

ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Αναντιστοιχία δεξιοτήτων: σε αναζήτηση λύσεων

Η πρόκληση που καλείται να αντιμετωπίσει η Ευρώπη δεν συνίσταται μόνο στη βελτίωση των δεξιοτήτων, αλλά και στο να αντιστοιχούν οι δεξιότητες των εργαζομένων με τις απαιτήσεις των διαθέσιμων θέσεων απασχόλησης

Ο εργασιακός βίος γίνεται όλο και πιο περίπλοκος. Η επανάσταση της πληροφορικής σταδιακά καταργεί θέσεις απασχόλησης που μέχρι πρότινος θεωρούνταν δεδομένες. Παράλληλα, οι νέες θέσεις που δημιουργούνται απαιτούν συνεχώς διευρυνόμενο σύνολο δεξιοτήτων. Έτσι η εύρεση των κατάλληλων ατόμων για τις κατάλληλες θέσεις απασχόλησης γίνεται ολοένα και πιο δύσκολη ⁽¹⁾.

Η ύπαρξη αρκετών ειδικευμένων εργαζομένων στην οικονομία συνολικά δεν είναι το μοναδικό ζητούμενο, αν και βέβαια αποτελεί προϋπόθεση: οι πιο πολλές από τις νέες θέσεις απασχόλησης που αναμένεται να δημιουργηθούν από την ευρωπαϊκή οικονομία εντός της επόμενης δεκαετίας θα απαιτούν προσόντα υψηλού επιπέδου ⁽²⁾. Το καλό είναι ότι το επίπεδο των προσόντων αυξάνεται, κυρίως στους νέους και στις γυναίκες.

Εκτιμάται ότι το 2020, για το 31,5% των θέσεων απασχόλησης θα απαιτούνται επαγγελματικά προσόντα τριτοβάθμιου επιπέδου, τα οποία θα διαθέτει περίπου το 34% του εργατικού δυναμικού. Για τις μισές περίπου θέσεις απασχόλησης θα απαιτούνται προσόντα μεσαίου επιπέδου, και για τις θέσεις αυτές θα είναι κατάλληλα καταρτισμένο περίπου το 48% του εργατικού δυναμικού. Περίπου το 18% του εργατικού δυναμικού θα διαθέτει μηδενικά ή χαμηλού επιπέδου προσόντα, τα οποία και θα απαιτούνται για το 18,5% των θέσεων απασχόλησης. Δεδομένων αυτών των τάσεων και παρά το γεγονός ότι δεν είναι απόλυτα γενικευμένες, η Ευρώπη δεν φαίνεται να αντιμετωπίζει σοβαρό πρόβλημα.

Όπως όμως συχνά συμβαίνει, η εικόνα αλλάζει εάν την κοιτάξουμε προσεκτικότερα. Για τη σωστή εξισορρόπηση της προσφοράς και της ζήτησης χρειάζεται οι εργαζόμενοι να διαθέτουν τις κατάλληλες δεξιότητες για

τις θέσεις απασχόλησής τους. Αν και, σύμφωνα με τις προβλέψεις, σε γενικές γραμμές το επίπεδο των δεξιοτήτων θα είναι το απαιτούμενο, το 2020 στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας ενδέχεται να υπάρχει πλεόνασμα σε ορισμένες δεξιότητες και έλλειψη σε άλλες. Ενώ οι εργαζόμενοι θα διαθέτουν αρκετά ακαδημαϊκά προσόντα, ενδεχομένως οι εργοδότες να χρειάζονται προσόντα προερχόμενα από επαγγελματική κατάρτιση. Η πρόκληση που καλείται να αντιμετωπίσει η Ευρώπη δεν συνίσταται μόνο στη γενική αναβάθμιση των δεξιοτήτων, αλλά και στην αντιστοίχιση των κατάλληλων δεξιοτήτων με τις κατάλληλες θέσεις απασχόλησης.

Η αναντιστοιχία δεξιοτήτων μπορεί να αυξήσει την ανεργία και να μειώσει την παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητα. Εκδηλώνεται όχι μόνο ως *έλλειψη* αλλά και ως *υπερκάλυψη* των απαιτήσεων μιας θέσης απασχόλησης με τις δεξιότητες που διαθέτει ο εργαζόμενος. Η «κάθετη» αναντιστοιχία, γνωστή και ως υπερεκπαίδευση, υφίσταται όταν ένα άτομο απασχολείται σε μια θέση για την οποία απαιτείται κατώτερο επίπεδο εκπαίδευσης από αυτό που διαθέτει ο εργαζόμενος. «Οριζόντια» αναντιστοιχία υφίσταται όταν το είδος – και όχι το επίπεδο – της εκπαίδευσης και των δεξιοτήτων είναι ακατάλληλο για τη συγκεκριμένη θέση. Τα άτομα με εξειδικευμένα πτυχία συνήθως βρίσκουν πιο κατάλληλες θέσεις απασχόλησης, σε αντίθεση με όσους διαθέτουν πτυχία γενικότερου αντικειμένου.

Στην Ευρώπη, η υπερεκπαίδευση εκτιμάται κατά μέσο όρο γύρω στο 30%, ενώ την ίδια στιγμή ένα σημαντικό κομμάτι του εργατικού δυναμικού διαθέτει ανεπαρκή εκπαίδευση. Η υπερεκπαίδευση δεν συνιστά από μόνη της πρόβλημα. Από πολιτισμικής απόψεως, θα ήταν θεωρητικά αδύνατο να είναι κανείς «υπερβολικά μορφωμένος». Η «υπερεκπαίδευση» κρίνεται κυρίως με βάση τη θέση απασχόλησης. Δεν σημαίνει απαραίτητα ότι όλοι διαθέτουν υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο ή «λάθος» εκπαιδευτικό επίπεδο. Το αληθινό πρόβλημα έγκειται στο να χρησιμοποιεί κανείς λιγότερες δεξιότητες από αυτές που διαθέτει.

⁽¹⁾ Cedefop. *Skill supply and demand in Europe: medium-term forecast up to 2020* (Προσφορά και ζήτηση για δεξιότητες στην Ευρώπη: μεσοπρόθεσμη πρόγνωση μέχρι το 2020). Βλ.: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/15540.aspx>

⁽²⁾ Cedefop. *The skill matching challenge – analysing skill mismatch and policy implications* (Η πρόκληση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων – ανάλυση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων και των επιπτώσεών της σε επίπεδο πολιτικών). Βλ.: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/15275.aspx>

Αναντιστοιχία δεξιοτήτων: ελλείψεις, κενά ή απαξίωση;

Είναι σημαντικό να αποσαφηνίσουμε τη σημασία και τα χαρακτηριστικά των διαφόρων μορφών αναντιστοιχίας δεξιοτήτων (πίνακας 1, σελίδα 2), οι οποίες μπορούν να επιφέρουν διαφορετικές ανισορροπίες στην προσφορά και τη ζήτηση των δεξιοτήτων. Η αναντιστοιχία δεξιοτήτων επηρεάζεται από τις διαφορετικές φάσεις του οικονομικού κύκλου και από τις σχέσεις ανάμεσα στις διάφορες μορφές αναντιστοιχίας.

Σε καιρούς οικονομικής ευημερίας, οι αναντιστοιχίες προκύπτουν λόγω ελλείψεων σε δεξιότητες, δηλαδή όταν τα άτομα που διαθέτουν μια συγκεκριμένη δεξιότητα δεν επαρκούν για να καλύψουν τη ζήτηση. Για παράδειγμα, κατά τη διάρκεια της έκρηξης του ηλεκτρονικού εμπορίου (γνωστής ως «dot-com boom») στα τέλη της δεκαετίας του 1990 και στις αρχές της δεκαετίας του 2000, οι εταιρείες δυσκολεύονταν να βρουν αρκετούς τεχνικούς πληροφορικής για να καλύψουν τις ανάγκες τους.

Πίνακας 1. Μορφές αναντιστοιχίας δεξιοτήτων

Υπερεκπαίδευση	Περισσότερα χρόνια εκπαίδευσης από όσα απαιτεί η τρέχουσα θέση απασχόλησης.
ποεκπαίδευση	Λιγότερα χρόνια εκπαίδευσης από όσα απαιτεί η τρέχουσα θέση απασχόλησης.
Υπερειδίκευση	Περισσότερη ειδίκευση από όσο απαιτεί η τρέχουσα θέση απασχόλησης.
Υποειδίκευση	Λιγότερη ειδίκευση από όσο απαιτεί η τρέχουσα θέση απασχόλησης.
Υπερκατάρτιση	Η αδυναμία πλήρους αξιοποίησης των διαθέσιμων δεξιοτήτων στην τρέχουσα θέση απασχόλησης
Υποκατάρτιση	Η αδυναμία ανταπόκρισης στις απαιτήσεις της τρέχουσας θέσης λόγω έλλειψης των απαραίτητων δεξιοτήτων.
Έλλειψη δεξιοτήτων	Η ζήτηση για μια συγκεκριμένη δεξιότητα υπερβαίνει τον αριθμό των ατόμων που τη διαθέτουν.
Πλεόνασμα δεξιοτήτων	Η προσφορά σε άτομα που διαθέτουν μια συγκεκριμένη δεξιότητα υπερκαλύπτει τη ζήτηση γι' αυτήν.
Κενό δεξιοτήτων	Το επίπεδο των δεξιοτήτων του εργαζομένου είναι χαμηλότερο απ' αυτό που απαιτείται για να αντεπεξέλθει επαρκώς στις απαιτήσεις της θέσης απασχόλησης – ή αναντιστοιχία μεταξύ του είδους της δεξιότητας και των απαιτήσεων της θέσης απασχόλησης.
Οικονομική απαξίωση δεξιοτήτων	Οι δεξιότητες που απαιτούνταν παλαιότερα σε μια θέση απασχόλησης δεν απαιτούνται πλέον ή είναι λιγότερο σημαντικές.
Φυσική (τεχνική) απαξίωση	Οι σωματικές ή πνευματικές δεξιότητες και ικανότητες εκφυλίζονται λόγω μη χρήσης ή φυσιολογικής φθοράς.
Κάθετη αναντιστοιχία	Το επίπεδο της εκπαίδευσης ή των δεξιοτήτων είναι χαμηλότερο ή υψηλότερο από το επίπεδο της εκπαίδευσης ή των δεξιοτήτων που απαιτείται.
Οριζόντια αναντιστοιχία	Το επίπεδο της εκπαίδευσης ή των δεξιοτήτων βρίσκεται σε αντιστοιχία με τις απαιτήσεις της θέσης απασχόλησης, το είδος όμως της εκπαίδευσης ή των δεξιοτήτων δεν είναι κατάλληλο για τη συγκεκριμένη θέση απασχόλησης.
Εκτόπιση/ υποβάθμιση	Εργαζόμενοι υψηλότερης εξειδίκευσης προσλαμβάνονται σε θέσεις απασχόλησης που μπορούν να καλυφθούν και από λιγότερο ειδικευμένους εργαζόμενους, εκτοπίζοντας τους λιγότερο ειδικευμένους εργαζόμενους από τις θέσεις απασχόλησης στις οποίες θα μπορούσαν να εργαστούν με βάση το επίπεδο δεξιοτήτων τους. Η υποβάθμιση αναφέρεται στη συγκεκριμένη διαδικασία όταν αυτή ωθεί τους λιγότερο ειδικευμένους εργαζόμενους σε θέσεις απασχόλησης ακόμα χαμηλότερου επιπέδου. Σε ακραίες περιπτώσεις ορισμένοι εργαζόμενοι θα κινδυνέψουν να μείνουν άνεργοι.

Ελλείψεις δεξιοτήτων μπορεί να προκύψουν και στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι δεν διαθέτουν την εκπαίδευση ή τις δεξιότητες που απαιτούνται (ή και τα δύο μαζί). Ωστόσο, οι ελλείψεις δεξιοτήτων μπορούν να αντιμετωπιστούν μέσω κατάρτισης που παρέχει στους εργαζόμενους τη δυνατότητα να αντεπεξέλθουν στα καθήκοντα μιας θέσης υψηλότερου επιπέδου. Τούτο συμβαίνει διότι οι ελλείψεις σχετίζονται με την έλλειψη

ατόμων που διαθέτουν τις συγκεκριμένες δεξιότητες και εργασιακή πείρα, και όχι με την έλλειψη σε χρόνια εκπαίδευσης.

Όταν προκύπτουν ελλείψεις δεξιοτήτων λόγω υπερεκπαίδευσης ή υπερκατάρτισης των εργαζομένων, τούτο αποτελεί σαφή ένδειξη ότι η προσφορά εκπαίδευσης και κατάρτισης δεν συμβαδίζει με τη ζήτηση εργατικού δυναμικού. Σε αυτές τις περιπτώσεις, τόσο οι

εργαζόμενοι όσο και οι εταιρείες θα ωφελούνταν από την εξισορρόπηση της παροχής μεταυποχρεωτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Στις ίδιες τις επιχειρήσεις, το συγκεκριμένο πρόβλημα εκδηλώνεται σε ορισμένα επαγγέλματα ως πλεόνασμα εκπαίδευσης και δεξιοτήτων, ενώ σε άλλα ως έλλειψη των κατάλληλων ανθρώπων.

Στις δύσκολες οικονομικές συγκυρίες, τα άτομα υψηλής εξειδίκευσης είναι περισσότερο πιθανό να καταλάβουν θέσεις απασχόλησης χαμηλότερου επιπέδου. Παρ' όλο που οι εταιρείες μπορεί να αποκομίζουν ορισμένα οφέλη προσλαμβάνοντας άτομα με εκπαίδευση υψηλότερη από αυτή που απαιτείται για τη θέση, τα στοιχεία δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι αυτοί αισθάνονται παγιδευμένοι και δεν νιώθουν ικανοποίηση στη δουλειά τους. Όχι μόνο δεν αξιοποιούν τις δεξιότητές τους όσο θα μπορούσαν, αλλά και εκτοπίζουν άτομα με λιγότερες δεξιότητες από την αγορά εργασίας. Η κατάσταση αυτή μπορεί να συνεχιστεί και μετά την οικονομική ανάκαμψη. Μια έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο Ηνωμένο Βασίλειο έδειξε ότι το ποσοστό των πτυχιούχων που είχαν περισσότερες δεξιότητες απ' όσες απαιτούσε η θέση απασχόλησής τους μειώθηκε ελάχιστα κατά το διάστημα μετά την αποφοίτησή τους – από το 31% μόλις στο 24% δύο με τέσσερα χρόνια αργότερα.

Τα κενά δεξιοτήτων έχουν να κάνουν με τους υπάρχοντες εργαζόμενους μιας εταιρείας και εξαρτώνται από τις απαιτήσεις της εταιρείας. Κενά σε δεξιότητες μπορεί να προκύψουν λόγω των τεχνολογικών αλλαγών, όπως για παράδειγμα η αυξανόμενη ζήτηση για φιλοπεριβαλλοντικές, «πράσινες» δεξιότητες, ή λόγω αλλαγών στη νομοθεσία. Αυτές οι αλλαγές μπορεί να έχουν ως αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι με υψηλότερη εκπαίδευση ή περισσότερες δεξιότητες να μη διαθέτουν τον συνδυασμό δεξιοτήτων που χρειάζεται η εταιρεία. Οστόσο, κενά δεξιοτήτων εμφανίζονται συνήθως σε περιπτώσεις όπου οι εργαζόμενοι δεν διαθέτουν τις βασικές ικανότητες – και αυτές είναι πιο πιθανό να λείπουν από όσους έχουν υψηλότερη από την απαιτούμενη επαγγελματική κατάρτιση, παρά από όσους έχουν υψηλότερη γενική εκπαίδευση. Για να καλύψουμε τέτοια κενά, πρέπει να παρέχεται στον εργαζόμενο μια ολοκληρωμένη κατάρτιση.

Όσο ο πληθυσμός της Ευρώπης γερνά, η απαξίωση των δεξιοτήτων θα αποκτά ολοένα μεγαλύτερη βαρύτητα. Αυτή αποτελεί περισσότερο διαδικασία παρά κατάσταση: συμβαίνει καθώς οι δεξιότητες υποβαθμίζονται λόγω γήρανσης, μη αξιοποίησής τους στην εργασία ή επειδή δεν χρησιμεύουν πλέον λόγω των τεχνολογικών αλλαγών. Δεν προκαλεί έκπληξη το γεγονός ότι τα στοιχεία δείχνουν ότι η απαξίωση των δεξιοτήτων εκδηλώνεται περισσότερο στις επιχειρήσεις υψηλής τεχνολογίας, και είναι μεγαλύτερη στους πιο εκπαιδευμένους εργαζομένους. Από ολλανδική έρευνα προέκυψε ότι το 30% των δεξιοτήτων στο δείγμα της έρευνας είχε απαξιωθεί: η αξία των δεξιοτήτων έχει μειωθεί κατά το ήμισυ εντός 10 έως 15 ετών.

Ποιους επηρεάζει η αναντιστοιχία δεξιοτήτων;

Η αναντιστοιχία δεν πλήττει όλες τις ομάδες του πληθυσμού το ίδιο. Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία είναι πιο πιθανό να πληγούν από φυσική (τεχνική) απαξίωση, καθώς η γήρανση εξασθενεί τις σωματικές ή πνευματικές ικανότητες. Αντίθετα, οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας μπορεί να είναι ιδιαίτερος ευάλωτοι σε άλλες μορφές αναντιστοιχίας, καθώς η «υπερεκπαίδευση» συνδέεται με την έλλειψη εργασιακής πείρας. Σύμφωνα με ολλανδική έρευνα του 2002, η υπερεκπαίδευση μειώθηκε από 41,7% στα άτομα ηλικίας 15-19 ετών, σε 27% στα άτομα ηλικίας 30-44 ετών και σε 18% στα άτομα ηλικίας 49-64 ετών. Παρόμοια αποτελέσματα προκύπτουν κι από άλλες έρευνες. Σε έρευνες σχετικά με την αναντιστοιχία δεξιοτήτων που διεξήχθησαν σε εθνικές μειονότητες στη Βρετανία διαπιστώθηκε ότι η υπερεκπαίδευση είναι πιο αυξημένη στους λευκούς.

Δεν είναι σαφές όμως εάν η αναντιστοιχία δεξιοτήτων επηρεάζεται από το φύλο. Ενδεχομένως τα υψηλότερα ποσοστά κίνησης προσωπικού στις γυναίκες απ' ότι στους άνδρες να έχουν ως αποτέλεσμα οι εργοδότες να έχουν υψηλότερες απαιτήσεις όταν προσλαμβάνουν γυναίκες. Παρ' όλα αυτά δεν υπάρχουν σαφή στοιχεία που να αποδεικνύουν ότι η αναντιστοιχία δεξιοτήτων αποτελεί σοβαρότερο πρόβλημα για τις γυναίκες απ' ότι για τους άνδρες. Οι έρευνες σχετικά με την αναντιστοιχία δεξιοτήτων σε ανθρώπους με αναπηρία λάμπουν διά της απουσίας τους.

Η αντιμετώπιση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων

Η αναντιστοιχία δεξιοτήτων οφείλεται σε πολλές αιτίες. Η ελλιπής πληροφόρηση στην αγορά εργασίας, οι διαφορές από άνθρωπο σε άνθρωπο και το κόστος των συναλλαγών οδηγούν τους εργαζόμενους να καταλαμβάνουν θέσεις που δεν είναι αντίστοιχες με τα πραγματικά προσόντα τους. Στο πρόβλημα συμβάλλουν οι ανεπαρκείς επενδύσεις στην κατάρτιση και το γεγονός ότι τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης δεν προσαρμόζονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Η αντιμετώπιση της αναντιστοιχίας μέσω της καλύτερης πληροφόρησης σχετικά με την αγορά εργασίας και η βελτίωση της αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών ευρέσεως εργασίας πρέπει κατά συνέπεια να αποτελέσουν προτεραιότητα για τους διαμορφωτές πολιτικής.

Πιο δυσεπίλυτο είναι ωστόσο το πρόβλημα των ανεπαρκών επενδύσεων στην κατάρτιση και της δυσκαμψίας των συστημάτων. Η επιλογή των δεξιοτήτων στις οποίες θα πρέπει να επενδύσουμε απαιτεί λεπτούς χειρισμούς. Πρέπει να εστιάσουμε σε γενικές δεξιότητες, με γνώμονα την προπαρασκευή για διαφορετικές θέσεις απασχόλησης ώστε να μειωθούν τα δυναμικά κενά δεξιοτήτων; Ή αντίθετα να επικεντρωθούμε σε εξειδικευμένες δεξιότητες, που ναι μεν μπορεί να μειώσουν τις ελλείψεις δεξιοτήτων και να παρέχουν ευκολότερη πρόσβαση στις σχετικές θέσεις απασχόλησης,

αλλά αυξάνουν το βαθμό ευπάθειας σε οικονομικές και τεχνολογικές αλλαγές; Χρειάζεται, λοιπόν, να βρεθεί η χρυσή τομή, αλλά δεν είναι σαφές πώς θα βρεθεί και πώς ποικίλλει μεταξύ ανθρώπων, επιχειρήσεων και εποχών.

Η έγκαιρη και ακριβέστερη αναγνώριση των αναδυόμενων αναγκών σε δεξιότητες θα μπορούσε να συμβάλει στην εύρεση αυτής της χρυσής τομής. Ένα τέτοιο βήμα αποτελεί η πρόγνωση σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Οι επιχειρήσεις, ωστόσο, χρειάζονται εργαλεία με χαμηλό κόστος για τη συχνότερη και ακριβέστερη πρόγνωση των αναγκών τους σε δεξιότητες, συμπεριλαμβανομένης της εύρεσης των διαφορών ανάμεσα σε «ελλείψεις» και «κενά» δεξιότητων.

Και όμως, παρά τη σαφέστατη τάση προς θέσεις εργασίας με περισσότερες απαιτήσεις γνώσεων και δεξιοτήτων, και παρά τη γήρανση του εργατικού δυναμικού, σύμφωνα με τις τελευταίες έρευνες για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση ⁽³⁾ η συνηθέστερη δικαιολογία των επιχειρήσεων που ερωτώνται γιατί δεν παρέχουν κατάρτιση στους εργαζόμενους τους είναι ότι δεν το θεωρούν αναγκαίο. Στις περισσότερες χώρες επικαλούνται περισσότερο αυτό τον λόγο από ό,τι την έλλειψη χρόνου ή το κόστος. Πώς όμως το γνωρίζουν; Ακόμη και μεταξύ των επιχειρήσεων που καταρτίζουν τους εργαζόμενούς τους, μόνο το 26% προβαίνει σε αποτιμήσεις των μελλοντικών αναγκών σε δεξιότητες.

Η κάλυψη του κενού γνώσεων σχετικά με την αναντιστοιχία δεξιοτήτων

Για να μπορέσουμε να αντιμετωπίσουμε αποτελεσματικά την αναντιστοιχία δεξιοτήτων, πρέπει να μάθουν περισσότερα για αυτή. Οι έρευνες σχετικά με την αναντιστοιχία δεξιοτήτων στην Ευρώπη δείχνουν ότι είναι εκτεταμένη, τα δεδομένα όμως είναι αρκετά αποσπασματικά. Δεν μας απασχολεί μόνο ο τρόπος με τον οποίο θα μετράται η αναντιστοιχία δεξιοτήτων, αλλά και το ποιες όψεις της είναι εκείνες που θα πρέπει να μετρώνται. Για παράδειγμα, είναι καλύτερα να μετράται η υπερκατάρτιση και η υποκατάρτιση αντί της υπερεκπαίδευσης και της υποεκπαίδευσης; Προκειμένου να αναπτύξουμε πολιτικές για τη βελτίωση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων – και συνεπώς, την καλύτερη αντιστοίχιση των δεξιοτήτων που παράγονται από τα ευρωπαϊκά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις ανάγκες μιας οικονομίας προσανατολισμένης στην καινοτομία – χρειαζόμαστε καλύτερα δεδομένα σε ευρωπαϊκή κλίμακα. Ένας πιθανός τρόπος συλλογής αυτών των δεδομένων είναι να συμπεριληφθεί μια νέα ενότητα ερωτήσεων σχετικά με την αναντιστοιχία στις υπάρχουσες ευρωπαϊκές έρευνες μεγάλης κλίμακας, για παράδειγμα μία φορά ανά τριετία.

Δεν είναι ρεαλιστικό να περιμένουμε από την αγορά εργασίας να λειτουργήσει χωρίς προσωρινές ανισοροπίες. Ωστόσο η εκδήλωση φαινομένων αναντιστοιχίας που χρειάζονται χρόνο για να επιλυθούν ή έχουν ακόμη και μόνιμο χαρακτήρα θα έχει απτές

οικονομικές και κοινωνικές απώλειες. Βραχυπρόθεσμα, πάντως, οι συνέπειες της οικονομικής κρίσης του 2008-2009 αναμένεται να οξύνουν τα προβλήματα αναντιστοιχίας καθώς οι διαρθρωτικές αλλαγές επιταχύνουν τις αλλαγές στο περιεχόμενο εργασίας και στις απαιτούμενες δεξιότητες.

Έρευνα του Cedefop σχετικά με την αναντιστοιχία δεξιοτήτων

Η αναντιστοιχία δεξιοτήτων αποτελεί μείζονα πρόκληση σε πολλά πολιτικά προγράμματα, συμπεριλαμβανομένης της πρωτοβουλίας «Νέες δεξιότητες για νέα επαγγέλματα» της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Το Cedefop έχει αναλύσει συστηματικά την αναντιστοιχία δεξιοτήτων στην έκθεσή του, Η πρόκληση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων: ανάλυση των επιπτώσεων της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων και των υλοποιούμενων πολιτικών (ο.π.), την πρώτη από μια σειρά εκθέσεων που προσπαθούν να φέρουν κοντά τον κόσμο της έρευνας, των πρακτικών και των πολιτικών. Η αναντιστοιχία δεξιοτήτων έχει δυσανάλογο αντίκτυπο σε συγκεκριμένες ομάδες στην αγορά εργασίας. Μια νέα εμπειρική έρευνα σχετικά με τον αντίκτυπο της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων στους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας, στους μετανάστες και στις εθνικές μειονότητες βρίσκεται σε εξέλιξη. Το Cedefop ξεκινά, επίσης, την ανάλυση του θέματος της απαξίωσης των δεξιοτήτων και τον εμπλουτισμό της βάσης τεκμηρίωσης για τις πολιτικές διά βίου μάθησης, αυξάνοντας τις γνώσεις του ως προς τον τρόπο με τον οποίο οι τάσεις και οι εξελίξεις επηρεάζουν την απαξίωση των διαφόρων μορφών δεξιοτήτων.



Ενημερωτικό σημείωμα – 9023 EL
 Αριθμός καταλόγου: TI-BB-10-012-EL-N
 © Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2010
 Επιτρέπεται η αναπαραγωγή με αναφορά της πηγής

Τα ενημερωτικά σημειώματα εκδίδονται στα αγγλικά, γαλλικά, γερμανικά, ελληνικά, ισπανικά, και ιταλικά. Για να τα λαμβάνετε σε τακτική βάση, στείλτε μας μήνυμα στην ακόλουθη διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου: briefingnotes@cedefop.europa.eu

Μπορείτε να βρείτε προηγούμενα ενημερωτικά σημειώματα και εκδόσεις του Cedefop στη διεύθυνση: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>

T.Θ. 22427, 551 02 Θεσσαλονίκη, ΕΛΛΑΔΑ/GREECE
 Ευρώπης 123, Θεσσαλονίκη, ΕΛΛΑΔΑ/GREECE
 Τηλ. 30 2310490111, Φαξ +30 2310490020
 E-mail: info@cedefop.europa.eu

visit our portal www.cedefop.europa.eu

⁽³⁾ Cedefop. *Employer-provided vocational training in Europe* (Η παροχή επαγγελματικής κατάρτισης από τους εργοδότες στην Ευρώπη). Βλ.: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/15390.aspx>