

ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Επιστροφή στη μάθηση, επιστροφή στην εργασία

Βοήθεια προς άνεργους ενήλικους με χαμηλό επίπεδο προσόντων

Από το 2008, το ζήτημα που εύλογα απασχολεί τους υπευθύνους χάραξης πολιτικής είναι η εκρηκτική αύξηση της ανεργίας των νέων. Όμως, η κρίση έχει επηρεάσει σοβαρά και τους ενήλικους με χαμηλό επίπεδο προσόντων, οι οποίοι ήδη εμφανίζουν το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας στην Ευρώπη ⁽¹⁾. Πρόσφατη μελέτη του Cedefop επιβεβαιώνει ότι τα προγράμματα κατάρτισης στον χώρο της εργασίας μπορούν να ανταποκριθούν στις συγκεκριμένες ανάγκες της ομάδας αυτής, εφόσον είναι κατάλληλα στοχευμένα και σχεδιασμένα.

Για να μειωθεί η φτώχεια στην Ευρώπη και να επιτευχθεί ο στόχος της απασχόλησης (75%) όλες οι χώρες πρέπει να βοηθήσουν τους πολίτες να επικαιροποιήσουν, να αναβαθμίσουν ή να συμπληρώσουν τις δεξιότητές τους.

Στο πλαίσιο του ετήσιου κύκλου συντονισμού των οικονομικών πολιτικών, γνωστού ως Ευρωπαϊκό Εξάμηνο, που εξετάζει την πρόοδο προς τους στόχους της στρατηγικής «Ευρώπη 2020», έγιναν σε αρκετές χώρες συστάσεις να αναπτύξουν μέτρα για την αντιμετώπιση των ιδιαίτερων δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι μακροχρόνια άνεργοι και οι εργαζόμενοι με χαμηλό επίπεδο προσόντων. Σε αυτές συγκαταλέγονται η Δανία («να λάβει περαιτέρω μέτρα για τη βελτίωση της απασχολησιμότητας των ατόμων που αντιμετωπίζουν τις μεγαλύτερες δυσκολίες στην εξεύρεση εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων που προέρχονται από οικογένειες μεταναστών, των μακροχρόνια ανέργων και των ατόμων χαμηλής ειδίκευσης»), η Εσθονία («να ενισχύσει τα μέτρα ενεργοποίησης προκειμένου να διευκολύνει την επιστροφή στην αγορά εργασίας των μακροχρόνια ανέργων») και η Ισπανία («να ενισχύσει την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων επανεκπαίδευσης για τους ηλικιωμένους και χαμηλής ειδίκευσης εργαζομένους») ⁽²⁾.

Ένα πρόβλημα που αφορά ολόκληρη την Ευρώπη

Η αύξηση της ανεργίας μετά το 2008 έπληξε τους ενήλικους με χαμηλό επίπεδο προσόντων (δηλαδή άτομα ηλικίας 25 έως 64 ετών που αποφοίτησαν, στην καλύτερη περίπτωση, από τον κατώτερο κύκλο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης), περισσότερο από οποιαδήποτε άλλη μάδα δεξιοτήτων. Παρότι αποτελούν μειούμενο ποσοστό του εργατικού δυναμικού, σε απόλυτους αριθμούς είναι σημαντική ομάδα, που ανέρχεται σήμερα σε 70,7 εκατομμύρια άτομα ⁽³⁾. Στο γράφημα απεικονίζεται το ποσοστό ανεργίας των οικονομικά ενεργών ενήλικων με χαμηλό επίπεδο προσόντων, καθώς και όλων των ενήλικων, το 2012.

Οι ενήλικοι με χαμηλό επίπεδο προσόντων αντιμετωπίζουν ειδικές προκλήσεις

- Όπως έχει καταδείξει το έργο του Cedefop σχετικά με τις δεξιότητες, οι περισσότερες θέσεις απασχόλησης – συμπεριλαμβανομένων εκείνων που χαρακτηρίζονται ως στοιχειώδεις – απαιτούν ολοένα και υψηλότερες δεξιότητες ή πιο πολύπλοκα σύνολα δεξιοτήτων.
- Οι ενήλικοι με χαμηλό επίπεδο προσόντων έχουν τις λιγότερες πιθανότητες να παρακολουθήσουν περαιτέρω εκπαίδευση ή κατάρτιση ⁽⁴⁾. Το 2012, 3,9% του συνόλου των ενήλικων με χαμηλό επίπεδο προσόντων έλαβε μέρος σε προγράμματα διά βίου μάθησης σε σύγκριση με τον μέσο όρο του 9% (για τους ενήλικους με μεσαίο επίπεδο προσόντων, το ποσοστό ανέρχεται σε 7,7%, για τους αποφοίτους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι 16%) ⁽⁵⁾.

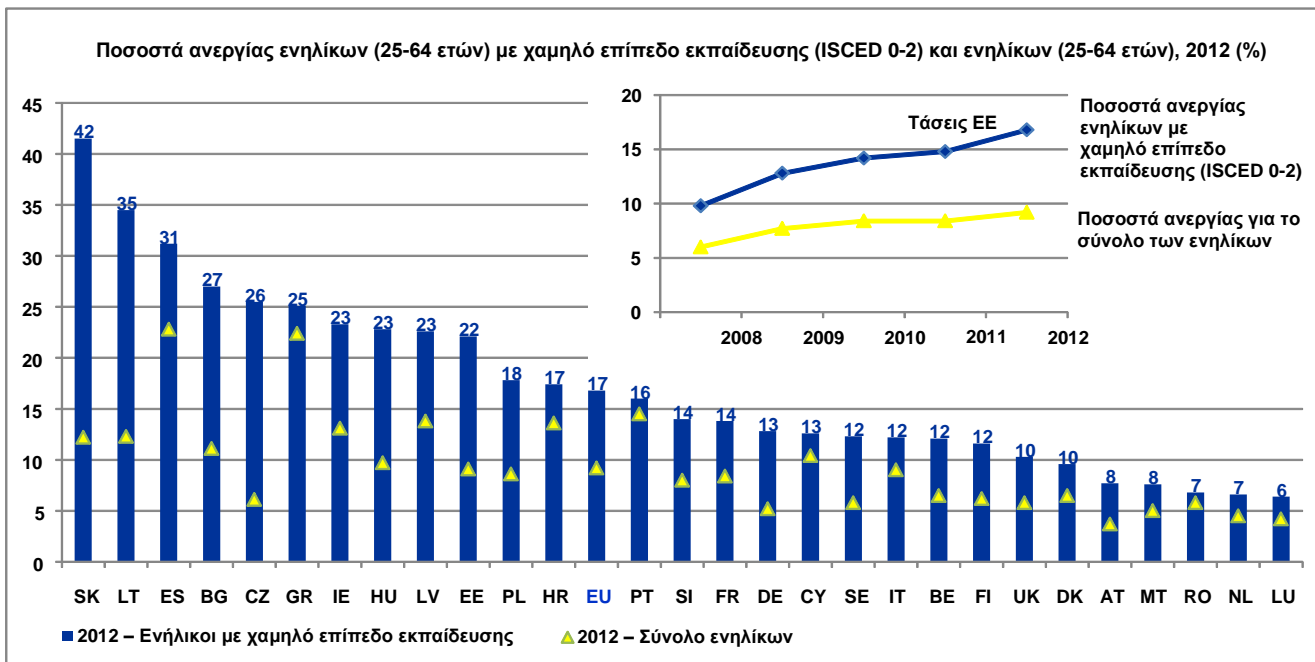
⁽³⁾ Eurostat (2013). *EU labour force survey* (Έρευνα για το εργατικό δυναμικό της ΕΕ) (ημερομηνία εξαγωγής στοιχείων 15.7.2013).

⁽⁴⁾ Cedefop (2011). *Learning while working: how skills development can be supported through workplace learning* (Μάθηση κατά την εργασία: πώς η ανάπτυξη δεξιοτήτων μπορεί να υποστηριχθεί μέσω της μάθησης στον χώρο εργασίας) [Διαδίκτυο 17.9.2013].

⁽⁵⁾ Cedefop (2012). *Lifelong learning for adults with a low level of education: any recent progress?* (Διά βίου μάθηση για ενήλικους με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης: υπήρξε κάποια πρόοδος πρόσφατα;). Στοιχεία έως το 2011. [Διαδίκτυο 17.9.2013].

⁽¹⁾ Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2013). *Κοινή έκθεση για την απασχόληση*. Βρυξέλλες, 4.3.2013. σ. 9. [17.9.2013].

⁽²⁾ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2013). *Country-specific recommendations 2013* (Συστάσεις ανά χώρα) [Διαδίκτυο 17.9.2013].



Πηγή: Eurostat, 2013.

- Οι ενήλικοι με χαμηλό επίπεδο προσόντων συχνά δεν στερούνται απλώς ειδικών δεξιοτήτων για μια θέση απασχόλησης, αλλά και βασικών ικανοτήτων, που είναι απαραίτητες στις περισσότερες θέσεις απασχόλησης ⁽⁶⁾. Σε αυτές συγκαταλέγονται η ικανότητα ανάγνωσης και γραφής και οι στοιχειώδεις γνώσεις αριθμητικής, οι δεξιότητες πληροφορικής, οι δεξιότητες επικοινωνίας, αλλά και η στάση απέναντι στην εργασία και η συμπεριφορά στον χώρο εργασίας.
- Μεροληψία στις προσλήψεις: οι εργοδότες ταυτίζουν συχνά τα τυπικά προσόντα με την ετοιμότητα για εργασία. Επομένως, σε συνθήκες υψηλής ανεργίας μπορεί να προτιμούν να προσλάβουν υποψηφίους με πιο πολλά τυπικά προσόντα από όσα πραγματικά χρειάζονται, με αποτέλεσμα η αγορά εργασίας να καθίσταται ακόμη λιγότερο φιλική για τα άτομα με χαμηλό επίπεδο προσόντων ⁽⁷⁾.
- Κενό πληροφόρησης: οι ενήλικοι με χαμηλό επίπεδο προσόντων δυσκολεύονται συχνά να βρουν πληροφορίες σχετικά με διαθέσιμες θέσεις απασχόλησης, μεταξύ άλλων επειδή οι εργοδότες επενδύουν λιγότερο χρόνο και χρήμα για την αναζήτηση τέτοιων υπαλλήλων. Το διαρθρωτικό

αυτό πρόβλημα δεν λαμβάνεται δεόντως υπόψη από τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης (ΔΥΑ), στις οποίες απευθύνεται περίπου το 50% των ανέργων. Στις περισσότερες χώρες θεωρείται ότι τα άτομα με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης έχουν σημαντικά λιγότερες πιθανότητες να απευθυνθούν στις ΔΥΑ.

- Τρόπος μάθησης: εξ ορισμού, οι ενήλικοι με χαμηλό επίπεδο προσόντων εγκατέλειψαν πρόωρα το σχολείο. Ορισμένοι επωφελήθηκαν από την ύπαρξη πολλών θέσεων απασχόλησης στην περιοχή τους, ενώ άλλοι μπορεί να είχαν αρνητικές εμπειρίες από το σχολείο. Ωστόσο, για τους περισσότερους είναι συνήθως δύσκολο, ως ενήλικοι, να επανεπενταχθούν σε μια σχολικού τύπου εκπαίδευση.
- Πιέσεις της αγοράς εργασίας: στην παρούσα οικονομική κρίση, τα άτομα με χαμηλό επίπεδο προσόντων αντιμετωπίζουν αυξημένο ανταγωνισμό από ανέργους με περισσότερα προσόντα, τόσο για θέσεις απασχόλησης όσο και για ευκαιρίες κατάρτισης ⁽⁸⁾.

⁽⁶⁾ Europa (2011). Βασικές ικανότητες για τη διά βίου μάθηση [Διαδίκτυο 7.9.2013].

⁽⁷⁾ Cedefop (2010). *The skill matching challenge: analysing skill mismatch and policy implications* (Η πρόκληση της αντιστοιχίας των δεξιοτήτων: ανάλυση της αναντιστοιχίας των δεξιοτήτων και πολιτικές συνέπειες). Λουξεμβούργο: ΥΕΕΕ, σ. 49.

⁽⁸⁾ Cedefop (2013, υπό έκδοση): *Return to work: work-based learning and the reintegration of unemployed adults into the labour market* (Επιστροφή στην εργασία: μάθηση στον χώρο εργασίας και επανένταξη ανέργων ενηλίκων στην αγορά εργασίας).

Μάθηση στον χώρο εργασίας: τι είναι και πώς μπορεί να βοηθήσει

Τα προγράμματα μάθησης στον χώρο εργασίας υλοποιούνται είτε στον ίδιο τον χώρο εργασίας είτε σε προσομοίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας στο πλαίσιο ενός προγράμματος κατάρτισης. Μπορεί να συνδυάζουν τη μάθηση σε εκπαιδευτικό ίδρυμα με τη μάθηση σε επιχείρηση, μέσω τοποθετήσεων σε θέσεις απασχόλησης. Τα οφέλη που αποκομίζουν ειδικά οι ενήλικοι με χαμηλό επίπεδο προσόντων από τα προγράμματα αυτά είναι πολύ σημαντικά, καθώς:

- παρέχουν διεξοδική αρχική αξιολόγηση της ετοιμότητας των συμμετεχόντων για εργασία (συμπεριφορά στον χώρο εργασίας και μαθησιακές ανάγκες), συμπεριλαμβανομένης της επικύρωσης προηγούμενων γνώσεων, καθώς και συνεχή καθοδήγηση. Η ανάδειξη των γνώσεων και ικανοτήτων των ατόμων αυτών μπορεί να τονώσει την αυτοεκτίμησή τους και να τους δώσει κίνητρο για περαιτέρω μάθηση·
- αποτελούν ένα πιο φιλικό περιβάλλον μάθησης για τα άτομα που εγκατέλειψαν πρόωρα το σχολείο και μπορεί να μην αισθάνονται πλέον άνετα σε μια σχολική αίθουσα·
- δημιουργούν ατομικά σχέδια κατάρτισης, προσαρμόζοντας τη μάθηση στο προφίλ και στις ανάγκες κάθε ατόμου·
- επικεντρώνονται τόσο στις βασικές ικανότητες που είναι κρίσιμες για την απασχόληση, όσο και στις ειδικές γνώσεις μιας θέσης απασχόλησης. Η εργασιακή εμπειρία σημαίνει επίσης ότι τα άτομα εξοικειώνονται με τη συμπεριφορά και τους κανόνες στον χώρο εργασίας, στοιχεία που έχουν ιδιαίτερη σημασία για τους εργοδότες·
- δημιουργούν σχέσεις εμπιστοσύνης μεταξύ ιδρυμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και εργοδοτών, οι οποίες αποβαίνουν προς όφελος του εκπαιδευόμενου· οι στενοί δεσμοί τους με έναν χώρο εργασίας διασφαλίζουν σταδιακή μετάβαση από την κατάρτιση στην εργασία: οι συμμετέχοντες αποκτούν πρόσβαση σε δυνητικούς εργοδότες, στους οποίους μπορούν να δείξουν τις ικανότητές τους·
- βοηθούν τα άτομα να αναπτύξουν πρακτικές δεξιότητες αναζήτησης εργασίας (συνεντεύξεις, βιογραφικά σημειώματα κ.λπ.), και τα συνδράμουν στην ίδια την αναζήτηση εργασίας·

Τα εργαστήρια και εργοτάξια ένταξης (*ateliers et chantiers d'insertion*), κλώνος της γαλλικής *insertion par l'économie* (ένταξη μέσω της εργασίας), μας δείχνουν με ποιον τρόπο εργασιακά καθήκοντα μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την ανάπτυξη βασικών ικανοτήτων. Ακόμη και το κούρεμα του γκαζόν αντιμετωπίζεται ως τρόπος βελτίωσης των μαθηματικών δεξιοτήτων, όταν, για παράδειγμα, πρέπει να υπολογιστεί το εμβαδόν, και να αναμειχθούν τα καύσιμα σε σωστές αναλογίες.

- παρέχουν στήριξη σε πρακτικά ζητήματα, όπως η φύλαξη παιδιών·
- τέλος, πιστοποιούν τα επιτεύγματα: οι αναζητούντες εργασία μπορούν να αποδείξουν ότι απέκτησαν νέες δεξιότητες.

Σκέψεις για τους υπευθύνους χάραξης πολιτικής

Η μάθηση στον χώρο εργασίας μπορεί να συμβάλει στη μείωση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι άνεργοι ενήλικοι με χαμηλό επίπεδο προσόντων, κυρίως χάρη στην ολιστική προσέγγιση που εφαρμόζουν τα καλύτερα από τα προγράμματα αυτά. Με το να αναπτύσσουν ή να ενθαρρύνουν τέτοια προγράμματα, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής μπορούν να αντιμετωπίσουν μερικά από τα μειονεκτήματα που πλήττουν τα άτομα με χαμηλό επίπεδο προσόντων στην αγορά εργασίας.

Επί του παρόντος, για τους ενήλικους που αναζητούν εργασία υπάρχουν λίγα μόνον προγράμματα συστηματικής ανάπτυξης των βασικών τους ικανοτήτων. Στα παραδείγματα συγκαταλέγονται τα εργαστήρια και εργοτάξια ένταξης στη Γαλλία, τα «μέτρα ενεργοποίησης και επανένταξης στο εργατικό δυναμικό» στη Γερμανία και η βασική επαγγελματική εκπαίδευση για ενήλικους στη Δανία.

Για την αντιμετώπιση της μεροληψίας στις προσλήψεις, τα προγράμματα πρέπει να αναγνωρίζουν τις προηγούμενες γνώσεις και να πιστοποιούν τα επιτευχθέντα αποτελέσματα – δεδομένου μάλιστα ότι οι ενήλικοι που αναζητούν εργασία δυσκολεύονται συνήθως να αποδείξουν τις δεξιότητες που απέκτησαν μέσω επαγγελματικής πείρας⁽⁹⁾. Τα πιστοποιητικά και τα προσόντα που αποκτώνται από τη μάθηση στον χώρο εργασίας πρέπει να ενσωματωθούν πλήρως στο εθνικό

⁽⁹⁾ Cedefop (2011). *Working and ageing: guidance and counselling for mature learners* (Εργασία και γήρανση: καθοδήγηση και συμβουλές για ώριμους εκπαιδευομένους). Λουξεμβούργο: YEEE, σ. 138. [Διαδίκτυο 17.9.2013].

σύστημα προσόντων κάθε χώρας, τουλάχιστον ως μη τυπικά αποκτηθέντα προσόντα. Με τον τρόπο αυτό, όσοι ολοκληρώνουν τέτοια προγράμματα θα μπορούν σε μεταγενέστερο στάδιο να αποκτήσουν πλήρη επαγγελματικά προσόντα ή να προχωρήσουν περαιτέρω στην εκπαίδευσή τους. Η ικανότητα των προγραμμάτων μάθησης στον χώρο εργασίας να δώσουν μια πραγματική ευκαιρία στους συμμετέχοντες, σε μια δύσκολη αγορά εργασίας, εξαρτάται εν μέρει από το αν παρέχουν και τυπική αναγνώριση δεξιοτήτων.

Το πρόγραμμα Yrkeux της Σουηδίας, το οποίο απευθύνεται πρωτίστως σε ανέργους με χαμηλό επίπεδο προσόντων, επικυρώνει τις γνώσεις και τις δεξιότητες που έχουν αποκτήσει στο παρελθόν οι συμμετέχοντες και τους απονέμει, με την ολοκλήρωση του προγράμματος, πλήρη επαγγελματικά προσόντα. Ομοίως, το ολλανδικό κέντρο κατάρτισης του εργατικού δυναμικού φροντίζει να δίνει τη δυνατότητα σε όσους δεν διαθέτουν δίπλωμα να αποκοτούν ελάχιστη επαγγελματική πιστοποίηση και πιστοποίηση γνώσης της ολλανδικής γλώσσας.

Και τα πρακτικά εμπόδια στη μάθηση αντιμετωπίζονται καλύτερα εντός του εκπαιδευτικού προγράμματος: τα προγράμματα πρέπει να εξετάζουν και άλλα θέματα που αντιμετωπίζουν οι άνεργοι ενήλικοι – για παράδειγμα, ρυθμίσεις για τις μετακινήσεις τους, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και φύλαξη παιδιών – όπως κάνει το υποβοηθητικό πρόγραμμα της Ουγγαρίας και το γαλλικό ACI.

Οι ΔΥΑ πρέπει ομοίως να δίνουν μεγαλύτερη προσοχή στους εργαζομένους με χαμηλό επίπεδο προσόντων και να τους προσανατολίζουν σε προγράμματα μάθησης στον χώρο εργασίας, τα οποία ανταποκρίνονται καλύτερα στις ανάγκες τους. Επιπλέον, οι υπηρεσίες αυτές πρέπει να προσφέρουν και επαγγελματικό προσανατολισμό που να εστιάζει στις συγκεκριμένες ανάγκες των ενηλίκων με χαμηλό επίπεδο προσόντων⁽¹⁰⁾. Μάλιστα, ο ρόλος του προσανατολισμού είναι κρίσιμης σημασίας ώστε οι ΔΥΑ να προσδιορίζουν ορθά τις ανάγκες και τις ικανότητες των ατόμων με χαμηλό επίπεδο προσόντων, και να βρίσκουν τις πιο ενδεδειγμένες επιλογές εκπαίδευσης.

Για τον συντονισμό και τη χρηματοδότηση των επιλογών αυτών, απαιτείται συνεργασία και ενεργή συμμετοχή επιχειρήσεων, συνδικαλιστικών οργανώσεων και οργανισμών κατάρτισης, η οποία να λάβει επίσημη μορφή. Μια τριμερής δομή μπορεί να συντονίζει

⁽¹⁰⁾ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2013). *European agenda for adult learning and recent policy developments* (Ευρωπαϊκό θεματολόγιο για την εκπαίδευση των ενηλίκων και πρόσφατες πολιτικές εξελίξεις) [Διαδίκτυο 17.9.2013].

καλύτερα την προσφορά και τη ζήτηση για θέσεις απασχόλησης. Οι φορείς αυτοί θα μπορούσαν επίσης να επιμεριστούν τις αναγκαίες επενδύσεις και να συμβάλουν στην προώθησή των προγραμμάτων σε εργοδότες, ιδρύματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και την ομάδα-στόχο. Οι εργοδότες, ειδικότερα, πρέπει να ενημερωθούν για τα οφέλη των εν λόγω προγραμμάτων, ώστε να έχουν το κίνητρο να συνεισφέρουν, ιδίως σε εκείνα που καλύπτουν αναδυόμενους τομείς ή τομείς όπου υπάρχει έλλειψη δεξιοτήτων.

Περισσότερες πληροφορίες και υπηρεσίες

- Στην υπό έκδοση έκθεση του Cedefop με τίτλο *Return to work: work-based learning and the reintegration of unemployed adults into the labour market* (Επιστροφή στην εργασία: μάθηση στον χώρο εργασίας και επανένταξη άνεργων ενηλίκων στην αγορά εργασίας) αναλύονται οι παράγοντες επιτυχίας των επαγγελματικών προγραμμάτων που εφαρμόζουν τη μάθηση στον χώρο εργασίας και στοχεύουν στην ανάπτυξη βασικών ικανοτήτων, ενώ προτείνονται και τρόποι για την αξιοποίηση όλων των δυνατοτήτων των εν λόγω προγραμμάτων.
- Αναλυτική βιβλιογραφία για το συγκεκριμένο θέμα και άλλα σχετικά θέματα είναι διαθέσιμη από τις υπηρεσίες πληροφοριών του Cedefop στο διαδίκτυο: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/bibliographies.aspx>.
- Η ιστοσελίδα για την εκπαίδευση των ενηλίκων στον δικτυακό τόπο του Cedefop περιέχει και άλλες πληροφορίες σχετικά με το έργο του Κέντρου στο συγκεκριμένο τομέα: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/projects/adult-training/index.aspx>.

