια και την ποιότητα της κατάρτισης. Η αντιστοίχιση της προσφοράς δεξιοτήτων με τη ζήτηση στην αγορά εργασίας απαιτεί αφενός συστήματα πληροφοριών της αγοράς εργασίας που να παράγουν, να αναλύουν και να διαδίδουν αξιόπιστες πληροφορίες για τους τομείς και τα επαγγέλματα και αφετέρου, οργανισμούς που να συνδέουν τους εργοδότες με τους φορείς παροχής κατάρτισης. Αφορά επίσης την ισότητα των ευκαιριών σχετικά με την πρόσβαση στην εκπαίδευση, την κατάρτιση, τις υπηρεσίες απασχόλησης και την ίδια την απασχόληση, προκειμένου να ικανοποιηθεί η ζήτηση για κατάρτιση από όλους τους τομείς της κοινωνίας.

Ο δεύτερος στόχος αφορά στη διευκόλυνση της μετακίνησης των εργαζομένων και των επιχειρήσεων από δραστηριότητες και κλάδους με φθίνουσα ή χαμηλή παραγωγικότητα σε δραστηριότητες και κλάδους που αναπτύσσονται και αυξάνουν την παραγωγικότητα. Η εκμάθηση νέων δεξιοτήτων, η αναβάθμιση των υφιστάμενων και η δια βίου μάθηση μπορούν να βοηθήσουν τους εργαζόμενους να διατηρήσουν την απασχολησιμότητά τους και αντίστοιχα τις επιχειρήσεις να προσαρμοστούν και να παραμείνουν ανταγωνιστικές.

Ο τρίτος στόχος απαιτεί μια μακροπρόθεσμη προοπτική, προβλέποντας τις δεξιότητες που θα χρειαστούν στο μέλλον και δημιουργώντας έναν ενάρετο κύκλο στον οποίο η περισσότερη και καλύτερη εκπαίδευση και κατάρτιση θα συμβάλει στην καινοτομία, τις επενδύσεις, τις τεχνολογικές αλλαγές, την οικονομική διαφοροποίηση, την ανταγωνιστικότητα και επομένως, στην ανάπτυξη.

### Μία ολιστική προσέγγιση

Κατά την 97η Σύνοδό της το 2008, η Διεθνής Συνδιάσκεψη Εργασίας ζήτησε μια ολιστική προσέγγιση στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, η οποία θα περιλαμβάνει τα ακόλουθα κείμενα χαρακτηριστικά:

1. συνεχή και απρόσκοπτα μονοπάτια μάθησης, ξεκινώντας από την προσχολική και πρωτοβάθμια εκπαίδευση που προετοιμάζουν επαρκώς τους νέους για τη δευτεροβάθμια και ανώτατη εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση, συνεχίζοντας στην παροχή συμβουλευτικής για τη σταδιοδρομία, πληροφοριών για την αγορά εργασίας και συμβουλών καθώς οι νέες και οι νέοι μετακινούνται εντός της αγοράς εργασίας και, προσφέροντας στους εργαζομένους και τους επιχειρηματίες ευκαιρίες για συνεχή μάθηση για να αναβαθμίσουν τις ικανότητές τους και να μάθουν νέες δεξιότητες καθόλη τη διάρκεια της ζωής τους,
2. ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων – συμπεριλαμβανομένης της γραφής και ανάγνωσης, της αριθμητικής, των δεξιοτήτων επικοινωνίας, της ομαδικής εργασίας, των δεξιοτήτων επίλυσης προβλημάτων και της ικανότητας μάθησης – οι οποίες, παράλληλα με την επίγνωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και την κατανόηση του επιχειρηματικού πνεύματος, δεν συνδέονται με τις επιδόσεις σε συγκεκριμένα επαγγέλματα αλλά σχηματίζουν τα δομικά στοιχεία για τη διά βίου μάθηση και την προσαρμοστικότητα στις αλλαγές,
3. ανάπτυξη δεξιοτήτων υψηλότερου επιπέδου – δεξιότητες επαγγελματικές, τεχνικές και ανθρώπινων πόρων – επιτρέποντας στους εργαζόμενους να επωφελούνται ή να δημιουργούν ευκαιρίες για θέσεις εργασίας υψηλής ποιότητας ή / και υψηλού μισθού,
4. φορητότητα δεξιοτήτων, βασισμένη πρωτίστως στις βασικές δεξιότητες, ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να εφαρμόζουν τις υπάρχουσες γνώσεις και την πείρα τους σε νέα επαγγέλματα ή βιομηχανίες και δεύτερον, βασισμένη σε συστήματα τα οποία κωδικοποιούν, τυποποιούν, αξιολογούν και πιστοποιούν δεξιότητες, ώστε τα επίπεδα ικανότητας να είναι εύκολα αναγνωρίσιμα από τους κοινωνικούς εταίρους σε διάφορους τομείς της εργασίας σε εθνικές, περιφερειακές ή διεθνείς αγορές εργασίας, και
5. απασχολησιμότητα (για τη μισθωτή εργασία ή την αυτοαπασχόληση), η οποία προκύπτει από όλους αυτούς τους παράγοντες – μια βάση που αποτελείται από κύριες δεξιότητες, πρόσβαση στην εκπαίδευση, διαθεσιμότητα ευκαιριών κατάρτισης, κίνητρα, ικανότητα αξιοποίησης ευκαιριών συνεχούς μάθησης και υποστήριξη της όλης διαδικασίας, και αναγνώριση των δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν.

### Μια προοπτική κύκλου ζωής

Η ανάπτυξη δεξιοτήτων μπορεί να εξεταστεί με γόνιμο τρόπο υπό το πρίσμα του κύκλου ζωής της οικοδόμησης, της διατήρησης και της βελτίωσης των δεξιοτήτων. Οι παρεμβάσεις

στην ακολουθούμενη πολιτική πρέπει να σχεδιαστούν κατά τον ίδιο τρόπο. Τα ουσιαστικά στάδια μπορούν να συνοψιστούν ως εξής:

- Παιδιά: οικοδόμηση σημαντικών βασικών δεξιοτήτων μέσω της παιδικής ηλικίας και της αρχικής εκπαίδευσης, έχοντας κατά νου ότι τα οφέλη από αυτές τις επενδύσεις θα αποκομιστούν μακροπρόθεσμα.
- Νέοι: παγίωση των βασικών δεξιοτήτων και απόκτηση σημαντικών δεξιοτήτων και πείρας στο χώρο εργασίας, για μια επιτυχή μετάβαση από το σχολείο στην εργασία.
- Ώριμοι και μεγάλοι σε ηλικία εργαζόμενοι: διατήρηση και αναβάθμιση των υφιστάμενων δεξιοτήτων και απόκτηση νέων δεξιοτήτων και παράλληλα πιστοποίηση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων που αποκτώνται καθόλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής.

Είναι επίσης σημαντικό να αναγνωριστεί το γεγονός ότι οι δεξιότητες χτίζονται η μία πάνω στην άλλη και ότι η απόκτηση βασικών δεξιοτήτων σε γραφή, ανάγνωση και αριθμητική, καθώς και η ρήση «μαθαίνω να μαθαίνω» είναι απολύτως απαραίτητες για την απόκτηση περαιτέρω δεξιοτήτων και ικανοτήτων.

Δεδομένων των αναπόφευκτων περιορισμών στους πόρους, βέβαια, θα πρέπει να πραγματοποιηθούν δύσκολες ανταλλαγές μεταξύ των διαφορετικών στόχων της πολιτικής για τον καθορισμό προτεραιοτήτων στις δημόσιες επενδύσεις στην ανάπτυξη δεξιοτήτων.

### Σύγκλιση μεταξύ των πολιτικών

Οι δεξιότητες και οι πολιτικές απασχόλησης θα πρέπει να εξετάζονται μαζί και από κοινού. Η πλήρης αξία ενός συνόλου πολιτικών γίνεται πραγματικότητα όταν αυτές υποστηρίζουν και εξυπηρετούν η μία την εκπλήρωση των στόχων της άλλης.

Μία από τις κύριες προκλήσεις της δημόσιας πολιτικής είναι η υιοθέτηση θεσμικών ρυθμίσεων μέσω των οποίων οι κυβερνητικές υπηρεσίες, οι εργοδότες, οι εργαζόμενοι και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα μπορούν να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στις μεταβαλλόμενες ανάγκες για δεξιότητες και κατάρτιση, διαδραματίζοντας στρατηγικό και προοδευτικό ρόλο στην πρόβλεψη των μελλοντικών αναγκών. Προκειμένου οι επενδύσεις που πραγματοποιούνται στον τομέα της κατάρτισης να αποφέρουν τα μέγιστα οφέλη στους εργαζόμενους, τις επιχειρήσεις και τις οικονομίες, η ικανότητα συντονισμού των χωρών είναι εξαιρετικά σημαντική στους τρεις ακόλουθους τομείς:

1. σύνδεση της βασικής εκπαίδευσης με την τεχνική κατάρτιση, σύνδεση της τεχνικής κατάρτισης με την είσοδο στην αγορά εργασίας και σύνδεση της αγοράς εργασίας με την είσοδο στον εργασιακό χώρο και τη δια βίου μάθηση,

2. εξασφάλιση της συνεχούς επικοινωνίας μεταξύ των εργοδοτών και των φορέων κατάρτισης, έτσι ώστε η κατάρτιση να ανταποκρίνεται στις ανάγκες και τις προσδοκίες των εργαζομένων και των επιχειρήσεων, και
3. ενσωμάτωση των πολιτικών ανάπτυξης δεξιοτήτων σε άλλους τομείς πολιτικών – όχι μόνο σε πολιτικές που σχετίζονται με την αγορά εργασίας και την κοινωνική προστασία, αλλά και σε βιομηχανικές, επενδυτικές, εμπορικές και τεχνολογικές πολιτικές καθώς και σε πολιτικές περιφερειακής ή τοπικής ανάπτυξης.

Οι χώρες χρησιμοποιούν ποικίλους μηχανισμούς συντονισμού: εθνικούς διυπουργικούς φορείς, τομεακούς οργανισμούς που συνδέουν τους οργανισμούς και τους παρόχους κατάρτισης με εκπροσώπους εργοδοτών και εργαζομένων, καθώς και αποκεντρωμένους τοπικούς φορείς. Αυτοί οι μηχανισμοί απαιτούν σημαντικές επενδύσεις χρόνου και χρήματος και λειτουργούν μόνο όταν όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να δουν τους δικούς τους στόχους να υποστηρίζονται από άλλους. Για παράδειγμα:

- τα αρμόδια υπουργεία για τις δημόσιες υποδομές, την έρευνα και την καινοτομία, την προστασία του περιβάλλοντος, τη διεθνή ανταγωνιστικότητα και την περιφερειακή ολοκλήρωση βασίζονται σε εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό,
- οι εργοδότες αναζητούν ένα καλά καταρτισμένο εργατικό δυναμικό ικανό να μάθει περαιτέρω, ώστε οι επιχειρήσεις τους να μπορούν να επωφεληθούν από τις νέες τεχνολογίες και να προσαρμοστούν στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς, και
- οι εργαζόμενοι και τα συνδικάτα τους γνωρίζουν ότι ο χρόνος που αφιερώνεται στην απόκτηση δεξιοτήτων οδηγεί σε καλύτερη απασχόληση και καλύτερα πρότυπα διαβίωσης.

Εν ολίγοις, η αποτελεσματική χρήση των δεξιοτήτων στο χώρο εργασίας αφενός εξαρτάται από και αφετέρου συμβάλλει στη δημιουργία συνθηκών που ευνοούν την καινοτομία και την ανάπτυξη των επιχειρήσεων, στον αποτελεσματικό προσανατολισμό στην αγορά εργασίας και στις υπηρεσίες διαμεσολάβησης και τέλος στις καλά ενημερωμένες αποφάσεις σχετικά με τις πολιτικές εκπαίδευσης και κατάρτισης.