



Μάθηση εν μέσω κρίσης

Παρά την κρίση, φαίνεται ότι τα κράτη μέλη και οι κοινωνικοί εταίροι παραμένουν προσηλωμένοι στην ανάπτυξη δεξιοτήτων

Η οικονομική κρίση μας υπενθυμίζει με τον πιο άτεγκτο τρόπο ότι η διά βίου μάθηση πρέπει να στηρίζει τους ανθρώπους σε όλες τις φάσεις του οικονομικού κύκλου, τόσο σε περιόδους άνθησης όσο και σε περιόδους ύφεσης.

Μεταξύ Μαρτίου 2008 και Αυγούστου 2009 οι άνεργοι στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) αυξήθηκαν κατά 5,4 εκατομμύρια άτομα φτάνοντας τα 21,8 εκατομμύρια. Όμως η ύφεση δεν έπληξε όλους εξίσου. Οι άνεργοι στις 16 χώρες της ζώνης του ευρώ έφτασαν τα 15 εκατομμύρια, αριθμός που αποτελεί ρεκόρ δεκαετίας. Μόνο στην Ισπανία χάθηκαν περίπου 2,7 εκατομμύρια θέσεις εργασίας. Στην Εσθονία, η ανεργία εκτοξεύθηκε από το 3,7% στο 13,3% σε λιγότερο από 18 μήνες. Κατά την ίδια περίοδο, η ανεργία τριπλασιάστηκε στη Λετονία και τη Λιθουανία ενώ στην Ιρλανδία υπερδιπλασιάστηκε φτάνοντας το 12,5%.

Κανένας τομέας δεν δείχνει ανεπηρέαστος. Οι κατασκευές δέχονται ισχυρό πλήγμα σε όλα σχεδόν τα κράτη μέλη. Στον κλάδο του αυτοκινήτου σε Γερμανία, Ιρλανδία, Ουγγαρία, Ρουμανία, Σλοβακία και Σουηδία σημειώνεται κατακόρυφη μείωση των πωλήσεων και της παραγωγής. Η Ελλάδα, η Κύπρος και η Αυστρία αναφέρουν κάμψη του τουρισμού, ενώ ο τραπεζικός και χρηματοοικονομικός τομέας του Ηνωμένου Βασιλείου παρουσιάζει σημαντική πτώση.

Παρόλο που σε περιόδους ύφεσης δημιουργείται τάση περικοπής των επενδύσεων στο ανθρώπινο δυναμικό, η σημασία της κατάρτισης είναι ακόμη μεγαλύτερη όταν η οικονομία βρίσκεται σε καθοδική πορεία. Η οικονομία που αναδύεται από μια ύφεση δεν είναι ποτέ όμοια με αυτή που είχε περιπέσει σε κρίση. Τα προϊόντα αλλάζουν και η αποδοτικότητα των επιχειρήσεων αυξάνεται, καθώς ο ανταγωνισμός εντείνεται και τα περιθώρια κέρδους μειώνονται. Οι αλλαγές αυτές δημιουργούν την ανάγκη για νέες δεξιότητες.

Πώς αντιμετωπίζει την κρίση η Ευρώπη;

Πώς λοιπόν διαχειρίζεται η Ευρώπη τις δεξιότητες εν μέσω της τρέχουσας κρίσης; Από τα στοιχεία έρευνας που διενεργήθηκε σε κράτη μέλη από τη σουηδική προεδρία και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή με τη βοήθεια του Cedefop (βλέπε πλαίσιο) και τον διάλογο που ακολούθησε, προκύπτει ότι καταβάλλονται σημαντικότερες προσπάθειες για τη διατήρηση αλλά και βελτίωση των δεξιοτήτων στην Ευρώπη.

Μερικά κράτη μέλη αύξησαν τους προϋπολογισμούς για την εκπαίδευση και την κατάρτιση, ή τουλάχιστον τους διατήρησαν στα ίδια επίπεδα παρά την πτώση των φορολογικών εσόδων. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην ανακοίνωση με τίτλο «Κοινή δέσμευση για την απασχόληση» απηύθυνε έκκληση

για επενδύσεις στην κατάρτιση και παράλληλα ανακοίνωσε τη διάθεση 19 δισεκατομμυρίων ευρώ από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο κατά την περίοδο 2009-10 για την ενίσχυση της ανάκαμψης. Οι συνήθεις προϋποθέσεις συγχρηματοδότησης έγιναν πιο χαλαρές προκειμένου να διευκολυνθεί και να επιταχυνθεί η επένδυση των χρημάτων.

Σουηδική προεδρία της ΕΕ: συνέχιση του διαλόγου για τον εκσυγχρονισμό της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης

Τον Απρίλιο του 2009 η σουηδική προεδρία ζήτησε από τους γενικούς διευθυντές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης των κρατών μελών ενημέρωση σχετικά με τις κύριες πρωτοβουλίες υπέρ της κατάρτισης των ενηλίκων που αναλαμβάνονται για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης. Παράλληλα, το Cedefop ζήτησε από το δίκτυο πληροφόρησης και εμπειρογνωμοσύνης το οποίο συντονίζει (ReferNet) να απαντήσει σε παρόμοια σειρά ερωτημάτων. Το παρόν ενημερωτικό σημείωμα βασίζεται στην ανάλυση των δύο ερευνών, καθώς και σε άλλες πηγές του Cedefop, αλλά και διεθνείς πηγές.



Βάσει των απαντήσεων, η σουηδική προεδρία προσκάλεσε ορισμένες χώρες να παρουσιάσουν τα σχετικά μέτρα που έχουν θεσπίσει, σε διάσκεψη με τίτλο «The role of vocational education and training in meeting the challenges of today and tomorrow» (Ο ρόλος της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην αντιμετώπιση των προκλήσεων του σήμερα και του αύριο) που πραγματοποιήθηκε στις 12-13 Νοεμβρίου 2009.

Κατά τη διάσκεψη έγινε συζήτηση για τον εκσυγχρονισμό της ΕΕΚ, τέθηκαν υπό εξέταση διάφορες συναφείς πολιτικές που αποβλέπουν στην αντιμετώπιση των βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων οικονομικών και κοινωνικών προκλήσεων, και εξετάστηκαν παράγοντες που αναμένεται να διαμορφώσουν το μέλλον της ΕΕΚ. Μεταξύ των τελευταίων είναι ανάπτυξη δεξιοτήτων, η μάθηση κατά την εργασία, η ατομική πρόσβαση στη μάθηση, ο επαγγελματικός προσανατολισμός, η επικύρωση της μη τυπικής μάθησης και η επιχειρηματικότητα. Οι παρουσιάσεις του συνεδρίου διατίθενται στη http://www.se2009.eu/en/meetings_news/2009/11/12/1.23798

Αλλά και οι επιχειρήσεις ανταποκρίνονται στον ρόλο που τους αναλογεί. Για παράδειγμα, παρά την καθοδική πορεία της οικονομίας, πολλές επιχειρήσεις στη Γαλλία επενδύουν

περισσότερα στην κατάρτιση από όσα υποχρεούνται βάσει του καθεστώτος εισφοράς στο οποίο υπάγονται.

Πού πηγαίνουν λοιπόν τα χρήματα;

Διατήρηση ανθρώπινου δυναμικού και δεξιοτήτων – συνδυασμός κατάρτισης και εργασίας

Από την έρευνα προκύπτει ομοφωνία μεταξύ των κυβερνήσεων και των κοινωνικών εταίρων ως προς την ανάγκη διατήρησης των θέσεων εργασίας. Πριν από την κρίση οι επιχειρήσεις αντιμετώπιζαν συχνά δυσκολίες στην εξεύρεση ειδικευμένων εργαζομένων και δεν επιθυμούν σε καμία περίπτωση να απολέσουν τις δεξιότητες που τους είναι απαραίτητες για την ανάκαμψή τους. Πολλά κράτη μέλη εφαρμόζουν τις αρχές της ευελιξίας με ασφάλεια (flexicurity) διαθέτοντας κρατικά κονδύλια, με την υποστήριξη του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, προκειμένου να δώσουν στις επιχειρήσεις τη δυνατότητα να συνδυάσουν βραχυπρόθεσμη εργασία και κατάρτιση.

Η Κύπρος χορηγεί σε εργοδότες του τουριστικού κλάδου επιδοτήσεις για παροχή κατάρτισης, εάν επιλέξουν να διατηρήσουν το εργατικό δυναμικό τους αντί να προβούν σε απολύσεις. Στην Ιρλανδία εφαρμόζεται ανάλογο πρόγραμμα στον κλάδο του αυτοκινήτου: το κράτος εισφέρει το 80% του μισθού των εργαζομένων που συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης με την προϋπόθεση οι ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις να μην πραγματοποιήσουν απολύσεις τουλάχιστον μέχρι το 2010.

Για άλλους εργαζομένους σε ευάλωτες θέσεις εργασίας, η Ιρλανδία καθιέρωσε ένα πιλοτικό πρόγραμμα για τη στήριξη επιχειρήσεων, το προσωπικό των οποίων εργάζεται τρεις ημέρες την εβδομάδα και τις άλλες δύο λαμβάνει κατάρτιση. Η Ουγγαρία προωθεί παρόμοιο πρόγραμμα που θα καλύπτει όλους τους τομείς. Το κράτος καλύπτει το κόστος για την παροχή κατάρτισης στους εργαζόμενους για έως δύομισι ημέρες την εβδομάδα. Στις αρχές του 2009 η Γερμανία δημιούργησε ταμείο για την παροχή βραχυπρόθεσμης κατάρτισης σε εργαζομένους. Η ενίσχυση καλύπτει από 25% έως 80% του κόστους των σεμιναρίων κατάρτισης, ανάλογα με το είδος της κατάρτισης, το μέγεθος της επιχείρησης και τους συμμετέχοντες. Και η Ρουμανία καθιέρωσε τον Μάρτιο του 2009 πρόγραμμα επιδοτήσεων που καλύπτουν από 60% έως 80% των επιλέξιμων δαπανών, ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης, για την κατάρτιση εργαζομένων στον χώρο εργασίας. Η Φινλανδία αύξησε το ποσοστό δημόσιας χρηματοδότησης των συγχρηματοδοτούμενων μέτρων κατάρτισης, που προορίζονται για την επικαιροποίηση δεξιοτήτων των εργαζομένων. Στήριξη σε εργαζομένους που κινδυνεύουν με απόλυση παρέχει και η Σλοβακία. Η χώρα συγχρηματοδοτεί επαγγελματική κατάρτιση, η οποία επιτρέπει στους εργοδότες να προσαρμοστούν σε επερχόμενες οργανωτικές και τεχνολογικές αλλαγές.

Στροφή προς τη μάθηση κατά την εργασία

Τα κράτη μέλη διαθέτουν επίσης πόρους για να βοηθήσουν τα άτομα νεαρής και μεγαλύτερης ηλικίας, καθώς και τους άνεργους – τις κατηγορίες εκείνες δηλαδή που επηρεάζονται δυσμενώς από την ύφεση λόγω μείωσης των προσλήψεων.

Η παρατηρούμενη αύξηση των εγγραφών στην εκπαίδευση (μεταύποχρεωτική δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια) δεν προκαλεί έκπληξη, καθώς οι νέοι αναβάλλουν την αναζήτηση εργασίας. Οι Κάτω Χώρες και η Φινλανδία είναι μεταξύ των κρατών μελών που αύξησαν τη χρηματοδότηση για τη δημιουργία θέσεων αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης. Αρκετά κράτη μέλη αύξησαν επίσης τη χρηματοδότηση για την παροχή βοήθειας σε όσους έχασαν πρόσφατα την εργασία τους λόγω ύφεσης, αλλά και σε όσους ήδη αναζητούσαν εργασία πριν ξεσπάσει η κρίση. Στη Γαλλία, κράτος και κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν τον Απρίλιο του 2009 να διαθέσουν 100 εκατομμύρια ευρώ για τη διεύρυνση των υφιστάμενων προγραμμάτων κατάρτισης, αλλά και προγραμμάτων που απευθύνονται σε ανειδίκευτους και ανέργους. Η Σουηδία αύξησε τη βραχυπρόθεσμη και τη μακροπρόθεσμη χρηματοδότηση ώστε να εξασφαλίσει ικανό αριθμό θέσεων για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων. Στην περίπτωση αυτή, οι ενδιαφερόμενοι επιλέγουν σεμινάρια κατάρτισης και όχι οι επιχειρήσεις ή οι κλάδοι. Το Ηνωμένο Βασίλειο, σε μια προσπάθεια να συνδράμει τα πιο ευάλωτα τμήματα του πληθυσμού, διευκολύνει την πρόσβαση στην κατάρτιση, χαλαρώνοντας τις προϋποθέσεις εισαγωγής.

Πολλά μέτρα επικεντρώνονται στη μάθηση κατά την εργασία. Το Βέλγιο, η Πορτογαλία, η Σλοβενία και η Φινλανδία είναι μεταξύ των κρατών μελών που αύξησαν τη χρηματοδότηση, προκειμένου να ενθαρρύνουν τους εργοδότες να προσλάβουν νέους. Εξάλλου, οι μαθητείες αποτελούν προτεραιότητα για χρηματοδότηση από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Τα κράτη μέλη βοηθούν τους μαθητευομένους να συνεχίσουν ή να ολοκληρώσουν τη μαθητεία τους, βρίσκοντάς τους άλλους εργοδότες ή εντάσσοντάς τους σε σχολικά προγράμματα κατάρτισης. Στην Ιρλανδία το 2008 θεσπίστηκε πρόγραμμα για την εκ περιτροπής παροχή κατάρτισης σε πλεονάζοντες μαθητευομένους, στο οποίο συμμετέχουν εγκεκριμένοι εργοδότες. Υπάρχει επίσης η τάση για ευρύτερη χρήση του θεσμού της μαθητείας σε διάφορες ομάδες του πληθυσμού. Στη Φινλανδία, δυνατότητα κατάρτισης μέσω μαθητείας παρέχεται στους κατόχους τίτλων ανώτερης εκπαίδευσης.

Στην Αυστρία παρέχονται εξατομικευμένες ευκαιρίες κατάρτισης στον χώρο εργασίας σε άτομα ηλικίας άνω των 45 ετών με τη χορήγηση υποτροφιών. Το Βέλγιο προσφέρει οικονομικά κίνητρα σε μακροχρόνια άνεργους ώστε να αποκτήσουν εργασιακή πείρα σε δημόσιες υπηρεσίες, μη κερδοσκοπικούς ή μη εμπορικούς οργανισμούς. Και η Σλοβενία παρέχει κίνητρα σε εργοδότες που απασχολούν για ένα έτος άτομα που παρέμειναν εκτός εργασίας για τρεις μήνες τουλάχιστον. Στη Φλάνδρα (Βέλγιο), οι κλαδικές συμβάσεις που συνάφθηκαν για την περίοδο 2007-2009 περιλαμβάνουν την υποχρέωση των επιχειρήσεων να προβλέπουν θέσεις για την ανάπτυξη εκπαιδευτών.

Δεξιότητες για την ανάκαμψη και όχι μόνο

Ορισμένα από τα μέτρα, που απευθύνονται ειδικά σε όσους εξακολουθούν να εργάζονται, μπορούν να θεωρηθούν ως βραχυπρόθεσμοι τρόποι αντιμετώπισης της κρίσης. Μακροπρόθεσμα όμως, στην Ευρώπη επικρατεί μια σαφής τάση

υπέρ των επαγγελματιών που χαρακτηρίζονται από ένταση γνώσης και δεξιοτήτων. Σε όλους τους κλάδους προβλέπεται ότι όλο και περισσότερες θέσεις εργασίας θα απαιτούν επαγγελματικά προσόντα μεσαίου και υψηλού επιπέδου.

Υπάρχουν ενθαρρυντικές ενδείξεις ότι τα κράτη μέλη υιοθετούν μια πιο μακροπρόθεσμη προσέγγιση και μεριμνούν ώστε τα μέτρα που λαμβάνονται για την αντιμετώπιση της κρίσης να ευθυγραμμίζονται με τις εθνικές στρατηγικές ανάπτυξης δεξιοτήτων. Στη Γαλλία, για παράδειγμα, οι κατασκευαστές αυτοκινήτου και οι προμηθευτές τους συνδυάζουν εργασία με κρατικά χρηματοδοτούμενη κατάρτιση. Επιπλέον, αξιοποιούν την τρέχουσα κρίση για να επισπεύσουν τις απαραίτητες διαρθρωτικές αλλαγές και να επικαιροποιήσουν τις δεξιότητες των εργαζομένων. Αυτό θα τους επιτρέψει να βρεθούν σε ευνοϊκή θέση κατά την επερχόμενη ανάκαμψη.

Τα μέτρα δεν αφορούν μόνο το επίπεδο των δεξιοτήτων, αλλά και το είδος τους. Το Ηνωμένο Βασίλειο, αλλά και άλλα κράτη μέλη, ενθαρρύνουν την ανάπτυξη δεξιοτήτων στην επιστήμη, την τεχνολογία, τη μηχανική και τα μαθηματικά. Ωστόσο, ακόμη και τα τεχνικά επαγγέλματα απαιτούν ευρεία βάση δεξιοτήτων. Μερικά κράτη μέλη, όπως η Τσεχική Δημοκρατία, η Γαλλία, η Ιταλία, η Πορτογαλία και η Σλοβακία τονίζουν τη σημασία των γενικών δεξιοτήτων, όπως είναι η επικοινωνία (σε περισσότερες από μία γλώσσες), η πληροφορική, η δυνατότητα επίλυσης προβλημάτων κλπ. Αυτές μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε διάφορους τομείς και επαγγέλματα. Σε άλλες περιπτώσεις, τονίζεται η απόκτηση καθαρά επαγγελματικών δεξιοτήτων. Η βραχυπρόθεσμη αλλά και μακροπρόθεσμη στρατηγική της Σουηδίας αποβλέπει στην ενίσχυση των επαγγελματικών δεξιοτήτων σε ανώτερο δευτεροβάθμιο και μεταδευτεροβάθμιο/τριτοβάθμιο επίπεδο. Χρειάζεται επίσης να επιτευχθεί εξισορρόπηση μεταξύ της αναβάθμισης των δεξιοτήτων (upskilling), της διεύρυνσης των δεξιοτήτων στα διάφορα επαγγέλματα, και του αναπροσανατολισμού των δεξιοτήτων (reskilling). Έτσι, οι εργαζόμενοι γίνονται πιο ευπροσάρμοστοι και μπορούν να κινούνται πιο εύκολα ανάμεσα σε διαφορετικούς κλάδους της οικονομίας.

Εξάλλου, ενδείνεται και το ενδιαφέρον για τις δεξιότητες που συνδέονται με την επιχειρηματικότητα. Το Βέλγιο, η Ελλάδα, η Ιταλία, η Πολωνία και η Σλοβακία παρέχουν στοχευμένα μέτρα κατάρτισης για την ενίσχυση της αυτοαπασχόλησης. Στη Γαλλία διοργανώνονται σεμινάρια απευθυνόμενα σε διευθυντές μικρομεσαίων επιχειρήσεων, με στόχο να τους βοηθήσουν να επινοήσουν τρόπους αντιμετώπισης της κρίσης. Τα κράτη μέλη έχουν επίσης επίγνωση της σημασίας των «πράσινων δεξιοτήτων», οι οποίες, όπως και οι δεξιότητες πληροφορικής, είναι πλέον απαραίτητες για πολλές θέσεις εργασίας και σε όλα τα επίπεδα προσόντων. Στην Ελλάδα, για παράδειγμα, παρέχεται κατάρτιση σε ανέργους, η οποία περιλαμβάνει και τα «πράσινα επαγγέλματα», όπως οι ανανεώσιμες πηγές ενέργειας, η διαχείριση αποβλήτων και η αποκατάσταση τοπίου.

Η σωστή εξισορρόπηση των δεξιοτήτων είναι σημαντική για την εξασφάλιση ευελιξίας, αλλά δεν επιτυγχάνεται εύκολα. Η Σουηδία, προκειμένου να συμβαδίσει με τις εξελίξεις και να διασφαλίζει ότι τα σεμινάρια συνεχιζόμενης κατάρτισης αντα-

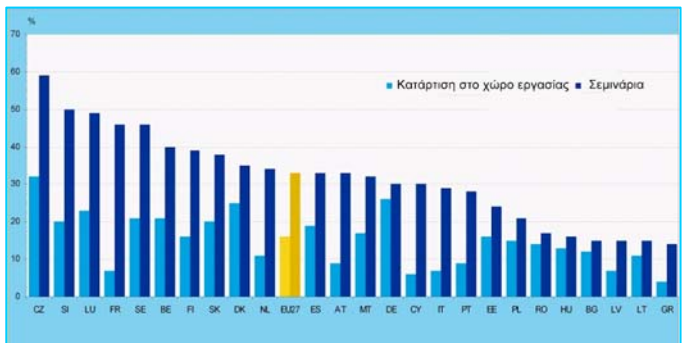
ποκρίνονται σε πραγματικές ανάγκες, επιτρέπει τη διεξαγωγή συγκεκριμένων σεμιναρίων μόνο για περιορισμένο αριθμό ετών.

Συνδυασμός τρόπων μάθησης

Για την πιο μακροπρόθεσμη κάλυψη της ανάγκης για ανάπτυξη δεξιοτήτων, τα κράτη μέλη αναγνωρίζουν τη χρησιμότητα της επικύρωσης και αναγνώρισης των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που αποκτώνται εκτός του επίσημου εκπαιδευτικού συστήματος.

Από τον πίνακα 1 προκύπτει ότι ο χώρος εργασίας αποτελεί σημαντικότερη πηγή μη τυπικής μάθησης. Η μη τυπική μάθηση που παρέχεται από επιχειρήσεις δεν αφορά στο σύνολο της συγκεκριμένης θέσης εργασίας, ούτε λαμβάνει γενικά χώρα στο χώρο εργασίας.

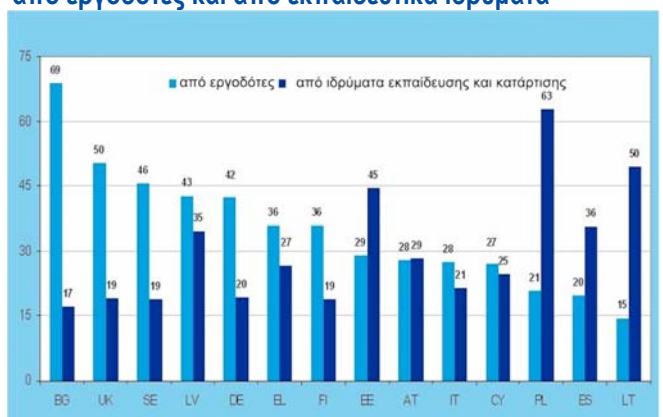
Πίνακας 1: % εργαζομένων που συμμετέχουν σε σεμινάρια μη τυπικής μάθησης και σε κατάρτιση στο χώρο εργασίας που παρέχεται από επιχειρήσεις



Πηγή: Έρευνα για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, 2005

Από τον πίνακα 2 προκύπτει ότι σε εννέα από τις 14 χώρες για τις οποίες υπάρχουν στοιχεία οι επιχειρήσεις παρέχουν περισσότερη μη τυπική μάθηση από ό,τι τα εκπαιδευτικά ιδρύματα. Στη Βουλγαρία, το 69% των δραστηριοτήτων μη τυπικής μάθησης παρέχονται από εργοδότες. Το αντίστοιχο ποσοστό για τη Σουηδία είναι 46%.

Πίνακας 2: Ποσοστά μη τυπικής μάθησης που παρέχεται από εργοδότες και από εκπαιδευτικά ιδρύματα



Πηγή: Έρευνα για την εκπαίδευση ενηλίκων, 2007

Προκειμένου να αξιοποιήσουν τα διάφορα είδη μάθησης, τα κράτη μέλη καταφεύγουν ολοένα περισσότερο στην αξιοποίηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων για διάφορες διαδικασίες: τον ορισμό προτύπων, τον προσδιορισμό χαρακτηριστικών των θέσεων εργασίας, και την κατάρτιση αναλυτικών προγραμμάτων. Τα μαθησιακά αποτελέσματα βασίζονται στο τι είναι σε θέση να κάνει κάποιος στο τέλος μιας μαθησιακής εμπειρίας – και όχι στη διάρκεια, το χώρο διεξαγωγής ή το αναλυτικό πρόγραμμα του σεμιναρίου. Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων (ΕΠΕΠ), που βασίζεται στην έννοια των μαθησιακών αποτελεσμάτων, θα διευκολύνει την επικύρωση και αναγνώριση των διαφόρων ειδών μάθησης στα διάφορα επίπεδα.

Όλα τα κράτη μέλη καταρτίζουν αυτή τη στιγμή εθνικά πλαίσια επαγγελματικών προσόντων, τα οποία θα συνδεθούν με το ΕΠΕΠ – μάλιστα στη Γαλλία, την Ιρλανδία, τη Μάλτα και το Ηνωμένο Βασίλειο έχουν ήδη θεσπιστεί. Μέσω της διαδικασίας αυτής και με την υποστήριξη του διά βίου επαγγελματικού προσανατολισμού, τα άτομα θα είναι σε θέση να αναπτύξουν τις δικούς τους τρόπους μάθησης. Για παράδειγμα, η Ιταλία και η Σλοβενία εκπονούν σήμερα προγράμματα ατομικής κατάρτισης, δηλαδή συμφωνίες εργοδοτών και εργαζομένων που συνδυάζουν τυπική και μη τυπική μάθηση σε διάφορα στάδια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

Συνεργασίες για το μέλλον

Τα κράτη μέλη εμφανίζονται πρόθυμα για από κοινού ανάπτυξη και εφαρμογή μέτρων. Μέσω του κοινωνικού διαλόγου έχουν συμφωνηθεί δράσεις σε πολλά κράτη μέλη, όπως το Βέλγιο, η Γαλλία και η Ιταλία. Διαφαίνονται και νέες συνεργασίες, όπως για παράδειγμα μεταξύ οικονομικών κλάδων και περιφερειακών/ τοπικών αρχών, μεταξύ επιχειρήσεων και υπηρεσιών απασχόλησης και, όπως στην Τσεχική Δημοκρατία και τη Μάλτα, μεταξύ επαγγελματικής κατάρτισης και επιχειρήσεων. Στο Βέλγιο, για παράδειγμα, οι επιχειρήσεις μπορούν να παρακρατούν μέρος του φόρου παροχής μισθωτών υπηρεσιών εφόσον απασχολούν άτομα που εργάζονται σε ερευνητικά έργα σε συνεργασία με πανεπιστήμια, λύκεια και ερευνητικά ιδρύματα.

Τι μένει να γίνει

Όπου μπορούν, τα κράτη μέλη, με την υποστήριξη του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου αυξάνουν ή αναθεωρούν τους προϋπολογισμούς τους για τη χρηματοδότηση νέων και τη διεύρυνση υφιστάμενων μέτρων για την κατάρτιση.

Σημαντικές κρατικές ενισχύσεις παρέχονται σε επιχειρήσεις για τη διατήρηση ή τη δημιουργία θέσεων εργασίας καθώς και την πρόσληψη ατόμων, υπό την προϋπόθεση της συμμετοχής των εργαζομένων τους σε προγράμματα κατάρτισης. Παράλληλα με τα οικονομικά κίνητρα, τα κράτη μέλη χαλαρώνουν το ρυθμιστικό πλαίσιο έτσι ώστε να ενθαρρύνουν τη συμμετοχή στην κατάρτιση και την ανάπτυξη εναλλακτικών δυνατοτήτων κατάρτισης, καθώς και για να επιτρέψουν σε μαθητευόμενους να ολοκληρώσουν την κατάρτισή τους. Είναι γεγονός ότι πολλά από τα μέτρα είναι βραχυπρόθεσμα (κάποια από τα προγράμματα λήγουν το 2009 ή το 2010).

Ωστόσο, τα κράτη μέλη δείχνουν να έχουν επίγνωση της ανάγκης για μακροπρόθεσμες μεταρρυθμίσεις. Φαίνεται επίσης – όπως προκύπτει, για παράδειγμα, από απαντήσεις σε έρευνες που έγιναν στην Τσεχική Δημοκρατία, τη Γαλλία, τη Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο – να επικρατεί σταδιακά η αντίληψη πως η κατάρτιση αποτελεί επένδυση και όχι δαπάνη. Πολλές επιχειρήσεις αναγνωρίζουν το ρόλο που μπορεί να διαδραματίσει η μάθηση και οι δεξιότητες για να επιτευχθεί ανάκαμψη. Το πνεύμα των συνεργασιών φαίνεται επίσης ότι θα διατηρηθεί και αφού ξεπεραστεί η κρίση.

Παρότι παρατηρούνται ήδη σημάδια ανάκαμψης, οι συνολικές επιπτώσεις της ύφεσης στην απασχόληση ενδεχομένως να μην έχουν γίνει ακόμη γνωστές. Τα μέτρα τόνωσης δείχνουν να έχουν μετριάσει τις άμεσες επιπτώσεις, αλλά η καθυστέρηση της ανάκαμψης σημαίνει κατά πάσα πιθανότητα ότι θα χαθούν και άλλες θέσεις εργασίας. Ο πραγματικός αντίκτυπος στην κατάρτιση θα φανεί αργότερα. Παρά το γεγονός ότι αναγνωρίζεται η αξία της μάθησης στο χώρο εργασίας, δεν είναι ακόμη σαφές εάν η κρίση θα αυξήσει ή θα μειώσει την προθυμία των επιχειρήσεων να δημιουργήσουν θέσεις απασχόλησης. Τα κράτη μέλη πρέπει να ενισχύσουν τη δυνατότητα που διαθέτουν όσον αφορά την πρόγνωση των δεξιοτήτων, και την αντιστοίχισή τους με τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας. Η εύκολη πρόσβαση στη μάθηση ή προσφορά περισσότερων δυνατοτήτων επιλογής στα άτομα δεν αποτελούν ακόμη τον κανόνα, ενώ τα κοινά ευρωπαϊκά εργαλεία δεν έχουν ακόμη εφαρμοστεί.

Η κρατική χρηματοδότηση δεν μπορεί να διατηρηθεί για πάντα στα σημερινά επίπεδα. Τα περισσότερα κράτη μέλη αυξάνουν τις δαπάνες για την κατάρτιση, αλλά μερικά ήδη έχουν αναγκαστεί να προβούν σε περικοπές. Οι δημοσιονομικοί περιορισμοί μπορεί να αποθαρρύνουν περαιτέρω την επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο. Δεν γνωρίζουμε ακόμη πώς η κρίση θα επηρεάσει την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Μπορεί να αποτελέσει τροχοπέδη για την πραγματοποίηση των αναγκαίων μεταρρυθμίσεων, εάν οι επείγουσες βραχυπρόθεσμες ανάγκες σπρώξουν στο περιθώριο κάθε συζήτηση για μακροπρόθεσμες αλλαγές. Ή, πάλι, η ύφεση μπορεί να λειτουργήσει ως καταλύτης και να επιταχύνει το έργο που έχει ήδη ξεκινήσει. Μπορεί ακόμη και να επιβάλλει την έλευση αλλαγών, που σε περιόδους οικονομικής ευμάρειας θα είχαν αναβληθεί επ' αόριστον. Μόνο ο χρόνος θα δείξει.