

# ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ



## ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΜΣ: ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ-ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ-ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

### ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Το φαινόμενο της κάθετης και οριζόντιας αναντιστοιχίας δεξιοτήτων στην Ελλάδα – Ο ρόλος της εκπαίδευσης και των πολιτικών απασχόλησης στην αντιστοίχιση των αναγκών προσφοράς και ζήτησης της αγοράς εργασίας»

Επιβλέπων Καθηγητής: κ.Καμμάς Παντελής

Φοιτήτρια: κ.Αβανίδου Ευστρατία

ΑΜ: 3032202205001

Κόρινθος 2023-2024

## ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Με την παρούσα διπλωματική εργασία ολοκληρώνονται οι σπουδές μου στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών «Εκπαίδευση, Ανθρώπινο Δυναμικό και Πολιτικές Απασχόλησης».

Στις σπουδές μου ήταν καθοριστική η συμβολή των καθηγητών μου στα γνωστικά αντικείμενα που παρακολούθησα, στους οποίους οφείλω να εκφράσω τις ειλικρινείς μου ευχαριστίες για τη συμβολή τους στην ολοκλήρωση των σπουδών μου και ειδικά στον επιβλέπων καθηγητή μου κύριο Καμμά Παντελή για την βοήθεια που μου πρόσφερε στα πλαίσια εκπόνησης της παρούσας διπλωματικής.

Οφείλω να εκφράσω τις ευχαριστίες μου προς συναδέλφους και συμφοιτητές μου, χωρίς τη βοήθεια των οποίων δε θα ήταν δυνατή η διεξαγωγή της έρευνας.

Τέλος, να ευχαριστήσω το σύζυγο και την επτάχρονη κόρη μου, για την αμέριστη συμπαράσταση και την υπομονή τους, καθώς και τον πατέρα μου που δε βρίσκεται πλέον στη ζωή, καθώς μου δίδαξε ότι πρέπει να δουλεύουμε σκληρά για να αποδεικνύουμε την αξία μας.

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	4
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	5
ΜΕΡΟΣ Α΄ - ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΚΑΙ ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ .....	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 <sup>ο</sup> - Τα χαρακτηριστικά της Ελληνικής Οικονομίας.....	7
1.1. Το φαινόμενο οριζόντιας και κάθετης αναντιστοιχίας δεξιοτήτων – το αφήγημα της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων .....	7
1.2. Η θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου .....	10
1.3. Η Πολιτική Οικονομία των Δεξιοτήτων.....	11
1.4. Παθογένειες και προκλήσεις της Ελληνικής Οικονομίας.....	13
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 <sup>ο</sup> - Ο ρόλος της Εκπαίδευσης στην Ελλάδα .....	16
2.1. Εκπαίδευση, κατάρτιση και δια βίου μάθηση.....	16
2.2. Ο ρόλος των δεξιοτήτων στην οικονομία, την κατάρτιση και την εργασία .	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 <sup>ο</sup> - Πολιτικές Απασχόλησης στο πλαίσιο του Νεοφιλελευθερισμού .....	19
3.1. Κοινωνικό κράτος και εργασιακές σχέσεις .....	20
3.2. Πολιτικές Απασχόλησης.....	21
ΜΕΡΟΣ Β΄ - ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ .....	23
4. Μεθοδολογία της έρευνας.....	23
4.1. Σκοπός και στόχοι της έρευνας.....	23
4.2. Μέθοδος συλλογής δεδομένων .....	24
4.3. Πληθυσμός έρευνας και δείγμα .....	24
4.4. Εργαλεία συλλογής δεδομένων.....	25
4.5. Συλλογή δεδομένων.....	27
4.6. Παρουσίαση αποτελεσμάτων έρευνας .....	27
5. Διαγραμματική απεικόνιση ζητημάτων που σχετίζονται με την έρευνα.....	31
6. Ανάλυση και ερμηνεία βασικών ερωτημάτων – Σύνοψη .....	36
ΜΕΡΟΣ Γ΄ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....	37
7. Όροι και στόχοι της Ελληνικής οικονομίας.....	37
8. Συμπεράσματα.....	45
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....	49

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία εκπονήθηκε στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος «Εκπαίδευση, Ανθρώπινο Δυναμικό και Πολιτικές Απασχόλησης» και συντάχθηκε με σκοπό την μελέτη, τον εντοπισμό και την ανάλυση του φαινομένου της οριζόντιας και κάθετης αναντιστοιχίας δεξιοτήτων στην Ελλάδα, δηλαδή της μη αντιστοίχισης των γνώσεων και δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας..

Προηγείται βιβλιογραφική ανασκόπηση των εννοιών οριζόντια και κάθετη αναντιστοιχία μέσω της Θεωρίας του Ανθρώπινου Κεφαλαίου και της Πολιτικής οικονομίας των δεξιοτήτων, παραθέτοντας παράλληλα τις παθογένειες της Ελληνικής οικονομίας. Δίνεται έμφαση στο ρόλο της εκπαίδευσης στην Ελλάδα, μέσω της κατάρτισης και της δια βίου μάθησης και το ρόλο των δεξιοτήτων στην οικονομία και την εργασία. Επιπλέον γίνεται ανάλυση των πολιτικών απασχόλησης μέσω του ρόλου που καλούνται να διαδραματίσουν στην όσο το δυνατόν εξάλειψη του φαινομένου της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων.

Μέσω έρευνας εξάγονται και αναλύονται σχετικά δεδομένα της έρευνας και τέλος η εργασία ολοκληρώνεται με τα σχετικά συμπεράσματα και προτεινόμενες λύσεις.

**Λέξεις κλειδιά:** αναντιστοιχία δεξιοτήτων, δεξιότητες, πολιτικές απασχόλησης, εκπαίδευση, κατάρτιση, δια βίου μάθηση, αγορά εργασίας.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εποχή της ψηφιακής επανάστασης και της ταχείας τεχνολογικής εξέλιξης φέρνει μεγάλες αλλαγές στον κόσμο της εργασίας. Ωστόσο, παρά την πρόοδο σε τεχνολογία και καινοτομία, αντιμετωπίζουμε ένα σοβαρό πρόβλημα: την αναντιστοιχία δεξιοτήτων στην ελληνική αγορά εργασίας. Με αφορμή τις προκλήσεις της παγκοσμιοποίησης, την ανάγκη για μετάβαση σε μια κοινωνία που βασίζεται στη γνώση, την επιχειρηματολογία διεθνών οργανισμών (ΟΟΣΑ, Παγκόσμια Τράπεζα, ΟΥΝΕΣΚΟ κ.α.), δημιουργείται ένα παγκόσμιο σύστημα που ωθεί στην αντιμετώπιση εκπαίδευσης και κατάρτισης υπό το ίδιο πρίσμα στο οποίο κυριαρχεί η έμφαση στις σύγχρονες γνωσιακές ανάγκες της δικτυακής οικονομίας (Ασδεράκη, 2009, Τσαούσης, 2007, Gomitzka, 2005, Carnoy & Castells, 2001, Morrow & Torres, 2000, Robertson, 1999 Slaughter, 1998, Ball, 1998).

Η αναντιστοιχία δεξιοτήτων αναδεικνύει το χάσμα μεταξύ των δεξιοτήτων που απαιτούνται από την αγορά εργασίας και των δεξιοτήτων που κατέχουν οι εργαζόμενοι. Ενώ η τεχνολογία προχωρά με γοργούς ρυθμούς, οι επαγγελματικές ανάγκες και οι απαιτούμενες δεξιότητες παραμένουν σε σημαντικό βαθμό μη προσαρμοστικές.

Στο πλαίσιο αυτό, η παρούσα πτυχιακή εργασία έχει ως στόχο να διερευνήσει την κατάσταση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων στην ελληνική αγορά εργασίας. Ποια είναι τα κύρια προβλήματα που προκύπτουν από αυτό το φαινόμενο και ποιες είναι οι επιπτώσεις στην απασχόληση, την οικονομία και την κοινωνία;

Μέσα από τη συνεχή εξέλιξη της τεχνολογίας, πώς εκπαιδεύεται ο ελληνικός πληθυσμός και πώς αντιδρά στις απαιτήσεις της σύγχρονης αγοράς εργασίας; Με ποιον τρόπο οι εκπαιδευτικοί θεσμοί, οι επιχειρήσεις και οι πολιτικές προσπαθούν να αντιμετωπίσουν αυτό το πρόβλημα;

Στη συνέχεια της εργασίας, θα εξετάσουμε λεπτομερώς τις προκλήσεις και τις ευκαιρίες που προκύπτουν από τη σύγκρουση μεταξύ πολιτικών απασχόλησης και αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, τις πιθανές παρεμβάσεις και τις στρατηγικές που μπορούν να υιοθετηθούν σε επίπεδο πολιτικής για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων.

Στο ερευνητικό μέρος, θα αναδειχθεί πώς οι άνθρωποι τόσο από την πλευρά της προσφοράς (εργαζόμενοι), όσο και από την πλευρά της ζήτησης (αγορά εργασίας-

εργοδότες) ερμηνεύουν, αναγνωρίζουν και προβάλλουν τις δεξιότητές τους σε σχέση με τις απαιτήσεις της εποχής.

Μέσα από εκτενή ανάλυση και συγκριτική μελέτη, η έρευνα θα επιδιώξει να προτείνει λύσεις και πολιτικές που μπορούν να συμβάλουν στη μείωση του φαινομένου και στην ενίσχυση της σχέσης μεταξύ εκπαίδευσης και απασχόλησης στη χώρα μας.

Σημαντική προϋπόθεση είναι η αρμονική συνύπαρξη μεταξύ εργοδοτών και αγοράς εργασίας, συνύπαρξη η οποία είναι κρίσιμη για την οικονομία, την κοινωνία και τους ίδιους τους εργαζόμενους και θα επιτευχθεί μέσα από δίκαιες συνθήκες εργασίας, διαφάνεια και επικοινωνία, επενδύσεις στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, ευελιξία, κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων και τέλος και κυριότερο μέσω του κοινωνικού διαλόγου.

Με την ελπίδα να αναδείξουμε πτυχές που αφορούν τη βιωσιμότητα της ελληνικής αγοράς εργασίας, η παρούσα έρευνα ανοίγει νέους ορίζοντες για τη βελτίωση της αποδοτικότητας και της ανταγωνιστικότητάς μας σε έναν διαρκώς εξελισσόμενο κόσμο εργασίας.

## ΜΕΡΟΣ Α΄ - ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΚΑΙ ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup>- Τα χαρακτηριστικά της Ελληνικής Οικονομίας

#### 1.1. Το φαινόμενο οριζόντιας και κάθετης αναντιστοιχίας δεξιοτήτων – το αφήγημα της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων

Το φαινόμενο της οριζόντιας και κάθετης αναντιστοιχίας δεξιοτήτων αναφέρεται στην κατάσταση όπου οι άνθρωποι έχουν ανισόρροπη ανάπτυξη δεξιοτήτων μεταξύ τους, είτε οριζόντια (οριζόντια αναντιστοιχία) είτε κάθετα (κάθετη αναντιστοιχία). Η οριζόντια αναντιστοιχία δεξιοτήτων αναφέρεται στην κατάσταση όπου ένα άτομο έχει δεξιότητες που δεν σχετίζονται άμεσα με την εργασία ή τον τομέα που επιθυμεί να ασχοληθεί. Η κάθετη αναντιστοιχία δεξιοτήτων αναφέρεται στην κατάσταση όπου ένα άτομο έχει εξειδικευτεί σε συγκεκριμένους τομείς ή δεξιότητες, με αποτέλεσμα να είναι πολύ εξειδικευμένο σε συγκεκριμένο πεδίο εργασίας. Σε αυτήν την περίπτωση, οι δεξιότητες του ατόμου είναι στενά σχετικές μεταξύ τους και συνήθως συνδέονται με έναν συγκεκριμένο επαγγελματικό τομέα. Αυτή η εξειδίκευση μπορεί να καταστήσει το άτομο ειδικότερο και πιο αποτελεσματικό στον συγκεκριμένο τομέα εργασίας, αλλά ταυτόχρονα μπορεί να του προκαλέσει προκλήσεις εάν απαιτηθεί να αντιμετωπίσει διαφορετικούς τομείς που δεν σχετίζονται με την εξειδίκευσή του.

Αυτό το φαινόμενο αναφέρεται συνήθως στον τομέα της ανθρώπινης ανάπτυξης και της εκπαίδευσης. Η οικονομική κρίση σε συνδυασμό με το μεταναστευτικό ζήτημα και την πανδημία της COVID-19 επέφεραν σημαντικές αλλαγές στον χώρο της εργασίας, οι οποίες συνδέθηκαν με σημαντική μείωση της απασχόλησης για άτομα με χαμηλότερα προσόντα και δεξιότητες (Cedefop, 2018).

«Η μέση διάρκεια της ανεργίας αυξήθηκε και η μακροχρόνια ανεργία, που αφορούσε κυρίως άτομα με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, επεκτάθηκε σε ένα ευρύ φάσμα εργαζομένων σε όλα τα επίπεδα – οι παραδοσιακοί τρόποι παραγωγής και τα επιχειρηματικά μοντέλα έχουν διαταραχθεί σε μεγάλο βαθμό» (Cedefop, 2018: 5).

Το European skills forecasting model του Cedefop προβλέπει ότι έως το 2025 περίπου το 48% όλων των ευκαιριών εργασίας στην Ευρώπη θα πρέπει να καλύπτεται από άτομα με προσόντα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Επιπροσθέτως, σύμφωνα με το European Skills and Jobs Survey (ESJS) «περίπου το 85% όλων των θέσεων

εργασίας στην ΕΕ χρειάζονται τουλάχιστον ένα βασικό επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων» (ibid).

Ταυτόχρονα, «μια σημαντική μερίδα του εργατικού δυναμικού της ΕΕ (4 στους 10 ενήλικες εργαζόμενοι) αισθάνονται ότι οι δεξιότητές τους δεν αξιοποιούνται επαρκώς, ή ότι σχεδόν το ένα τρίτο των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης έχουν προσόντα που πλεονάζουν/ είναι υπερ-προσοντούχοι σε σχέση με την εργασία που καλούνται να διεκπεραιώσουν» (Cedefop, 2018: 5).

Παράλληλα, οι περισσότερες έρευνες αποτυπώνουν ότι το πλεόνασμα δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού είναι πιο διαδεδομένη μορφή από το έλλειμμα (McGuinness et al., 2017 in Cedefop, 2018).

Το αφήγημα της κρίσης δεξιοτήτων αναφέρεται συνήθως στην ανησυχία σχετικά με την εξαφάνιση, τη μείωση ή την αποδυνάμωση κρίσιμων δεξιοτήτων σε μια κοινωνία ή σε έναν συγκεκριμένο τομέα. Αυτό το αφήγημα είναι αντικείμενο συζητήσεων σχετικά με την εκπαίδευση, την απασχόληση και την τεχνολογική εξέλιξη. Ορισμένα σημαντικά σημεία που σχετίζονται με το αφήγημα της κρίσης δεξιοτήτων περιλαμβάνουν:

**Τεχνολογική Εξέλιξη:** Ορισμένες δεξιότητες μπορεί να γίνουν ξεπερασμένες λόγω της ταχείας τεχνολογικής εξέλιξης. Για παράδειγμα, η αυτοματοποίηση και η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να αλλάξουν τον τρόπο με τον οποίο εκτελούνται ορισμένες εργασίες, με αποτέλεσμα τη μείωση της αξίας ορισμένων δεξιοτήτων.

**Ανισότητα στην Απασχόληση:** Η κρίση δεξιοτήτων μπορεί να οδηγήσει σε ανισότητες στην απασχόληση, καθώς ορισμένοι εργαζόμενοι με αναπτυγμένες δεξιότητες επωφελούνται, ενώ άλλοι με λιγότερο αναπτυγμένες δεξιότητες μπορεί να αντιμετωπίσουν δυσκολίες στην απασχόλησή τους.

**Εκπαίδευση και Επαγγελματική Ανάπτυξη:** Η αντιμετώπιση της κρίσης δεξιοτήτων απαιτεί συχνά επενδύσεις στην εκπαίδευση και την επαγγελματική ανάπτυξη, προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι οι άνθρωποι διατηρούν τις αναγκαίες δεξιότητες για την απασχόλησή τους.

**Κοινωνικές και Πολιτικές Πτυχές:** Η κρίση δεξιοτήτων μπορεί να έχει κοινωνικές και πολιτικές επιπτώσεις. Είναι σημαντικό να αντιμετωπιστεί με πολιτικές που προωθούν την επαγγελματική εξέλιξη και την ευκαιρία για όλους να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους.



Το αφήγημα της κρίσης δεξιοτήτων αντιπροσωπεύει έναν σημαντικό διάλογο για το πώς μπορούμε να προετοιμαστούμε και να προσαρμοστούμε στις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας και της εκπαίδευσης.

Η προσέγγιση αυτή επιδιώκει την εδραίωση μιας λογικής που «συσχετίζει» την κατοχή δεξιοτήτων, την «ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και την παραγωγικότητα και πρόοδο του έθνους» (Yasukawa & Brown, 2013 in Argent et al, 2020: 7).

Σύμφωνα με το Cedefop (2018) οι περισσότεροι εργαζόμενοι με πλεόνασμα δεξιοτήτων απασχολούνται σε δουλειές με περιορισμένες προοπτικές για την ενίσχυση των δεξιοτήτων τους και την επαγγελματική τους πρόοδο.

Η αναντιστοιχία στην προσφορά δεξιοτήτων αφορά αφενός την προσφορά δεξιοτήτων και αφετέρου τη ζήτηση της αγοράς εργασίας. Η αναντιστοιχία δεξιοτήτων και εργασίας «εξηγείται από τις αποτυχίες στον σχεδιασμό και στην παροχή της εκπαίδευσης» ή από την «ανεπιτυχή επένδυση των υποκειμένων στην εκπαίδευση και κατάρτισή τους (McQuaid & Lindsay, 2005 in Valiente & Lee, 2020: 159). Το «αόρατο χέρι της αγοράς» αναμένεται να «αντιστοιχήσει την προσφορά και τη ζήτηση των δεξιοτήτων μακροπρόθεσμα», καθώς εργαζόμενοι και εργοδότες θα επενδύσουν στις δεξιότητες (Valiente & Lee, 2020: 159). Το αφήγημα αυτό παρουσιάζει το πρόβλημα ως προσωρινό και διαχειρίσιμο μέσω καλύτερης ενημέρωσης και προσανατολισμού για την αγορά εργασίας, ωστόσο εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την «κοινωνική διαστρωμάτωση» και από παράγοντες που συνδέονται με τη «ζήτηση» δεξιοτήτων (Valiente & Lee, 2020: 159 – 160).

Σύμφωνα με το Cedefop (2018: 39), οι πραγματικές ελλείψεις δεξιοτήτων στην ΕΕ επηρεάζουν συγκεκριμένους τομείς και επαγγέλματα, καθώς και τις πιο δυναμικά αναπτυσσόμενες, διεθνείς και καινοτόμες επιχειρήσεις. Ωστόσο, ένα σημαντικό ποσοστό επιχειρήσεων αντιμετωπίζει δυσκολίες κατά την αναζήτηση υψηλών δεξιοτήτων, οι οποίες οφείλονται κυρίως σε περιορισμένης ποιότητας θέσεις εργασίας ή σε αναποτελεσματικότητα διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού (ibid). Σύμφωνα με το Cedefop (2018), η άμβλυνση του ελλείμματος δεξιοτήτων αποτελεί κοινή ευθύνη ιδιωτικών και δημόσιων δρώντων, αφενός τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης που ανταποκρίνονται περισσότερο στις διαφοροποιήσεις της αγοράς εργασίας και αφετέρου οι εταιρείες που επενδύουν στη διαχείριση του ταλέντου και

των δεξιοτήτων του δυναμικού τους, τα οποία οδηγούν σε λιγότερα ελλείμματα δεξιοτήτων την τελευταία δεκαετία.

## **1.2. Η θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου**

Ο όρος ανθρώπινο κεφάλαιο αναφέρεται στο μορφωτικό επίπεδο, τις γνώσεις, τις εμπειρίες και τις δεξιότητες που κατέχει ένα άτομο. Πιο συγκεκριμένα αφορά την ιδέα των ανθρώπων να αυξάνουν την παραγωγικότητα και την αποτελεσματικότητά τους μέσω μεγαλύτερης εστίασης στην εκπαίδευση και την κατάρτιση. Η θεωρία αυτή έχει επικρατήσει διότι όλες οι πολιτικές που αναλύονται στοχεύουν στο ανθρώπινο δυναμικό, ενώ προάγει την ατομική ευημερία καθώς συμβάλει στην αύξηση των ατομικών εισοδημάτων, συνεπώς και στην βελτίωση του βιοτικού επιπέδου του ατόμου.

Η παγκοσμιοποίηση και η οικονομία της γνώσης είναι έννοιες της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου καθώς απαιτούν την ανάπτυξη δεξιοτήτων μέσω της τυπικής και άτυπης εκπαίδευσης αλλά και μέσω της Δια Βίου Μάθησης.

Εξ' ορισμού η Θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου εστιάζει στην πλευρά της ζήτησης στην αγορά εργασίας και καθιστά αναγκαία την ανάπτυξη δεξιοτήτων ώστε να επιτευχθεί οικονομική ανάπτυξη, ανάπτυξη της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας στις σύγχρονες κοινωνίες, παράγοντες που αποτελούν το ζητούμενο για τους εργοδότες. Συνεπώς το ανθρώπινο κεφάλαιο αποτελεί επένδυση σε δεξιότητες. Έτσι θα πρέπει να υπάρξει συνεργασία κράτους (παρέχει εκπαίδευση), εργοδότη (παρέχει εργασία) και εργαζόμενου (παρέχει δεξιότητες), με τον εργαζόμενο να πρέπει να καταβάλει τη μεγαλύτερη προσπάθεια ώστε να παραμείνει απασχολήσιμο.

Στη θεωρία αυτή έρχονται να προστεθούν και εναλλακτικές θεωρίες της εκπαίδευσης, οι οποίες δίνουν έμφαση στη σχέση της εκπαίδευσης με την παραγωγή δεξιοτήτων και το ρόλο του εκπαιδευτικού συστήματος ως μηχανισμού αναπαραγωγής κοινωνικών ανισοτήτων.

Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου αποτελεί ένα σημαντικό πλαίσιο για την κατανόηση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων και των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι άνθρωποι σε σχέση με την ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους. Σύμφωνα με αυτήν τη θεωρία, το ανθρώπινο κεφάλαιο αναφέρεται στη συλλογική γνώση, εκπαίδευση, εμπειρία και δεξιότητες που κατέχει ένα άτομο ή μια κοινωνία. Αυτό το ανθρώπινο

κεφάλαιο θεωρείται σημαντικό για την οικονομική ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα.

Σχετικά με την αναντιστοιχία δεξιοτήτων, η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου μπορεί να παράσχει τις ακόλουθες προοπτικές:

**Επενδύσεις στην Εκπαίδευση και την Κατάρτιση:** Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου υποστηρίζει ότι οι επενδύσεις στην εκπαίδευση και την κατάρτιση αυξάνουν το ανθρώπινο κεφάλαιο μιας κοινωνίας. Συνεπώς, η ενίσχυση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης μπορεί να βοηθήσει στην αντιμετώπιση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων.

**Αγορά Εργασίας και Προσαρμογή:** Η θεωρία αυτή υπογραμμίζει τη σημασία της αγοράς εργασίας στην αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου. Οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι πρέπει να προσαρμόζονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και να επενδύουν σε διαρκή κατάρτιση και ανάπτυξη δεξιοτήτων.

**Κοινωνική Διάσταση:** Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου επισημαίνει τη σημασία της ισότητας στην πρόσβαση στην εκπαίδευση και την ανάπτυξη των δεξιοτήτων. Η αναντιστοιχία δεξιοτήτων μπορεί να επιδεινώσει τις κοινωνικές ανισότητες, και γι' αυτό πρέπει να ληφθούν μέτρα για τη διόρθωσή της.

Συνοψίζοντας, η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου παρέχει ένα πλαίσιο για την κατανόηση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων και του τρόπου με τον οποίο η εκπαίδευση, η αγορά εργασίας και η κοινωνική πολιτική μπορούν να επηρεάσουν την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου και κατ' επέκταση να βελτιώσουν τις συνθήκες διαβίωσης των ανθρώπων τόσο σε ατομικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο. Σύμφωνα με τον Adam Smith, «η εκπαίδευση και η αποτελεσματική χρήση της μπορεί να συμβάλλει στην επίτευξη αυτού του στόχου».

### **1.3. Η Πολιτική Οικονομία των Δεξιοτήτων**

Η Πολιτική Οικονομία Δεξιοτήτων αναφέρεται στον συνδυασμό πολιτικών, οικονομικών και κοινωνικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την αντιμετώπιση της πολυπλοκότητας και των προκλήσεων στον σύγχρονο κόσμο. Σε έναν παγκοσμιοποιημένο και δυναμικό οικονομικό περιβάλλον, οι άνθρωποι χρειάζονται πολλές διαφορετικές δεξιότητες για να είναι επιτυχείς στην αγορά εργασίας και να συμβάλουν στην ευημερία της κοινωνίας. Οι δεξιότητες αυτές περιλαμβάνουν τόσο τεχνικές δεξιότητες όσο και μη τεχνικές, καθώς και ικανότητες επικοινωνίας, ηγετικές ικανότητες, και κριτική σκέψη. Είναι σημαντικό για τους ανθρώπους να μπορούν να

προσαρμόζονται σε νέες τεχνολογίες, να εργάζονται αποτελεσματικά σε ομαδικό περιβάλλον, και να αντιλαμβάνονται την επίδραση των πολιτικών αποφάσεων στην οικονομία. Ο όρος "πολιτική οικονομία δεξιοτήτων" υπογραμμίζει την ανάγκη για ευελιξία, συνεχή μάθηση και ανάπτυξη δεξιοτήτων σε μια κοινωνία που υπόκειται σε συνεχείς αλλαγές. Η ικανότητα να κατανοεί και να προσαρμόζεται στις πολιτικές, οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις είναι ουσιώδης για την επιτυχή συμμετοχή στη σύγχρονη κοινωνία.

Η Πολιτική Οικονομία των Δεξιοτήτων αποτελεί μια εναλλακτική αναλυτική οπτική που απολήγει σε πολύ διαφορετικούς πολιτικούς σχεδιασμούς και πραγματώσεις συγκριτικά με τη Θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου.

Σύμφωνα με αυτήν την προσέγγιση, οι ανισοροπίες/ αναντιστοιχίες/ τα χάσματα των δεξιοτήτων αποτελούν ένα φαινόμενο που προκαλείται από τη ζήτηση (τις ανεπάρκειες δηλαδή της αγοράς εργασίας) και όχι την προσφορά των δεξιοτήτων – δηλαδή τα κίνητρα των εργοδοτών, την τεχνολογία και τα μοντέλα οργάνωσης που υιοθετούν οι εργοδότες κλπ. (Desjardins, 2018).

Οι πολιτικές που διέπουν τη θεωρία αυτή στοχεύουν στην προσαρμογή της αγοράς εργασίας, έτσι ώστε να βελτιστοποιείται η χρήση των δεξιοτήτων, να αποφεύγεται η απώλεια τους και να προωθείται η κατάρτιση από πλευράς εργοδοτών καθώς και η ανάπτυξη γενικών δεξιοτήτων.

Μια βασική προσέγγιση της θεωρίας είναι ότι οι οικονομίες μπορούν να παραμείνουν ανταγωνιστικές χωρίς την αναβάθμιση δεξιοτήτων καθώς η αγορά εργασίας δεν παρέχει πάντα τα κίνητρα για μια στρατηγική υψηλών δεξιοτήτων.

Για μια κοινωνία υψηλών δεξιοτήτων απαιτείται (Brown, 1998: 239):

- Ένα συμπεριληπτικό σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης το οποίο επιτυγχάνει συγκριτικά υψηλά πρότυπα για όλες τις κοινωνικές ομάδες ανεξαρτήτως κοινωνικής προέλευσης, φύλου, φυλής ή εθνοτικότητας (ethnicity).
- Μια συστηματική διαδικασία αναβάθμισης δεξιοτήτων που συνδέεται με τη μάθηση, την καινοτομία και την παραγωγικότητα.
- Ένα υψηλό επίπεδο καινοτόμων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων συνδεδεμένων με νέες τεχνολογίες, έρευνα και ανάπτυξη (R&D), και αναβάθμιση δεξιοτήτων.

- Ένα σύστημα που θα αναγνωρίζει το εύρος του ανθρώπινου ταλέντου, τη γνώση, τη δημιουργικότητα και τη δυνατότητα όλων των ανθρώπων (με υψηλές ή μη δεξιότητες) να επωφελούνται από την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και τη ΔΒΜ.

#### **1.4. Παθογένειες και προκλήσεις της Ελληνικής Οικονομίας**

Η θεωρία ανθρώπινου κεφαλαίου και η πολιτική οικονομία δεξιοτήτων θα μπορούσαν να αποτελούν τις δύο όψεις του ίδιου νομίσματος. Η σημασία και των δύο πλευρών προσφορά-ζήτηση είναι καθοριστικής σημασίας και θα έπρεπε το βάρος και οι ευθύνες να μοιράζονται. Παρόλα αυτά το αφήγημα για την ισορροπία χαμηλών δεξιοτήτων εστιάζει πάντα στις ελλείψεις του εργαζόμενου αγνοώντας τις αδυναμίες της προσφοράς και παραγνωρίζεται η «διαλεκτική/ αμφίδρομη σχέση που υπάρχει ανάμεσα στα δύο σκέλη» (Γαβρόγλου & Κώτσιος, 2021 : 7).

Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου αυξάνει τον ανταγωνισμό του ανθρώπινου δυναμικού και ακόμα και θέσεις εργασίας που απαιτούν χαμηλά προσόντα, τείνουν να αναζητούν την καλλιέργεια νέων δεξιοτήτων. Με τις συνθήκες που επικρατούν και τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου στο επίκεντρο, σε μειονεκτική θέση πάντα θα είναι ο εργαζόμενος, αφού καλείται να συμμετέχει σε μια συνεχή επαγγελματική και δια βίου εκπαίδευση, προκειμένου να είναι απασχολήσιμο, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι πάντα θα έχει την αναγνώριση που του αξίζει.

Η σχέση κεφαλαίου και εργαζόμενου θα πρέπει να χαρακτηρίζεται από σεβασμό, αξιοκρατία και αναγνώριση. Ο εργοδότης να αντιμετωπίζει τον εργαζόμενο ως επένδυση και να καλλιεργεί τις απαραίτητες δεξιότητες οι οποίες και να αναγνωρίζονται με κάθε τρόπο, ενώ ο εργαζόμενος μέσω της κατάρτισης του να συμβάλει στην οικονομική ανάπτυξη και ευημερία της εργασίας του.

Για την ανάπτυξη μιας χώρας, η επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο είναι σημαντικός παράγοντας. Ο τρόπος για τη βελτίωση είναι η επένδυση σε τομείς όπως η κατάρτιση, η υγεία, η έρευνα, η τεχνολογία. Ο σημαντικότερος τομέας όμως για την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου είναι η εκπαίδευση από τη γέννηση έως τις πανεπιστημιακές σπουδές. Είναι κοινώς αποδεκτό ότι οι παθογένειες της Ελληνικής Οικονομίας εντοπίζονται στην εκπαίδευση και σε ένα σύστημα που αδυνατεί να προσαρμοστεί στις ταχέως μεταβαλλόμενες συνθήκες και απαιτήσεις της σύγχρονης εποχής.

Υπάρχουν προκλήσεις και παθογένειες που επηρεάζουν το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα. Ορισμένες από αυτές περιλαμβάνουν:

**Υπερβολική Θεωρητικότητα:** Σε ορισμένες περιπτώσεις, το εκπαιδευτικό σύστημα μπορεί να είναι υπερβολικά θεωρητικό, επικεντρώνοντας περισσότερο στη θεωρία παρά στην πρακτική εφαρμογή των γνώσεων.

**Συστημική Ανισότητα:** Υπάρχει συχνά έλλειψη ισότητας στην πρόσβαση στην εκπαίδευση. Ορισμένοι μαθητές έχουν περιορισμένη πρόσβαση σε ποιοτική εκπαίδευση λόγω κοινωνικοοικονομικών διαφορών.

**Έλλειψης Προετοιμασία Καθηγητών:** Η ποιότητα της εκπαίδευσης συχνά εξαρτάται από την προετοιμασία και τις δεξιότητες των καθηγητών. Ενίοτε υπάρχει έλλειψη επαρκούς εκπαίδευσης για τους εκπαιδευτικούς.

**Αναποτελεσματική Διοίκηση:** Η αναποτελεσματική διοίκηση μπορεί να οδηγήσει σε προβλήματα στη διαχείριση των πόρων, την ανάπτυξη προγραμμάτων και την υιοθέτηση καινοτόμων μεθόδων διδασκαλίας.

**Αδυναμία Προσαρμογής στις Τεχνολογικές Αλλαγές:** Σε ορισμένες περιπτώσεις, το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα ενδέχεται να καθυστερεί στην ενσωμάτωση των τεχνολογικών εξελίξεων στη διαδικασία διδασκαλίας.

Αυτές οι προκλήσεις αντιπροσωπεύουν θέματα που αντιμετωπίζουν πολλά εκπαιδευτικά συστήματα παγκοσμίως. Η συνεχής αναθεώρηση, εκσυγχρονισμός και βελτίωση του εκπαιδευτικού συστήματος είναι σημαντικά για τη διασφάλιση μιας υγιούς εκπαιδευτικής διαδικασίας και την προετοιμασία των μαθητών για τις απαιτήσεις του μέλλοντος.

Γενικά το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα θα μπορούσε να χαρακτηριστεί συγκεντρωτικό. Όλες οι αποφάσεις λαμβάνονται σε κεντρικό επίπεδο, περιορίζοντας την αυτονομία των εκπαιδευτικών μονάδων, καθεμία από τις οποίες έχει διαφορετικές ανάγκες. Παράλληλα, η σχεδόν παντελής έλλειψη αξιολόγησης των εκπαιδευτικών δομών αλλά και του εκπαιδευτικού προσωπικού στερεί την κινητροδότηση τόσο των εκπαιδευτικών όσο και των εκπαιδευτικών μονάδων. Η έλλειψη αξιολόγησης μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις στην ποιότητα της διδασκαλίας, στην επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών και στην επίτευξη των εκπαιδευτικών στόχων. Για τη βελτίωση της κατάστασης, είναι σημαντικό να υπάρξει συστηματική και δίκαιη

αξιολόγηση του εκπαιδευτικού προσωπικού, με σαφή κριτήρια και σύνδεση με προγράμματα επαγγελματικής ανάπτυξης. Η δημιουργία ενός συστήματος αξιολόγησης που προωθεί την εξέλιξη και την ποιότητα στη διδασκαλία είναι ουσιώδης για τη βελτίωση του εκπαιδευτικού συστήματος.

### **Δαπάνες ελληνικής οικονομίας**

Η Ελλάδα ακολουθώντας την ευρωπαϊκή τάση, αυξάνει διαχρονικά ως ποσοστό του ΑΕΠ της τις ιδιωτικές και δημόσιες δαπάνες εκπαίδευσης, με το συντριπτικά μεγαλύτερο μέρος αυτών να είναι δημόσιες. Οι ιδιωτικές δαπάνες αφορούν κυρίως την προσχολική εκπαίδευση και σε φροντιστήρια στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Οι δημόσιες δαπάνες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ως ποσοστό του ΑΕΠ στην Ελλάδα είναι υψηλότερες από το μέσο όρο της ΕΕ χωρίς όμως αυτό να σημαίνει ότι υπερχρηματοδοτείται. Συγκεκριμένα στα Ελληνικά Πανεπιστήμια παρατηρείται χαμηλή χρηματοδότηση της έρευνας, ενώ παράλληλα υστερούν ως προς την προσέλκυση ιδιωτικών πόρων. Έτσι οι δημόσιες δαπάνες αφορούν μισθούς και όχι δομές, έρευνα, εργαστήρια κλπ. Μάλιστα, με την πρόσφατη κρίση του Covid αναδείχθηκε και η μεγάλη έλλειψη σε ψηφιακές υποδομές, ενώ παράλληλα δημιουργήθηκε η ανάγκη για αναβάθμιση ψηφιακών δεξιοτήτων τόσο σε εκπαιδευτικούς όσο και σε εκπαιδευόμενους.

Μια ακόμα παθογένεια του εκπαιδευτικού συστήματος είναι ο τρόπος πρόσληψης του εκπαιδευτικού προσωπικού που λόγω δημοσιονομικών περιορισμών βασίζεται στην προυπηρεσία και τα απολύτως τυπικά προσόντα, γεγονός που αυξάνει τη μέση ηλικία των εκπαιδευτικών σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης.

### **Εκπαίδευση και αγορά εργασίας**

Στο επίπεδο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ οι Έλληνες μαθητές σε μεγάλο ποσοστό ακολουθούν πανεπιστημιακές σπουδές, η λυκειακή εκπαίδευση είναι υποβαθμισμένη και αυτό διότι οι μαθητές στρέφονται στη φροντιστηριακή εκπαίδευση με στόχο την είσοδό τους στα ΑΕΙ. Έτσι όσοι δεν εισάγονται στην τριτοβάθμια εκπαίδευση μένουν χωρίς τα απαραίτητα εκπαιδευτικά προσόντα για να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Παράλληλα και η επαγγελματική εκπαίδευση υστερεί καθώς αφενός έχει συνδεθεί με την αποτυχία, αφετέρου τα διδασκόμενα αντικείμενα δεν έχουν σχέση με τις ειδικότητες που ζητούνται από την αγορά εργασίας.

Απόρροια αυτών πολλοί νέοι πτυχιούχοι και μη, παραμένουν άνεργοι, να υποαπασχολούνται ή φεύγουν στο εξωτερικό για να εργασθούν. Επιπλέον στην Ελλάδα παρατηρείται πληθώρα επιστημόνων με ίδιο αντικείμενο (γιατροί, δικηγόροι, φιλόλογοι), ενώ την ίδια στιγμή στους τομείς της ενέργειας και των τεχνολογικών πληροφοριών υπάρχουν μεγάλες ελλείψεις.

Επιπροσθέτως η ενσωμάτωση των Τεχνολογικών Ιδρυμάτων στα πανεπιστήμια εμποδίζει τη διαφοροποίηση και εξειδίκευση των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με αποτέλεσμα τα προγράμματα σπουδών να μην μπορούν να ανταποκριθούν στην ιδιαίτερες και μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Τέλος η έννοια της δια βίου μάθησης στη χώρα είναι ακόμη εξαιρετικά νέα συνθήκη, συγκριτικά με άλλες χώρες της ΕΕ, γεγονός που δυσχεραίνει ακόμα περισσότερο την απόκτηση, ανάπτυξη, εξέλιξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup> - Ο ρόλος της Εκπαίδευσης στην Ελλάδα**

### **2.1. Εκπαίδευση, κατάρτιση και δια βίου μάθηση**

Η εκπαίδευση διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στην κοινωνία και την ανάπτυξη του ατομικού και κοινωνικού επιπέδου. Στην Ελλάδα, όπως και σε πολλές άλλες χώρες, ο ρόλος της εκπαίδευσης είναι πολύπλευρος και σημαντικός. Ορισμένες από τις βασικές διαστάσεις του ρόλου της εκπαίδευσης στην Ελλάδα περιλαμβάνουν:

**Κοινωνική Ανάπτυξη:** Η εκπαίδευση συμβάλλει στη διαμόρφωση της κοινωνικής συνοχής και ενθαρρύνει τη συμμετοχή των πολιτών στη δημόσια ζωή. Αναδεικνύει τις αξίες του πολιτισμού και συμβάλλει στη διατήρηση και μετάδοση της πολιτιστικής κληρονομιάς.

**Οικονομική Ανάπτυξη:** Ενισχύει την ανάπτυξη ευφυών και εξειδικευμένων εργατικών δυναμικών που συμβάλλουν στην οικονομική πρόοδο. Η υψηλή ποιότητα της εκπαίδευσης συνδέεται συχνά με την καινοτομία και την ανταγωνιστικότητα μιας χώρας.

**Ατομική Ανάπτυξη:** Παρέχει στους μαθητές τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις αξίες που απαιτούνται για την ατομική ανάπτυξη. Συμβάλλει στη διαμόρφωση του χαρακτήρα, της κρίσης, και των κοινωνικών δεξιοτήτων των μαθητών.



Καινοτομία και Έρευνα: Η εκπαίδευση ενθαρρύνει την καινοτομία και την έρευνα σε διάφορους τομείς, όπως η επιστήμη, η τεχνολογία και ο πολιτισμός.

Διαμόρφωση Πολιτικών και Κοινωνικών Απόψεων: Επηρεάζει τις πολιτικές και κοινωνικές απόψεις των πολιτών, προάγοντας την κριτική σκέψη και τον πολιτικό συμμετοχισμό.

Για να επιτευχθούν αυτοί οι στόχοι, είναι σημαντικό να υπάρχει σταθερή επένδυση στην εκπαίδευση, σύγχρονες μεθόδους διδασκαλίας, κατάρτιση καλά εκπαιδευμένων εκπαιδευτικών, και συνεχής εξέλιξη των εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

Ορισμένες σημαντικές πτυχές της κατάρτισης και της δια βίου μάθησης στην Ελλάδα περιλαμβάνουν: -η Πανεπιστημιακή κατάρτιση, με δημόσια και ιδιωτικά πανεπιστήμια που προσφέρουν προπτυχιακά και μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών, η οποία παρέχει τη βάση για εξειδικευμένες γνώσεις και δεξιότητες, -α Τεχνικά και Επαγγελματικά ιδρύματα που προσφέρουν εκπαίδευση σε συγκεκριμένους τομείς και επαγγέλματα, επιτρέποντας στους μαθητές να αποκτήσουν πρακτικές δεξιότητες, - η κατάρτιση ενηλίκων που αφορά προγράμματα δια βίου μάθησης και εκπαίδευσης για ενήλικες, τα οποία προωθούνται μέσω διαφόρων οργανισμών και ιδρυμάτων και απευθύνονται σε άτομα που επιθυμούν να αποκτήσουν νέες δεξιότητες ή να αναβαθμίσουν τις υπάρχουσες, - η συμμετοχή σε ευρωπαϊκά προγράμματα, προγράμματα δηλαδή της Ευρωπαϊκής Ένωσης που προωθούν την κινητικότητα των φοιτητών, των εκπαιδευτικών και των επαγγελματιών, προσφέροντας τους τη δυνατότητα να αποκτήσουν νέες εμπειρίες και γνώσεις, - προώθηση της καινοτομίας: προγράμματα και πρωτοβουλίες προωθούν τη σύνδεση μεταξύ εκπαίδευσης και καινοτομίας, ενθαρρύνοντας τη δημιουργία καινοτόμων ιδεών και επιχειρηματικών εγχειρημάτων.

## **2.2. Ο ρόλος των δεξιοτήτων στην οικονομία, την κατάρτιση και την εργασία**

Αρχικά ο όρος δεξιότητες αναφέρεται στις ικανότητες, τις γνώσεις και τα χαρακτηριστικά που επιτρέπουν σε ένα άτομο να πραγματοποιεί επιτυχώς συγκεκριμένες εργασίες ή καθήκοντα. Είναι συχνά χωρισμένες σε διάφορες κατηγορίες ανάλογα με τον τομέα ή τον τύπο εργασίας. Οι δεξιότητες μπορεί να περιλαμβάνουν φυσικές ικανότητες, όπως η επιδεξιότητα, αλλά και πνευματικές ικανότητες, όπως η ανάλυση και η δημιουργικότητα.

Σε κοινό επίπεδο, ο όρος "δεξιότητες" μπορεί να αναφέρεται σε πολλούς τομείς, όπως: Επαγγελματικές Δεξιότητες: Συγκεκριμένες ικανότητες και γνώσεις που αφορούν ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, Επικοινωνιακές Δεξιότητες: Η ικανότητα να επικοινωνείτε αποτελεσματικά και αποτελεσματικά με άλλους, Κοινωνικές Δεξιότητες: Ικανότητες που αφορούν την επικοινωνία και τη συνεργασία με τους άλλους στην κοινωνία, Διοικητικές Δεξιότητες: Ικανότητες που σχετίζονται με τη διοίκηση και την οργάνωση πόρων, Κριτικής Σκέψης: Η ικανότητα να αξιολογείτε και να αναλύετε πληροφορίες και καταστάσεις.

Οι δεξιότητες είναι συχνά καθοριστικές για την επαγγελματική επιτυχία και την ανάπτυξη του ατόμου σε διάφορους τομείς της ζωής του.

Στην οικονομία, οι δεξιότητες καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα ικανοτήτων που είναι απαραίτητες για την αποτελεσματική συμμετοχή σε οικονομικές δραστηριότητες, είτε αυτές είναι συνδεδεμένες με την παραγωγή, το εμπόριο, τις χρηματοοικονομικές υπηρεσίες ή άλλους τομείς.

Οι δεξιότητες αποτελούν τα τελευταία έτη κεντρικό θέμα ενδιαφέροντος των εκπαιδευτικών και οικονομικών πολιτικών σε παγκόσμιο επίπεδο.

Συνέδρια και ημερίδες διοργανώνονται κάθε χρόνο με ειδικούς επί του θέματος, πανεπιστημιακά τμήματα εξειδικεύονται στη διερεύνηση των δεξιοτήτων, οι ανεπτυγμένες χώρες διαμορφώνουν στρατηγικές δεξιοτήτων σύμφωνα με τις εκάστοτε ανάγκες της αγοράς εργασίας, η Ευρωπαϊκή επιτροπή λαμβάνει πρωτοβουλίες όπως η πιο εμβληματική με τίτλο «Νέες δεξιότητες και νέες θέσεις εργασίας», ενώ όλοι οι μεγάλοι διεθνείς οργανισμοί (ΟΟΣΑ, Παγκόσμια Τράπεζα) οργανώνουν τμήματα και μονάδες έρευνας. Παράλληλα το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την προώθηση της επαγγελματικής κατάρτισης (CEDEFOP), ορίζει τις δεξιότητες ως ένα από τα τέσσερα βασικά πεδία μελέτης σε πανευρωπαϊκό επίπεδο ενώ έχει δημιουργήσει και ψηφιακή πύλη με πληροφορίες ανά κλάδο, επάγγελμα και χώρα για το θέμα των δεξιοτήτων.

Παρατηρείται βέβαια ότι ο τρόπος ανάπτυξης του κλάδου επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα, εξαρτάται σχεδόν ολοκληρωτικά από τα χρηματοδοτούμενα προγράμματα των Ευρωπαϊκών διαρθρωτικών ταμείων. Για το λόγο αυτό πολλοί ερευνητές υποστηρίζουν ότι η διόγκωση του κλάδου δεν είναι αποτέλεσμα ζήτησης /ανάγκης από την πλευρά της οικονομίας αλλά η συνέπεια της

αυξημένης χρηματοδότησης (ενδεικτικά βλ. Μπαλούρδος και Χρυσάκης, 1998· Παπαδόγαμβρος, 2002· Ευστράτο-γλου, 2004· Κόκκος, 2002, 2005, 2008α, 2008β· Καραλής, 2002· ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, 2003· Γούλας και Μπουκουβάλας, 2005).

Υπάρχει μια γενική αίσθηση ότι τα προγράμματα επιμόρφωσης δεν είναι αποτελεσματικά (Feiman-Nemser & Floden, 1986 Robertson, 1992 Dalin, 1993). Έχει διαπιστωθεί ότι όσοι παρακολουθούν μη αποτελεσματικά προγράμματα επιμόρφωσης δυσφορούν για το χαμένο χρόνο και το κόστος. Γενικά εγείρονται ερωτήματα σχετικά με την αποτελεσματικότητα όλων των μορφών ανάπτυξης προσωπικού στην εκπαίδευση και παράλληλα υπάρχει η απαίτηση για ορατά αποτελέσματα τροποποίησης της διδασκαλίας. Και στην Ελλάδα η αξιολόγηση των προγραμμάτων επιμόρφωσης δείχνει ότι δεν είναι πολύ αποτελεσματικά (Τρούλης 1982, Τσολάκης 1993, Μαυρογιώργος, 1996). Σταδιακά δημιουργείται μια αίσθηση ότι η βελτίωση των προγραμμάτων αυτών θα πρέπει να αποσκοπεί στη σύνδεση της διαδικασίας επιμόρφωσης με το σχολικό περιβάλλον (Μαντάς 2001).

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup> - Πολιτικές Απασχόλησης στο πλαίσιο του Νεοφιλελευθερισμού**

Ο νεοφιλελευθερισμός είναι μια πολιτικοοικονομική φιλοσοφία που υποστηρίζει την ελεύθερη αγορά, τη μείωση της κρατικής παρέμβασης στην οικονομία, και την προώθηση του ατομικού ελεύθερου επιχειρείν. Στο πλαίσιο του νεοφιλελευθερισμού, οι πολιτικές απασχόλησης συχνά επηρεάζονται από τις αρχές αυτές. Ορισμένες πολιτικές απασχόλησης είναι η ελαχιστοποίηση του κόστους εργασίας με τη μείωση των φόρων και των κοινωνικών εισφορών που αφορούν τις επιχειρήσεις, προκειμένου να αυξηθεί η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, η προώθηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας με την ελαχιστοποίηση των νομικών περιορισμών σχετικά με τις συμβάσεις εργασίας και τις απολύσεις, προκειμένου να διευκολυνθεί η προσαρμογή των επιχειρήσεων στις αλλαγές της οικονομίας, η μείωση της επιρροής των συνδικάτων και της συλλογικής διαπραγμάτευσης, με σκοπό τη μείωση των απαιτήσεων για αύξηση των μισθών και βελτίωση των συνθηκών εργασίας, η ενίσχυση του ανταγωνισμού και προώθηση της ελεύθερης αγοράς με σκοπό τη μείωση των τιμών και τη βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων και υπηρεσιών προς όφελος του καταναλωτή, η προώθηση της συμμετοχής του ιδιωτικού τομέα σε κλάδους που παραδοσιακά ανήκαν στον δημόσιο τομέα, μέσω διαδικασιών ιδιωτικοποίησης.

Το γεγονός αυτό μπορεί αφενός να ενισχύσει την οικονομική ανάπτυξη, αφετέρου μπορεί να οδηγήσει σε ανισότητες και κοινωνικά προβλήματα.

### **3.1. Κοινωνικό κράτος και εργασιακές σχέσεις**

Διαχρονικά παρατηρούνται φαινόμενα αντικατάστασης της μακροοικονομικής πολιτικής από πληθώρα παθητικών και ενεργητικών προγραμμάτων απασχόλησης, που αποσκοπούσαν ή στην πράξη συνέβαλλαν στην κοινωνική διαχείριση του φαινομένου της μαζικής ανεργίας.

Από το 1980 καταγράφεται βαθμιαία μετατόπιση των ενεργητικών πολιτικών αγοράς εργασίας από τα προγράμματα που απευθύνονταν σε γενικό πληθυσμό σε ειδικά προγράμματα που επικεντρώνονται στις πιο ευάλωτες κατηγορίες ανέργων. Επίσης, καταγράφεται διευρυνόμενη χρήση των ενεργητικών πολιτικών αγοράς εργασίας ως βασικών εργαλείων της πολιτικής καταπολέμησης της φτώχειας και του αποκλεισμού, στο πλαίσιο της νέας αντίληψης περί «ενεργού» κοινωνικού κράτους.

Έτσι μια πολιτική διαχωρίζεται ως οικονομική ή κοινωνική ανάλογα με τους κεντρικούς της στόχους και τα προβλήματα που καλείται να αντιμετωπίσει. Η πολιτική απασχόλησης αποτελεί σημείο σύζευξης με την οικονομική και κοινωνική πολιτική.

Σε κοινωνίες που ακολουθούν την έννοια του κοινωνικού κράτους, η εργασιακή πολιτική είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την κοινωνική πολιτική με στόχο τη δημιουργία μιας ισότιμης, δίκαιης και συνεκτικής κοινωνίας. Ορισμένα χαρακτηριστικά κοινωνικού κράτους και εργασιακών σχέσεων είναι η κοινωνική προστασία, δηλαδή το υψηλό επίπεδο κοινωνικής προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των συστημάτων υγείας, ασφαλιστικών συντάξεων και ανεργίας, νομικές προτάσεις και ρυθμίσεις που προστατεύουν τα δικαιώματα των εργαζομένων, όπως οι ώρες εργασίας, οι συνθήκες απασχόλησης και η ασφάλεια στην εργασία, η επιδίωξη της κοινωνικής ισότητας και δικαιοσύνης μέσω της μείωσης των κοινωνικών ανισοτήτων. Αυτό περιλαμβάνει πολιτικές που ενθαρρύνουν την πρόσβαση όλων των πολιτών σε βασικές υπηρεσίες και ευκαιρίες (κοινωνική δικαιοσύνη), ενώ συχνά υπάρχουν μηχανισμοί για τη διαπραγμάτευση μεταξύ εργαζομένων, εργοδοτών και κυβέρνησης για την καθορισμό συνθηκών εργασίας και άλλων θεμάτων που αφορούν τον εργασιακό χώρο.

### 3.2. Πολιτικές Απασχόλησης

Οι πολιτικές απασχόλησης καλούνται κυρίως να διαχειριστούν κοινωνικά την ανεργία, ενώ παράλληλα σε αρκετές περιπτώσεις εξυπηρετούν πολιτικές παραγωγικής αναδιάρθρωσης και τεχνολογικού εκσυγχρονισμού των οικονομιών.

Οι πολιτικές απασχόλησης διακρίνονται σε ενεργητικές και παθητικές μορφές.

#### **Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης – Παθητικές πολιτικές απασχόλησης**

Η διάκριση αυτή έχει αμφισβητηθεί διότι, μεταξύ άλλων παραπέμπει στη λανθασμένη εντύπωση ότι οι ενεργητικές πολιτικές αντιμετωπίζουν τα αίτια της ανεργίας, ενώ αντίθετα οι παθητικές διαχειρίζονται τον όγκο της και τις κοινωνικές συνέπειες.

Ωστόσο ο διαχωρισμός έχει επικρατήσει και καθιερωθεί τόσο στον δημόσιο διάλογο όσο και στην βιβλιογραφία.

Η ονομασία των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης έχει την αφετηρία της έννοιας της "ενεργοποίησης" - "κινητοποίηση" του εργατικού δυναμικού για την ένταξή του στην αγορά εργασίας.

Αντίστοιχα στις παθητικές υπονοείται ότι το εργατικό δυναμικό "παθητικοποιείται" και δεν "κινητοποιείται" ενεργητικά σε διαδικασίες ανάληψης ευθυνών για την (επ)ένταξή του στην αγορά εργασίας.

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης περιλαμβάνουν διάφορα μέτρα που ενθαρρύνουν την εκπαίδευση, την επαγγελματική κατάρτιση, και την άμεση επανένταξη στην αγορά εργασίας. Προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης που εστιάζουν σε συγκεκριμένες αγορές εργασίας και δεξιότητες που ζητούνται στον εργασιακό χώρο. Μπορεί να περιλαμβάνουν και προγράμματα επανακατάρτισης για ανέργους. Παροχή ευκαιριών κοινωφελούς εργασίας που εξυπηρετούν ανάγκες της κοινωνίας (π.χ., περιβαλλοντικά προγράμματα, φροντίδα των ηλικιωμένων) και παράλληλα παρέχουν ευκαιρίες απασχόλησης. Προγράμματα που προάγουν την άμεση επανένταξη στην αγορά εργασίας, όπως επιδοτούμενες πρακτικές εκπαίδευσης σε επιχειρήσεις ή ενθάρρυνση των εργοδοτών να προσλαμβάνουν ανέργους. Μέτρα που διευκολύνουν τις ευέλικτες εργασιακές σχέσεις, όπως ορισμένες μορφές μερικής απασχόλησης ή ευέλικτες ώρες εργασίας. Παροχή οικονομικών επιδοτήσεων ή φορολογικών κινήτρων σε επιχειρήσεις που προσλαμβάνουν νέους εργαζομένους.

Οι παθητικές πολιτικές απασχόλησης αναφέρονται σε προσεγγίσεις που βασίζονται σε παραδοσιακές μορφές κοινωνικής πρόνοιας και ελάχιστης παρέμβασης του κράτους στην αγορά εργασίας. Σε αντίθεση με τις ενεργητικές πολιτικές που επιδιώκουν την άμεση επανένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας, οι παθητικές πολιτικές επικεντρώνονται σε μέτρα που παρέχουν οικονομική στήριξη και κοινωνική προστασία χωρίς έντονη επικράτηση ενεργητικών παρεμβάσεων για την επανένταξη στην αγορά εργασίας. Ορισμένες από αυτές είναι η παροχή κοινωνικών παροχών, όπως επιδόματα ανεργίας και συνταξιοδοτικά επιδόματα, χωρίς έντονες προσπάθειες επανένταξης στην αγορά εργασίας, τα συνταξιοδοτικά συστήματα που επιτρέπουν τη συνταξιοδότηση σε σχετικά νεαρή ηλικία, χωρίς να αναγκάζουν τους ανθρώπους να συνεχίσουν την εργασία για μεγάλο χρονικό διάστημα, οι επιδοτήσεις και παροχές για ειδικές κατηγορίες πληθυσμού, όπως άτομα με ειδικές ανάγκες ή παρατεταμένες περιόδους ανεργίας, χωρίς σαφείς κίνητρα για επανένταξη στην αγορά εργασίας, τα ευέλικτα συστήματα εργασίας όπως η κατανομή του χρόνου εργασίας με τη μορφή μερικής απασχόλησης ή ευέλικτων ωρών εργασίας χωρίς ενθάρρυνση για την αναζήτηση πλήρους απασχόλησης.

Αυτές οι πολιτικές μπορεί να επιφέρουν κοινωνική προστασία αλλά ενδέχεται να μην ενθαρρύνουν ενεργά την επανένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας.

## ΜΕΡΟΣ Β΄- ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

### 4. Μεθοδολογία της έρευνας

Η μεθοδολογία της έρευνας αναφέρεται στο σύνολο των διαδικασιών, τεχνικών και μεθόδων που χρησιμοποιούνται για τη συγκέντρωση, την ανάλυση και την ερμηνεία των δεδομένων σε ένα ερευνητικό έργο. Η μεθοδολογία αποτελεί σημαντικό στοιχείο κάθε επιστημονικής έρευνας, καθώς διασφαλίζει τη συστηματική προσέγγιση και την αξιοπιστία των αποτελεσμάτων.

Ορισμένες βασικές έννοιες που σχετίζονται με τη μεθοδολογία της έρευνας περιλαμβάνουν:

**Σχεδιασμός Έρευνας (Research Design):** Αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο σχεδιάζεται και οργανώνεται η έρευνα. Συμπεριλαμβάνει τις επιλογές σχετικά με τον τύπο της έρευνας (π.χ., ποιοτική, ποσοτική, συνδυασμένη), τον τρόπο συγκέντρωσης δεδομένων και την ανάλυση.

**Μέθοδος Συλλογής Δεδομένων:** Καθορίζει τους τρόπους με τους οποίους συλλέγονται τα δεδομένα, είτε μέσω παρατηρήσεων, συνεντεύξεων, ερωτηματολογίων, είτε με άλλες μεθόδους.

**Επεξεργασία και Ανάλυση Δεδομένων:** Καθορίζει τους τρόπους με τους οποίους επεξεργάζονται και αναλύουν τα δεδομένα που συλλέγονται, προκειμένου να εξαχθούν συμπεράσματα.

**Αξιολόγηση Στατιστική Εγκυρότητα (Statistical Validity):** Σχετίζεται με το κατά πόσον τα συμπεράσματα που εξάγονται είναι στατιστικά αντιπροσωπευτικά και αξιόπιστα.

**Ανάλυση Και Ερμηνεία Αποτελεσμάτων:** Αφορά τον τρόπο με τον οποίο ερμηνεύονται τα αποτελέσματα και πως αυτά σχετίζονται με τις ερευνητικές ερωτήσεις.

Η καλά σχεδιασμένη μεθοδολογία είναι κρίσιμη για την επιτυχή ολοκλήρωση μιας έρευνας, καθώς εξασφαλίζει την εγκυρότητα και την αξιοπιστία των αποτελεσμάτων.

#### 4.1. Σκοπός και στόχοι της έρευνας

Σε συνέχεια του θεωρητικού πλαισίου για την αναντιστοιχία δεξιοτήτων στην Ελλάδα στα πλαίσια του νεοφιλελευθερισμού, είναι σημαντικό να περιγραφούν και να

αναλυθούν με στατιστικά δεδομένα όσα αναλύθηκαν βασιζόμενοι σε ειδικά σχεδιασμένο ερωτηματολόγιο, τα αποτελέσματα του οποίου θα αναδείξουν το ζήτημα.

Πιο συγκεκριμένα, στην έρευνα, στόχος μας είναι να διερευνήσουμε και να αναλύσουμε τα παρακάτω ζητήματα:

-επάρκεια του εκπαιδευτικού συστήματος στην Ελλάδα

-σύνδεση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας

-ύπαρξη επαγγελματικής κατάρτισης

-η αποτελεσματικότητα των πολιτικών απασχόλησης

Τα ερευνητικά ερωτήματα είναι τα ερωτήματα, τα οποία οριοθετούν τη δήλωση του σκοπού και το ερευνητικό πλαίσιο, στο οποίο οι ερευνητές επιθυμούν να λάβουν απαντήσεις (Creswell, 2011).

#### **4.2. Μέθοδος συλλογής δεδομένων**

Η μεθοδολογική προσέγγιση που επιλέχθηκε για τη παρούσα έρευνα είναι η χρήση ερωτηματολογίου, εφόσον έχουν καθοριστεί οι στόχοι της έρευνας και τα ερωτήματα που πρέπει να απαντηθούν. Στη συνέχεια διαμορφώνονται σαφείς, συγκεκριμένες και αντικειμενικές ερωτήσεις. Ο τύπος των ερωτήσεων που επιλέχθηκε είναι με απλή κλίμακα Likert. Η κλίμακα Likert είναι μια δημοφιλής μέθοδος μέτρησης της στάσης ή της άποψης σε έρευνες. Στην κλίμακα Likert, οι συμμετέχοντες έχουν τη δυνατότητα να εκφράσουν το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους με μια δήλωση.

#### **4.3. Πληθυσμός έρευνας και δείγμα**

Σύμφωνα με τον Creswell (2011) «πληθυσμός είναι μια ομάδα ατόμων που έχουν το ίδιο χαρακτηριστικό», «πληθυσμός – στόχος είναι μια ομάδα ατόμων με ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά γνωρίσματα που ο ερευνητής μπορεί να προσδιορίσει και να μελετήσει» και τέλος, «δείγμα είναι μια υποομάδα του πληθυσμού – στόχου που ο ερευνητής σχεδιάζει να μελετήσει για να κάνει γενικεύσεις που θα αφορούν τον πληθυσμό – στόχο» (σ.178-179).

Στην υπάρχουσα μελέτη ο πληθυσμός στον οποίο επικεντρώθηκε η έρευνα αφορά τελειόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που έχουν ενταχθεί στην αγορά εργασίας



(32 εργαζόμενοι). Οι συμμετέχοντες κατέχουν διάφορες θέσεις εργασίας και ανήκουν σε διάφορες ηλικιακές ομάδες στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.

#### **4.4. Εργαλεία συλλογής δεδομένων**

Για να καταγραφούν και να διερευνηθούν οι αντιλήψεις, οι πεποιθήσεις και οι θέσεις των εργαζομένων που έλαβαν μέρος, αξιοποιήθηκαν ως ερευνητικά εργαλεία για τη παρούσα εμπειρική έρευνα, η μέθοδος του ερωτηματολογίου και η διαδικασία της συνέντευξης. Ειδικότερα, για την άντληση των ποσοτικών στοιχείων απάντησαν στη δειγματοληπτική έρευνα μέσω του ερωτηματολογίου συνολικά 32 άτομα και για την εξαγωγή ποιοτικών δεδομένων συμμετείχαν στη διαδικασία της συνέντευξης συνολικά 2 άτομα, τα οποία είναι διευθυντικά στελέχη σε εταιρείες, με σκοπό να υπάρχει και η άποψη των εργοδοτών (της αγοράς εργασίας) για το θέμα.

##### **4.4.1. Το ερωτηματολόγιο**

Το ερωτηματολόγιο αποτελεί μία από τις πιο διαδεδομένες και εύχρηστες μεθόδους δειγματοληπτικών ερευνών, η οποία δίνει τη δυνατότητα να συλλεχθεί ένας μεγάλος αριθμός στοιχείων άμεσα, γρήγορα και σε σύντομο χρονικό διάστημα, παρέχοντας δομημένα αριθμητικά δεδομένα, τα οποία είναι εύκολα στην ανάλυση τους (Creswell, 2011· Cohen, Manion, & Morrison, 2008). Για την παρούσα μελέτη, η δημιουργία του ερωτηματολογίου βασίστηκε στη σχετική βιβλιογραφία. Κατασκευάστηκε λοιπόν ένα ερωτηματολόγιο 12 ερωτήσεων με στόχο να εξαχθούν σαφή και εναρμονισμένα αποτελέσματα με το σκοπό και τα ερευνητικά ερωτήματα της μελέτης (Robson, 2007).

Για τη μορφή του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκαν 11 ερωτήσεις κλειστού τύπου και μια ερώτηση ανοικτού τύπου ώστε οι ερωτώμενοι να εκφράσουν προσωπικές τους απόψεις συμβάλλοντας σε μία πιο αξιόπιστη και ολοκληρωμένη διαδικασία (Robson, 2007· Creswell, 2011· Cohen, Manion, & Morrison, 2008). Οι απαντήσεις στις ερωτήσεις κλειστού τύπου είναι Συμφωνώ Απόλυτα/ Συμφωνώ/ Διαφωνώ/ Διαφωνώ Απόλυτα.

Οι ερωτήσεις δομήθηκαν σε 4 άξονες σύμφωνα με το σκοπό και τα ερευνητικά ερωτήματα που διέπουν την έρευνα. Πιο συγκεκριμένα, οι άξονες διαμορφώθηκαν ως εξής:

Πρώτος άξονας "Ατομικά στοιχεία": Ερωτήσεις δημογραφικού χαρακτήρα που αφορούν το φύλο, την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο και τα έτη απασχόλησης.

Δεύτερος άξονας "Γενικά στοιχεία για την επαγγελματική θέση που κατέχουν και κατά πόσο η τριτοβάθμια εκπαίδευση τους σχετίζεται με το εργασιακό τους αντικείμενο": Ερωτήσεις σχετικά με τη δυνατότητα ανάπτυξης δεξιοτήτων στον εργασιακό χώρο.

Τρίτος άξονας " Η ανάπτυξη δεξιοτήτων στο χώρο εργασίας": Ερωτήσεις σχετικά με τη δυνατότητα ανάπτυξης νέων δεξιοτήτων στο χώρο εργασίας και με ποιο τρόπο επιτυγχάνεται αυτό.

Τέταρτος άξονας "Πολιτικές απασχόλησης": Ερωτήσεις σχετικά με πολιτικές απασχόλησης και κατά πόσο μπορούν να αξιοποιηθούν.

Αξίζει να σημειωθεί ότι όλες οι ερωτήσεις ήταν σύντομες και χωρίς καθοδηγητικό χαρακτήρα, διασφαλίζοντας την ανωνυμία και τα προσωπικά δεδομένα των ερωτηθέντων.

Το ερωτηματολόγιο και τα αποτελέσματα είναι διαθέσιμο στο Παράρτημα Α.

#### **4.4.2. Συνέντευξη**

Στο πλαίσιο της ποιοτικής ανάλυσης, η συνέντευξη αντιπροσωπεύει μια μέθοδο συλλογής δεδομένων που επιτρέπει στους ερευνητές να αντλήσουν εμπειρικά υλικά από τους συμμετέχοντες, με σκοπό την κατανόηση βαθύτερων πτυχών των εμπειριών, των απόψεων, και των αντιλήψεων τους. Στο πλαίσιο της ποιοτικής έρευνας, οι συνεντεύξεις επικεντρώνονται συχνά στην εξαγωγή βαθιάς κατανόησης και ερμηνείας, καθώς και στην ανάδειξη περισσότερων πλευρών ενός φαινομένου. Έτσι λοιπόν, ο ερευνητής θέτοντας στοχευμένες ερωτήσεις, έχει τον έλεγχο των πληροφοριών που λαμβάνει και ανακαλύπτει τι σκέφτονται και τι νιώθουν οι ερωτώμενοι (Creswell, 2011).

Για τις ανάγκες της παρούσας μελέτης πραγματοποιήθηκε η διεξαγωγή προσωπικών συνεντεύξεων σε δύο διευθυντικά στελέχη μεσαίων εταιριών στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών. Σκοπός ήταν να αναδειχθεί και η άποψη των εργοδοτών ως προς το φαινόμενο της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων που μελετάται.

Έτσι σε συνδυασμό με τις απαντήσεις του ενεργού εργατικού δυναμικού να υπάρξει μια ολοκληρωμένη και αντικειμενική εξαγωγή συμπερασμάτων.

Η συνέντευξη αποτελείται από 7 ερωτήσεις που εστιάζουν σε 3 άξονες:

Πρώτος άξονας "Γενικά στοιχεία για τη στελέχωση θέσεων και την καταλληλότητα των υποψηφίων".

Δεύτερος άξονας "Δεξιότητες των εργαζομένων και κατάρτιση".

Τρίτος άξονας " Η πρόκληση της εξέλιξης της τεχνολογίας και των δεξιοτήτων στο χώρο εργασίας".

Για τη διαδικασία της συνέντευξης διατηρήθηκε η ανωνυμία και η διασφάλιση των προσωπικών δεδομένων των συνεντευξιζόμενων.

Οι συνεντεύξεις είναι διαθέσιμες στο Παράρτημα Β.

#### **4.5. Συλλογή δεδομένων**

Η διαδικασία συλλογής των ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων διήρκησε συνολικά μια εβδομάδα. Εστάλησαν στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης (messenger, email) των συμμετεχόντων τα ερωτηματολόγια σε ηλεκτρονική μορφή, τα οποία δημιουργήθηκαν μέσω της πλατφόρμας Google forms. Στο μήνυμα υπήρχε εισαγωγικό κείμενο, στο οποίο αναφερόταν ο σκοπός της έρευνας, η προαιρετική συμμετοχή και η διατήρηση της ανωνυμίας τους και της εμπιστευτικότητας της έρευνας. Επίσης, υπήρχαν οδηγίες για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου καθώς και ο επιθυμητός χρόνος ολοκλήρωσης του.

Παράλληλα διενεργήθηκαν και οι δύο συνεντεύξεις δια ζώσης με τους νόμιμους εκπροσώπους των δύο εταιριών. Οι συνεντεύξεις ηχογραφήθηκαν μέσω κινητού τηλεφώνου και στη συνέχεια έγινε απομαγνητοφώνηση αυτών.

#### **4.6. Παρουσίαση αποτελεσμάτων έρευνας**

Εξετάζοντας και αναλύοντας τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου αρχικά αναφορικά με τα ατομικά στοιχεία των συμμετεχόντων, στο ερωτηματολόγιο απάντησαν άτομα ηλικίας κυρίως 18-40 ετών. Το επίπεδο σπουδών των συμμετεχόντων ανήκει σε όλες τις κατηγορίες, κυρίως απόφοιτοι ΑΕΙ και ΤΕΙ, οι οποίοι εργάζονται κατά μέσο όρο περίπου 8 έτη.

Στις ερωτήσεις για την επαγγελματική θέση που κατέχουν και κατά πόσο η τριτοβάθμια εκπαίδευση τους σχετίζεται με το εργασιακό τους αντικείμενο, το θετικό είναι ότι ποσοστό άνω του 70% απάντησε θετικά στο αν η τωρινή εργασία τους σχετίζεται με το αντικείμενο σπουδών τους και εάν οι δεξιότητες τους συνάδουν με το αντικείμενο εργασίας τους, ενώ μοιρασμένες είναι οι θετικές και αρνητικές απαντήσεις (Συμφωνώ και Διαφωνώ) για τα αν οι συμμετέχοντες είχαν τις απαραίτητες και απαιτούμενες δεξιότητες της αγοράς εργασίας κατά την ολοκλήρωση των σπουδών τους.

Προχωρώντας στις ερωτήσεις του τρίτου άξονα για την ανάπτυξη δεξιοτήτων στο χώρο εργασίας, όλοι οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι υπάρχουν τομείς της εργασίας τους όπου θα ήθελαν να αναπτύξουν περισσότερες δεξιότητες. Παρατηρούμε λοιπόν μια αντίφαση, καθώς αφενός δηλώνουν ότι έχουν τις απαιτούμενες δεξιότητες, αφετέρου υπάρχουν τομείς που θα ήθελαν να αναπτύξουν ακόμα περισσότερες δεξιότητες. Υψηλό ποσοστό επίσης λαμβάνουν οι θετικές απαντήσεις για την κατάρτιση στο χώρο εργασίας, ενώ οι αρνητικές απαντήσεις στην ερώτηση αυτή συγκεντρώνει το μη αμελητέο ποσοστό του 27%.

Αναφορικά με το εισόδημα και κατά πόσο είναι ικανοποιημένοι οι εργαζόμενοι, ποσοστό άνω του 60% δηλώνει μη ικανοποιημένο σύμφωνα με τα προσόντα που διαθέτει, γεγονός που τονίζει την αναντιστοιχία δεξιοτήτων, καθώς οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι θα έπρεπε να αμείβονται καλύτερα σύμφωνα με τα προσόντα τους.

Εν συνεχεία, η συντριπτική πλειοψηφία δήλωσε ότι παρακολουθεί σεμινάρια κατάρτισης και επιμόρφωσης εκτός εταιρείας (με σκοπό την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων), γεγονός που δηλώνει τη συνεχή προσπάθεια των ατόμων για προσωπική εξέλιξη ώστε να παραμένουν ανταγωνίσιμοι στην αγορά εργασίας.

Τέλος στην ερώτηση ανοικτού τύπου για το ποια είναι η σημαντικότερη δεξιότητα που κατέχουν και ποια θα ήθελαν να αναπτύξουν, είναι αξιοσημείωτο ότι όλες οι δεξιότητες που αναφέρονται ανήκουν στις ήπιες δεξιότητες (soft skills), οι οποίες αναφέρονται σε προσωπικά χαρακτηριστικά, ικανότητες και δεξιότητες που σχετίζονται με την επικοινωνία, τη συνεργασία και την αποτελεσματικότητα στον επαγγελματικό και προσωπικό βίο. Είναι αντίθετες με τις "σκληρές δεξιότητες" (hard skills), οι οποίες αναφέρονται σε συγκεκριμένες τεχνικές γνώσεις και ικανότητες. Οι απαντήσεις που λάβαμε περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, την επικοινωνία, την

ικανότητα συνεργασίας, τη διαχείριση του χρόνου, τη διαπραγμάτευση, την επίλυση προβλημάτων, την προσαρμοστικότητα, την ηγεσία, και την ευαισθησία στα συναισθήματα (συναισθηματική νοημοσύνη). Αυτές οι δεξιότητες είναι σημαντικές για τη δημιουργία θετικών σχέσεων στον εργασιακό χώρο και για την αποτελεσματική επίτευξη στόχων. Ενώ λοιπόν ζούμε σε μια εποχή τεχνολογικού μετασχηματισμού, σχεδόν κανείς συμμετέχοντας δεν ανέφερε την ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων. Το γεγονός αυτό μεταφράζεται εύκολα, καθώς οι επικοινωνιακές δεξιότητες είναι ουσιώδεις για την καλή κατανόηση και συνεργασία με τους άλλους. Η δυνατότητα να επικοινωνεί κανείς αποτελεσματικά, να ακούει, να εκφράζει ιδέες και να λύνει προβλήματα σε ομαδικό πλαίσιο έχει κρίσιμη σημασία στον εργασιακό χώρο. Παράλληλα η ικανότητα να αντιλαμβάνεται και να αντιμετωπίζει τις διαφορές με εποικοδομητικό τρόπο είναι σημαντική για το καλό κλίμα εργασίας.

Από την πλευρά της αγοράς εργασίας και από τις απαντήσεις που λάβαμε από τους δύο εργοδότες, παρατηρούμε ότι ενώ οι ερωτήσεις αφορούσαν δύο εντελώς διαφορετικές θέσεις εργασίας (HR Assistant και call center agent), οι απαιτούμενες δεξιότητες δεν διαφέρουν κατά πολύ. Στα στοιχεία λοιπόν για τη στελέχωση θέσεων αναφέρθηκαν και από τους δύο εργοδότες οι επικοινωνιακές δεξιότητες, η διαχείριση χρόνου και η ευελιξία, ενώ αναφορικά με τις ψηφιακές δεξιότητες γίνεται αναφορά σε βασικές γνώσεις. Αναφορικά με την καταλληλότητα των υποψηφίων η πρώτη αξιολόγηση γίνεται μέσω βιογραφικού, στη συνέχεια από τη συνέντευξη, ενώ αναφέρονται και ειδικά διαμορφωμένα τεστ αντίληψης και δεξιοτήτων αλλά και παιχνίδι ρόλων. Η κοινή λύση για την κάλυψη τυχόν κενών είναι οι συνεχείς αξιολογήσεις, ώστε να εντοπισθούν έγκαιρα τα κενά, ενώ προάγουν πολύ την ομαδικότητα ώστε κάθε άτομο να είναι ελεύθερο να εκφράσει τις ανησυχίες/αδυναμίες του.

Στην πολύ κρίσιμη για την έρευνα μας ερώτηση για το αν υπάρχει κατάρτιση στην επιχειρησιακή πολιτική, ο πρώτος εργοδότης που ρωτήθηκε για διοικητική θέση αναφέρει μεν επιμορφωτικά σεμινάρια, κυρίως όμως επιδοτούμενα από την αρμόδια υπηρεσία (ΔΥΠΙΑ/ προγράμματα ΛΑΕΚ), ενώ έχει προβλεφθεί και υπάρχει πολύ καλά οργανωμένο υλικό με οδηγίες και video για κάθε διαδικασία, ώστε να μη

δαπανάται κόστος για την εκπαίδευση των νέων συνεργατών. Τέλος το ρόλο του εκπαιδευτή λαμβάνουν και οι πιο έμπειροι εργαζόμενοι.

Ο δεύτερος εργοδότης σχετικά με την κατάρτιση των call center agent ανέφερε ενδοεταιρική κατάρτιση μόνο από έμπειρους συνεργάτες.

Για την ανάπτυξη δεξιοτήτων του προσωπικού γίνονται συχνές εκπαιδεύσεις και αξιολογήσεις, ενώ παράλληλα δίνονται σχετικά κίνητρα, ώστε οι εργαζόμενοι να είναι ανταγωνιστικοί.

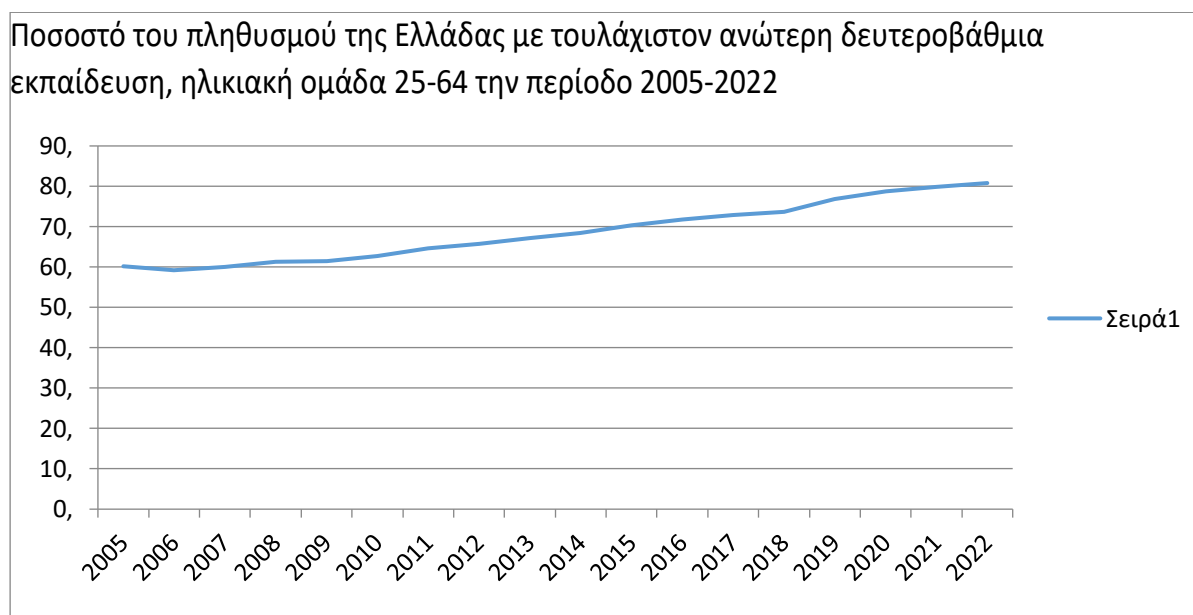
Τέλος στην ερώτηση που αφορά την τεχνολογική εξέλιξη και την ανάγκη για εξέλιξη δεξιοτήτων, ο πρώτος εργοδότης ανέφερε τη συνεχή κατάρτιση και τη συνεργασία με εκπαιδευτικούς φορείς ενώ ο δεύτερος εργοδότης έδωσε έμφαση στην επένδυση σε τεχνολογικό εξοπλισμό. Και οι δύο ανέφεραν ότι θέλουν να προάγουν την καινοτομία και την ευελιξία των εργαζομένων.

Συμπερασματικά προκύπτει ότι η επένδυση σε κατάρτιση από εξωτερικούς φορείς δεν είναι προτεραιότητα, γεγονός που μπορεί να συμβαίνει καθώς η συμμετοχή σε εξωτερικά προγράμματα κατάρτισης μπορεί να απαιτεί από τους εργαζόμενους να αφιερώσουν πολύτιμο χρόνο εκτός της εργασίας τους, πράγμα που ενδέχεται να επηρεάσει την παραγωγικότητα, ενώ οι εξωτερικοί φορείς μπορεί να παρέχουν γενικές υπηρεσίες που δεν προσαρμόζονται απόλυτα στις ανάγκες της συγκεκριμένης επιχείρησης. Τέλος το πιο σημαντικό είναι ότι η κατάρτιση από εξωτερικούς φορείς μπορεί να είναι δαπανηρή. Σε αυτό να προστεθεί ο φόβος των εργοδοτών ότι μπορεί να εκπαιδεύσουν έναν εργαζόμενο ο οποίος θα αποχωρήσει από την εταιρεία.

Οι απαντήσεις δείχνουν ότι οι εργοδότες επιθυμούν ήπιες δεξιότητες, τις οποίες θα πρέπει ήδη να έχουν αναπτύξει οι εργαζόμενοι. Προσπαθούν να τις αναπτύξουν αλλά ακόμα είναι σε πρώιμο στάδιο, εφόσον δεν φαίνεται να είναι διατεθειμένοι να επενδύσουν πραγματικά. Ζητούν έτοιμους εργαζόμενους με εμπειρία, τους οποίους αξιολογούν συνεχώς ώστε να είναι ανταγωνιστικοί και ανταγωνίσιμοι.

## 5. Διαγραμματική απεικόνιση ζητημάτων που σχετίζονται με την έρευνα

Για να αναλυθεί εκτενέστερα το θέμα που ερευνάται, στο σημείο αυτό θα μελετηθούν επιπλέον στοιχεία και δεδομένα από έρευνες που ήδη έχουν εκπονηθεί σχετικά με το ζήτημα.

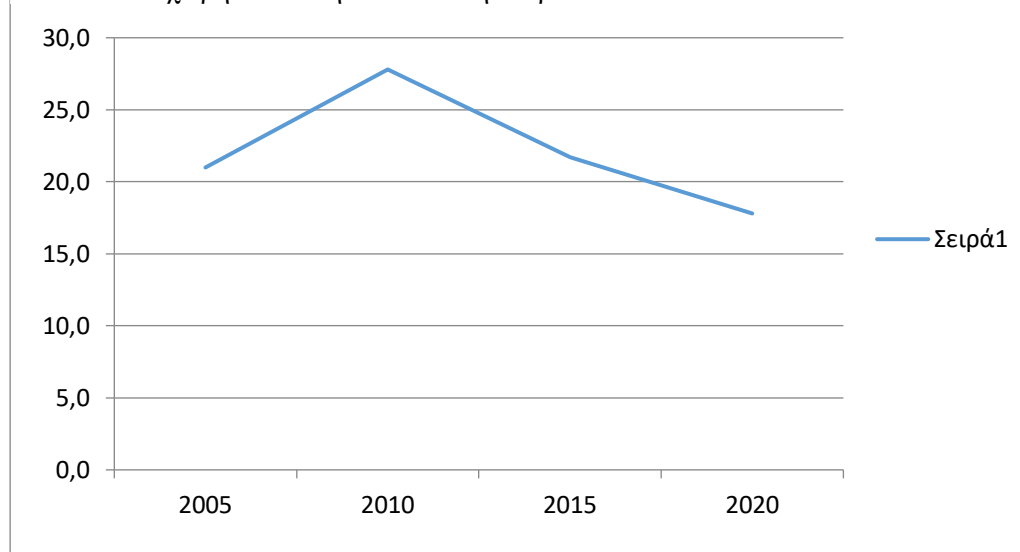


**Γράφημα 1:** Ποσοστό του πληθυσμού της Ελλάδας με τουλάχιστον ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ηλικιακή ομάδα 25-64 την περίοδο 2005-2022

Πηγή: EUROSTAT – Δείκτες απασχόλησης και Κοινωνικής πολιτικής- Ποσοστό του πληθυσμού με τουλάχιστον ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ηλικιακή ομάδα 25-64 την περίοδο 2005-2022

Από το Γράφημα 1 διακρίνουμε πως με την πάροδο των ετών όλο και περισσότεροι Έλληνες είναι τελειόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με συνεχή αυξανόμενη τάση. Σύμφωνα με στοιχεία του Cedefop η πρόσβαση στην εργασία είναι ευκολότερη για άτομα υψηλού μορφωτικού επιπέδου. Η αυξανόμενη ανταγωνιστικότητα στην αγορά εργασίας μπορεί να οδηγεί περισσότερους νέους να αναζητούν υψηλότερο βαθμό εκπαίδευσης για να ενισχύσουν τις προοπτικές τους για εύρεση εργασίας. Η παγκοσμιοποίηση και ο αυξανόμενος ανταγωνισμός σε παγκόσμιο επίπεδο μπορεί να οδηγεί τους αποφοίτους να αναζητούν υψηλότερα προσόντα για να ξεχωρίσουν στην αγορά εργασίας.

Επιχειρήσεις που παρέχουν εκπαίδευση ανά τύπο εκπαίδευσης και τάξη μεγέθους - % όλων των επιχειρήσεων στην Ελλάδα την περίοδο 2005-2022

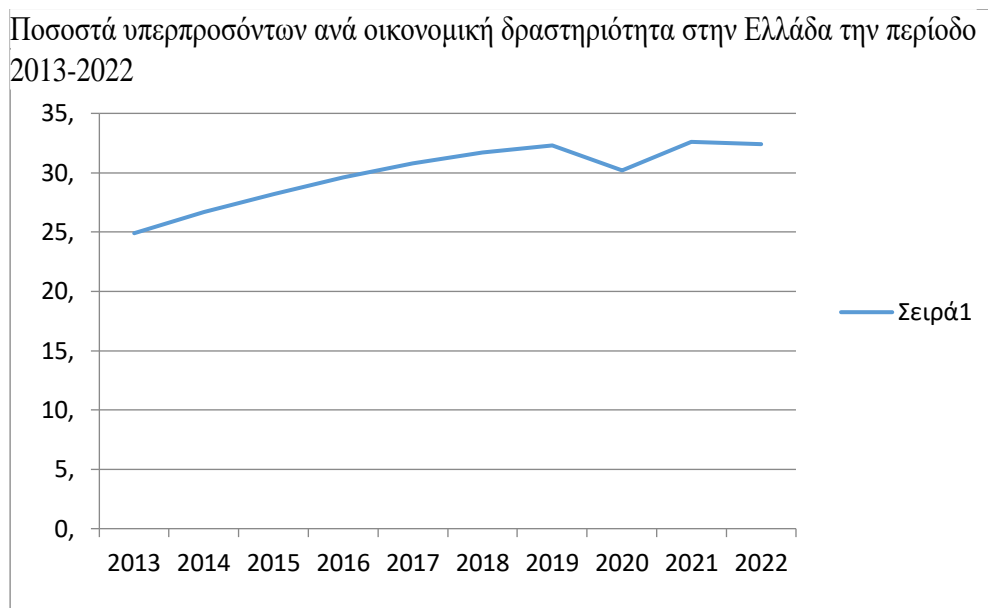


Γράφημα 2: Επιχειρήσεις που παρέχουν εκπαίδευση ανά τύπο εκπαίδευσης και τάξη μεγέθους - % όλων των επιχειρήσεων στην Ελλάδα την περίοδο 2005-2022

Πηγή: EUROSTAT- Ανάπτυξη δεξιοτήτων - Επιχειρήσεις που παρέχουν εκπαίδευση ανά τύπο εκπαίδευσης και τάξη μεγέθους - % όλων των επιχειρήσεων στην Ελλάδα την περίοδο 2005-2022

Από την άλλη στο Γράφημα 2 παρατηρούμε ότι οι επιχειρήσεις όλο και μειώνουν την παροχή εκπαίδευσης στο εργατικό δυναμικό τους. Ενώ έως το 2010 η τάση ήταν αυξητική, η οικονομική κρίση επηρέασε την επαγγελματική εκπαίδευση η οποία έχει φθίνουσα πορεία τα τελευταία 10 έτη. Η εκπαίδευση μπορεί να μην αποτελεί πάντα προτεραιότητα για ορισμένες επιχειρήσεις, ειδικά όταν άλλοι παράγοντες όπως η καινοτομία, η ποιότητα προϊόντων, ή η ανταγωνιστικότητα έχουν υψηλότερη προτεραιότητα. Η παροχή εκπαίδευσης στο προσωπικό μπορεί να απαιτεί σημαντικούς οικονομικούς και χρονικούς πόρους. Σε περιόδους οικονομικής πίεσης, οι επιχειρήσεις μπορεί να επικεντρώνονται στη μείωση του κόστους και να θεωρούν την εκπαίδευση ως περισσότερο εύκολα πειραματιζόμενο τομέα για περικοπές.





Γράφημα 3: Ποσοστά υπερπροσόντων ανά οικονομική δραστηριότητα στην Ελλάδα την περίοδο 2013-2022

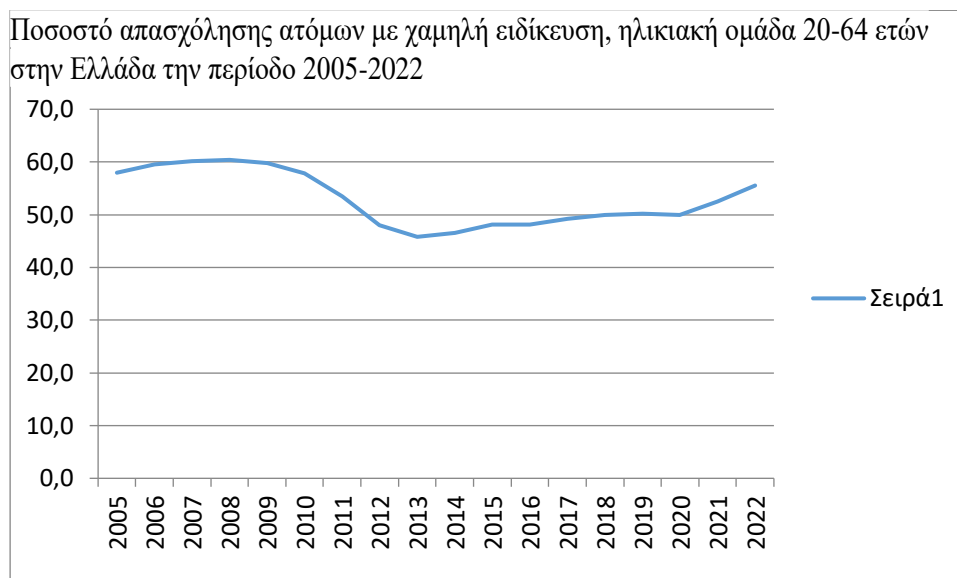
Πηγή: EUROSTAT – Αναντιστοιχία δεξιοτήτων - Ποσοστά υπερπροσόντων ανά οικονομική δραστηριότητα στην Ελλάδα την περίοδο 2013-2022

Αναφορικά με το εργατικό δυναμικό, στο Γράφημα 3 παρατηρείται ποσοστό άνω του 30% υπερπροσόντων ανά οικονομική δραστηριότητα στην Ελλάδα, γεγονός που μπορεί να υποδεικνύει ένα σχετικά αποτελεσματικό εκπαιδευτικό σύστημα που παράγει άτομα με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης και εξειδίκευσης. Επίσης μπορεί να σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι σε αυτές τις οικονομικές δραστηριότητες έχουν υψηλότερα πρότυπα εκπαίδευσης και επαγγελματικής εξειδίκευσης. Η ύπαρξη υπερπροσόντων μπορεί να συνδέεται με την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας, καθώς επιχειρήσεις και βιομηχανίες που χρησιμοποιούν υψηλά εξειδικευμένο προσωπικό μπορεί να είναι περισσότερο ανταγωνιστικές σε παγκόσμιο επίπεδο.

Συνολικά, το υψηλό ποσοστό υπερπροσόντων μπορεί να ερμηνεύεται ως ένδειξη υψηλής εκπαιδευτικής ποιότητας και εξειδίκευσης της εργατικής δύναμης, καθώς και ως σημάδι της επιτυχίας και της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας σε υψηλά προστιθέμενης αξίας επαγγέλματα και κλάδους.

Τα παραπάνω στοιχεία υπογραμμίζουν την κρίσιμη συμβολή της εκπαίδευσης στην εργασιακή πορεία του εργατικού δυναμικού. Αυτό επιβεβαιώνεται από παραδείγματα έρευνας από διεθνείς οργανισμούς όπως το Cedefop και ο OECD. Αυτοί οι

οργανισμοί επισημαίνουν την σημασία της δημιουργίας θέσεων εργασίας υψηλής έντασης γνώσης και, ως εκ τούτου, της ανάγκης για αυξημένα προσόντα. Η βελτίωση του οικονομικού κύκλου και η ενίσχυση της παραγωγικής διαδικασίας συνδέονται στενά με την ανάπτυξη υψηλότερων επιπέδων εκπαίδευσης και δεξιοτήτων.



Γράφημα 4: Ποσοστό απασχόλησης ατόμων με χαμηλή ειδίκευση, ηλικιακή ομάδα 20-64 ετών στην Ελλάδα την περίοδο 2005-2022

Πηγή: EUROSTAT – Παρακολούθηση Επιδόσεων Απασχόλησης - Ποσοστό απασχόλησης ατόμων με χαμηλή ειδίκευση, ηλικιακή ομάδα 20-64 ετών στην Ελλάδα την περίοδο 2005-2022

Στο Γράφημα 4 παρουσιάζεται το ποσοστό απασχόλησης ατόμων με χαμηλή ειδίκευση, το οποίο μειώθηκε αισθητά εν μέσω κρίσης, ενώ τα τελευταία χρόνια αυξάνεται. Μερικοί λόγοι που θα μπορούσαν να εξηγήσουν αυτή την τάση περιλαμβάνουν:

**Οικονομική Ανάκαμψη:** Κατά καιρούς, όταν μια χώρα βγαίνει από οικονομική ύφεση, ενδέχεται να δημιουργούνται θέσεις εργασίας σε τομείς που απαιτούν χαμηλή ειδίκευση, όπως η κατασκευή, ο τουρισμός, και οι υπηρεσίες.

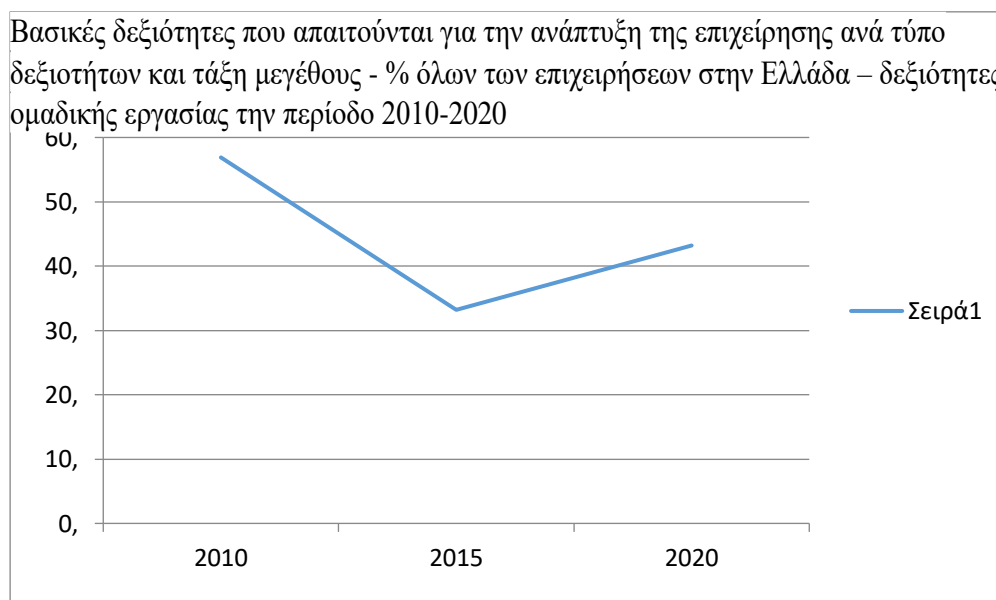
**Εξειδίκευση της Οικονομίας:** Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι χώρες μπορεί να επικεντρωθούν σε τομείς οικονομίας που απαιτούν σχετικά λιγότερη ειδίκευση, όπως η εξόρυξη, η γεωργία ή η κατασκευή.

Ελλιπής Συστηματική Εκπαίδευση: Σε ορισμένες περιπτώσεις, η ελλιπής πρόσβαση σε υψηλής ποιότητας εκπαίδευση μπορεί να οδηγήσει σε μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησης σε θέσεις που απαιτούν χαμηλότερο επίπεδο ειδίκευσης.

Αυξανόμενη Ζήτηση σε Ορισμένους Κλάδους: Ορισμένοι κλάδοι της οικονομίας, όπως οι υπηρεσίες φροντίδας και η καθαριότητα, ενδέχεται να αυξήσουν τη ζήτησή τους, δημιουργώντας περισσότερες θέσεις εργασίας για άτομα με χαμηλή ειδίκευση.

Εργασιακή Μετανάστευση: Η μετανάστευση μπορεί να οδηγήσει στην αύξηση της εργατικής δύναμης σε ορισμένους τομείς που απαιτούν χαμηλή ειδίκευση.

Παρόλα αυτά παρατηρείται ότι τα έτη βαθιάς ύφεσης, το ποσοστό απασχόλησης ατόμων με χαμηλή ειδίκευση μειώθηκε αρκετά, γεγονός το οποίο μεταφράζεται ως ανεργία.



Γράφημα 5: Βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την ανάπτυξη της επιχείρησης ανά τύπο δεξιοτήτων και τάξη μεγέθους - % όλων των επιχειρήσεων στην Ελλάδα – δεξιότητες ομαδικής εργασίας την περίοδο 2010-2020

Πηγή: EUROSTAT – Στατιστικά στοιχεία που σχετίζονται με δεξιότητες - Βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την ανάπτυξη της επιχείρησης ανά τύπο δεξιοτήτων και τάξη μεγέθους - % όλων των επιχειρήσεων στην Ελλάδα – δεξιότητες ομαδικής εργασίας την περίοδο 2010-2020

Στο Γράφημα 5 έχει επιλεγεί η βασικότερη κατηγορία δεξιοτήτων που απαιτείται για την ανάπτυξη της επιχείρησης και αφορά στις δεξιότητες ομαδικής εργασίας. Είναι

αξιοσημείωτο ότι οι δεξιότητες ομαδικής εργασίας ξεπερνούν σε ποσοστό ακόμα και τις ψηφιακές δεξιότητες. Η ομαδική εργασία μπορεί να βελτιώσει την αποτελεσματικότητα, καθώς μέλη μιας ομάδας μπορούν να συνεργαστούν αποτελεσματικά για την επίλυση προκλήσεων και την επίτευξη στόχων, προάγει την καινοτομία, την επίλυση προβλημάτων, τη συνεργασία και την αποδοτική διαχείριση έργων.

## **6. Ανάλυση και ερμηνεία βασικών ερωτημάτων – Σύνοψη**

Σκοπός του συγκεκριμένου κεφαλαίου είναι να παρουσιάσει τα ευρήματα που προέκυψαν μετά από τη συλλογή και την ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων της έρευνας, όπως αυτά εξήχθησαν.

Συνοψίζοντας λοιπόν βλέπουμε ένα χάσμα μεταξύ προσφοράς και ζήτησης. Από τη μια το εργατικό δυναμικό, αυξάνει το μορφωτικό του επίπεδο και το επίπεδο προσόντων του ώστε να είναι ανταγωνιστικό στην αγορά εργασίας, ενώ η αγορά εργασίας ενδέχεται να μην ανταποκρίνεται αρκετά στις ανάγκες αυτών των προσόντων. Επιπροσθέτως ενδέχεται να υπάρχουν κενά δεξιοτήτων μεταξύ των προσόντων που αποκτώνται με την μόρφωση και αυτών που ζητούνται στην αγορά εργασίας. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε δυσκολίες στην εύρεση εργασίας που να ανταποκρίνεται στο επίπεδο εκπαίδευσης. Παράλληλα, οι επιχειρήσεις ενδέχεται να δίνουν προτεραιότητα στην προϋπηρεσία και τις πρακτικές δεξιότητες πάνω από το εκπαιδευτικό υπόβαθρο. Σε ορισμένους τομείς, η επαγγελματική εμπειρία μπορεί να θεωρείται πιο σημαντική από τις ακαδημαϊκές δεξιότητες. Η γρήγορη εξέλιξη τεχνολογίας και οι αλλαγές στην αγορά εργασίας μπορεί να απαιτούν συνεχή κατάρτιση και επιμόρφωση, κάτι που οι εργοδότες ενδέχεται να μην παρέχουν επαρκώς.

Για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων, είναι σημαντικό να υπάρχει στενότερη συνεργασία μεταξύ εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, επιχειρήσεων και κυβερνητικών φορέων, καθώς και να δημιουργηθούν μηχανισμοί που θα ενθαρρύνουν τη συνεχή εκπαίδευση και επαγγελματική ανάπτυξη.

## ΜΕΡΟΣ Γ΄ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

### 7. Όροι και στόχοι της Ελληνικής οικονομίας

Η ελληνική οικονομία ανέκαμψε από την οικονομική κρίση το 2014, αλλά αντιμετώπισε ξανά προβλήματα το 2015. Ενώ η οικονομία της Ευρώπης έδειχνε θετική ανάπτυξη, η ελληνική οικονομία βρέθηκε σε θέση αντιστροφής. Κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών και με το πέρας του τρίτου προγράμματος, η ελληνική οικονομία ανακάμπτει σταδιακά, επιδεικνύοντας ισχυρότερη ανάπτυξη σε σύγκριση με πολλές άλλες οικονομίες της Ευρωζώνης. Ωστόσο, η πανδημία COVID-19 διακόπτει αυτήν την θετική δυναμική, οδηγώντας την οικονομία σε βαθιά ύφεση, όπως και πολλές άλλες οικονομίες παγκοσμίως. Τα μέτρα που έχουν ήδη εφαρμοστεί και τα πιθανά μέτρα που επικείνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση αυξάνουν τη χρηματοδότηση της ελληνικής οικονομίας. Αυτή η χρηματοδότηση είναι κρίσιμη και απαραίτητη, καθώς χωρίς αυτήν, η ελληνική οικονομία θα κινδυνεύσει να υποστεί βαθύτερη και εκτεταμένη ύφεση. Ειδικά ευάλωτοι τομείς, όπως ο τουρισμός και οι μεταφορές, θα μπορούσαν να επηρεαστούν σοβαρά, και η οικονομία θα είχε περιορισμένες δυνατότητες άμυνας.

Η Ελλάδα παρά την ανελλιπή συμμετοχή της στους κεντρικούς ευρωπαϊκούς οικονομικούς θεσμούς (Ευρωπαϊκή Ένωση-ΕΕ και Ευρωζώνη), η ελληνική οικονομία χαρακτηρίζεται τις τελευταίες δεκαετίες τόσο από υστέρηση στην παραγωγικότητα όσο και από χαμηλή συμμετοχή των παραγωγικών συντελεστών, εργασία και κεφάλαιο, στην οικονομία. Ως αποτέλεσμα, περίοδοι σημαντικής ανόδου των πραγματικών εισοδημάτων αποδείχτηκαν μη διατηρήσιμες, στηρίχτηκαν σε υπερβολικό εξωτερικό δανεισμό και οδήγησαν σε κρίση. Αν και η νομοθεσία στην Ελλάδα συμμορφώνεται με το θεσμικό πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η πραγματική λειτουργία της δημόσιας διοίκησης και των θεσμών είναι αναποτελεσματική. Αυτό οφείλεται συχνά σε έλλειψη διαφάνειας, αξιολόγησης, και σαφήνειας στους στόχους, εντός ενός πλαισίου που δεν ακολουθεί σύγχρονες πρακτικές διακυβέρνησης και διοίκησης. Το υπερβολικό διοικητικό και ρυθμιστικό βάρος που επιβάλλει η δημόσια διοίκηση είναι ένας παράγοντας που συμβάλλει στον περιορισμένο χαρακτήρα των αγορών, τις χαμηλές ξένες επενδύσεις, και την χαμηλή ένταση ανταγωνισμού και καινοτομίας.

Η Ελλάδα είναι ουραγός στην ΕΕ στον τομέα της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Ενηλίκων (ΕΚΕ), καθώς διαχρονικά καταγράφει χαμηλές επιδόσεις στη συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης τόσο του γενικού ενήλικου πληθυσμού όσο και των ανέργων, των εργαζομένων, και των ατόμων με χαμηλά προσόντα.

Για το λόγο αυτό, για την Ελλάδα φαίνεται χαμένο στοίχημα η δια βίου μάθηση. Ο κόσμος της εργασίας αλλάζει και οι προκλήσεις για τους εργαζομένους πολλαπλασιάζονται. Από την παγκοσμιοποίηση, την αυτοματοποίηση και τις τεχνολογίες της τεχνητής νοημοσύνης έως τις επιπτώσεις της πανδημίας της Covid-19, όλα οδηγούν σε ένα ταχέως μεταβαλλόμενο τοπίο. Σύμφωνα με τον ΟΑΣΑ για να μπορέσει να ανταποκριθεί μια χώρα θα πρέπει να προωθήσουν προγράμματα επανακατάρτισης και δια βίου μάθησης. Επιπλέον απαιτούνται δημόσιες πολιτικές που ενθαρρύνουν την ευρύτερη δυνατή συμμετοχή σε αποτελεσματικά προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης, ώστε οι εργαζόμενοι να οπλισθούν με τα αναγκαία προσόντα ώστε να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στα νέα δεδομένα. «Η προώθηση τέτοιων προγραμμάτων είναι το κλειδί για να διασφαλίσουμε ότι τόσο τα άτομα όσο και οι κοινωνίες θα μπορούν να ενημερούν σε έναν ολοένα και πιο σύνθετο, διασυνδεδεμένο και διαρκώς μεταβαλλόμενο κόσμο» τονίζει στην έκθεσή του ο ΟΟΣΑ.

Τα βασικά ερωτήματα που προκύπτουν κυρίως όσον αφορά την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση είναι εάν η εκπαίδευση ανταποκρίνεται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και της οικονομίας ώστε οι νέοι να μπορούν εύκολα να ενσωματωθούν στο εργασιακό περιβάλλον? Πως επηρεάζει το εργατικό δυναμικό η διεθνοποίηση? Απαξιώνει τις υπάρχουσες δεξιότητες και απαιτεί επανειδίκευση? Τι είδους δεξιότητες χρειάζονται κυρίως? Γενικές και οριζόντιες ή πιο στέρεες και εξειδικευμένες? Αρκεί το εκπαιδευτικό σύστημα να καλλιεργήσει τις αναγκαίες δεξιότητες ή απαιτείται και επαγγελματική εκπαίδευση?

Για την απάντηση των ερωτημάτων αυτών η Ευρωπαϊκή επιτροπή με κίνητρο τη χρηματοδότηση προγραμμάτων κατάρτισης έθεσε τον όρο για τη δημιουργία ενός μηχανισμού διάγνωσης των δεξιοτήτων της αγοράς εργασίας.

Όπως διαπιστώνει η Allais (2011), «χωρίς εργασία δεν είσαι τίποτα και χωρίς διαρκή κατάρτιση δεν μπορείς να βρεις ή να κρατήσεις την εργασία σου». Την ίδια στιγμή, οι εργοδότες αναφέρονται συχνά στα

«ανεπαρκή επίπεδα δεξιοτήτων» των ατόμων (βλ. ενδεικτικά OECD, 2016· European Commission, 2016b). Η εκπαίδευση, ιδίως η επαγγελματική, χρειάζεται κατά το κοινώς λεγόμενο να αναπτύσσει τις δεξιότητες που χρειάζονται οι επιχειρήσεις. Μέσα σε αυτή τη ρητορική η έννοια της δεξιότητας έχει κεντρική θέση (Porovic, 2014). Η διατύπωση του Green (2013) ότι οι δεξιότητες μπορούν να γίνουν κατανοητές ως προσωπικές ποιότητες που έχουν τρία βασικά χαρακτηριστικά: είναι παραγωγικές (productive), με την έννοια ότι η χρήση τους κατά την εργασία παράγει αξία, επεκτάσιμες (expandable), με την έννοια ότι ενισχύονται και επαυξάνονται με την κατάρτιση και την προσωπική ανάπτυξη και κοινωνικές (social), με την έννοια ότι είναι κοινωνικά καθορισμένες.

Μοιάζει σαν αγώνας δρόμου, καθώς η τεχνολογία συνεχώς παράγει ανάγκες σε νέες δεξιότητες, αλλάζοντας το μοντέλο παραγωγής. Εκεί καλείται η εκπαίδευση να καλύψει αυτό το κενό. Είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι η επίλυση αυτών των προκλήσεων απαιτεί συντονισμένες προσπάθειες από τον τομέα της εκπαίδευσης, της βιομηχανίας και της κυβέρνησης. Η δημιουργία στρατηγικών που θα ενθαρρύνουν τη συνεχή μάθηση, την προσιτή εκπαίδευση και τη σύνδεση μεταξύ εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας είναι κρίσιμη για την αειφόρο ανάπτυξη.

Σημαντικό ρόλο καλούνται να διαδραματίσουν οι πολιτικές απασχόλησης μέσω διαφόρων παρεμβάσεων και πολιτικών που στοχεύουν στην προαγωγή της απασχόλησης, της εκπαίδευσης και της ανάπτυξης δεξιοτήτων. Αναφορικά με την εκπαίδευση και κατάρτιση, απαιτείται η δημιουργία πολιτικών που ενθαρρύνουν τη συνεχή εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει επιδοτούμενα προγράμματα κατάρτισης, επιδοτούμενες σπουδές, και ευκαιρίες για να αποκτούν νέες δεξιότητες κατά τη διάρκεια της εργασίας. Παράλληλα να υπάρξει ένα σύστημα κοινωνικής προστασίας στα πλαίσια του οποίου να διασφαλίζεται η κοινωνική προστασία των εργαζομένων κατά τη διάρκεια περιόδων ανασφάλειας, επιτρέποντας τους να επικεντρώνονται στην εκπαίδευση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων.

Είναι απαραίτητο να ενισχυθεί η κινητικότητα των εργαζομένων μεταξύ διαφορετικών τομέων και επιχειρήσεων, προκειμένου να ανταποκριθούν στις αλλαγές στις απαιτούμενες δεξιότητες, η στήριξη της επιχειρηματικότητας και της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας σε αναπτυσσόμενους κλάδους όπου χρειάζονται συγκεκριμένες δεξιότητες.

Οι πολιτικές αυτές προσεγγίσεις μπορούν να συνεισφέρουν στη μείωση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, προωθώντας ένα ευέλικτο και εκπαιδευτικά προσαρμοσμένο εργατικό δυναμικό.

Όσον αφορά την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, είναι ουσιώδες να αυξηθεί η δημόσια δαπάνη που επενδύεται σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Αυτό θα ενθαρρύνει την πρόσβαση των ατόμων σε υψηλής ποιότητας εκπαίδευση και θα παράσχει ευκαιρίες για την απόκτηση νέων δεξιοτήτων και γνώσεων.

Επίσης, υπογραμμίζεται η ανάγκη αύξησης των επενδύσεων από τις επιχειρήσεις στην ανάπτυξη των γνώσεων και δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού τους. Οι επιχειρήσεις πρέπει να αντιληφθούν τη σημασία της συνεχούς εκπαίδευσης και επαγγελματικής ανάπτυξης των εργαζομένων τους και να επενδύουν σε προγράμματα που θα συνδέουν τις δεξιότητες με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Παράλληλα, προτείνεται η θέσπιση ενός ολοκληρωμένου πλαισίου που θα υποστηρίζει τη διά βίου μάθηση, δίνοντας έμφαση στη σύνδεση της εκπαίδευσης με την απασχόληση. Επιπλέον, προτείνεται ο επανασχεδιασμός της επαγγελματικής κατάρτισης με στόχο τη διασφάλιση της ποιότητάς της και την αναβάθμιση των επαγγελματικών δεξιοτήτων, συνοδευόμενος από ένα έγκριτο σύστημα πιστοποίησης για τη διασφάλιση της ποιότητας αυτής της κατάρτισης.

Σε αυτό το πλαίσιο, προτείνονται επιπλέον τα εξής:

#### **Στοχευμένες ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης:**

Η ανάπτυξη πολιτικών απασχόλησης που να είναι στοχευμένες ανά ομάδα-στόχο και κλάδο είναι κρίσιμη. Αυτό σημαίνει ότι οι πολιτικές πρέπει να είναι προσαρμοσμένες στις ανάγκες των διαφορετικών ομάδων εργαζομένων και των διάφορων κλάδων της οικονομίας.

#### **Επανάδρυση και Ενίσχυση του ΕΟΠΠΕΠ:**

Επισημαίνεται η ανάγκη για την επανάδρυση, αναβάθμιση και ενίσχυση της τριμερούς λειτουργίας του ΕΟΠΠΕΠ (Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού) ως οργανισμού που διασφαλίζει την ποιότητα και πιστοποίηση της επαγγελματικής κατάρτισης.

#### **Αναβάθμιση των Οργανισμών Επαγγελματικής Κατάρτισης:**



Οι οργανισμοί επαγγελματικής κατάρτισης πρέπει να εξελιχθούν από απλούς "παρόχους υπηρεσιών" σε αυτοτελείς εκπαιδευτικές μονάδες. Αυτό περιλαμβάνει τον σχεδιασμό και την υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων που βασίζονται σε στοιχεία και προδιαγραφές που εξασφαλίζουν την εγκυρότητα και την αποτελεσματικότητά τους.

#### **Διασύνδεση Επαγγελματικής Κατάρτισης με τις Ανάγκες της Αγοράς Εργασίας:**

Η επαγγελματική κατάρτιση πρέπει να συνδέεται άμεσα με τον Μηχανισμό Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας, ώστε να προσαρμόζεται στις ανάγκες των επιχειρήσεων, των επαγγελματιών και των δεξιοτήτων που απαιτούνται.

#### **Επαναλειτουργία και Αναβάθμιση της Διαδικασίας Πιστοποίησης:**

Επαναλειτουργία και ενίσχυση της διαδικασίας πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων από τους φορείς εκπροσώπησης εργαζομένων και εργοδοτών.

#### **Αποτύπωση Δεξιοτήτων και Σχεδιασμός Προγραμμάτων:**

Δημιουργία διαδικασίας που θα αποτυπώνει τις δεξιότητες, θα επιτρέπει τον σχεδιασμό προγραμμάτων κατάρτισης και θα διευκολύνει την πιστοποίηση προσόντων.

Οι προτάσεις αυτές επιδιώκουν τη δημιουργία ενός εκπαιδευτικού συστήματος που είναι ευέλικτο, ανταποκρίνεται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και προσφέρει υψηλής ποιότητας εκπαίδευση και κατάρτιση.

Στους στόχους της Ελληνικής Οικονομίας, σε βάθος δεκαετίας, αρχικά θα πρέπει να τεθεί η αύξηση του κατά κεφαλήν πραγματικού εισοδήματος ώστε να συγκλίνει με το μέσο όρο του Ευρωπαϊκού κατά κεφαλήν εισοδήματος. Άλλοι βασικοί στόχοι κατά τη διαδικασία σύγκλισης πρέπει να περιλαμβάνουν την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και τη βελτίωση των περιβαλλοντικών επιδόσεων. Είναι ουσιαστικό να επιτευχθεί σημαντική αύξηση της απασχόλησης, τόσο με τη μείωση της ανεργίας όσο και με την αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας, ειδικά για ομάδες όπως οι γυναίκες και οι νέοι. Η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας είναι επίσης ουσιαστική για τη μακροπρόθεσμη ευημερία των νοικοκυριών.

Για να επιτευχθεί αυτό, απαιτείται ισχυρή αύξηση της παραγωγικότητας, που εξασφαλίζει την ευημερία στο μέλλον. Η αύξηση αυτή απαιτεί νέες επενδύσεις,

εσωτερικές και εξωτερικές, καθώς και ενσωμάτωση καινοτόμων μεθόδων παραγωγής και τεχνολογιών. Αυτό προϋποθέτει επίσης την ενίσχυση των εξαγωγικών δυνατοτήτων της οικονομίας, καθώς οι εσωτερικές αγορές σε μικρές χώρες προσφέρουν περιορισμένες ευκαιρίες.

Επιπλέον επιμέρους στόχοι που πρέπει να τεθούν με σκοπό την αύξηση της παραγωγικότητας και της απασχόλησης στην Ελλάδα είναι η αύξηση των εταιρικών επενδύσεων σε πάγιο κεφάλαιο, η αύξηση των εξαγωγών, η αύξηση των δαπανών (δημόσιων και ιδιωτικών) σε έρευνα, η τόνωση των μικρών επιχειρήσεων και η ανάπτυξη μεσαίων και μεγάλων επιχειρήσεων, η κινητροδότηση για συμμετοχή στην αγορά εργασίας ευάλωτων κοινωνικών ομάδων, όπως οι γυναίκες, οι νέοι, οι μετανάστες.

Φυσικά τα ανωτέρω χρειάζονται σταδιακές και στοχευμένες δράσεις ξεκινώντας από το θεσμικό πλαίσιο τόσο σε εργατικά ζητήματα όσο και σε θέματα κοινωνικού κράτους και κοινωνικής συνοχής.

Προτείνεται επίσης η μείωση του οικονομικού βάρους στους μισθωτούς μέσω συνδυαστικών μέτρων, όπως η μείωση ασφαλιστικών εισφορών, η ενσωμάτωση των εισοδημάτων σε ενιαία φορολογική κλίμακα ανεξάρτητα από την πηγή τους, η επιβράβευση της χρήσης ηλεκτρονικών πληρωμών με θετικά κίνητρα για αγοραστές και πωλητές, η μείωση του ανώτατου ορίου του εισοδήματος που υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές, η κατάργηση της εισφοράς αλληλεγγύης που επιβαρύνει τους εργαζόμενους. Επιπλέον η διαφάνεια του δημόσιου διανεμητικού πρώτου πυλώνα κοινωνικής ασφάλισης και η κινητροδότηση για ιδιωτικές ασφαλίσεις, η μετάβαση από διανεμητικό σε κεφαλαιοποιητικό σύστημα επικουρικής σύνταξης, η ενίσχυση του ρυθμιστικού πλαισίου που εποπτεύει το χρηματοπιστωτικό σύστημα, εστιάζοντας στον τομέα προστασίας των επενδυτών. Σημαντικό θα ήταν επίσης η αναδιαρθρωτική μεταφορά αρμοδιοτήτων σε τοπικό επίπεδο, ιδίως στους τομείς της εκπαίδευσης και της χωροταξίας, με την κεντρική διοίκηση να υποδέχεται έναν περισσότερο επιτελικό ρόλο. Παράλληλα, προτείνεται η συγχώνευση και η απλούστευση των φόρων που αφορούν την ακίνητη περιουσία, με ένα μέρος τους να μεταφέρεται στο τοπικό επίπεδο. Επιπλέον, υπογραμμίζεται η σημασία της διαφάνειας στις διαδικασίες μεταφοράς πόρων προς την τοπική αυτοδιοίκηση, με τους πόρους να αντανακλούν τις αντίστοιχες αρμοδιότητες.

Σε ζητήματα κοινωνικής συνοχής οι δράσεις θα πρέπει να στοχεύουν στην καθολική πρόσβαση στην αγορά εργασίας, χωρίς αποκλεισμούς και σε υψηλής ποιότητας υπηρεσίες εκπαίδευσης, υγείας και κοινωνικών παροχών.

Αναφορικά με το εκπαιδευτικό σύστημα, θα πρέπει να δοθεί έμφαση από την προσχολική ηλικία, να αυτονομηθούν οι σχολικές μονάδες και να τεθεί αυστηρό σύστημα αξιολόγησης των εκπαιδευτικών αλλά και τα κριτήρια πρόσληψης να συνάδουν με τις απαιτήσεις της εποχής. Είναι αναγκαία η ανάπτυξη των κτιριακών και ψηφιακών υποδομών. Τα πανεπιστήμια θα πρέπει επίσης να αναπτύξουν ουσιαστικούς δεσμούς με πανεπιστήμια σε άλλες χώρες, να συνδεθούν στενά με την οικονομία και να επικοινωνούν αποτελεσματικά με την ευρύτερη κοινωνία, προσφέροντας έτσι μια πιο συνεκτική εκπαιδευτική εμπειρία και συνεργαζόμενη με τον εξωτερικό κόσμο.

Από την άλλη είναι επιτακτική ανάγκη το σύστημα υγείας να αναβαθμιστεί. Κάποιες προτεινόμενες λύσεις είναι η ενίσχυση της συνεργασίας μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, καθώς και με τον τομέα της έρευνας, η εφαρμογή ηλεκτρονικών υπηρεσιών υγείας για ευκολότερη πρόσβαση σε ιατρικές πληροφορίες και υπηρεσίες, η ανάπτυξη ηλεκτρονικού φακέλου υγείας για κάθε ασθενή για καλύτερο συντονισμό της φροντίδας, οι επενδύσεις σε νέες τεχνολογίες και εξοπλισμό για βελτίωση της διάγνωσης και της θεραπείας, η αναβάθμιση των νοσοκομειακών εγκαταστάσεων και επέκταση της ιατρικής υποδομής και η αύξηση των πόρων μέσω της ενίσχυσης του προϋπολογισμού για τον τομέα της υγείας ώστε να εξασφαλιστεί επαρκής χρηματοδότηση και την εξεύρεση νέων πηγών χρηματοδότησης, όπως εκσυγχρονισμός φορολογικών μοντέλων ή ιδιωτικές επενδύσεις.

Ένα σύνολο μέτρων για τη βελτίωση των υποδομών θα ήταν αναγκαίο για την προώθηση της οικονομικής ανάπτυξης, τη βελτίωση της αποδοτικότητας, και την υιοθέτηση πιο βιώσιμων πρακτικών στον τομέα των υποδομών και της ενέργειας. Κάποια από αυτά είναι η βελτίωση υποδομών μεταφορών (σιδηροδρομικοί σταθμοί, λιμάνια), η χρήση ανανεώσιμων πηγών ενέργειας και μείωση του κόστους κατά τη διαδικασία απολιγνιτοποίησης και η ενεργειακή αναβάθμιση κατοικιών και επαγγελματικών κτηρίων για μείωση της κατανάλωσης ενέργειας, καθώς και η βελτίωση των υποδομών με επενδύσεις σε δημόσια έργα και ενεργοποίηση ιδιωτικού τομέα.

Συμπερασματικά θα πρέπει να υπάρξει μια αναπτυξιακή στροφή της οικονομίας σε ένα πλαίσιο δημοσιονομικής ισορροπίας, διαφοροποίηση του μείγματος δαπανών και εσόδων για να υποστηρίξει καλύτερα το νέο αναπτυξιακό υπόδειγμα με ενίσχυση του Προγράμματος Δημοσίων Επενδύσεων, με έμφαση στις επενδύσεις έναντι των γενικών λειτουργικών ή συνταξιοδοτικών δαπανών. Παράλληλα η διεύρυνση της φορολογικής βάσης θα επιφέρει πιο δίκαιη κατανομή των φορολογικών βαρών, προκειμένου να διασφαλιστεί η βιώσιμη ανάπτυξη.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, οι πόροι της Ευρωπαϊκής Ένωσης πρέπει να διαχειριστούν με στόχο την κατάλληλη υποστήριξη των απαραίτητων υποδομών και ταυτόχρονα για τη χρηματοδότηση δομικών μεταρρυθμιστικών πρωτοβουλιών. Αυτοί οι πόροι θα πρέπει να συνδυαστούν με ένα πλαίσιο θεσμικών αλλαγών που αφορούν τόσο τον δημόσιο τομέα όσο και την παραγωγική διαδικασία. Σκοπός είναι να τεθεί η οικονομία της χώρας σε υψηλότερη αναπτυξιακή τροχιά.

Σε όλα τα παραπάνω κινητήριοι μοχλοί είναι το ανθρώπινο κεφάλαιο. Το ζήτημα της κατάρτισης και της διασύνδεσης μεταξύ των εκπαιδευτικών συστημάτων και της αγοράς εργασίας είναι κομβικό. Συνοψίζοντας, προτάσεις που είναι σημαντικές για αυτή τη διασύνδεση είναι ο εκσυγχρονισμός των υφιστάμενων προγραμμάτων σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης. Είναι απαραίτητη η αναβάθμιση των υποδομών και η ενίσχυση των γνώσεων και δεξιοτήτων του εκπαιδευτικού προσωπικού. Επιπροσθέτως υπάρχει η ανάγκη να ενισχυθεί η επαγγελματική κατάρτιση, η πρακτική άσκηση και η μαθητεία, λαμβάνοντας υπόψη τις ειδικές ανάγκες επιχειρήσεων, κλάδων και περιοχών. Συστήνεται η δημιουργία κοινών δικτύων κατάρτισης με τη συνδρομή δημόσιων φορέων και κλαδικών ενώσεων για να διασφαλιστεί η πρόσβαση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην επαγγελματική κατάρτιση και τις πρακτικές ασκήσεις.

Επιπλέον, προτείνεται η επιμόρφωση του προσωπικού του δημόσιου τομέα, καθώς ο ρόλος των δημόσιων φορέων είναι κρίσιμος για την ανάπτυξη και λειτουργία του σε όλους τους τομείς της χώρας (υγεία, τουρισμός, εκπαίδευση κ.α.). Αυτή η επιμόρφωση πρέπει να προβλέπει τους τομείς σχεδιασμού και υλοποίησης των πολιτικών σε όλα τα επίπεδα δημόσιας διοίκησης, συμπεριλαμβανομένης της κεντρικής κυβέρνησης, των περιφερειών και των δήμων.

## 8. Συμπεράσματα

*Η εκπαίδευση δεν έχει ως σκοπό μόνον την παραγωγή γνώσης  
αλλά και την παραγωγή πολιτικών υποκειμένων.*

*Τα σχολεία πρέπει να αποτελούν χώρους κριτικής εκπαίδευσης  
η οποία θα διαμορφώνει πολίτες ικανούς να διαφεντεύουν τη ζωή τους  
αλλά και να επεμβαίνουν στον τρόπο παραγωγής γνώσης.*

*Giroux (1997)*

*Οι δεξιότητες είναι ο δρόμος προς την αυτο-εξέλιξη. Όσο περισσότερο μαθαίνεις,  
τόσο περισσότερο ανοίγεις τον δρόμο για τις ευκαιρίες.*

Η έρευνα επιβεβαίωσε την ύπαρξη αναντιστοιχιών μεταξύ των απαιτούμενων δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας και των δεξιοτήτων που αποκτούν οι απόφοιτοι από τα πανεπιστήμια, αναδεικνύοντας πιθανούς παράγοντες αναντιστοιχίας, όπως η έλλειψη συνεργασίας μεταξύ εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και επιχειρήσεων, η έλλειψη ενημέρωσης για τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας, και οι αλλαγές στις απαιτούμενες δεξιότητες λόγω τεχνολογικής εξέλιξης. Οι αναντιστοιχίες δεξιοτήτων μπορεί να έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση, την οικονομία και την κοινωνική συνοχή. Οι απόφοιτοι ενδέχεται να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εύρεση εργασίας που ανταποκρίνεται στις δεξιότητές τους. Έτσι καταλήγουμε στη συνολική ανάγκη για συστηματικές αλλαγές στην εκπαίδευση και την αγορά εργασίας προκειμένου να εξισορροπηθούν οι αναντιστοιχίες δεξιοτήτων και να προετοιμαστούν οι απόφοιτοι για τις απαιτήσεις της σύγχρονης εργασιακής αγοράς.

Η παγκοσμιοποίηση και η ταχεία αλλαγή των τεχνολογιών δημιουργούν προκλήσεις στις επαγγελματικές δεξιότητες. Οι επαγγελματίες πρέπει να είναι ικανοί να προσαρμόζονται συνεχώς στις νέες τεχνολογίες και τις αλλαγές στο περιβάλλον εργασίας. Επίσης, η ανάγκη για δια βίου εκπαίδευση γίνεται ολοένα και πιο

σημαντική, καθώς οι επαγγελματικές δεξιότητες που απαιτούνται σήμερα μπορεί να μην είναι αρκετές για το μέλλον.

Η δια βίου εκπαίδευση στην εργασία αποτελεί μια αναγκαιότητα στη σημερινή κοινωνία, καθώς οι απαιτήσεις στον χώρο εργασίας αλλάζουν συνεχώς. Ωστόσο αυτή η τάση παρουσιάζει προκλήσεις που πρέπει να αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι.

1. Την ανάγκη για συνεχή μάθηση: Οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι ικανοί να αναπτύσσουν συνεχώς τις δεξιότητές τους και να προσαρμόζονται στις νέες τεχνολογίες και μεθόδους εργασίας.
2. Την ανάγκη για προσαρμογή στις αλλαγές: Οι επαγγελματίες πρέπει να είναι ικανοί να προσαρμόζονται στις αλλαγές στην αγορά εργασίας και στις απαιτήσεις του πελάτη.
3. Την ανάγκη για συνεχή βελτίωση: Οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι ικανοί να βελτιώνουν τις δεξιότητές τους και να αναπτύσσουν νέες δεξιότητες για να είναι ανταγωνιστικοί στην αγορά εργασίας.
4. Την ανάγκη για εκπαίδευση σε δεξιότητες που δεν σχετίζονται με τον πυρήνα της εργασίας: Οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι ικανοί να αναπτύσσουν δεξιότητες όπως η επικοινωνία, η διαχείριση του χρόνου και των πόρων, η καινοτομία και η επιχειρηματικότητα.
5. Την ανάγκη για προσαρμογή στην τεχνολογική εξέλιξη: Οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι ικανοί να χρησιμοποιούν τις νέες τεχνολογίες και να προσαρμόζονται στις αλλαγές στις διαδικασίες εργασίας.
6. Την ανάγκη προσαρμογής της εκπαίδευσης στις αλλαγές της αγοράς εργασίας και της τεχνολογίας.
7. Την ανάγκη διασφάλισης της πρόσβασης στη δια βίου εκπαίδευση για όλους, ανεξάρτητα από την οικονομική και κοινωνική τους κατάσταση και την ηλικία τους.
8. Την ανάγκη ανάπτυξης νέων μορφών εκπαίδευσης, όπως η ανοικτή και εξ αποστάσεως εκπαίδευση, που θα επιτρέπουν στους ανθρώπους να μαθαίνουν σε οποιοδήποτε σημείο και χρόνο. (Αναστασιάδης Π. 2014).

Οι επιχειρήσεις πρέπει επίσης να αναγνωρίζουν τη σημασία της δια βίου εκπαίδευσης στην εργασία και να παρέχουν τις κατάλληλες ευκαιρίες για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων τους.

Οι προκλήσεις είναι δύσκολο να ξεπεραστούν, αφενός όμως οι εργοδότες απαιτούν και συχνά θεωρούν δεδομένα όλα τα παραπάνω, αφετέρου ο εργαζόμενος είναι αναγκασμένος να καλλιεργήσει και να αποκτήσει τα παραπάνω για να παραμείνει ενεργός και ανταγωνιστικός στον επαγγελματικό στίβο.

Σύμφωνα με τον Beck (2000α), η παγκοσμιοποίηση είναι μια σύνθετη και πολυδιάστατη διαδικασία. Δεν αφορά μόνο στην οικονομική διαδικασία, αλλά και σε πτυχές της κοινωνικής ζωής, όπως ο πολιτισμός, το περιβάλλον και η τεχνολογία .

Το άτομο μετατρέπεται σε ένα χρήστη των υπηρεσιών που του παρέχει το κράτος και αναλαμβάνει την ευθύνη να είναι «ενεργό» και «ευκόλως προσαρμόσιμο», ώστε να μην αποκλειστεί από την αγορά εργασίας. Είναι γεγονός ότι ο κοινωνικός χαρακτήρας της εκπαίδευσης δρα ως ενεργητική πολιτική για την απασχόληση, η οποία μέσω της δια βίου εκπαίδευσης μπορεί να επανεντάξει το άτομο στην αγορά εργασίας. Η εκπαίδευση καθίσταται κεντρικός παράγοντας στην προσπάθεια των κρατικών πολιτικών για μείωση της ανεργίας, για κοινωνική ενσωμάτωση και για κοινωνική συνοχή.

Η διοίκηση της εκπαίδευσης αφαιρείται σταδιακά από τους δασκάλους και τίθεται στα χέρια του οργανωμένου επιχειρηματικού τομέα. Οι διεθνείς οικονομικοί οργανισμοί θεωρώντας την εκπαίδευση οικονομική δραστηριότητα για την δημιουργία του «ανθρώπινου κεφαλαίου» εξάγουν το μοντέλο ως συστάσεις / προσταγές. Η εκπαίδευση εμπορευματοποιείται, μετατρέπεται σε γόνιμο έδαφος ιδεολογικής επιρροής και πλουτισμού (Μ. Νικολακάκη 4.2022)

Είναι ωστόσο κοινώς αποδεκτό ότι όσο πιο εξελιγμένα τεχνολογικά είναι μια κοινωνία τόσο πιο γρήγορα μετατρέπει τους ανθρώπους σε αντικείμενα και τους ετοιμάζει να προσαρμοστούν στη λογική του συστήματος της. Οι άνθρωποι υιοθετούν μια κουλτούρα σιωπής. Το παιδαγωγικό σύστημα του Freire μπορεί να βοηθήσει να βρουν τη χαμένη τους φωνή, με τις ιδέες και τις πράξεις που προτείνει.

Είναι σαφές ότι η ενιαία εκπαιδευτική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης θα πρέπει να ευδοωθεί ώστε η ευρωπαϊκή οικονομία να είναι ανταγωνιστική σε διεθνές επίπεδο.

Το γεγονός αυτό θα συμβάλει στην ανάπτυξη ενός Ευρωπαίου πολίτη υψηλών προδιαγραφών. Ενός πολίτη με υψηλό μορφωτικό και αξιακό επίπεδο. Η κοινή εκπαιδευτική πολιτική λειτουργώντας ως ομπρέλα θα καλύψει κενά και θα γεφυρώσει το χάσμα που υπάρχει στα κράτη μέλη της ΕΕ στον τομέα της εκπαίδευσης, η οποία στα πλαίσια της παγκοσμιοποίησης αποτελεί το πιο σημαντικό όπλο στη φαρέτρα μιας κοινωνίας για να είναι βιώσιμη. Με αφετηρία λοιπόν την εκπαίδευση και μέσω τις δεξιότητες ο στόχος είναι η βιώσιμη ανάπτυξη, η απασχόληση και η κοινωνική συνοχή. Για την επίτευξη του στόχου απαιτείται η αποτελεσματική ανάπτυξη και εφαρμογή των πολιτικών για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, η γενική εκπαίδευση ενηλίκων, η διασφάλιση της ποιότητας στην παροχή προγραμμάτων που να χαρακτηρίζονται από διαφάνεια, διαπερατότητα και αξιοπιστία. Επιπλέον να δοθεί έμφαση στην πιστοποίηση προσόντων, τα μεθοδολογικά εργαλεία της εκπαιδευτικής πολιτικής και πολιτικών απασχόλησης στην αγορά εργασίας. Για τη διασφάλιση και την τήρηση αυτών η ΕΕ να αναπτύξει ελεγκτικά εργαλεία που θα αξιολογούν και θα επιβραβεύουν ή θα επιβάλλουν ποινές ως προς την εφαρμογή της πολιτικής.

Καταλήγοντας, όσο δύσκολο και αν είναι, είναι σημαντική η ανάπτυξη, εδραίωση και συνεχής ενίσχυση ευρωπαϊκού προτύπου εκπαίδευσης, το οποίο θα σέβεται την πολιτισμική ποικιλομορφία και τις ιδιαιτερότητες κάθε εποχής και κάθε κράτους μέλους. Βασική επιδίωξη πάντα θα πρέπει να είναι η κοινωνική ευημερία και η διασφάλιση ενός υγιούς και βιώσιμου περιβάλλοντος .

Πρέπει να κρατάμε άγρυπνα τα μάτια της ψυχής, γιατί παντού ελλοχεύει ο κίνδυνος , που προέρχεται από τις λέξεις λέει ο Erich Fromm. Οι λέξεις έρχονται να πάρουν τη θέση των βιωμάτων μας (Erich Fromm: Marx's Concept of Man, 1957). Η κριτική συνειδητοποίηση αναπτύσσεται μόνο πάνω στη συγκεκριμένη πραγματικότητα.



## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

### **Ελληνόγλωσση**

Αναστασιάδης, Π. (2014). Δια βίου μάθηση και ανοικτή εκπαίδευση. Εκδόσεις Παπαζήση

Ασδεράκη, 2009, Τσαούσης, 2007, Gomitzka, 2005, Carnoy & Castells, 2001, Morrow & Torres, 2000, Robertson, 1999 Slaughter, 1998, Ball, 1998

Γαβρόγλου, Σ. & Κώτσιος, Β. (2021) *Δεξιότητες: Μύθοι και πραγματικότητα*

Ζάγκος Χρήστος, Γούλας Χρήστος, Παϊζής Νίκος: *Δεξιότητες, Εκπαίδευση και απασχόληση στην Ελλάδα*

Μαντάς, Παναγιώτης (2001, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων), Η μετεκπαίδευση και η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση

Πισσαρίδης, Χρ., Βαγιανός, Δ., Βέττας, Ν. & Μεγήρ, Κ. (2020). Σχέδιο Ανάπτυξης για την Ελληνική Οικονομία. Τελική Έκθεση. Ανακτήθηκε 23 Σεπτεμβρίου, 2022, από <https://government.gov.gr/schedio-anaptixis-gia-tin-elliniki-ikonomia/>

Σχέδιο ανάπτυξης για την Ελληνική Οικονομία – Τελική έκθεση 14/11/2020

### **Ξενόγλωσση**

Allais, S. (2011). “What are skills? Rethinking the relationships between labour markets, social policy and skills developments”, paper presented at the Global Labour University Conference, *The Politics of Labour and Development*, 28-30 September 2011, available at [http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU\\_conference\\_2011/papers/Stephanie\\_Allais.pdf](http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_conference_2011/papers/Stephanie_Allais.pdf)

Cedefop (2018). Insights into skill shortages and skill mismatch: learning from Cedefop’s

Creswell, J. W. (2011). Η έρευνα στην εκπαίδευση: Σχεδιασμός, διεξαγωγή και αξιολόγηση της ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας. Αθήνα: Έλλην.

Desjardins, R. (2018). Economics and the Political Economy of Adult Education. In M. Milana et al., *The Palgrave International Handbook on Adult and Lifelong Education and Learning* (pp.211-226) Palgrave Macmillan, London.

European skills and jobs survey. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 106. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/645011>

Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Erich Fromm: Marx's Concept of Man, 1957

Feiman-Nemser & Floden, 1986 Robertson, 1992 Dalin, 1993

Giroux H.A (1997). *Pedagogy and the Politics of Hope*. West view Press, USA.

Green, F. (2013). *Skills and Skilled Work: An Economic and Social Analysis*, Oxford, UK & New York: Oxford University Press

McQuaid & Lindsay, 2005 in Valiente & Lee, 2020

Popovic, K. (2014). "The skills: A chimera of modern European adult education", in Zarifis, G.K. and Gravani, M.N. (eds), *Challenging the "European Area of Lifelong Learning": A Critical Response*, New York & London: Springer

Robson, C., (2007). *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου*

Shih, C., Ingebritsen, T., Pleasants, J., Flickinger, K., & G. Brown, G. (1998). Learning strategies and other factors influencing achievement via Web courses. Proceedings of the 14th Annual Conference on Distance Teaching and Learning Madison, WI 359-363. - (ED 422876)

Valiente, O. & Lee, M. (2020). Exploring the OECD survey of adult skills (PIAAC): implications for comparative education research and policy, *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 50:2, 155-164, DOI: 10.1080/03057925.2020.1703846

Yasukawa & Brown, 2013 in Argent et al, 2020