



Μάθηση με στόχο την απασχόληση

Δεύτερη έκθεση για την πολιτική
της επαγγελματικής εκπαίδευσης
και κατάρτισης στην Ευρώπη

Μάθηση με στόχο την απασχόληση

Δεύτερη έκθεση για την πολιτική της επαγγελματικής
εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρώπη

Συνοπτική παρουσίαση

Steve Bainbridge
Julie Murray
Tim Harrison
Terry Ward

Περισσότερες πληροφορίες για την Ευρωπαϊκή Ένωση μπορούν να αναζητηθούν στο Διαδίκτυο, μέσω του εξυπηρετητή Europa (<http://europa.eu.int>).

Στο τέλος του παρόντος τεύχους παρατίθεται βιβλιογραφικό δελτίο.

Λουξεμβούργο:

Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

ISBN 92-896-0228-7

© Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2002
Επιτρέπεται η αναπαραγωγή με αναφορά της πηγής.

Designed by Colibri Ltd. – Greece

Printed in Belgium

**Το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της
Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop)** είναι το κέντρο
αναφοράς της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την
επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Παρέχουμε
πληροφορίες και αναλύσεις σχετικά με τα συστήματα,
τις πολιτικές, την έρευνα και την πράξη στο χώρο της
επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Το
Cedefop ιδρύθηκε το 1975 με τον κανονισμό (ΕΟΚ)
αριθ. 337/75 του Συμβουλίου.

Ευρώπης 123
GR-57001 Θεσσαλονίκη (Πυλαία)

Ταχυδρομική διεύθυνση:
Τ.Θ. 22427
GR-55102 Θεσσαλονίκη

Τηλ. (30) 23 10 49 01 11
Fax (30) 23 10 49 00 20
E-mail: info@cedefop.eu.int
Ιστοχώρος: www.cedefop.eu.int
Διαλογικές ιστοσελίδες: www.trainingvillage.gr

Steve Bainbridge, Julie Murray (*Cedefop*)
Tim Harrison, Terry Ward (*Alphametrics*)

Έκδοση για: Cedefop
Steve Bainbridge, Julie Murray
Υπεύθυνοι έκδοσης

Υπεύθυνοι έκδοσης:
Johan van Rens, Διευθυντής
Σταύρος Σταύρου, Αναπληρωτής Διευθυντής

Περιεχόμενα

1. Περίληψη	3
1.1. Εισαγωγή	3
1.2. Το Ευρωπαϊκό πλαίσιο πολιτικής για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση	4
1.3. Μάθηση με στόχο την απασχόληση: ανάλυση της αγοράς εργασίας	7
1.3.1. Συμμετοχή στην εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση	7
1.3.2. Ισότητα των ευκαιριών και κοινωνική συνοχή	11
1.3.2.1. Μείωση του αριθμού των νέων με ανεπαρκή εκπαιδευτικά προσόντα	11
1.3.2.2. Ισότητα ευκαιριών	12
1.3.2.3. Περιορισμός της πρόωρης συνταξιοδότησης εργαζομένων	13
1.3.2.4. Ένταξη των μειονεκτουσών ομάδων στο εργατικό δυναμικό	14
1.4. Μείωση των ελλείψεων σε δεξιότητες	14
1.4.1. Άνοδος του εκπαιδευτικού επιπέδου	14
1.4.2. Ενδεχόμενες ανάγκες σε εργατικό δυναμικό το 2010	16
1.5. Βελτίωση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στα κράτη μέλη	18
1.6. Συμπεράσματα	19
Κείμενα στα οποία αναφέρεται η έκθεση	23

1. Περίληψη

1.1. Εισαγωγή

Το 2010, οι Ευρωπαίοι θα ζουν στην ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης ανά την υφήλιο, η οποία θα είναι ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη, με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή.

Αυτός είναι ο στρατηγικός στόχος που έθεσαν για την Ευρωπαϊκή Ένωση οι αρχηγοί κρατών και κυβερνήσεων των κρατών μελών της στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβώνας τον Μάρτιο του 2000. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο ενέκρινε σχέδιο για την επίτευξη αυτού του στρατηγικού στόχου, το οποίο θέτει επιμέρους στόχους, συγκεντρώνει πόρους και ακολουθεί σαφές χρονοδιάγραμμα. Στο επίκεντρο του εν λόγω σχεδίου βρίσκεται η μάθηση με στόχο την απασχόληση, η οποία επιτυγχάνεται με την αναβάθμιση της εκπαίδευσης και κατάρτισης. Δεδομένου ότι το εκπαιδευτικό επίπεδο συνδέεται στενά με τις προοπτικές απασχόλησης, θεσπίστηκε ένα ευρωπαϊκό πλαίσιο για την πολιτική της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, το οποίο αποσκοπεί στη βελτίωση των συστημάτων, τη διευκόλυνση της πρόσβασης στη μάθηση και την αναβάθμιση του επιπέδου των δεξιοτήτων.

Η Ευρώπη έχει πολλές πιθανότητες να επιτύχει το στόχο της, με την προϋπόθεση όμως να επισπευσθούν οι μεταρρυθμίσεις στην εκπαίδευση και κατάρτιση, που έχουν ήδη αρχίσει να εφαρμόζονται στα κράτη μέλη.

Αυτό είναι το κυριότερο μήνυμα της παρούσας έκθεσης, η οποία εξετάζει την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και το πώς αυτή συνδέεται με τη γενική εκπαίδευση και τη διά βίου μάθηση. Η έκθεση φιλοδοξεί να δώσει έναυσμα για συζήτηση γύρω από την εξέλιξη και τη μεταρρύθμιση της πολιτικής της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρώπη.

Σημαντικό χαρακτηριστικό του πλαισίου πολιτικής είναι η ανοικτή μέθοδος συντονισμού. Πρόκειται για μια διαδικασία κατάθεσης απολογισμών προόδου, η οποία συμπεριλαμβάνει τη χρήση δεικτών για την παρακολούθηση των εξελίξεων, την ανταλλαγή πληροφοριών και εμπειριών καθώς και την αξιολόγηση από ομοτίμους, των δράσεων που εφαρμόζονται στα κράτη μέλη. Εισάγει ένα στοιχείο ανταγωνισμού μεταξύ των κρατών μελών όσον αφορά την πολιτική και την πράξη στην εκπαίδευση και κατάρτιση, παρακινώντας έτσι κάθε κράτος μέλος να αναλάβει δράση στους τομείς όπου καθυστερεί σε σχέση με τα υπόλοιπα.

Τα ζητήματα που θέτει το ευρωπαϊκό πλαίσιο πολιτικής δεν είναι καινούργια· παρόμοια προβλήματα επισημαίνονταν και στο Λευκό Βιβλίο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «Ανάπτυξη, ανταγωνιστικότητα και απασχόληση» το 1993. Από τότε έχει μεν σημειωθεί πρόοδος, αλλά από την ανάλυση της αγοράς εργασίας της ΕΕ προκύπτει ότι οι μεταρρυθμίσεις

πρέπει να επισημειωθούν αν είναι να επιτευχθεί ο στρατηγικός στόχος, αλλά και επειδή:

- το 2001, σχεδόν 40% του πληθυσμού ηλικίας 25 έως 64 ετών στην ΕΕ δεν διέθετε επαγγελματικά προσόντα ανώτερα από την υποχρεωτική εκπαίδευση. Το ποσοστό αυτό αντιστοιχεί σε περισσότερα από 75 εκατομμύρια άτομα — δηλαδή περισσότερα από τον πληθυσμό της Γαλλίας, της Ιταλίας ή του Ηνωμένου Βασιλείου·
- το 2001, περίπου 45% των νέων ηλικίας 19 έως 22 ετών στην ΕΕ δεν συμμετείχαν στην εκπαίδευση και την κατάρτιση·
- το 2001, περίπου το 34% των γυναικών ηλικίας 25 έως 54 ετών δεν διέθεταν επαγγελματικά προσόντα ανώτερα από την υποχρεωτική εκπαίδευση. Αυτό επηρεάζει τις προοπτικές τους για απασχόληση, καθώς 83% των γυναικών ηλικίας μεταξύ 25 και 54 ετών με τρίτοβάθμιο εκπαιδευτικό επίπεδο εργάζονταν το 2001, σε σύγκριση με μόνο 49% των γυναικών που είχαν ολοκληρώσει μόνο τη βασική εκπαίδευση·
- κατά μέσο όρο στην ΕΕ οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν ποσοστό μικρότερο από 20% των εγγεγραμμένων σε πανεπιστημιακά τμήματα ηλεκτρονικών υπολογιστών. Ανάλογο είναι το ποσοστό στους κλάδους της μηχανικής. Αντίστοιχα, οι άνδρες αντιπροσωπεύουν ποσοστό μικρότερο από 25% των εγγεγραμμένων στις σχολές υγείας και κοινωνικών επιστημών·
- κατά μέσο όρο στην ΕΕ εργάζεται ποσοστό μικρότερο του 50% των ατόμων ηλικίας 55 ετών και άνω·
- οι περισσότερες νέες θέσεις εργασίας που θα δημιουργηθούν έως το 2010 θα είναι στους προηγμένους τομείς υπηρεσιών, και στα διοικητικά και τεχνικά επαγγέλματα. Θα υπάρχει όμως ακόμη σημαντική ζήτηση για εργαζόμενους με χαμηλότερο επίπεδο δεξιοτήτων στις υπηρεσίες και τη μεταποίηση. Εάν οι σημερινές τάσεις συνεχιστούν, οι μελλοντικές ελλείψεις σε εργατικό δυναμικό θα είναι έντονες, τόσο στο χαμηλότερο επίπεδο του φάσματος των δεξιοτήτων όσο και στο ανώτερο.

Μολοντί αναμένεται να βρεθούμε ενώπιον σημαντικών δυσκολιών, το πλαίσιο πολιτικής και η ανοικτή μέθοδος συντονισμού για την παρακολούθηση της εφαρμογής του, δίνουν μια σαφή κατεύθυνση και αποδεικνύουν ότι αντιμετωπίζουμε με αποφασιστικότητα την υλοποίηση των αναγκαίων αλλαγών.

1.2. Το Ευρωπαϊκό πλαίσιο πολιτικής για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβώνας προσδιόρισε τομείς προτεραιότητας και κριτήρια αναφοράς για την επίτευξη του στρατηγικού στόχου του. Οι σύνοδοι του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στην Στοκχόλμη τον Μάρτιο του 2001 και στη Βαρκελώνη τον Μάρτιο του 2002, καθώς και οι τροποποιήσεις των ευρωπαϊκών κατευθυντήριων γραμμών της

στρατηγικής για την απασχόληση συνέβαλαν, στη συνέχεια, στην κατάρτιση ενός σαφούς προγράμματος πολιτικής. Το πρόγραμμα αυτό δεν επικεντρώνεται μόνο στην εκπαίδευση και κατάρτιση: σημαντικότερο χαρακτηριστικό του είναι ότι συνενώνει άλλα προγράμματα πολιτικής, συμπεριλαμβανομένης της πολιτικής απασχόλησης και της κοινωνικής πολιτικής, της υποδομής και της έρευνας όσον αφορά τις τεχνολογίες πληροφόρησης και επικοινωνίας, για τη στήριξη ενός στρατηγικού στόχου. Ωστόσο, η εκπαίδευση και η κατάρτιση βρίσκονται στο επίκεντρο του προγράμματος αυτού, και συμφωνήθηκαν διάφορα κριτήρια αναφοράς σχετικά με τις επιδόσεις (βλέπε πίνακα 1) για την προσαρμογή των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στις ανάγκες της κοινωνίας της γνώσης, και για την παροχή απασχόλησης υψηλότερου επιπέδου και καλύτερης ποιότητας.

Πίνακας 1: Προς το 2010: ορισμένα κριτήρια αναφοράς

- αύξηση του μέσου ποσοστού απασχόλησης στην ΕΕ από 61% όσο το δυνατόν εγγύτερα στο 70% έως το 2010 (67% έως το 2005)·
- αύξηση του αριθμού των γυναικών που συμμετέχουν στην απασχόληση από το μέσο όρο του 51% σε άνω του 60% έως το 2010·
- αύξηση του μέσου ποσοστού απασχόλησης στην ΕΕ ανδρών και γυναικών ηλικίας 55 έως 64 ετών σε 50%·
- έως το 2010, μέσο ποσοστό ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο θα πρέπει να είναι το πολύ 10% σε ολόκληρη την ΕΕ·
- έως το 2010, μείωση κατά τουλάχιστον 15% της διαφοράς μεταξύ των φύλων σε ό,τι αφορά τον αριθμό των αποφοίτων στους τομείς των μαθηματικών, των θετικών επιστημών και της τεχνολογίας, διασφαλίζοντας παράλληλα αύξηση του συνολικού αριθμού των αποφοίτων·
- έως το 2010 το μέσο επίπεδο συμμετοχής στη διά βίου μάθηση στην ΕΕ θα πρέπει να είναι τουλάχιστον 12,5% του ενήλικου πληθυσμού σε ηλικία εργασίας (25-64 ετών)
- έως το 2010 τουλάχιστον 85% των ατόμων ηλικίας 22 ετών θα πρέπει να έχουν ολοκληρώσει την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση·
- σημαντική αύξηση της κατά κεφαλήν επένδυσης σε ανθρώπινο δυναμικό·
- συμφωνία επί συγκεκριμένων μελλοντικών στόχων για τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης·
- ανάπτυξη ενός ευρωπαϊκού πλαισίου για τον προσδιορισμό των νέων βασικών δεξιοτήτων που πρέπει να παρέχονται μέσω της διά βίου μάθησης·
- προσδιορισμός τρόπων προώθησης της κινητικότητας προς όφελος σπουδαστών και εκπαιδευτικών, καθώς και του εκπαιδευτικού και ερευνητικού προσωπικού·
- βελτίωση της απασχολησιμότητας και μείωση των διαφορών όσον αφορά τις δεξιότητες·
- αύξηση της απασχόλησης στον κλάδο των υπηρεσιών.

Ο τρόπος προσαρμογής των συστημάτων περιγράφηκε σε ορισμένες πρωτοβουλίες που ακολούθησαν τη Λισσαβόνα, οι οποίες αποτελούν πλέον το ευρωπαϊκό πλαίσιο πολιτικής για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Τα κυριότερα ζητήματα που περιλαμβάνει το πλαίσιο συνοψίζονται ως εξής: ανάπτυξη της διά βίου μάθησης (συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης στην κατάρτιση), καθορισμός συγκεκριμένων μελλοντικών στόχων για τα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, προώθηση της κινητικότητας, ανάπτυξη της μάθησης με ηλεκτρονικά μέσα, και ενίσχυση της συνεργασίας.

Η ανάπτυξη της διά βίου μάθησης έχει ως στόχο να βελτιώσει τη λειτουργία των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και — μέσω των δεσμών της με την ευρωπαϊκή στρατηγική απασχόλησης — να συμβάλει στην αύξηση των ποσοστών απασχόλησης. Οι πρωτοβουλίες για την κινητικότητα εξετάζουν τη χρήση της ως μαθησιακού εργαλείου, καθώς και το πώς η γεωγραφική και στην επαγγελματική κινητικότητα θα μπορούσε να συμβάλει στην εξάλειψη των ελλείψεων σε δεξιότητες. Οι συγκεκριμένοι μελλοντικοί στόχοι, και η μάθηση με ηλεκτρονικά μέσα, επικεντρώνονται στη βελτίωση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και του περιεχομένου τους. Η συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ενισχύθηκε με την εισαγωγή των διαδικασιών της Μπρυζ-Κοπεγχάγης, οι οποίες προωθούν την ανοικτή μέθοδο συντονισμού. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξετάζει επίσης τον τρόπο με τον οποίο μπορεί να βοηθήσει στην εφαρμογή του πλαισίου πολιτικής η επόμενη γενεά ευρωπαϊκών προγραμμάτων για την εκπαίδευση, την κατάρτιση και τη νεολαία, τα οποία θα ξεκινήσουν το 2007.

Οι κοινωνικοί εταίροι συμπληρώνουν το ευρωπαϊκό πλαίσιο πολιτικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με πολλούς τρόπους. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, έχουν καταλήξει σε ένα πλαίσιο δράσης για τη διά βίου ανάπτυξη επαγγελματικών δεξιοτήτων και προσόντων, το οποίο περιλαμβάνει τέσσερις βασικούς τομείς για την ανάπτυξη δράσης κατά προτεραιότητα. Το πλαίσιο δράσης απευθύνεται κυρίως στους ίδιους τους κοινωνικούς εταίρους σε διάφορα επίπεδα — ευρωπαϊκό, τομεακό, εθνικό και επιχειρησιακό. Η εφαρμογή και η συνέχισή του διακρίνονται από εκείνες του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, αντικατοπτρίζοντας έναν πιο αυτόνομο κοινωνικό διάλογο στην Ευρώπη.

Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση αποτελεί μία από τις σημαντικότερες προτεραιότητες των κοινωνικών εταίρων. Ο ευρωπαϊκός τομεακός κοινωνικός διάλογος προσδιόρισε επαγγελματικά προσόντα διάφορων τομέων (ή ανέπτυξε νέα), προώθησε την κινητικότητα και επεδίωξε να βελτιώσει το κύρος ορισμένων επαγγελματών. Στις επιχειρήσεις, τα περισσότερα ευρωπαϊκά συμβούλια εργασίας περιλαμβάνουν στις συζητήσεις τους την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, ακόμη και εάν αυτό δεν απαιτείται από τη νομοθεσία. Οι διάλογοι μεταξύ κοινωνικών εταίρων στα κράτη μέλη είναι πολύ σημαντικοί, καθώς η πρωταρχική ευθύνη για την επαγγελματική

εκπαίδευση και κατάρτιση ανήκει στα ίδια τα κράτη μέλη. Παρά τις διαρθρωτικές διαφορές, οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν ενεργά στη ανάπτυξη πολιτικών, προγραμμάτων σπουδών και επαγγελματικών προσόντων σε όλα τα κράτη μέλη, τόσο στις διμερείς συζητήσεις τους και στις τριμερείς συναντήσεις με την κυβέρνηση. Επιπλέον, το πρόγραμμα πολιτικής των κοινωνικών εταίρων επικεντρώνεται στην παρακολούθηση των αποτελεσμάτων και πορισμάτων της δράσης.

Τα ζητήματα που θέτουν το ευρωπαϊκό πλαίσιο πολιτικής της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και το πλαίσιο δράσης των κοινωνικών εταίρων συνοψίζονται στον πίνακα 2. Είναι σαφές ότι πολλά από αυτά δεν είναι καινούργια. Το Λευκό Βιβλίο του 1993, «Ανάπτυξη, ανταγωνιστικότητα και απασχόληση», επεσήμανε παρόμοια θέματα, ενώ ήδη το 1994 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Έσσεν εισήγαγε μια διαδικασία κατάθεσης απολογισμών.

Αυτό δεν σημαίνει ότι το πλαίσιο πολιτικής δεν έχει σημασία ούτε ότι δεν έχει επιτευχθεί πρόοδος. Το εκπαιδευτικό επίπεδο και το επίπεδο συνολικής συμμετοχής στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση βελτιώνονται. Ωστόσο, επισημαίνεται η ανάγκη επίσπευσης των μεταρρυθμίσεων που ήδη άρχισαν να εφαρμόζονται στα κράτη μέλη. Η Ευρώπη έχει μόνον επτά χρόνια μπροστά της για να επιτύχει το στρατηγικό στόχο της και, όπως προκύπτει από την ανάλυση της αγοράς εργασίας, μένουν να γίνουν ακόμη πολλά για την εφαρμογή αυτού του ευρωπαϊκού πλαισίου πολιτικής.

1.3. Μάθηση με στόχο την απασχόληση: ανάλυση της αγοράς εργασίας

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο συμφώνησε ότι έως το 2010 τα ποσοστά απασχόλησης θα πρέπει να είναι υψηλότερα και όρισε στόχους για την αύξησή τους. Η επίτευξη των στόχων αυτών εξαρτάται, έως ένα βαθμό, από τις δεξιότητες του εργατικού δυναμικού της Ευρώπης. Η ανάλυση που περιλαμβάνεται στην έκθεση δείχνει ότι το εκπαιδευτικό επίπεδο συνδέεται στενά με τις προοπτικές ευρέσεως εργασίας. Όπως φαίνεται στον πίνακα 1 ανωτέρω έχουν προταθεί και άλλα κριτήρια αναφοράς για την εκπαίδευση και την κατάρτιση, με σκοπό τη συμπλήρωση των επιδιωκόμενων ποσοστών απασχόλησης.

1.3.1. Συμμετοχή στην εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση

Προκειμένου να αναβαθμιστεί το εκπαιδευτικό επίπεδο στην ΕΕ, όλα τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν τους νέους να συνεχίζουν την εκπαίδευση και κατάρτιση. Η συμμετοχή στην εκπαίδευση και στην αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση μετά την υποχρεωτική εκπαίδευση, στην ΕΕ, είναι μεγάλη, τουλάχιστον έως την ηλικία των 18 ετών, και αυξάνει με αργό

Πίνακας 2: Βασικά στοιχεία του ευρωπαϊκού πλαισίου πολιτικής για την εκπαίδευση, την κατάρτιση και τη διά βίου μάθηση

Δράσεις κοινωνικών εταίρων	Ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση	Αδυναμίες των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης το 1993	Διά βίου μάθηση
• προσδιορισμός και πρόβλεψη των αναγκών όσον αφορά τις ικανότητες και τα επαγγελματικά προσόντα· • αναγνώριση και επικύρωση ικανοτήτων και προσόντων· • πληροφόρηση, στήριξη και καθοδήγηση· • πόροι.	• ενεργά και προληπτικά μέτρα για ανέργους και αέργους· • προώθηση της δημιουργίας νέων θέσεων απασχόλησης ενθαρρύνοντας την επιχειρηματικότητα· • αντιμετώπιση της αλλαγής και προώθηση της δυνατότητας προσαρμογής στην εργασία· • αύξηση και βελτίωση των επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο και στρατηγικές για τη διά βίου μάθηση· • αύξηση της προσφοράς εργατικού δυναμικού και προώθηση της παράτασης του επαγγελματικού βίου· • ισότητα μεταξύ των δύο φύλων· • ένταξη των μειονεκτούντων ατόμων στην αγορά εργασίας και καταπολέμηση των διακρίσεων κατά των ατόμων αυτών.	• έλλειψη δεξιοτήτων στους τομείς της επιστήμης και της τεχνολογίας· • πολύ υψηλός αριθμός νέων στην Ευρώπη που εγκαταλείπουν το σχολείο χωρίς βασική κατάρτιση (γεγονός που συμβάλλει, με τη σειρά του, στον κοινωνικό αποκλεισμό)· • ανεπαρκής ανάπτυξη συστημάτων συνεχούς κατάρτισης και ανεπαρκής πρόσβαση σε αυτή· • ανυπαρξία αμιγούς ευρωπαϊκής αγοράς δεξιοτήτων όσον αφορά τις δεξιότητες και τα προσόντα· και· • έλλειψη ευκαιριών για ανοικτή και εξ αποστάσεως μάθηση.	• προώθηση της διά βίου μάθησης με τη θέσπιση στόχων για αύξηση των επενδύσεων σε ανθρώπινο δυναμικό και την ανάπτυξη πρωτοβουλιών για την ενθάρρυνση των ιδιωτικών επενδύσεων στη μάθηση· • προώθηση της μάθησης στο χώρο εργασίας· • βελτίωση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης εκπαιδευτικών και εκπαιδευτών· • ενθάρρυνση μέτρων για την αναγνώριση των αποτελεσμάτων της μάθησης με στόχο τη γεφύρωση τυπικής, άτυπης και μη τυπικής μάθησης· • ανάπτυξη στοχοθετημένης πληροφόρησης, καθοδήγησης και συμβουλευτικής· • βελτίωση της συμμετοχής στη διά βίου μάθηση.

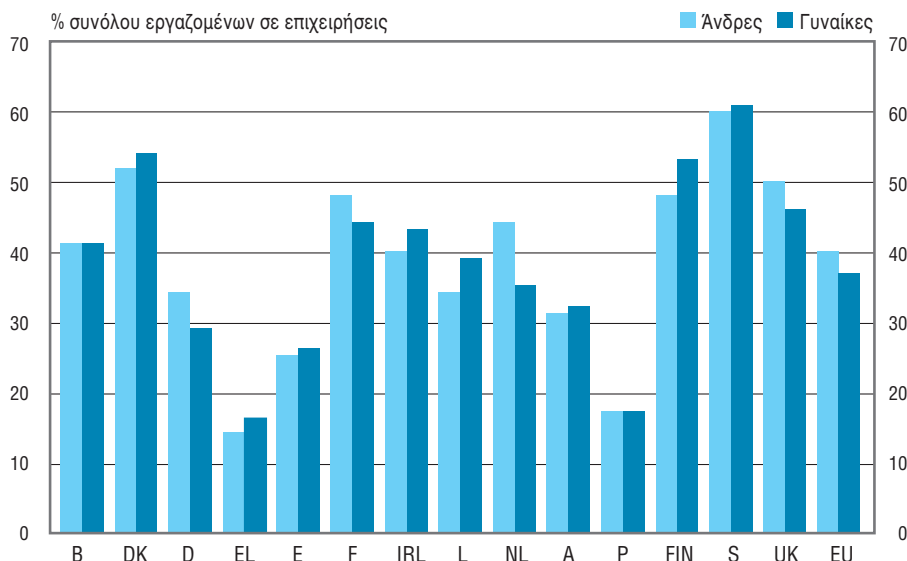
Συγκεκριμένοι μελλοντικοί στόχοι (η αρίθμηση αντιστοιχεί στα συμπεράσματα του Συμβουλίου)	Ενίσχυση της συνεργασίας
1. Βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρωπαϊκή Ένωση. 1.1 Βελτίωση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης εκπαιδευτικών και εκπαιδευτών. 1.2 Ανάπτυξη δεξιοτήτων για την κοινωνία της γνώσης 1.3 Εξασφάλιση της πρόσβασης στις ΤΠΕ για όλους 1.4 Αύξηση της προσέλευσης στις επισημονικές και τεχνικές σπουδές 1.5 Βέλτιστη χρήση των πόρων 2. Διευκόλυνση της πρόσβασης όλων στα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. 2.1 Ανοικτό περιβάλλον μάθησης 2.2 Ελκυστικότερη μάθηση 2.3 Υποστήριξη της ενεργοποίησης του πολίτη, της ισότητας των ευκαιριών και της κοινωνικής συνοχής 3. Συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης ανοικτά στον ευρύτερο κόσμο. 3.1 Ενίσχυση των δεσμών με τον κόσμο της εργασίας και την έρευνα, καθώς και την ευρύτερη κοινωνία 3.2 Ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος 3.3 Βελτίωση της διδασκαλίας ξένων γλωσσών 3.4 Αύξηση της κινητικότητας και των ανταλλαγών 3.5 Ενίσχυση της ευρωπαϊκής συνεργασίας	• ανάπτυξη της ευρωπαϊκής διάστασης μέσω της κινητικότητας, εταιρικών σχέσεων και άλλων διεθνικών πρωτοβουλιών· • βελτίωση της διαφάνειας, της πληροφόρησης και της καθοδήγησης: (α) αύξηση της διαφάνειας με την ορθολογική οργάνωση εργαλείων και την ενσωμάτωση μέσων σε ένα μοναδικό πλαίσιο. (β) ενίσχυση πολιτικών, συστημάτων και πρακτικών στήριξης της πληροφόρησης, της καθοδήγησης και της παροχής συμβουλών. • αναγνώριση ικανοτήτων και προσόντων, συμπεριλαμβανομένου ενός συστήματος μεταφοράς ακαδημαϊκών μονάδων μεταξύ προγραμμάτων: (α) μελέτη κοινών αρχών πιστοποίησης για τα προσόντα και ενός συστήματος μεταφοράς ακαδημαϊκών μονάδων για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση· (β) στήριξη της ανάπτυξης προσόντων και ικανοτήτων σε τομεακό επίπεδο, ιδίως με τους κοινωνικούς εταίρους· (γ) ανάπτυξη κοινών αρχών για την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης για τη διασφάλιση μεγαλύτερης συμβατότητας· • ενθάρρυνση των κρατών μελών να αναβαθμίσουν τη διασφάλιση ποιότητας μέσω ανταλλαγών προτύπων και μεθόδων: (α) προώθηση της συνεργασίας σχετικά με τη διασφάλιση της ποιότητας μέσω της ανταλλαγής προτύπων και μεθόδων και κοινών κριτηρίων· (β) επικέντρωση της προσοχής στις μαθησιακές ανάγκες εκπαιδευτικών και εκπαιδευτών σε όλες τις μορφές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης

ρυθμό. Στην ΕΕ, το 2001, το 85% των νέων ηλικίας 16 έως 18 ετών συμμετείχαν στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση ή στην εκπαίδευση ή κατάρτιση μετά τη δευτεροβάθμια και πριν από την τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Στην εκπαίδευση και κατάρτιση μετά την υποχρεωτική εκπαίδευση συμμετέχουν περισσότερες γυναίκες από ό,τι άνδρες, στρέφονται όμως προς διαφορετικά προγράμματα. Από το 1999 έως το 2000, στην ΕΕ, εγγράφηκαν σε σχολές ηλεκτρονικών υπολογιστών τέσσερις φορές περισσότεροι άνδρες από ό,τι γυναίκες. Η διαφορά ήταν σχεδόν ίδια και στις σχολές μηχανικής. Λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός αυτό, και τονίζοντας τις δεξιότητες ΤΠΕ στους μελλοντικούς στόχους για τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, το πλαίσιο πολιτικής στοχεύει στη μείωση της διαφοράς μεταξύ των δύο φύλων σε ό,τι αφορά τις σπουδές θετικών επιστημών, μαθηματικών και τεχνολογίας. Αντίθετα, τρεις φορές περισσότερες γυναίκες από ό,τι άνδρες ακολούθησαν προγράμματα σπουδών στους τομείς της υγείας και των κοινωνικών επιστημών, καθώς και εκπαιδευτικές σπουδές, τομείς στους οποίους αναμένεται επίσης αύξηση της απασχόλησης.

Βασικό κριτήριο για την ενθάρρυνση της διά βίου μάθησης είναι η αύξηση, έως το 2010, της συμμετοχής των ενηλίκων στην εκπαίδευση, στην κατάρτιση και στη μάθηση από 10 % που είναι ο σημερινός μέσος όρος για την ΕΕ σε 12,5 %. Το πλαίσιο πολιτικής τονίζει τη σημασία της μάθησης στο χώρο εργασίας ως συνιστώσας της διά βίου μάθησης. Ωστόσο, τα στοιχεία δείχνουν ότι σημαντικό ποσοστό των νέων που αρχίζουν να εργάζονται παύει να συμμετέχει στην εκπαίδευση και κατάρτιση. Το 2001, περίπου 65 % των ατόμων στην ΕΕ ηλικίας από 19 έως 22 ετών και πάνω από 80 % των απασχολούμενων ηλικίας από 23 έως 24 ετών που απασχολούνταν, δεν συμμετείχαν στην εκπαίδευση και κατάρτιση. Σύμφωνα με τη έρευνα για τη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση (CVTS), το 1999 συμμετέσχε σε επαγγελματική κατάρτιση στους εξεταζόμενους τομείς κατά τι λιγότερο από 40 % των απασχολούμενων στην ΕΕ ανδρών και γυναικών (εξαιρούνταν η εκπαίδευση, η υγεία, οι κοινωνικές και κοινωφελείς υπηρεσίες και η γεωργία) (Διάγραμμα 1). Τα στοιχεία δείχνουν επίσης ότι λιγοστά είναι τα άτομα που αποκτούν υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο στις ηλικίες από λίγο πριν τα 30 και μετά.

Διάγραμμα 1: Συμμετοχή ανδρών και γυναικών στη συνεχή κατάρτιση 1999



Το πολύ χαμηλό ποσοστό εργαζόμενων που συμμετέχουν στην κατάρτιση επιβεβαιώνει τα συμπεράσματα της ανακοίνωσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με τίτλο «Αποδοτικές επενδύσεις στην εκπαίδευση και την κατάρτιση: μια επιτακτική ανάγκη για την Ευρώπη», σύμφωνα με τα οποία υπάρχει έλλειμμα ιδιωτικής χρηματοδότησης, από επιχειρήσεις και ιδιώτες, στην εκπαίδευση και κατάρτιση.

1.3.2. Ισότητα των ευκαιριών και κοινωνική συνοχή

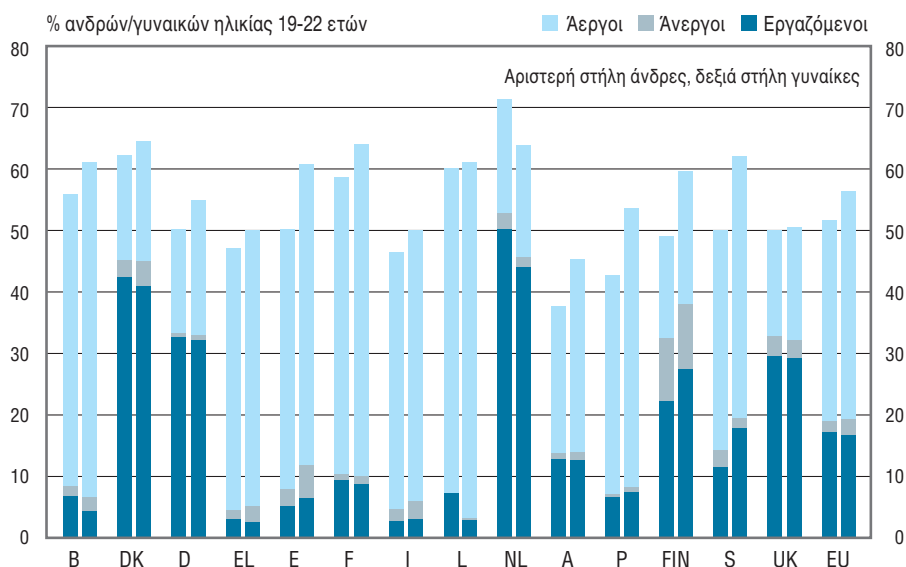
Τα υψηλά ποσοστά απασχόλησης και η κοινωνική συνοχή εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από την αύξηση της απασχόλησης σε τέσσερις βασικές ομάδες του πληθυσμού: τους νέους με χαμηλή εξειδίκευση, τις γυναίκες στην κυρίως ηλικία εργασίας, τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας και εκείνα που μειονεκτούν στην αγορά εργασίας. Οι προοπτικές απασχόλησης των ομάδων αυτών επηρεάζονται, έως έναν βαθμό, από την πρόσβασή τους στην εκπαίδευση και κατάρτιση και την απόκτηση των δεξιοτήτων που χρειάζονται.

1.3.2.1. Μείωση του αριθμού των νέων με ανεπαρκή εκπαιδευτικά προσόντα

Το πλαίσιο πολιτικής θέτει ως στόχο τη μείωση, έως το 2010, του αριθμού των νέων ηλικίας 18 έως 24 ετών που δεν συμμετέχουν σε εκπαίδευση και κατάρτιση. Παρά τη σταθερή αύξηση του αριθμού των νέων που

συνεχίζουν την εκπαίδευση και κατάρτιση μετά την υποχρεωτική εκπαίδευση, το 2001 περίπου 45 % των νέων ηλικίας 19 έως 22 ετών και τα δύο τρίτα των νέων ηλικίας 23 έως 24 ετών δεν συμμετείχαν στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση. Στις περισσότερες χώρες, το ποσοστό εγκατάλειψης της εκπαίδευσης ή της κατάρτισης ήταν σημαντικά υψηλότερο για τους νέους άνδρες συγκριτικά με τις νέες γυναίκες. Ωστόσο, ενώ οι περισσότεροι άνδρες ηλικίας 19 έως 22 ετών που διέθεταν χαμηλό επίπεδο και δεν συμμετείχαν στην κατάρτιση εργάζονταν, το ήμισυ των γυναικών δεν εργάζονταν. Μάλιστα η πλειονότητα δεν περιλαμβανόταν καν στο εργατικό δυναμικό (Διάγραμμα 2).

Διάγραμμα 2: Συμμετοχή ανδρών και γυναικών ηλικίας 19-22 ετών στην εκπαίδευση και την κατάρτιση ανάλογα με το καθεστώς απασχόλησης

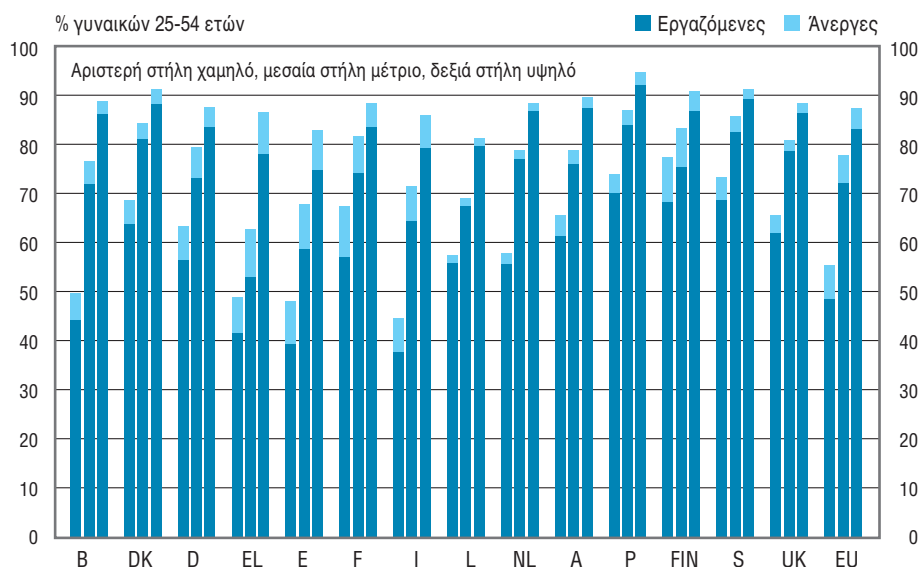


1.3.2.2. Πιθανότητα ευκαιριών

Η αύξηση του αριθμού των εργαζόμενων γυναικών υπήρξε το εντονότερο χαρακτηριστικό των εξελίξεων στην ΕΕ κατά τις τελευταίες δεκαετίες. Στόχος του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου είναι η αύξηση του ποσοστού των απασχολούμενων γυναικών από το σημερινό ποσοστό του 52 % σε άνω του 60%. Μολονότι δεν είναι αυτός ο μόνος παράγοντας για την ανεύρεση εργασίας, υπάρχει άμεση συνάφεια μεταξύ του εκπαιδευτικού επιπέδου και των προοπτικών απασχόλησης για τις γυναίκες. Στην ΕΕ, το 2001, απασχολούνταν μόνο το ήμισυ των γυναικών που είχαν ολοκληρώσει τη βασική εκπαίδευση, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών που είχαν

ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση ήταν 80 % (Διάγραμμα 3). Η πρόκληση για τα κράτη μέλη είναι να διασφαλίζεται η πρόσβαση στην αγορά εργασίας και στην κατάρτιση και όσων διαθέτουν χαμηλά επαγγελματικά προσόντα.

Διάγραμμα 3: Γυναίκες ηλικίας 25-54 ετών στο εργατικό δυναμικό, ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο, το 2001



1.3.2.3. Περιορισμός της πρόωρης συνταξιοδότησης εργαζομένων

Οι δημογραφικές τάσεις δείχνουν σημαντική αύξηση του αριθμού των ατόμων ηλικίας 50 ετών και άνω. Συγχρόνως όμως αυξάνεται συνεχώς ο αριθμός των ατόμων που αποχωρούν από το εργατικό δυναμικό πριν από την επίσημη ηλικία συνταξιοδότησης. Το 2001 συμμετείχε στην απασχόληση λιγότερο από 50 % των ανδρών ηλικίας 55 έως 64 ετών και λιγότερο από 25 % των γυναικών. Για να αντιστραφεί η τάση αυτή, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο έθεσε ως στόχο την αύξηση, έως το 2010, του ποσοστού απασχόλησης των ατόμων ηλικίας 55 έως 64 ετών σε 50%.

Το γεγονός ότι μεγάλο ποσοστό των ατόμων που αποχωρούν πρόωρα από το εργατικό δυναμικό διαθέτει χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο φανερώνει έλλειψη ευκαιριών για εργασία στους τομείς των δεξιοτήτων τους. Το 2001 συμμετείχε στην απασχόληση μόνον 40 % περίπου των ανδρών και 20 % των γυναικών ηλικίας 55 έως 64 ετών με βασική εκπαίδευση. Το γεγονός αυτό οφείλεται κυρίως στην περιορισμένη πρόσβαση των μεγαλύτερων ηλικιακά εργαζομένων στην κατάρτιση. Τα στοιχεία δείχνουν ότι η συμμετοχή στη συνεχιζόμενη κατάρτιση μειώνεται

σημαντικά όσο αυξάνει η ηλικία, σε όλα τα κράτη μέλη. Οι άνδρες και οι γυναίκες ηλικίας 50 έως 60 ετών, έχουν κατά μέσο όρο, τις μισές πιθανότητες να συμμετέχουν στην κατάρτιση από ό,τι τα άτομα που διανύουν την τρίτη δεκαετία της ζωής τους.

1.3.2.4. Ένταξη των μειονεκτουσών ομάδων στο εργατικό δυναμικό

Δεν υπάρχουν πολλές πληροφορίες σχετικά με τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι μειονεκτούσες ομάδες του πληθυσμού — λόγω αναπηρίας, διακρίσεων ή κοινωνικών προβλημάτων — ή σχετικά με τον αριθμό τους. Τα διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν ότι τα ποσοστά απασχόλησης των ομάδων αυτών είναι πολύ χαμηλότερα, και η ανεργία μεγαλύτερη, συγκριτικά με τις άλλες ομάδες του πληθυσμού, ακόμη και αν ληφθεί υπόψη το γενικά χαμηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδό τους.

Εκτιμάται ότι τα μειονεκτούντα άτομα ανέρχονται σε περισσότερα από 37 εκατομμύρια (ένας στους δέκα κατοίκους) στα 15 κράτη μέλη. Ωστόσο, τα άτομα αυτά δεν έχουν απλώς λιγότερες πιθανότητες απασχόλησης, αλλά και λιγότερες πιθανότητες συμμετοχής στη συνεχιζόμενη κατάρτιση, ακόμη και στο χώρο εργασίας. Οι αρτιμελείς άνδρες φαίνεται να διαθέτουν διπλάσιες πιθανότητες συμμετοχής στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση συγκριτικά με τους απασχολούμενους μειονεκτούντες άνδρες.

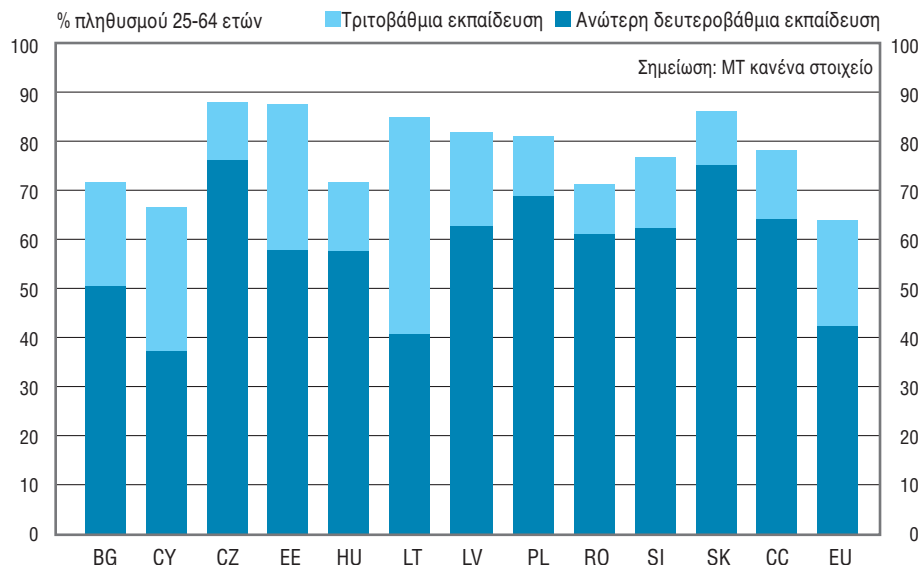
1.4. Μείωση των ελλείψεων σε δεξιότητες

Οι διαρθρωτικές αλλαγές στην οικονομία της ΕΕ, και η συνεπακόλουθη στροφή προς θέσεις εργασίας με ένταση γνώσεων και σε τομείς βασισμένους στη γνώση, προϋποθέτουν μια γενική αναβάθμιση του εκπαιδευτικού επιπέδου και του επιπέδου των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού αν είναι να επιτευχθούν τα επιδιωκόμενα ποσοστά απασχόλησης.

1.4.1. Άνοδος του εκπαιδευτικού επιπέδου

Σε όλα τα κράτη μέλη έχει παρατηρηθεί άνοδος του εκπαιδευτικού επιπέδου, καθώς περισσότεροι νέοι άνθρωποι συνεχίζουν την εκπαίδευση και κατάρτιση μετά την υποχρεωτική εκπαίδευση. Δεν υπάρχουν στοιχεία που να καθιστούν δυνατή τη μέτρηση αυτής της ανόδου, αλλά από τη σύγκριση του εκπαιδευτικού επιπέδου διαδοχικών γενεών προκύπτει αύξηση του αριθμού των ατόμων με ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και τριτοβάθμια εκπαίδευση μεταξύ των νεότερων ηλικιακά ομάδων. Ωστόσο, παρά την αύξηση αυτή, το μέσο εκπαιδευτικό επίπεδο στην ΕΕ είναι χαμηλότερο εκείνου ορισμένων μελλοντικών κρατών μελών (Διάγραμμα 4).

Διάγραμμα 4: Εκπαιδευτικό επίπεδο μεταξύ του πληθυσμού ηλικίας 25-64 ετών στις υποψήφιες χώρες 2002



Είναι δύσκολο να εκτιμήσει κανείς κατά πόσον ο σημερινός ρυθμός αύξησης θα επιτρέψει στην ΕΕ να επιτύχει την επιδιωκόμενη αύξηση του ποσοστού των ατόμων ηλικίας 22 ετών που έχουν ολοκληρώσει τουλάχιστον την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση από 65 % περίπου σε 85 % έως το 2010. Η δυσκολία οφείλεται εν μέρει στο γεγονός ότι η άνοδος του εκπαιδευτικού επιπέδου αφορά κυρίως τα νεότερα άτομα, ενώ οι δημογραφικές αλλαγές δείχνουν ότι στην αγορά εργασίας θα εισέλθουν λιγότεροι νέοι. Αυτό σημαίνει ότι τα κράτη μέλη δεν μπορούν να βασίζονται μόνον στην παραμονή νέων ατόμων στα τυπικά συστήματα αν είναι να επιτευχθεί ο εν λόγω στόχος. Στην ενότητα 1.3.1. αναφέρεται ότι η συμμετοχή στην εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων και των ατόμων άνω των 30 ετών είναι σχετικά μικρή. Επιπλέον, η κατάρτιση για τους εργαζόμενους συχνά αφορά τη συγκεκριμένη θέση εργασίας και δεν οδηγεί στην απόκτηση τυπικών προσόντων. Συνεπώς είναι ανάγκη να δημιουργηθούν ανοιχτά συστήματα, και να προωθηθεί η μάθηση που οδηγεί στην απόκτηση τυπικών προσόντων στο χώρο εργασίας.

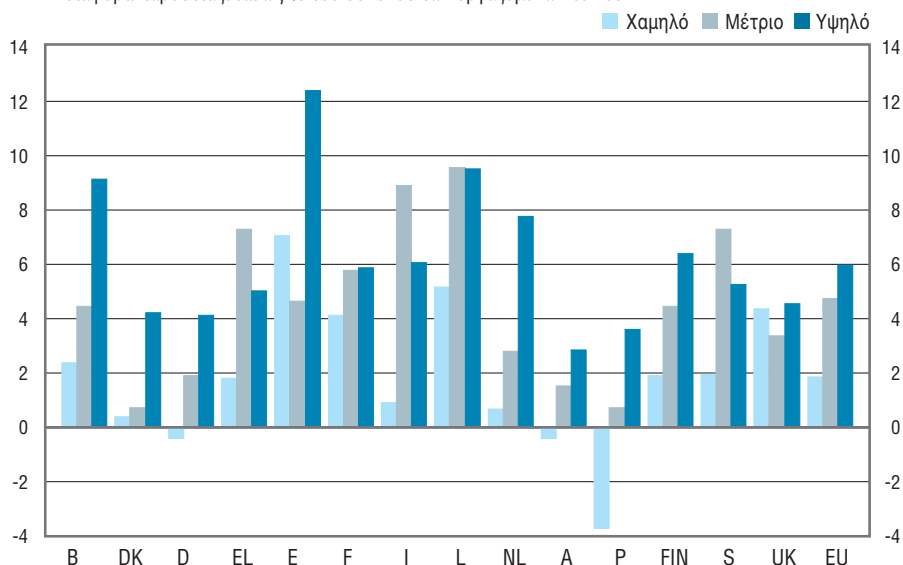
1.4.2. Ενδεχόμενες ανάγκες σε εργατικό δυναμικό το 2010

Η τάση αναβάθμισης του εκπαιδευτικού επιπέδου συνοδεύεται από αξιοσημείωτη στροφή της απασχόλησης από τη γεωργία και τη μεταποίηση προς τις υπηρεσίες και προς επαγγέλματα που απαιτούν κυρίως πνευματικές και όχι σωματικές ικανότητες. Εάν αναλύσουμε την εξέλιξη

των ενδεχόμενων απαιτήσεων όσον αφορά το εργατικό δυναμικό έως το 2010, λαμβάνοντας ως βάση τη συνέχιση των σημερινών τάσεων, βλέπουμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό καθαρής δημιουργίας θέσεων απασχόλησης θα αφορά, κατά πάσα πιθανότητα, τα επαγγέλματα υψηλότερου επιπέδου (Διάγραμμα 5).

Διάγραμμα 5: Αύξηση της απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο 2001-2010

Η διαφορά παρουσιάζεται ως % του συνόλου των εργαζομένων το 2001



Ο κλάδος των υπηρεσιών, ο οποίος αντιπροσωπεύει ήδη πάνω από τα δύο τρίτα των θέσεων εργασίας στην ΕΕ, θα συνεχίσει να αποτελεί την κύρια πηγή δημιουργίας νέων θέσεων απασχόλησης μέχρι το 2010. Για παράδειγμα, σημειώθηκε αύξηση των υπηρεσιών στους προηγμένους τομείς του κλάδου, ιδίως στις επιχειρηματικές δραστηριότητες και στις κοινωφελείς υπηρεσίες — όπως η ιατρική περίθαλψη και η εκπαίδευση — που μαζί αντιπροσωπεύουν το 60 % της καθαρής δημιουργίας θέσεων εργασίας στην ΕΕ κατά την περίοδο 1995-2000. Η αύξηση της απασχόλησης θα αφορά, κατά πάσα πιθανότητα, κυρίως τους τομείς αυτούς, και ιδίως τις θέσεις διοικητικών στελεχών και ειδικευμένων επαγγελματιών και τεχνικών.

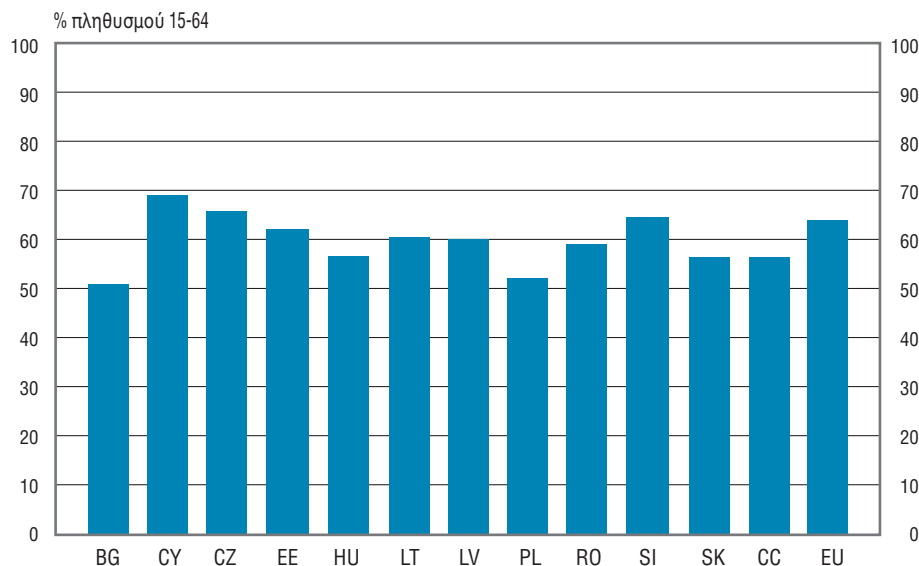
Μολονότι το μεγαλύτερο μέρος της καθαρής ανάπτυξης της απασχόλησης είναι πιθανότερο να αφορά θέσεις εργασίας υψηλότερου επιπέδου, θα συνεχίσει να υπάρχει ζήτηση για θέσεις χαμηλότερης εξειδίκευσης. Παρά τη συνεχιζόμενη τάση προς θέσεις με μεγαλύτερη

ένταση γνώσεων, οι περισσότεροι εργαζόμενοι το 2010, όπως και σήμερα, θα εργάζονται σε θέσεις που προϋποθέτουν χαμηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο. Το 2001, 50 % των εργαζομένων στην ΕΕ απασχολούνταν σε χειρωνακτικές εργασίες, στις πωλήσεις και στην παροχή υπηρεσιών. Το 2010, το ποσοστό αυτό αναμένεται να είναι περίπου 45%. Αυτό δεν σημαίνει ότι τα άτομα που απασχολούνται σε αυτές τις εργασίες δεν χρειάζονται κατάρτιση. Λόγω των αλλαγών στη διάρθρωση της οικονομίας, οι εργαζόμενοι θα αναγκάζονται να αλλάζουν θέση ή τομέα εργασίας, ή και τα δύο, γεγονός που σημαίνει ότι πρέπει να αποκτούν νέες δεξιότητες και να έχουν πρόσβαση στην απαιτούμενη κατάρτιση.

Η συνέχιση των σημερινών τάσεων υποδηλώνει ότι οι ελλείψεις σε εργατικό δυναμικό κατά τα επόμενα χρόνια ενδέχεται να είναι εξίσου έντονες, τόσο στο κατώτερο τμήμα του φάσματος των δεξιοτήτων όσο και στο ανώτερο, στο οποίο συνήθως επικεντρώνεται η πολιτική. Τα κράτη μέλη έχουν επισημάνει την ανεπάρκεια εργαζομένων στους τομείς της μηχανικής και της χειροτεχνίας. Η κατάρτιση που αφορά τις δεξιότητες αυτές είναι εξίσου σημαντική με τη διασφάλιση επαρκούς αριθμού ατόμων με εξειδικευμένες γνώσεις ΤΠΕ.

Η διεύρυνση της ΕΕ αποτελεί επίσης σημαντική πρόκληση. Ο στρατηγικός στόχος της Λισσαβώνας, ο οποίος τέθηκε για μια ΕΕ 15 κρατών μελών, θα πρέπει να επιτευχθεί έως το 2010 από μια ΕΕ τουλάχιστον 25 κρατών μελών. Πολλά από τα μελλοντικά κράτη μέλη έχουν ποσοστά απασχόλησης χαμηλότερα του μέσου όρου της ΕΕ (Διάγραμμα 6).

Διάγραμμα 6: Ποσοστά απασχόλησης (15-64) στις υποψήφιες για ένταξη χώρες το 2002.



1.5. Βελτίωση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στα κράτη μέλη

Τα κράτη μέλη, ως αρμόδια για την οργάνωση και το περιεχόμενο των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, άρχισαν να εισάγουν μεταρρυθμίσεις των συστημάτων αυτών τη δεκαετία του 1990. Ο τρόπος με τον οποίο προσεγγίζει κάθε κράτος μέλος τη μεταρρύθμιση είναι ανάλογος με το χαρακτήρα του συστήματός του. Η αξία του ευρωπαϊκού πλαισίου πολιτικής συνίσταται στο ότι περιλαμβάνει τις κοινές προτεραιότητες, ενώ ταυτόχρονα, λειτουργώντας ως σημείο αναφοράς, δίνει κατευθύνσεις και προσφέρει τρόπο αξιολόγησης της επιτευχθείσας προόδου. Κάθε κράτος μέλος βρίσκεται σε διαφορετικό στάδιο της μεταρρύθμισης. Ορισμένα έχουν σημειώσει σημαντική πρόοδο, ενώ άλλα πρέπει να καταβάλουν περισσότερη προσπάθεια, όπως επεσήμανε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην «Αξιολόγηση των επιπτώσεων της στρατηγικής για την απασχόληση». Ορισμένες κοινές τάσεις στις πολιτικές των κρατών μελών μπορούν να συνοψιστούν με κριτήριο το στόχο τους:

- βελτίωση της ποιότητας των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, με διαρθρωτικές και διαδικαστικές αλλαγές και βελτίωση της κατάρτισης εκπαιδευτικών και εκπαιδευτών·
- καλύτερη ευθυγράμμιση της εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, τονισμό του επαγγελματικού περιεχομένου των προγραμμάτων σπουδών σε πολλές χώρες και στενότερη συνεργασία ανάμεσα στα εκπαιδευτικά ιδρύματα και τον επιχειρηματικό τομέα με σκοπό να καλύπτονται οι ανάγκες των τοπικών ή περιφερειακών αγορών εργασίας·
- παροχή βασικών δεξιοτήτων ΤΠΕ και αναγνώριση της σημασίας της κοινωνίας της γνώσης, ιδίως για τις πιο ευάλωτες ομάδες της κοινωνίας·
- ενθάρρυνση της κατάρτισης από ιδιώτες ή/και οργανισμούς με την παροχή χρηματοοικονομικών κινήτρων·
- αύξηση της αναγνώρισης της τυπικής και μη τυπικής μάθησης: αυτό συνεπάγεται κάποια αναγνώριση ή και επικύρωση της μη τυπικής κατάρτισης και πείρας·
- αύξηση της διαφάνειας των επαγγελματικών προσόντων και βελτίωση των δυνατοτήτων κινητικότητας για τα άτομα που συμμετέχουν στην κατάρτιση.

Οι κοινωνικοί εταίροι υποστηρίζουν τη μεταρρύθμιση. Σε αρκετά κράτη μέλη έχουν συνάψει σχετικές συμφωνίες με την κυβέρνηση. Ως εκ τούτου, ορισμένα κράτη μέλη θέσπισαν μέτρα απευθυνόμενα στις ομάδες εκείνες του εργατικού δυναμικού που χρειάζονται πληρέστερη ένταξη στην αγορά εργασίας, προκειμένου να επιτευχθούν τα επιδιωκόμενα ποσοστά απασχόλησης.

Για να μειωθεί ο αριθμός των ατόμων που εγκαταλείπουν την εκπαίδευση με ανεπαρκή τυπικά προσόντα, ορισμένα κράτη μέλη, όπως το

Βέλγιο και η Ιταλία, έλαβαν μέτρα που διασφαλίζουν ότι όλοι οι νέοι ηλικίας 16 έως 18 ετών συμμετέχουν σε κάποια μορφή εκπαίδευσης ή κατάρτισης. Άλλα κράτη μέλη, όπως η Γερμανία και η Ελλάδα, προσφέρουν μια δεύτερη ευκαιρία σε εκείνους που εγκαταλείπουν την εκπαίδευση, ώστε να συνεχίσουν τις σπουδές τους. Για να ενθαρρύνουν την είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας και να βελτιώσουν τις προοπτικές απασχόλησής τους, πολλά κράτη μέλη, συμπεριλαμβανομένης της Αυστρίας, της Δανίας, της Ισπανίας, της Ιταλίας, της Πορτογαλίας και της Φινλανδίας, χρησιμοποίησαν την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ως μέσο για να αντιμετωπίσουν τον διαχωρισμό μεταξύ των δύο φύλων στην απασχόληση και να ενθαρρύνουν την είσοδο των γυναικών σε πιο ανδροκρατούμενα επαγγέλματα. Η Φινλανδία μάλιστα ανέλαβε δράση για να ενθαρρύνει και τους άνδρες να εισχωρήσουν σε πιο γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα. Μέτρα για την κατάρτιση των γυναικών στις νέες τεχνολογίες έλαβαν η Αυστρία, η Γερμανία, η Δανία, η Ελλάδα, η Ισπανία και η Σουηδία. Στη Γερμανία, στόχος είναι να αυξηθεί κατά 40 % ο αριθμός των γυναικών που εκπαιδεύεται στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές έως το 2005.

Οι προσπάθειες να παραμείνουν οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας πήραν κυρίως τη μορφή φορολογικών μέτρων, που στοχεύουν στην αποτροπή της πρώιμης συνταξιοδότησης. Λίγα είναι τα κράτη μέλη — όπως η Αυστρία, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Σουηδία και η Φινλανδία — τα οποία φαίνεται να προσφέρουν κατάρτιση που ενθαρρύνει τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας να παραμένουν στην εργασία, και τα οποία ανέλαβαν δράση για την αύξηση της συμμετοχής των εργαζομένων αυτών σε προγράμματα κατάρτισης. Αρκετά κράτη μέλη θέσπισαν μέτρα για την πρόσβαση ατόμων με αναπηρίες στη βασική εκπαίδευση (όπως στην Ισπανία) και στην περαιτέρω εκπαίδευση και κατάρτιση (όπως στη Σουηδία). Επίσης καταβλήθηκαν προσπάθειες για την αύξηση της συμμετοχής τους σε προγράμματα κατάρτισης της αγοράς εργασίας στη Γαλλία, στις Κάτω Χώρες και στην Πορτογαλία. Για τους μετανάστες και τις εθνοτικές μειονότητες, ορισμένα κράτη μέλη, συμπεριλαμβανομένης της Γερμανίας, της Δανίας, της Ελλάδας και των Κάτω Χωρών, θέσπισαν προγράμματα εκμάθησης της γλώσσας, εν μέρει για να αυξήσουν τη συμμετοχή των ατόμων αυτών στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση. Σε άλλα κράτη μέλη, όπως στο Ηνωμένο Βασίλειο και στις Κάτω Χώρες, θεσπίστηκαν συστήματα παρακολούθησης της πορείας των εν λόγω ομάδων στην αγορά εργασίας.

1.6 Συμπεράσματα

Από την ανάλυση της έκθεσης προκύπτει ότι οι τάσεις της αγοράς εργασίας επηρεάζουν σημαντικά την πολιτική για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Για να επιτευχθούν οι στόχοι για την απασχόληση που έθεσε το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, η καθαρή αύξηση της απασχόλησης πρέπει κατά την τρέχουσα δεκαετία να διατηρηθεί κατά μέσο όρο σε 1-1,5 % ετησίως, δηλαδή περίπου στο ποσοστό της περιόδου 1995-2001. Ωστόσο, οι δημιουργούμενες θέσεις εργασίας πρέπει και να καλύπτονται. Μολονότι η εκπαίδευση και κατάρτιση είναι ένας μόνον από τους πολλούς παράγοντες που επηρεάζουν τις προοπτικές εργασίας, η σχέση μεταξύ του εκπαιδευτικού επιπέδου και των ποσοστών απασχόλησης δείχνει ότι πρόκειται για παράγοντα καθοριστικό.

Η αναμενόμενη αύξηση των θέσεων εργασίας με ένταση γνώσεων αποτελεί επιχείρημα υπέρ της συνέχισης της πολιτικής για την αύξηση του γενικού εκπαιδευτικού επιπέδου. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να εξακολουθήσουμε να ενθαρρύνουμε τους νέους ώστε να παραμείνουν στην εκπαίδευση και κατάρτιση μετά την υποχρεωτική εκπαίδευση. Θα πρέπει επίσης να διασφαλίζεται ότι θα έχουν την ικανότητα και τις βασικές δεξιότητες που θα τους επιτρέψουν να προσαρμόζονται στις αλλαγές της ζήτησης.

Ωστόσο, πρέπει να αντιμετωπιστεί άλλη μία σημαντική τάση όσον αφορά τη δημιουργία θέσεων εργασίας. Υπάρχει κίνδυνος η άνοδος του εκπαιδευτικού επιπέδου να αυξήσει τις προσδοκίες των ατόμων όσον αφορά την απασχόληση που τους ενδιαφέρει και που είναι διατεθειμένοι να αναλάβουν. Αυτό ίσως οδηγήσει στο να μην καλυφθεί σημαντικός αριθμός νέων θέσεων εργασίας, οι οποίες θεωρούνται ότι προορίζονται για ανειδίκευτα ή ημειδίκευμένα άτομα. Εάν θέλουμε να επιτύχουμε τους στόχους για την απασχόληση που τέθηκαν στη Λισσαβώνα, δεν μπορούμε να αγνοήσουμε την ενδεχόμενη δυσκολία κάλυψης αυτών των θέσεων εργασίας. Οι κοινωνικοί εταίροι σε ορισμένους κλάδους, όπως είναι η καθαριότητα, η ιδιωτική φύλαξη και ο τουρισμός, επιθυμούν να αυξήσουν το κύρος των θέσεων εργασίας στους κλάδους τους, βελτιώνοντας το επαγγελματικό τους επίπεδο και εισάγοντας υποχρεωτικά τυπικά προσόντα. Η χρήση των τυπικών προσόντων και της κατάρτισης ως μέσου για την αναβάθμιση των θέσεων εργασίας, που παραδοσιακά θεωρούνταν χαμηλής εξειδίκευσης, καθώς και η ενίσχυση της δυνατότητας προσαρμογής και της απασχολησιμότητας των εργαζόμενων σε αυτές, πρέπει να περιληφθεί στο πλαίσιο πολιτικής ως στοιχείο που αναβαθμίζει την ποιότητα εργασίας. Μια τέτοια εξέλιξη μπορεί να προκύψει από τις διαδικασίες Μπρυζ-Κοπεγχάγης για την παροχή στήριξης στους κοινωνικούς εταίρους σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.

Η επίτευξη των επιθυμητών ποσοστών απασχόλησης, καθώς και των κριτηρίων αναφοράς για τη συμμετοχή στη διά βίου μάθηση και την αναβάθμιση του εκπαιδευτικού επιπέδου, απαιτεί να επικεντρωθούμε σε άτομα που δεν συμμετέχουν στην τυπική εκπαίδευση και κατάρτιση και σε θέσεις εργασίας, όπως προαναφέρθηκε, που βρίσκονται συνήθως εκτός πεδίου κατάρτισης. Το γεγονός αυτό ενισχύεται από τις δημογραφικές αλλαγές: λιγότεροι νέοι σημαίνει μικρότερο ποσοστό ατόμων στην αγορά εργασίας που αποκτούν προσόντα μέσω τυπικής εκπαίδευσης και

κατάρτισης. Αυτό απαιτεί αλλαγή του τρόπου μάθησης και απόκτησης προσόντων, ώστε να περιληφθούν στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση και άτομα που παραδοσιακά δεν συμμετέχουν σε αυτή — είτε εργάζονται είτε όχι.

Αυτό δεν είναι κάτι καινούργιο. Ωστόσο, σε πολλές χώρες η πρόσβαση στην κατάρτιση παραμένει περιορισμένη για ολοένα μεγαλύτερες ομάδες του εργατικού δυναμικού, μολονότι ακριβώς αυτές οι ομάδες αποτελούν εδώ και αρκετά χρόνια το στόχο διαφόρων μέτρων κατάρτισης. Έτσι, υποστηρίζεται ότι τα κράτη μέλη πρέπει να κληθούν να θέσουν συγκεκριμένους στόχους, με βάση τις δικές τους ιδιαίτερες συνθήκες, για την προώθηση της συμμετοχής στην εκπαίδευση και κατάρτιση των γυναικών ηλικίας 25 έως 64 ετών, των εργαζομένων ηλικίας 55 έως 64 ετών και των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Αυτού του είδους οι στόχοι θα συμπληρώσουν εκείνους που συμφωνήθηκαν από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο. Θα μπορούσαν να περιληφθούν στις κατευθυντήριες γραμμές της στρατηγικής της απασχόλησης, η οποία αναγνωρίζει τη σημασία της πληρέστερης ένταξης των ομάδων αυτών στην αγορά εργασίας. Θα βελτίωναν επίσης την παρακολούθηση της διά βίου μάθησης στα κράτη μέλη.

Για την προσέγγιση των εργαζομένων, το πλαίσιο πολιτικής αναγνωρίζει τη σημασία της μάθησης στο χώρο εργασίας καθώς και της μη τυπικής μάθησης. Τα κράτη μέλη και οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να προωθήσουν ενεργά την ευρύτερη αναγνώριση της μη τυπικής μάθησης (ιδίως στην εργασία), όσον αφορά τη μέθοδο αξιολόγησής της και την αποδοχή της στην αγορά εργασίας. Αυτό είναι αναγκαίο για τη δημιουργία ενός πολιτισμού της μάθησης, όπου τα άτομα να προσδοκούν να μαθαίνουν και μέσα από καθημερινές εργασίες και όπου οι δεξιότητές τους γίνονται πιο εμφανείς.

Οι νέες προσεγγίσεις της μάθησης μπορούν επίσης να συμβάλουν στη μείωση του κόστους της. Το ποιος πληρώνει για την εκπαίδευση και κατάρτιση είναι ένα θέμα που πρέπει να εξεταστεί πιο διεξοδικά. Δεν υπάρχει μία και μόνο λύση για τον καταμερισμό του κόστους της κατάρτισης μεταξύ κράτους, εργοδοτών, συνδικαλιστικών φορέων και ατόμων· διαφέρει από το ένα κράτος μέλος στο άλλο, ανάλογα με τις παραδόσεις καθενός. Το μάλλον χαμηλό ποσοστό των εργαζομένων που συμμετέχουν στην κατάρτιση ενισχύει την άποψη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ότι υπάρχει έλλειμμα ιδιωτικής χρηματοδότησης και τάση να πληρώνουν περισσότερα για την κατάρτιση εκείνοι που επωφελούνται πιο άμεσα από αυτήν — κυρίως εταιρίες και ιδιώτες. Ωστόσο, για να αυξηθεί η κατάρτιση μεταξύ των ομάδων που, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, πρέπει να εισέλθουν στην αγορά εργασίας, θα απαιτηθεί στήριξη από δημόσια ταμεία.

Τα κράτη μέλη είναι πρόθυμα να βελτιώσουν τη διαφάνεια των προσόντων με τη θέσπιση κοινών ενημερωτικών εγγράφων. Οι προσπάθειες των κοινωνικών εταίρων, ιδίως στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού τομεακού κοινωνικού διαλόγου, συμβάλλουν, σε ορισμένους τομείς, στην

καλύτερη αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων σε ολόκληρη την Ευρώπη. Ωστόσο, το έργο τους αναπτύσσεται σε συνθήκες απομόνωσης· η στήριξή του από τη διαδικασία Μπρυζ-Κοπεγχάγης θα ήταν πολύτιμη. Συγκεκριμένα, η διαδικασία είναι σε θέση να ενθαρρύνει τις ανταλλαγές μεταξύ τομέων που αντιμετωπίζουν παρόμοια προβλήματα και να παρέχει πολιτική στήριξη στις προτάσεις που διαμορφώνονται.

Το ευρωπαϊκό πλαίσιο πολιτικής για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση είναι ολοκληρωμένο: τονίζει τη μάθηση με στόχο την απασχόληση και ενισχύεται από τη δράση των κοινωνικών εταίρων, καθώς και από το έργο τους στο πλαίσιο διαφόρων κοινωνικών διαλόγων και τριμερών συζητήσεων με τα κράτη μέλη και τους φορείς της ΕΕ. Η ανοικτή μέθοδος συντονισμού, η οποία περιλαμβάνει δείκτες, κριτήρια αναφοράς και τους τομείς προτεραιότητας για αξιολόγηση από ομοτίμους, αποτελούν τη ειδοποιό διαφορά μεταξύ των μεταρρυθμίσεων που ήδη άρχισαν να εφαρμόζονται και των εργασιών που πραγματοποιήθηκαν μετά τη δημοσίευση του Λευκού Βιβλίου του 1993, «Ανάπτυξη, ανταγωνιστικότητα και απασχόληση». Η μέθοδος αυτή συνιστά κίνητρο για τη μεταρρύθμιση, δεδομένου ότι συγκρίνει τις επιδόσεις των κρατών μελών και διασφαλίζει τη χρήση του ευρωπαϊκού πλαισίου πολιτικής ως σημείου αναφοράς για τη διαμόρφωση της πολιτικής στα κράτη μέλη. Οι διαδικασίες Μπρυζ-Κοπεγχάγης ενισχύουν την ανοικτή μέθοδο συντονισμού, ενθαρρύνοντας τη συνεργασία των υπουργείων των κρατών μελών σε θέματα προτεραιότητας για την Ευρώπη. Η μέθοδος της συμφωνίας σχετικά με κοινούς, πολιτικά δεσμευτικούς στόχους, και της κατάθεσης απολογισμών προόδου, που εισήγαγε η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση, αποδείχθηκε επιτυχής. Η εφαρμογή της στη συνέχεια των εργασιών της συνόδου της Λισσαβώνας αποτελεί σημαντική εξέλιξη.

Συμπερασματικά, η παρούσα έκθεση υποστηρίζει ότι πρέπει να επισπευσθεί η μεταρρύθμιση, να ενθαρρύνεται και να παρακολουθείται στενότερα η συμμετοχή σημαντικών ομάδων του εργατικού δυναμικού στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, και να μην παραβλέπονται οι πιθανές ελλείψεις εργατικού δυναμικού στο κατώτερο μέρος του φάσματος των δεξιοτήτων. Είναι γεγονός ότι οι στόχοι αυτοί αποτελούν σημαντικές προκλήσεις. Πάντως η πρόθεση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου να θέσει στρατηγικό στόχο για την ενίσχυση της απασχόλησης και της οικονομικής μεταρρύθμισης, και για τον εκσυγχρονισμό του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, είχε το επιθυμητό αποτέλεσμα. Η ΕΕ καταβάλλει μεγάλες προσπάθειες ώστε να γίνει η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία με βάση τη γνώση ανά την υφήλιο. Υπάρχει μεγάλη αποφασιστικότητα όσον αφορά την υλοποίηση των αναγκαίων αλλαγών. Φιλοδοξία μας είναι να βελτιωθεί η ποιότητα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και να αναδειχθούν, έως το 2010, τα ευρωπαϊκά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης της Ευρώπης σημείο αναφοράς για ολόκληρο τον κόσμο.

Κείμενα στα οποία αναφέρεται η έκθεση

Αποδοτικές επενδύσεις στην εκπαίδευση και την κατάρτιση: επιτακτική ανάγκη για την Ευρώπη / Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2002. (COM(2002) 779 τελικό). Διαθέσιμο στο Διαδίκτυο: http://europa.eu.int/eur-lex/el/com/cnc/2002/com2002_0779el01.pdf [ημερομηνία ενημέρωσης 15.4.2003].

Ανάπτυξη, ανταγωνιστικότητα, απασχόληση — οι προκλήσεις και η αντιμετώπισή τους για τη μετάβαση στον 21ο αιώνα — Λευκό Βιβλίο / Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1993. (COM (93) 700 τελικό). Διαθέσιμο στο Διαδίκτυο: <http://europa.eu.int/el/record/white/c93700/contents.html> [ημερομηνία ενημέρωσης 15.4.2003].

Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο και στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο — Σχέδιο δράσης eLearning — Να σκεφτούμε την εκπαίδευση του αύριο. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2002. (COM(2001) 172 τελικό). Διαθέσιμο στο Διαδίκτυο: http://europa.eu.int/eur-lex/el/com/cnc/2001/com2001_0172el01.pdf [ημερομηνία ενημέρωσης 15.4.2003]

Δήλωση της Κοπεγχάγης: δήλωση του Συμβουλίου των ευρωπαίων υπουργών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, που συγκλήθηκε στην Κοπεγχάγη στις 29 και 30 Νοεμβρίου 2002, σχετικά με την ενίσχυση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (Copenhagen declaration: declaration of the European Ministers of vocational education and training, and the European Commission convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training). Διαθέσιμο στο Διαδίκτυο: http://europa.eu.int/comm/education/copenhagen/copenhagen_declaration_en.pdf [ημερομηνία ενημέρωσης 15.4.2003].

Ευρωπαϊκά κριτήρια αναφοράς για την εκπαίδευση και την κατάρτιση: εξελίξεις μετά το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο τις Λισσαβώνας: Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2002. (COM(2002) 629 τελικό). Διαθέσιμο στο Διαδίκτυο: http://europa.eu.int/eur-lex/el/com/cnc/2002/com2002_0629el01.pdf [ημερομηνία ενημέρωσης 15.4.2003].

Η μελλοντική ανάπτυξη των προγραμμάτων για την εκπαίδευση, κατάρτιση και νεολαία της Ευρωπαϊκής Ένωσης μετά το 2006: έγγραφο δημόσιας διαβούλευσης. Γενική Διεύθυνση Εκπαίδευσης και Πολιτισμού της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2002. Διαθέσιμο στο Διαδίκτυο: http://europa.eu.int/comm/education/newprogconsult/consult_el.pdf [ημερομηνία ενημέρωσης 15.4.2003].

Η πραγμάτωση μιας ευρωπαϊκής περιοχής διὰ βίου μάθησης / Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2002. (COM (2001) 678 τελικό). Διαθέσιμο στο Διαδίκτυο: http://europa.eu.int/comm/education/life/communication/com_el.pdf [ημερομηνία ενημέρωσης 15.4.2003].

Λεπτομερές πρόγραμμα των επακόλουθων εργασιών σχετικά με τους στόχους των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρώπη. Βρυξέλλες, 20 Φεβρουαρίου 2002. (6365/02 EDUC 27). Διαθέσιμο στο Διαδίκτυο: http://europa.eu.int/comm/education/keydoc/2002/progobj_el.pdf [ημερομηνία ενημέρωσης 15.4.2003].

Πλαίσιο δράσεων για τη διά βίου μάθηση / κοινό έγγραφο της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων (ΕΣΣ)· της Ένωσης Συνομοσπονδιών Βιομηχανίας και Εργοδοτών της Ευρώπης (UNICE)· του Ευρωπαϊκού Κέντρου Δημοσίων Επιχειρήσεων και Επιχειρήσεων γενικού οικονομικού ενδιαφέροντος (CEEP) (Framework of actions for lifelong learning / joint document from European Trade Union Confederation (ETUC); Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE); European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP)). Διαθέσιμο στο Διαδίκτυο: <http://www.etuc.org/en/index.cfm?target=/EN/Press/releases/colbargain/III.cfm> [ημερομηνία ενημέρωσης 15.4.2003].

Οι επιπτώσεις της στρατηγικής για την απασχόληση: έγγραφο για τη διά βίου μάθηση (Impact of the European employment strategy: background paper lifelong learning). Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2003. Διαθέσιμο στο Διαδίκτυο: http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/eval/papers/lifelong_en.pdf [ημερομηνία ενημέρωσης 15.4.2003].

Το σχέδιο δράσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τις δεξιότητες και την κινητικότητα. Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2002. (COM (2002) 72 τελικό. Διαθέσιμο στο Διαδίκτυο: http://europa.eu.int/eur-lex/el/com/cnc/2002/com2002_0072el01.pdf [ημερομηνία ενημέρωσης 15.4.2003].

Συμπεράσματα της προεδρίας: Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης, 15 και 16 Μαρτίου 2002. Διαθέσιμο στο Διαδίκτυο: <http://ue.eu.int/pressData/el/ec/71025.pdf> [ημερομηνία ενημέρωσης 15.4.2003].

Συμπεράσματα της προεδρίας: Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβώνας, 23 και 24 Μαρτίου 2000. Διαθέσιμο στο Διαδίκτυο: <http://ue.eu.int/Newsroom/LoadDoc.asp?BID=76&DID=60917&from=&LANG=1> [ημερομηνία ενημέρωσης 15.4.2003].

Συμπεράσματα της προεδρίας: Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης, 23 και 24 Μαρτίου 2001. Διαθέσιμο στο Διαδίκτυο: <http://ue.eu.int/Newsroom/LoadDoc.asp?BID=76&DID=65786&from=&LANG=1> [ημερομηνία ενημέρωσης 15.4.2003].

Συμπεράσματα του Συμβουλίου της 13ης Ιουλίου 2001 σχετικά με τις επακόλουθες εργασίες μετά την έκθεση περί συγκεκριμένων μελλοντικών στόχων των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, C 204, 20.7.2001, σ. 6-7. Διαθέσιμο στο Διαδίκτυο: http://europa.eu.int/comm/education/jo/objectif_el.pdf [ημερομηνία ενημέρωσης 15.04.2003]

Ψήφισμα του Συμβουλίου της 27ης Ιουνίου 2002 για τη διά βίου μάθηση. Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, C 163, 9.7.2002, σ. 1-3. Διαθέσιμο στο Διαδίκτυο: http://europa.eu.int/eur-lex/pri/el/oj/dat/2002/c_163/c_16320020709el00010003.pdf [ημερομηνία ενημέρωσης 15.4.2003].

Cedefop (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής
Κατάρτισης)

Μάθηση με στόχο την απασχόληση

Δεύτερη έκθεση για την πολιτική τ
ης επαγγελματικής εκπαίδευσης
και κατάρτισης στην Ευρώπη

Συνοπτική παρουσίαση

Steve Bainbridge

Julie Murray

Tim Harrison

Terry Ward

Λουξεμβούργο:

Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

2003 - VI, 24 σ. – 21 x 29,7 cm

ISBN 92-896-0228-7

Αριθμός καταλόγου: TI-32-00-089-GR-C

Δωρεάν – 4027 GR –

Μάθηση με στόχο την απασχόληση

Δεύτερη έκθεση για την πολιτική
της επαγγελματικής εκπαίδευσης
και κατάρτισης στην Ευρώπη

Συνοπτική παρουσίαση

Steve Bainbridge
Julie Murray
Tim Harrison
Terry Ward

04
05
16
ΤΙ-52-03-700-GR-C

GR



Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη
της Επαγγελματικής Κατάρτισης

Ευρώπης 123 GR-57001 Θεσσαλονίκη (Πυλαία)
Ταχυδρομική διεύθυνση: Τ.Θ. 22427 GR-55102 Θεσσαλονίκη
Τηλ. (30) 23 10 49 01 11 Fax (30) 23 10 49 00 20
E-mail: info@cedefop.eu.int
Ιστοχώρος: www.cedefop.eu.int
Διαλογικές ιστοσελίδες: www.trainingvillage.gr

Δωρεάν - Διατίθεται κατόπιν αιτήσεως στο Cedefop 4027 GR



Υπηρεσία Εκδόσεων

Publications.eu.int

ISBN 92-896-0228-7



9 789289 602259 >