



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΦΙΛΟΣΟΦΙΑΣ, ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ ΚΑΙ
ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ

Θεμ. Ενότητα: *ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ*

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Του Στέφανου Συρμακέση

ΘΕΜΑ

**ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗΣ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ
ΕΝΩΣΗ**

Επιβλέπων καθ.: Κων/νος Σιάκαρης

Ιωάννινα

Οκτώβριος 2007



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	σελ. 3
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	σελ. 4
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	σελ. 5
§ Η ΔΟΜΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	σελ. 8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1°	
ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ	
1.1 ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1951-1976	σελ. 10
1.2 ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1976-1992	σελ. 11
1.3 ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1992-2001	σελ. 12
1.4 ΔΙΑΚΗΡΥΞΗ ΤΗΣ ΜΠΟΛΟΝΙΑ	σελ. 13
1.5 ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΤΗΣ ΛΙΣΣΑΒΟΝΑΣ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΚΟΠΕΓΧΑΓΗΣ	σελ. 14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2°	
ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ	
2.1 ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ	σελ. 18
2.2 FUNCTIONALISM	σελ. 23
2.3 ΘΕΣΜΙΚΗ ΚΑΙ ΝΕΟΘΕΣΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ	σελ. 24
2.4 ΜΑΡΞΙΣΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ (ΘΕΩΡΙΕΣ ΤΗΣ ΑΜΕΣΗΣ ΑΝΑΠΑΡΑΓΩΓΗΣ)	σελ. 25
2.5 ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ – ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ & ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΣΜΟΣ	σελ. 26

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

3.1	ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ «ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»	σελ.. 31
3.2	ΟΔΗΓΙΑ 89/48/Ε.Ο.Κ	σελ.. 33
3.3	ΟΔΗΓΙΑ 92/51/Ε.Ο.Κ	σελ.. 36
3.4	ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΟΔΗΓΙΩΝ 89/48 & 92/51	σελ.. 37
3.5	ΟΔΗΓΙΑ 99/42	σελ.. 40
3.6	ΟΔΗΓΙΑ 01/19/Ε.Κ	σελ.. 42
3.7	ΟΔΗΓΙΑ 05/36	σελ.. 43
3.8	ΜΕΣΑ ΔΡΑΣΗΣ	σελ. 45
3.9	ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	σελ. 47

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

4.1	ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΚΑΙ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΕΡΩΤΗΜΑΤΩΝ	σελ. 49
4.2	ΕΠΙΛΟΓΗ ΜΕΘΟΔΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ	σελ. 51

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	σελ. 53
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	σελ. 61
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	σελ. 66

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η παρούσα εργασία περιγράφει το Γενικό Σύστημα Αναγνώρισης των Επαγγελματικών Προσόντων (Γ.Σ.Α.Ε.Π), επεξεργάζεται την σχέση του με την Θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου (Θ.Α.Κ) και αξιολογεί τον βαθμό αποτελεσματικότητας του αναφορικά με τους στόχους που θέτει η Ευρωπαϊκή Ένωση .

Ειδικότερα επιχειρείται:

♦ Να εξετασθεί εάν υπάρχει δομική σχέση μεταξύ του Γ.Σ.Α.Ε.Π με την Θ.Α.Κ αναλύοντας το περιεχόμενο των Οδηγιών που αφορούν το Γ.Σ.Α.Ε.Π

Ως δομική σχέση εννοούμε:

√ την συμφωνία του θεσμοθετημένου και του θεωρητικού πλαισίου στον χαρακτήρα των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν (αιτίες δημιουργίας και αποτελέσματα) καθώς και στον ρόλο που αναλαμβάνει το θεσμοθετημένο πλαίσιο για την εφαρμογή της Θ.Α.Κ στην Ευρωπαϊκή Αγορά Εργασίας.

√ Ο δομικός χαρακτήρας της σχέσης έγκειται στον ανακατανομητικό ρόλο του Γ.Σ.Α.Ε.Π αναφορικά με το παραγωγικό συντελεστή εργασία μέσω της ενίσχυσης της επαγγελματικής κινητικότητας.

♦ Επίσης αξιολογείται ο βαθμός αποτελεσματικότητας του Γ.Σ.Α.Ε.Π σε σχέση με τους στόχους που θέτει η Ε.Ε με πλαίσιο αναφοράς την Ευρωπαϊκή Αγορά Εργασίας..

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

Ανθρώπινο Κεφάλαιο	A.K
Γενικό Σύστημα Αναγνώρισης Τίτλων Εκπαίδευσης	Γ.Σ.Α.Τ.Ε
Γενικό Σύστημα Αναγνώρισης Επαγγελματικών Προσόντων	Γ.Σ.Α.Ε.Π
Ευρωπαϊκή Αγορά Εργασίας	Ε.Α.Ε
Ευρωπαϊκή Ένωση	Ε.Ε
Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο	Ε.Κ
Ευρωπαϊκή Κοινότητα Άνθρακα και Χάλυβα	Ε.Κ.Α.Χ
Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα	Ε.Ο.Κ
Θεωρία Ανθρώπινου Κεφαλαίου	Θ.Α.Κ
Παραγωγικός Συντελεστής	Π.Σ
Ευρωπαϊκός Οικονομικός Χώρος	Ε.Ο.Χ
New Vocationalism	N.V
Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση	Ε.Ε.Κ
Οικονομικά ενεργό ανθρώπινο δυναμικό (<i>Employed Working Age Population</i>)	Ο.Ε.Α.Δ
Γεωγραφική Κινητικότητα	Γ.Κ
Επαγγελματική Κινητικότητα	Ε.Κ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Κεντρικός σκοπός της παρούσας εργασίας είναι:

- A) η καταγραφή, επεξεργασία και ερμηνεία των ποιοτικών και ποσοτικών μεταβλητών (π.χ προϋποθέσεις εφαρμογής όπως το θεσμικό πλαίσιο, οι διαρθρωτικές πολιτικές) που συνθέτουν το Γ.Σ.Α.Ε.Π
- B) η ανάδειξη των δομικών συνδέσεων του Γ.Σ.Α.Ε.Π και της Θ.Α.Κ, και την Ευρωπαϊκή Αγορά Εργασίας (Ε.Α.Ε)
- Γ) *ο έλεγχος του βαθμού αποτελεσματικότητας του αναφορικά με την Ε.Α.Ε

Από την μεθοδολογική προσέγγιση του θέματος αναδεικνύεται το Γ.Σ.Α.Ε.Π ως μηχανισμός εφαρμογής των υποθέσεων που διατυπώνει η Θ.Α.Κ με σκοπό:

- A) την προσέγγιση της έννοιας της εκπαίδευσης ως επενδυτικού αγαθού σε μικροοικονομικό επίπεδο και
- B) την εφαρμογή της στην Ε.Α.Ε για την αντιμετώπιση των διαρθρωτικών προβλημάτων που εντοπίζονται σ' αυτήν.

Αναλυτικά τα καινοτομικά πεδία - επιστημονικοί στόχοι της εργασίας είναι τα εξής:

1. Εξετάζοντας το περιεχόμενο των οδηγιών που θεμελιώνουν το Γ.Σ.Α.Ε.Π επιχειρούμε την ανάδειξη της αιτιογενής συνδεσιμότητας μεταξύ θεωρητικού και θεσμικού πλαισίου λειτουργίας του Γ.Σ.Α.Ε.Π και των αντιφάσεων που διαπιστώνονται στην μεταξύ τους σχέση. Ενδεικτικά αναφέρουμε την χρήση θεσμικού πλαισίου για την προαγωγή συνθηκών ελεύθερου ανταγωνισμού στον Ευρωπαϊκό εργασιακό χώρο.
2. Αναλύοντας τις ποιοτικές και ποσοτικές παραμέτρους των υφιστάμενων ερευνών σχετικά με την κινητικότητα των εργαζομένων, χρησιμοποιώντας ως πλαίσιο αναφοράς την Ευρώπη των 25, εξετάζουμε τον βαθμό αποτελεσματικότητας των επιμέρους μεταβλητών που συνιστούν το Γ.Σ.Α.Ε.Π (π.χ μέτρα δράσης και αντιστάθμισης) στην επίτευξη στόχων όπως η δημιουργία της Ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας.
3. Η Διεπιστημονική προσέγγιση του θέματος καθώς στην επεξεργασία του υπεισέρχονται εννοιολογικά εργαλεία της Κοινωνιολογίας της Εκπαίδευσης των Οικονομικών της εκπαίδευσης, των Οικονομικών της Εργασίας και της Κοινωνιολογίας της Εργασίας.
4. Η περιγραφή των σχέσεων που δομούνται μεταξύ των εννοιών: Γ.Σ.Α.Ε.Π, Θ.Α.Κ και Ευρωπαϊκού χώρου εργασίας.

Οι προαναφερόμενοι στόχοι οριοθετούνται υπό το πρίσμα του ακόλουθου γενικού ερευνητικού ερωτήματος που αναλύεται διεξοδικότερα στο κεφάλαιο «ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ»:



Η ανάγνωση των επαγγελματικών προσόντων επηρεάζει πως και σε ποιο βαθμό την Ευρωπαϊκή αγορά εργασίας;

Επιχειρείται ποσοτική και ποιοτική προσέγγιση των επιστημονικών ερωτημάτων που πραγματευόμαστε στην παρούσα εργασία προκειμένου να αποφύγουμε το σφάλμα μυωπίας.

Ως σφάλμα της μυωπίας εννοούμε την παράλειψη της ποιοτικής προσέγγισης του θέματος και συνεπώς την αδυναμία να αναδείξουμε τα αποτελέσματα του δυναμικού χαρακτήρα του δηλ. τις επιδράσεις που ασκεί σε βάθος χρόνου στα επιμέρους πεδία εφαρμογής της Ευρωπαϊκής Ενοποίησης και ειδικότερα στο οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο (αγορά εργασίας, εκπαίδευση).

Εκ πρώτης όψεως διερευνώντας στατικά ή ποσοτικά το πλαίσιο των κανόνων, τα πεδία εφαρμογής τους, τους στόχους και τα μέσα δράσης θα μπορούσαμε εύκολα να καταλήξουμε στο συμπέρασμα ότι αφορά ένα μικρό ποσοστό επαγγελματιών που ενδιαφέρονται να αξιοποιήσουν επαγγελματικές ευκαιρίες που δημιουργούνται στις περιφερειακές αγορές εργασίας.

Όμως η δυναμική διερεύνηση των μεταβλητών που συνιστούν το Γ.Σ.Α.Ε.Π μας αποκαλύπτει ότι επιχειρεί να παρέμβει σε δομικά ζητήματα όπως:

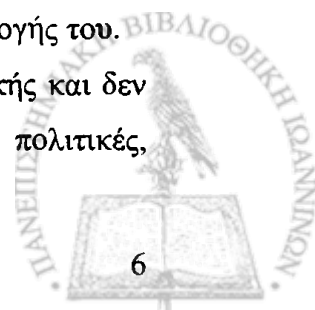
- ✓ αναδιανομή του ανθρώπινου δυναμικού
- ✓ η σταδιακή απορρύθμιση των περιφερειακών αγορών εργασίας με την καθιέρωση γενικών κανόνων αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων στο πλαίσιο της ΕΕ
- ✓ η αύξηση του μεγέθους της αγοράς παροχής εκπαιδευτικών υπηρεσιών με την καθιέρωση κοινών διπλωμάτων
- ✓ η σύνδεσή του με τους στόχους ενίσχυσης της αποτελεσματικότητας και ανταγωνιστικότητας της Ευρωπαϊκής Ένωσης .

Εάν προσεγγίσουμε το Γ.Σ.Α.Ε.Π ποσοτικά τότε θα διαπιστώσουμε ότι αφορά ένα πολύ μικρό ποσοστό των ανθρώπινου δυναμικού της Ε.Ε και ταυτόχρονα θα έχουμε διαπράξει το σφάλμα της μυωπίας.

Συγκεκριμένα:

Με την περιγραφή του Γ.Σ.Α.Ε.Π επιχειρούμε την παρουσίαση της ιστορικής εξέλιξης του Γ.Σ.Α.Ε.Π εστιάζοντας την προσοχή μας στις γενικές αναφορές που γίνονται ξεκινώντας από την συνθήκη της Ρώμης μέχρι στις συγκεκριμένες αναφορές που συνοδεύουν την πορεία της Ευρώπης (ΕΟΚ→Ε.Κ→Ε.Ε).

Στην συνέχεια παρουσιάζονται οι θεωρητικές προσεγγίσεις που επηρεάζουν την εξέλιξη του Γ.Σ.Α.Ε.Π και του θεσμικού πλαισίου που χρησιμοποιείται ως μηχανισμός εφαρμογής του. Οι θεωρητικές προσεγγίσεις εκτός από αυτές που περιορίζονται στην άσκηση κριτικής και δεν επιχειρούν την διατύπωση μοντέλου προτάσεων, δεν είναι ακραιφνώς πολιτικές,



κοινωνιολογικές, οικονομικές, εκπαιδευτικές αλλά εμπεριέχουν ένα σύνολο λειτουργικών εννοιών που είτε λειτουργούν συμπληρωματικά (εκπαίδευση - επάγγελμα) είτε συγκυριακά (τίτλοι - αγορά εργασίας) είτε κυριαρχικά (ανταγωνιστικότητα - αποτελεσματικότητα - εκπαίδευση - επαγγελματικά προσόντα).

Η αιτιογενής συνδεσιμότητα προκύπτει από την περιγραφή της ιστορικής εξέλιξης, την ποιοτική και ποσοτική ανάλυση των δομικών συνδέσμων μεταξύ του κυρίαρχου θεωρητικού και θεσμικού πλαισίου.

Η ποιοτική ανάλυση εστιάζεται στην αναζήτηση των δομικών σχέσεων και των κοινών στόχων (βλ. κινητικότητα άρση εμποδίων για την δημιουργία ενιαίας αγοράς εργασίας) μεταξύ του θεωρητικού και θεσμικού πλαισίου.

Η ποσοτική ανάλυση έχει ως κεντρικό άξονα τη μέτρηση του βαθμού αποτελεσματικότητας του Γ.Σ.Α.Ε.Π εξετάζοντας επιμέρους άξονες όπως η αποτελεσματικότητα των μηχανισμών δράσης σχετικά με τους στόχους που έχουν τεθεί π.χ. κινητικότητα, ανεργία κ.λ.π.)

Η οριοθέτηση του ρόλου και του βαθμού επίδρασης αφορά την διερεύνηση του ρόλου ή των ρόλων που διαδραματίζει το Γ.Σ.Α.Ε.Π σχετικά με το παραγωγικό συντελεστή εργασία (π.χ. αναδιανεμητικός;) στη διαδικασία ολοκλήρωσης της Ε.Α.Ε.

Στη βάση της συλλογιστικής που περιγράψαμε στηρίχθηκε η διαμόρφωση των υποθέσεων εργασίας του εγχειρήματος μας ενώ για την διατύπωση τους υιοθετήσαμε το μοντέλο της στατιστικής επιστήμης (Διατύπωση H_0 και H_a).

Συνεπώς η αρχική υπόθεση αφορά την διερεύνηση και τον χαρακτηρισμό των σχέσεων μεταξύ του θεωρητικού πλαισίου και του Γ.Σ.Α.Ε.Π ως πλαισίου εφαρμογής και κατ' επέκταση καλείται το Γ.Σ.Α.Ε.Π να επιλύσει προβλήματα διαχειριστικού χαρακτήρα (π.χ. αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων) στο πλαίσιο της Ε.Α.Ε ή να παρέμβει έμμεσα στα διαρθρωτικά χαρακτηριστικά της Ε.Α.Ε (επαγγελματική κατάρτιση - κινητικότητα);

Επίσης μας επισημαίνει τις συνδέσεις που υπάρχουν, σε επίπεδο ιεράρχησης στόχων και επιλογής μέσων δράσης, μεταξύ του Γ.Σ.Α.Ε.Π και του κυρίαρχου θεωρητικού μοντέλου για την βελτίωση της αποτελεσματικότητας Ε.Α.Ε καθώς και την αντιστοιχία ή μη, μεταξύ των στόχων που θέτει ως άμεσης προτεραιότητας και των ζητημάτων που θέτουν ως άμεσης προτεραιότητας οι ομάδες - στόχοι προκειμένου να μετακινηθούν στην Ε.Ε.

Π.χ. για το μέσο ενδιαφερόμενο ευρωπαϊό επαγγελματία η αναγνώριση ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων καθίσταται σημαντικότερη από την αναγνώριση διπλωμάτων. Αποκαλυπτικό επίσης είναι ότι το Γ.Σ.Α.Ε.Π αναφέρεται κυρίως σε ελευθέρια επαγγέλματα ενώ



παρατηρείται μία τάση συγκεντροποίησης των αγορών που ευνοεί την ανάπτυξη διαφόρων μορφών μισθωτής εργασίας (βλ. μορφές ευέλικτης εργασίας) .

Το ερευνητικό υλικό που χρησιμοποιήσαμε με σκοπό την αποδοχή ή την απόρριψη των υποθέσεων εργασίας, την επισήμανση των αντιφάσεων μεταξύ των στόχων, πολιτικών και προβλημάτων που καλούνται να επιλύσουν, αντλήθηκε από δευτερογενείς πηγές και η επεξεργασία του έγινε:

- A) με ποιοτική ανάλυση των κειμένων που διέπουν την εφαρμογή του Γ.Σ.Α.Ε.Π και
- B) επεξεργασία στατιστικών δεικτών που αφορούν τα χαρακτηριστικά της Ε.Α.Ε.

Διευκρινίζουμε ότι η ποιοτική ανάλυση των Οδηγιών αφορά την ανάδειξη των συνδέσμων μεταξύ του Γ.Σ.Α.Ε.Π και Θεωρητικού πλαισίου, της αντιστοιχίας των μέσων δράσης και της ιεράρχησης των στόχων (π.χ διαχειριστικές πολιτικές για την αντιμετώπιση δομικών προβλημάτων).

Η στατιστική επεξεργασία των δεικτών έχει ως σκοπό να αποτυπώσει τον βαθμό αποτελεσματικότητας του Γ.Σ.Α.Ε.Π στο χρονικό διάστημα εφαρμογής του, την ανάδειξη των αντιφάσεων που εμπεριέχει στο πλαίσιο της εφαρμογής του και τις αιτίες τους.

§ Η Δομή της Εργασίας

Η Εργασία περιλαμβάνει 4 κεφάλαια:

Στο 1^ο Κεφάλαιο χωρίζεται σε τρεις χρονικές περιόδους (1975-1976, 1976-1992, 1992-2001) στο πλαίσιο των οποίων καταγράφονται οι προβληματισμοί και προσπάθειες που έγιναν για την σύγκλιση των εθνικών πολιτικών και την διαμόρφωση της κοινής ευρωπαϊκής πολιτικής και θεσμικού πλαισίου σε θέματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και αναγνώρισης και πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων.

Επίσης περιλαμβάνει την περιγραφή των βασικών σημείων της Διακήρυξης της Μπολόνια, της Στρατηγικής της Λισαβόνας και της Διαδικασίας της Κοπεγχάγης καθώς αποτελούν τους συνδετικούς κρίκους μεταξύ των εννοιών (ακαδημαϊκά και επαγγελματικά προσόντα, Ε.Α.Ε) που αναπτύσσονται σε διαφορετικό βαθμό στην παρούσα εργασία .

Στο 2^ο Κεφάλαιο παρουσιάζονται οι θεωρητικές προσεγγίσεις που άμεσα ή έμμεσα συνδέονται με το Γ.Σ.Α.Ε.Π.

Σημαντικό τμήμα του 2^{ου} κεφαλαίου αφιερώνεται στην περιγραφή της Θ.Α.Κ καθώς αποτελεί την βάση για την διατύπωση των στόχων της Ε.Ε για την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την αγορά εργασίας αλλά κι ένα από τα αντικείμενα διερεύνησης της παρούσας εργασίας.



Η σφαιρική προσέγγιση των προαναφερόμενων εννοιών οδήγησε στην καταγραφή των βασικών σημείων των κυριότερων θεωριών που είτε προσπαθούν να ερμηνεύσουν τον μηχανισμό της εκπαίδευσης και την επίδραση του στην αγορά εργασίας (Functionalism) είτε ασκώντας κριτική στην Θ.Α.Κ σχετικά με την ρεαλιστικότητα των υποθέσεων εργασίας που υιοθετεί για την τεκμηρίωση των προτάσεων της (Institutional Theory, Neoinstitutional Theory και Μαρξιστική Προσέγγιση).

Διακριτή θέση στο 2^ο κεφάλαιο κατέχει η παρουσίαση των εννοιών Επαγγελματισμός και Εκπαίδευση-Κατάρτιση διότι χρησιμοποιούνται ως λειτουργικά στοιχεία στην κατασκευή του Γ.Σ.Α.Ε.Π.

Στο 3^ο Κεφάλαιο, θεωρώντας ότι αποτελεί πεδίο εφαρμογής του θεσμικού πλαισίου και των μέσων εφαρμογής του Γ.Σ.Α.Ε.Π, πραγματοποιείται μία σύντομη περιγραφή της Δομής απασχόλησης στην Ε.Ε-15 κατά την περίοδο 1993-2005 χρησιμοποιώντας έναν αριθμό δεικτών όπως οι μορφές απασχόλησης, η κατανομή ανά τομέα, φύλο και ηλικία .

Στην τελευταία ενότητα του κεφαλαίου καταγράφονται τα αποτελέσματα και συμπεράσματα από την εφαρμογή των Κοινοτικών Οδηγιών εφαρμογής του Γ.Σ.Α.Ε.Π .

Το 4^ο Κεφάλαιο αναφέρεται στην διατύπωση των επιστημονικών στόχων της εργασίας και των υποθέσεων εργασίας – ερωτημάτων για την διατύπωση των οποίων υιοθετήθηκε το στατιστικός τρόπος διατύπωσης λόγω της σαφήνειας και της διευκόλυνσης που παρέχει στην διερεύνηση και ερμηνεία των ποσοτικών και ποιοτικών μεταβλητών που χρησιμοποιήθηκαν .

Επίσης παρουσιάζονται οι μέθοδοι έρευνας που χρησιμοποιήθηκαν για την προσέγγιση των επιστημονικών στόχων και την εξέταση των υποθέσεων εργασίας .

Στο 5^ο Κεφάλαιο περιλαμβάνονται τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την εργασία και ειδικότερα η επαλήθευση ή η απόρριψη των υποθέσεων εργασίας.

Παραθέτουμε την βιβλιογραφία και το Παράρτημα που περιέχει το υλικό που χρησιμοποιήθηκε για την ποσοτική και ποιοτική προσέγγιση των ερευνητικών ερωτημάτων της παρούσας εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

1.1 Περίοδος 1951-1976

Η πρώτη αναφορά σε θέματα εκπαιδευτικής πολιτικής που εντάσσονται στο γενικότερο πλαίσιο της δημιουργίας ενιαίας αγοράς προϊόντων, κεφαλαίων και προσώπων, λαμβάνει χώρα με την υπογραφή της Συνθήκης Ίδρυσης της «Ευρωπαϊκής Κοινότητας Άνθρακα και Χάλυβα (ΕΚΑΧ) με ιδρυτικά μέλη την Γαλλία, Γερμανία, Βέλγιο, Ολλανδία, Λουξεμβούργο (10/04/1951) και της Συνθήκης της Ρώμης (25/03/1957) που περιλαμβάνει την Ε.Ο.Κ και την Ευρωπαϊκή Αγορά Ατομικής Ενέργειας.

Ειδικότερα στο άρθρο 56 της Ε.Κ.Α.Χ προβλεπόταν η χρηματοδοτική συνεισφορά των κρατών-μελών για την επαγγελματική επανεκπαίδευση των εργαζομένων ενώ στα άρθρα 41, 57, 118, 126, 127, 128 της Συνθήκης της Ρώμης γίνεται αναφορά :

- ⇒ Στον αποτελεσματικό συντονισμό των προσπαθειών στους τομείς της επαγγελματικής εκπαίδευσης, έρευνας και διάδοσης γνώσεων που δύναται να περιλαμβάνει κοινή χρηματοδότηση σχεδίων ή οργανισμών
- ⇒ Στην διευκόλυνση της ανάληψης και της άσκησης *μη μισθωτών δραστηριοτήτων*, με την έκδοση οδηγιών για την αμοιβαία αναγνώριση διπλωμάτων και άλλων τίτλων επαγγελματικής ειδίκευσης.
- ⇒ Στην πρόωθηση της στενής συνεργασίας μεταξύ των κρατών-μελών σε θέματα που αφορούν την επαγγελματική εκπαίδευση και επιμόρφωση.
- ⇒ Στην ανάπτυξη της ευρωπαϊκής διάστασης της παιδείας μέσω της εκμάθησης και της διάδοσης ξένων γλωσσών.
- ⇒ Στην ενίσχυση της κινητικότητας φοιτητών και εκπαιδευτικών και μέσω της αναγνώρισης διπλωμάτων και περιόδων σπουδών.
- ⇒ Στην ανάληψη δράσεων για την ενίσχυση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της κινητικότητας των συμμετεχόντων σε αυτήν.
- ⇒ Στον γενικότερο σχεδιασμό της Κοινής Πολιτικής Επαγγελματικής Κατάρτισης που θα συμβάλλει στην ανάπτυξη τόσο των οικονομιών των κρατών-μελών όσο και της κοινής αγοράς.

Ιδιαίτερα με την Συνθήκη της Ρώμης διαφαίνεται η πολιτική θέληση των κρατών-μελών να ασχοληθούν κυρίως με την επαγγελματική κατάρτιση καθώς λειτουργεί συμπληρωματικά

στην επίτευξη του στόχου της Οικονομικής Ολοκλήρωσης και δευτερευόντως με την γενική εκπαίδευση που θεωρείται ότι είναι ζήτημα εθνικού ενδιαφέροντος¹.

Σ' αυτή τη χρονική περίοδο οι οδηγίες που εκδίδονται είναι γενικού ενδιαφέροντος και αφορούν την «θέσπιση γενικών κανόνων για την εφαρμογή μίας κοινής πολιτικής στην επαγγελματική εκπαίδευση² και για την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων στο εσωτερικό της Ε.Ο.Κ³ ενώ δεν υιοθετούνται εργαλεία προώθησης των ανωτέρω στόχων όπως συμβαίνει αργότερα με την ανάπτυξη των προγραμμάτων-δράσεων και δικτύων όπως το ERASMUS, EURYDICE, NARIC κ.λ.π.

Μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1970 η πολιτική των οργάνων της Ε.Ο.Κ έχει κυρίως Συμβουλευτικό χαρακτήρα όπως το Ανακοινωθέν του Συμβουλίου για την αμοιβαία αναγνώριση των πτυχίων και πιστοποιητικών και άλλων τίτλων Σπουδών

1.2 Περίοδος 1976-1992

Χαρακτηρίζεται από την λήψη αποφάσεων για την εκπαίδευση και την κατάρτιση σε επίπεδο Ε.Ο.Κ ξεπερνώντας τους αρχικούς ενδοιασμούς για τον εθνικό χαρακτήρα της εκπαίδευσης όπως είχε παρατηρηθεί στην προηγούμενη περίοδο.

Συγκεκριμένα εκπονείται το 1^ο πρόγραμμα δράσης στο τομέα της εκπαίδευσης⁴ που περιλαμβάνει:

- ⇒ την πολιτιστική και επαγγελματική κατάρτιση των πολιτών των κρατών-μελών
- ⇒ την βελτίωση των επαφών των εκπαιδευτικών συστημάτων
- ⇒ την συλλογή και συστηματοποίηση των στατιστικών δεδομένων.

Το 1987 τίθεται σε εφαρμογή το Πρόγραμμα ERASMUS που αποτελεί εργαλείο ενίσχυσης της κινητικότητας των εκπαιδευτικών και εκπαιδευομένων και περιλαμβάνει την αναγνώριση περιορισμένης διάρκειας σπουδών σ' ένα ίδρυμα ανώτατης εκπαίδευσης στο πλαίσιο της Ε.Ο.Κ.

Το 1989 κυκλοφορεί η Οδηγία 89/48 για την αμοιβαία αναγνώριση των Διπλωμάτων και ουσιαστικά εισάγεται στην Ε.Ο.Κ ένα σύστημα αναγνώρισης των διπλωμάτων εκπαίδευσης που δίνει έμφαση στην αναγνώριση του περιεχομένου της επαγγελματικής δραστηριότητας τόσο στην χώρα υποδοχής όσο και στην χώρα καταγωγής.

¹ ΣΤΑΜΕΛΟΣ Γ. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ Α., Ευρωπαϊκή Εκπαιδευτική Πολιτική, Μεταίχμιο, Αθήνα, 2004, σ.σ48-49

² Οδηγία 63/266, Επίσημο κείμενο Ε.Ε L 20.4.1963

³ Οδηγία 1612/1968, Επίσημο κείμενο Ε.Ε L 25.7.1968

⁴ Κείμενο ΕΕC 38/1976



Το 1990 έχουμε την λειτουργία του προγράμματος EURYDICE (EEC329/1990) με στόχο την ενίσχυση των δεσμών μεταξύ των Συστημάτων Εκπαίδευσης, της ανταλλαγής πληροφοριών, την συνεργασία των Πανεπιστημίων και την υλοποίηση κοινών Προγραμμάτων Σπουδών.

1.3 ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1992-2001

• Κυκλοφορεί η Οδηγία 92/51 που έρχεται να λειτουργήσει συμπληρωματικά της 89/48 και να καλύψει τις βαθμίδες εκπαίδευσης που δεν έχουν καλυφθεί από την 89/48.

Κοινό σημείο και των δύο οδηγιών είναι η επαγγελματική και όχι ακαδημαϊκή αναγνώριση σπουδών που απομένει υπόθεση των κρατών-μελών.

Με την ψήφιση της Συνθήκης του Μάαστριχτ η Ε.Ε μεταξύ άλλων θεσμοθετεί την παρέμβαση της Ε.Ε στο χώρο της εκπαίδευσης (*Τσαούσης 1996-Άρθρο 126 της Συνθήκης*) και δημιουργούνται οι συνθήκες για την χάραξη Ευρωπαϊκής Εκπαιδευτικής Πολιτικής (*Άρθρα 123 και 127*).

Ακολουθούν διάφορες ανακοινώσεις της Επιτροπής και σχέδια δράσης με επίκεντρο θέματα εκπαιδευτικής πολιτικής όπως η επαγγελματική κατάρτιση και επανακατάρτιση έως την Διακήρυξη της Μπολόνια⁵) στην οποία διατυπώνεται, με χρονικό ορίζοντα ολοκλήρωσης έως το 2010, ο γενικότερος σχεδιασμός ενός συστήματος αναγνώρισης όχι μόνον επαγγελματικών δικαιωμάτων όπως επιδιώχθηκε με τις Οδηγίες 89/48 και 92/51 αλλά και της ακαδημαϊκής γνώσης με την εναρμόνιση των πτυχίων της Ανώτατης Εκπαίδευσης.

Ενεργοποιούνται χρηματοδοτικά εργαλεία όπως το SOCRATES με τα υποπρογράμματα COMENIUS που αφορά Β'θμια Εκπαίδευση και το ERASMUS για την Γ'θμια Εκπαίδευση.

Το 1990 δημιουργείται το Πρόγραμμα EURYDICE με σκοπό να προαχθεί η αμοιβαία κατανόηση των συστημάτων εκπαίδευσης των χωρών μελών μέσα από την *Ανταλλαγή πληροφοριών, Συνεργασία Πανεπιστημιακών Ιδρυμάτων και Επιχειρηματικών Οργανισμών, Ανταλλαγή νέων και Προώθηση Κοινών Προγραμμάτων σπουδών.*

⁵ (www.education.gov.En/discours_1998/declaration.htm και www.europedu.org/french/vert/bolognemid.html)

1.4 ΔΙΑΚΗΡΥΞΗ ΤΗΣ ΜΠΟΛΟΝΙΑ

Όπως προαναφέρθηκε η βασική προτεραιότητα της Ε.Ε με την εφαρμογή των προηγούμενων Οδηγιών είναι η διαμόρφωση του Ευρωπαϊκού Χώρου Επαγγελματιών⁶, Κατάρτισης, Δεξιοτήτων⁷ και Ειδικοτήτων⁸ που θα συμβάλλει στην ενίσχυση και παγίωση του ενιαίου χώρου **Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (Ε.Ο.Χ)**.

Ουσιαστικά είναι η κυριότερη προσπάθεια που γίνεται από την Ε.Ε αφενός για τον σχεδιασμό ενός μηχανισμού αναγνώρισης διπλωμάτων για ακαδημαϊκούς σκοπούς στην βάση της **συγκρισιμότητας, συμβατότητας, διασφάλισης της ποιότητας και της κινητικότητας**⁹ και αφετέρου για την διαμόρφωση ενός **Ενιαίου Ευρωπαϊκού Χώρου Ανώτατης Εκπαίδευσης** που θα στηρίζεται στην **συνοχή και στην συνάφεια σε επίπεδο δομών, περιεχομένου, σύνδεσης, αξιολόγησης και στην ποιότητα της ανώτατης εκπαίδευσης** με απώτερο σκοπό την **ενίσχυση της κινητικότητας στην αγοράς εργασίας και την οικονομική ανάπτυξη της Ευρώπης**.

Αναλυτικότερα η Διακήρυξη της Μπολόνια προσπάθησε να περιορίσει την ποικιλομορφία των ακαδημαϊκών τίτλων αναφορικά με την χρονική διάρκεια των σπουδών καθιερώνοντας τα ακόλουθα:

1. Ένα σύστημα αναγνώρισης πτυχίου δύο κύκλων με βάση τα 3 έτη σπουδών.
2. Η πρόσβαση στον 2^ο κύκλο σπουδών προϋποθέτει την ύπαρξη πτυχίου του πρώτου κύκλου.¹⁰
3. Προώθηση του συστήματος των μεταφερόμενων διδακτικών μονάδων (ECTS) με σκοπό την διευκόλυνση της κινητικότητας των φοιτητών αλλά και της ανάπτυξης συγκρίσιμων κριτηρίων και των μεθοδολογιών.
4. Θέσπιση του Συμπληρωματικού Πτυχίου (DIPLOMA SUPPLEMENT) για την πιστοποίηση των επιπλέον αποκτούμενων γνώσεων που θα περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με το πρόγραμμα σπουδών, περιγραφική αξιολόγηση των δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν κατά την διάρκεια της φοίτησης κ.λ.π.

⁶ <http://europa.eu.int/scanplus/eg/el/cha/cl11029.htm>

⁷ <http://europa.eu.int/scanplus/leg/el/cha/cl11201.htm>

⁸ <http://europa.eu.int/scanplus/leg/el/cha/cl11033.htm>

⁹ ΣΤΑΜΕΛΟΣ Γ. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ Α., Ευρωπαϊκή Εκπαιδευτική Πολιτική, Μεταίχμιο, Αθήνα, 2004, σελ.77

¹⁰ www.Education.gov.Fr/sup/harmoneuropb.htm



1.5 ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΤΗΣ ΛΙΣΣΑΒΟΝΑΣ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΚΟΠΕΓΧΑΓΗΣ

Σε αυτή την ενότητα θα αναφερθούμε στην Στρατηγική της Λισσαβόνας διότι καθίσταται το πρώτο πολιτικό κείμενο της Ε.Ε που θέτει στρατηγικούς στόχους σε οικονομικό, κοινωνικό και περιβαλλοντικό επίπεδο τους ποσοτικοποιεί, καθορίζει πολιτικές επίτευξης των στόχων και μέσα ελέγχου της υλοποίησης τους και των αποτελεσμάτων τους και προχωρώντας ένα βήμα μπροστά από της Συνθήκη της Μπολόνια, έρχεται να συνδέσει με οικονομικούς όρους την Εκπαίδευση – Κατάρτιση – Απασχόληση με τους στρατηγικούς στόχους της .

Έχοντας επεξεργασθεί το κείμενο της Στρατηγικής της Λισσαβόνας¹¹ επισημαίνουμε τους τρεις πυλώνες στους οποίους στηρίζεται:

1. **Οικονομικός Πυλώνας** που πρέπει να προετοιμάσει την μετάβαση προς μία ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία της γνώσης δίνοντας έμφαση στην ανάγκη για συνεχή προσαρμογή στις εξελίξεις της κοινωνίας της πληροφορίας και στις προσπάθειες για συναίνεση στο τομέα της έρευνας και της ανάπτυξης.
2. **Κοινωνικός Πυλώνας** που πρέπει να επιτρέψει τον εκσυγχρονισμό του κοινωνικού μοντέλου μέσω των επενδύσεων σε ανθρώπινους πόρους και της καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού.
Διευκρινίζεται ότι οι επενδύσεις σε ανθρώπινους πόρους σημαίνει επενδύσεις στους τομείς της εκπαίδευσης και της κατάρτισης και σε ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης προκειμένου να διευκολύνουν την μετάβαση στην οικονομία της γνώσης
3. **Περιβαλλοντικός Πυλώνας** που προτέθηκε στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Γκέτεμποργκ τον Ιούνιο του 2001 και ο οποίος επικεντρώνεται στο γεγονός ότι η οικονομική ανάπτυξη πρέπει να διαχωρίζεται από την χρήση των φυσικών πόρων.

Ο βασικός στόχος της Στρατηγικής είναι «Η Ε.Ε να γίνει ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης ανά την υφήλιο, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη, με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή»¹².

Εξετάζοντας τους επιμέρους στόχους της Στρατηγικής θα σταθούμε σε αυτούς που σχετίζονται με τις έννοιες – κλειδιά της συγκεκριμένης εργασίας¹³:

¹¹ http://europa.eu/scadplus/glossary/full_el.htm#lisbon_strategy

¹² 2408 Σύνοδος του Συμβουλίου, 6111/02, 14-02-2002. Παιδεία και Νεολαία, Βρυξέλλες και <http://ue.eu.int/Newsroom>

¹³ www.ypan.gr/docs/stratigiki_lisavonos.pdf



Ως 1^ο σημείο αναφοράς λαμβάνουμε την «ολοκλήρωση και την αποκλειστικότητα της εσωτερικής αγοράς και μέσω των οριζόντιων πολιτικών που αφορούν την κατάρτιση, την απασχόληση, την περιφερειακή ανάπτυξη, της έρευνας και της περιβαλλοντικής προστασίας – αντί των κρατικών ενισχύσεων οι οποίες στρεβλώνουν τον ανταγωνισμό».

Ως 2^ο σημείο αναφοράς λαμβάνουμε «την δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας με λειτουργικό στόχο την αύξηση του συντελεστή απασχόλησης από το 61% το 2000 σε 70% το 2010 και ειδικότερα την αύξηση του συντελεστή της γυναικείας απασχόλησης από 51% το 2000 στο 60% το 2010».

Αναγκαίες ενέργειες για την επίτευξη του στόχου είναι η έμφαση στην δια βίου μάθηση και στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων, στην ευελιξία στο χρόνο και στις μορφές εργασίας, στην αύξηση της απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών και η διασφάλιση της ισότητας των ευκαιριών».

Ως 3^ο σημείο αναφοράς λαμβάνεται «η ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και η εξάλειψη του κοινωνικού αποκλεισμού μέσω της καταπολέμησης της φτώχειας και της ανεργίας, την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και τη ευρείας πρόσβασης στις γνώσεις και τις ευκαιρίες της αγοράς εργασίας».

Ως 4^ο σημείο αναφοράς λαμβάνεται «η δημιουργία ενός ευρωπαϊκού χώρου γνώσεων, εκπαίδευσης και κατάρτισης μέσα στον οποίο οι πολίτες και οι επιχειρήσεις θα έχουν φθηνή πρόσβαση σ' ένα παγκόσμιο δίκτυο πληροφόρησης και υπηρεσιών και όπου όλοι οι πολίτες θα έχουν την απαραίτητη κατάρτιση προκειμένου να μπορούν να εκμεταλλευτούν τις δυνατότητες που τους παρέχονται στη κοινωνία των γνώσεων».

Ως 5^ο σημείο αναφοράς λαμβάνεται η έμφαση στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, για την ανταπόκριση στις νέες συνθήκες της κοινωνίας της γνώσης.

Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στους νέους, στους άνεργους και στους πολίτες, τα επαγγελματικά προσόντα των οποίων απαξιώνονται με την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών.

Ως απαραίτητες ενέργειες κρίνονται, η αύξηση των επενδύσεων στο «ανθρώπινο κεφάλαιο», η μείωση στο 50% μέχρι το 2010 του ποσοστού των πολιτών ηλικίας 18 έως 24 ετών, οι οποίοι δεν λαμβάνουν ανώτερη εκπαίδευση, η πρόσβαση όλων των σχολείων στο διαδίκτυο και η εξέλιξη των κέντρων κατάρτισης σε πολύπλευρα κέντρα γνώσης, με συμμετοχή πολλών ομάδων στόχων και δικτύωση τους με ερευνητικά κέντρα και επιχειρήσεις.

Επίσης, είναι αναγκαία η ενθάρρυνση της δια βίου μάθησης και η ενίσχυση της κινητικότητας των μαθητών και των εκπαιδευτικών, τόσο μέσω των προγραμμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και μέσω της διεθνούς αναγνώρισης των προσόντων και της δημιουργίας μιας ενιαίας μορφής βιογραφικού σημειώματος, το οποίο θα μπορεί να χρησιμοποιείται κατά βούληση.

Προτείνεται αναθεώρηση των στόχων των εκπαιδευτικών συστημάτων των κρατών μελών, με γνώμονα τις αναγκαιότητες και τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σε συνδυασμό με τις ιδιαιτερότητες του κάθε κράτους.

Για την πραγματοποίηση των επιμέρους στόχων που μορφοποιούν τους κεντρικούς άξονες της Στρατηγικής της Λισσαβόνας (Οικονομική Ανάπτυξη, Απασχόληση, Κοινωνική Συνοχή) έχουν επιλεγεί ένας αριθμός ενεργειών που αφορούν την Ενιαία Αγορά Γνώσεων, τη Κινητικότητα των απασχολουμένων, την Αναγνώριση και Διαφάνεια επαγγελματικών προσόντων, την επανεκπαίδευση και κατάρτιση, τη αποτελεσματικότητα των αγορών.

Ωστόσο αποφεύγει να παρέμβει θεσμικά και να αγγίζει τον σκληρό πυρήνα της εκπαιδευτικής πολιτικής, την δομή των συστημάτων, τα περιεχόμενα σπουδών και τις διαδικασίες επιλογής¹⁴.

Η ποσοτικοποίηση των στόχων συντελείται με την επιλογή ενός αριθμού δεικτών που περιλαμβάνει:

1. το κατά κεφαλήν ΑΕΠ,
2. την παραγωγικότητα της εργασίας,
3. το ποσοστό απασχόλησης (με διάκριση ανά φύλο),
4. το ποσοστό απασχόλησης των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων (με διάκριση ανά φύλο),
5. το επίπεδο μόρφωσης (ατόμων ηλικίας 20 έως 24 ετών-με διάκριση ανά φύλο),
6. τις δαπάνες για Έρευνα και Ανάπτυξη,
7. τα σχετικά επίπεδα τιμών,
8. τις πραγματοποιούμενες επενδύσεις,
9. το ποσοστό των πολιτών στα όρια της φτώχειας (με διάκριση ανά φύλο),
10. το ποσοστό των μακροχρόνια ανέργων (με διάκριση ανά φύλο),
11. το εύρος των ποσοστών απασχόλησης ανά περιφέρεια (με διάκριση ανά φύλο),
12. τις εκπομπές αερίων υπευθύνων για το φαινόμενο του θερμοκηπίου,
13. την ενεργειακή ένταση της οικονομίας και
14. τον όγκο των μεταφερόμενων εμπορευμάτων.

Στα τέλη του 2002 στη «Διαδικασία της Κοπεγχάγης» για μία ενισχυμένη συνεργασία των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρώπη ετέθησαν 4 προτεραιότητες που αναφερόταν:

- ⇒ Στην διαφάνεια των επαγγελματικών (vocational) προσόντων και δεξιοτήτων σε νομοθετικά και μη κατοχυρωμένα επαγγέλματα,

¹⁴ Σιάκαρης Κ, Από την Ε.Ο.Κ στη Ε.Ε, εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα, 2006, σ.σ167-168



- ⇒ ποιότητα της Ε.Ε.Κ
- ⇒ στην ανάπτυξη ευρωπαϊκών και διεθνών προσόντων σε επίπεδο τομέα / κλάδου.
- Η διαδικασία της Κοπεγχάγης κινείται επομένως στην ίδια γραμμή πλεύσης με αυτή της Λισαβόνας:

Το τρίπτυχο κινητικότητα – αναγνώριση προσόντων – δια βίου μάθηση κυριαρχεί ενώ η συνολική προσέγγιση εντάσσεται στα πλαίσια μίας ενισχυμένης – συνεργασίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο¹⁵.

¹⁵ Σιάκαρης Κ, Από την Ε.Ο.Κ στη Ε.Ε, εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα, 2006, σελ. 196

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ

2.1 Θεωρία Ανθρωπίνου Κεφαλαίου . (Θ.Α.Κ)

Οι ρίζες της Θ.Α.Κ εντοπίζονται στο έργο του Adam Smith « Έρευνα για την «Φύση και τις αιτίες του πλούτου των Εθνών»¹⁶ και συγκεκριμένα:

A) στο 1^ο Κεφάλαιο του 1^{ου} βιβλίου, αναζητούνται, εντοπίζονται και περιγράφονται οι αιτίες και οι θετικές επιδράσεις του καταμερισμού εργασίας στην οικονομική ζωή μίας κοινωνίας¹⁷ και

B) στο 10^ο Κεφάλαιο του 1^{ου} βιβλίου όπου αναφέρει ότι «ο νέος άνθρωπος θα εξασκείται με πολύ μεγαλύτερη επιμέλεια και προσοχή αν εργαζόταν εξ αρχής ως μισθωτός τεχνίτης αμειβόμενος ανάλογα με το μικρό έργο που θα μπορούσε να επιτελέσει και πληρώνοντας με την σειρά του τα υλικά που ενδεχομένως θα χαλούσε λόγω αδεξιότητας και έλλειψης εμπειρίας.

Με αυτό τον τρόπο, η εκπαίδευση θα ήταν γενικά πιο αποδοτική».

Αργότερα κατά τον 19^ο αιώνα αναγνωρίζεται από τους κλασσικούς Οικονομολόγους (John Stuart Mill, Alfred Marshall) ότι τα οφέλη που απορρέουν από την εκπαίδευση σχετίζονται κυρίως με τις πολιτικές και τις ηθικές πτυχές της κοινωνίας και δευτερευόντως με την οικονομική ζωή της.

Αναγνωρίζουν την προσφορά της εκπαίδευσης στην δημιουργία καλύτερων εργαζομένων διαμέσου της βελτίωσης του χαρακτήρα τους προσδίδοντας χαρακτηριστικά όπως η νηφαλιότητα, ακρίβεια και αυτοέλεγχος .

Επισημαίνουν ότι η εκπαίδευση θα μπορούσε να έχει θετική επίδραση στην οικονομική ζωή των ατόμων ωστόσο δίνουν μεγαλύτερη βαρύτητα στον ρόλο των εκπαιδευτικών διπλωμάτων ως προσόντων που δίνουν πρόσβαση σε καλύτερα αμειβόμενες εργασίες και συνθήκες ζωής¹⁸;

Με την λήξη του 2^{ου} Παγκοσμίου πολέμου αναπτύσσεται έντονος προβληματισμός σχετικά με την *αξία του εθνικού πλούτου* και την *οικονομική αξία του πληθυσμού* τονίζοντας ότι έχει περισσότερη σημασία από την ποσότητα, η *σύνθεση* και η *ποιότητα του πληθυσμού*, δηλ το *ανθρώπινο κεφάλαιο* που συνεισφέρει στην προαναφερόμενες αξίες.

¹⁶ Smith A, 1776, Έρευνα για την Φύση και τις αιτίες του πλούτου των εθνών, εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 2000

¹⁷ Μεταξύ αυτών των επιδράσεων εξέχουσα θέση καταλαμβάνει η μεγαλύτερη βελτίωση των παραγωγικών δυνάμεων της εργασίας καθώς και η ικανότητα, επιδεξιότητα και ευφυΐα με την οποίες αυτή (η εργασία) εφαρμόζεται

¹⁸ΤΕΧΕΙΡΑ P.N, the human capital revolution in economics, CEMPRE - Department of economics- University of Porto, 2005
σελ 2



Αφετηρία αυτών των συζητήσεων στάθηκαν οι σημαντικές απώλειες σε όρους ανθρωπίνου κεφαλαίου (Α.Κ) κατά την διάρκεια του 2^{ου} Παγκοσμίου πολέμου.

Για πρώτη φορά οι απώλειες σε Α.Κ μεταφράζονται σε οικονομική αξία που θα μπορούσε να υπολογισθεί σε αναλογία με τις άλλες μορφές κεφαλαίου (π.χ φυσικό κεφάλαιο) καθώς η δημιουργία Α.Κ είναι αποτέλεσμα των επενδυτικών δαπανών σε τροφή, ρουχισμό και εκπαίδευση.

Η ταχύτερη μεταπολεμικώς οικονομική ανάπτυξη των Η.Π.Α και των χωρών της Δ. Ευρώπης με επίκεντρο την αξιοποίηση των τεχνολογικών καινοτομιών σε κάθε επίπεδο (παραγωγική διαδικασία, Διοίκηση, Υποδομές) οδηγεί στην υποστήριξη της άποψης ότι η ορθολογική αξιοποίηση των ανθρωπίνων πόρων είναι απαραίτητη για την επιτάχυνση της ανάπτυξης των οικονομιών της Δύσης.

Παράλληλα αναγνωρίζεται η οικονομική αξία της εκπαίδευσης και ο ρόλος του εκπαιδευτικού συστήματος ως καθοριστικού παράγοντα στην προετοιμασία εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού.

Στις δεκαετίες του '50 και '60 μία ομάδα οικονομολόγων αποτελούμενη από τους Theodore Shultz, Jacob Mincer και Gary Backer ερευνούν τον ρόλο της εκπαίδευσης στην οικονομική ανάπτυξη και την σχέση της με την λειτουργία των αγορών και ειδικότερα της εργασίας.

Ειδικότερα στην δεκαετία του 50 ο **T. Shultz**¹⁹ υποστηρίζει ότι:

- A) Οι διανοητικές ικανότητες των ατόμων, οι γνώσεις και οι δεξιότητες συνιστούν το Α.Κ
- B) Η οικονομική ανάπτυξη εξαρτάται από την ορθή και αποτελεσματική χρήση των διανοητικών πηγών πλούτου, δηλ. του Α.Κ, που διαθέτει η κάθε χώρα.
- Γ) Οι ρυθμοί ανάπτυξης επιταχύνονται καθώς αυξάνεται η παραγωγικότητα του Α.Κ και αυτή η αύξηση οφείλεται στην αποτελεσματική αξιοποίηση του Α.Κ που επιτυγχάνεται με επενδύσεις στην εκπαίδευση, την δημόσια υγεία και την εσωτερική μετανάστευση-κινητικότητα του εργατικού δυναμικού²⁰.
- Δ) Η ανώτατη εκπαίδευση και η συσσώρευση γνώσης αποτελούν βασική προϋπόθεση για την παραγωγή 'υψηλής τεχνολογίας δηλ. για την οικονομική ανάπτυξη της σημερινής βιομηχανικής κοινωνίας²¹.

¹⁹ Φραγκουδάκη Α, Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1985, σελ220

²⁰ Κατσανέβας Θ, Οικονομική της Εργασίας & Εργασιακές Σχέσεις, εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα, 2001, σελ 103.

²¹ Φραγκουδάκη Α, Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1985, σελ26

Ε) Η σύγχρονη έρευνα για την παραγωγή υψηλής τεχνολογίας και οικονομική ανάπτυξη που απορρέει από αυτήν εξαρτώνται και οι δύο από τις ειδικές ικανότητες που δίνονται στο ανθρώπινο κεφάλαιο από την ανώτατη εκπαίδευση .

ΣΤ) Οι επενδύσεις στην εκπαίδευση θα πρέπει να συνοδεύονται από την παροχή ίσων ευκαιριών πρόσβασης σε αυτήν έτσι ώστε να σταματήσει η απώλεια ατόμων με ιδιαίτερες διανοητικές ικανότητες που λόγω κοινωνικών-οικονομικών ανισοτήτων δεν μπορούν να παρακολουθήσουν προγράμματα εκπαίδευσης.

Η 2^η σημαντική παρέμβαση στην διαμόρφωση της θεωρίας του A.K γίνεται από τον **Jacob Mincer**²².

Κατά τον **Jacob Mincer** ο ρόλος της εκπαίδευσης είναι σημαντικός σε επίπεδο προσωπικού εισοδήματος διότι βελτιώνει την παραγωγικότητα της εργασίας και κατά συνέπεια οδηγεί σε καλύτερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας.

Υποστήριξε ότι η εκπαίδευση διακρίνεται σε:

A) αυτήν που υλοποιείται προ της εισόδου του ατόμου στην αγορά εργασίας και στοχοθετεί την δημιουργία του γενικού ανθρώπινου κεφαλαίου και

B) στην εκπαίδευση που πραγματοποιείται μετά την είσοδο του ατόμου στην αγορά εργασίας και στοχοθετεί την δημιουργία ειδικού ανθρώπινου κεφαλαίου²³.

Πρόσθεσε ότι η ειδική εκπαίδευση διαφέρει από την γενική εκπαίδευση σε δύο σημεία:

A) Πραγματοποιείται σε χώρους εργασίας αφού έχει προσληφθεί άτομο.

Σε αυτήν την περίπτωση μπορεί να επιβαρύνει μόνο τον εργοδότη, μόνον τον εργαζόμενο ή να έχει μεικτό χαρακτήρα.

B) Το διάστημα της παραγωγικής της αξιοποίησης.

Κατέληξε ότι ο επιμερισμός του κόστους εξαρτάται από το είδος της εκπαίδευσης και το εύρος των ικανοτήτων που αποκτούνται με την εξειδίκευση²⁴.

Συγκεκριμένα εάν το κόστος της επένδυσης στην ειδική εκπαίδευση επιβαρύνει εξ ολοκλήρου τον εργοδότη τότε αυτός θα επιθυμεί μακροχρόνια απασχόληση του συγκεκριμένου εργαζόμενου ωστόσο το ίδιο θα επιθυμεί και ο εργαζόμενος εάν το κόστος της επένδυσης το αναλάβει ο ίδιος.

²² **Mincer, J** (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, N.Y, NBER και TEXEIRA P.N., the human capital revolution in economics, CEMPRE-Department of economics- University of Porto, 2005

²³ Κατσάνεβας Θ, *Οικονομική της Εργασίας & Εργασιακές Σχέσεις*, εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα, 2001, σελ. 106

²⁴ **Mincer, J** (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, N.Y, NBER

Στο τέλος της δεκαετίας του '60 η Νεοκλασική Σχολή (Stingler, Fredman και Mac Lup) ενισχυμένη από την νέα γενιά (Backer, Mincer, Rosen) κυριαρχεί στα Οικονομικά της εργασίας.

Πλέον η Θ.Α.Κ υιοθετεί τις βασικές υποθέσεις εργασίας της Νεοκλασικής Σχολής που είναι οι ακόλουθες:

1) **Οι αγορές εργασίας θεωρούνται ως πλήρως ανταγωνιστικές** και συνεπώς ο καθορισμός μισθού γίνεται με την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ ζήτησης και προσφοράς εργασίας που είναι αποτέλεσμα της ορθολογικής συμπεριφοράς των μελών τους (επιχειρήσεων και εργαζομένων ως ατόμων).

2) **Τα άτομα προσπαθούν να επιλέξουν επαγγελματικές σταδιοδρομίες** που μεγιστοποιούν την παρούσα αξία της ροής των εισοδημάτων που είναι η μελλοντική χρηματική ωφέλεια που απορρέει από την προσωπική επιλογή τους να επενδύσουν στην εκπαίδευση²⁵.

3) **Τα διάφορα επίπεδα εκπαίδευσης** συνδέονται με διακριτές ροές εισοδημάτων στην διάρκεια της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας.

Αρα όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης τόσο υψηλότερο θα είναι το επίπεδο των μελλοντικών τους εισοδηματικών ροών²⁶

4) **Τα άτομα ως ορθολογικώς συμπεριφερόμενα** είναι σε θέση να εκτιμήσουν το κόστος της εκπαίδευσης πριν ενταχθούν σε συγκεκριμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα καθώς και τα εισοδήματα που θα αποκτήσουν με τα την ολοκλήρωση του προγράμματος.

5) **Δεν υπάρχουν περιορισμοί εισόδου σε κάποιο επίπεδο εκπαίδευσης** δηλ όλα τα άτομα έχουν τις αναγκαίες μαθησιακές ικανότητες για να παρακολουθούν επιτυχώς το επίπεδο εκπαίδευσης το οποίο επιλέγουν .

6) **Δεν υπάρχουν οικονομικοί περιορισμοί στην χρηματοδότηση σπουδών** εφόσον κάθε άτομο έχει την δυνατότητα να δανειστεί τα αναγκαία χρηματικά ποσά για την χρηματοδότηση των σπουδών του και να τα επιστρέψει από τα μελλοντικά υψηλότερα εισοδήματα που θα αποκτήσει από το επάγγελμα του.

Μεθοδολογικά δίνεται προτεραιότητα στα **μοντέλα προσωπικών αποφάσεων**, στην **ποσοτικοποίηση** και τους **οικονομετρικούς ελέγχους**.

Αυτή η μεθοδολογική στροφή ενισχύθηκε από την βελτίωση της διαδικασίας τήρησης και αύξησης των στατιστικών δεδομένων που σημειώνεται από την δεκαετία του 50 και ύστερα.

7) **Τα δομικά στοιχεία της Θ.Α.Κ** είναι η εκπαίδευση, κατάρτιση, δημόσια υγεία, κινητικότητα εργαζομένων σε επαγγελματική και γεωγραφική διάσταση.

²⁵ Κατσανέβας Θ, Οικονομική της Εργασίας & Εργασιακές Σχέσεις, εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα, 2001, σελ. 103

²⁶ Δεδουσόπουλος Α, 1998, Η Προσφορά Εργασίας 1^{ος} τόμος εκδόσεις Τυπωθήτω, Αθήνα, 1998, σ.σ 163-164

Σημειώνουμε ότι η επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα των εργαζόμενων είναι αναγκαίες από την Θ.Α.Κ για την αντιμετώπιση της **διάρθρωτικής ανεργίας** που δημιουργούν οι μακροχρόνιες μεταβολές στην επαγγελματική και γεωγραφική διάρθρωση της ζήτησης εργασίας²⁷.

Κατά τους υποστηρικτές της ίδιας θεωρίας οι **παράγοντες που εμποδίζουν την επαγγελματική κινητικότητα** είναι οι *δαπάνες για την εκπαίδευση, θεσμικοί παράγοντες όπως κλειστά επαγγέλματα, η ύπαρξη εσωτερικών αγορών*²⁸ ενώ οι **παράγοντες που εμποδίζουν την γεωγραφική κινητικότητα** διακρίνονται σε *οικονομικούς*²⁹ και σε *μη οικονομικούς*³⁰.

Κοινός παράγοντας που εμποδίζει την επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα είναι η *έλλειψη πληροφόρησης για την ανεύρεση θέσεων εργασίας* που οφείλεται στον δυναμισμό και την πολυπλοκότητα της σύγχρονης οικονομίας, στην ανομοιογένεια των ανθρώπων και των εργασιών και ωθεί τους ανθρώπους (εργαζόμενους και εργοδότες) σε ανελαστικές προσδοκίες αφαιρώντας από το οικονομικό σύστημα ένα μεγάλο μέρος της αυτόματης προσαρμοστικότητας στην ορθολογική κατανομή των παραγωγικών πόρων και κατά συνέπεια οδηγεί στην διατήρηση ενός υψηλού % ανθρώπινου δυναμικού σε μόνιμη ανεργία.

Η γενουσιουργός αιτία του υψηλού % ανεργίας οφείλεται στο τρόπο λειτουργίας του οικονομικού συστήματος³¹ και όχι σε υφιστάμενες διαταραχές, έχει χαρακτήρα τεχνικό-θεσμικό και για την αντιμετώπιση του απαιτείται πιο αποτελεσματικό σύστημα πληροφόρησης και επανειδίκευσης των εργαζομένων..

Κατά τον **Alchian A.**³² ένα ικανοποιητικό σύστημα πληροφόρησης θα μειώσει με την πάροδο του χρόνου την ανελαστικότητα των προσδοκιών των εργαζομένων, το διαφυγόν εισόδημα και τις δαπάνες αναζήτησης που συνεπάγεται ο χρόνος ανεργίας-αναζήτησης εργασίας.

Είναι αυτονόητο ότι για την άρση αυτών των εμποδίων προτείνεται από την Θ.Α.Κ η εκτέλεση επενδύσεων-κινήτρων ενίσχυσης της κινητικότητας και της πληροφόρησης.

Κατά την Θ.Α.Κ σε **μικροοικονομικό επίπεδο** τα άτομα, ορθολογικώς σκεπτόμενα, επιλέγουν να επενδύσουν σε ανθρώπινο κεφάλαιο κατά την διάρκεια της νεαρής του ηλικίας διότι προσδοκούν ότι με αυτή την επιλογή τους θα αυξηθεί η διάρκεια της επαγγελματικής τους

²⁷ Κατσάνεβας Θ, Οικονομική της Εργασίας & Εργασιακές Σχέσεις, εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα, 2001, σελ. 107

²⁸ Αναφερόμαστε στην οργανωτική δομή των πολυεθνικών εταιρειών οι οποίες αποτελούν επιμέρους αγορές εργασίας

²⁹ εργατικός μισθός, ευκαιρίες απασχόλησης, συνθήκες εργασίας, περιοχή προορισμού σε σύγκριση με την περιοχή προέλευσης: αναγνωρίζονται ως βασικής προτεραιότητας από τις Κοινοτικές Οδηγίες που περιγράφουμε στα κεφάλαια που ακολουθούν

³⁰ Κατσάνεβας Θ, Οικονομική της Εργασίας & Εργασιακές Σχέσεις, εκδόσεις Σταμούλη-Mueller, Αθήνα, 2001, σελ. 108):

ενδεικτικά αναφέρονται οι κλιματολογικές συνθήκες, ευκαιρίες κοινωνικής ζωής, ψυχικό κόστος

³¹ Αναφέρονται στο υψηλό βαθμό ρύθμισης σε θεσμικό επίπεδο (κλαδικές συμβάσεις, κατώτατος μισθός κ.λπ) της αγοράς εργασίας.

³² Alchian A, Information Costs, Pricing and Resource Unemployment in Phelps, Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory, N.Y, 1970.

ζωής καθώς* το υψηλό απόθεμα κεφαλαίου που θα αποκτήσουν, τους καθιστά πιο ανταγωνιστικούς από τους εργαζομένους με χαμηλό απόθεμα κεφαλαίου, πιο παραγωγικούς και κατά συνέπεια τους δίνει την δυνατότητα να διεκδικήσουν υψηλότερη αμοιβή³³.

Επιπλέον απολαμβάνοντας τις υψηλότερες αμοιβές θα μπορέσουν να αποσβέσουν τις δαπάνες που έχουν πραγματοποιήσει για την εκπαίδευση τους³⁴

Σε μακροοικονομικό επίπεδο οι επενδύσεις στην εκπαίδευση οδηγούν σε απόκτηση περισσότερων γνώσεων σε μεγαλύτερη εξειδίκευση άρα οδηγούν σε βελτίωση της αποδοτικότητας, αποτελεσματικότητας και παραγωγικότητας της εργασίας και κατά συνέπεια βελτιώνουν την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας και οδηγούν σε οικονομική ανάπτυξη³⁵.

2.2 Η λειτουργιστική προσέγγιση της εκπαίδευσης (FUNCTIONALISM)

Κατά τους εκπροσώπους της συγκεκριμένης προσέγγισης³⁶ η εκπαίδευση συνιστά έναν από τους θεσμούς που διαθέτει η κοινωνία και τον οποίο χρησιμοποιεί ως μηχανισμό επίλυσης των προβλημάτων που την χαρακτηρίζουν.

Αναλυτικότερα η Εκπαίδευση εκτελεί τον ρόλο της ως μηχανισμού επίλυσης κοινωνικών προβλημάτων υιοθετώντας τρεις βασικές λειτουργίες:

- 1) Της **κοινωνικοποίησης** που κατά τον (T. Parsons, 1971) μέσω της οποίας εμποδώνεται η ιδέα της αποδοχής των ανισοτήτων στο εισόδημα και την κοινωνική θέση που είναι αποτέλεσμα των διαφορετικών εκπαιδευτικών επιτευγμάτων και διαμορφώνεται μία κοινή κουλτούρα με κοινές αξίες και ηθικές αρχές που διασφαλίζει την κοινωνική συνοχή
- 2) της **εκπαίδευσης ως επιλεκτικού μηχανισμού** (Earl Hopper και Ralf Turner, 1971).
- 3) της **διαχείρισης της γνώσης** που (Ioan Davies, 1971) αναφέρεται στις κοινωνικές δομές και διαδικασίες που παράγουν την γνώση ως επιστήμη και στους τρόπους με τους οποίους οι εκπαιδευτικοί θεσμοί ελέγχουν την επιστήμη-γνώση που μεταδίδεται.

³³ Κατσάνεβας Θ, Οικονομική της Εργασίας & Εργασιακές Σχέσεις, εκδόσεις Σταμούλη – Backer, Αθήνα, 2001, σελ. 104.

³⁴ Βέβαια σύμφωνα με Συνθήκη της Μπολλώνια επιδιώκεται συρρίκνωση της διάρκειας της εκπαίδευσης ίσως διότι θεωρείται ότι με αυτό τον τρόπο έχουμε ταχύτερη είσοδο στην αγορά εργασίας και άρα ταχύτερη απόσβεση των επενδυτικών δαπανών για την εκπαίδευση-επιβάλλεται διότι λόγω τεχνολογικών αλλαγών απαξιώνονται ταχύτερα οι επενδύσεις στην εκπαίδευση.

³⁵ Θυμίζουν έντονα τους στρατηγικούς και επιμέρους στόχους της Διακήρυξης της Λισαβόνας.

³⁶ Blackledge D & Hunt B, Κοινωνιολογία της εκπαίδευσης, εκδόσεις Μεταίχμιο, Αθήνα, 1995, σ.σ 33-110.



2.3 Η Θεσμική Σχολή (Institutional Theory) και Νεοθεσμική Σχολή (Neoinstitutional Theory)

Η Θεσμική Σχολή³⁷ αναπτύχθηκε στο αντίποδα της Θ.Α.Κ και της Νεοκλασικής Σχολής του Σικάγο, δίνοντας έμφαση σε ιστορικές αναλύσεις της κεφαλαιοκρατικής συσσώρευσης, των συνδικαλιστικών οργανώσεων και της καθημερινής πραγματικότητας των εργασιακών ζητημάτων³⁸.

Οι βασικές αρχές των Νεοθεσμικής Σχολής³⁹ συνοψίζονται ακολούθως:

1) Δεν αποδέχονται τον όρο του οικονομικού ανθρώπου που συμπεριφέρεται πάντοτε με γνώμονα την μεγιστοποίηση των οικονομικών στόχων.

Αντιθέτως υποστηρίζουν ότι οι άνθρωποι επιδιώκουν έναν οικονομικό στόχο μέχρι να φτάσουν σ' ένα ελάχιστο επίπεδο ικανοποίησης έστω και εάν μπορούν να πετύχουν και υψηλότερους στόχους⁴⁰.

2) Θεωρούν ότι τα άτομα χαρακτηρίζονται από περιορισμένη ορθολογική συμπεριφορά καθώς το ανθρώπινο κεφάλαιο έχει περιορισμένες δυνατότητες για να κάνει όλους εκείνους τους πολύπλοκους υπολογισμούς που απαιτούνται για την λήψη ορθολογικών αποφάσεων.

3) Η συμπεριφορά και οι προτιμήσεις ενός ατόμου ή μιας ομάδας εξαρτάται από την συμπεριφορά και τις προτιμήσεις των άλλων ατόμων ή ομάδων.

4) Οι αποφάσεις των ανθρώπων λαμβάνονται με βάση τις μέσες και όχι τις οριακές αξίες και αυτό διότι οι πληροφορίες που υπάρχουν αναφέρονται σε μέσους μισθούς και σε μέσο κόστος ενώ εκπροσωπούν συνήθως την όψη της πλειοψηφίας των μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

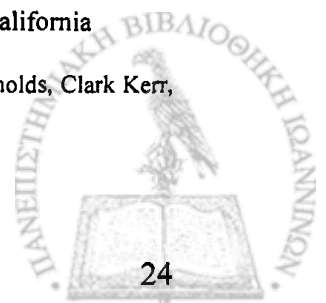
5) Οι αγορές εργασίας περιέχουν σημαντικές ατέλειες όπως περιορισμένη και ασύμμετρη ροή πληροφοριών, σημαντικό κόστος κινητικότητας και περιορισμένο αριθμό αγοραστών (Επιχειρήσεων) με αποτέλεσμα να ενισχύεται η διαπραγματευτική δύναμη της Ζήτησης εργασίας μετακυλίνοντας το αυξημένο κόστος στους εργαζόμενους και στις Κοινωνίες με την δημιουργία ανεργίας μακράς διάρκειας.

³⁷ Κυριότεροι εκπρόσωποι είναι οι Thorstein Veblen, Wesley Mitchel και John R. Commons του Πανεπιστημίου του Wsconsin

³⁸ Dorfman J, Institutional Economics: Veblen, Commons and Mitcell Reconsidered, University of California Press, 1963

³⁹ Στις δεκαετίες 1940 1950 και 1960 οι κυριότεροι εκπρόσωποι της Σχολής είναι οι John Dunlop, Loyd Reynolds, Clark Kerr, Arthur Ross, Richard Lester και J. Commons.

⁴⁰ Κατσανέβας Θ, Οικονομική της Εργασίας & Εργασιακές Σχέσεις, εκδόσεις Σταμούλη, 2001, σ.σ 32-35.



6) Οι μισθός δεν μπορεί να εξισορροπήσει τις δυνάμεις της Ζήτησης και της Προσφοράς Εργασίας διότι εκπληρώνει ταυτοχρόνως δύο αντικρουόμενους στόχους:

- α) τον ρόλο της κατανομής της εργασίας και ταυτόχρονα
- β) χρησιμοποιείται και ως κίνητρο για τους εργαζομένους .

7) Επικεντρώνουν την ανάλυση τους σε **θεσμικούς παράγοντες** όπως η αγορά εργασίας που αναπτύσσεται το εσωτερικό της εταιρείας και όπου η κατάρτιση λειτουργεί ως απαραίτητη προϋπόθεση για την επιτυχή διοικητική εξέλιξη του εργαζομένου, στην λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων καθώς και σε κοινωνιολογικούς παράγοντες όπως οι κοινωνικές τάξεις και οι φυλετικές διακρίσεις.

Στα πλαίσια της εσωτερικής αγοράς εργασίας η παραγωγικότητα του ατόμου εξαρτάται από την εργασία που ασκεί αφού αυτή καθορίζει την πρόσβαση στην κατάρτιση (on-The-Job-Training), την διαπραγματευτική δύναμη, την μελλοντική καριέρα και όχι από την δημιουργία ανθρώπινου κεφαλαίου⁴¹.

Η **τεχνολογία** θεωρείται ως **ενδογενή μεταβλητή** που μπορεί να καθορίζεται από τους θεσμούς, από την τεχνολογία της μάθησης (learning technology) και της εκπλήρωσης (performance Technology) σε αντίθεση με την Θ.Α.Κ όπου θεωρείται εξωγενή μεταβλητή (black Box)⁴².

2.4 Η Μαρξιστική Προσέγγιση (Θεωρίες της Άμεσης Παραγωγής)

Η Μαρξιστική Σχολή έχοντας κυρίως **ερμηνευτικό χαρακτήρα** που εστιάζεται στην αναζήτηση του ρόλου της εκπαίδευσης στην κοινωνία εστιάζει το ενδιαφέρον της στις λειτουργίες, τον ρόλο των υποκειμένων (εκπαιδευτικοί, μαθητές και των παραγόντων που επηρεάζουν τους χαρακτήρες τους όπως είναι οι διαφορετικές κουλτούρες), τον χαρακτήρα της εκπαίδευσης ως ενός από τους μηχανισμούς που διαθέτει το καπιταλιστικό σύστημα για την αναπαραγωγή του. Σ' αυτό το πλαίσιο δεν εξετάζονται ξεχωριστά οι σχέσεις της εκπαίδευσης με την εργασία καθώς η δεύτερη εντάσσεται στο γενικότερο πλαίσιο των κοινωνικών σχέσεων αναπαραγωγής.

⁴¹ Wang G.G & Holton F.E., Neoclassical and Institutional Economics as Foundations of HRD Thoery, The Economic Foundation of Human, Resources Developmnet, 2004 , pg12).

⁴² Wang G.G & Holton F.E., Neoclassical and Institutional Economics as Foundations of HRD Thoery, The Economic Foundation of Human, Resources Developmnet, 2004 , pg12).

Κύριοι εκπρόσωποι της Μαρξιστικής Προσέγγισης είναι οι **S. Bowles και H. Gintis** οι απόψεις των οποίων διατυπώνονται στο βιβλίο τους **“Schooling in America”** και συνοψίζονται στα ακολούθα⁴³:

Στα πλαίσια του κυρίαρχου οικονομικού - κοινωνικού συστήματος, η εκπαίδευση ως **κοινωνικός θεσμός**, αξιοποιώντας τους **μηχανισμούς Νομιμοποίησης και Κοινωνικοποίησης**⁴⁴ για να προβάλλει και να προσδώσει εγκυρότητα στην κυρίαρχη ιδεολογία συμβάλλει στην αναπαραγωγή των δομών του καπιταλιστικού συστήματος (π.χ η άνιση κατανομή του παραγόμενου πλούτου, εκπαιδευτικών και επαγγελματικών ευκαιριών κ.λ.π).

Κατά τους S. Bowles και H. Gintis η εκπαίδευση ως αναπόσπαστο στοιχείο του κεφαλαιοκρατικού συστήματος επιτελεί το ρόλο της αναπαραγωγής της κυρίαρχης ταξικής δομής μέσω των προαναφερόμενων διαδικασιών.

2.5 Επαγγελματισμός και Εκπαίδευση - Κατάρτιση

Η έννοια του επαγγελματισμού περιγράφεται συνοπτικά από τα εξής χαρακτηριστικά⁴⁵:

- ✓ Υπάρχει ένας **κώδικας δεοντολογίας** (service ethic) που βασίζεται σε ηθικές αξίες όπως η αντικειμενικότητα, ο σεβασμός της προσωπικότητας του πελάτη η εχεμύθεια.
- ✓ Το δικαίωμα των επαγγελματιών φορέων (Professions) να δημιουργούν τον δικό τους **κώδικα άσκησης επαγγέλματος και πρότυπων εκπαίδευσης και κατάρτισης**.

Ο **επαγγελματισμός** (professionalism) βασίζεται στην εξειδικευμένη γνώση και τεχνικές που συνήθως αποκτώνται κατόπιν μακροχρόνιων σπουδών και γι' αυτό συχνά λειτουργούν (επιστημονικά και επαγγελματικά επιμελητήρια) ως φύλακες αυτής της γνώσης και των μέσων πρόσβασης σε αυτήν.

Ιστορικά η ανάπτυξη του επαγγελματισμού είναι συνυφασμένη με το φαινόμενο της εκβιομηχάνισης και του **τεχνολογικού ορθολογισμού** (technological rationalization).

Κατά τον **Mills**⁴⁶ η διάδοση νέων επαγγελματικών δεξιοτήτων ήταν αποτέλεσμα της τεχνολογικής επανάστασης και της γενικότερης ανάμειξης των επιστημών σε ευρύτερους τομείς της οικονομικής ζωής και ειδικότερα της αυξημένης ζήτησης για ειδικούς διαχείρισης της πολυπλοκότητας του νέου οικονομικού περιβάλλοντος.

⁴³ Bowles S., Gintis H., *Schooling in Capitalist America* Basic Books, N.Y, 1976 και Blackledge D& Hunt B, *Κοινωνιολογία της εκπαίδευσης*, εκδόσεις Μεταίχμιο, Αθήνα, 1995, σ.σ 183-186.

⁴⁴ Αργότερα και συγκεκριμένα το 1981 αναθεωρούν αυτήν της άποψη υποστηρίζοντας την **Αρχή της Αντίφασης** που αναφέρεται στην αναντιστοιχία που υπάρχει πλέον μεταξύ των κοινωνικών σχέσεων της εκπαίδευσης και της οικονομίας, - Blackledge D& Hunt B., *Κοινωνιολογία της εκπαίδευσης*, εκδόσεις Μεταίχμιο, Αθήνα, 1995, σελ.202.

⁴⁵ Esland G, Salaman G, *The politics of Works and occupations*, Open University Press, 1980, σελ. 218

⁴⁶ Mills C.W, 1951, *White Collar*, NY Oxford University Press



Χρονολογικά η ανάπτυξη του **τεχνολογικού ορθολογισμού** εντοπίζεται κατά την διάρκεια εδραίωσης του **μονοπωλιακού καπιταλισμού** (corporate capitalism) που αντικαθιστά τον **επιχειρηματικό καπιταλισμό** (entrepreneurial capitalism) που κυριάρχησε τον 19^ο αιώνα.

Αποτέλεσμα της προαναφερόμενης ιστορικής εξέλιξης είναι η διαμόρφωση δύο κυρίαρχων τύπων επαγγελματικών δραστηριοτήτων (professional occupations)⁴⁷:

⇒ **Industrial managerial professions** όπως Λογιστική, Τραπεζική, Μηχανική (engineering), αρχιτεκτονική, νομική, βιομηχανική ψυχολογία, διαφήμιση και έρευνα.

⇒ **Επαγγέλματα κοινωνικής πρόνοιας** όπως κοινωνικής εργασίας, ψυχοθεραπείας, ιατρικής και εκπαίδευσης.

Συνδεδεμένος κρίκος των δύο προαναφερόμενων κατηγοριών είναι η διαχείριση της τεχνοκρατικής γνώσης που πιστοποιείται μέσα από ένα **σύστημα γραφειοκρατικού ορθολογισμού** (*bureaucratic rationalization*)⁴⁸ που είναι ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά των βιομηχανικά ανεπτυγμένων κοινωνιών.

Με τον όρο **σύστημα του γραφειοκρατικού ορθολογισμού** εννοούμε το σύνολο των στοιχείων που εμπεριέχονται στον **κώδικα δεοντολογίας** και στον **κώδικα άσκησης επαγγέλματος και πρότυπων εκπαίδευσης και κατάρτισης** (π.χ αμοιβαία αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων, πιστοποίησης γνώσεων και δεξιοτήτων, αδειοδότησης, διασφάλιση ποιότητας παρεχόμενων υπηρεσιών) τα οποία προσδίδουν σημαντικό βαθμό μονοπωλιακής δύναμης στις επαγγελματικές κατηγορίες που αναφέρονται.

Το **βασικό πλαίσιο λειτουργίας** του συστήματος του γραφειοκρατικού ορθολογισμού είναι η ύπαρξη **νομοθετικά κατοχυρωμένων οργανισμών** (Επιστημονικά και Επαγγελματικά Επιμελητήρια) που αναλαμβάνουν την σύνταξη κωδίκων δεοντολογίας, την πιστοποίηση των δεξιοτήτων και γνώσεων των υποψήφιων μελών τους, την χορήγηση αδειών άσκησης επαγγέλματος⁴⁹.

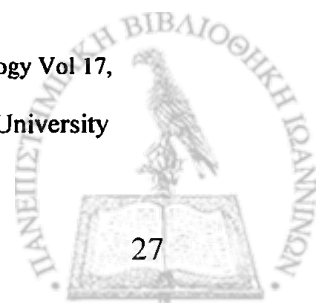
Ως κύρια απειλή μείωσης της μονοπωλιακής δύναμης αυτών των ομάδων μπορεί να αναφερθεί η ύπαρξη άλλων επαγγελματικών ομάδων (**ακαδημαϊκά επαγγέλματα**) που ισχυρίζονται ότι κατέχουν ισοδύναμες ικανότητες και μπορούν επισήμως να παρέχουν ωφέλειες προς την κοινωνία αξιοποιώντας τον σχεδόν μονοπωλιακό βαθμό ελέγχου της επιστημονικής και τεχνικής εκπαίδευσης και κατάρτισης⁵⁰.

⁴⁷ Esland G, Salaman G, The politics of Works and occupations, Open University Press, 1980, σελ. 225

⁴⁸ Esland G, Salaman G, The politics of Works and occupations, Open University Press, 1980, σελ.232

⁴⁹ Larson M.S., Notes on technocracy: some problems of Theory, ideology and power, Berkley Journal of Sociology Vol 17, 1972, σ.σ 1-34.

⁵⁰ Esland G, Salaman G, The politics of Works and occupations: Johnson T, Work and Power, Open University Press, 1980, .σ.σ 335-370



Συνεπώς η Εκπαίδευση-Κατάρτιση όπως πλέον μορφοποιείται με την επαναδιατύπωση των στόχων της (εκμάθηση βασικών δεξιοτήτων όπως ανάγνωση, γραφή, αριθμητική, βασικές έννοιες πληροφορικής, εκμάθησης ξένων γλωσσών, μετάδοση βασικών τεχνικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων)⁵¹ και την υλοποίησή τους από διαφορετική κάθε φορά Βαθμίδα εκπαίδευσης (Β'θμια, μεταΒ'θμια, Γ'θμια), αποκτά ρόλο επικοινωνιακού ιστού μεταξύ της Ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας και της αγοράς εκπαιδευτικών υπηρεσιών παροχής και πιστοποίησης δεξιοτήτων προσαρμοζόμενων στις ανάγκες της Ζήτησης (Επιχειρήσεις) και ικανών να συμβάλλουν στην άρση των φραγμών (έλλειψη γλωσσικών δεξιοτήτων, χαμηλή γεωγραφική και επαγγελματική κινητικότητα κ.λ.π) που δυσχεραίνουν την λειτουργία της Ευρωπαϊκής Αγοράς Εργασίας υπό συνθήκες πλήρους ανταγωνισμού.

Σε θεωρητικό επίπεδο, εκτός από την Θ.Α.Κ, προστίθεται και η θεωρία του **New Vocationalism (N.V)**⁵² σύμφωνα με την οποία η **ιδεολογία της αγοράς** μπορεί να εισαχθεί στην εκπαίδευση μέσω του **Vocationalism**.

Κατά τον **Hadgkinson J.**⁵³ η θεωρία του N.V παρέχει το πλαίσιο για την δημιουργία του μοντέλου «πολίτη» και ταυτόχρονα «εργαζόμενου» που απαιτούνται από μία οικονομία προσανατολισμένη στην αγορά.

Ωστόσο κατά τους **Dale R.** και **Moore R.**⁵⁴ η θεωρία του N.V δίνει έμφαση σε αξίες που προωθούνται μέσω των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και στοχεύουν:

- A) να προσωποποιήσουν την αποτυχία
- B) να αποξενώσουν από την κουλτούρα της ταξικής θέσης και συνεπώς να περιορίσουν την αντίσταση στην εκμετάλλευση
- Γ) να επαναπροσδιορίσουν την ιθαγένεια σύμφωνα με του νόμους της αγοράς⁵⁵.

Σ' αυτό το σημείο αξίζει να αναφερθεί ότι η ραγδαία επικράτηση της παγκοσμιοποίησης που λειτουργικά λαμβάνει μορφή στα πλαίσια της εφαρμογής της GATTS (σύμφωνα με την οποία αναγνωρίζεται η σημασία και συνακόλουθα προωθείται η απελευθέρωση του διεθνούς εμπορίου παροχής επαγγελματικών υπηρεσιών (international trade in professional services) επιδρά στην διεθνοποίηση ή απελευθέρωση συγκεκριμένων επαγγελματικών κλάδων που κατηγοριοποιήθηκαν προηγουμένως κλάδων και αναφέρονται στις Κοινοτικές Οδηγίες που επεξεργαζόμαστε στο επόμενο κεφάλαιο.⁵⁶

⁵¹ E.C, Report on Skills and Mobility IP/01/1868/20-12-2001

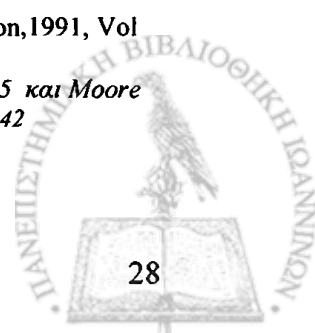
⁵² Levitas N, The ideology of the New Right, Polity Press, N.Y 1986

⁵³ Hadgkinson J, Educational Change: A model for its analysis, British journal of sociology of Education, 1991, Vol 15, No1

⁵⁴ Dale R, Education, Training and Employment towards a new vocationalism, Pegamon, Oxford, 1985 και Moore R., Education and the ideology of Production, British Journal Sociology of Education, Vol.8, No2, 1987, σ.σ 227-242

⁵⁵ βλ. Οδηγία Μπόλγκενσταϊν

⁵⁶ Malea T, 1998, International trade in Professional and Educational activities, OECD REVIEW, 1998, σ.σ.8-26



Διεξοδικότερα ο στόχος της απελευθέρωσης της αγοράς παροχής επαγγελματικών υπηρεσιών υλοποιείται διαμέσου 6 εννοιών-κλειδιών⁵⁷:

1. **Νομοθετική αναμόρφωση** (regulation reform) σε επίπεδο κρατών.

Αυτή η έννοια περιλαμβάνει τις ρυθμίσεις που αφορούν την ίδρυση και λειτουργία των επιχειρήσεων και την συνεργασία των νομοθετικών σωμάτων των κρατών με στόχο την ανάπτυξη κοινών προτύπων αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων

2. Η αρχική επαγγελματική εμπειρία που περιλαμβάνει την **διασφάλιση ποιότητας** (accreditation) των προγραμμάτων εκπαίδευσης και εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, την **πιστοποίηση** (certification) των επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων και την χορήγηση **άδειας ασκήσεως επαγγέλματος** (licensure).

3. **Επαγγελματικός ανταγωνισμός** (professional competency) που βασίζεται:

⇒ Ευέλικτο Σύστημα αξιολόγησης των επαγγελματικών προσόντων.

⇒ Ανάπτυξη προπτυχιακών και μεταπτυχιακών προγραμμάτων

4. **Ανάπτυξη πρότυπων διάρθρωσης** των συνδεδεμένων επαγγελμάτων όπως μηχανικοί και τεχνολόγοι μηχανικοί.

5. **Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση** (continuing education) για την απόκτηση, αύξηση, προσαρμογή γνώσεων και δεξιοτήτων που συνιστά μία συνεχή διαδικασία δημιουργίας ευκαιριών για την βελτίωση της κρίσης και των ικανοτήτων του ανθρώπου για δράση

6. **Διασφάλιση Ποιότητας** (Quality assurance): Υιοθέτηση αμοιβαία αναγνωρίσιμων προτύπων απόκτησης γνώσεων και δεξιοτήτων από επαγγελματικούς φορείς, Οργανισμούς Πιστοποίησης και Πανεπιστήμια.

Οι επιδράσεις στην Γθμία εκπαίδευση συνοψίζονται:

⇒ Στην ανάπτυξη πολιτικών προσέλκυσης φοιτητών

⇒ Την ανάπτυξη προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης με στόχο την βελτίωση της ανταγωνιστικής θέσης των καταρτιζομένων.

⇒ Αντικατάσταση της κρατικής ενίσχυσης των Πανεπιστημίων από τα δίδακτρα των φοιτητών.

Σύμφωνα με την Pan American Federation of Engineering (UPADI) η επίτευξη του στόχου της διεθνοποίησης του επαγγέλματος του μηχανικού απαιτεί την ενίσχυση της κινητικότητας των μηχανικών στη βάση:

της Αμοιβαίας αναγνώρισης των Διπλωμάτων, των Κοινών διεθνών επαγγελματικών προτύπων και στην Συνεργασία των αρμόδιων επαγγελματικών φορέων και Ακαδημαϊκών Ιδρυμάτων για την ανάπτυξη προγραμμάτων συνεχούς εκπαίδευσης και κατάρτισης

⁵⁷ Βλ. Malea T, International trade in Professional and Educational activities, OECD REVIEW, 1998, σελ.10 και UNESCO, Έκθεση της Διεθνούς Επιτροπής για την Εκπαίδευση στον 21^ο Αιώνα, Gutenberg, Αθήνα, 1999)



⇒ Η υιοθέτηση ενός διεθνώς αποδεκτού συστήματος αναγνώρισης ακαδημαϊκών μονάδων (academic credit system) με απώτερο σκοπό την δημιουργία ενός ευέλικτου περιβάλλοντος αναγνώρισης των ικανοτήτων και ανταγωνιστικών χαρακτηριστικών των επαγγελματιών, στοιχεία που αποτελούν μέρος της επαγγελματικής εμπειρίας και των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης.

Ως σημείο κριτικής αναφοράς θα πρέπει να επισημάνουμε ότι το θεωρητικό πλαίσιο που αναπτύσσεται για τον ρόλο του Επαγγελματισμού, της Εκπαίδευσης – Κατάρτισης δεν αποσαφηνίζει τις σχέσεις εργασίας των υποκειμένων σε θεσμικούς και οικονομικούς όρους (μισθωτός ή ελεύθερος επαγγελματίας, κλαδικές ή ατομικές διαπραγματεύσεις αμοιβών εργασίας;)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ «ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»

• Προσεγγίζουμε την δομή της Ε.Α.Ε χρησιμοποιώντας ως μεταβλητές την μορφή της απασχόλησης, την κατανομή ανά τομέα, φύλο και ηλικία οι οποίες περιγράφονται με τους ακόλουθους δείκτες:

- A) Την συνολική κατανομή της απασχόλησης κατά ηλικία
- B) Μορφή της απασχόλησης
 - ☞ Αυτοαπασχολούμενοι ως % της συνολικής απασχόλησης
 - ☞ Ημιαπασχολούμενοι ως % της συνολικής απασχόλησης
 - ☞ Απασχολούμενοι με συμβάσεις ως % της συνολικής απασχόλησης
- Γ) Κατανομή ανά τομέα, φύλο και ηλικία
 - ☞ % των απασχολούμενων στο Γ' γεννη τομέα
 - ☞ % των απασχολούμενων στο Β' γεννη τομέα
 - ☞ % των απασχολούμενων στο Α' γεννη τομέα
 - ☞ % απασχολούμενων κατά φύλο και ηλικία
 - ☞ % απασχολούμενων κατά φύλο και τομέα
 - ☞ % απασχολούμενων κατά φύλο και μορφή

Σχετικά με τους προηγούμενους δείκτες:

- A) Συνολική κατανομή της απασχόλησης κατά ηλικία⁵⁸
 - ✓ Η συνολική απασχόληση καταγράφει μία σταθερά αυξητική πορεία από το 1993-2005
 - ✓ Η απασχόληση στις ηλικίες 15-24 παρουσιάζει κάμψη.
 - ✓ Σταθερά ανοδική πορεία παρουσιάζει η απασχόληση μεταξύ των ηλικιών 25-54 και 55-64
- B) Μορφή της απασχόλησης⁵⁹

Στην εξεταζόμενη χρονική περίοδο 1993 – 2005 παρατηρούμε ότι:

 - ✓ οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου καλύπτουν το μεγαλύτερο % απασχολούμενων και ακολουθούν οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση.

⁵⁸ Παράρτημα Ι σελ 67: Διάγραμμα 3 Ε.Α.Ε

⁵⁹ Παράρτημα Ι σελ.66: Διάγραμμα 1 Ε.Α.Ε

Και οι δύο δείκτες ακολουθούν αυξητική πορεία από το 1993 – 2005 .

- ✓ Το % συμμετοχής των αυτοαπασχολούμενων στην συνολική απασχόληση μειώνεται συνεχώς σε όλη την εξεταζόμενη χρονική περίοδο.

Διαπιστώνουμε ότι η κινητικότητα στην αγορά εργασίας μπορεί να είναι περιορισμένη όσον αφορά την γεωγραφική και επαγγελματική κινητικότητα ωστόσο δεν φαίνεται να ισχύει το ίδιο εάν προσεγγίσουμε την κινητικότητα χρησιμοποιώντας ως δείκτη τις μορφές απασχόλησης που επικρατούν στην Ε.Α.Ε .

Εάν αυτό γίνει τότε παρατηρούμε ότι μερική απασχόληση φαίνεται να κυριαρχεί στα επόμενα χρόνια καθιστώντας περισσότερο ευέλικτη την αγορά εργασίας και άρα περισσότερο αποτελεσματική κατά το κυρίαρχο θεωρητικό μοντέλο ωστόσο η συνεχή μείωση των αυτοαπασχολούμενων αποτελεί μία από τις ενδείξεις συγκεντροποίησης των αγορών προϊόντων και υπηρεσιών.

Πρόκειται για ένα οξύμωρο σχήμα όπου από την μία πλευρά ενισχύεται η λειτουργία του ανταγωνισμού στην αγορά εργασίας με ότι αυτό συνεπάγεται για συμμετοχή της εργασίας στην διανομή του κοινωνικού πλούτου (βιοτικό επίπεδο-κοινωνική συνοχή) ενώ από την άλλη συμβάλλει στην συγκεντροποίηση των υπολοίπων αγορών (προϊόντων και υπηρεσιών).

Γ) Κατανομή ανά τομέα, φύλο και ηλικία ,

Στην εξεταζόμενη χρονική περίοδο 1993 – 2005 παρατηρούμε ότι:

- ✓ Το μεγαλύτερο % των εργαζομένων στην Ε.Ε – 15 απασχολείται στον Γ' γενή Τομέα ενώ το % των απασχολούμενων στον Β' γενή και Α' γενή τομέα ακολουθεί πτωτική πορεία .⁶⁰
- ✓ Στασιμότητα στις ιδιαίτερα παραγωγικές ηλικίες των 25 – 54 ⁶¹.
- ✓ Αύξηση του % συμμετοχής των ηλικιών 55 – 64 στο σύνολο του απασχολούμενων⁶² .
- ✓ Μείωση των απασχολούμενων στις ηλικίες 15 – 24 ⁶³.
- ✓ Στις δυο μορφές απασχόλησης (αυτοαπασχόληση και συμβάσεις) το % των ανδρών απασχολούμενων υπερτερεί έναντι των γυναικών.

Εξαίρεση αποτελεί η μερική απασχόληση όπου το % των γυναικών απασχολούμενων είναι μεγαλύτερο από το % των ανδρών⁶⁴ .

Το ποσοστό των ανδρών απασχολούμενων υπερτερεί και στον Β' γενή και Α' γενή της σε σχέση με το ποσοστό των γυναικών απασχολούμενων⁶⁵ ενώ το % των γυναικών

⁶⁰ Παράρτημα Ι, σελ 66: Διάγραμμα 2 Ε.Α.Ε

⁶¹ Παράρτημα Ι, σελ.67: Διάγραμμα 3 Ε.Α.Ε

⁶² Παράρτημα Ι, σελ 67: Διάγραμμα 3 Ε.Α.Ε

⁶³ Παράρτημα Ι, σελ.67: Διάγραμμα 3 Ε.Α.Ε

⁶⁴ Παράρτημα Ι, σελ.67: Διάγραμμα 4 Ε.Α.Ε

⁶⁵ Παράρτημα Ι, σελ 68: Διάγραμμα 5 Ε.Α.Ε

απασχολούμενων στον Γ'γενή τομέα είναι υψηλότερο σε σχέση με αυτό των ανδρών απασχολούμενων .

✓ Το ποσοστό των απασχολούμενων και των δυο φύλων στην αυτοαπασχόληση και συμβολαιακή απασχόληση είναι στάσιμο τα τελευταία χρόνια ενώ αυξάνεται το ποσοστό των απασχολούμενων και των δυο φύλων στην μερική απασχόληση⁶⁶ .

3.2 ΟΔΗΓΙΑ 89/48

Αποσκοπεί στην ανάπτυξη ενός συστήματος αμοιβαίας αναγνώρισης, τυπικά των ακαδημαϊκών τίτλων, ουσιαστικά όμως του περιεχομένου των επαγγελματικών δεξιοτήτων και προσόντων που κατέχουν οι εργαζόμενοι στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Για αυτόν τον λόγο η προσπάθεια στρέφεται κυρίως στην επαγγελματική και όχι στην ακαδημαϊκή αναγνώριση των σπουδών.

Ειδικότερα αφήνεται σε εθνικό επίπεδο η ακαδημαϊκή αναγνώριση των σπουδών και το ενδιαφέρον των θεσμοθετημένων οργάνων της Κοινότητας επικεντρώνεται στην κατοχύρωση των επαγγελματικών δικαιωμάτων.

Σ' αυτό το σημείο θα πρέπει να διευκρινίσουμε *τι σημαίνει Αναγνώριση Ακαδημαϊκών Τίτλων και τι Επαγγελματικών Τίτλων*:

Η αναγνώριση των Ακαδημαϊκών Προσόντων αναφέρεται την διαδικασία με την οποία επιτρέπεται σ' ένα άτομο να συνεχίσει στην χώρα καταγωγής του, το πρόγραμμα σπουδών που ξεκίνησε στην χώρα που τον φιλοξενούσε ή να χρησιμοποιήσει στην χώρα καταγωγής του τον τίτλο που απέκτησε στην χώρα υποδοχής⁶⁷.

Η Αναγνώριση Επαγγελματικών Προσόντων σχετίζεται με την μεθοδολογία και διαδικασία αναγνώρισης τους με άλλα λόγια μ' ένα σύστημα αναγνώρισης στο οποίο εμπλέκονται εθνικά συστήματα εκπαίδευσης, οι επαγγελματικοί φορείς, οι επιχειρήσεις και οι επαγγελματίες. |

Οι θεωρητικές καταβολές του προαναφερόμενου εγχειρήματος εστιάζονται στο νεοφιλελεύθερο μοντέλο οικονομικής ανάπτυξης που καθιερώνεται από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 και στο οποίο προβάλλεται η αναγκαιότητα της άρσης των εμποδίων απελευθέρωσης της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας με στόχο την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της .

Διαφαίνεται η αποφασιστικότητα των οργάνων της Ε.Ε να αντιμετωπίσουν τις ανελαστικές μορφές εργασίας που διαμορφώνονται σε εθνικό επίπεδο, με την εφαρμογή οδηγιών

⁶⁶ Παράρτημα I, σελ 68: Διάγραμμα 5 Ε.Α.Ε

⁶⁷ www.aiciv.rigaseminar/documents/Haaksman.pdf-Divis J.2004, *The international labor market: Professional recognition of qualifications*



(όπως οι 89/48 και 92/51 και 01/19) οι οποίες μέσω της αναγνώρισης των επαγγελματικών δικαιωμάτων εκτιμάται ότι θα διευκολύνουν την επαγγελματική κινητικότητα των εργαζομένων.

Οι βασικές μεταβλητές του συστήματος αναγνώρισης των Επαγγελματικών Προσόντων μπορούν να περιγραφούν ως εξής:

A) Προϋποθέσεις αναγνώρισης

⇒ **Νομοθετικά κατοχυρωμένο επάγγελμα** νοείται εκείνο για το οποίο απαιτείται κατοχή διπλώματος που αποκτάται με την παρακολούθηση κύκλου σπουδών τουλάχιστον τριετούς διάρκειας σε Πανεπιστήμιο ή σε άλλο εκπαιδευτικό Ίδρυμα του ίδιου επιπέδου και με το οποίο πιστοποιείται η επαγγελματική εκπαίδευση του ενδιαφερομένου.

⇒ Ως **επαγγελματική εμπειρία** νοείται η πραγματική και νομική άσκηση τους σχετικού επαγγέλματος σε ένα κράτος-μέλος⁶⁸.

Δίνεται η δυνατότητα από το κράτος-μέλος υποδοχής να ζητά από τον ενδιαφερόμενο να αποδεικνύει την επαγγελματική εμπειρία :

A) Εφόσον ο αιτών διαθέτει πτυχίο τριετούς φοίτησης και για την άσκηση του νομοθετικά κατοχυρωμένου διπλώματος απαιτείται πτυχίο τετραετούς φοίτησης τότε το κενό θα αντιμετωπίζεται με την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας ενός έτους υπό την καθοδήγηση του αντίστοιχου επαγγελματικού φορέα.

Σημειώνεται το μέγιστο όριο επαγγελματικής εμπειρίας δεν θα υπερβαίνει τα 4 έτη και θα αποδεικνύεται με εξετάσεις.

B) Απαιτείται πρακτική άσκηση προσαρμογής με ανώτατο όριο τα 3 έτη που θα πρέπει να υπόκειται σε αξιολόγηση και θα είναι υπό την ευθύνη αναγνωρισμένου φορέα .

Επίσης είναι δυνατόν να συνοδευτεί από συμπληρωματική εκπαίδευση.

Οι κανόνες της επαγγελματικής εξάσκησης και αξιολόγησης καθορίζονται από την αρμόδια αρχή του Κράτους μέλους-υποδοχής.

Γ) Η δοκιμασία επάρκειας που ασκείται από τις αρμόδιες αρχές και αφορά αποκλειστικά τον έλεγχο των επαγγελματικών γνώσεων του αιτούντος, έχει ως στόχο να εκτιμηθεί η ικανότητα του αιτούντος να εξασκήσει το επάγγελμα στο κράτος υποδοχής.

Δ) Η εφαρμογή οριζόντιων διατάξεων σχετικά με την προσκόμιση αποδεικτικών στοιχείων της εντιμότητας .

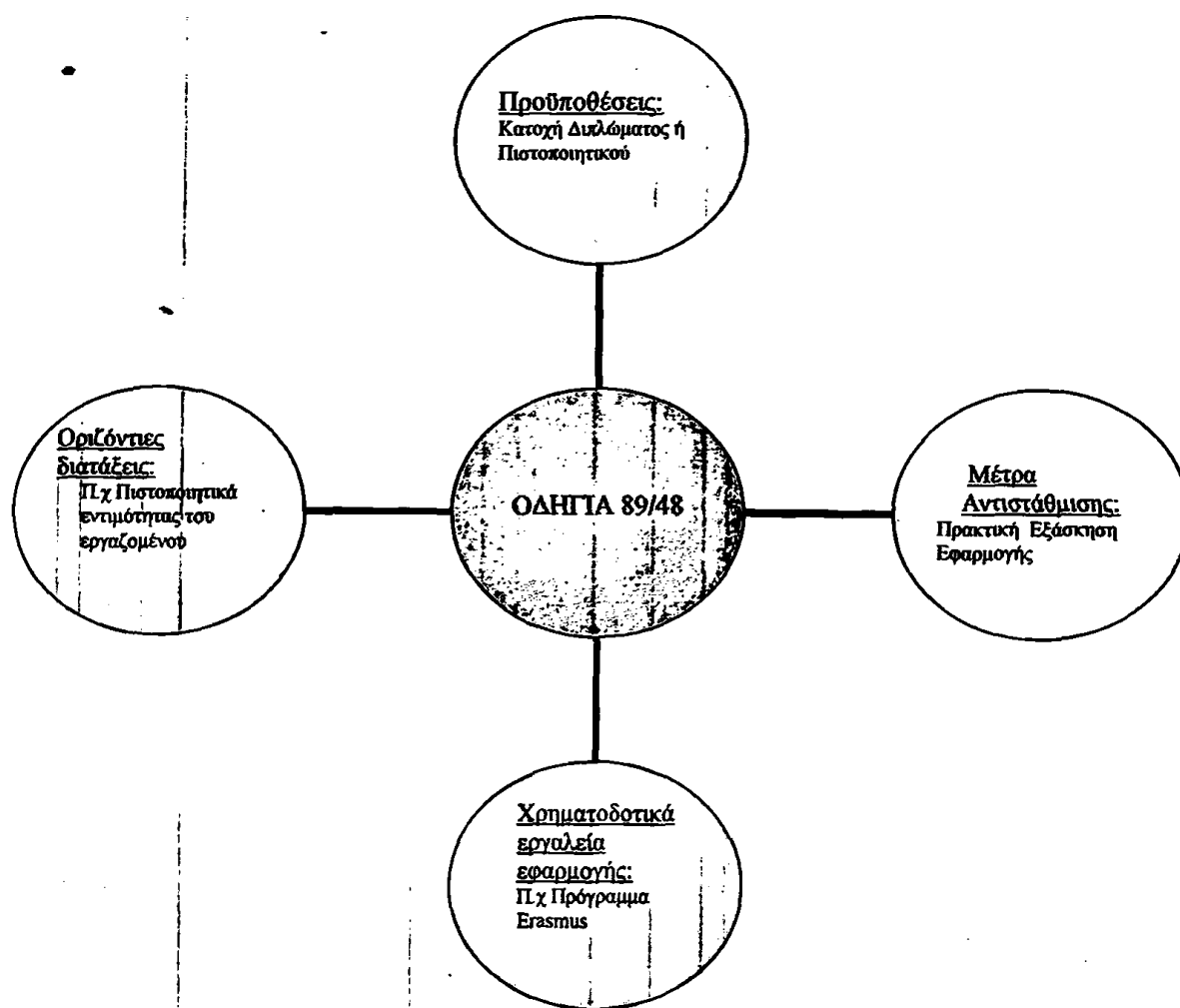
Ε) **Μηχανισμός υλοποίησης της Οδηγίας:** Τα κράτη-μέλη θα πρέπει να συστήσουν εντός 2 ετών αρχές που θα είναι αρμόδιες να δέχονται αιτήσεις και να λαμβάνουν αποφάσεις αποδοχής ή απορρίψεως των αιτήσεων⁶⁹ .

⁶⁸ Οδηγία 89/48, Άρθρο 4

⁶⁹ Άρθρο 9-Π.Δ 165/2000 για την υιοθέτηση της Οδηγίας 89/48 από την Ελλάδα

Συμπερασματικά η Οδηγία 89/48 συνιστά την προηγούμενη θεσμοθετημένη προσπάθεια των κρατών-μελών της Ε.Ε και ιδιαίτερα των έξι ισχυρότερων, να δημιουργήσουν έναν κοινά αποδεκτό μηχανισμό αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων και γενικότερα να τυποποιήσουν τις προϋποθέσεις ενοποίησης της αγοράς εργασίας⁷⁰

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1



⁷⁰ Συμπεράσματα Συμβουλίου-96/C 195/02 σχετικά με τον ορισμό του νομικά κατοχυρωμένου επαγγέλματος, τον καθορισμό των κοινά αποδεκτών προϋποθέσεων που πιστοποιούν την επαγγελματικά προσόντα, την υιοθέτηση κοινών μέτρων αντιστάθμισης και οριζόντιων διατάξεων

3.3 Οδηγία 92/51 /ΕΟΚ του Συμβουλίου της 18^{ης} Ιουνίου σχετικά με το Δεύτερο Γενικό Σύστημα Αναγνώρισης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης το οποίο συμπληρώνει την Οδηγία 89/48.

Όπως γίνεται φανερό από τα προηγούμενα η Οδηγία 89/48 ασχολείται αποκλειστικά με την σύσταση ενός γενικού συστήματος αναγνώρισης διπλωμάτων Γ/θμιας εκπαίδευσης που πιστοποιούν επαγγελματική εκπαίδευση διάρκειας 3 ετών.

Η 92/51 έρχεται να λειτουργήσει συμπληρωματικά της 89/48 με σκοπό:

- ✓ να καλύψει την αναγνώριση επαγγελματικών δικαιωμάτων που απορρέουν από την κατοχή διπλωμάτων Β'θμιάς ή μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και χορηγούνται σε εθνικό επίπεδο
- ✓ να ενισχύσει Κοινοτικές Διορθωτικές Παρεμβάσεις που εφαρμόζονται από Ε.Ε για την αντιμετώπιση προβλημάτων όπως η ανεργία ή η ενίσχυση της επαγγελματικής κινητικότητας.

Ειδικότερα⁷¹ αναγνωρίζεται ως **Δίπλωμα** (εκτός των όσων αναφερθεί στην Οδηγία 89/48) οποιοσδήποτε τίτλος ή σύνολο τίτλων εκπαίδευσης που:

- 1) έχει χορηγηθεί από αρμόδια αρχή κράτους μέλους, η οποία έχει οριστεί σύμφωνα με τις νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις του κράτους αυτού από τους οποίους προκύπτει ότι ο κάτοχος τους, παρακολούθησε με επιτυχία κύκλο σπουδών, μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης διάρκειας τουλάχιστον ενός έτους ή ισοδύναμης διάρκειας μερικής παρακολούθησης για την πρόσβαση στον οποίο κατά κανόνα απαιτείται, μεταξύ άλλων η ολοκλήρωση του κύκλου δευτεροβάθμιων σπουδών που απαιτείται για την πρόσβαση στην πανεπιστημιακή ή άλλη τριτοβάθμια εκπαίδευση και ενδεχομένως η επαγγελματική εκπαίδευση που είναι ενσωματωμένη σ' αυτόν τον κύκλο σπουδών μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης οι οποίες προετοίμασαν τον αιτούντα για την άσκηση του εν λόγω επαγγέλματος ή πιστοποιούν μία νομοθετικά κατοχυρωμένη εκπαίδευση (παραϊατρικά επαγγέλματα, κοινωνικοπαιδαγωγικού τομέα, ναυπλιακού τομέα, αρχιτεχνίων⁷²).
- 2) Εξομοιώνεται με το όρο **Δίπλωμα**, οποιοσδήποτε τίτλος εκπαίδευσης ή σύνολο τίτλων σπουδών που έχουν χορηγηθεί από την αρμόδια αρχή κράτους-μέλους εφόσον πιστοποιεί εκπαίδευση που έχει πραγματοποιηθεί εντός της Κοινότητας, αναγνωρίζεται από αρμόδια

⁷¹ Οδηγία 92/51 Άρθρο 3

⁷² Βλ. Παράρτημα Οδηγίας

αρχή του εν λόγω κράτους μέλους ως ισότιμου επιπέδου και εφόσον παρέχει τα ίδια δικαιώματα πρόσβασης σε νομοθετικά κατοχυρωμένο επάγγελμα .

Επίσης αναγνωρίζεται ως **Δίπλωμα** οποιοδήποτε πιστοποιητικό έχει χορηγηθεί από αρμόδια αρχή κράτους-μέλους που έχει οριστεί από τις νομοθετικές διοικητικές διατάξεις του κρατών – μελών από το οποίο να προκύπτει ότι:

A) Ο κάτοχος του αφού παρακολούθησε και ολοκλήρωσε:

⇒ είτε έναν κύκλο σπουδών ή επαγγελματικής εκπαίδευσης σε εκπαιδευτικό ίδρυμα ή σε επιχείρηση ή εναλλάξ και το οποίο συμπλήρωσε με πρακτική άσκηση.

⇒ Είτε έναν κύκλο σπουδών Β'θμιας εκπαίδευσης τεχνικής ή επαγγελματικής κατεύθυνσης και ακολούθησε πρακτική εξάσκηση.

B) Ο κάτοχος του Διπλώματος διαθέτει τα απαραίτητα επαγγελματικά προσόντα για τη πρόσβαση στο νομικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα.

Συμπεράσματα η 92/51 εντάσσει στο πλαίσιο αναγνώρισης των διπλωμάτων και τους τίτλους Σπουδών Β'θμιας και μεταδευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης που απαιτούν πρακτική εξάσκηση⁷³ και λειτουργώντας συμπληρωματικά της 89/48 επιδιώκει την διεύρυνση την ενίσχυση του ανταγωνισμού στην Ευρωπαϊκή Αγορά Εργασίας ευνοώντας την επαγγελματική κινητικότητα σε τομείς χαμηλής εξειδίκευσης .

3.4 Γενικά Συμπεράσματα της εφαρμογής των Οδηγιών 89/48/Ε.Ο.Κ και 92/51/Ε.Ο.Κ

Με αφετηρία την έναρξη ισχύος της Συνθήκης για την Ε.Ε, με την οποία αναδιαμορφώνονται οι αρμοδιότητες των κρατών-μελών και της Κοινότητας σε θέματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, οι κ.κ Α. Ruberti και Vanni d' Archirafi⁷⁴ αναλαμβάνουν πρωτοβουλία με σκοπό:

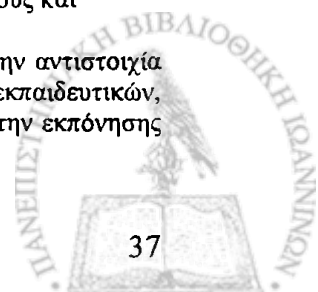
α) να γίνει απολογισμός των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από την εφαρμογή των σχετικών δράσεων αναγνώρισης ακαδημαϊκών και επαγγελματικών τίτλων και πιστοποίησης προγραμμάτων κατάρτισης

β) να διευκολυνθεί η συναινετική ανάπτυξη των συνεργιών⁷⁵ μεταξύ αυτών των δράσεων έτσι ώστε να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα τους.

⁷³ Βλ. Θεσμό Ι.Ε.Κ

⁷⁴ Α. Ruberti και Vanni d' Archirafi, 1993, Πρωτοβουλία για την αναγνώριση πτυχίων για ακαδημαϊκούς και επαγγελματικούς σκοπούς υπέρ ενός Ευρωπαϊκού χώρου εκπαίδευσης, Βρυξέλλες .

⁷⁵ Η έννοια των συνεργιών αφορά την αναγνώριση ακαδημαϊκών και επαγγελματικών τίτλων και την αντιστοιχία των τύπων κατάρτισης και έχει ως πεδίο αναφοράς την αξιολόγηση και την συνεργασία φορέων (εκπαιδευτικών, εποπτικών αρχών, νομοθετικά κατοχυρωμένων επαγγελμάτων, επαγγελματικών ενώσεων με σκοπό την εκπόνησης κοινών προγραμμάτων κατάρτισης και την σύγκλιση ποιοτικού χαρακτήρα..



Το σκεπτικό της πρωτοβουλίας των κ.κ Α. Ruberti και Vanni d' Archirafi στηρίχθηκε στις ακόλουθες παρατηρήσεις:

- ⇒ Υπάρχουν σημαντικές διαφορές στις μορφές κατάρτισης των κρατών-μελών που επηρεάζουν την κινητικότητα των σπουδαστών και των ατόμων που ασκούν επαγγελματική δραστηριότητα νομοθετικά κατοχυρωμένη ή μη .
- ⇒ Θα πρέπει να υπάρξει αξιολόγηση των συστημάτων κατάρτισης για την οποία απαιτείται να υπάρχει συγκριτική τεκμηρίωση στους τομείς ακαδημαϊκής και επαγγελματικής αναγνώρισης και πιστοποίησης των προσόντων. Με αυτόν τον τρόπο θα εξασφαλισθεί διαφάνεια στα εξεταζόμενα συστήματα κατάρτισης και θα αποτελέσουν έναν σημαντικό παράγοντα βελτίωσης της αποτελεσματικότητας

Για την επίτευξη των προαναφερόμενων σκοπών προτείνουν την εκπόνηση, από συγκεκριμένες ομάδες (επαγγελματικοί, πανεπιστημιακοί φορείς, εποπτικές αρχές), ενός αριθμού εγγράφων που θα περιγράφουν:

- ⇒ Την παρούσα κατάσταση αναφορικά με την αναγνώριση των διπλωμάτων για ακαδημαϊκούς και επαγγελματικούς σκοπούς
- ⇒ Μέχρι ποιο βαθμό και με ποιο τρόπο τα μέτρα συνεργασίας στον τομέα της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης μπορούν να διευκολύνουν την ελεύθερη κυκλοφορία των ατόμων που ασκούν επαγγελματική δραστηριότητα
- ⇒ Μέχρι ποιο βαθμό και με ποιο τρόπο τα συστήματα για την αναγνώριση των διπλωμάτων για επαγγελματικούς σκοπούς που έχουν καθιερώσει οι Οδηγίες 89/48 και 92/51 αυξάνουν την αποτελεσματικότητα των κοινοτικών μέτρων συνεργασίας στο τομέα εκπαίδευσης και της κατάρτισης για την δημιουργία ανοικτού ευρωπαϊκού χώρου εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Τα αποτελέσματα της πρωτοβουλίας των κ.κ Α. Ruberti και Vanni d' Archirafi συνοψίζονται στην Ανακοίνωση της Επιτροπής Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων που περιλαμβάνει τα εξής κύρια σημεία:

- ⇒ Οι δύο τομείς αναγνώρισης έχουν ως σκοπό την εξάλειψη των εμποδίων που τίθενται στην κινητικότητα των επαγγελματιών και σπουδαστών και οφείλονται στην συνύπαρξη 12 εκπαιδευτικών συστημάτων.
- ⇒ Τα σημεία σύγκλισης μεταξύ ακαδημαϊκών και επαγγελματικών τίτλων εντοπίζονται στην αναγνώριση για επαγγελματικούς σκοπούς που συχνά αφορά και την πανεπιστημιακή κατάρτιση καθώς σε ορισμένες περιπτώσεις νομοθετικά



κατοχυρωμένων επαγγελμάτων υπάρχει σύμπτωση ή σε περιπτώσεις μη νομοθετικά κατοχυρωμένων επαγγελμάτων (όπου δεν ισχύει καμία Οδηγία) ο πανεπιστημιακός τίτλος ισχύει ως επαγγελματική επισκεπτήρια κάρτα⁷⁶.

⇒ Για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή υπάρχουν τέσσερις μορφές ακαδημαϊκής και επαγγελματικής αναγνώρισης:

1. Επαγγελματική αναγνώριση de jure
2. Επαγγελματική αναγνώριση de facto⁷⁷
3. Ακαδημαϊκή αναγνώριση «με συσσώρευση»⁷⁸
4. Ακαδημαϊκή αναγνώριση «με υποκατάσταση»⁷⁹

⇒ Θα πρέπει να δημιουργηθούν τέσσερις άξονες δράσης για την σύγκλιση των σημείων επαφής ή να αναπτυχθούν συνεργίες μεταξύ της αναγνώρισης ακαδημαϊκών, επαγγελματικών τίτλων, εκπαίδευσης και κατάρτισης. Οι άξονες θα είναι:

1. Πληροφόρησης
2. Δημιουργία ακαδημαϊκών και επαγγελματικών δικτύων
3. συγκαταθετικής προσαρμογής της επαγγελματικής κατάρτισης (προγράμματα ERASMUS, LINGUA, COMET)
4. Αξιολόγησης της ποιότητας.

⇒ Οι συνεργίες που αφορούν τις μορφές αναγνώρισης ακαδημαϊκών και επαγγελματικών τίτλων είναι οι ακόλουθες:

1. Η ακαδημαϊκή αναγνώριση «συσσώρευση» και η de jure επαγγελματική αναγνώριση παρουσιάζουν μεγαλύτερες ομοιότητες όμως αποφασίζονται από διαφορετικούς εποπτικούς φορείς.
2. Η μία μορφή αναγνώρισης δεν μπορεί να αντικαταστήσει κάποια άλλη.
3. Μία de jure επαγγελματική αναγνώριση συνήθως δεν επηρεάζει την ακαδημαϊκή αναγνώριση «με συσσώρευση»
4. Οι δύο μορφές ακαδημαϊκής αναγνώρισης μπορούν να διευκολύνουν τις δύο μορφές επαγγελματικής αναγνώρισης με την προϋπόθεση ότι ένα σημαντικό μέρος της κατάρτισης θα ληφθεί υπόψη στην συνέχεια για επαγγελματικούς σκοπούς.

⁷⁶ Ανακοίνωση της Επιτροπής Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 13.12.1994, COM(94) 596 ΤΕΛΙΚΟ, σελ.13, Βρυξέλλες

⁷⁷ Η de facto αναγνώριση αφορά τα μη νομοθετικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα.

⁷⁸ Παρακολούθηση του 1^{ου} κύκλου σπουδών σε έναν κράτος-μέλος και παρακολούθηση του 2^{ου} κύκλου σπουδών σε άλλο κράτος-μέλος; Που έχει αναγνωρίσει το δίπλωμα από τον 1^ο κύκλο σπουδών.

⁷⁹ Το ίδρυμα από το κράτος-μέλος παρέλευσης αναγνωρίζει την περίοδο σπουδών που ολοκλήρωσε ο σπουδαστής στο ίδρυμα του κράτους υποδοχής

Διαπιστώνουμε ότι η Πρωτοβουλία των κ.κ Α. Ruberti και Vanni d' Archirafi και η Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής δίνουν βαρύτητα κυρίως στους κατευθυντήριους άξονες στους οποίους θα πρέπει κινηθεί η προσπάθεια σύγκλισης των τομέων εκπαίδευσης και κατάρτισης έτσι ώστε να διευκολυνθεί η δημιουργία ενιαίου χώρου εκπαίδευσης, κατάρτισης και η ελεύθερη κυκλοφορία των απασχολουμένων στην Ε.Ε .

Από την έκδοση και εφαρμογή των 89/48 και 92/51 που καλούνται πλέον Οδηγίες για το Γενικό Σύστημα Αναγνώρισης Επαγγελματικών Προσόντων (Οδηγία 2001/19/Ε.Κ, 14/05/2001) μέχρι την Διακήρυξη της Μπολόνια διαπιστώνεται:

- ✓ Καθυστέρηση εφαρμογής των Οδηγιών από ορισμένα κράτη⁸⁰.
- ✓ Δημιουργία δύσκαμπτων μηχανισμών αναγνώρισης διπλωμάτων που υιοθετούν χρονοβόρες διαδικασίες αναγνώρισης
- ✓ Λήψη υπερβολικών μέτρων αντιστάθμισης⁸¹
- ✓ Η κατάβολή χρηματικού ποσού για εξέταση της αίτησης ή την προσκόμιση αποδεικτικών εισοδηματικών στοιχείων κατά παραμονή του ενδιαφερομένου στην χώρα μέλος υποδοχής καθιστούν δύσκολη την πρόσβαση αγορά εργασίας στη χώρα υποδοχής.
- ✓ Εφαρμογή των Οδηγιών σε επαγγέλματα χαμηλής εξειδίκευσης
- ✓ Επιδιώκεται η δημιουργία συνεργειών μεταξύ των διαφόρων τύπων αναγνώρισης τίτλων σπουδών και Διπλωμάτων.
- ✓ Η εφαρμογή των οδηγιών ενισχύεται με την χρήση χρηματοδοτικών εργαλείων όπως Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο Προγράμματα SOCRATES COMENIUS, ERASMUS, NARIC δίκτυο EURES-EUROPASS.

3.5 ΟΔΗΓΙΑ 99/42/Ε.Ο.Κ

Η Οδηγία 99/42 αναφέρεται στις επαγγελματικές δραστηριότητες που δεν καλύπτονται από τις Οδηγίες 89/48 και 92/51 .

Ενδεικτικά αναφέρονται οι ειδικότητες των κλάδων κλωστοϋφαντουργίας, υποδημάτων, ξύλου και φελλού, χάρτου και χάρτινων αντικειμένων, δερμάτων, χημικών και μετάλλου, μη ηλεκτρικών μηχανημάτων, ηλεκτρικών μηχανών, εξοπλισμού μεταφορών, κατασκευών (Πολιτικών Μηχανικών και Αρχιτεκτόνων), φυτικών και ζωικών λιπαρών ουσιών, παρασκευής

⁸⁰ Βλ. Ελλάδα

⁸¹ COM/2000/0017: Έκθεση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για την εφαρμογή της Οδηγίας 92/51/ΕΟΚ σύμφωνα με το άρθρο 18 της Οδηγίας 92/51/ΕΟΚ



ποτών, αλιείας, επικοινωνιών (ταχυδρομεία-τηλεπικοινωνίες), προσωπικές εταιρείες (πλυντήρια, στεγνοκαθαριστήρια, βαφεία, φωτογραφικά αργαστήρια κ.λ.π)⁸².

Με την Οδηγία 99/42 επιχειρείται η κωδικοποίηση:

- A) Των κριτηρίων που θα διευκολύνουν την συγκριτική εξέταση μεταξύ των γνώσεων και ικανοτήτων που πιστοποιούνται από τα διπλώματα, τα πιστοποιητικά, ή άλλους τίτλους που έχει αποκτήσει ο δικαιούχος με σκοπό να ασκήσει την ίδια δραστηριότητα σε άλλο κράτος-μέλος της Κοινότητας και των ικανοτήτων που απαιτούνται από τους εθνικούς κανόνες⁸³.
- B) Των αποδεικτικών στοιχείων χρηματοοικονομικής επάρκειας του ενδιαφερόμενου προς εγκατάσταση στο κράτος-υποδοχής⁸⁴.
- Γ) Των αποδεικτικών στοιχείων ήθους και δικαιοπρακτικής ικανότητας⁸⁵.
- Δ) Των αποδεικτικών στοιχείων ότι ενδιαφερόμενος καλύπτεται από ασφάλεια κατά των περιουσιακών κινδύνων που απορρέουν από την επαγγελματική του ευθύνη⁸⁶.
- Ε) Θέτει χρονικό περιορισμό στην αξιολόγηση του φακέλου του ενδιαφερομένου που υποβάλλεται στην αρμόδια αρχή του κράτους μέλους υποδοχής⁸⁷.

Ειδικότερα σε βασικά κριτήρια αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων ανάγονται:

1. Η χρονική διάρκεια της αποκτηθείσας επαγγελματικής εμπειρίας του ενδιαφερόμενου στο τόπο καταγωγής του.

Η χρονική διάρκεια της ασκήσεως του επαγγέλματος ή της διοικητικής θέσης που κατείχε ως μισθωτός διαφοροποιείται με βάση την κατηγορία των επαγγελμάτων που έχουν προαναφερθεί.

2. Τα εθνικά αναγνωρισμένα πιστοποιητικά κατάρτισης του θα πρέπει να βεβαιώνουν την διάρκεια κατάρτισης του έτσι ώστε να είναι συγκρίσιμα με την χρονική διάρκεια επαγγελματικής εμπειρίας που απαιτείται για την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων και να εκδίδονται από αναγνωρισμένο επαγγελματικό φορέα του κράτους καταγωγής του ενδιαφερομένου.

3. Προβλέπεται χρονικός περιορισμός μέχρι 31/07/2001 για την εφαρμογή της εν λόγω Οδηγίας και δημιουργία μηχανισμού παρακολούθησης της εφαρμογής της από τις Εθνικές νομοθεσίες⁸⁸.

⁸² Οδηγίες 64/427, 68/366, 68/366, 75/368, 75/369, 82/849, 82/470, 64/222, 70/523, 64/222, 68/364, 68/367, 63/261, 63/262, 65/1, 67/530, 67/531, 67/532, 68/192, 68/415, 71/18, 63/607, 64/233, 64/428, 65/624, 66/162, 67/654, 68/369, 70/451, 69/82, 70/522.

⁸³ Οδηγία 99/42: Άρθρο 4

⁸⁴ Οδηγία 99/42: Άρθρο 5

⁸⁵ Οδηγία 99/42: Άρθρο 9

⁸⁶ Οδηγία 99/42: Άρθρο 10

⁸⁷ Οδηγία 99/42: Άρθρο 3, § 2

⁸⁸ Οδηγία 99/42: Άρθρα 13 & 14



3.6 ΟΔΗΓΙΑ 2001/19/Ε.Κ

Η Οδηγία 2001/19/Ε.Κ τροποποιεί τις Οδηγίες 89/48/Ε.Ο.Κ και 92/51/Ε.Ο.Κ που αναφέρονται στο Γ.Σ.Α.Ε.Π καθώς και τις Οδηγίες 77/452/Ε.Ο.Κ, 77/453/Ε.Ο.Κ, 78/686/Ε.Ο.Κ, 78/687/Ε.Ο.Κ, 78/1026/Ε.Ο.Κ, 78/1027/Ε.Ο.Κ, 80/154/Ε.Ο.Κ, 80/155/Ε.Ο.Κ, 85/384/Ε.Ο.Κ, 85/432/Ε.Ο.Κ, 85/433/Ε.Ο.Κ και 93/16/Ε.Ο.Κ που αφορούν το επάγγελμα του νοσηλευτή, του υπευθύνου για γενικές φροντίδες, του οδοντίατρου, του κτηνίατρου, της μαίας, του αρχιτέκτονα, του κτηνίατρου, του φαρμακοποιού και του ιατρού.

Σημειώνεται δε, ότι για τα επαγγέλματα αυτά θεσπίστηκε αυτόματος μηχανισμός αναγνώρισης των σχετικών πτυχίων και επαγγελματικών προσόντων.

Η σημαντικότερη τροποποίηση που επιφέρει στο Γενικό Σύστημα αναγνώρισης Επαγγελματικών Προσόντων αναφέρεται στο **ορισμό της νομοθετικά κατοχυρωμένης εκπαίδευσης** που θεωρείται κάθε εκπαίδευση άμεσα προσανατολισμένη στην άσκηση καθορισμένου επαγγέλματος και περιλαμβάνει κύκλο μεταδευτεροβάθμιων σπουδών διάρκειας τουλάχιστον 3 ετών ή μερική απασχόληση ισοδύναμης διάρκειας σε Παν/ιο ή εκπαιδευτικό Ίδρυμα ή άλλο ίδρυμα ισότιμου επιπέδου και ανάλογα με την περίπτωση, τη επαγγελματική κατάρτιση, την επαγγελματική πρακτική εξάσκηση ή επαγγελματική πρακτική εμπειρία που απαιτούνται προς συμπλήρωση του κύκλου μεταδευτεροβάθμιων σπουδών.

Η διάρθρωση και το επίπεδο επαγγελματικής κατάρτισης, επαγγελματικής πρακτικής εξάσκησης ή επαγγελματικής πρακτικής εμπειρίας καθορίζονται από τις νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις του οικείου κράτους - μέλους ή αποτελούν αντικείμενο ελέγχου από την αρχή που ορίζει αυτό .

Οι δευτερεύουσες τροποποιήσεις που επιφέρει στις Οδηγίες 89/48 και 92/51 σχετίζονται με:

- ✓ Την μη απαίτηση επαγγελματικής εμπειρίας εφόσον το πτυχίο ή τίτλοι που κατέχει ο αιτών πιστοποιούν επαγγελματικά κατοχυρωμένη εκπαίδευση, στο κράτος υποδοχής.
- ✓ Τον χρονικό περιορισμό των 4 μηνών για την επεξεργασία του φακέλου του αιτούντος
- ✓ Την υποχρέωση του κράτους μέλους να εξακριβώσει εάν οι γνώσεις που έχει αποκτήσει ο αιτών από την επαγγελματική του πείρα είναι ικανές να καλύψουν πλήρως ή εν μέρει την ουσιώδη διάφορα μεταξύ του Διπλώματος και του πιστοποιητικού .

3.7 ΟΔΗΓΙΑ 2005/36/Ε.Κ

Η Οδηγία 2005/36/ΕΚ περιλαμβάνει το σύνολο των οδηγιών που έχουν εκδοθεί στο παρελθόν και αφορούν την αναγνώριση των άμεσα επαγγελματικών και έμμεσα των ακαδημαϊκών προσόντων όμως το πρόσθετο στοιχείο που χρήζει ιδιαίτερης προσοχής για την εργασία μας είναι ότι το Γ.Σ.Α.Τ.Ε. εντάσσεται στο Γ.Σ.Α.Ε.Π διότι οι τίτλοι εκπαίδευσης πιστοποιούν ένα νέο επίπεδο επαγγελματικών προσόντων⁸⁹.

Η έννοια της αποτελεσματικότητας συναρτάται κυρίως με τις ποιοτικές διαστάσεις της ανακατανομής του π.σ εργασίας (μισθωτοί και αυτοαπασχολούμενοι) μέσω τη ενίσχυσης της γεωγραφικής (geographical) και επαγγελματικής (occupational) κινητικότητας (mobility)⁹⁰.

Η έλλειψη της κινητικότητας ανάγεται στο σημαντικότερο εμπόδιο για την απελευθέρωση της αγοράς εργασίας καθώς συνδέεται με μία σειρά επιμέρους εμποδίων όπως:

- ✓ Έλλειψη γλωσσικής κατάρτισης
- ✓ Οικογενειακοί και οικονομικοί φραγμοί όπως φορολογικά συστήματα, δύσκαμπτα συστήματα μεταφοράς συντάξεων και δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης⁹¹
- ✓ Έλλειψη κοινού συστήματος ρύθμισης επαγγελμάτων και αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων και της πείρας που αποκτήθηκε σε άλλο κράτος μέλος και αποτελεσματικότερης προσαρμογής των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην αγορά εργασίας για την προώθηση της δια βίου μάθησης και την απόκτηση βασικών δεξιοτήτων στις Τ.Π.Ε.
- ✓ Δυσκολίες πρόσβασης και η ποιότητα των πληροφοριών σχετικά με την κινητικότητα και τους επιμέρους τομείς δραστηριότητας (αντιστοιχία προσόντων, αναγνώριση κ.λ.π).

Ουσιαστικά πρόκειται για το πρόβλημα της ασύμμετρης πληροφόρησης που αφορά την ελλιπή πληροφόρηση των εργοδοτών σχετικά με τις δεξιότητες των εργαζόμενων και που μπορεί να αντιμετωπισθεί με τον μηχανισμό πιστοποίησης δεξιοτήτων⁹².

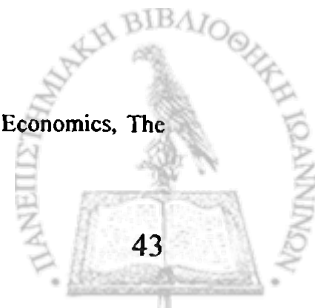
Η Οδηγία 2005/36 περιλαμβάνει έναν ευρύ φάσμα επαγγελματικών δραστηριοτήτων που εντάσσονται στο τομέα των υπηρεσιών καθιερώνοντας ωστόσο την Αρχή της Αυτόματης Αναγνώρισης για τα εξής επαγγέλματα:

⁸⁹ Οδηγία 2005/36/Ε.Κ : σελ. 7, 8, 9 & 10

⁹⁰ Σχέδιο Δράσης της Ε.Ε για τις δεξιότητες και την κινητικότητα [COM(2002) 72 τελικό]: Ανακοίνωση της Επιτροπής, 13/02/2002 στο Συμβούλιο και <http://europa.eu.int/scadplus/leg/el/cha/c11056.htm>

⁹¹ Report on Skills and mobility IP/01/1868-2012-2001 και <http://www.ibeurope.com/factfile/skillsmobility.htm>

⁹² Akkoyunlu S. And Vickerman R, Migration and Efficiency of European Labour Markets, Department of Economics, The University of Kent at Canterbury, 2004



Γενική Ιατρική	(Άρθρα 24 – 29)
Νοσοκόμου	(Άρθρα 30 - 33)
Οδοντιάτρου	(Άρθρα 34 – 37)
Κτηνιάτρου	(Άρθρα 38 – 39)
Μαιευτικής	(Άρθρα 40 – 43)
Φαρμακοποιού	(Άρθρα 44 – 45)
Αρχιτέκτονα	(Άρθρα 46 – 49)

Αναγνωρίζοντας ότι η ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων αφορά μισθωτούς και αυτοαπασχολούμενους⁹³ επιδιώκει να παρέμβει δομικά στην εξωτερική πλευρά της αγοράς εργασίας που περιλαμβάνει την επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα αλλά και την εσωτερική πλευρά της αγοράς εργασίας που είναι οι οργανισμοί και εργασιακή διαδικασία που τους χαρακτηρίζει⁹⁴.

Η δομή της Οδηγίας αποτελείται από τρία μέρη:

Στο 1^ο μέρος⁹⁵ γίνεται αποσαφήνιση των όρων στους οποίους στηρίζεται το Γ.Σ.Α.Ε.Π που είναι:

1. το Νομοθετικά κατοχυρωμένο επάγγελμα,
2. τα επίπεδα επαγγελματικών προσόντων
3. και τίτλοι πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η ένταξη των τίτλων πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων στο Γ.Σ.Α.Ε.Π αποτελεί κίνητρο για την **ενοποίηση των Ευρωπαϊκού Χώρου της Παιδείας ή σε οικονομικούς όρους της Ευρωπαϊκής Αγοράς Παροχής Εκπαιδευτικών Υπηρεσιών.**

Στο 2^ο μέρος⁹⁶ ορίζονται:

- ✓ Οι προϋποθέσεις αναγνώρισης των Τίτλων Πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων
- ✓ Τα αντισταθμιστικά μέτρα για την αντιμετώπιση διαφορών όπως η διάρκεια σπουδών
- ✓ Το περιεχόμενο σπουδών και των αντισταθμιστικών μέτρων όπως η αναγνώριση επαγγελματικής πείρας, η απόκτηση επαγγελματικής πείρας στο κράτος-μέλος υποδοχής

Στο 3^ο μέρος⁹⁷ (50 - 65) καθορίζονται τεχνικά ζητήματα υλοποίησης της Οδηγίας.

Ενδεικτικά αναφέρονται:

- ✓ Σύναψη συμβάσεων με ταμεία ασφάλισης

⁹³ Οδηγία 2005/36/Ε.Κ, άρθρο 3

⁹⁴ U.S Department of Labor Bureau of International Labor Affairs, "Labor Markets's in the 21st Century: Skills and Mobility", 2002

⁹⁵ Οδηγία 2005/36/Ε.Κ, άρθρα 1-20

⁹⁶ Οδηγία 2005/36/Ε.Κ, άρθρα 21-49

⁹⁷ Οδηγία 2005/36/Ε.Κ, άρθρα 50-65



- ✓ Διοικητική συνεργασία και εκτελεστικές αρμοδιότητες των αρχών του κράτους – μέλους υποδοχής και του κράτους – μέλους καταγωγής
- ✓ Σημεία επαφής
- ✓ Λειτουργία των επιτροπών αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων
- ✓ Εκθέσεις εφαρμογής της Οδηγίας
- ✓ Ρήτρα παρέκκλισης

Συμπερασματικά θα χαρακτηρίζαμε την Οδηγία 2005/36/ΕΚ τυπικό δείγμα **Δομικής Νομοθεσίας** (structural regulation) που αποσκοπεί στην εφαρμογή της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Ειδικότερα προσπαθεί να εξασφαλίσει την λειτουργία των υποθέσεων εργασίας της Θ.Α.Κ:

1. Ομοιογένεια του προϊόντος «εργασία» με την καθιέρωση του Γ.Σ.Α.Ε.Π
2. Άρση των εμποδίων εισόδου και εξόδου από την αγορά εργασίας με την ενίσχυση κυρίως της επαγγελματικής κινητικότητας και δευτερευόντως της γεωγραφικής κινητικότητας (Πρόγραμμα ERASMUS, LEONARDO κ.λ.π)
3. Εξασφάλιση πλήρους πληροφόρησης (Δίκτυο EURES κ.λ.π)

Η Οδηγία 2005/36/ΕΚ συγκεντρώνει το σύνολο των Οδηγιών που αφορούν την ενοποίηση της Ευρωπαϊκής Αγορά Εργασίας και εφαρμόζονται ουσιαστικά από το 1989 (89/48) και έχει επηρεασθεί έντονα από το *New Vocationalism* που αναπτύχθηκε από το 1980 στο Ηνωμένο Βασίλειο με την καθιέρωση του Εθνικού Συστήματος Επαγγελματικών Προσόντων⁹⁸.

3.8 ΜΕΣΑ ΔΡΑΣΗΣ

Η πάγια πολιτική της Ε.Ε για την ανάπτυξη ενός συστήματος αμοιβαίας αναγνώρισης των τίτλων σπουδών και διπλωμάτων εκδηλώνεται αφενός με την υποχρέωση των κρατών-μελών να δημιουργήσουν έναν **μηχανισμό, σε εθνικό επίπεδο, εφαρμογής των σχετικών οδηγιών και αφετέρου με την χρηματοδότηση Προγραμμάτων, Πρωτοβουλιών και Δικτύων** που θα προωθούν την ιδέα της **φοιτητικής κινητικότητας** ως μέσο προπαρασκευής της **επαγγελματικής κινητικότητας** αλλά και την **πληροφόρηση** σχετικά με την κινητικότητα και την αναγνώριση των ακαδημαϊκών τίτλων (πχ. NARIC NET) και επαγγελματικών προσόντων (π.χ Reference Points for Vocational qualifications).

Συνοπτικά τα μέσα δράσης διακρίνονται:

⁹⁸ Nafsika Alexiadou,, Markets and Further education, University of Oxford, 1999



☞ Σε αυτά που ενισχύουν την πληροφόρηση των Ενδιαφερομένων και είναι το **NARIC** (Δίκτυο των Εθνικών Κέντρων Πληροφόρησης για την αναγνώριση των ακαδημαϊκών τίτλων) και τα Εθνικά Παρατηρητήρια Αναφοράς Επαγγελματικών Προσόντων (**National Reference Points For Vocational Qualifications**).

☞ Σε αυτά που παρέχουν πληροφόρηση με σκοπό την ενίσχυση των δεσμών των συστημάτων εκπαίδευσης των χωρών μελών, την συνεργασία μεταξύ αυτών των ιδρυμάτων με την αγορά εργασίας και την προώθηση κοινών προγραμμάτων σπουδών διευκολύνοντας την κινητικότητα των φοιτητών και των καθηγητών.

Τέτοιο δίκτυο είναι ΕΥΡΥΔΙΚΗ⁹⁹ Στα προγράμματα ενίσχυσης της κινητικότητας όπως το πρόγραμμα SOCRATES και τα υποπρογράμματα COMENIUS (Β'θμια Εκπαίδευση) και ERASMUS (Γ'θμια Εκπαίδευση).

☞ Στο Ευρωπαϊκό Σύστημα Μεταφερόμενων Μονάδων (ECTS)¹⁰⁰.

Αναφορικά με την αναγνώριση επαγγελματικών τίτλων-προσόντων γίνεται προσπάθεια καθιέρωσης κοινών σε ευρωπαϊκό επίπεδο πτυχίων πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων όπως το **Europass**¹⁰¹.

⁹⁹ www.Eurydice.org/EEC 329/1990

¹⁰⁰ Περιλαμβάνει: 1. ένα σύστημα πιστωτικών μονάδων και ειδικότερα 60 πιστωτικές μονάδες για κάθε ακαδημαϊκό έτος, 2. φάκελο πληροφοριών σχετικά με το πρόγραμμα σπουδών τα μαθήματα του Παν/ιου της χώρας καταγωγής, του προγράμματος σπουδών, των μαθημάτων και των πιστωτικών μονάδων και διακρίσεων που έλαβε ο σπουδαστής στο Παν/ιο της χώρας υποδοχής

¹⁰¹ Περιέχει τα εξής δομικά στοιχεία: 1. Europass European C.V. 2. Europass Mobility που αποτυπώνει τις διαδρομές κινητικότητας, κατάρτισης και πρακτικής εμπειρίας, 3. Europass συμπλήρωμα πιστοποιητικού που είναι ένας ομογενοποιημένος τρόπος παρουσίασης των γνώσεων και δεξιοτήτων που κατέχει ένας πτυχιούχος επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και Europass συμπλήρωμα Διπλώματος για την Γ'θμια εκπαίδευση, 4. Europass Διαβατήριο Ευρωπαϊκών Γλωσσών που καταγράφει τις γλωσσικές δεξιότητες των ατόμων

3.9 ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Έχουμε τον καθορισμό τριών επιπέδων επαγγελματικών προσόντων βάσει των προσκομιζόμενων τίτλων:

- ✓ Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (Πιστοποιητικό)
- ✓ Σύντομη Μεταδευτεροβάθμια Εκπαίδευση (Δίπλωμα)
- ✓ Τριτοβάθμια Εκπαίδευση (Δίπλωμα που αποκτάται κατόπιν συμπλήρωσης κύκλου σπουδών διάρκειας τουλάχιστον τριών ετών).

Σημειώνεται ότι το πιστοποιητικό καλύπτει μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση επαγγελματικής φύσης και την Δευτεροβάθμια εκπαίδευση τεχνικής ή επαγγελματικής φύσης¹⁰².

Η μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση που μπορεί να έχει την μορφή κύκλου σπουδών, πρακτικής άσκησης ή περιόδου άσκησης του επαγγέλματος, είναι απαραίτητη για τον δευτεροβάθμιο κύκλο σπουδών γενικής φύσης.

Εάν ο Δευτεροβάθμιος κύκλος σπουδών είναι τεχνικής ή επαγγελματικής φύσης, τότε η μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση είναι προαιρετική για την τήρηση των προϋποθέσεων του ορισμού του πιστοποιητικού.

Ο κύκλος σπουδών ή η επαγγελματική εκπαίδευση μπορεί να παρέχεται σε εκπαιδευτικό ίδρυμα ή σε επιχείρηση ή σε εκπαιδευτικό ίδρυμα και επιχείρηση κατ' εναλλαγή.

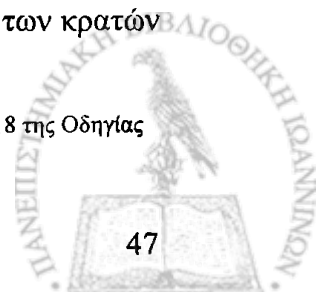
Από τον προσκομιζόμενο τίτλο που χορηγείται από την αρμόδια αρχή θα πρέπει να προκύπτει ότι ο κάτοχος του διαθέτει τα επαγγελματικά προσόντα που απαιτούνται για την πρόσβαση σε νομοθετικά κατοχυρωμένο επάγγελμα ή για την άσκηση επαγγέλματος στο κράτος-μέλος που τον υποδέχεται..

Καθιερώνονται μέτρα αντιστάθμισης, ένα εκ των οποίων επιλέγει ο ενδιαφερόμενος, σε περίπτωση ουσιαστικών διαφορών στην εκπαίδευση που είναι:

- ✓ Η χρονική διάρκεια της επαγγελματικής εμπειρίας που αποκτάται στην χώρα υποδομής (πρακτική άσκηση προσαρμογής) η οποία δεν πρέπει να υπερβαίνει τα τρία έτη.
- ✓ Η δοκιμασία επάρκειας (βεβαίωση επάρκειας) που καλύπτει πολύ σύντομη εκπαίδευση για την οποία οι μηχανισμοί αναγνώρισης και αντιστάθμισης που προβλέπονται για τα διπλώματα και τα πιστοποιητικά θα ήταν υπερβολικά επαχθείς¹⁰³.
- ✓ Η νομοθετικά κατοχυρωμένη εκπαίδευση η οποία, προβλέποντας απαλλαγή από την προϋπόθεση της επαγγελματικής εμπειρίας των δύο ετών που ζητείται στην περίπτωση που το επάγγελμα δεν κατοχυρώνεται νομοθετικά, αποκαθιστά καλύτερη ισορροπία μεταξύ των κρατών

¹⁰² Άρθρο 1 Οδηγία 92/52 και COM(2000) - 03.02.2000.

¹⁰³ Έκθεση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για την Εφαρμογή της 92/51 σύμφωνα με το άρθρο 18 της Οδηγίας 92/51, COM (2000) 1, ΒΡΥΞΕΛΛΕΣ 03/02/2000



μελών που κατοχυρώνουν νομοθετικά τα επαγγέλματα και εκείνων που περιορίζονται στις περισσότερες περιπτώσεις να κατοχυρώνουν εκπαίδευση¹⁰⁴.

☞ Κατά την περίοδο 1995-2000 η μεγαλύτερη κινητικότητα εργαζομένων παρατηρήθηκε σε επαγγέλματα όπως φυσιοθεραπευτές, ειδικευμένοι νοσοκόμοι, ναυτικά επαγγέλματα και σε χώρες όπως η Γερμανία, Ισπανία, Γαλλία, Λουξεμβούργο και Ηνωμένο Βασίλειο

☞ Ο μεγαλύτερος αριθμός διπλωμάτων που αναγνωρίστηκαν αφορά τα ναυτικά επαγγέλματα και φυσιοθεραπευτές και ειδικευμένους νοσοκόμους

☞ Τα σημαντικότερα εμπόδια στην πρόοδο αναγνώρισης ακαδημαϊκών και επαγγελματικών τίτλων εντοπίζονται:

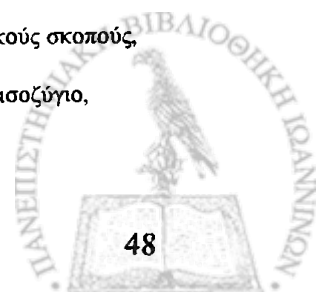
1. Στην έλλειψη πληροφόρησης
2. Έλλειψη ή ανεπάρκεια αμοιβαίας εμπιστοσύνης μεταξύ των ενδιαφερομένων Ιδρυμάτων
3. Ανεπαρκής ανάπτυξη των πλαισίων συνεργασίας που θα επέτρεπαν την σύγκλιση των Πανεπιστημίων.
4. Απουσία συμφωνίας πάνω στα κριτήρια προς χρήση παρά στο γενικό πλαίσιο αναφοράς που παρέχουν οι προαναφερόμενες οδηγίες
5. Απουσία διαλόγου μεταξύ πανεπιστημιακών και επαγγελματικών κλάδων Εξαιρέσεις και περιορισμοί (νομικής φύσης ή διοικητικού χαρακτήρα) που υπάρχουν στην ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων¹⁰⁵.
6. Το θεσμικό πλαίσιο βασίζεται στην ενεργοποίηση της πληροφόρησης, της κινητικότητας των απασχολουμένων, την διαμόρφωση Ενιαίου Χώρου Αναγνώρισης Επαγγελματικών Προσόντων όπου πλέον εντάσσονται και οι ακαδημαϊκοί τίτλοι για να βελτιώσει την αποτελεσματικότητα της Ευρωπαϊκής Αγοράς Εργασίας (βλ. βελτίωση του δείκτη απασχόλησης) υπονοώντας ή θεωρώντας δεδομένο ότι οι Ευρωπαϊκές οικονομίες έχουν συγκλίνει ως έναν βαθμό στα δομικά χαρακτηριστικά τους.

Σ' αυτό το σημείο θα πρέπει να εστιάσουμε την κριτική στην **αναντιστοιχία** που υπάρχει μεταξύ των ονομαστικών μεγεθών που χρησιμοποιούνται για να μετρηθεί ο βαθμός σύγκλισης - ανάπτυξης των ευρωπαϊκών οικονομιών¹⁰⁶ και των επιμέρους δομικών αδυναμιών.

¹⁰⁴ Έκθεση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για την Εφαρμογή της 92/51 σύμφωνα με το άρθρο 18 της Οδηγίας 92/51, COM (2000) 1, ΒΡΥΞΕΛΛΕΣ 03/02/2000

¹⁰⁵ S. Adam, H. Aury, H Weil, Μελέτη πάνω στην Αναγνώριση διπλωμάτων για ακαδημαϊκούς και επαγγελματικούς σκοπούς, Βρυξέλλες 08/08/1994

¹⁰⁶ βλ. Α.Ε.Π, Δημόσιο Χρέος, Δημόσιο έλλειμμα, Πληθωρισμός σε αναντιστοιχία με το ελλειμματικό εμπορικό ισοζύγιο, χαμηλά ποσοστά χρηματοδότησης της R&D.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

4.1 Διατύπωση Επιστημονικών Στόχων και υποθέσεων εργασίας

Σκοποί Έρευνας

Συνοπτικά οι σκοποί της παρούσας εργασίας¹⁰⁷ είναι:

1. Η περιγραφή του Γενικού Συστήματος Αναγνώρισης των Επαγγελματικών Προσόντων (Γ.Σ.Α.Ε.Π),
2. Η επεξεργασία της σχέσης του με την Θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου (Θ.Α.Κ)
3. Η αξιολόγηση του βαθμού αποτελεσματικότητας του με πλαίσιο αναφοράς την Ε.Ε.

Υποθέσεις Εργασίας

Αρχική Υπόθεση H_0 :

α) Υπάρχει δομική σχέση μεταξύ Γ.Σ.Α.Ε.Π και Θ.Α.Κ με πεδίο εφαρμογής την

Ευρωπαϊκή Αγορά Εργασίας.

Ως δομική σχέση εννοούμε:

- ✓ την συμφωνία του θεσμοθετημένου (Γ.Σ.Α.Ε.Π) και του θεωρητικού πλαισίου (Θ.Α.Κ) στον χαρακτήρα των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν (Ανεργία-Αναποτελεσματικότητα της Ε.Α.Ε) καθώς και στον ρόλο που αναλαμβάνει το θεσμοθετημένο πλαίσιο για την εφαρμογή της Θ.Α.Κ στην Ευρωπαϊκή Αγορά Εργασίας.
- ✓ τον ανακατανομητικό ρόλο του Γ.Σ.Α.Ε.Π αναφορικά με το π.σ εργασία μέσω της ενίσχυσης της κινητικότητας των εργαζομένων.

Εναλλακτική Υπόθεση H_a :

α) Δεν υπάρχει δομική σχέση μεταξύ Γ.Σ.Α.Ε.Π και Θ.Α.Κ δηλ. δεν στηρίζονται στην αναγνώριση κοινών προβλημάτων, αιτίων και πολιτικών αντιμετώπισης τους.

¹⁰⁷ Βλ. Εισαγωγή

Αρχική Υπόθεση Η₀:

β) Η εφαρμογή του Γ.Σ.Α.Ε.Π οδήγησε στην βελτίωση της αποτελεσματικότητας της Ε.Α.Ε μέσω της κινητικότητας των εργαζομένων και συνεπώς στην μείωση της ανελαστικότητας της¹⁰⁸.

Κατά τους συντάκτες του Γ.Σ.Α.Ε.Π:

- ✓ Ως πρόβλημα αναφέρεται η ανελαστικότητα της Ε.Α.Ε που επηρεάζει την αποτελεσματικότητα της δηλ. την βέλτιστη κατανομή του π.σ Εργασία.
- ✓ Ως αιτίες δημιουργίας αναφέρονται η έλλειψη κινητικότητας πρωτίτως επαγγελματικής και δευτερευόντως γεωγραφικής, η έλλειψη πληροφόρησης για την ύπαρξη κενών θέσεων εργασίας, η έλλειψη γλωσσικών δεξιοτήτων και δεξιοτήτων στην νέες τεχνολογίες κ.λ.π και
- ✓ Ως αποτέλεσμα του προβλήματος η ύπαρξη ανεργίας τριβής.

Ουσιαστικά αναγνωρίζεται ότι η Ε.Α.Ε αντιμετωπίζει πρόβλημα διαχειριστικού χαρακτήρα (Ανελαστικότητα) και όχι δομικού που σχετίζεται με τα επιμέρους χαρακτηριστικά των αγορών εργασίας των κρατών-μελών της Ε.Ε¹⁰⁹.

Εναλλακτική Υπόθεση Η_β

β) Η εφαρμογή του Γ.Σ.Α.Ε.Π δεν οδήγησε στην βελτίωση της αποτελεσματικότητας της Ε.Α.Ε μέσω της κινητικότητας των εργαζομένων και συνεπώς στην μείωση της ανελαστικότητας της.

¹⁰⁸ Βλ. Στρατηγική της Λισσαβόνας σελ. 12

¹⁰⁹ Βλ. σύστημα πελατειακών σχέσεων για την εύρεση εργασίας, διαφορετικούς ρυθμούς ανταγωνιστικότητας κ.λ.π

4.2 Επιλογή μεθόδων έρευνας

Το *ερευνητικό υλικό* στο οποίο στηρίζεται η επαλήθευση ή απόρριψη των προαναφερόμενων υποθέσεων περιλαμβάνει:

1. Τις τομεακές οδηγίες αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων με ιδιαίτερη έμφαση στις Οδηγίες 89/48, 92/51, 99/42, 2001/19 και 2005/36
2. Τις στατιστικές επετηρίδες της EUROSTAT¹¹⁰
3. Κείμενα των θεσμικών οργάνων της Ε.Ε¹¹¹ (Εκθέσεις, Σχέδια δράσης κ.λ.π)
4. Ποσοτικές έρευνες για την απασχόληση που έχουν διεξαχθεί από Διεθνείς Οργανισμούς¹¹², κρατικούς φορείς¹¹³ και ιδιωτικούς φορείς¹¹⁴.

Θα πρέπει να σημειώσουμε ότι η Ευρωπαϊκή Αγορά Εργασίας διακρίνεται στην εξωτερική όπου δίνεται προτεραιότητα από την Ε.Ε και στην εσωτερική που αφορά την μετακίνηση εντός των επιχειρήσεων (διοικητικά ή κατά τμήματα).

Στην παρούσα εργασία ασχοληθήκαμε με την εξωτερική αγορά εργασίας στην οποία εντοπίζουμε δύο μορφές κινητικότητας: την Γεωγραφική και Επαγγελματική και με την ύπαρξη κινήτρων ή και εξωγενών μεταβλητών που εμποδίζουν την κινητικότητα .

5. Έρευνες που αφορούν τους ακόλουθους δείκτες αξιολόγησης της κινητικότητας

Η γεωγραφική κινητικότητα εξετάζεται από τους ακόλουθους δείκτες:

1. Λόγοι μετακίνησης: επαγγελματικοί, κ.λ.π
2. Είδη μετακίνησης: ενδοπεριφερειακή, διαπεριφερειακή, μεταξύ κρατών- μελών
3. Ηλικία και Φύλο
4. Ηλικία και Μορφωτικό επίπεδο

Η επαγγελματική κινητικότητα εξετάζεται από τους ακόλουθους δείκτες:

1. Επαγγελματική δομή του οικονομικά ενεργού ανθρώπινου δυναμικού¹¹⁵
2. Διατομεακή Κινητικότητα¹¹⁶ και εθνικότητα, κατά ηλικία, κατά φύλο και συνδυασμός μορφωτικού επιπέδου και ηλικίας
3. Διάρκεια παραμονής στην ίδια θέση εργασίας¹¹⁷
4. Σχέση ηλικίας και χρόνου κατοχής εργασίας¹¹⁸

¹¹⁰ Όπως είναι οι Labor Force Surveys, Στατιστικά στοιχεία που αφορούν την δομή της Απασχόλησης στην Ευρώπη

¹¹¹ Εκθέσεις των High Task Forces, Ανακοινώσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής,

¹¹² Ο.Ε.С.Д

¹¹³ U.S Department of Labor Bureau of International Labor Affairs και International Labor Organization (I.L.O)

¹¹⁴ Π.χ PriceWaterHouse Company

¹¹⁵ Παράρτημα II Ε.Κ, σελ.70και σελ. 72: Πίνακας 1 και διάγραμμα 3α

¹¹⁶ Παράρτημα II Ε.Κ, σελ.70-73: Πίνακες 1, 2 και διαγράμματα 1, 2, 3, 3^α, 4

¹¹⁷ Παράρτημα II Ε.Κ, σελ.73-74: Διαγράμματα 5 και 5α

¹¹⁸ Παράρτημα II Ε.Κ, σελ.74-75: Διάγραμμα 5^α 6 και 7

5. Σχέση μορφωτικού επίπεδου, ηλικίας και σταθερότητας εργασίας¹¹⁹

6. Μορφές εργασίας και τύποι απασχόλησης¹²⁰

Η *ποιοτική προσέγγιση* για την επαλήθευση ή απόρριψη των υποθέσεων εργασίας βασίζεται στην αναζήτηση και επισήμανση των κοινών σημείων¹²¹ μεταξύ του εξεταζόμενου θεσμικού πλαισίου και της κυρίαρχης θεωρητικής προσέγγισης ζητημάτων απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης ενώ η *ποσοτική προσέγγιση* ακολουθεί την συνδυαστική ανάλυση ποσοτικών δεικτών αξιολόγησης που αφορούν την γεωγραφική κινητικότητα και την επαγγελματική κινητικότητα και τα κίνητρα ενίσχυσης της κινητικότητας και τις εξωγενείς μεταβλητές που εμποδίζουν την κινητικότητα.

¹¹⁹ Παράρτημα II Ε.Κ, σελ 74-75: Διάγραμμα 7 και 5α

¹²⁰ Παράρτημα II Ε.Κ σελ. 74-76: Διαγράμματα 8, 9 και 5^α

¹²¹ Ως κοινά σημεία εξετάζονται, οι υποθέσεις εργασίας που υιοθετούνται, τα εμπόδια που αναγνωρίζονται για την υλοποίηση των στόχων που διατυπώνονται

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

Συμπεράσματα

Αναφορικά με την H_a διαπιστώνουμε ότι το θεσμικό πλαίσιο του Γ.Σ.Α.Ε.Π δομείται στους ίδιους άξονες με την Θ.Α.Κ.

Ο 1^{ος} άξονας στοχοθετεί το κύριο πρόβλημα, στην επίλυση του οποίου καλείται να συμβάλει το Γ.Σ.Α.Ε.Π: ο χαμηλός βαθμός αποτελεσματικότητας της Ευρωπαϊκής Αγοράς Εργασίας¹²².

Σημειώνουμε ότι το περιεχόμενο της έννοιας της *αποτελεσματικότητας της Ε.Α.Ε* συνδέεται με μία ποιοτική και μία ποσοτική διάσταση:

- ✓ την *ανελαστικότητα* που χαρακτηρίζεται την Ε.Α.Ε που δυσχεραίνει την *ανακατανομή του π.σ εργασία* στην οποία συμβάλλουν ένας αριθμός πολιτικών όπως διαρκή κατάρτιση, ανάπτυξη δεξιοτήτων, διαρθρωτικές παρεμβάσεις στις αγορές όπως είναι ο σχεδιασμός και εφαρμογή πολιτικών για την διαμόρφωση Ενιαίας Αγοράς Εργασίας.
- ✓ την *βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της Ε.Ε* και την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης προσεγγίζοντας την πλήρη απασχόληση¹²³.

Ο 2^{ος} άξονας εστιάζεται στον εντοπισμό και στην ιεράρχηση των αιτιών που δημιουργούν τον χαμηλό βαθμό αποτελεσματικότητας της Ε.Α.Ε:

- ⇒ Η έλλειψη κινητικότητας που ενισχύει την ανελαστικότητα της Ε.Α.Ε και αποδίδεται σε αγκυλώσεις που κυριαρχούν στην Ε.Α.Ε¹²⁴
- ⇒ Η αδυναμία προσαρμογής των Συστημάτων εκπαίδευσης (τυπικής και άτυπης) στις ανάγκες της Ζήτησης (επιχειρήσεις) για εργασία
- ⇒ Η έλλειψη ή ασύμμετρη πληροφόρηση σχετικά την ύπαρξη κενών θέσεων εργασίας, το ισχύον φορολογικό σύστημα, το κόστος διαβίωσης στην χώρα υποδοχής, την επαγγελματική κατάρτιση, τις δεξιότητες στις νέες τεχνολογίες, τις γλωσσικές δεξιότητες κ.λ.π

Ο 3^{ος} άξονας προσδιορίζει τα μέσα δράσης για την αντιμετώπιση του προβλήματος:

- ⇒ Την θεσμοθέτηση ενός Γ.Σ.Α.Ε.Π που περιλαμβάνει τις Προϋποθέσεις αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων που αναφέρονται στην αποσαφήνιση του όρου νομοθετικά κατοχυρωμένου επαγγέλματος, των τίτλων πιστοποίησης που το συνοδεύουν, των αντισταθμιστικών μέτρων σε περίπτωση διαφορών στην διάρκεια και το περιεχόμενο σπουδών και του όρου επαγγελματική εμπειρία τον Ενιαίο κατάλογο

¹²² Βλ. σελ 36 της παρούσας εργασίας

¹²³ Βλ. Συνθήκη Λισσαβόνας

¹²⁴ Βλ. Κατακερματισμός της Ε.Α.Ε σε εθνικές αγορές, «κλειστά επαγγέλματα», έλλειψη κοινού συστήματος πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων, αυστηρή νομοθεσία σχετικά με τις απολύσεις εργαζομένων κ.λ.π

επαγγελματιών και τα Χρηματοδοτικά εργαλεία εφαρμογής και Δίκτυα πληροφόρησης (π.χ Δίκτυο EURES) που έχουν ως στόχο την αντιμετώπιση επιμέρους προβλημάτων που καθιστούν ανελαστική την Ε.Α.Ε έναντι των άλλων αγορών.

Ουσιαστικά η δομική σχέση μεταξύ Γ.Σ.Α.Ε.Π και Θ.Α.Κ επιβεβαιώνεται από την κυρίαρχη θέση την κινητικότητας των εργαζόμενων (κυρίως της επαγγελματικής) στο περιεχόμενο των εξεταζόμενων Οδηγιών καθώς και από την ταύτιση των απόψεων (Γ.Σ.Α.Ε.Π και Θ.Α.Κ) σχετικά με τους παράγοντες¹²⁵ που εμποδίζουν την πλήρη κινητικότητα των εργαζομένων.

Αξίζει να σημειωθεί ότι ιστορικά είναι η πρώτη φορά που επιχειρείται στην Ευρώπη να εφαρμοσθεί ένα θεωρητικό μοντέλο που δημιουργήθηκε και υποστηρίχθηκε στις Η.Π.Α για την αντιμετώπιση του προαναφερόμενου προβλήματος της Ε.Α.Ε.

Σχετικά με το β σκέλος των υποθέσεων εργασίας (H_0 και H_B), η επαλήθευση ή απόρριψη του στηρίζεται στην επεξεργασία των στατιστικών δεδομένων που έχουν συγκεντρωθεί από την EUROSTAT, κειμένων θεσμικών οργάνων της Ε.Ε και έρευνες που έχουν διεξάγει ιδιωτικοί φορείς (εταιρείες παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών) και σε μεταβλητές που χαρακτηρίζουν την έννοια της αποτελεσματικότητας¹²⁶.

Η χρονική περίοδος που εξετάζεται είναι από 1990-2006, το δείγμα αντλείται από το οικονομικά ενεργό ανθρώπινο δυναμικό (*Employed Working Age Population*) των κρατών-μελών Ε.Ε 10-15-25 καθώς και των Η.Π.Α.

Συμπεριλάβαμε ως χώρα σύγκρισης τις Η.Π.Α, αφενός διότι η στοχοθεσία των πολιτικών επίτευξης των στόχων που τεθεί για την Ε.Α.Ε βασίζονται στο θεωρητικό μοντέλο που εφαρμόζεται στις Η.Π.Α από την δεκαετία του 1980 μέχρι σήμερα και αφετέρου το μέγεθος της αγοράς εργασίας των Η.Π.Α είναι συγκρίσιμο με αυτό της Ε.Α.Ε.

Γεωγραφική Κινητικότητα

Πριν προχωρήσουμε στην ανάλυση των στατιστικών δεδομένων θα πρέπει να διευκρινίσουμε ότι αναφερόμαστε στις εξής μορφές γεωγραφικής κινητικότητας:

Μετακίνηση εντός της ίδιας πόλης, της ίδιας περιφέρειας, μεταξύ διαφορετικών περιφερειών της ίδιας χώρας-μέλος, διασυνοριακή (commuting mobility: μετακίνηση μεταξύ διαφορετικών κρατών-μελών εντός της ίδιας ημέρας) και μεταξύ διαφορετικών κρατών-μελών.

¹²⁵ Βλ. κλειστά επαγγέλματα, έλλειψη πληροφόρησης για την ανεύρεση διαθέσιμων θέσεων εργασίας, συνθήκες εργασίας στην χώρα προορισμού σε σχέση με την χώρα υποδοχής, θεσμικοί παράγοντες όπως η έλλειψη ενός Κοινού Συστήματος Α.Ε.Π.

¹²⁶ Βλ. Α. Ruberti και Vanni d' Archirafi, 1993, Πρωτοβουλία για την αναγνώριση πτυχίων για ακαδημαϊκούς και επαγγελματικούς σκοπούς υπέρ ενός Ευρωπαϊκού χώρου εκπαίδευσης, Βρυξέλλες και Ανακοίνωση της Επιτροπής Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 13.12.1994, COM(94) 596 ΤΕΛΙΚΟ, σελ.13, Βρυξέλλες

⇒ Σύμφωνα με την LFS 2006, ετησίως μόνον το 0,1% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού της Ε.Ε-15 έχει αλλάξει τόπο διαμονής . Αυτό σημαίνει ότι σχεδόν έχουν μετακινηθεί 170.000 έως 180.000 απασχολούμενοι¹²⁷.

⇒ Από τα 15 κράτη-μέλη, τα οποία είναι εκτεθειμένα μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από τα υπόλοιπα κράτη-μέλη της Ε.Ε-25 στην εφαρμογή των πολιτικών για την επίτευξη των στόχων της Λισαβόνας, παρατηρείται ότι το 7% κατά μέσο όρο του πληθυσμού μετακινήθηκε την περίοδο 1990-2000 ενώ το αντίστοιχο ποσοστό ανέρχεται σε 16% για τις Η.Π.Α¹²⁸. Με την είσοδο νέων μελών (από Ε.Ε-10 σε Ε.Ε-15) δεν διαπιστώνεται σημαντική μετακίνηση του οικονομικά ενεργού πληθυσμού¹²⁹.

Συγκεκριμένα η ετήσια ροή οικονομικά ενεργού πληθυσμού ηλικίας 15-64 της Ε.Ε-10 αντιπροσωπεύει λιγότερο από το 1% του συνόλου του οικονομικά ενεργού πληθυσμού με εξαίρεση την Αυστρία (1,2% το 2004) και την Ιρλανδία (3,8% το 2005).

Με εξαίρεση το Βέλγιο, η διεύρυνση της Ε.Ε από 10 σε 15 κράτη-μέλη δεν φαίνεται να ενισχύει την γεωγραφική κινητικότητα.

⇒ Για την περίοδο 1990-2000 κυρίαρχη μορφή γεωγραφικής κινητικότητας¹³⁰, είναι η μετακίνηση εντός της ίδιας πόλης και περιφέρειας.

Η Διαπεριφερειακή κινητικότητα κυμαίνεται σε χαμηλά επίπεδα πριν και μετά την διεύρυνση της Ε.Ε από 10 σε 15 κράτη-μέλη¹³¹.

Η διασυνοριακή κινητικότητα (commuting mobility) εμφανίζει υψηλότερα ποσοστά ροής οικονομικά ενεργού πληθυσμού σε σχέση με τις προηγούμενες μορφές κινητικότητας¹³². Στις Η.Π.Α είναι σαφώς υψηλότερα τα ποσοστά κινητικότητας μεταξύ διαφορετικών πολιτειών.

Αναφορικά με την κινητικότητα μεταξύ κρατών-μελών παρατηρούμε ότι συμβάλλει στην μείωση της ανεργίας¹³³, π.χ το 55% αυτών που ήταν άνεργοι σε άλλο κράτος-μέλος τον προηγούμενο χρόνο έχουν βρει εργασία στο τρέχον έτος .

⇒ Όσον αφορά την ηλικία και το φύλο διαπιστώνουμε ότι Σκανδιναβικές χώρες παρουσιάζουν αυξημένη κινητικότητα σε μικρές ηλικίες και με μικρές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων σε σχέση με τις χώρες της Μεσογείου¹³⁴.

¹²⁷ http://europa.eu/employment-social/workersmobility_2006/index.cfm?id_page_category, EUROSTAT, L.F.S 2006 και Employment in E.U, E.C, Brussels 2006

¹²⁸ Παράρτημα III Γ.Κ, σελ. 78: Διάγραμμα 1

¹²⁹ Παράρτημα III Γ.Κ, σελ.86: Πίνακας 2 και Report on the Functioning of the transitional Arrangements set out in the 2003 Accession Treaty, EUROSTAT, February 2006 .

¹³⁰ Παράρτημα III Γ.Κ.σελ. 79 και σελ.84: Διάγραμμα 3, 3^ο και 8

¹³¹ Παράρτημα III Γ.Κ, σελ.80 και σελ. 87-89: Διάγραμμα 4 και Πίνακες 3, 4, 5, όπου NUTS1 περιφέρειες της Ε.Ε 10 και NUTS2 περιφέρειες της Ε.Ε15.

¹³² Παράρτημα III Γ.Κ, σελ.82-83: Διαγράμματα 6, 7

¹³³ Παράρτημα III Γ.Κ, σελ.91: Πίνακας 7



- ⇒ Σε σχέση με τους λόγους μετακίνησης του οικονομικά ενεργού πληθυσμού διαπιστώνουμε ότι την εξεταζόμενη περίοδο 1990-2000 το ποσοστό των εργαζομένων που δήλωσε ότι μετακινήθηκε για επαγγελματικούς λόγους ανήλθε μόνο στο 1,1% ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις Η.Π.Α ανήλθε σε 2,8% κατά μέσο όρο¹³⁵.
- ⇒ Αναφορικά με το μορφωτικό επίπεδο και την ηλικία παρατηρείται αυξημένη κινητικότητα σε εργαζομένους με χαμηλό (Less than Upper Secondary level) και μεσαίου (Upper Secondary level) επιπέδου μέχρι το 2000 ενώ από το 2000 και ύστερα αυξάνει σημαντικά η γεωγραφική κινητικότητα του Α.Δ.Υ.Ε.¹³⁶

Επαγγελματική κινητικότητα

Σχετικά με την επαγγελματική δομή της Ε.Ε-15 διαπιστώνουμε ότι η εφαρμογή ενός αριθμού διαρθρωτικών παρεμβάσεων¹³⁷ συνέβαλλε στην αύξηση του ποσοστού του Α.Δ.Υ.Ε στο σύνολο του οικονομικά ενεργού πληθυσμού σε σύγκριση με το ποσοστά των υπόλοιπων κατηγοριών¹³⁸.

Αναλυτικότερα¹³⁹ όλες οι επαγγελματικές κατηγορίες που ανήκουν στην Α.Δ.Υ.Ε παρουσιάζουν αύξηση του ποσοστού συμμετοχής στο σύνολο του Ο.Ε.Α.Δ.

Οι επαγγελματικές κατηγορίες που ανήκουν στην Α.Δ.Χ.Ε αντιμετωπίζουν μείωση ή σταθεροποίηση των απασχολούμενων σε αυτές όπως επίσης και οι επαγγελματικές κατηγορίες που ανήκουν στο Α.Δ.Χ.Ε_{χειρ. εργασ.} ενώ μικρή αύξηση παρουσιάζει το ποσοστό του ανειδίκευτου Ο.Ε.Α.Δ.

Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να καταγράψουμε την εξής παρατήρηση:

Όπως είδαμε σε προηγούμενο κεφάλαιο έχει εκδοθεί ένας σημαντικός αριθμός Οδηγιών του Γ.Σ.Α.Ε.Π που αφορούν επαγγελματικές κατηγορίες που ανήκουν στο Α.Δ.Χ.Ε και Α.Δ.Χ.Ε χειρ. εργασ. που παρουσιάζουν μικρή κινητικότητα (ενώ θα αναμέναμε το αντίθετο) αλλά και ταυτόχρονα μειώνεται το ποσοστό συμμετοχής τους στο Ο.Ε.Α.Δ.

Συνεπώς μέχρι τώρα η εφαρμογή του Γ.Σ.Α.Ε.Π αφορά κατηγορίες που η συμμετοχή τους στο Ο.Ε.Α.Δ μειώνεται και κατ' επέκταση δεν μπορούμε να μιλάμε για ανακατανομή του π.σ εργασία μέσω της επαγγελματικής κινητικότητας και άρα για βελτίωση της αποτελεσματικότητας της Ε.Α.Ε.

¹³⁴ Παράρτημα ΙΙΙ Γ.Κ,σελ. 81: Διαγράμματα 5 και 5^α.

¹³⁵ Παράρτημα ΙΙΙ Γ.Κ, σελ 78: Διάγραμμα 2

¹³⁶ Παράρτημα ΙΙΙ Γ.Κ.σελ 79 και 85: Διάγραμμα 3^α και Πίνακας 1

¹³⁷ Αναθεώρηση της Κ.Α.Π, μεταφορά κλάδων εντάσεως εργασίας σε τρίτες χώρες ανάπτυξη Γ'γενή Τομέα.

Προγράμματα επανεκπαίδευσης, κατάρτισης κ.λ.π

¹³⁸ Παράρτημα ΙΙ Ε.Κσελ. 70: Πίνακας 1

¹³⁹ Παράρτημα ΙΙ Ε.Κ, σελ. 70 και σελ. 71 και σελ.77: Πίνακας 2, Διάγραμμα 2 και Διάγραμμα 10

Βέβαια παρατηρούμε αύξηση της απασχόλησης¹⁴⁰ στην κατηγορία του Ανειδίκευτου Ανθρώπινου Δυναμικού (Αν.Ανθ.Δ) ή σε υποκατηγορίες όπως Χονδρεμπόριο και Λιανεμπόριο (Wholesale and Retail trade) που αποδεικνύει ύπαρξη επαγγελματικής κινητικότητας σε κατηγορίες που δεν απαιτούν αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων ή δεξιότητες μεσαίας και υψηλής εξειδίκευσης.

⇒ Εξετάζοντας την διάρκεια παραμονής στην ίδια θέση εργασίας σε σχέση με την ηλικία και τις κατηγορίες εξειδίκευσης, παρατηρούμε¹⁴¹ ότι οι απασχολούμενοι ηλικίας 25-34 και σε κατηγορίες χαμηλής εξειδίκευσης παραμένουν στην ίδια θέση από 1-5 έτη σε αντίθεση με τις ηλικίες των 55 και άνω και τους απασχολούμενους σε κατηγορίες υψηλής εξειδίκευσης οι οποίες παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά παραμονής στην ίδια θέση εργασίας για περισσότερο από 10 έτη.

Σ' αυτό το σημείο εισάγουμε την μεταβλητή μορφωτικό επίπεδο και συγκρίνοντας με τις Η.Π.Α διαπιστώνουμε ότι στην Ε.Ε-15 η βελτίωση του μορφωτικού επιπέδου σχετίζεται θετικά με την σταθερότητα και την παράταση του χρόνου παραμονής των απασχολουμένων στην ίδια θέση εργασίας.

Επίσης επισημαίνουμε την αντίφαση που υπάρχει μεταξύ των υποθέσεων εργασίας του εξεταζόμενου θεωρητικού μοντέλου και των αποτελεσμάτων που επιτυγχάνονται.

Δηλαδή, ενώ η Θ.Α.Κ υποστηρίζει ότι η βελτίωση του μορφωτικού επιπέδου θα ενισχύσει την κινητικότητα κάτι τέτοιο δεν φαίνεται να επιτυγχάνεται καθώς δεν λαμβάνονται υπόψη ένας αριθμός παραγόντων όπως ο χαρακτήρας των σύγχρονων επιχειρηματικών οργανισμών.¹⁴²

- ⇒ Εξετάζοντας τη επαγγελματική κινητικότητα¹⁴³ ανά κατηγορία και ηλικία παρατηρούμε:
- Α.Δ.Υ.Ε: Στις υποκατηγορίες 1 και 2 έχουμε αύξηση της απασχόλησης στις ηλικίες 25-54 και 55-64. Στην υποκατηγορία 3 έχουμε αύξηση της απασχόλησης και στις τρεις παραγωγικές ηλικίες 25-54, 54-64 και 15-24.
 - Α.Δ.Χ.Ε (non manual): Στην υποκατηγορία 4 σημειώνεται μείωση της απασχόλησης στις ηλικίες 25-54 και 15-24 και αύξηση της απασχόλησης στις ηλικίες 55-64. Στην υποκατηγορία 5 σημειώνεται αύξηση και στις τρεις κατηγορίες παραγωγικών ηλικιών.
 - Α.Δ.Χ.Ε (manual): Στην υποκατηγορία 6 έχουμε μείωση της απασχόλησης και στις 3 κατηγορίες παραγωγικών ηλικιών ενώ στις υποκατηγορίες 7 και 8 έχουμε

¹⁴⁰ Παράρτημα II Ε.Κ, σελ. 71: Διάγραμμα 2

¹⁴¹ Παράρτημα II Ε.Κ, σελ 73-75: Διαγράμματα 5, 5^α, 6 και 7

¹⁴² Π.χ επιχειρηματικοί οργανισμοί εντάσεως γνώσεως, διαχείρισης πληροφοριών κ.λ.π

¹⁴³ Παράρτημα II Ε.Κ, σελ. 71, σελ72 και σελ 77: Διαγράμματα 1, 3 και 10

- αύξηση της απασχόλησης στις ηλικίες 15-24 και 25-54 και μείωση της απασχόλησης στις ηλικίες 55-64.
- Αν.Ανθ.Δ: Στην υποκατηγορία 9 έχουμε αύξηση της απασχόλησης και στις 3 κατηγορίες παραγωγικών ηλικιών.

Από την ανάλυση του προαναφερόμενου δείκτη διαπιστώνουμε ότι σημειώνεται αύξηση της απασχόλησης και ενδεχομένως μικρή κινητικότητα προς τις κατηγορίες του Α.Δ.Υ.Ε.

Ισχυριζόμαστε ότι μπορεί να υπάρχει μικρή αύξηση της κινητικότητας για τους ακόλουθους λόγους¹⁴⁴:

- Η αύξηση της απασχόλησης στις ηλικίες 55-64 στην υποκατηγορία 8 και 25-54 και 55-64 στην υποκατηγορία 9.
- Οι υποκατηγορίες που παρατηρούμε μείωση της απασχόλησης ενσωματώνουν χαρακτηριστικά που καθιστούν αρκετά δύσκολη έως αδύνατη την μετάβαση των απασχολούμενων στις υποκατηγορίες του Α.Δ.Υ.Ε.
- Η οριστική έξοδο από την αγορά εργασίας ενός ποσοστού απασχολούμενων όλων των ηλικιών.

⇒ Μεταξύ των ετών 2000-2005¹⁴⁵ ότι από τις νέες θέσεις εργασίας, αυτές που αντιστοιχούν στην μερική απασχόληση αυξάνονται κατά 20% ενώ εκείνες που αντιστοιχούν στην πλήρη απασχόληση αυξάνονται με 5%.

⇒ Σε σχέση με το φύλο¹⁴⁶, κυριαρχεί ως μορφή εργασίας η μερική απασχόληση στις γυναίκες ενώ από τις νέες θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης το 22% κατέχουν άνδρες και το 20% γυναίκες.

Διαφαίνεται η αλλαγή των μορφών εργασίας που επηρεάζονται από θεσμικούς παράγοντες σε εθνικό επίπεδο, όπως εργασιακό θεσμικό πλαίσιο και δεν σχετίζονται ή τουλάχιστον δεν ευνοούν την κινητικότητα

¹⁴⁴ Παράρτημα II Ε.Κ, σελ. 77: Διάγραμμα 10 και μορφωτικό επίπεδο, εθνικές αγορές εργασίας με διαφορετικό θεσμικό πλαίσιο κ.λ.π

¹⁴⁵ Παράρτημα II Ε.Κ, σελ 76: Διάγραμμα 8

¹⁴⁶ Παράρτημα II Ε.Κ, σελ 76: Διάγραμμα 9

Φραγμοί και Κίνητρα ενίσχυσης της Κινητικότητας

Σε προηγούμενες ενότητες της παρούσας εργασίας, εξετάζοντας Κοινοτικά θεσμικά κείμενα και αναφορές, καταγράψαμε την σημασία που αποδίδουν στο Γ.Σ.Α.Ε.Π ως μηχανισμό που ενεργοποιώντας την κινητικότητα σε επίπεδο Ε.Α.Ε θα συμβάλει στην άρση των στρεβλώσεων και των αδυναμιών που παρατηρούνται σε αυτήν.

Δεν υπάρχει λοιπόν αμφιβολία ότι σε επίπεδο Κοινοτικών Οργάνων η ενοποίηση της Ε.Α.Ε και μέσω του Γ.Σ.Α.Ε.Π καθίσταται ως μία από τις βασικές προτεραιότητες για τα Κοινοτικά Όργανα σχεδιασμού και λήψης αποφάσεων .

Το ερώτημα όμως που θέτουμε σ' αυτό το σημείο είναι τι πιστεύουν οι άμεσα ενδιαφερόμενοι για τους φραγμούς και τα κίνητρα που ενισχύουν την κινητικότητα της εργασίας ή διατυπώνοντας διαφορετικά το ερώτημα: Το Γ.Σ.Α.Ε.Π αποτελεί γι' αυτούς σημαντικό παράγοντα ενίσχυσης της κινητικότητας ;

Η απάντηση του προαναφερόμενου ερωτήματος οριοθετήθηκε από την ποσοτική επεξεργασία των απαντήσεων που έδωσαν οι Δυνάμεις της Ζήτησης (επιχειρήσεις) και της Προσφοράς (απασχολούμενοι) στο πλαίσιο των ερευνών που έχουν διεξαχθεί στην Ε.Ε-15¹⁴⁷ .

Αρχικά διαπιστώνουμε ότι Δυνάμεις της Ζήτησης¹⁴⁸ θεωρούν, κατά σειρά προτεραιότητας, ως βασικούς φραγμούς στην κινητικότητα της εργασίας την έλλειψη ενιαίου θεσμικού πλαισίου απασχόλησης, την διαφοροποίηση των φορολογικών συστημάτων, την απασχόληση των συζύγων και την έλλειψη γλωσσικών δεξιοτήτων ενώ η αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων δεν θεωρείται σημαντικό εμπόδιο .

Από την πλευρά των Δυνάμεων της Προσφοράς¹⁴⁹ θεωρούνται, κατά σειρά προτεραιότητας, ως βασικοί φραγμοί ενίσχυσης της κινητικότητας οι οικογενειακοί λόγοι (π.χ εκπαίδευση παιδιών) έλλειψη γλωσσικών δεξιοτήτων, μεταφορά συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, απασχόληση συζύγου και αναγνώριση επαγγελματικών δικαιωμάτων.

Η πρώτη διαπίστωση μας σχετίζεται με την συμφωνία που υπάρχει μεταξύ της Ζήτησης και της Προσφοράς σχετικά με το χαμηλό βαθμό βαρύτητας που καταλαμβάνει που καταλαμβάνει η αναγνώριση των επαγγελματικών δικαιωμάτων στην λειτουργία της Ε.Α.Ε.

Μιλώντας σε όρους Θ.Α.Κ διαπιστώνουμε ότι οι Δυνάμεις της Αγοράς περιορίζουν την σημασία του Γ.Σ.Α.Ε.Π ως μηχανισμού ενίσχυσης της κινητικότητας των απασχολούμενων και κατ' επέκταση αναιρούν τον ρόλο του ως μηχανισμού:

α) ανακατανομής του π.σ εργασία και

¹⁴⁷ Παράρτημα V Φ.Κ, σελ. 95: Φραγμοί και Κίνητρα για την ενίσχυση της κινητικότητας εργασίας.

¹⁴⁸ Παράρτημα V Φ.Κ, σελ.95, Διάγραμμα 1

¹⁴⁹ Παράρτημα V Φ.Κ, σελ.96 και σελ.98: Διαγράμματα 2 και 6



β) βελτίωσης της αποτελεσματικότητας της Ε.Α.Ε.

Σε επίπεδο Ε.Ε 25 και αναφορικά με τα κίνητρα μετακίνησης των απασχολουμένων επισημαίνουμε ως κοινή συνισταμένη την αναζήτηση καλύτερων συνθηκών εργασίας-αμοιβών και περιβάλλοντος¹⁵⁰.

Ανακεφαλαιώνοντας, παρατηρούμε ότι το Γ.Σ.Α.Ε.Π δεν κατορθώνει να επιτελέσει τον βασικό του στόχο όπως διατυπώνεται στην αρχή του 4^{ου} Κεφαλαίου διότι οικοδομείται στην Θ.Α.Κ που χαρακτηρίζεται είτε από την αναντιστοιχία μεταξύ των υποθέσεων εργασίας και των διαφορετικών προτεραιοτήτων που θέτουν οι δυνάμεις της Ζήτησης και της Προσφοράς είτε από την αδυναμία της να εξετάσει τον σύγχρονο χαρακτήρα της Ε.Α.Ε όπου ενισχύονται μορφές απασχόλησης (συμβολαιακή, μερική απασχόληση κ.λ.π) οι οποίες περιορίζουν αισθητά το πεδίο εφαρμογής του Γ.Σ.Α.Ε.Π.

¹⁵⁰ Παράρτημα V Φ.Κ, σελ. 99: Διάγραμμα 8



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Blackledge D & Hunt B** (1995), *Κοινωνιολογία της εκπαίδευσης, εκδόσεις Μεταίχμιο*, Αθήνα
- Dorfman J** (1963), *Institutional Economics, University of California Press*,
- Judith Bell** (1997), *Μεθοδολογικός Σχεδιασμός Παιδαγωγικής και Κοινωνικής Έρευνας, εκδόσεις Gutenberg*, Αθήνα
- Keith Howard & John A. Sharp** (2001), *Η Επιστημονική Μελέτη, εκδόσεις Gutenberg*, Αθήνα
- Louis Cohen, Lawrence Manion** (1994), *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας, εκδόσεις Μεταίχμιο*, Αθήνα
- Teixeira P.N** (2005), *the human capital revolution in economics, CEMPRE - Department of economics- University of Porto*, σελ 2
- Λεδουσόπουλος Α** (1998), *Η Προσφορά Εργασίας 1^{ος} τόμος, εκδόσεις Τυπωθήτω*, Αθήνα.
- Φραγκουδάκη Α** (1985), *Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης, Εκδόσεις Παπαζήση*, Αθήνα σελ. 220
- Κατσανέβας Θ** (2001), *Οικονομική της Εργασίας & Εργασιακές Σχέσεις, εκδόσεις Σταμούλη*, Αθήνα.
- Σιάκαρης Κ** (2006), *Από την Ε.Ο.Κ στη Ε.Ε, εκδόσεις Gutenberg*, Αθήνα, σ.σ.167-168
- Smith A** (1776), *Έρευνα για την Φύση και τις αιτίες του πλούτου των εθνών, εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα*, Αθήνα, 2000
- Akkoyunlu S. And Vickerman R** (2004), *Migration and Efficiency of European Labour Markets, Department of Economics, The University of Kent at Canterbury*
- S. Adam, H. Anry, H Weil** (08/08/1994), *Μελέτη πάνω στην Αναγνώριση διπλωμάτων για ακαδημαϊκούς και επαγγελματικούς σκοπούς, Βρυξέλλες*
- Nafsika Alexiadou** 1999, *Markets and Further education, University of Oxford*
- Σταμέλος Γ. Βασιλόπουλος Α.** (2004), *Ευρωπαϊκή Εκπαιδευτική Πολιτική, εκδόσεις Gutenberg*, Αθήνα.
- Τσαούσης Δ.** (2000), *Ευρωπαϊκή Εκπαιδευτική Πολιτική, εκδόσεις Gutenberg*, Αθήνα .
- Παπαθεοδοσίου Θ.** (2000), *Οδηγός για τους χρήστες του Γενικού Συστήματος Αναγνώρισης Επαγγελματικών Προσόντων, εκδόσεις Ι.Τ.Ε .*
- Τσαούσης Δ.** (2003), *Από την Διεθνοποίηση των Πανεπιστημίων προς την Παγκοσμιοποίηση της Εκπαίδευσης, εκδόσεις Gutenberg*, Αθήνα .

Schultz Th (1972), *Η οικονομική αξία της εκπαίδευσης*, Παπαζήσης, Αθήνα
ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

Alchian A (1970), *Information Costs, Pricing and Resource Unemployment in Phelps*,
Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory, N.Y

David Ashton & Francis Green (1996), *Education, Training and Global Economy*, Edward
Elgar Publishing Company, Brookfield, U.S

Esland G, Salaman G, *The politics of Works and occupations*, Open University Press, 1980,
σελ. 218

Lorraine Marshall & Frances Rowland (1993), *A Guide to Learning Independently*, Open
University Press, Buckingham

Bowles S., Gintis H. (1976), *Schooling in Capitalist America*, Basic Books, N.Y,

Mills C.W (1951), *White Collar*, N.Y Oxford University Press

Mincer, J (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, N.Y, NBER

Wang G.G & Holton F.E. (2004), *Neoclassical and Institutional Economics as Foundations of
HRD Thoery*, The Economic Foundation of Human, Resources Developmnet, pg12

Larson M.S (1972), *Notes on technocracy: some problems of Theory, ideology and power*,
Berkley Journal of Sociology Vol 17, σ.σ 1-34.

Levitas N (1986), *The ideology of the New Right*, Polity Press, N.Y

Hadgkinson J (1991), *Educational Change: A model for its analysis*, British journal of
sociology of Education, Vol 15, No1

Dale R (1985), *Education, Training and Employment towards a new vocationalism*, Pegamon,
Oxford,

Moore R (1987), *Education and the ideology of Production*, British Journal Sociology of
Education, Vol.8, No2, σ.σ 227-242

Malea T (1998), *International trade in Professional and Educational activities*, OECD
REVIEW, 1998, σ.σ.8-26



ΠΗΓΕΣ – ΚΕΙΜΕΝΑ Ε.Ε

Οδηγία 63/266, Επίσημο κείμενο Ε.Ε L 20.4.1963

Οδηγία 1612/1968, Επίσημο κείμενο Ε.Ε L 25.7.1968

Οδηγία 89/48, Άρθρο 4

Άρθρο 9-Π.Δ 165/2000 για την υιοθέτηση της Οδηγίας 89/48 από την Ελλάδα

Κείμενο ΕΕC 38/1976

Συμπεράσματα Συμβουλίου-96/C 195/02

Οδηγία 92/51

Έκθεση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για την εφαρμογή της Οδηγίας 92/51/ΕΟΚ σύμφωνα με το άρθρο 18 της Οδηγίας 92/51/ΕΟΚ COM/2000/0017

A. Ruberti και Vanni d' Archirafi, (1993), Πρωτοβουλία για την αναγνώριση πτυχίων για ακαδημαϊκούς και επαγγελματικούς σκοπούς υπέρ ενός Ευρωπαϊκού χώρου εκπαίδευσης, Βρυξέλλες

Ανακοίνωση της Επιτροπής Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (13.12.1994), COM(94) 596 ΤΕΛΙΚΟ, Βρυξέλλες

Οδηγίες 64/427/, 68/366, 68/366, 75/368, 75/369, 82/849, 82/470, 64/222, 70/523, 64/222, 68/364, 68/367, 63/261, 63/262, 65/1, 67/530, 67/531, 67/532, 68/192, 68/415, 71/18, 63/607, 64/233, 64/428, 65/624, 66/162, 67/654, 68/369, 70/451, 69/82, 70/522.

Οδηγία 99/42: Άρθρο 4

Οδηγία 2005/36/Ε.Κ : σελ.7,8,9 & 10

Ανακοίνωση της Επιτροπής (13/02/2002) Σχέδιο Δράσης της Ε.Ε για τις δεξιότητες και την κινητικότητα [COM (2002) 72 τελικό]

Report on Skills and mobility IP/01/1868-2012-2001

Οδηγία 2005/36/Ε.Κ

U.S Department of Labor Bureau of International Labor Affairs (2002), "Labor Markets's in the 21st Century: Skills and Mobility"

COM (2000) - 03.02.2000: Έκθεση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για την Εφαρμογή της 92/51 σύμφωνα με το άρθρο 18 της Οδηγίας 92/51, COM (2000) 1, ΒΡΥΞΕΛΛΕΣ

EUROSTAT (2006), L.F.S



E.C (2006) *Employment in E.U*, Brussels

EUROSTAT (February 2006), *Report on the Functioning of the transitional Arrangements set out in the 2003 Accession Treaty*

2408 Σύνοδος του Συμβουλίου (14 Φεβρουαρίου 2002), *Παιδεία και Νεολαία*, Βρυξέλλες .

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2002), *Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην Ευρώπη: διαφορετικά συστήματα κοινοί στόχοι για το 2010*, Βρυξέλλες .

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ-ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ (2002). *Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην Ευρώπη: Διαφορετικά Συστήματα , Κοινοί Στόχοι για το 2010*, Βρυξέλλες .

Ο.Ε.Ε.Κ-CEDEFOP, ILO, ΙΔΡΥΜΑ ΤΟΡΙΝΟ, CES, UNICE (1998), *Ευρωπαϊκό Συμπόσιο για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση*, Κρήτη
Συμπεράσματα Συμβουλίου-96/C 195/02
E.C, Report on Skills and Mobility IP/01/1868/20-12-2001

Commission of European Communities (2005), *Report on Progress towards the Lisbon objectives in Educational and training*, Brussels.

NEIR/UNESCO-APEID (2001), *Mutual Recognition of Qualifications: Practices, Challenges and Prospects in University Mobility*, Published by the Department of International Institute for Educational Policy Research (NIER), Tokyo

UNESCO - Education Paper (2004), *Higher Education in a Globalized Society*, published by the United Nations Educational Scientific and Cultural Organization, Paris

EUROPEAN COMMISSION - DRAFT (2004), *Recommendation on the European Chapter for Researchers*, Brussels

PER NYBORG - Chairman, Committee for Higher Education and Research-COUNCIL OF EUROPE (2003), *Social Issues in the Bologna Process*

EUROPEAN COMMISSION-DIRECTORATE - GENERAL FOR EDUCATION AND CULTURE (2003), *Training in Europe*, Brussels



ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

http://www.education.gov.En/discours_1998/declaration.htm

<http://www.europedu.org /french/vert/bolognemid.html>

<http://europa.eu.int/scanplus/eg/el/cha/cl11029.htm>

<http://europa.eu.int/scanplus/leg/el/cha/cl11201.htm>

<http://europa.eu.int/scanplus/leg/el/cha/cl11033.htm>

[www. Education.gov.Fr/sup/harmoneuropb.htm](http://www.Education.gov.Fr/sup/harmoneuropb.htm)

http://europa.eu/scadplus/glossary/full_el.htm#lisbon_strategy

www.aiclv/rigaseminar/documents/Haaksman.pdf-Divis J,2004, *The international labor market: Professional recognition of qualifications*

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/el/cha/cl11056.htm>

<http://ue.eu.int/Newsroom>

www.ypan.gr/docs/stratigiki_lisavonos.pdf

<http://www.ibeurope.com/factfile/skillsmobility.htm>

<http://europa.eu.int/>

<http://www.oecd.org/>

<http://www.imf.org/>

<http://www.eurodice.org/>

<http://enic-naric.net/>

<http://www.esib.org/>

<http://www.cmec.ca/cicic/>

<http://www.ekepp.gr/>

<http://www.ntua.gr/>

http://www.Eurydice.org/EEC_329/1990

http://europa.eu/employment-social/workersmobility_2006/index.cfm?id_page_category

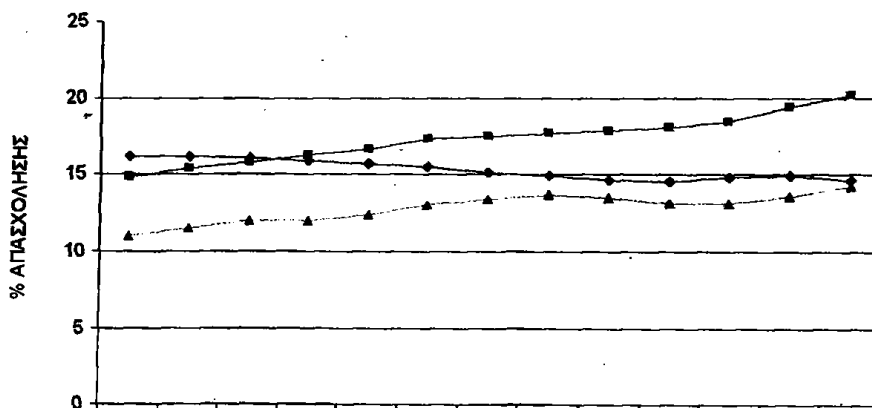
<http://www.cedefop.eu.int/>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Ε.Α.Ε)

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ

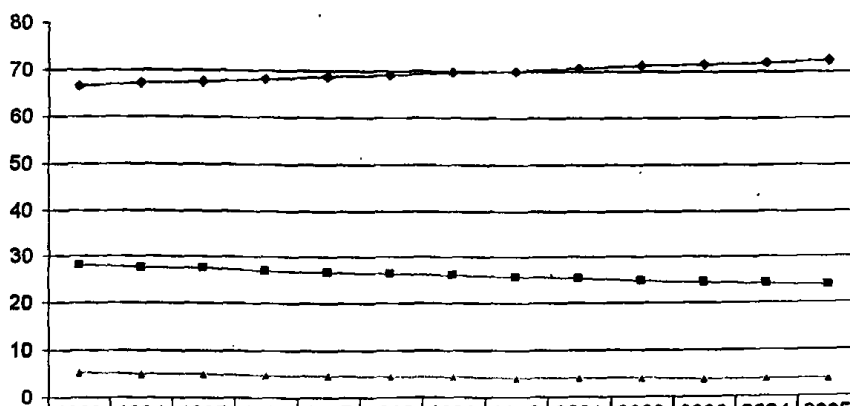
ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΤΑ ΜΟΡΦΗ - ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1



ΕΤΗ

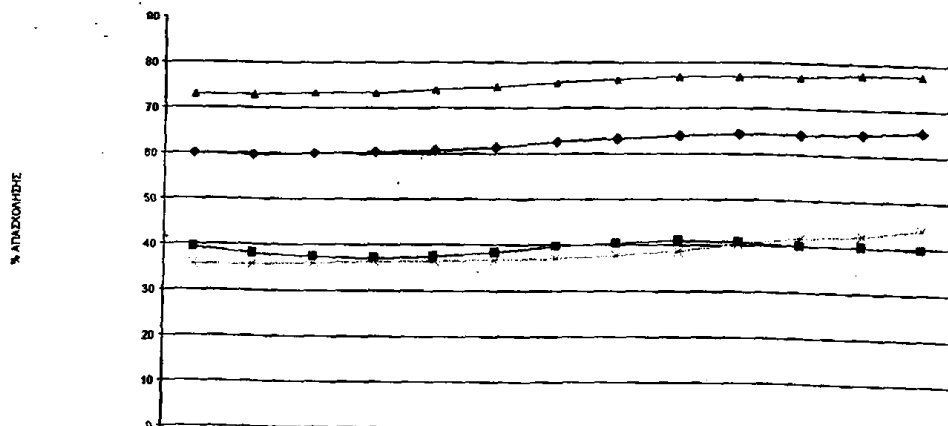
ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΤΑ ΤΟΜΕΑ - ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2

% ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ



ΕΤΗ

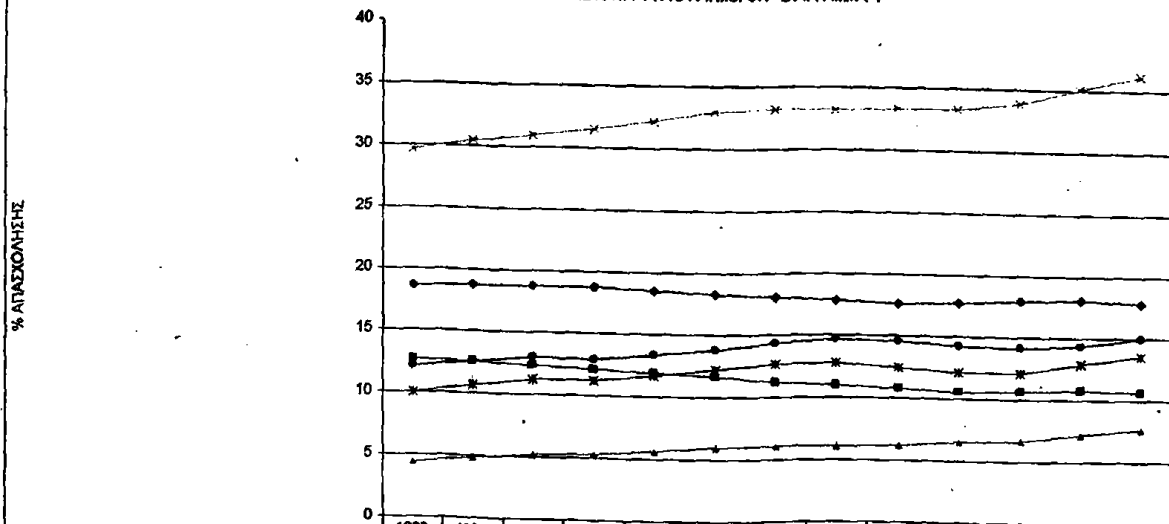
ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΗΛΙΚΑΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ - ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3



	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
5. Employment rate (% population aged 15-64)	60,1	59,8	60,1	60,3	60,7	61,4	62,6	63,4	64	64,2	64,3	64,7	65,2
6. Employment rate (% population aged 15-24)	39,5	38,1	37,5	36,9	37,2	38,2	39,6	40,5	40,9	40,6	39,9	40	39,8
7. Employment rate (% population aged 25-54)	73	72,9	73,2	73,5	73,9	74,6	75,7	76,5	77	77,1	77,1	77,6	77,8
8. Employment rate (% population aged 55-64)	35,7	35,7	36	36,3	36,4	36,6	37,1	37,8	38,8	40,2	41,7	42,5	44,1

ΕΤΗ

ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΠΕΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΜΟΡΦΗ - ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4

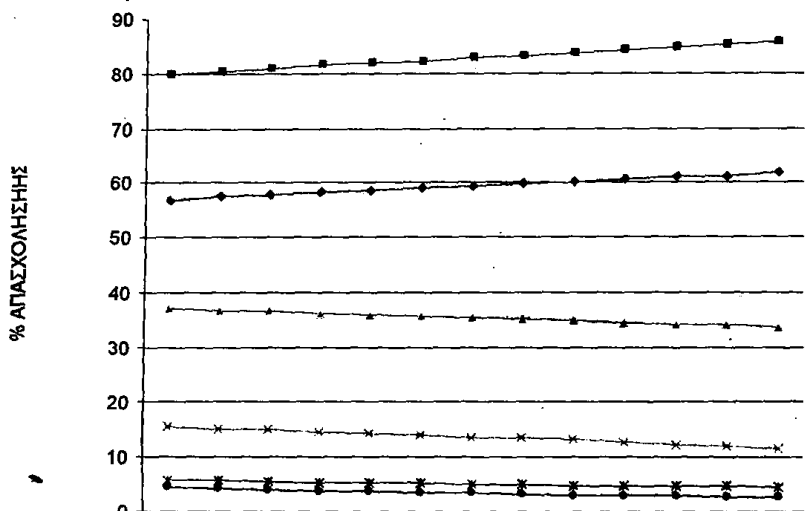


	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
10. Self-employed (% total employment) MALE	18,6	18,7	18,7	18,7	18,5	18,3	18	17,8	17,6	17,7	17,9	18,1	17,8
10. Self-employed (% total employment) FEMALE	12,7	12,6	12,4	12,1	11,9	11,7	11,3	11	10,8	10,6	10,7	10,8	10,7
11. Part-time employment (% total employment) MALE	4,5	4,9	5,2	5,4	5,7	6	6,1	6,1	6,2	6,6	6,7	7,2	7,7
11. Part-time employment (% total employment) FEMALE	29,6	30,4	31	31,5	32,2	33	33,2	33,2	33,3	33,3	33,9	35,1	36,2
12. Fixed term contracts (% total employment) MALE	10	10,7	11,3	11,2	11,7	12,3	12,7	12,8	12,5	12,2	12,2	12,9	13,6
12. Fixed term contracts (% total employment) FEMALE	12,2	12,6	13	12,9	13,4	13,8	14,4	14,7	14,6	14,3	14,1	14,4	15

ΕΤΗ

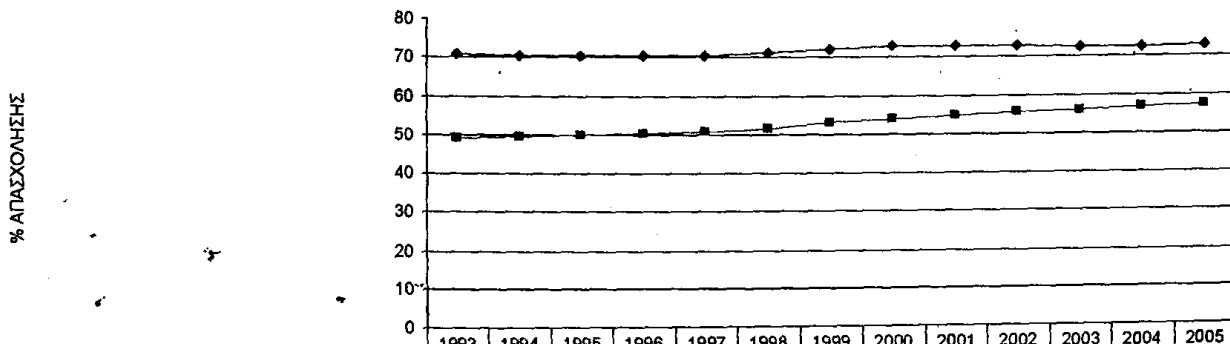


ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟΜΕΑ ΚΑΙ ΦΥΛΟ - ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5



	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
13. Employment in Services (% total employment) MALE	56,8	57,6	57,9	58,4	58,7	59	59,4	59,9	60,2	60,7	61	61,2	61,8
13. Employment in Services (% total employment) FEMALE	80	80,5	81	81,6	82	82,3	82,9	83,3	83,7	84,3	84,7	85,1	85,7
14. Employment in Industry (% total employment) MALE	37,3	36,7	36,6	36,2	36	35,8	35,4	35,1	34,9	34,5	34,3	34,1	33,6
14. Employment in Industry (% total employment) FEMALE	15,5	15,2	15	14,6	14,3	14,1	13,7	13,5	13,2	12,7	12,4	12,1	11,5
15. Employment in Agriculture (% total employment) MALE	5,9	5,7	5,5	5,4	5,3	5,2	5,1	5	4,9	4,8	4,7	4,7	4,6
15. Employment in Agriculture (% total employment) FEMALE	4,5	4,3	4,1	3,8	3,7	3,6	3,4	3,2	3,1	3	2,9	2,8	2,7

ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΗΛΙΚΙΑ - ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6

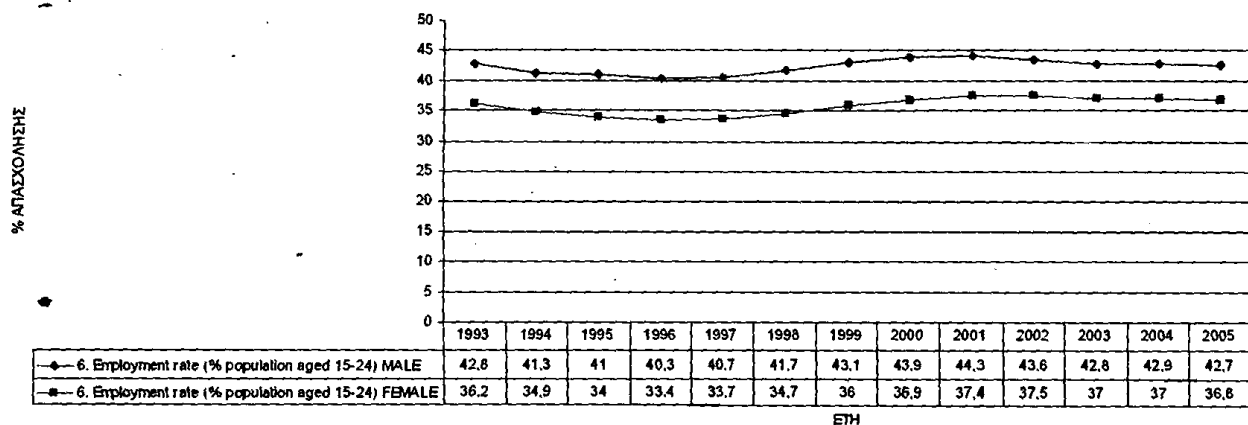


	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
5. Employment rate (% population aged 15-64) MALE	71	70,4	70,5	70,4	70,6	71,2	72,1	72,8	73,1	72,8	72,7	72,7	72,9
5. Employment rate (% population aged 15-64) FEMALE	49,2	49,3	49,7	50,2	50,8	51,6	53	54,1	55	55,6	56	56,8	57,4

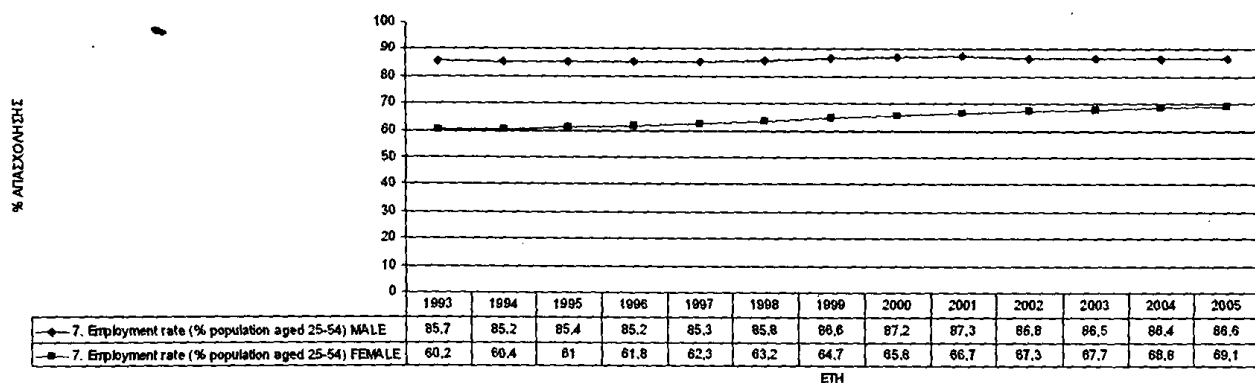
ΕΤΗ



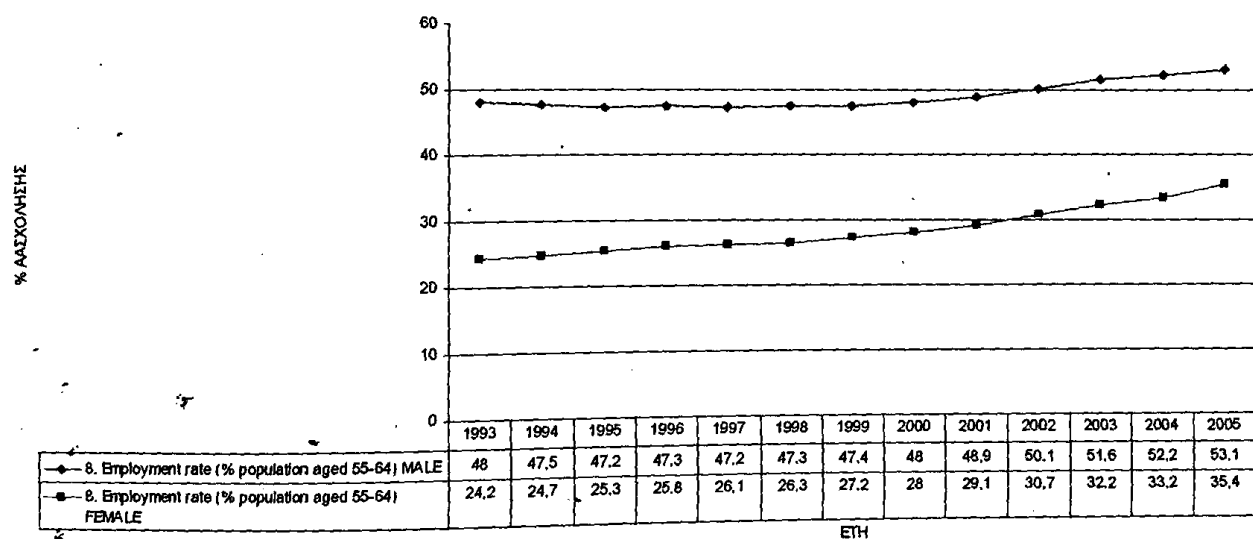
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΗΛΙΚΙΑ ΚΑΙ ΦΥΛΟ - διαγράμμα 6α



ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΗΛΙΚΙΑ ΚΑΙ ΦΥΛΟ - διαγράμμα 6β



ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΗΛΙΚΙΑ - διαγράμμα 6γ



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ
ΠΙΝΑΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ (Ε.Κ)

ΠΙΝΑΚΑΣ 1Ε.Κ

Occupational structure of the employed working age population in the EU-15 Member States (in percent of all occupations)

Occupational level	2000			2005			
	Total employed ¹	EU-15 "Mobile" ²	Non-EU-15 "Mobile" ³	Total employed ¹	EU-15 "Mobile" ²	EU-10 "Mobile" ⁴	Non-EU-25 "Mobile" ⁵
High-skilled non-manual	37	51	26	40	55	16	20
Low-skilled non-manual	27	26	24	26	24	28	25
Skilled manual	27	14	22	25	12	27	21
Elementary occupations	9	9	28	10	9	30	35

Source: Eurostat, LFS, spring results.

1) Total employed aged 15 to 64

2) Employed EU-15 citizens aged 15 to 64 resident less than 5 years in another EU-15 country (except Italy)

3) Employed non-EU-15 citizens (incl. EU-10 countries) aged 15 to 64 resident less than 5 years in an EU-15 country (except Italy)

4) Employed EU-10 citizens aged 15 to 64 resident less than 5 years in an EU-15 country (except Italy)

5) Employed non-EU-25 citizens aged 15 to 64 resident less than 5 years in an EU-15 country (except Italy)

Note: The distributions of active persons by occupation are based on the classification ISCO 88-COM (groups 1 to 3 for high-skilled non-manual, 4 to 5 for low-skilled non-manual, 6 to 8 for skilled manual and 9 for elementary occupations).

ΠΙΝΑΚΑΣ 2 Ε.Κ

Economic sector structure of employed working age population in the EU-15 Member States,
2000 and 2005
(in percent of all economic sectors)

Economic sector (NACE Rev. 1)	2000			2005			
	Total employed	EU-15 "Mobile" ²	Non-EU-15 "Mobile" ³	Total employed	EU-15 "Mobile" ²	EU-10 "Mobile" ⁴	Non-EU-25 "Mobile" ⁵
Agriculture, Fishing, and Industry (A to E)	25	21	21	22	16	21	17
of which Manufacturing (D)	20	18	16	18	14	18	12
Construction (F)	8	4	11	8	5	17	14
Wholesale and retail trade (G)	15	9	10	15	12	12	11
Hotels and restaurants (H)	4	16	12	4	12	14	14
Transport and communication (I) -	6	5	4	6	6	5	4
Financial intermediation (J)	3	4	3	3	4	1	1
Real estate, renting and business activities (K)	9	16	11	10	17	13	9
Other service activities (L to O)	30	25	28	31	29	18	29

Source: Eurostat, LFS, spring results.

1) Total employed aged 15 to 64

2) Employed EU-15 citizens aged 15 to 64 resident less than 5 years in another EU-15 country (except Italy).

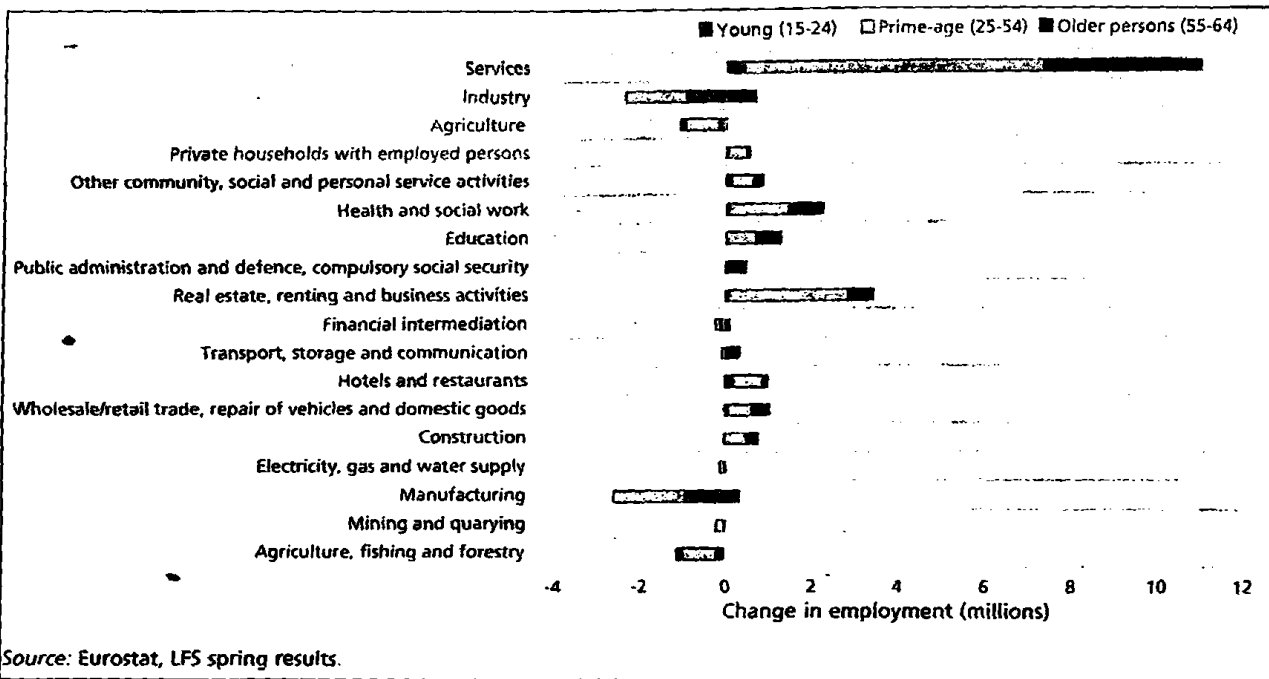
3) Employed non-EU-15 citizens (incl. EU-10 countries) aged 15 to 64 resident less than 5 years in an EU-15 country (except Italy).

4) Employed EU-10 citizens aged 15 to 64 resident less than 5 years in an EU-15 country (except Italy).

5) Employed non-EU-25 citizens aged 15 to 64 resident less than 5 years in an EU-15 country (except Italy).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1ΕΚ

Change in sectoral employment in the EU between 2000 and 2005, by age group



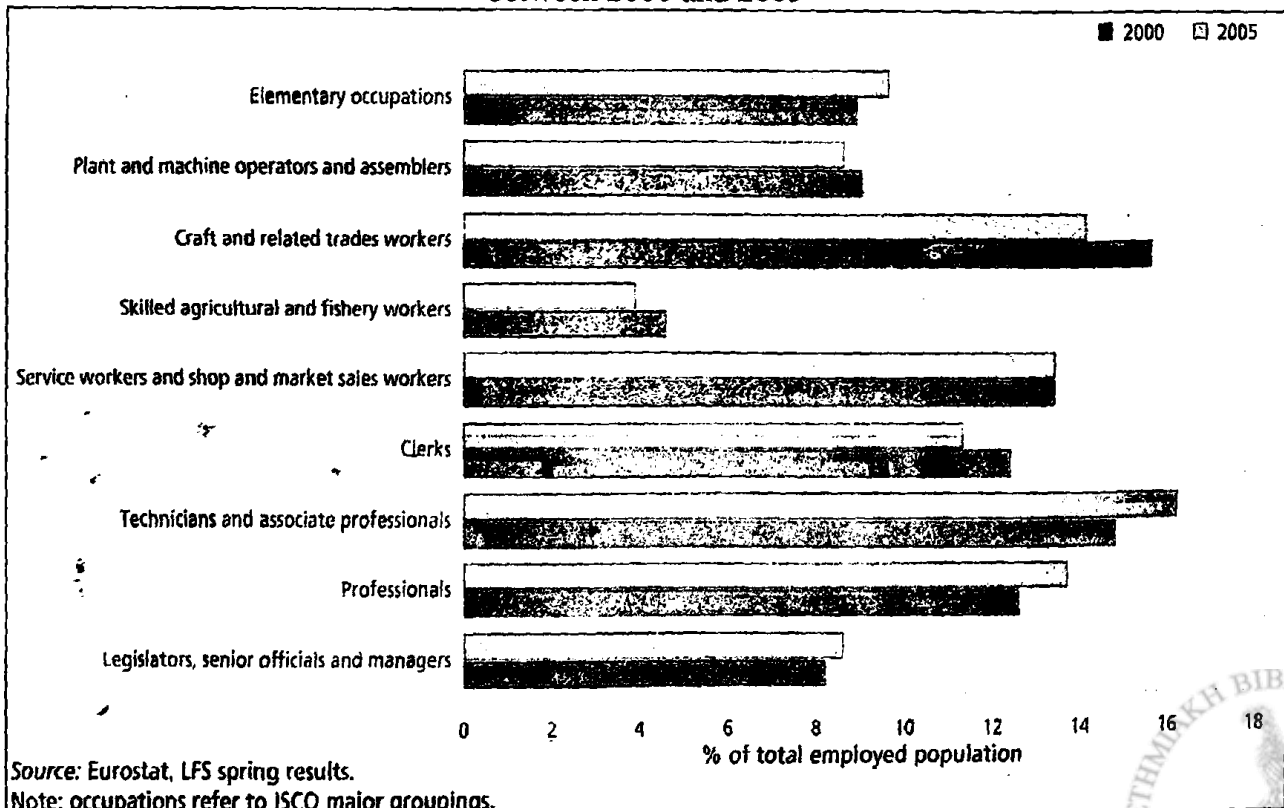
Source: Eurostat, LFS spring results.

According to occupation in the main job and excluding employment in the armed forces.

High skilled non-manual consists of "legislators, senior officials and managers", "professionals" and "technicians and associate professionals", low-skilled non-manual of "clerks" and "service workers and shop and market sales workers", skilled manual of "skilled agricultural and fishery workers", "craft and related trades workers" and "plant and machine operators and assemblers". Elementary occupations cover basic occupations such as street vendors and related occupations, domestic helpers, cleaners and labourers.

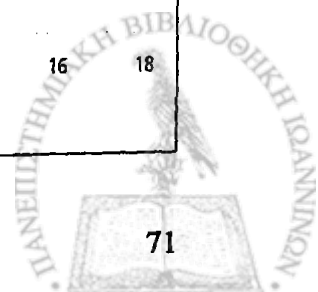
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2ΕΚ

Developments in occupational structure of the employed population in the EU between 2000 and 2005



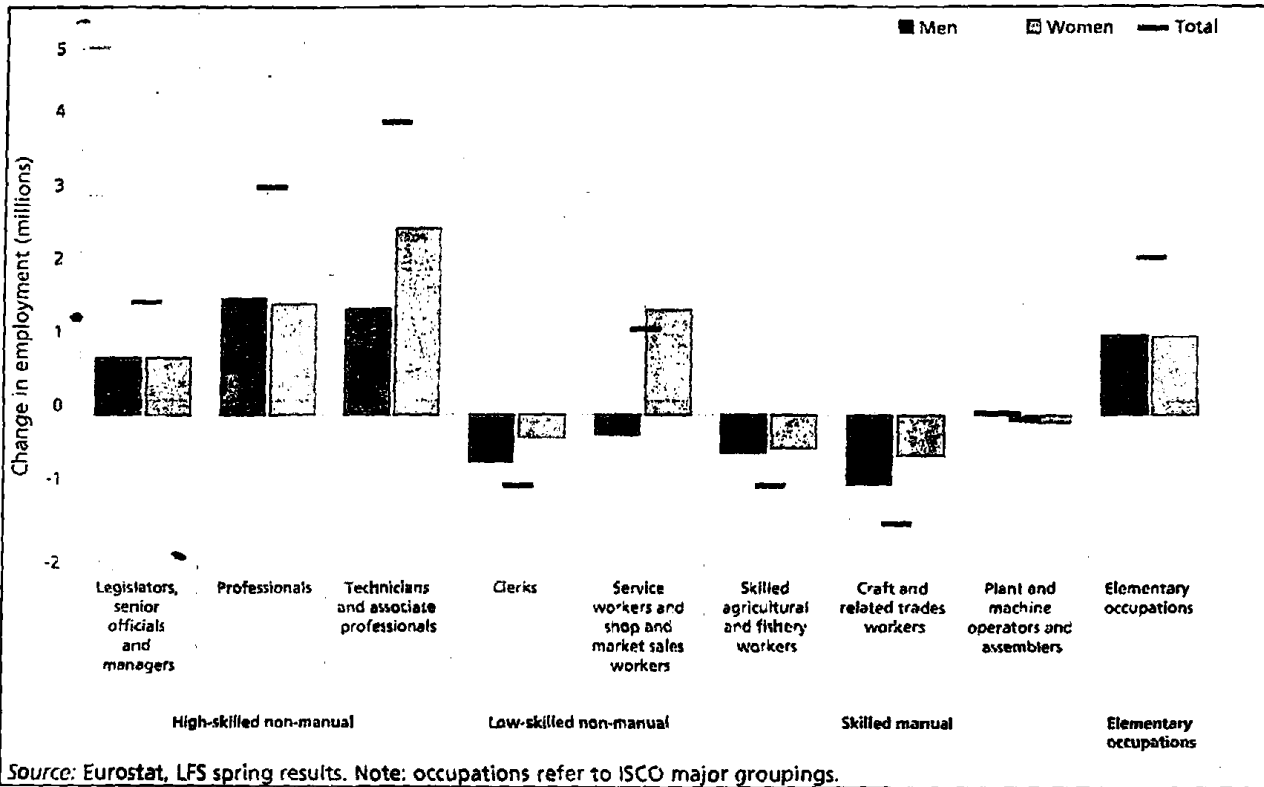
Source: Eurostat, LFS spring results.

Note: occupations refer to ISCO major groupings.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3 Ε.Κ

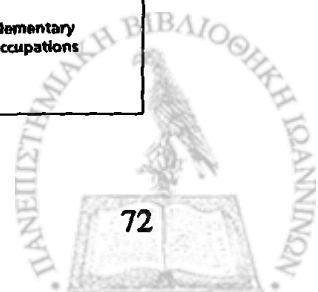
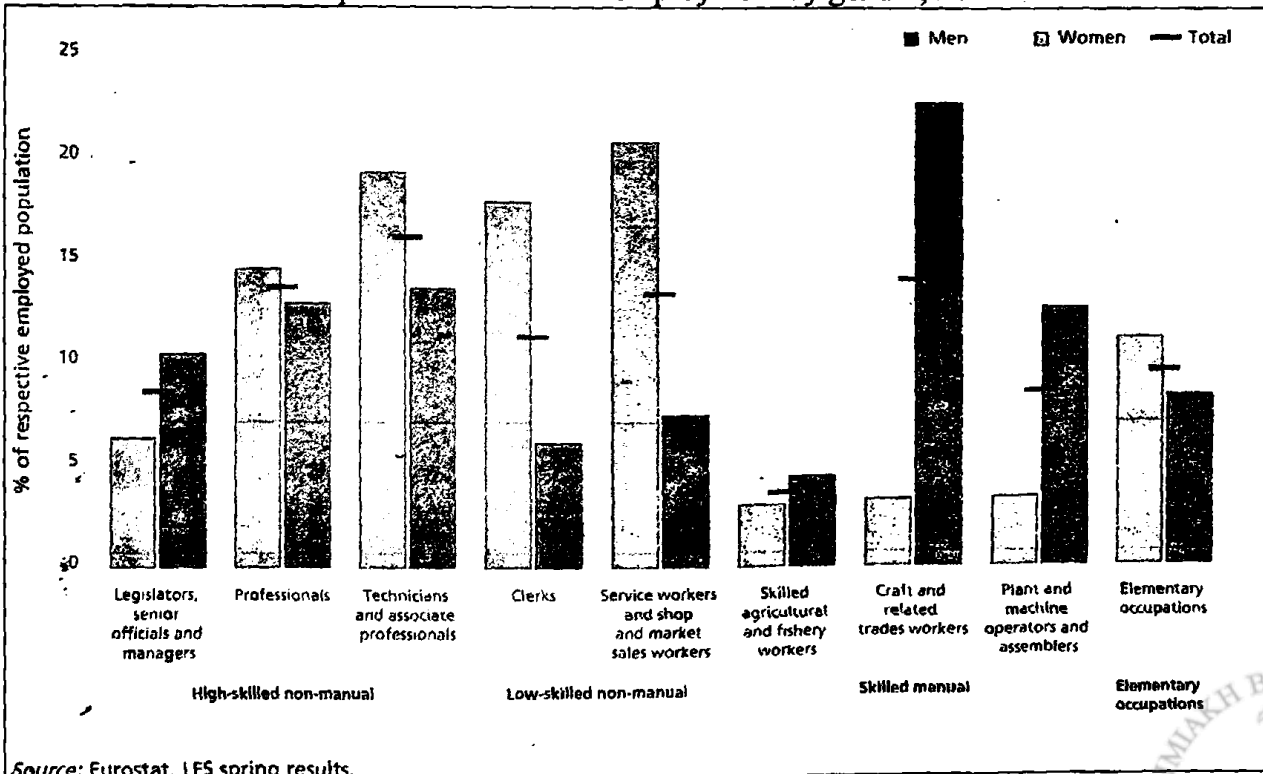
Changes in employment in the EU by main occupational groupings and gender between 2000 and 2005



Όπου legislators e.t.c 1, professionals 2, Technicians e.t.c3, clerks4, servive workers e.t.c5, skilled agricultural e.t.c6, craft e.t.c7, plant e.tc8, elementary occupations9.

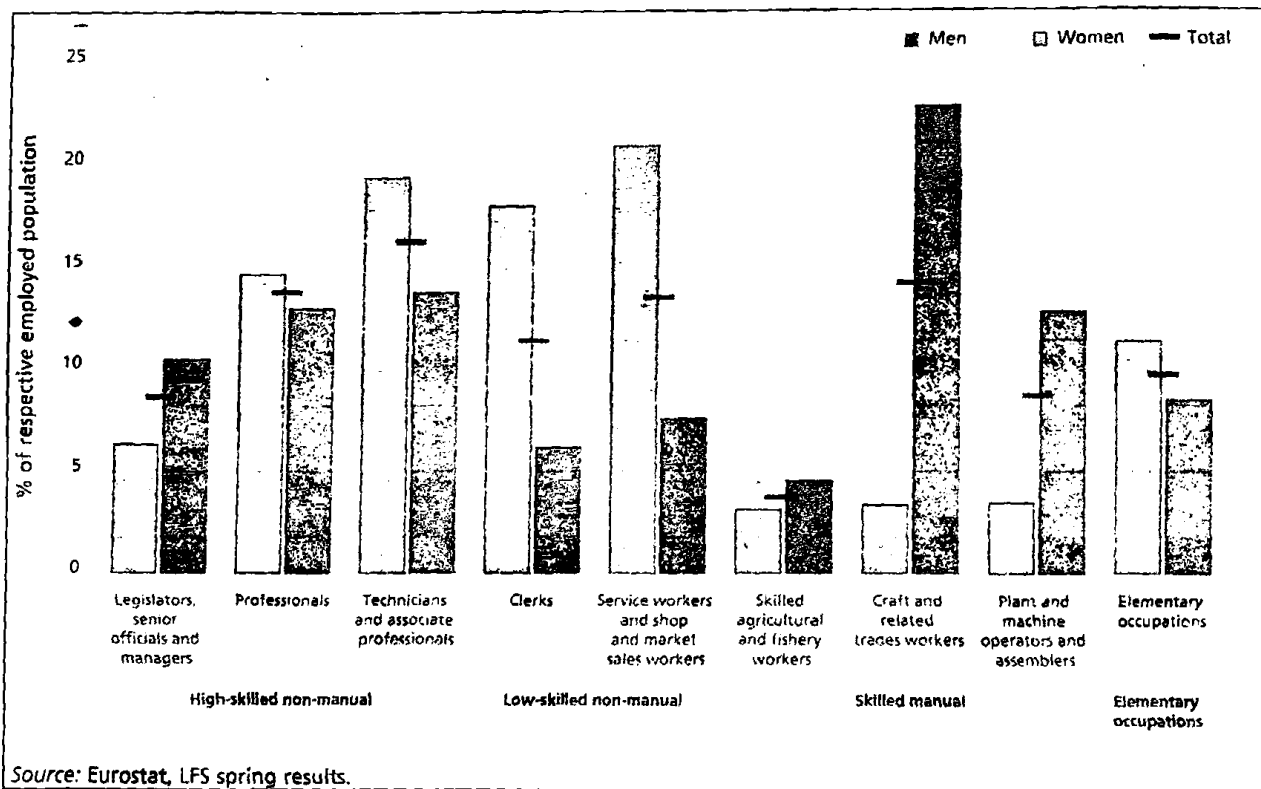
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ3^α Ε.Κ

Occupational structure of employment by gender, 2005



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4ΕΚ

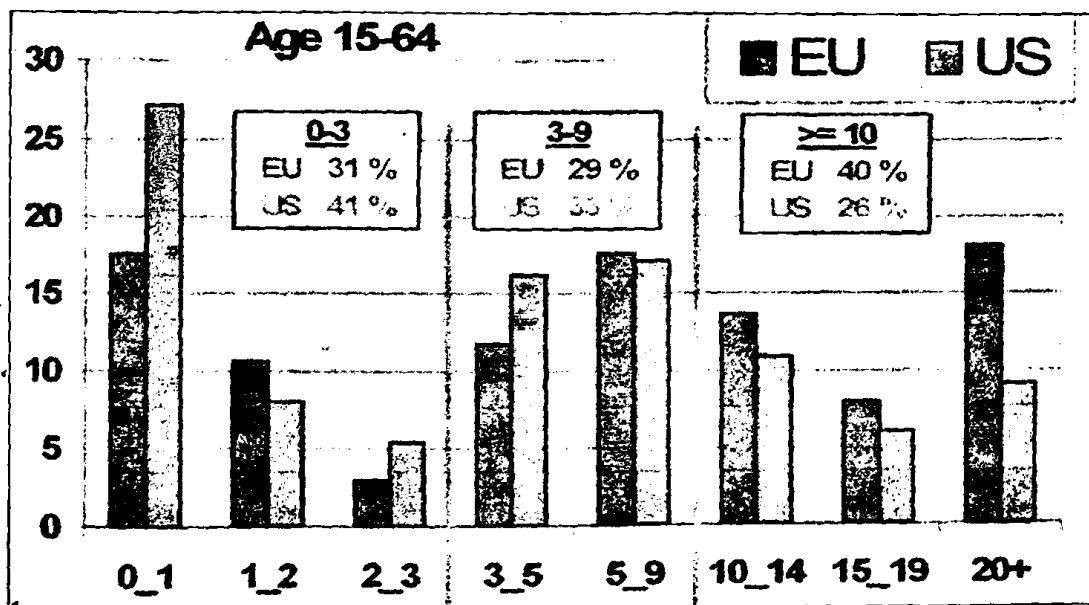
Changes in employment in the EU by occupational groupings and age between 2000 and 2005



Όπου legislators e.t.c 1, professionals 2, Technicians e.t.c3, clerks4, service workers e.t.c5, skilled agricultural e.t.c6, craft e.t.c7, plant e.tc8, elementary occupations9

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5ΕΚ

**Distribution of employees per job-tenure class
Number of years with employer-EU15vw USA-2000**



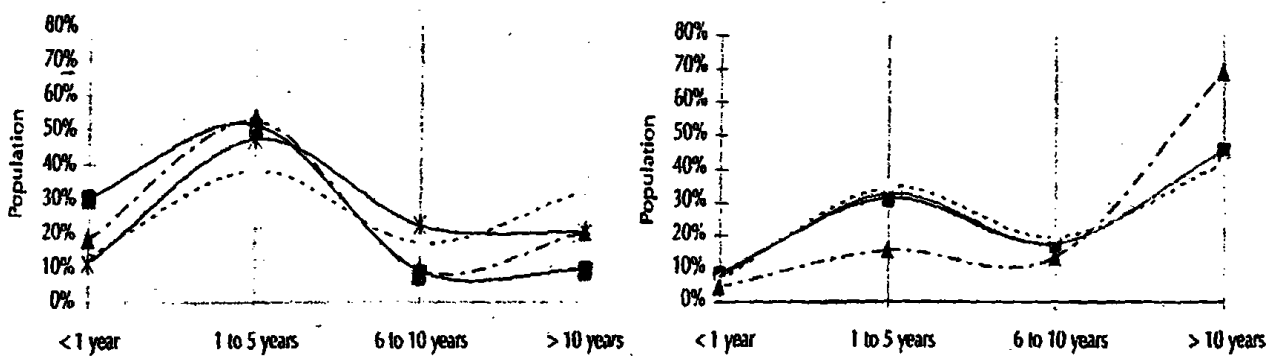
Πηγή: EUROSTAT LFS 2000 & USA Bureau of Labor Statistics



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5^α

Εργαζόμενοι με λιγότερο σταθερή εργασία στην Ε.Ε-25

Εργαζόμενοι με περισσότερο σταθερή εργασία στην Ε.Ε-25



Number of years with the current employer

Number of years with the current employer

—x— Aged 25-34

---▲--- Lone parents

---▲--- Aged 55+

—■— Couples without children

—■— Fixed term or temporary agency contract

---▲--- Low-skilled jobs*

---▲--- Permanent contract

—■— Management jobs (including low, middle and top management)**

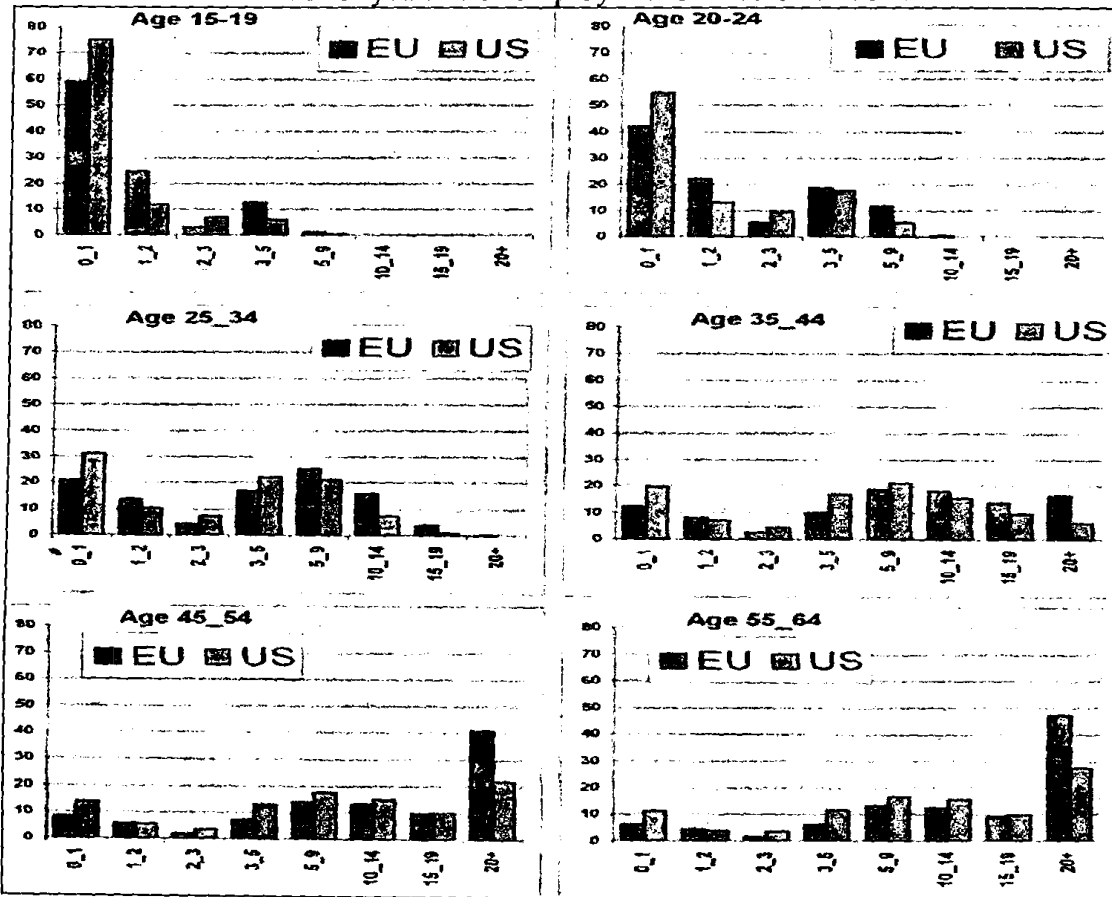
* Low-skilled jobs: include employed positions – not working at a desk but travelling or in a service job, skilled manual workers and unskilled manual workers and servants.

** Management jobs: include general management positions like directors or top management, middle management and supervisors.

Source: Eurobarometer 64.1 on geographical and labour market mobility – September 2005

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6ΕΚ

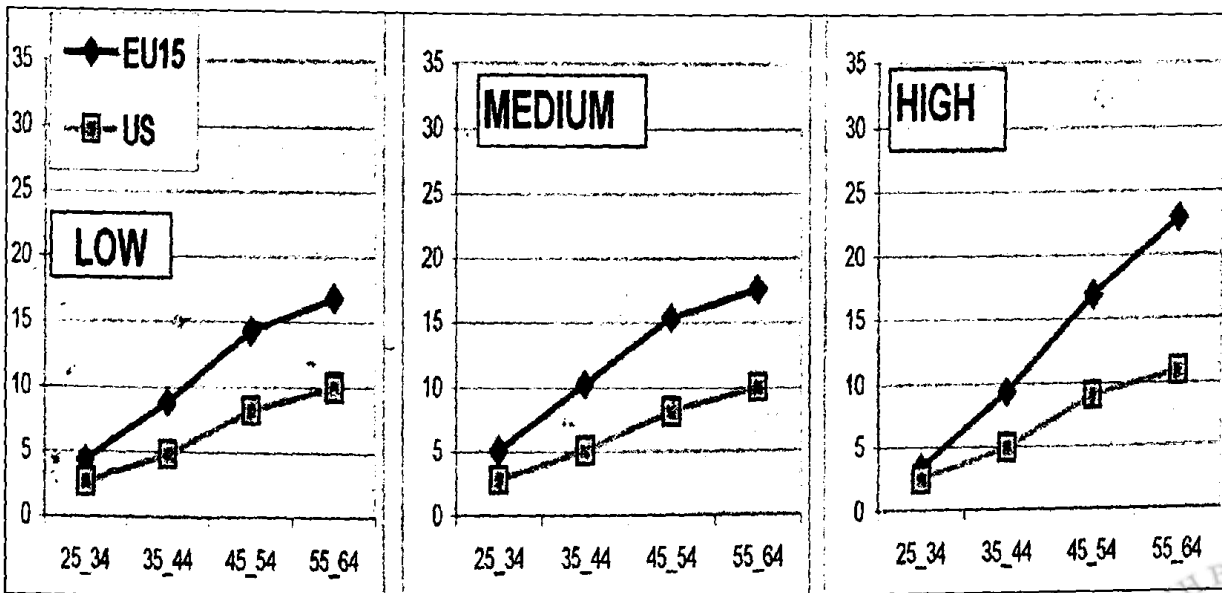
Distribution of employees per job-tenure class
Number of years with employer-EU15 vs USA-2000



Πηγή: EUROSTAT LFS 2000 & USA Bureau of Labor Statistics

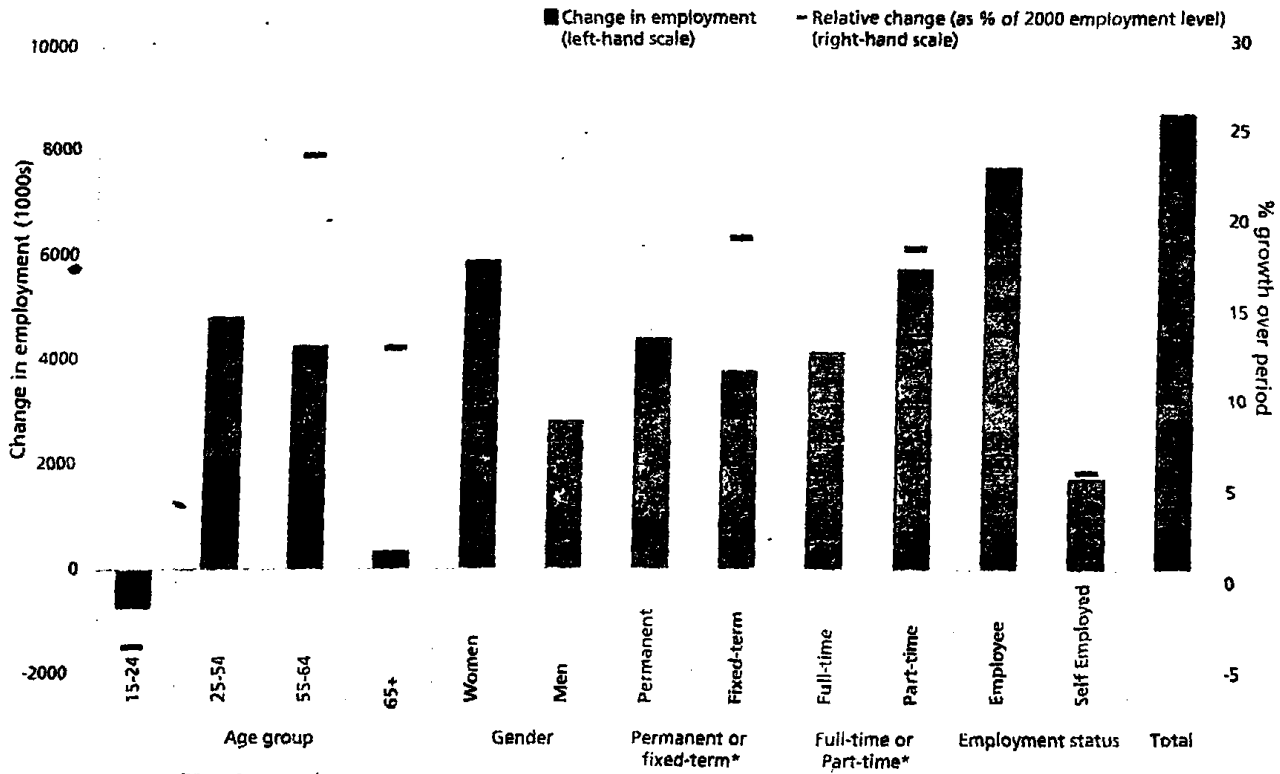
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7ΕΚ

Median years of job-tenure depending on educational attainment-2000 U.S.Avs EU15



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8ΕΚ

Changes in employment in the EU between 2000 and 2005 by age, gender and type of employment



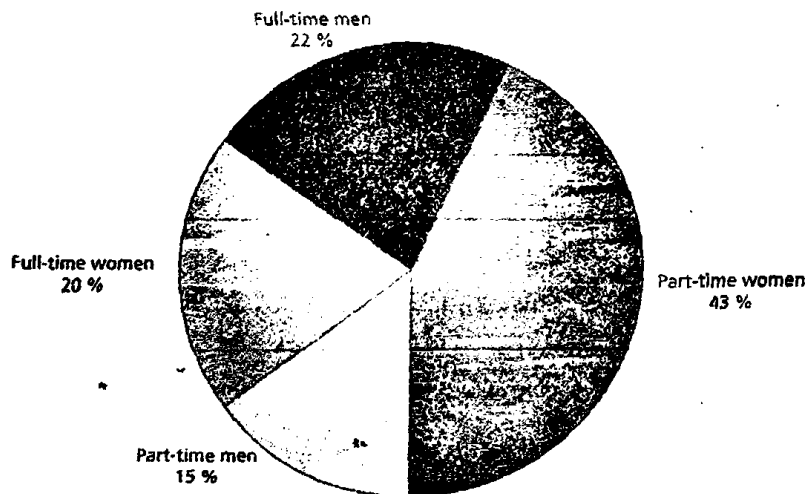
Source: Eurostat, LFS spring results.

*Note: Results for fixed/permanent and full/part-time are broad estimates due to high non-response to the related LFS questions in 2000 and may well be slightly lower than shown.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 9ΕΚ

Employment creation in the EU between 200 and 2005 by full-time and part-time employment

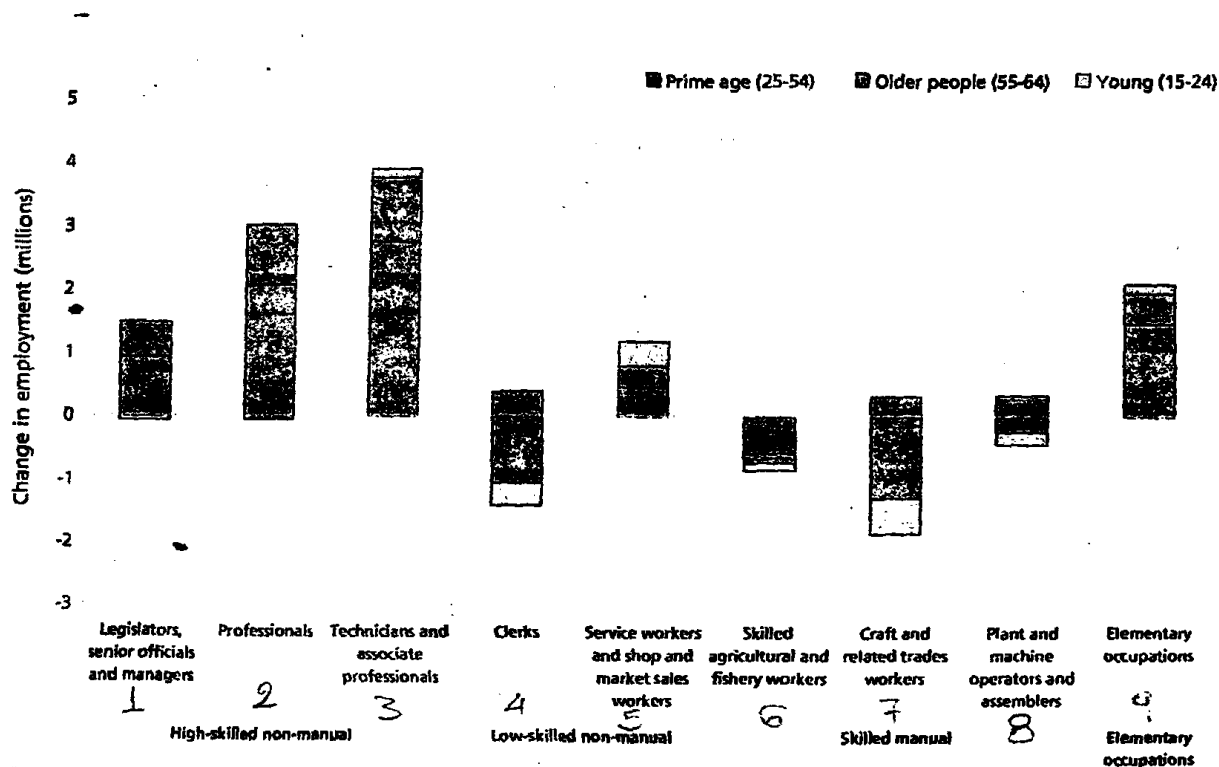
Change 2000 - 2005



Source: Eurostat, LFS spring results.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 10 Ε.Κ

Changes in employment in the E.U by main occupational groupings and age between 2000 and 2005

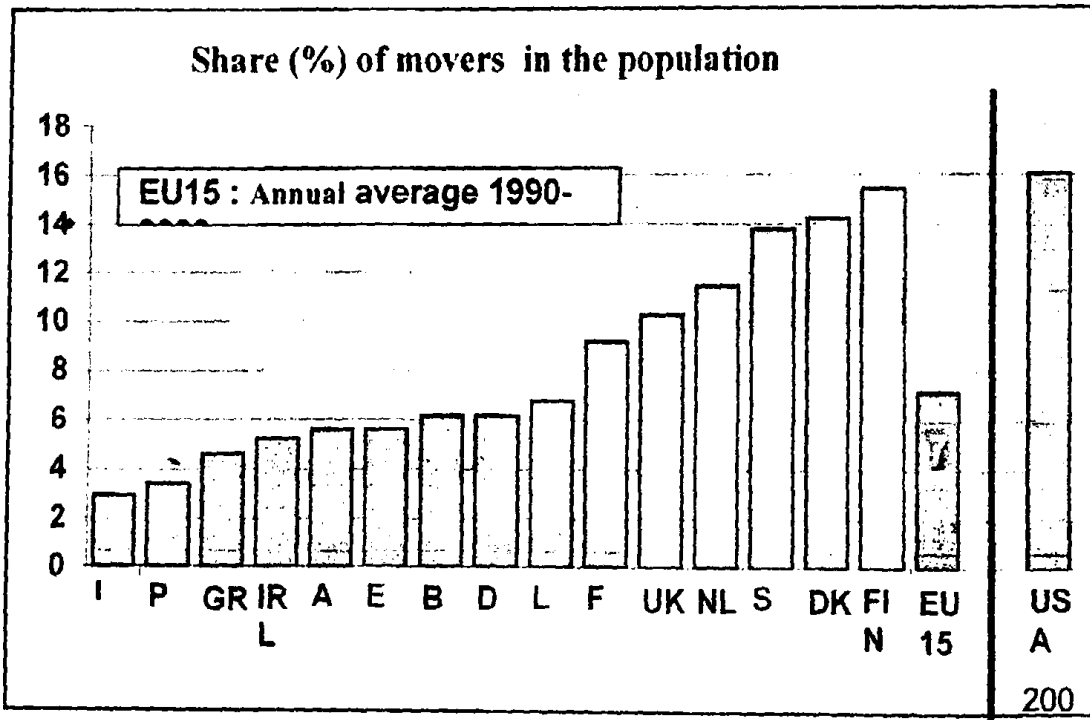


Source: Eurostat, LFS spring results.

Note: occupations refer to ISCO major groupings.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΙΝΑΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΓΕΩΓΡΑΦΙΚΗ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ

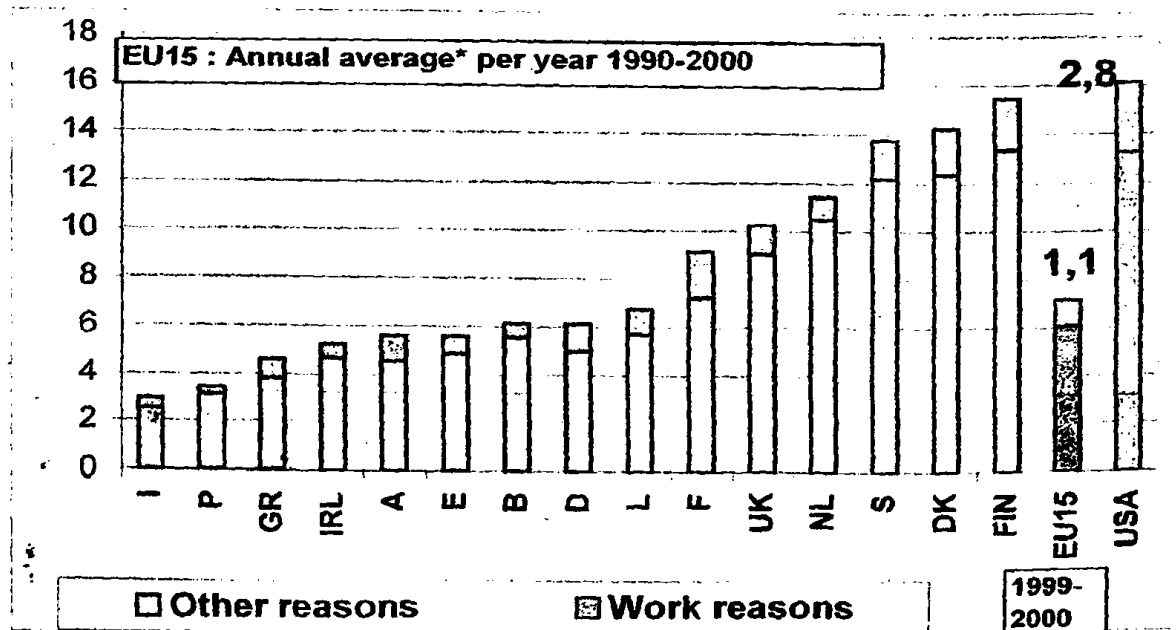
Διάγραμμα 1



Source : Eurobarometer Winter 2000-2001 and US

Διάγραμμα 2

Share of people moving depending on work-related vs other reasons



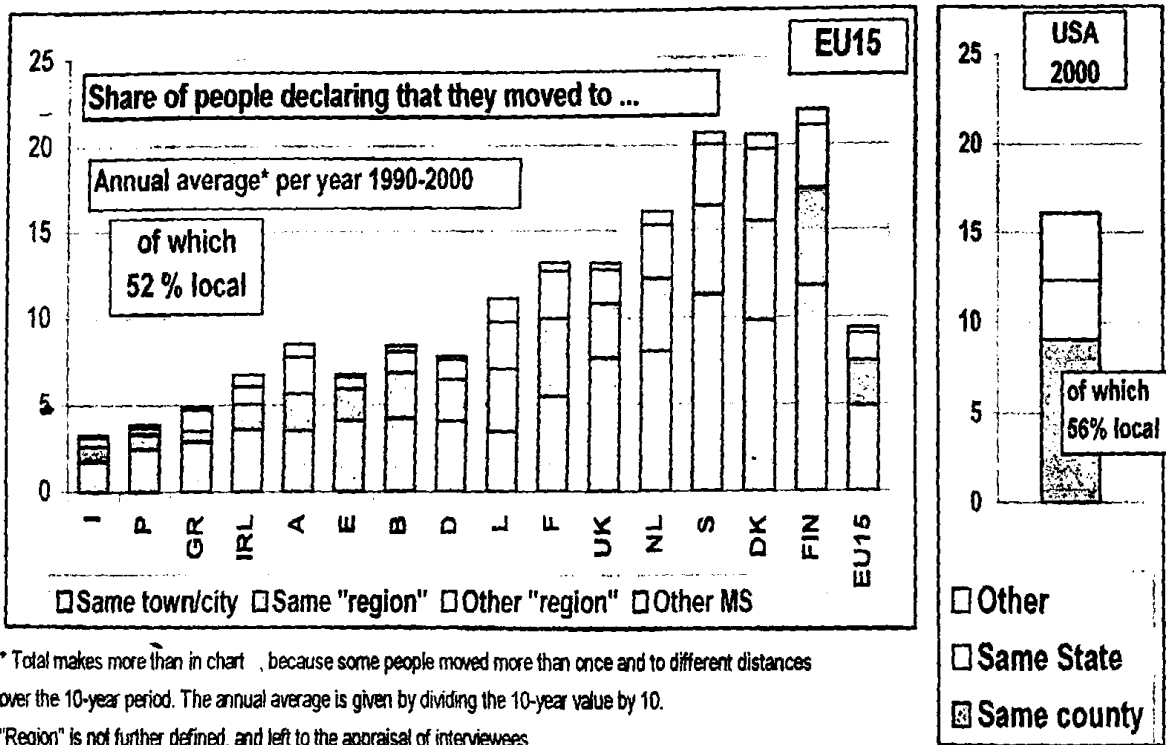
* The annual average is given by dividing the share of people who moved over the last 10 years by 10.

Source : EU Eurobarometer 54-2; USA : F.W. Horvath Jr, An overview of Labor Mobility in the United States, Working Paper Bureau of Labour Statistics, 2001.

Eurobero54_2_mes_result



Διάγραμμα 3

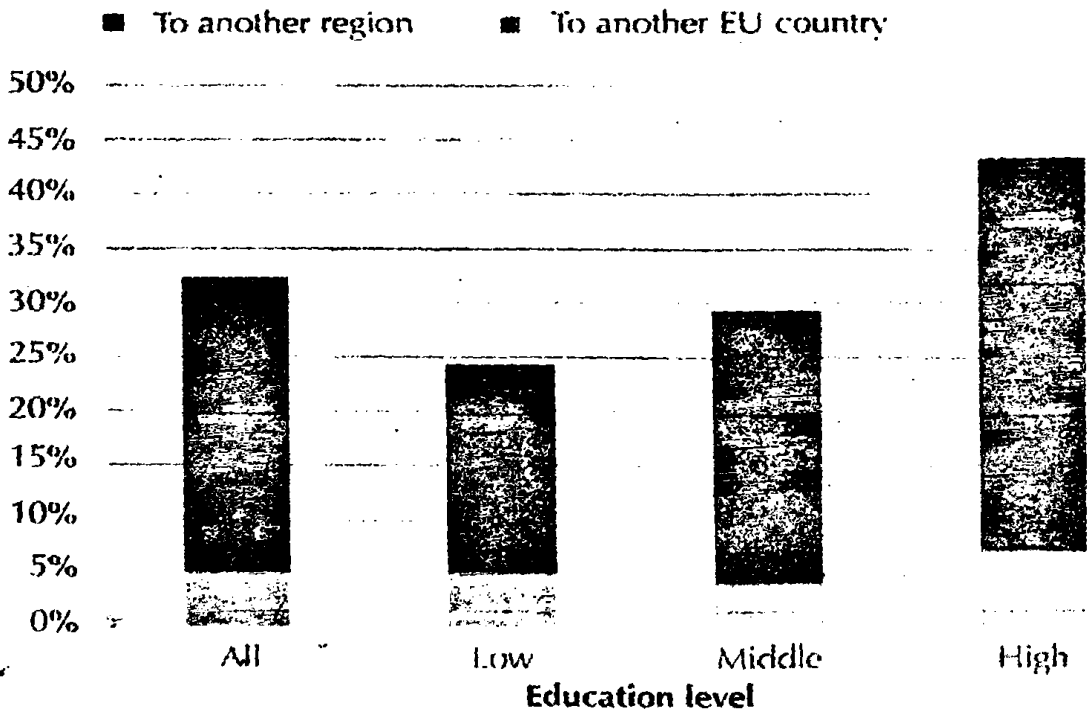


* Total makes more than in chart, because some people moved more than once and to different distances over the 10-year period. The annual average is given by dividing the 10-year value by 10.

"Region" is not further defined, and left to the appraisal of interviewees.

Source: Eurobarometer 54-2; US Census 2000.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3^α

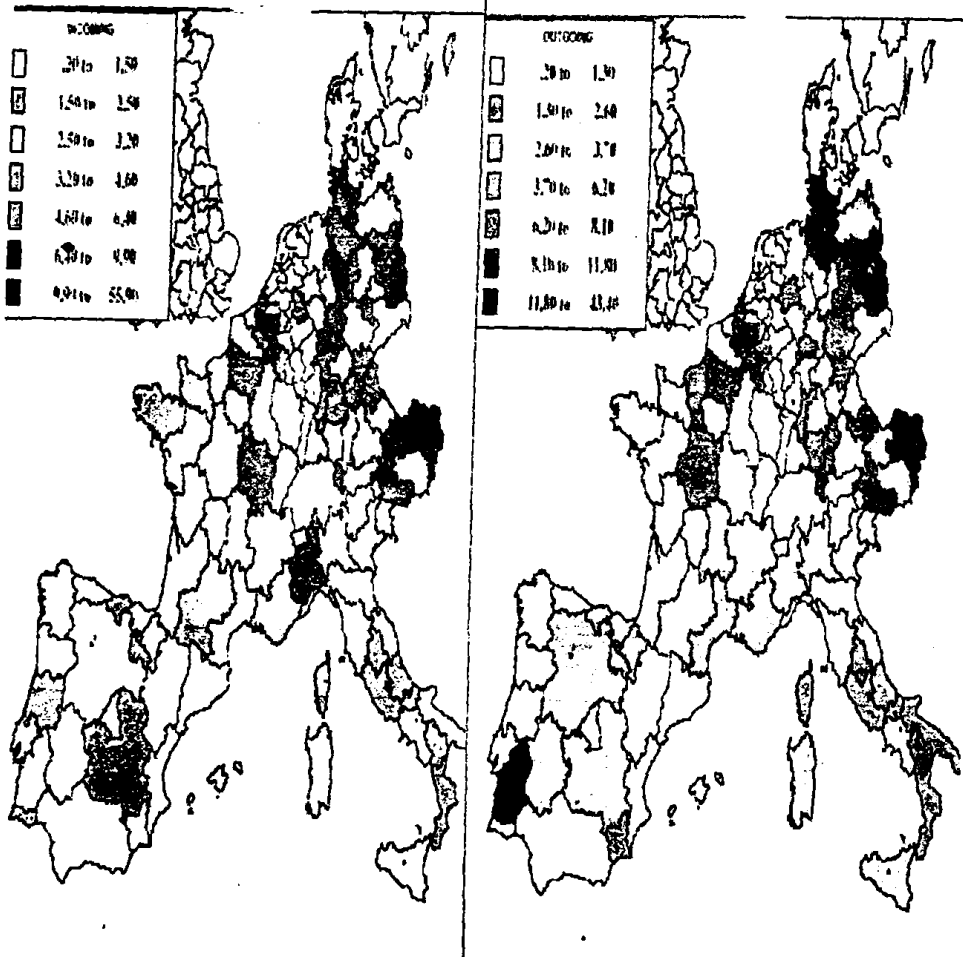


Source: Eurobarometer 64.1 on geographical and labour market mobility
September 2005

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4

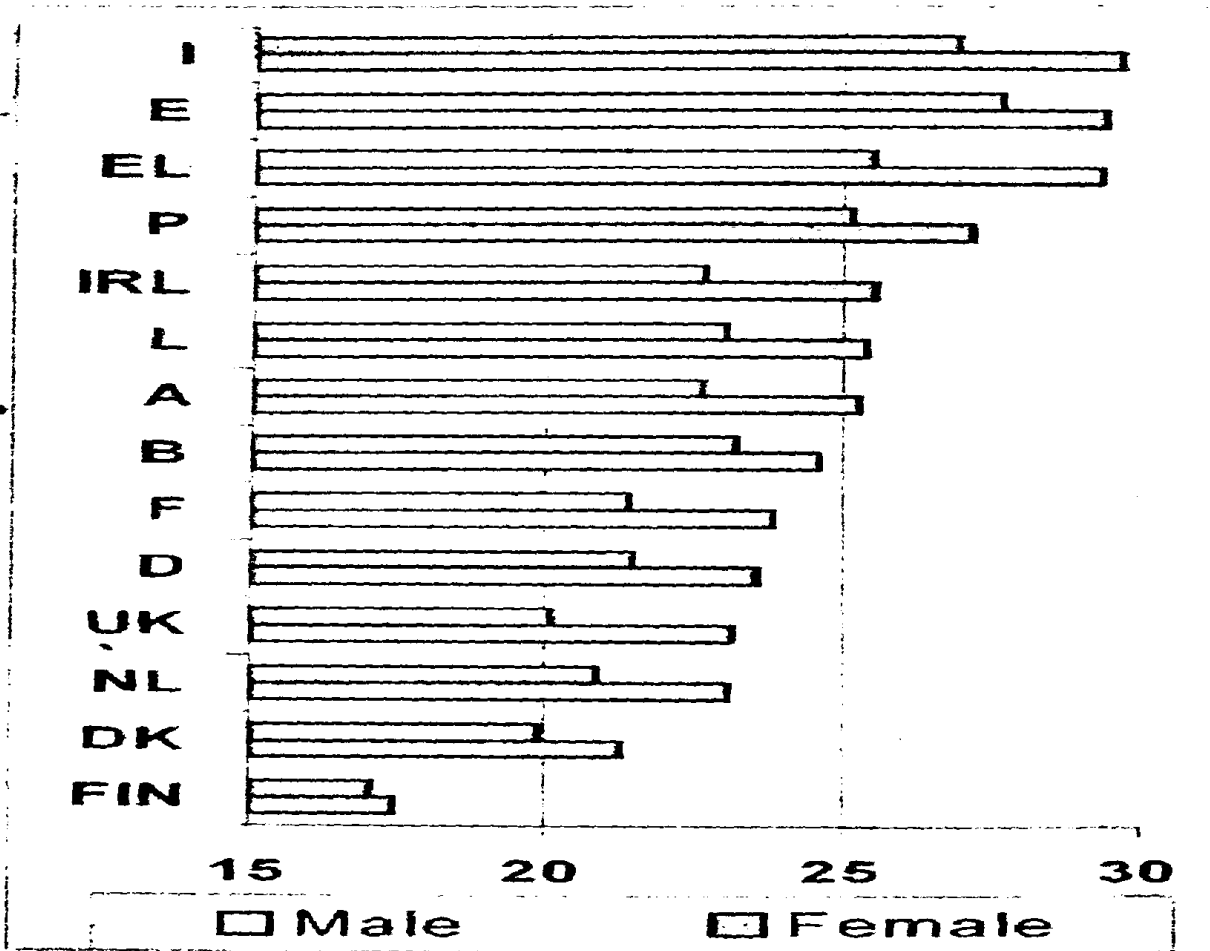
Share of jobs held by incoming commuters - 2000

Share of outgoing commuters in the regional labour force - 2000



Πηγή: EUROSTAT, L.F.S 2000

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5

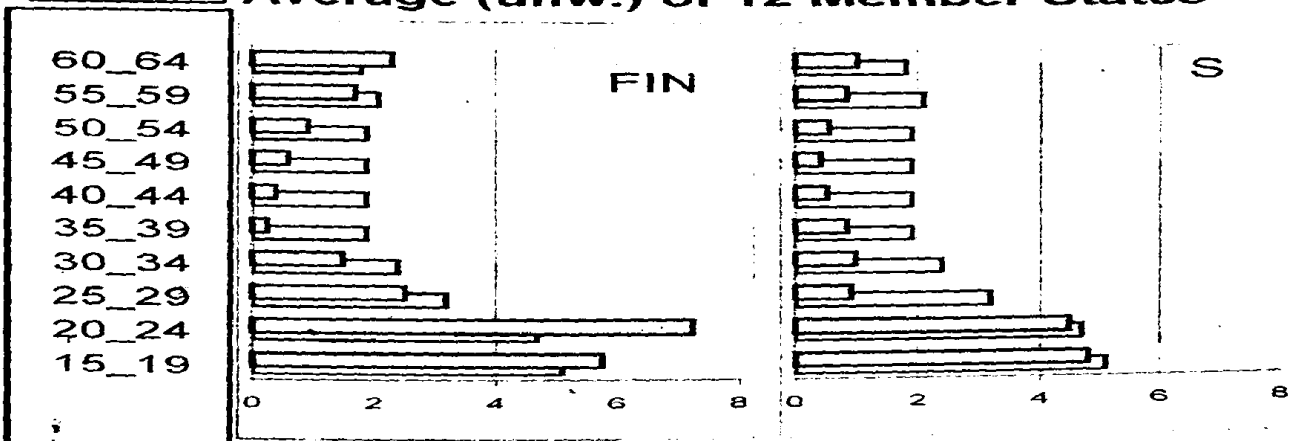


(*) except IRL, UK, FIN 1995; DK 1992
 Source : Eurostat LFS

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5^α

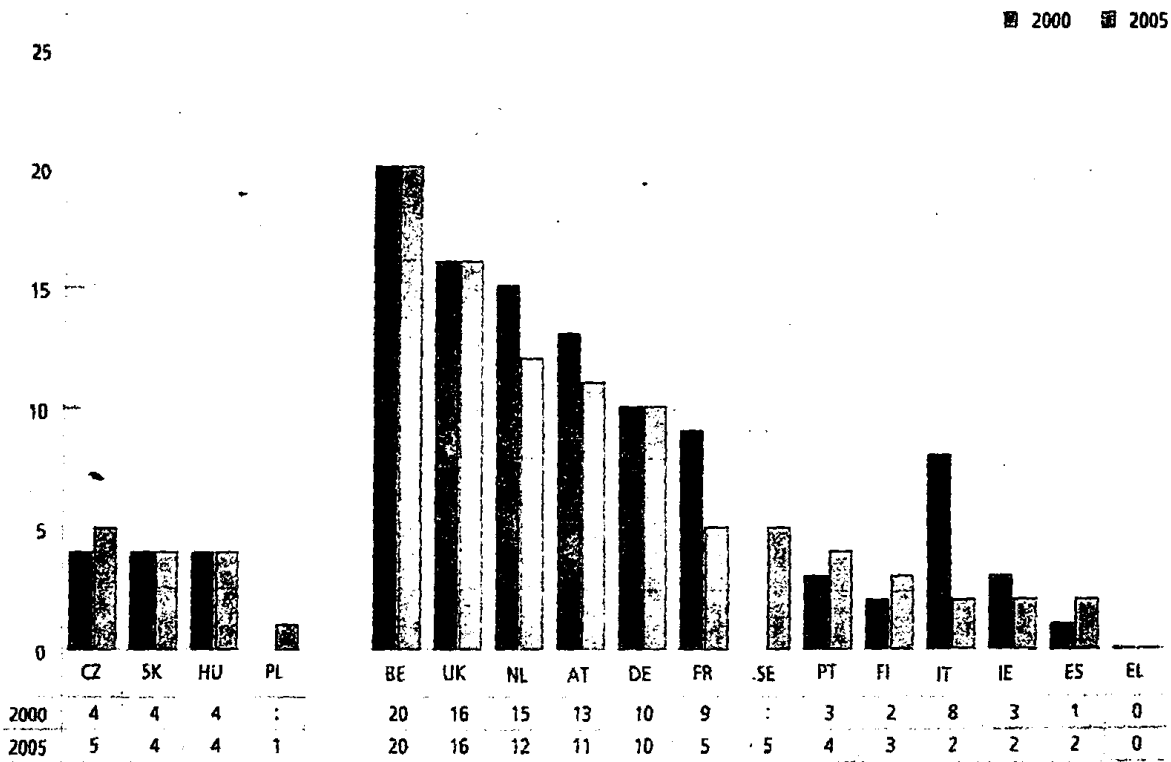
(in % of each age group)

Member State
 Average (unw.) of 12 Member States



Πηγή: EUROSTAT, L.F.S 2000

Διάγραμμα 6
Regional commuting rates (NUTS 2 regions), 2005
(in percent of employed working age population)

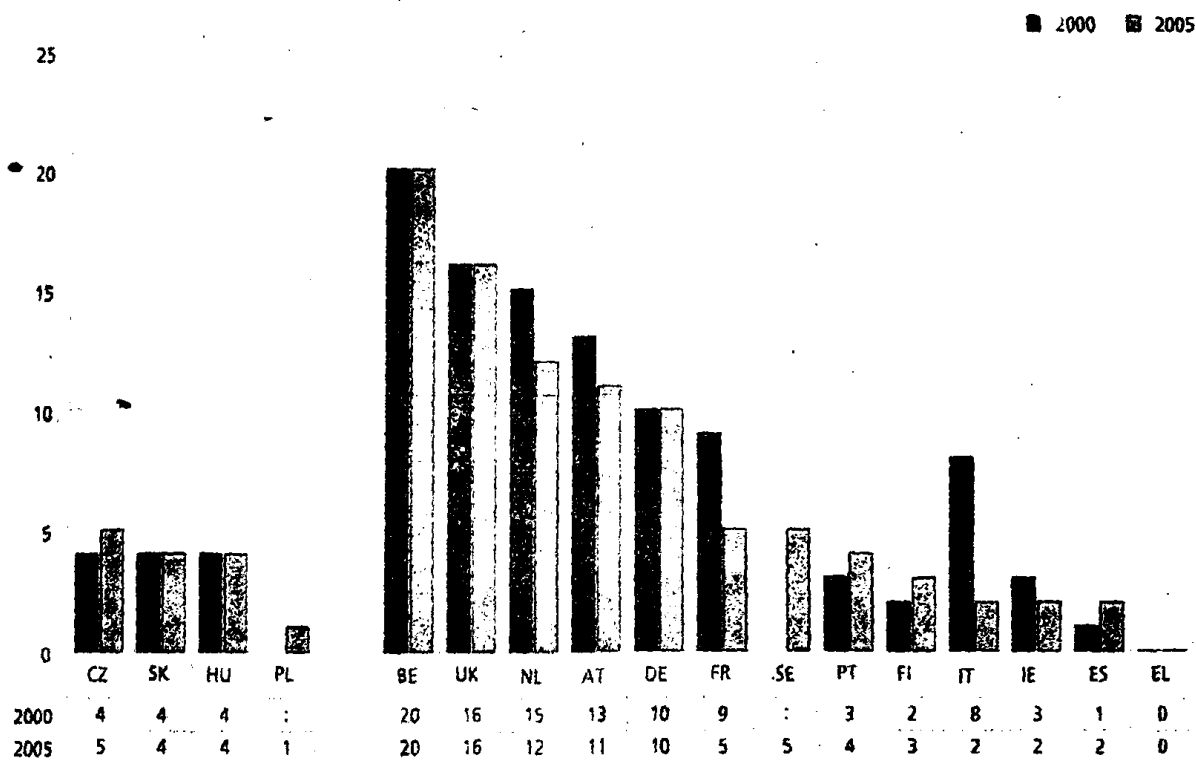


Source: Eurostat, LFS, spring results.

Note: not applicable for DK, LU, CY, EE, LT, LV, MT and SI which do not have NUTS 2 regions.
HU, NL, DE: 2001 instead of 2000. IE: 2002 instead of 2000. PL, SE: no data for 2000.

Διάγραμμα 7

Commuting between EU-25 Member States, 2005
(percentage of employed working age population whose place of work is located in another country)

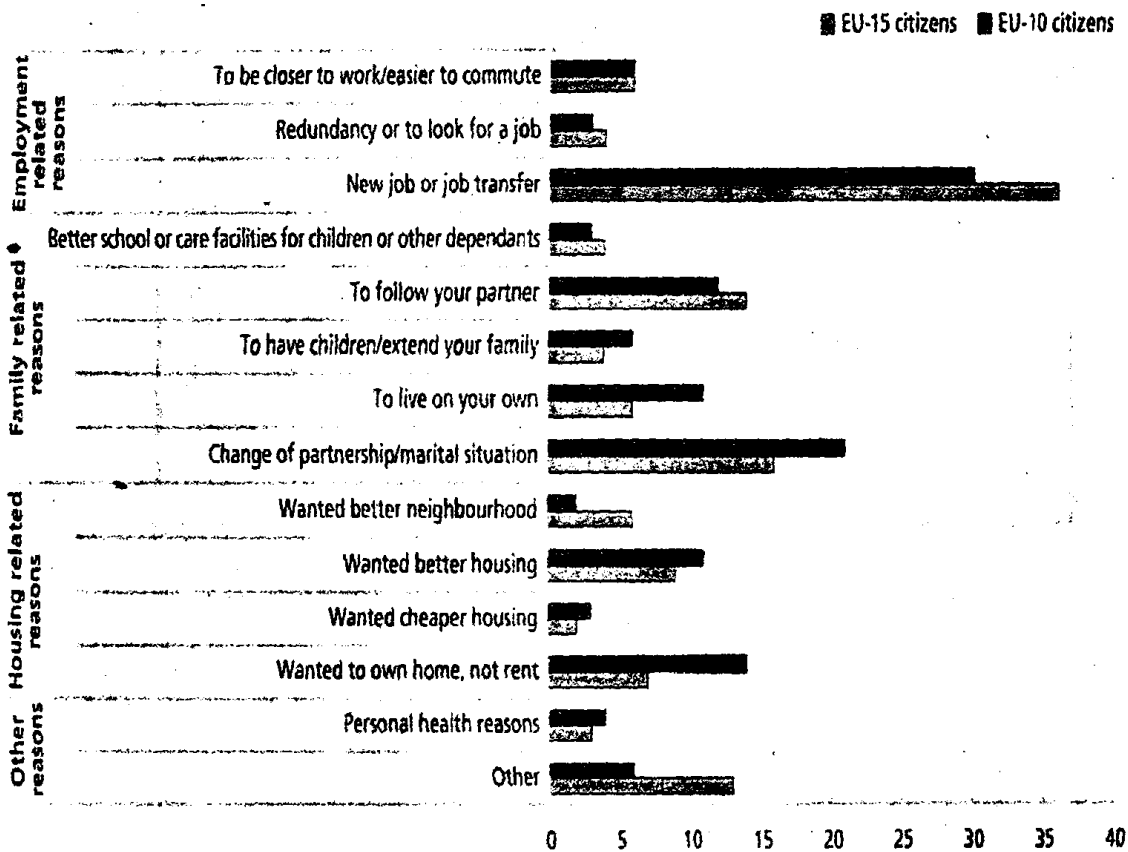


Source: Eurostat, LFS, spring results.

Note: not applicable for DK, LU, CY, EE, LT, LV, MT and SI which do not have NUTS 2 regions.

HU, NL, DE: 2001 instead of 2000. IE: 2002 instead of 2000. PL, SE: no data for 2000.

Διάγραμμα 8
Reasons for having moved to another region or European Union country
(Percentages)



Source: Special Eurobarometer survey on geographical and labour market mobility – September 2005.

Πίνακας 1

Share of EU-nationals expatriate in other Member States per educational level, 2000 (Males + females)

(Expressed as % of nationals remaining in the homeland)

Nationals from	Age 25-64				All ages		EU-expat. in EEA+CH (*)	
	Low	Medium	High	Total	(x 1,000)	%	(x 1,000)	%
B	0,8	2,1	2,4	1,8	148	1,6	8	0,1
DK	1,5	1,2	2,8	2,0	75	1,5	23	0,5
D	0,6	0,4	1,0	0,6	376	0,5	112	0,2
EL	4,7	4,2	3,1	5,0	411	4,1	7	0,1
E	0,9	2,7	0,9	1,3	399	1,0	89	0,2
F	0,5	0,7	1,2	0,9	385	0,7	62	0,1
IRL*				16,2	432	11,8	2	0,1
I	2,5	2,0	2,7	2,6	1279	2,3	332	0,6
L	5,5	2,8	13,3	6,1	14	5,2	1	0,3
IT	1,6	2,0	2,6	2,2	264	1,6	18	0,1
A	2,1	2,6	7,0	3,5	180	2,5	31	0,4
P	11,4	15,8	4,2	11,8	817	8,3	137	1,4
FIN	3,6	3,0	3,4	3,6	125	2,5	8	0,2
S	0,4	0,4	1,0	0,8	55	0,7	31	0,4
UK	1,0	0,6	1,4	0,9	409	0,7	33	0,1
EU-15	2,2	1,3	1,8	1,9	5364	1,5	893	0,3

Source : Eurostat LFS 2000

(*) EU-expatriate in EEA countries (Iceland, Liechtenstein and Norway) and in CH-Switzerland are drawn from Council of Europe, Recent Demographic Developments in Europe, 2000. Data are given for 1 Jan 2000, except Liechtenstein, 1 Jan 1998. EU-expatriates to CH make 90 % of the total figure, and over 99 % when considering only nationals from Italy or Portugal.

Low = ISCED 0-2 = Less than Upper Secondary - Medium = ISCED3 = Upper Sec. - High = ISCED5-7 = Tertiary Education

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

Resident/work permits to EU citizens as percentages of destination country's working age population (WAP) aged 15 to 64

Country of destination	Type of data	Reference period ¹	% WAP	
			Nationality	
			EU-10 ²	EU-15
BE ³	Residence permit	2003	0.1	2.7
	Residence permit	2004	0.2	2.7
	Residence permit	2005	0.2	2.6
CZ	Foreign workers stock	2003	0.9	0.1
	Foreign workers stock	2004	1.0	0.1
DK	Residence permit	2004	0.1	0.2
DE	Foreign workers stock	2004	0.2	1.0
	Work permit	2004	0.9	:
	Work permit	2004 May-2005 Sep	0.9	:
EE	Residence permit	2004	0.0	0.1
EL	Residence permit	2004	0.1	:
ES	Residence permit	2004	0.0	0.1
FR	Work permit	2003	0.0	:
	Work permit	2004	0.0	:
IE ⁴	Personal Public Service Numbers	2004 May-Dec	1.9	:
	Personal Public Service Numbers	2005 Jan-Nov	3.8	:
IT	Application for work auth.	2004	0.1	:
	Application for work auth.	2005 Jan-Sep	0.1	:
LV	Residence permit	2004 May-2005 Apr	0.0	0.0
LT	Residence permit	2004	0.0	0.0
HU	Residence permit	2004	0.0	0.0
MT	Residence permit	2004-2005 Apr	0.1	0.8
NL	Work permit	2003	0.1	:
	Work permit	2004	0.2	:
	Work permit	2005 Jan-Jun	0.1	:
AT	Average annual stock	2004	0.7	:
	Average annual stock	2005 Jan-Jun	0.7	:
	Work permit	2004	1.2	:
PL	Work permit	2005 Jan-Jun	0.6	:
	Residence permit	2004	0.0	0.0
PT	Residence permit	2004	0.0	0.0
SI	Work permit/ registration	2004-2005 Jun	0.1	0.0
SK	Residence permit	2004	0.0	0.0
FI	Residence permit	2004	0.0	0.0
SE ⁵	Residence permit	2004	0.1	0.0
UK	Applicant to WRS	2004 May-Dec	0.3	:
	Applicant to WRS	2005 Jan-Dec	0.5	:
	Applicant to WRS	2006 Jan-June	0.2	:

Source: Administrative data from Member States, Eurostat, LFS for working age population.

Notes: % WAP - as percentage of destination country's working age population 15-64. ':' not applicable or data not available.

All figures refer to the number of applicants / applications / registrations / permits issued (flows), except in the case of: the Czech Republic, where the figure refers to the stock of workers; Germany, where the first line refers to the stock of workers, and Austria, where the first line refers to the average annual stock of employees. Figures on residence permits refer to permits issued for employment reasons only, except for Belgium. Data for Cyprus and Luxembourg not were received by the Commission.

1) January to December, if not otherwise specified. 2) Figures for France, Italy, Austria, and the number of work permits for Germany relate to EU-8. 3) The figures for Belgium refer to residence permits issued for all reasons. 4) The figure for Ireland refers to PPS Numbers issued not only for employment reasons, but also for other administrative purposes, including welfare, health and other public services. 5) The figure for Sweden for EU-10 nationals refers to 2004 May to December.

Πίνακας 3

Regional mobility rates (NUTS 1 regions)

(Percent of working population which have moved residence within the country from one NUTS 1 region to another since the year before)

Country	1995	2000 ¹⁾	2005 ²⁾
EU-15			
BE	0.5	:	1.1
DE	0.7	1.3	1.1
FR	0.3	0.2	0.1
ES	0.2	0.1	0.4
FI	1.5	2.0	1.7
IT	0.3	0.3	0.1
NL	1.3	1.5	0.5
AT	:	:	0.2
EL	:	1.6	2.1
UK	1.3	1.8	1.5
EU-15 available	0.8	1.2	1.0
EU-10			
HU	:	0.3	0.3
PL	:	:	0.2

Source: Eurostat, LFS.

1) PT, UK, HU 2001 data, NL 1998 data.

2) EL, AT 2003 data.

Πίνακας 4

Regional mobility rates (NUTS 2 regions)

(Percent of working population which have moved residence within the country from one NUTS 1 region to another since the year before)

Country	1995	2000	2005
EU-15			
BE	0.9	:	2.0
DE	1.1	1.7	1.5
EL	0.4	0.2	0.1
ES	0.2	0.2	0.5
FR	1.7	2.3	:
IT	0.4	0.3	0.4
NL	1.8	2.1	
AT			0.4
PT	1.1	1.9	2.2
FI		1.0	1.0
SE	:	1.7	:
UK	1.3	2.5	2.1
EU-15 available	1.0	1.6	1.2
EU-10			
CZ	:	0.6	0.7
HU	:	0.4	0.3
PL	:	:	0.2
SK			0.1
EU-10 available			0.3

Source: Eurostat, LFS.

1) BE, PT, UK, HU 2001 data, NL 1998 data.

2) EL, AT 2003 data.

Πίνακας 5
 Geographic mobility in the U.S.A 2000-2004
 (in percent pf working age population)

Year	Different state, same Census Division	Different Census Division, same Census Region	Different Census Region	Different state
	1	2	3	4=1+2+3
2004	1.4	0.4	1.0	2.8
2003	1.5	0.4	1.0	3.0
2002	1.5	0.5	1.2	3.1
2001	1.6	0.5	1.0	3.1
2000	1.7	0.5	1.2	3.4

Source: US Census Bureau, Current Population Survey
 (<http://www.census.gov/population/www/socdemo/migrate.html>)

Πίνακας 6

Geographic mobility in the EU-15 countries by selected characteristics-2000, 2005(in percent)

Country	1995	2000	2005
EU-15			
BE	0.9	:	2.0
DE	1.1	1.7	1.5
EL	0.4	0.2	0.1
ES	0.2	0.2	0.5
FR	1.7	2.3	:
IT	0.4	0.3	0.4
NL	1.8	2.1	
AT	:		0.4
PT	1.1	1.9	2.2
FI	:	1.0	1.0
SE	:	1.7	:
UK	1.3	2.5	2.1
EU-15 available	1.0	1.6	1.2
EU-10			
CZ	:	0.6	0.7
HU	:	0.4	0.3
PL	:	:	0.2
SK	:		0.1
EU-10 available	:	:	0.3

Source: Eurostat, LFS.
 1) BE, PT, UK, HU 2001 data, NL 1998 data.
 2) EL, AT 2003 data.

Πίνακας 7

Links between cross-country mobility and year-to-year job mobility, EU-15 Member States
(in percent of the working status a year before)

Country of residence a year before	Working status a year before	Current working status		
		Employed	Unemployed	Inactive
Same	Employed	94	3	3
	Unemployed	29	64	6
	Inactive	6	3	91
EU-15	Employed	76	12	11
	Unemployed	(55)	(42)	(3)
	Inactive	27	(7)	66

Source: Eurostat, LFS, spring data; own calculations based on pool of data over 2000 to 2005.

Note: Data in brackets lack reliability due to small sample size. Does not include data for DE, ES, IE, NL, UK.

For 2000, the data source does not distinguish between EU-10 citizens and non-EU-25 citizens. Italy is excluded as a destination country in breakdowns by nationality, since it does not disaggregate by nationality. Denmark and Portugal are excluded in breakdowns for EU-10 nationals due to data unavailability. Belgium is excluded in breakdown by age for mobile EU-10 due to data unavailability.

ΠΙΝΑΚΑΣ 8

Resident working age population by nationality - 2003-2005 - cell percentages

Country of destination	Nationality					
	EU15			EU10		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005
Belgium	5.4	5.8	5.8	0.2	0.2	0.2
Denmark	1.0	1.1	1.1	:	:	:
Germany	2.7	2.6	2.8	:	:	0.7
Greece	0.2	0.4	0.3	0.3	0.4	0.4
Spain	1.1	1.2	1.2	0.2	0.2	0.2
France	1.9	2.1	1.9	0.1	0.1	0.1
Ireland	3.4	3.3	3.0	:	:	2.0
Luxembourg	37.2	37.6	37.6	0.3	0.3	0.3
Netherlands	1.5	1.5	1.4	0.1	0.1	0.1
Austria	1.7	1.8	1.9	0.7	0.8	1.4
Portugal	0.3	0.4	0.4	:	:	:
Finland	0.3	0.3	0.4	0.3	0.3	0.3
Sweden	2.2	2.2	2.3	0.2	0.2	0.2
United Kingdom	1.8	1.8	1.7	0.2	0.3	0.4
EU15	2.0	2.1	2.1	0.2	0.2	0.4
EU10	:	0.2	0.2	:	0.1	0.2
EU25	1.9	1.7	1.7	0.1	0.1	0.3

Source: Eurostat, LFS, 2003 - 2005 Q1, Ireland 2005Q2.

Notes: ':' data not available or not reliable due to small sample size.

Italy is excluded, since it does not disaggregate by nationality.

EU15 and EU25 aggregates without Italy, EU15 and EU25 aggregates without Germany and Ireland in 2003-2004 for EU10 nationals. EU10 aggregate without Poland.

ΠΙΝΑΚΑΣ 8^α

Resident/ work permits to EU nationals: absolute numbers and as percentages of destination country's working age population (WAP) aged 15-64

Country of destination	Type of data	Reference period ¹	Nationality			
			EU15		EU10 ²	
			number	% wap	number	% wap
Belgium ³	Residence permit	2003	184695	2.7	9351	0.1
	Residence permit	2004	183019	2.7	12918	0.2
	Residence permit	2005	178155	2.6	15408	0.2
Czech Republic	Foreign workers stock	2003	4903	0.1	64198	0.9
	Foreign workers stock	2004	3751	0.1	69024	1.0
Denmark	Residence permit	2004	6825	0.2	4911	0.1
	Foreign workers stock	2004	560230	1.0	108162	0.2
Germany	Work permit	2004	:	:	497298	0.9
	Work permit	2004 May-2005 Sep	:	:	500633	0.9
Estonia	Residence permit	2004	705	0.1	155	0.0
Greece	Residence permit	2004	:	:	3711	0.1
Spain	Residence permit	2004	21986	0.1	11255	0.0
France	Work permit	2003	:	:	10067	0.0
	Work permit	2004	:	:	9916	0.0
Ireland ⁴	Personal Public Service Numbers	2004 May-Dec	:	:	53829	1.9
	Personal Public Service Numbers	2005 Jan-Nov	:	:	107024	3.8
Italy	Application for work auth.	2004	:	:	26324	0.1
	Application for work auth.	2005 Jan-Sep	:	:	49454	0.1
Latvia	Residence permit	2004 May-2005 Apr	742	0.0	497	0.0
Lithuania	Residence permit	2004	117	0.0	27	0.0
Hungary	Residence permit	2004	2727	0.0	1455	0.0
Malta	Residence permit	2004-2005 Apr	2095	0.8	215	0.1
Netherlands	Work permit	2003	:	:	12541	0.1
	Work permit	2004	:	:	24424	0.2
	Work permit	2005	:	:	14612	0.1
Austria	Average annual stock	2004	:	:	40420	0.7
	Average annual stock	2005 Jan-Jun	:	:	40861	0.7
	Work permit	2004	:	:	68449	1.2
	Work permit	2005 Jan-Jun	:	:	32265	0.6
Poland	Residence permit	2004	4311	0.0	456	0.0
Portugal	Residence permit	2004	1082	0.0	43	0.0
Slovenia	Work permit/ registration	2004-2005 Jun	416	0.0	1471	0.1
Slovakia	Residence permit	2004	151	0.0	142	0.0
Finland	Residence permit	2004	727	0.0	1651	0.0
Sweden ⁵	Residence permit	2004	2698	0.0	3514	0.1
United Kingdom	Applicant to WRS	2004 May-Dec	:	:	134530	0.4
	Applicant to WRS	2005 Jan-Sep	:	:	156165	0.4

Source: Administrative data from Member States.

All figures refer to the number of applicants/ applications/ registrations/ permits issued (flows), except in the case of the Czech Republic, where the figure refers to the stock of workers, and for Germany, where the first line refers to the stock of workers, and for Austria, where the first two lines refer to the average annual stock of employees. Figures on residence permits refer to permits issued for employment reasons only, except for Belgium.

¹The reference period is normally from January to December, otherwise it is specified. ²Figures for France, Italy, Austria, and numbers of work permits for Germany relate to EU8. ³Figures for Belgium refer to residence permits issued for all reasons; EU15 aggregates include permits issued to non-EU nationals born in Belgium. ⁴The figure for Ireland refers to PPS Numbers issued not only for employment reasons, but also for other administrative purposes, including welfare, health and other public services.

⁵The figure for Sweden for EU10 nationals refers to 2004 May - December.

Data for Cyprus and Luxembourg not received by the Commission.

Πίνακας 8^β

Share of commuters by Member State, differentiated by gender, age, duration and distance of commute, 2004
(in percent of employed persons)

Country	Total share of commuters	Gender		Age group			Duration of commute			Distance of commute					
		Men	Women	14-29 years	30-49 years	50 and more years	Less than 1 hour	1 to 2 hours	More than 2 hours	Less than 1 km	1 to 5 km	6 to 10 km	11 to 30 km	31 to 60 km	More than 60 km
EU-25	39	38	39	44	40	35	31	6	1	1	5	7	16	6	3
EU-15	38	42	33	43	39	34	29	6	1	1	4	7	16	6	3
EU-10	41	35	59	70	63	63	56	7	1	3	18	20	19	4	2
AT	36	41	29	40	35	32	29	6	1	0	1	5	16	9	5
BE	59	60	58	46	60	68	46	9	1	1	7	12	20	12	7
CY	52	59	46	56	50	53	49	3	0	0	14	13	19	5	2
CZ	68	75	59	68	69	64	69	8	1	15	22	18	14	2	1
DE	31	38	22	43	30	23	24	6	1	0	2	4	17	6	3
DK	56	59	53	56	57	59	50	15	1	1	9	9	21	10	3
EE	21	22	21	23	22	18	18	3	1	0	2	4	12	3	1
EL	38	35	40	41	35	35	28	10	0	0	12	12	12	11	10
ES	52	55	47	53	51	51	44	7	1	5	11	12	17	4	3
FI	22	22	23	18	23	24	15	7	0	0	1	1	10	5	3
FR
GR	30	32	26	38	28	32	26	2	0	0	2	8	13	4	2
IE	76	78	74	76	77	74	70	4	2	7	19	20	24	5	2
IT	16	15	19	24	18	11	12	4	0	0	1	3	8	4	1
LT	24	25	23	31	21	22	22	1	1	0	2	11	8	2	1
LU	27	28	26	32	29	16	25	2	0	2	9	4	10	2	0
LX	67	74	61	77	70	51	60	7	0	3	24	18	14	7	1
MT	4	4	6	7	3	3	3	0	1	0	1	1	2	0	0
NL	60	66	52	60	60	58	51	9	0	0	3	12	30	11	4
PL	80	84	74	85	77	83	70	8	2	2	23	28	21	4	3
PT	58	58	58	67	62	61	49	8	1	5	14	16	18	5	1
SE	43	44	43	35	47	45	38	4	1	1	5	6	19	8	4
SI	83	86	79	87	84	76	63	17	2	3	24	18	29	7	2
SK	49	55	43	62	45	46	39	3	3	0	5	18	22	6	3
UK	45	52	39	45	47	41

Source: Ad-hoc labour market survey EU 2004.

Note: Commuters defined as persons who cross a local boundary to reach their workplace.

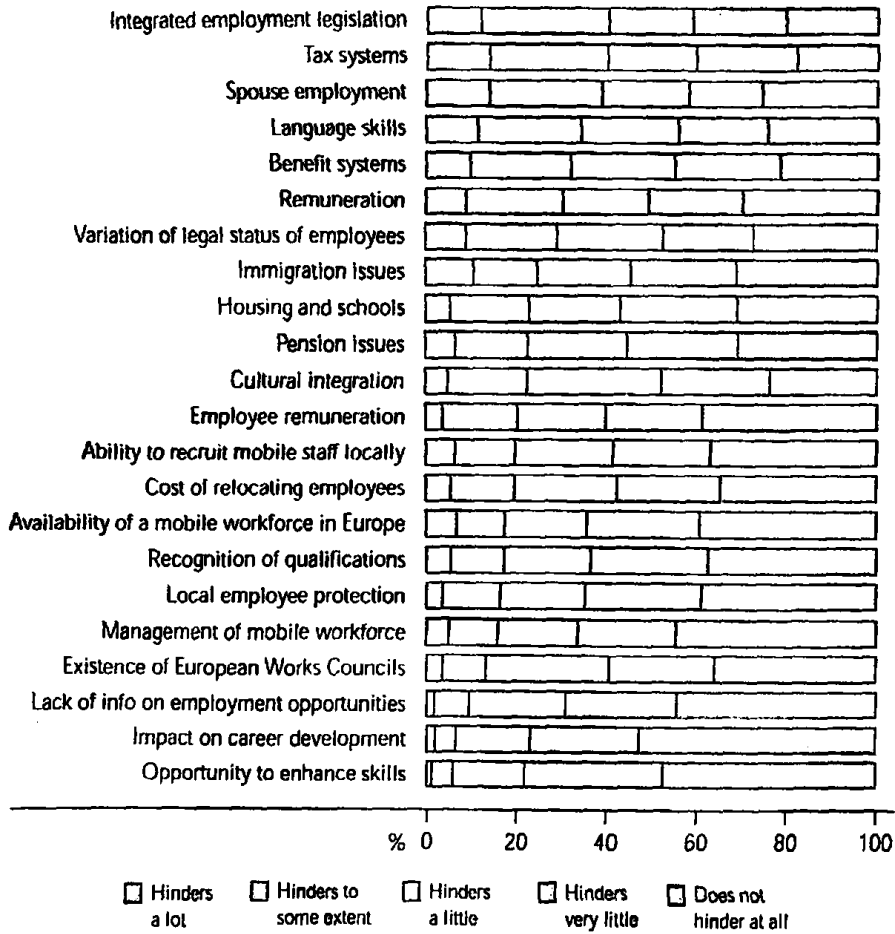


ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΦΡΑΓΜΟΥΣ ΚΑΙ ΤΑ ΚΙΝΗΤΡΑ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΤΗΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1

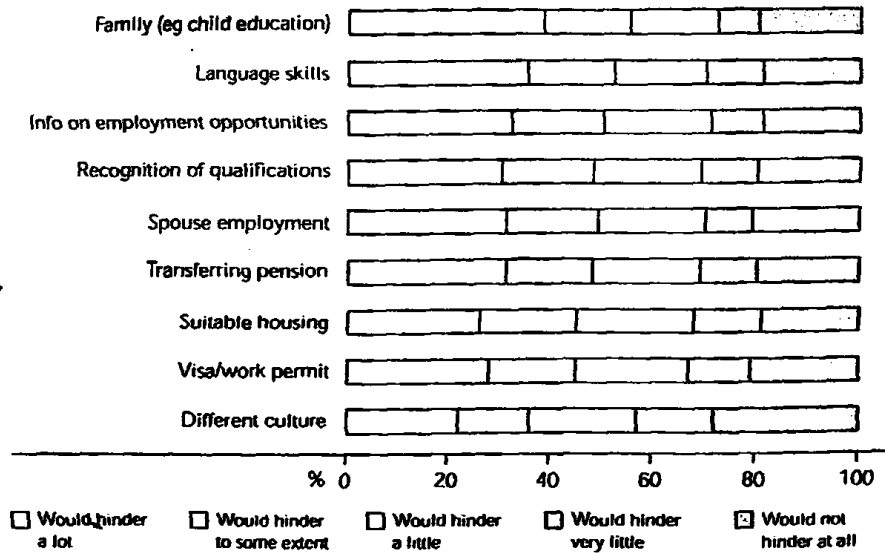
Απόψεις των επιχειρήσεων για τους φραγμούς που εμποδίζουν την κινητικότητα των εργαζομένων στην Ε.Ε-15



Source: PricewaterhouseCoopers survey

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2

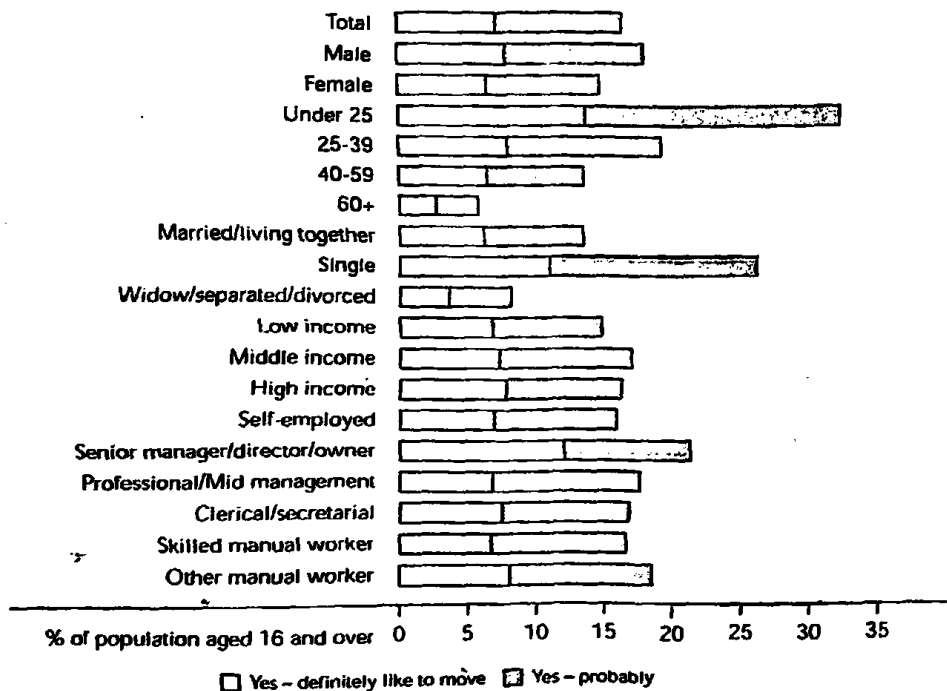
Παράγοντες που θεωρούν οι εργαζόμενοι στην Ε.Ε-15 ότι αποτελούν εμπόδια στην ενίσχυση της κινητικότητας



Source: MORI survey for PricewaterhouseCoopers

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3

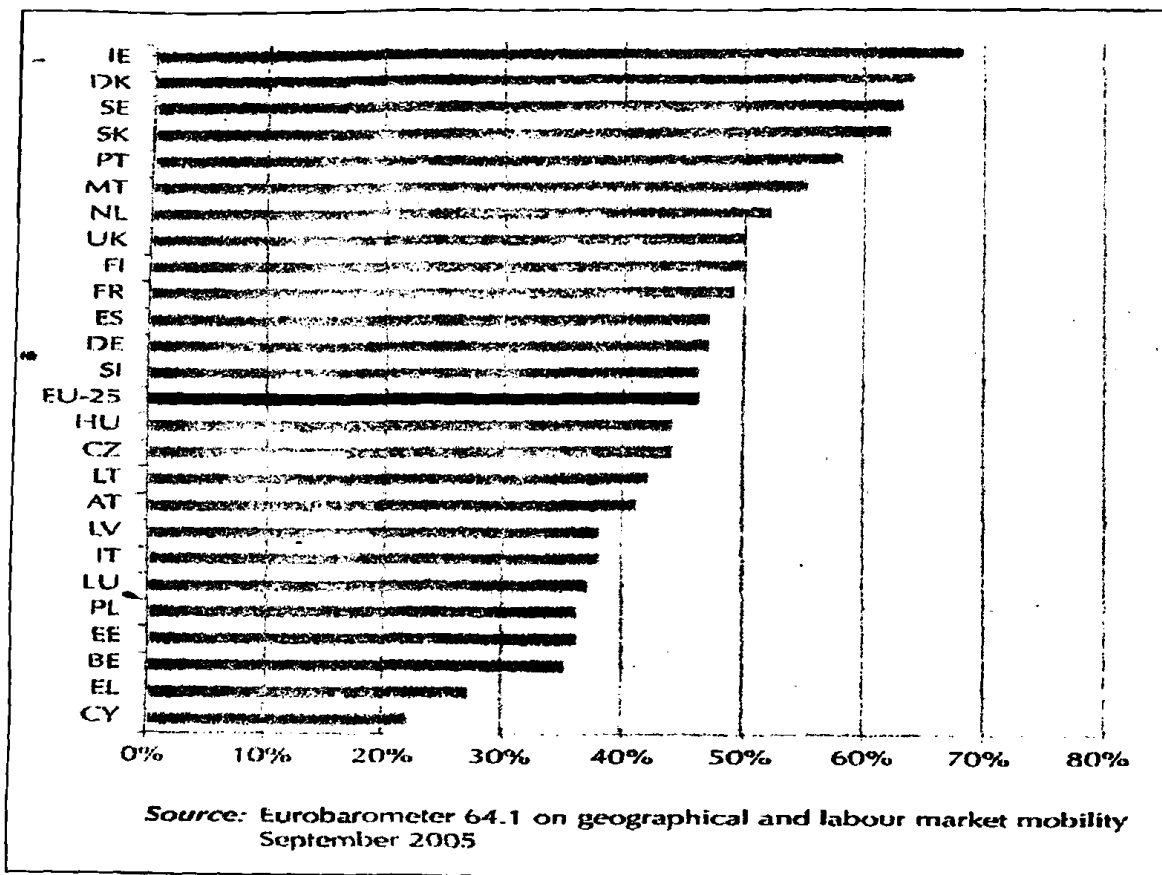
Ποσοστό εργαζομένων που θα ήθελαν να εργασθούν σε άλλο κράτος-μέλος τα επόμενα 5 χρόνια



Source: MORI survey for PricewaterhouseCoopers

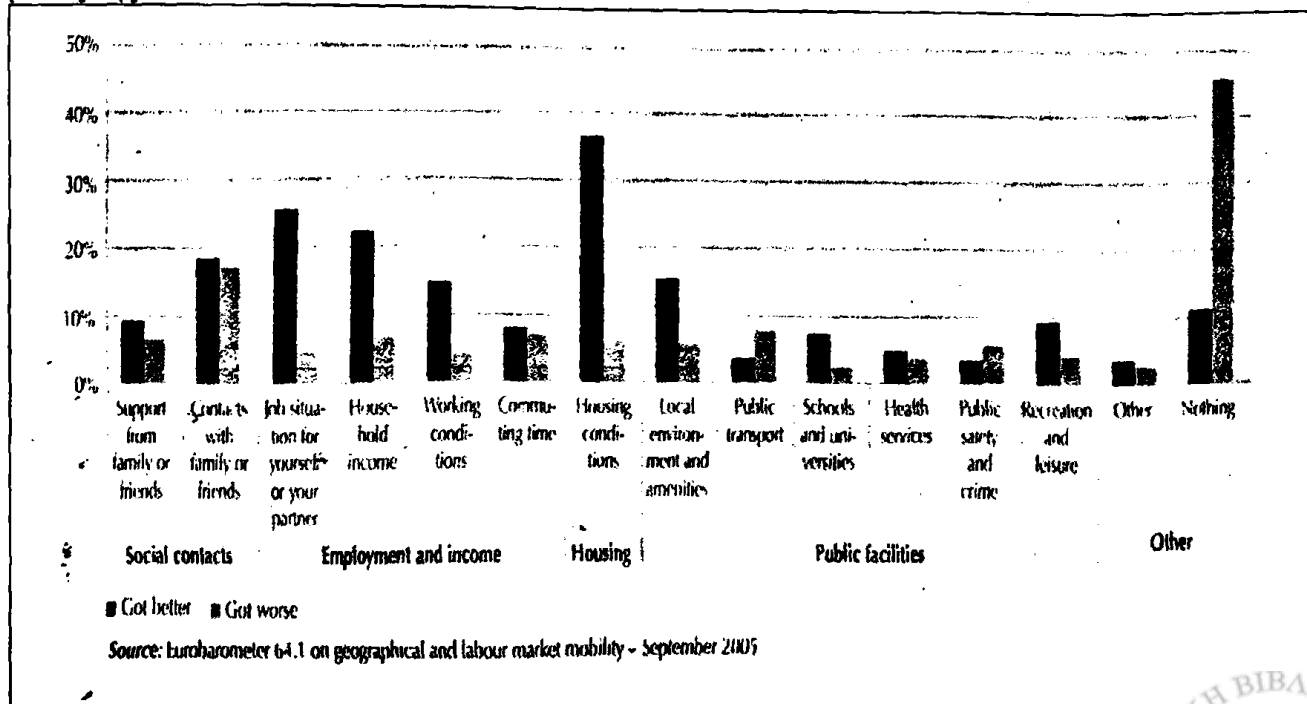
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4

Ποσοστό των εργαζομένων στην Ε.Ε-25 που θα ήθελαν να εργασθούν σε άλλο κράτος-μέλος



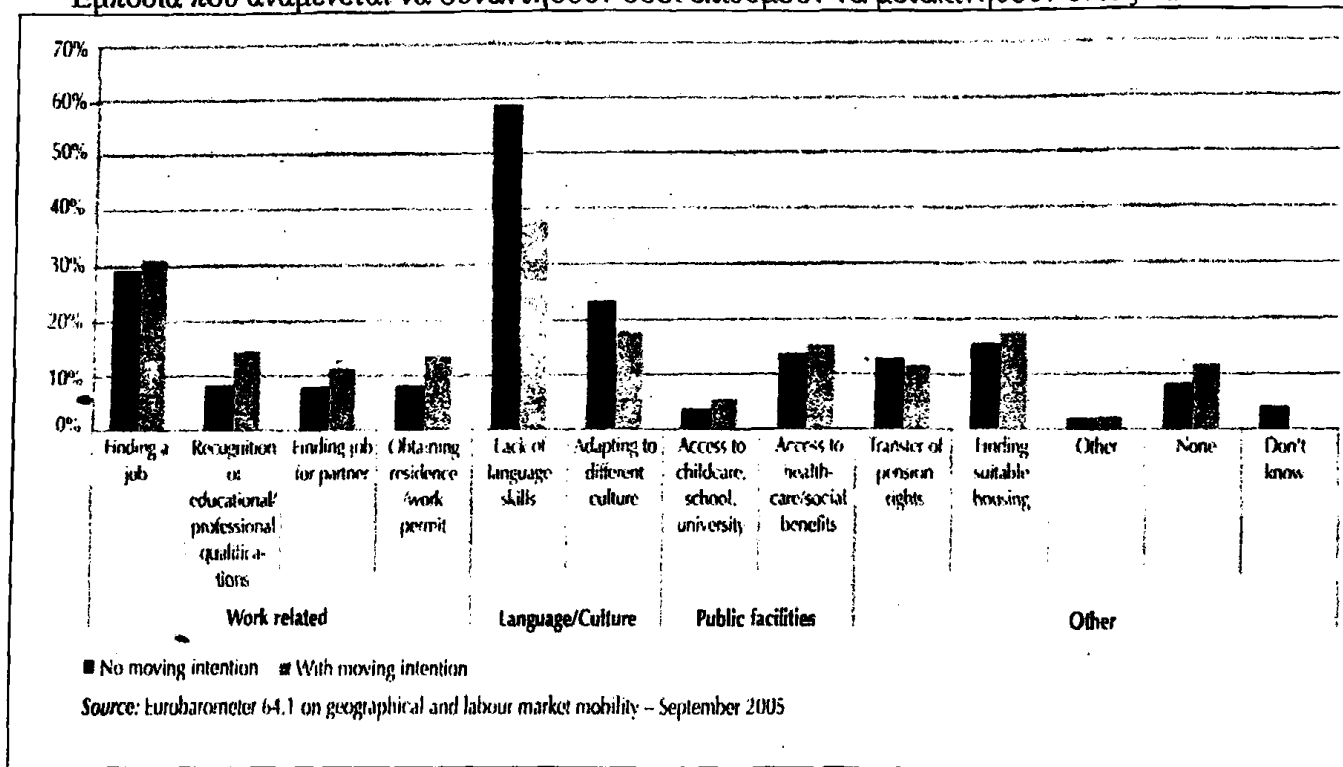
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5

Τι πιστεύουν ότι έχει βελτιωθεί από την τελευταία φορά που μετακινήθηκαν σε άλλο κράτος μέλος της Ε.Ε-25



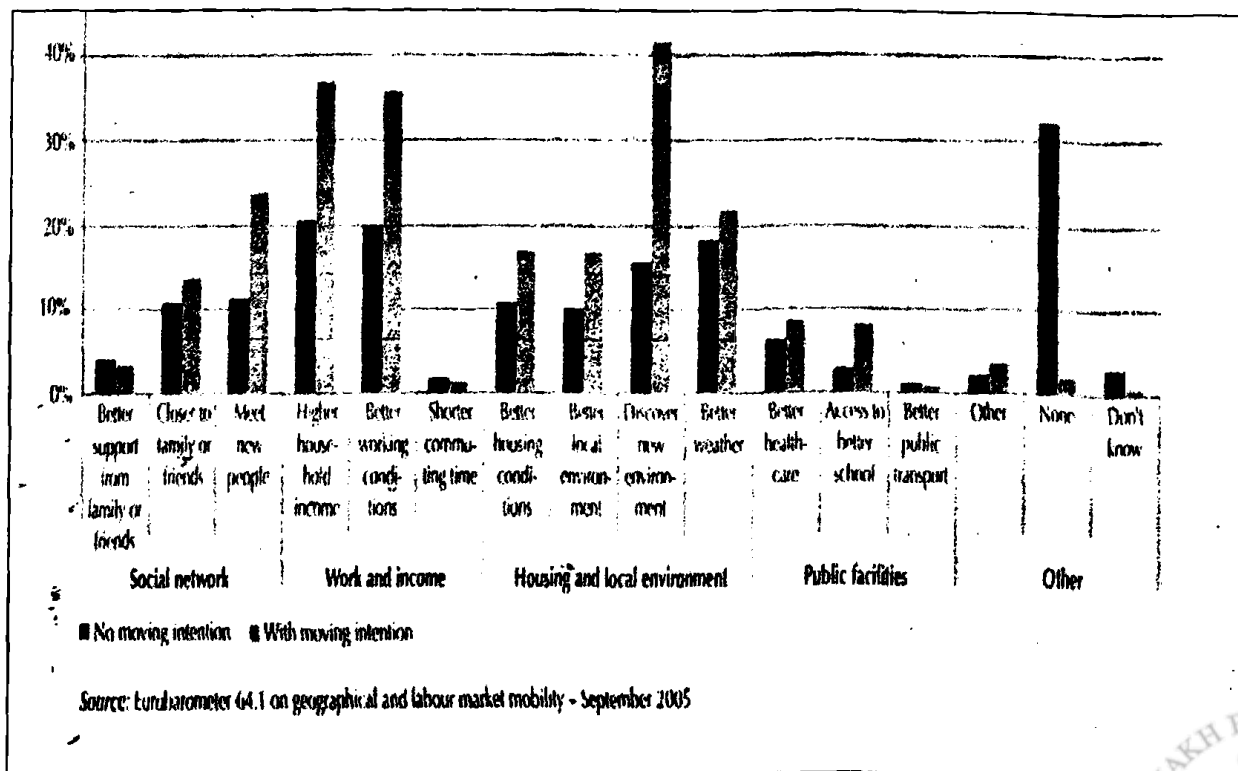
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6

Εμπόδια που αναμένεται να συναντήσουν όσοι επιθυμούν να μετακινηθούν εντός Ε.Ε-25



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7

Κίνητρα που θα ενθάρρυναν την μετακίνηση σε άλλο κράτος- μέλος εντός της Ε.Ε-25



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8

Πόσες φορές αλλάζουν εργοδότη κατά μέσο όρο οι εργαζόμενοι εντός της Ε.Ε25

