

ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Αναντιστοιχία δεξιοτήτων: τα φαινόμενα απασχολούνται

Η ανεργία δεν οφείλεται σε έλλειψη δεξιοτήτων. Το πιο ταλαντούχο εργατικό δυναμικό της Ευρώπης μένει αναξιοποίητο

Η παγκόσμια χρηματοπιστωτική και οικονομική κρίση επέφερε σε πολλές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) ανησυχητικά υψηλά ποσοστά ανεργίας και υποαπασχόλησης. Και όμως, από τις έρευνες προκύπτει ακόμη και σήμερα ότι ένας στους τρεις εργοδότες αντιμετωπίζει δυσκολίες στην πλήρωση των κενών θέσεων εργασίας. Σύμφωνα με την πιο πρόσφατη έρευνα για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις, που διενεργήθηκε την άνοιξη του 2013, περίπου το 40% των επιχειρήσεων στην ΕΕ δυσκολεύτηκε να βρει εργαζομένους με τις κατάλληλες δεξιότητες. Το 2010, σε έρευνα του Ευρωβαρόμετρου, το 33% των εργοδοτών είχε αναφέρει την έλλειψη υποψηφίων με τα κατάλληλα προσόντα ως τη σημαντικότερη δυσκολία για την πλήρωση κενών θέσεων (1). Στην έρευνα της Manpower το 2013 επίσης διαπιστώνεται ότι σε 17 κράτη μέλη, κατά μέσο όρο πάνω από 25% των εργοδοτών αναφέρουν δυσκολίες στελέχωσης. Το 34% των εργοδοτών αυτών τις αποδίδει σε έλλειψη τεχνικών δεξιοτήτων, ενώ το 19% θεωρεί ότι οι υποψήφιοι δεν διαθέτουν ούτε εργασιακές δεξιότητες.

Πολλοί εργοδότες και υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής ισχυρίζονται ότι οι δυσκολίες αυτές οφείλονται στην ανεπαρκή προετοιμασία των νέων πτυχιούχων και λοιπών εργαζομένων. Ισχυρίζονται ότι αιτία των υψηλών ποσοστών ανεργίας είναι η ενδημική αναντιστοιχία δεξιοτήτων στις ευρωπαϊκές οικονομίες. Υπάρχουν όμως στοιχεία τα οποία καταδεικνύουν ότι για το φαινόμενο της αυξανόμενης ανεργίας και, ταυτόχρονα, της ύπαρξης κενών θέσεων εργασίας οι οποίες είναι δύσκολο να καλυφθούν ευθύνονται κυρίως άλλοι παράγοντες και όχι η έλλειψη δεξιοτήτων.

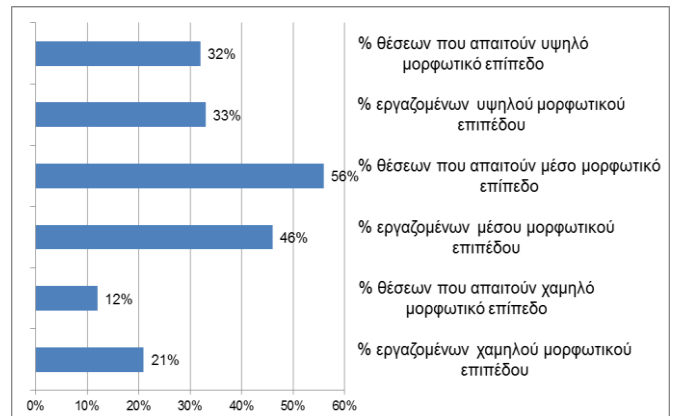
Αναντιστοιχία δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας

Οι αγορές εργασίας παρουσιάζουν ατέλειες και, ως εκ τούτου, είναι αναπόφευκτο σε όλες τις οικονομίες να παρατηρείται μια κάποιου ανισορροπία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων.

Η γενική τάση της προσφοράς και της ζήτησης δεξιοτήτων φανερώνει ότι ο αριθμός των εργαζομένων χαμηλού μορφωτικού επιπέδου στην ΕΕ είναι μεγαλύτερος από τον αριθμό των θέσεων εργασίας που απαιτούν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο (διάγραμμα 1). Ο αριθμός των θέσεων εργασίας για τις οποίες απαιτείται πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αντιστοιχεί σε γενικές γραμμές στον αριθμό των διαθέσιμων εργαζομένων υψηλού μορφωτικού επιπέδου. Σημαντική ανισορροπία παρατηρείται όμως ανάμεσα στις θέσεις εργασίας για τις οποίες απαιτούνται μεσαίου επιπέδου

προσόντα και στους εργαζόμενους που τα διαθέτουν. Η αγορά εργασίας συχνά προσαρμόζεται στις ανισορροπίες αυτές.

Διάγραμμα 1: **Ανισορροπίες στην αγορά εργασίας της ΕΕ, ενήλικες εργαζόμενοι (ηλικίας 25-64 ετών), 2011**



Πηγή: Cedefop, με βάση μικροδεδομένα από την έρευνα για το εργατικό δυναμικό της ΕΕ.

Ωστόσο, αναντιστοιχία δεξιοτήτων δεν σημαίνει μόνο έλλειψη δεξιοτήτων, αλλά και κατά πόσον οι εργαζόμενοι καταλαμβάνουν θέσεις αντίστοιχες προς τα προσόντα και τις δεξιότητές τους (πλαίσιο 1). Τα στοιχεία δείχνουν ότι η σημερινή αναντιστοιχία δεν οφείλεται σε έλλειψη δεξιοτήτων. Η ισχνή ζήτηση εργατικού δυναμικού εντείνει τον ανταγωνισμό για μια θέση εργασίας και κάνει τους εργαζόμενους προθυμότερους να δεχθούν θέσεις που δεν ανταποκρίνονται στα προσόντα τους. Στην ΕΕ, 29% περίπου των εργαζομένων με υψηλό επίπεδο προσόντα εργάζεται σε θέσεις οι οποίες συνήθως απαιτούν μεσαίου ή χαμηλού επιπέδου προσόντα, διαθέτουν δηλαδή περισσότερα από τα αναγκαία προσόντα (υπερειδίκευση).

Ενίοτε η αναντιστοιχία προσόντων οφείλεται σε προσωπικές προτιμήσεις ή/και σε προσωπικές περιστάσεις του ατόμου. Μερικές φορές είναι προσωρινή, έως ότου ο εργαζόμενος βρει μια νέα θέση εργασίας. Ωστόσο, τα παρατεταμένα υψηλά επίπεδα αναντιστοιχίας συνεπάγονται σημαντικό κόστος, τόσο για την οικονομία όσο και για την ευημερία.

Οι υπερειδικευμένοι εργαζόμενοι έχουν περισσότερες πιθανότητες να πληρώνονται λιγότερο, να είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους και να αλλάζουν συχνότερα δουλειά από τους εργαζόμενους των οποίων τα προσόντα αντιστοιχούν στη θέση εργασίας τους. Πάνω από το ένα τρίτο των εργαζομένων με περισσότερα από τα αναγκαία προσόντα – ιδίως εάν ανήκει σε ευάλωτη κοινωνική ομάδα, όπως οι μετανάστες, οι γυναίκες και οι νέοι – δεν αξιοποιεί επαρκώς τις

(1) Έρευνα του Ευρωβαρόμετρου (2010). Employer's perception of graduate employability (Η αντίληψη των εργοδοτών σχετικά με την απασχολησιμότητα των πτυχιούχων).

δεξιότητες του. Συχνά βρίσκεται παγιδευμένος σε δουλειές στις οποίες αδυνατεί να εξελιχθεί και να αξιοποιήσει πλήρως τις ικανότητές του. Η υπερειδίκευση μπορεί επίσης να επιδεινώσει τις εργασιακές προοπτικές του μακροπρόθεσμα.

Πλαίσιο 1: Κατανόηση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων

Ο όρος **αναντιστοιχία δεξιοτήτων** συχνά χρησιμοποιείται αδιακρίτως για να δηλώσει ποικίλες μορφές αναντιστοιχίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας.

Οι εργοδότες που δυσκολεύονται να βρουν τον κατάλληλο άνθρωπο για τη θέση εργασίας που προσφέρουν, παρότι οι απολαβές που προτείνουν είναι αυτές της αγοράς, αντιμετωπίζουν πρόβλημα εύρεσης των **κατάλληλων δεξιοτήτων**. Ωστόσο, **αναντιστοιχία προσόντων ή δεξιοτήτων** παρατηρείται και όταν ο εργαζόμενος δέχεται μια θέση στην οποία δεν αξιοποιεί αρκούντως τις γνώσεις και τις δεξιότητες που διαθέτει.

Με στόχο την καλύτερη κατανόηση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, το Cedefop θα εκπονήσει το 2014 την πρώτη πανευρωπαϊκή έρευνα για τις δεξιότητες (eu-SKILL).

Στην έρευνα θα συμμετάσχουν 48 000 ενήλικοι εργαζόμενοι από τα 28 κράτη μέλη προκειμένου να ποσοτικοποιηθεί η συχνότητα εμφάνισης της αναντιστοιχίας προσόντων και δεξιοτήτων και να μελετηθεί η εξέλιξη του φαινομένου στη διάρκεια της σταδιοδρομίας των εργαζομένων. Η έρευνα θα εξετάσει τους παράγοντες οι οποίοι συντελούν στην ανάπτυξη και στην αναντιστοιχία των δεξιοτήτων, σε σχέση με τη μεταβαλλόμενη πολυπλοκότητα των θέσεων εργασίας. Θα εξετάσει επίσης κατά πόσον είναι σε θέση η αρχική και συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση να μετριάσει το φαινόμενο.

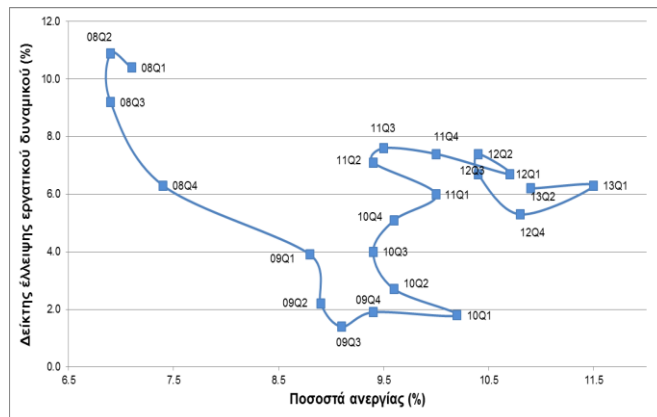
Έλλειψη εργατικού δυναμικού και αυξανόμενη ανεργία

Όσοι υποστηρίζουν ότι οι δεξιότητες του εργατικού δυναμικού της ΕΕ δεν ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας επισημαίνουν ότι, παρά τις ενδείξεις ανάκαμψης της οικονομίας και την αύξηση του αριθμού των κενών θέσεων εργασίας, δεν παρατηρείται αντίστοιχη μείωση των υψηλών ποσοστών ανεργίας.

Ωστόσο, δεν σημειώθηκε μετά το 2008 σημαντική υποβάθμιση του επιπέδου δεξιοτήτων, η οποία να δικαιολογεί μια έλλειψη δεξιοτήτων που να προκαλεί ανεργία. Στις περισσότερες χώρες της ΕΕ, οι τρέχουσες ελλείψεις εργατικού δυναμικού είναι πολύ μικρότερες σε σύγκριση με τα προ κρίσης επίπεδα. Οι ελλείψεις ακολουθούσαν μια ελαφρά ανοδική πορεία έως τα τέλη του 2011 (διάγραμμα 2), την τελευταία όμως διετία υποχώρησαν εκ νέου. Σε όλους τους κλάδους ο αριθμός των προσλήψεων είναι πολύ μικρότερος από ό,τι το 2008. Σύμφωνα με τη Eurostat, οι κενές θέσεις εργασίας σε 15 κράτη μέλη το τρίτο τρίμηνο του 2013 εξακολουθούσαν να είναι κατά 25% λιγότερες σε σύγκριση με το 2008.

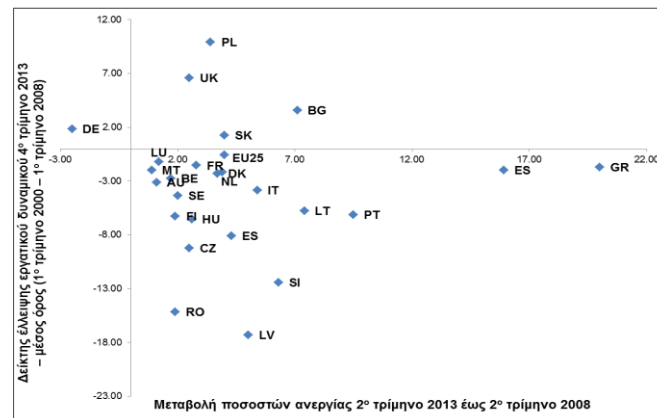
Εξάλλου, τα στοιχεία σχετικά με την συνολική έλλειψη εργατικού δυναμικού στην Ευρώπη συγκαλύπτουν μεγάλες διαφορές μεταξύ κρατών μελών. Στα τέλη του 2013, ο δείκτης έλλειψης εργατικού δυναμικού βρισκόταν σε επίπεδα υψηλότερα του προ κρίσης μέσου όρου σε μόλις πέντε κράτη μέλη (Βουλγαρία, Γερμανία, Σλοβακία, Πολωνία και Ηνωμένο Βασίλειο) (διάγραμμα 3). Μόνο στην Γερμανία είναι υψηλότερος ο δείκτης έλλειψης εργατικού δυναμικού και χαμηλότερη η ανεργία από ό,τι στο απόγειο της κρίσης.

Διάγραμμα 2: Καμπύλη Beveridge: ποσοστά ανεργίας και δείκτης έλλειψης εργατικού δυναμικού, ΕΕ των 27, 1^ο τρίμηνο 2008 έως 2^ο τρίμηνο 2013



Πηγή: Eurostat.

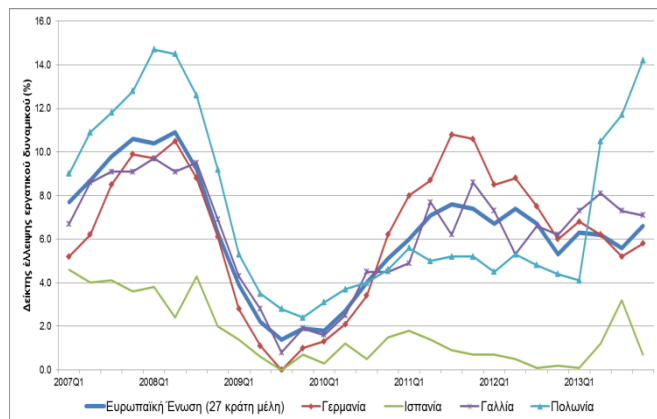
Διάγραμμα 3: Μεταβολή του δείκτη έλλειψης εργατικού δυναμικού και των ποσοστών ανεργίας, ΕΕ των 25



Πηγή: Cedefop, με βάση δεδομένα της Eurostat.

Από το 2010 διευρύνθηκαν κατά πολύ οι διαφορές ως προς την έλλειψη εργατικού δυναμικού μεταξύ των χωρών της ΕΕ. Η διαφορά αυτή σηματοδοτεί την ανάδυση μιας Ευρώπης δύο ταχυτήτων όσον αφορά την επιστροφή στην αύξηση της απασχόλησης (διάγραμμα 4).

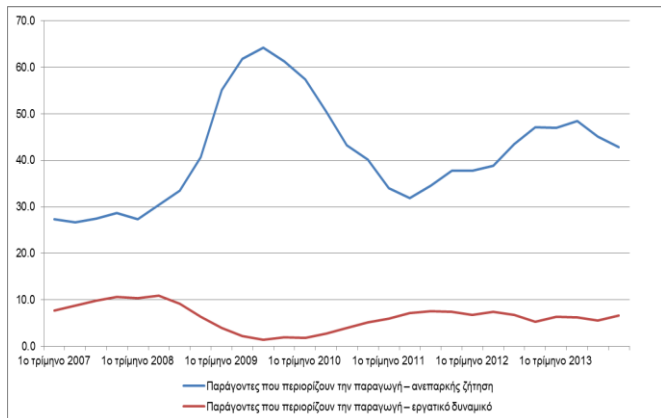
Διάγραμμα 4: Τάσεις στην έλλειψη εργατικού δυναμικού, ΕΕ και επιλεγμένα κράτη μέλη, 2007-2013



Πηγή: βάση δεδομένων Euroind.

Πάνω από 40% των ευρωπαϊκών παραγωγών θεωρεί ότι κύριος παράγοντας περιορισμού της παραγωγής τους είναι η ανεπαρκής ζήτηση, ενώ μόνο το 6% την αποδίδει σε έλλειψη εργατικού δυναμικού (διάγραμμα 5). Συνεπώς η πρόβλεψη για χαμηλή ζήτηση είναι πιο πιθανό να μειώνει τις προσλήψεις από ό,τι η έλλειψη δεξιοτήτων.

Διάγραμμα 5: Δυσχέρειες στην παραγωγή, ΕΕ των 27, 2007-2013



Πηγή: βάση δεδομένων Euroind.

Κενές θέσεις εργασίας, έλλειψη δεξιοτήτων και τριβές στην αγορά εργασίας

Ορισμένοι εργοδότες δηλώνουν ότι η πλήρωση των κενών θέσεων εργασίας είναι δύσκολη διότι ακόμη και οι υποψήφιοι που διαθέτουν πολλά προσόντα δεν διαθέτουν τα σωστά προσόντα. Ισχυρίζονται ότι τα εκπαιδευτικά συστήματα «διδάσκουν στους πτυχιούχους του αύριο τις δεξιότητες που είχε ανάγκη ο κλάδος χθες». Πολλοί εργοδότες εκφράζουν ανησυχίες ως προς το ότι οι υποψήφιοι δεν έχουν τις λεγόμενες «μη τεχνικές δεξιότητες», όπως διαπροσωπικές και επικοινωνιακές δεξιότητες ή ικανότητες επίλυσης προβλημάτων. Η άποψη αυτή συνάδει με την πεποίθηση ότι οι θέσεις εργασίας σε αναπτυσσόμενους τομείς, όπως η υγεία, η παιδεία και άλλες υπηρεσίες, απαιτούν διαφορετικές δεξιότητες από εκείνες που απέκτησαν οι άνεργοι που εργάζονταν σε φθίνοντες τομείς, όπως η γεωργία ή η μεταποίηση.

Είναι σαφές ότι ορισμένες επιχειρήσεις με ηγετική θέση στον κλάδο τους όσον αφορά την καινοτομία και την ποιότητα των προϊόντων τους αντιμετωπίζουν παροδικές δυσχέρειες στην εύρεση συγκεκριμένων επαγγελματιών, π.χ. στελεχών ανάπτυξης ΤΠΕ. Δύσκολη είναι επίσης η προσέλκυση των ατόμων σε συγκεκριμένα επαγγέλματα. Δυσχέρειες αναφέρονται συχνά στην εύρεση ιατρικού, νοσηλευτικού και μαιευτικού προσωπικού, καθώς επίσης επαγγελματιών με ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες, π.χ. μηχανικών. Σε πολλές περιπτώσεις όμως οι δυσχέρειες αυτές οφείλονται σε τριβές στην αγορά εργασίας, όπως η μικρή κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, οι εποχικές διακυμάνσεις της ζήτησης (π.χ. στον τουρισμό), η έλλειψη πληροφόρησης και οι μισθολογικές αγκυλώσεις. Οι παράγοντες αυτοί επηρεάζουν μεν την αποτελεσματική αντιστοίχιση εργαζομένων και επιχειρήσεων, δεν έχουν όμως άμεση σχέση με την έλλειψη δεξιοτήτων.

Προβλήματα στελέχωσης μπορεί να αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις όταν προσφέρουν χαμηλές αποδοχές και μη ελκυστικές συνθήκες εργασίας. Μόλις το 6% των ερωτηθέντων στην έρευνα της Manpower το 2013 δήλωσε ότι προσφέρει πιο

δευλεαστικές παροχές για να προσελκύσει υποψηφίους σε θέσεις που είναι δύσκολο να καλυφθούν και μόλις το 5% αυτών αυξάνει τον αρχικό μισθό. Στην έρευνα του Ευρωβαρόμετρου του 2010, η αδυναμία προσφοράς ανταγωνιστικού αρχικού μισθού αναφέρεται από το 25% περίπου των εργοδοτών ως ο λόγος για τον οποίο οι θέσεις μένουν κενές. Επίσης, το 11% των επιχειρήσεων αναφέρει ότι λόγω στενότητας πόρων περιορίζεται η ικανότητά τους να διαφημίσουν τις θέσεις εργασίας που προσφέρουν σε αποφοίτους. Ιδίως οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις, που διαθέτουν λιγότερους πόρους για την εύρεση και την κατάρτιση προσωπικού, μπορεί να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην πρόσληψη ή την ανάπτυξη ταλαντούχων εργαζομένων. Τέτοιοι πιστωτικοί και κοστολογικοί περιορισμοί αποτελούν για τις επιχειρήσεις εξίσου σημαντικό εμπόδιο στην πλήρωση κενών θέσεων με την έλλειψη ειδικευμένου εργατικού δυναμικού, ιδίως σε χώρες όπως Βουλγαρία, Ελλάδα, Ισπανία, Κροατία, Λετονία, Ουγγαρία, Πολωνία, Πορτογαλία, Ρουμανία και Σλοβακία.

Η κινητικότητα, ή μάλλον η έλλειψη κινητικότητας, μπορεί επίσης να είναι ένας παράγοντας που δυσκολεύει τη στελέχωση. Ορισμένα επαγγέλματα, όπως τα επαγγέλματα υγείας, χαρακτηρίζονται από μεγάλη κινητικότητα. Πολλοί ειδικευμένοι επαγγελματίες υγείας μετακινούνται για να εργαστούν σε πλουσιότερες περιοχές ή χώρες. Σε γενικές γραμμές πάντως η κινητικότητα στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας τείνει να είναι περιορισμένη, όχι μόνο λόγω των γλωσσικών φραγμών και της απροθυμίας μετακίνησης, αλλά και λόγω έλλειψης πληροφόρησης σχετικά με ευκαιρίες απασχόλησης. Εξακολουθούν επίσης να υπάρχουν εμπόδια στην αναγνώριση προσόντων που έχουν αποκτηθεί σε άλλη χώρα.

Ως άλλη αίτια της δυσκολίας στελέχωσης αναδείχθηκαν επίσης οι αναποτελεσματικές στρατηγικές προσλήψεων και κατάρτισης. Σύμφωνα με την έρευνα της Manpower το 2013, το 24% των εργοδοτών εκφράζει παράπονα για την απειρία των νεαρών υποψηφίων και τη στάση τους απέναντι στην εργασία. Ωστόσο, οι επιχειρήσεις δεν εφαρμόζουν προγράμματα πρακτικής ή διπλής κατάρτισης ώστε να βελτιώσουν την ετοιμότητα των νέων για εργασία ή να δώσουν στους εργαζόμενους τη δυνατότητα να αποκτήσουν τις αναγκαίες εργασιακές δεξιότητες. Βάσει των στοιχείων της Eurostat, μόνο το 33% των εργαζομένων στην ΕΕ έλαβε το 2010 κατάρτιση από τον εργοδότη ή με έξοδα του εργοδότη. Μάλιστα, οι περισσότεροι από αυτούς τους εργαζόμενους ήταν ήδη πολύ εξειδικευμένοι.

Η ισχνή ζήτηση εργατικού δυναμικού μπορεί επίσης να οδηγήσει σε άτεγκτα κριτήρια προσλήψεων. Με δεδομένη την υπερπροσφορά προσοντούχων υποψηφίων για μια θέση εργασίας, οι εργοδότες προτιμούν να περιμένουν τον ιδανικό υποψήφιο αντί να προσφέρουν κατάρτιση, καλές συνθήκες εργασίας και δελεαστικές αποδοχές⁽²⁾. Σύμφωνα με την έρευνα της Manpower το 2013, μόλις 7% των εργοδοτών ήταν διατεθειμένοι να επαναπροσδιορίσουν τα κριτήρια επιλογής προσωπικού, παρότι αυτό θα διευκόλυνε τις προσλήψεις. Μόλις 13% των εργοδοτών ανέφεραν ότι διευρύνουν το πεδίο αναζήτησης για να αντιμετωπίσουν τις δυσκολίες στελέχωσης. Οι εργοδότες κατά κανόνα αδιαφορούν για πιθανούς υποψηφίους εκτός της περιοχής ή της χώρας τους, αλλά και για νέους, γυναίκες και μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένους. Σε αυτήν τη δεξαμενή αναξιοποίητων ταλέντων βρίσκονται πολλοί

⁽²⁾ Cappelli (2012). Why good people can't get jobs: the skills gap and what companies can do about it (Γιατί οι καλοί εργαζόμενοι δεν βρίσκουν δουλειά: η ψαλίδα των δεξιοτήτων και τι μπορούν να κάνουν γι' αυτή οι επιχειρήσεις). Wharton.

ειδικευμένοι εργαζόμενοι. Ποσοστό 40% περίπου των ανέργων εργάζονταν κατά το παρελθόν σε πολύ εξειδικευμένες ή εξειδικευμένες θέσεις μη χειρωνακτικής εργασίας.

Σε ορισμένες χώρες, όπως το Ηνωμένο Βασίλειο, λιγότερο από 20% των κενών θέσεων εργασίας αποδίδεται σε έλλειψη δεξιοτήτων των υποψηφίων. Μόλις το 10% των επιχειρήσεων δηλώνει ότι οι νεοπροσληθέντες απόφοιτοι πανεπιστημίου δεν διαθέτουν τις αναγκαίες δεξιότητες, αν και σε ορισμένες χώρες όπως η Τσεχική Δημοκρατία, η Εσθονία, η Λιθουανία και η Σλοβενία, η έλλειψη δεξιοτήτων είναι πιο έντονη.

Αντιμετώπιση κάθε είδους αναντιστοιχίας δεξιοτήτων

Παρά τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, οι επιχειρήσεις εξακολουθούν να αναφέρουν δυσχέρειες στην εύρεση των εργαζομένων που επιθυμούν. Αν όμως το εξετάσουμε διεξοδικότερα, το επιχείρημα ότι αυτή η δυσχέρεια οφείλεται κυρίως σε έλλειψη δεξιοτήτων δεν είναι απολύτως πειστικό. Η ισχυρή ζήτηση στην αγορά εργασίας και τα υψηλά επίπεδα ανεργίας καθιστούν εντονότερα σήμερα άλλα φαινόμενα αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, όπως η υπερεκπαίδευση.

Αυτό δεν σημαίνει ότι πρέπει να σταματήσουν οι προσπάθειες για καλύτερη σύνδεση της εκπαίδευσης και κατάρτισης με την αγορά εργασίας. Αντίθετα, οι προσπάθειες θα πρέπει να ενταθούν σε συνδυασμό με ισχυρή δέσμευση των εργοδοτών, κάτι το οποίο συνεπάγεται, μεταξύ άλλων, πολιτικές για την αύξηση των προγραμμάτων ποιοτικής μαθητείας και πρακτικής άσκησης. Τα στοιχεία αποδεικνύουν ότι οι νέοι που συμμετέχουν σε τέτοια προγράμματα έχουν περισσότερες πιθανότητες να αποκτήσουν την κατάλληλη νοοτροπία καθώς και τις δεξιότητες που θα τους χρησιμεύσουν στην εύρεση της κατάλληλης θέσης εργασίας. Ούτε σημαίνει ότι δεν είναι ανάγκη πλέον να μαθαίνουμε. Τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι άνεργοι ενήλικες χρειάζονται συνεχή ανάπτυξη και χρήση των δεξιοτήτων τους, καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου. Οι επιχειρήσεις οφείλουν να επενδύουν στο εργατικό δυναμικό τους και να του προσφέρουν ευκαιρίες μάθησης.

Η συνεργασία μεταξύ κυβερνήσεων, εργοδοτών και οργανώσεων εργαζομένων για τη διαχείριση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης θα πρέπει επίσης να ενισχυθεί, ώστε τα προγράμματα σπουδών να αναπροσαρμόζονται γρήγορα για να ανταποκρίνονται στη μεταβαλλόμενη ζήτηση δεξιοτήτων. Μέσα από τη συνεργασία αυτή, θα πρέπει να αναπτυχθεί η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση σε κάθε βαθμίδα, μη εξαιρουμένης της τριτοβάθμιας, και να καλύπτει και τη βραχυχρόνια κατάρτιση για την ταχεία αντιμετώπιση ελλείψεων δεξιοτήτων, π.χ. σε καινοτόμους κλάδους. Η καλύτερη πληροφόρηση για την αγορά εργασίας με στόχο τον εντοπισμό τυχόν αναντιστοιχίας δεξιοτήτων και την πρόβλεψη των μελλοντικών αναγκών μπορεί επίσης να βελτιώσει τη σύνδεση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης με την αγορά εργασίας. Επιπλέον, μπορεί να στηρίξει τον ποιοτικό επαγγελματικό προσανατολισμό, βοηθώντας τα άτομα να προβαίνουν σε επιλογές σπουδών και σταδιοδρομίας με πλήρη επίγνωση των πραγμάτων.

Πέραν αυτών, απαιτείται διεξοδικότερη μελέτη όλων των προβλημάτων που σχετίζονται με την αντιστοιχία των δεξιοτήτων στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Μεταξύ άλλων, θα πρέπει να παροτρύνονται οι επιχειρήσεις να αναθεωρούν τις πρακτικές προσλήψεων και να διευρύνουν τόσο τις στρατηγικές

κατάρτισης στον χώρο εργασίας όσο και τη δεξαμενή από την οποία αντλούν το προσωπικό τους.

Λέγεται ότι στην ευρωπαϊκή οικονομία, παρά τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, εξακολουθούν να υπάρχουν δύο εκατομμύρια κενές θέσεις εργασίας. Ωστόσο, το 2012, οι άνεργοι στην ΕΕ ήταν περίπου 25,3 εκατομμύρια και το 45% αυτών ήταν μακροχρόνια άνεργοι. Επιπλέον, οι υποαπασχολούμενοι, που συνιστούν ένα δυνητικά αποκαρδιωμένο ή περιθωριακό εργατικό δυναμικό, ανέρχονταν σε 20,4 εκατομμύρια. Με άλλα λόγια, περί το 20% του συνολικού εργατικού δυναμικού της ΕΕ – περίπου 46 εκατομμύρια άνθρωποι – είναι αυτή τη στιγμή άνεργοι ή υποαπασχολούμενοι, πολλοί δε εξ αυτών έχουν μεταδευτεροβάθμια μόρφωση ή εργασιακή εμπειρία σε ειδικευμένες θέσεις εργασίας. Ταυτόχρονα, περίπου 23,4 εκατομμύρια νεαροί Ευρωπαίοι ηλικίας 18 έως 24 ετών συνεχίζουν να επενδύουν σε εκπαίδευση και κατάρτιση.

Το ανησυχητικό δηλαδή είναι ότι εάν δεν αντιστραφεί η χαμηλή ζήτηση που οδηγεί σήμερα σε υψηλά επίπεδα ανεργίας, ενδέχεται να εντεινεί και να διαιωνίσει το φαινόμενο της αναντιστοιχίας και της απαξίωσης των δεξιοτήτων λόγω υπερεκπαίδευσης και ανεργίας. Αυτή η κατάσταση κινδυνεύει να οδηγήσει στην παγίωση της έλλειψης δεξιοτήτων.

Το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ, με την ουσιαστική συμβολή του Cedefop ⁽³⁾, δημοσίευσε άρθρο με θέμα την αναντιστοιχία δεξιοτήτων. Στο άρθρο τονίζεται ότι η αναντιστοιχία δεξιοτήτων είναι κυρίως απόρροια των διαρθρωτικών αγκυλώσεων της αγοράς εργασίας, επηρεάζεται όμως και από τις κυκλικές αποκλίσεις μεταξύ ζήτησης και προσφοράς. Η δημιουργία θέσεων απασχόλησης είναι μεν θεμελιώδους σημασίας, ωστόσο είναι ανάγκη να αντιμετωπιστούν όλες οι όψεις της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων. Ειδικά, δεν αποκλείεται απλώς να παραταθεί η κρίση της απασχόλησης, αφού δεν θα παρέχεται στα άτομα η δυνατότητα να αναπτύξουν δεξιότητες για τις θέσεις εργασίας που θα δημιουργήσει η ανάκαμψη της οικονομίας.

Ενημερωτικό σημείωμα – 9087 EL

Αριθμός καταλόγου: TI-BB-14-002-EL-N

ISBN 978-92-896-1465-8, doi: 10.2801/56793

Copyright © Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής

Κατάρτισης (Cedefop), 2014

Με την επιφύλαξη όλων των δικαιωμάτων.

Τα ενημερωτικά σημειώματα εκδίδονται στα αγγλικά, γαλλικά, γερμανικά, ελληνικά, ισπανικά, ιταλικά, πολωνικά, πορτογαλικά και τη γλώσσα της εκάστοτε χώρας που αναλαμβάνει την προεδρία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. 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, Ελλάδα/Greece

Ευρώπης 123, Θεσσαλονίκη, Ελλάδα/Greece

Τηλ. (30) 2310490111, Φαξ (30) 2310490020

E-mail: info@cedefop.europa.eu

visit our portal www.cedefop.europa.eu

⁽³⁾http://www3.weforum.org/docs/GAC/2014/WEF_GAC_Employment_MatchingSkillsLabourMarket_Report_2014.pdf.