

ΠΜΣ στις Ευρωπαϊκές πολιτικές νεολαίας, επιχειρηματικότητας, εκπαίδευσης και πολιτισμού

**ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**



Διάλεξη 6

**Υπερεθνικές πρωτοβουλίες ανάπτυξης
προσόντων στο διεθνές περιβάλλον**

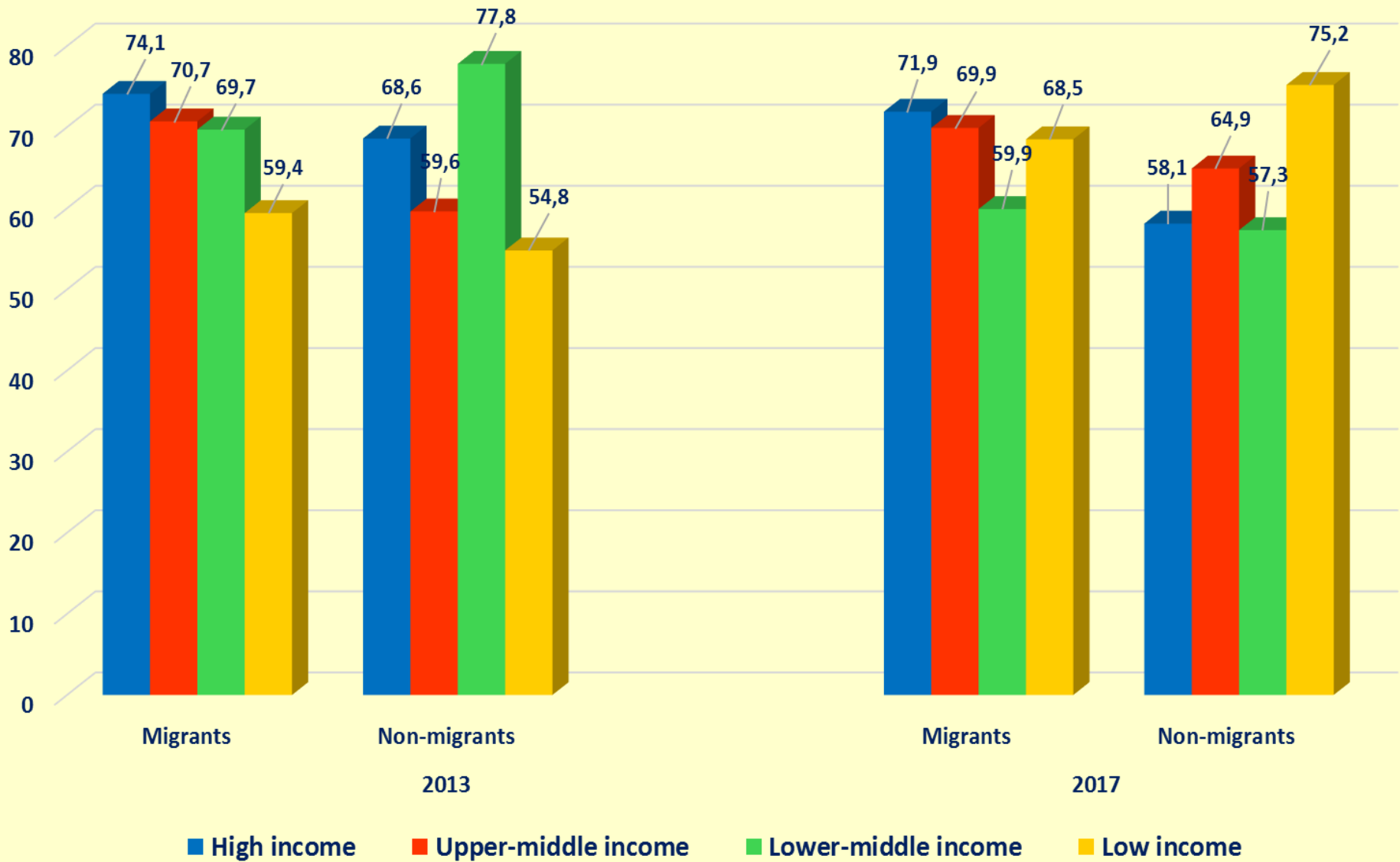
Δρ Σοφία Μπουτσιούκη

**Τμήμα Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών
Πανεπιστήμιο Μακεδονίας**

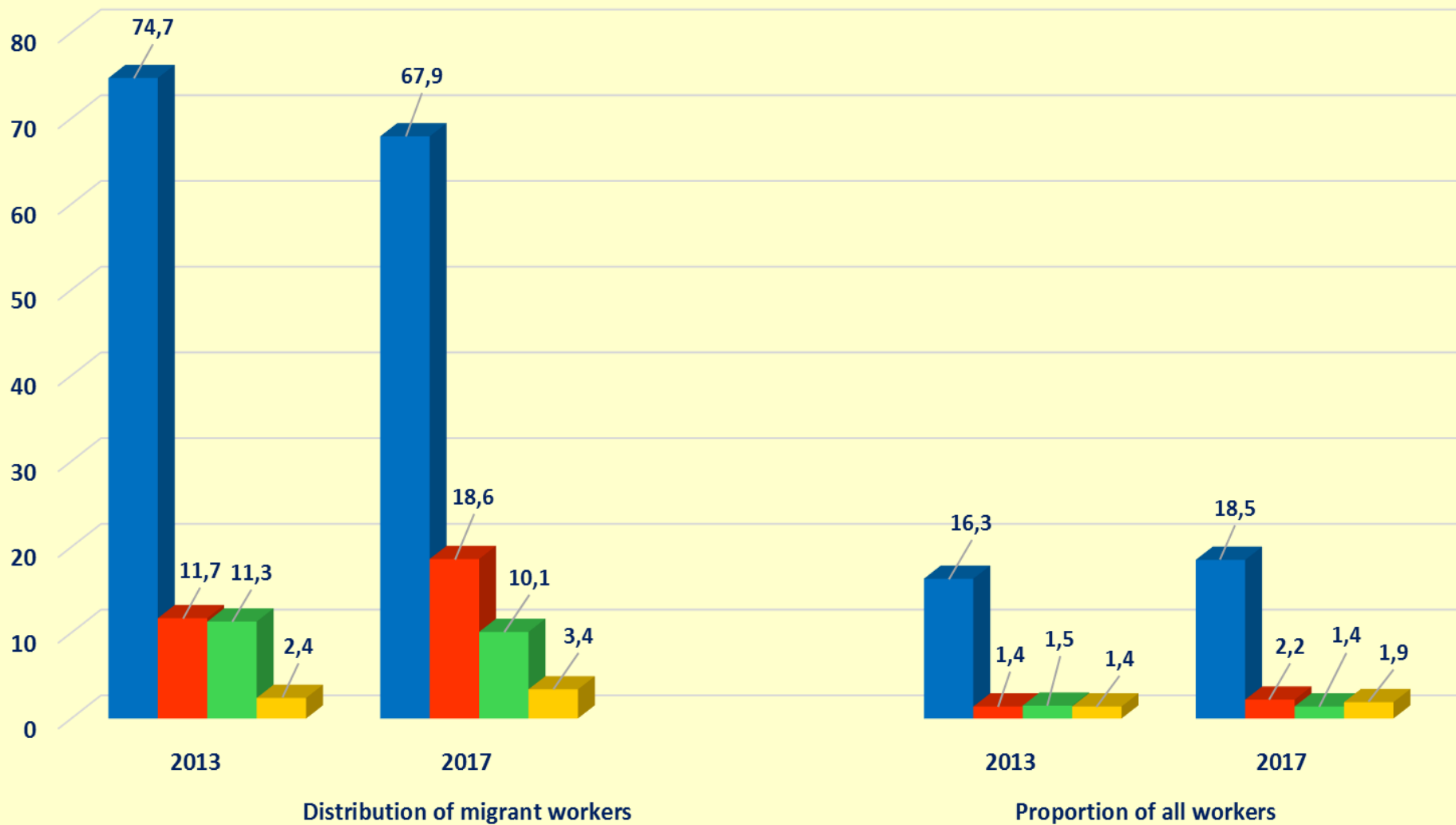
Global migrant population (in million)



Labour force participation by income level of countries (%) (Migrants vs. Non-migrants)



Migrant workers by income level of countries (%)



■ High income

■ Upper-middle income

■ Lower-middle income

■ Low income

INTERNATIONALLY MOBILE STUDENTS, GLOBAL, 2011-2017



Source: IOM's GMDAC based on UNESCO 2018

© IOM's GMDAC 2018

Αναγνώριση διαφορετικών ομάδων με διαφορετικές ανάγκες:

- Παιδιά / νέοι / ενήλικες
- Ανειδίκευτοι / άτομα χαμηλών προσόντων / άτομα υψηλής εξειδίκευσης
- Άτομα με /χωρίς προσόντα και τίτλους

Πρόσθετοι παράγοντες:

- Πολιτιστική διαφοροποίηση
- Γλωσσική διαφοροποίηση
- Διαθεσιμότητα και συνειδητοποίηση ικανοτήτων

Προκλήσεις σχετικές με τις δεξιότητες:

- Διαφορετικά επίπεδα δεξιοτήτων και προσόντων
- Ανάπτυξη επαγγελματικών δεξιοτήτων – απόκτηση προσόντων
- Έλλειψη κατάλληλων εργαλείων για αναγνώριση δεξιοτήτων και προσόντων
- Ανάπτυξη γλωσσικών και κοινωνικών δεξιοτήτων
- Αποδοχή και καταμερισμός στις χώρες προορισμού
- Χρηματοδότηση δραστηριοτήτων για ανάπτυξη δεξιοτήτων

ΤΥΠΟΣ 1: Διμερείς διακυβερνητικές συμφωνίες **[Government-to-Government (G2G) agreements]**

- Διμερείς συμφωνίες μεταξύ της χώρας προέλευσης και της χώρας προορισμού για τη διαχείριση της μετανάστευσης εργατικού δυναμικού χαμηλών προσόντων.
- Εκτενής χρησιμοποίηση στο παρελθόν.
- Περιλαμβάνει κατάρτιση πριν την αναχώρηση, συνήθως σύντομου και επιφανειακού χαρακτήρα:
 - για γλωσσικές δεξιότητες
 - για ασφάλεια στο εργασιακό περιβάλλον και για απλά καθήκοντα
 - για πολιτιστικό προσανατολισμό.
- Σε πολλές περιπτώσεις περιλαμβάνει 1-2 ημέρες κατάρτισης πριν την ένταξη σε απασχόληση με την άφιξη του μετανάστη στην χώρα προορισμού.

ΤΥΠΟΣ 2: Αυθόρμητη μετακίνηση εργαζομένων υψηλών προσόντων

- Άτομα υψηλών προσόντων λαμβάνουν αυτόνομα και εκτός επίσημων κυβερνητικών συμφωνιών την απόφαση να εργαστούν σε άλλες χώρες.
- Μεγάλες προκλήσεις, κυρίως αν είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, οι οποίοι έχουν κάνει ήδη σημαντική επένδυση στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους και αναμένουν αντίστοιχη επιστροφή.
- Μεγάλη δυσκολία στην αναγνώριση και πιστοποίηση δεξιοτήτων στις χώρες προορισμού → διευκόλυνση της επαγγελματικής τους ενσωμάτωσης.
- Συχνά υπάρχει άδικη αντιμετώπιση στην αγορά εργασίας π.χ. άτομα υψηλών προσόντων από ανεπτυγμένες χώρες # άτομα υψηλών προσόντων από αναπτυσσόμενες χώρες.

ΤΥΠΟΣ 3: Παραδοσιακές διαδικασίες προσλήψεων

Η παραδοσιακή πρόσληψη εργαζομένων από άλλες χώρες:

- Παραβλέπει την ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους μέσα από κατάλληλες μαθησιακές διαδικασίες.
- Παραβλέπει το μοίρασμα του κόστους της κατάρτισης μεταξύ των χωρών προέλευσης και προορισμού.
- Δεν διασφαλίζει ότι μέρος του οφέλους από την απόκτηση δεξιοτήτων θα οδηγείται προς την χώρα προέλευσης.

ΤΥΠΟΣ 4α: Skill Mobility Partnerships (SMPs)

(συμπράξεις κινητικότητας δεξιοτήτων)

Ανάπτυξη και αναγνώριση δεξιοτήτων, σύμπραξη, αμοιβαία οφέλη



- Πιλοτικά προγράμματα τα οποία περιλαμβάνουν κατάρτιση που υποστηρίζεται με ειδική χρηματοδότηση προς τις αναπτυσσόμενες χώρες (Overseas Development Assistance - ODA).
- Κατάρτιση ναυτών για την ναυτιλία.
- Διεθνείς σπουδαστές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.
- Άτομα σε διεθνή πρακτική άσκηση.
- Κλαδικά προγράμματα προσλήψεων νοσοκόμων από άλλες χώρες.
- Επαγγελματική κατάρτιση στην χώρα προέλευσης σύμφωνα με τις προδιαγραφές των χωρών προορισμού.
- Επαγγελματική κατάρτιση στην χώρα προορισμού.

ΤΥΠΟΣ 4β: Global Skills Partnership (GSP)

(Παγκόσμιες συμπράξεις δεξιοτήτων)

- ❖ Διμερής συμφωνία εργασίας, στην οποία η ανεπτυγμένη χώρα αναμειγνύεται άμεσα στη διαμόρφωση των δεξιοτήτων των πιθανών μεταναστών στη χώρα προέλευσης, πριν από τη μετανάστευση.
- ❖ Η χώρα προορισμού των μεταναστών συνεργάζεται με τη χώρα προέλευσης προκειμένου να μοιραστούν λογικά το κόστος και τα οφέλη της μετανάστευσης εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού.
- ❖ Οι εργοδότες και η κυβέρνηση της χώρας προορισμού παρέχουν τεχνολογία και χρηματοδοτούν την επαγγελματική κατάρτιση πιθανών μεταναστών πριν την αναχώρηση των τελευταίων. Σε αντάλλαγμα, άτομα από τις χώρες προορισμού έχουν ευκαιρίες για πρόσβαση και τοποθέτηση στην χώρα προορισμού. Επίσης, και οι δύο πλευρές συνεργάζονται για να καταρτιστούν άλλοι εργαζόμενοι για την αγορά εργασίας της χώρας προέλευσης.
- ❖ Το GSP είναι ευέλικτο και επιτρέπει την προσαρμογή στις ιδιαίτερες ανάγκες και των δύο συμμετεχουσών χωρών (προέλευσης και προορισμού). Παρόλα αυτά, δεν είναι εύκολο να μετατραπεί από διμερή σε πολυμερή σύμπραξη, επειδή οι ανάγκες των μεταναστών και των χωρών που συμμετέχουν διαφέρουν πάρα πολύ.

Οφέλη από ένα Global Skills Partnership (GSP)

Δρων	Όφελος
<i>Χώρα προορισμού</i>	<ul style="list-style-type: none">– Εργαζόμενοι για επαγγέλματα με έλλειψη προσωπικού– Λιγότερες δημόσιες δαπάνες για κατάρτιση
<i>Εργοδότης στη χώρα προορισμού</i>	<ul style="list-style-type: none">– Εργαζόμενοι με απαιτούμενη κατάρτιση– Μειωμένες δαπάνες κατάρτισης– Διευκόλυνση πρόσληψης στην χώρα προέλευσης
<i>Μετανάστες (μετακινούμενο εργατικό δυναμικό)</i>	<ul style="list-style-type: none">– Επαγγελματική απασχόληση– Διεθνής, ποιοτική κατάρτιση– Πρόσβαση για σπουδαστές από περιβάλλον με χαμηλό εισόδημα– Μεγάλη αύξηση στα εισοδήματα
<i>Χώρα προέλευσης</i>	<ul style="list-style-type: none">– Επιδότηση κατάρτισης για επαγγελματίες που σκοπεύουν να παραμείνουν/επιστρέψουν στη χώρα προέλευσης– Μεγαλύτερη προσφορά επαγγελματιών στη χώρα προέλευσης– Απουσία δημοσιονομικών απωλειών λόγω της μετανάστευσης των αποφοίτων– Ισχυρότεροι οργανισμοί κατάρτισης εντός της χώρας– Μεταφορά τεχνογνωσίας για την κατάλληλη κατάρτιση– Εμβάσματα από αποφοίτους που εργάζονται σε άλλες χώρες

Global Skills Partnerships (GSPs): εφαρμογή

- Συμπράξεις με πολλές ομάδες ενδιαφερομένων
- Δόμηση του κόστους της κατάρτισης
- Τοποθεσία της κατάρτισης
- Ευθύνη για την ανάπτυξη του προγράμματος σπουδών
- Σύνδεση με διαδρομές νόμιμης μετανάστευσης
- Διαδικασίες επιλογής
- Ευθύνη για διασφάλιση επιστροφής

** Ανησυχία μήπως ενθαρρύνουν τη μετανάστευση και στερήσουν τις λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες από εξειδικευμένους ανθρώπινους πόρους.*

Καθοδηγητικός ρόλος των διεθνών εταιρών για πολλές ομάδες ενδιαφερομένων

→ 4 γραμμές δράσης:

- ❖ *Διαμεσολάβηση*
- ❖ *Οικοδόμηση ικανότητας και προσφορά κατάρτισης*
- ❖ *Ανεξάρτητη αξιολόγηση*
- ❖ *Πρώθηση και διάχυση*