

**ΕΚΘΕΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ
ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΗΣ 30/6/93 ΤΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

**ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Αθήνα 1996**

Αυτή η έκθεση έχει συνταχθεί από τον

Δρ. Δημήτρη Χασάπη

Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης
Τομέας Εκπαίδευσης
540 06 Θεσσαλονίκη, Ελλάδα

για το

ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

με την εποπτεία του

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ

1. Μια Συνοπτική Παρουσίαση της Σημερινής Κατάστασης και των Βασικών Τάσεων του Συστήματος και των Ρυθμίσεων για τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα

Η ανάπτυξη επίσημα καθορισμένων δραστηριοτήτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης παρέμεινε ουσιαστικά περιθωριακή στην Ελλάδα μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του 1980, οπότε η ελληνική οικονομία άρχισε να υφίσταται ριζικές δομικές, τεχνολογικές και οργανωτικές αλλαγές οι οποίες, εκτός των άλλων συνεπειών που είχαν, επέφεραν και μια εκ βάθρων μεταβολή των επαγγελματικών γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων που απαιτούσε η απασχόληση.

Από εκείνη τη στιγμή, και κυρίως κατά τη διάρκεια της τρέχουσας δεκαετίας, λαμβάνει χώρα μια αξιοσημείωτη επέκταση των δραστηριοτήτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα. Παράλληλα με την πλειοψηφία των επιχειρήσεων μεγάλου μεγέθους που επέκτειναν τις δραστηριότητες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για το προσωπικό τους, αναπτύχθηκε ένα πολύπλοκο δίκτυο που περιελάμβανε φορείς του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα οι οποίοι προσφέρουν συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση που απευθύνεται σε διάφορες ομάδες του πληθυσμού.

Ο ρυθμός και ο βαθμός αυτής της επέκτασης φαίνονται από την αύξηση των συνολικών δαπανών για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα από 0.04% το 1987 στο 0.24% το 1991 (Πηγή: ΟΣΑ, Έκθεση για την Απασχόληση 1992, Παρίσι, 1992).

Αυτό το δίκτυο επαγγελματικής κατάρτισης, το οποίο μέχρι πρόσφατα ήταν άτυπο, έχει αναπτυχθεί ταχύτατα πάνω σε ένα ετερογενές, αποσπασματικό και ανεπαρκές νομικό έδαφος, παράλληλα με αλλά ανεξάρτητα από το επίσημο σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης. Σε μια τέτοια βάση λειτουργεί μέχρι σήμερα, διαρκώς διευρυνόμενο και μεταβαλλόμενο, χρησιμοποιώντας πρωτίστως κεφάλαια εθνικά και ευρωπαϊκά για δραστηριότητες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

Μεταξύ των φορέων και των εταιρειών που προσφέρουν συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση συμπεριλαμβάνονται:

- Δημόσιες αρχές και κρατικοί οργανισμοί οι οποίοι λειτουργούν 41 αναγνωρισμένα κέντρα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης προσφέροντας κατάρτιση που απευθύνεται σε άνεργους, σε άτομα που απειλούνται από ανεργία, σε εργαζόμενους ή εργάτες με ανεπαρκή προσόντα, ανειδίκευτους ή ημι-ειδικευμένους και σε διάφορες ομάδες κοινωνικά ή σωματικά μειονεκτούντων ατόμων.
- Πανεπιστήμια και εκπαιδευτικά ιδρύματα που λειτουργούν 28 αναγνωρισμένα κέντρα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης προσφέροντας περαιτέρω κατάρτιση που απευθύνεται σε τεχνικούς, εμπορικούς και διοικητικούς διευθυντές και βασικό προσωπικό.
- Σωματεία εργοδοτών και εργαζομένων, επαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις και επιμελητήρια που λειτουργούν 24 αναγνωρισμένα κέντρα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και προσφέρουν συνεχιζόμενη κατάρτιση διαφόρων τύπων που απευθύνεται σε όλες τις κατηγορίες εξειδικευμένων εργαζομένων και εργατών σύμφωνα με τις ανάγκες των μελών τους.

- Περιφερειακές και τοπικές αρχές και οργανισμοί της τοπικής αυτοδιοίκησης που λειτουργούν 46 αναγνωρισμένα κέντρα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης προσφέροντας κατάρτιση που απευθύνεται σε διάφορες πληθυσμιακές ομάδες της γεωγραφικής τους περιοχής.

- Φορείς του ιδιωτικού τομέα που λειτουργούν 321 αναγνωρισμένα κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης σχεδιάζοντας και υλοποιώντας σεμινάρια συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που απευθύνονται σε διάφορες ομάδες ανέργων και εργαζομένων σύμφωνα με τους στόχους και τις οικονομικές κατευθυντήριες γραμμές των σχετικών εθνικών και ευρωπαϊκών ταμείων, προγραμμάτων και πρωτοβουλιών.

Επομένως, θα πρέπει να σημειωθεί ότι τα κυρίαρχα χαρακτηριστικά της αγοράς συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα είναι η πληθώρα και η πολυμορφία των φορέων και των εταιρειών που παρέχουν επαγγελματική κατάρτιση και των παρεχόμενων υπηρεσιών κατάρτισης, καθώς και ο δευτερεύων και επικουρικός ρόλος της Πολιτείας.

Τελικά, ωστόσο, η αγορά συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης παραμένει ακόμα και μέχρι σήμερα σε σημαντικό βαθμό ανεπαρκώς και ανισομερώς καλυμμένη σε πολλούς τομείς εξ' αιτίας κυρίως της έλλειψης κατάλληλων δομών προσφοράς και ζήτησης.

Αυτός είναι ένας από τους λόγους που καθιστούν ιδιαίτερα δύσκολη την παρουσίαση αξιόπιστων στατιστικών για την περιγραφή των κυρίαρχων χαρακτηριστικών του σημερινού άτυπου δικτύου επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα.

Στα πλαίσια αυτά, οι βασικές εθνικές προσπάθειες τα τελευταία χρόνια προσανατολίζονται στην καθιέρωση και ανάπτυξη των κατάλληλων εσωτερικών δομών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που στοχεύουν πρωτίστως στην διασφάλιση της ευθύνης της πολιτείας, στη διαφάνεια της αγοράς επαγγελματικής κατάρτισης και την αποδοτικότητα της κατάρτισης. Αυτό είναι ένα έργο υψίστης προτεραιότητας που ουσιαστικά θεωρείται αναγκαίο, εκτός των άλλων και επειδή η πλειοψηφία των δραστηριοτήτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα χρηματοδοτείται σήμερα από κεφάλαια Κρατικά και Ευρωπαϊκά.

Προς αυτήν την κατεύθυνση, τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει πολλές νομοθετικές και θεσμικές προσπάθειες με την ενεργό συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων. Εξ' αυτών, οι παρακάτω μπορούν να θεωρηθούν πλέον ενδεικτικές:

- Η καθιέρωση δια Νόμου το 1992 και η ανάπτυξη τα επόμενα χρόνια ενός εθνικού επίσημου συστήματος αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με τελικό στόχο τον συντονισμό και τη ρύθμιση των σχετικών εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων που αναπτύσσονται από φορείς του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα σε όλη τη χώρα.

Βάσει του ίδιου νόμου, ορίστηκε ο Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΟΕΕΚ) σαν εποπτεύουσα αρχή και τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) σαν φορείς αυτού του συστήματος. Ο Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΟΕΕΚ) είναι δημόσιος οργανισμός και τελεί υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας, διοικείται δε από ένα Συμβούλιο που αποτελείται από εκπροσώπους της Πολιτείας και των κοινωνικών εταίρων. Μεταξύ των

κύριων στόχων του οργανισμού αυτού είναι η ανάπτυξη κατάλληλων δομών για τον προσδιορισμό των αναγκών για επαγγελματική κατάρτιση σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο, η καθιέρωση ενός ενιαίου συστήματος για την πιστοποίηση οιασδήποτε τυπικής και άτυπης αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, η ανάπτυξη και εφαρμογή προτύπων και κριτηρίων ποιότητας για κάθε επίσημο σεμινάριο αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που προσφέρεται από οποιοδήποτε φορέα στη χώρα, και η ανάπτυξη της συνεργασίας και η υποστήριξη των διαδικασιών μεταφοράς σε θέματα επαγγελματικής κατάρτισης σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.

Τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) είναι οργανισμοί του δημόσιου ή του ιδιωτικού τομέα που προσφέρουν αρχική και συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση προσανατολισμένη στην αγορά εργασίας, η οποία απευθύνεται σε νέους και ενήλικες απόφοιτους γενικού ή επαγγελματικού γυμνασίου ή λυκείου και στοχεύει να διευκολύνει την ένταξη τους στην αγορά εργασίας. Η κατάρτιση που προσφέρεται είναι οργανωμένη κατά ενότητες και συνδυάζει μαθήματα στη σχολή και πρακτική στον εργασιακό χώρο, έχει δε διάρκεια από 1 μέχρι 5 εξάμηνα και οδηγεί σε πολυάριθμα επαγγελματικά προσόντα σε διάφορα επίπεδα πιστοποίησης.

Τα πρώτα 14 κρατικά Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) ιδρύθηκαν και άρχισαν να λειτουργούν σε διάφορα σημεία της χώρας τον Σεπτέμβριο του 1992 προσφέροντας κατάρτιση σε επίπεδο πιστοποίησης 3 σε 42 ειδικότητες και σε 3388 ανήλικους και ενήλικους φοιτητές.

Ένα χρόνο αργότερα, το Σεπτέμβριο του 1993, τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) ανήλθαν σε 38 στο δημόσιο τομέα και 53 στον ιδιωτικό τομέα, προσφέροντας επαγγελματική κατάρτιση σε 101 τομείς επαγγελματικής εξειδίκευσης σε 10731 ανήλικους και ενήλικους φοιτητές.

Σήμερα, 64 του δημοσίου και 93 του ιδιωτικού τομέα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) προσφέρουν σε ανήλικους και ενήλικους απόφοιτους γενικού ή επαγγελματικού γυμνασίου ή λυκείου περίπου 34.500 θέσεις αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης η οποία οδηγεί σε μια πληθώρα επαγγελματικών προσόντων.

- Η ίδρυση δια Νόμου το 1994 του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας. Το Ινστιτούτο είναι ένας δημόσιος οργανισμός που τελεί υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και διοικείται από ένα Συμβούλιο αποτελούμενο από εκπροσώπους της Πολιτείας και των κοινωνικών εταίρων. Στις βασικές του αρμοδιότητες περιλαμβάνονται πολλές δραστηριότητες που στηρίζουν την ανάπτυξη της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης σύμφωνα με τις ανάγκες και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

- Η ίδρυση δια Νόμου το 1994 του Εθνικού Κέντρου για την Πιστοποίηση των Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης. Το Κέντρο είναι ένας δημόσιος οργανισμός που τελεί υπό την αιγίδα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και διοικείται από ένα Συμβούλιο αποτελούμενο από εκπροσώπους της Πολιτείας και των κοινωνικών εταίρων. Οι βασικές του αρμοδιότητες περιλαμβάνουν την ανάπτυξη προτύπων και την καθιέρωση σχετικών διαδικασιών ελέγχου για την πιστοποίηση των εσωτερικών δομών των προμηθευτών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, για τον έλεγχο και τη διασφάλιση της ποιότητας των προσφορών τους και για την έγκριση υποψηφίων εκπαιδευτών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Επιπροσθέτως,

στις βασικές δραστηριότητες του κέντρου συγκαταλέγονται η ανάπτυξη της συνεργασίας και η υποστήριξη των διαδικασιών μεταφοράς εμπειρίας και τεχνογνωσίας σε σχετικά θέματα σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.

- Η ανάπτυξη, θεσμοθέτηση και εφαρμογή από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων από το 1994 και εξής ενός ενιαίου συστήματος για το σχεδιασμό, την οργάνωση και τη διαχείριση των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που οργανώνονται από φορείς του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα και συν-χρηματοδοτούνται από κρατικά και ευρωπαϊκά κονδύλια. Το σύστημα αποτελείται από κανονισμούς διαχείρισης, πρότυπα ποιότητας και ποσοτικές νόρμες με τις σχετικές διαδικασίες ρύθμισης και εφαρμογής τους, και σκοπό έχει τη διασφάλιση ενός ελάχιστου αποδεκτού επιπέδου πρόσβασης, ποιότητας και αποδοτικότητας με το μικρότερο δυνατό οικονομικό κόστος προκειμένου να ενισχυθεί η οικονομική διαφάνεια και η δυνατότητα απόδοσης ευθύνης για τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που προσφέρονται από δημόσιους φορείς και συμβαλλόμενους εκπαιδευτικούς οργανισμούς.

- Η ίδρυση δια Νόμου το 1994 του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Στους βασικούς στόχους του Κέντρου αυτού συγκαταλέγεται η παροχή υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού και η παροχή πληροφοριών στις προσφερόμενες δυνατότητες αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης μέσω ενός εθνικού δικτύου που σχεδιάζεται να αναπτυχθεί στο εγγύς μέλλον.

- Η ίδρυση δια Νόμου το 1994 και η έναρξη της λειτουργίας το 1996 του Ταμείου για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση σαν απόρεια των Εθνικών Συλλογικών Συμβάσεων μεταξύ των εργοδοτών και των μισθωτών από το 1988 και εξής.

Σύμφωνα με τις συμβάσεις αυτές που έχουν επικυρωθεί δια νόμου, οι εργοδότες συνεισφέρουν στο Ταμείο αυτό το 0,45% του συνόλου των καταβαλλόμενων ετησίων μισθών για τη χρηματοδότηση δραστηριοτήτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που οργανώνονται από επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα με στόχο και σύμφωνα με τις ανάγκες των εργαζομένων τους. Επιπροσθέτως, μια συνεισφορά εργοδοτών και μισθωτών που ανέρχεται στο 0,36% του ετήσιου συνόλου των καταβαλλόμενων μισθών αποδίδεται για τη χρηματοδότηση προγραμμάτων που προωθούν την απασχόληση και δραστηριοτήτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για άνεργους, ειδικά εκείνους που είναι άνεργοι για μεγάλο χρονικό διάστημα, νέους που αναζητούν δουλειά και άνεργους που υφίστανται τον κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού.

Το Ταμείο διαχειρίζεται σε εθνικό επίπεδο μια επιτροπή που αποτελείται από εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων με τη διοικητική βοήθεια του Οργανισμού για την Απασχόληση του Εργατικού Δυναμικού.

- Τέλος, η ανάπτυξη και εφαρμογή από το 1994 των Εθνικών και Περιφερειακών Λειτουργικών Προγραμμάτων για Αρχική αλλά κυρίως για Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση μπορούν να θεωρηθούν σημαντικά βήματα προς την ορθολογική οργάνωση της ανάπτυξης της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα. Τα προγράμματα αυτά, η εφαρμογή των οποίων ήταν επιβελημένη από τις οδηγίες της ΕΕ για τις πρωτοβουλίες στην κατάρτιση που χρηματοδοτούνται από τα Πλαίσια Στήριξης της Κοινότητας, έχουν σε μεγάλο βαθμό στηρίξει μια ολοκληρωμένη και συνεκτική ανάπτυξη των δραστηριοτήτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα.

2. Συνοπτική Παρουσίαση των Βασικών Εθνικών Πρωτοβουλιών για τη Βελτίωση της Πρόσβασης στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση

2.1 Προσπάθειες να Αυξηθεί η Επίγνωση των Πλεονεκτημάτων που προσφέρει η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση

Σύμφωνα με ενδεικτικά στοιχεία, φαίνεται πως σήμερα πλέον οι μεγάλες επιχειρήσεις συνειδητοποιούν τα οφέλη που προσφέρει η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση. Οι περισσότερες ενσωματώνουν στην πολιτική τους προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για τους εργαζομένους τους και οργανώνουν σε μόνιμη βάση σχετικές εκπαιδευτικές δραστηριότητες.

Σύμφωνα με μια έρευνα πεδίου που έκαναν το 1993 ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών και η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας, οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που απασχολούν περισσότερα από 500 άτομα αφιερώνουν κάθε χρόνο 1%-2% του συνόλου των εργασιμών ωρών του προσωπικού τους σε δραστηριότητες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που απευθύνονται στους εργαζομένους σε αυτές.

Επιπλέον, υπολογίζεται από την ίδια μελέτη ότι από 1993 μέχρι το 1999 η ζήτηση επιχειρήσεων μεγάλου μεγέθους για προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης των εργαζομένων τους θα ανέρχεται σε 110.8 εκατομμύρια εργατικές ώρες ανά έτος με συνολικό κόστος 7760 δισεκατομμύρια δραχμές ή περίπου 27.7 εκατομμύρια ECU με τιμές του 1993 (Πηγή: Ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ) και Η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ), Μια Μελέτη για την Καθιέρωση Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, Αθήνα, 1993).

Ωστόσο, στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις η σχέση ανάμεσα στη βελτίωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων και στη προώθηση της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης μόνο πρόσφατα άρχισε να γίνεται ευρέως αποδεκτή και να της προσδίδεται ιδιαίτερη σημασία. Σε αυτό έχουν συμβάλει διάφορες δραστηριότητες πολλών κρατικών οργανισμών και επαγγελματικών συνδέσμων που στόχο είχαν την ευαισθητοποίηση στον τομέα αυτό.

Τυπικά παραδείγματα τέτοιων δραστηριοτήτων είναι συνέδρια, σεμινάρια, δημοσιότητα και εκδηλώσεις προβολής σχετικά με τη θετική επίδραση της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού και της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, που οργανώνονται από δημόσιους φορείς και οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων (όπως, για παράδειγμα, το κρατικό Ελληνικό Κέντρο Παραγωγικότητας ή η Ελληνική Εταιρεία Διοίκησης Επιχειρήσεων που στηρίζεται από μεγάλες επιχειρήσεις), καθώς και πολυάριθμες

αναφορές και άλλες δημοσιεύσεις που απευθύνονται σε διευθυντικά στελέχη και επιχειρηματίες.

2.2 Κίνητρα και Μέτρα Στήριξης που Προσφέρονται στις Μικρές και Μεσαίες Επιχειρήσεις

Οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις ανέρχονται σε περίπου 750.000 εταιρείες, αριθμός που αντιπροσωπεύει περίπου το 90% του συνολικού αριθμού επιχειρήσεων που υπάρχουν σήμερα στην Ελλάδα, απασχολώντας περισσότερο από το 80% του εργαζόμενου πληθυσμού.

Ο κρατικός Ελληνικός Οργανισμός Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεων και Χειροτεχνίας (ΕΟΜΜΕΧ) είναι ο βασικός συμβουλευτικός και υποστηρικτικός φορέας για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις στην Ελλάδα. Η τεχνική βοήθεια που προσφέρεται στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις από τον οργανισμό αυτό περιλαμβάνει από το 1985 και εξής τεχνογνωσία στον εντοπισμό νέων δεξιοτήτων και τις αντίστοιχες ανάγκες για κατάρτιση που δημιουργούνται από το μεταβαλλόμενο περιβάλλον στην οικονομία, καθοδήγηση και συμβουλευτική για την οργάνωση και την υλοποίηση σχετικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων, και εσωτερικά ή εξωτερικά προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και προσφορές στους επιχειρηματίες που στοχεύουν να βελτιώσουν την ποιότητα της διοίκησης στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις.

Επιπλέον, η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ), ο βασικός σύνδεσμος μικρών και μεσαίων επιχειρηματιών στην Ελλάδα, συμμετέχει τα τελευταία χρόνια ενεργά στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση δημιουργώντας κατάλληλες δομές για τον εντοπισμό των εκπαιδευτικών αναγκών και την οργάνωση σχετικών δραστηριοτήτων που απευθύνονται στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

Από το 1994 και εξής η χρηματοδότηση από την Πολιτεία και την ΕΕ για δραστηριότητες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που οργανώνονται από τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις σύμφωνα με τις ανάγκες για δεξιότητες των εργαζομένων σε αυτές, έχει σημαντική αυξηθεί. Στα πλαίσια του τρέχοντος Εθνικού Λειτουργικού Προγράμματος για τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση, προβλέπεται ότι στο διάστημα από 1994 μέχρι 1999 θα προσφερθεί συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, ανάλογα με τις συγκεκριμένες ανάγκες τους, σε 95.250 επιχειρηματίες που απασχολούνται σε μικρές επιχειρήσεις ή είναι αυτο-απασχολούμενοι, δηλαδή, στο 4.5% της αντίστοιχης ομάδας του πληθυσμού, καθώς και σε 34.000 εργαζομένους σε μεσαίες επιχειρήσεις, δηλαδή, περίπου στο 7% της αντίστοιχης ομάδας του πληθυσμού, με συνολικό κόστος 290.43 MECU.

Φαίνεται, ωστόσο, ότι παρά τις προσπάθειες που γίνονται μέχρι σήμερα, η πλήρης αξιοποίηση των καθορισμένων για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις κονδυλίων για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση θα παραμείνει, τουλάχιστον τα αμέσως επόμενα χρόνια, προβληματική, εξ' αιτίας κυρίως της έλλειψης δομών κατάλληλων να στηρίξουν την πολλαπλότητα και την ποικιλία της απαιτούμενης κατάρτισης σύμφωνα με τις ανάγκες κυρίως των μικρών επιχειρήσεων.

2.3 Κίνητρα που Απευθύνονται σε Επιχειρήσεις για την Προώθηση της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης

Οι δραστηριότητες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που απευθύνονται στους εργαζόμενους και οργανώνονται μέσα ή έξω από τις εταιρείες του ιδιωτικού τομέα από το 1994 συν-χρηματοδοτούνται σε μεγάλο βαθμό από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), έναν οργανισμό που ελέγχεται από το κράτος και τελεί υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, σε συνδυασμό με τα καθορισμένα σχετικά κονδύλια της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Σήμερα, η συνολική συν-χρηματοδότηση από τον ΟΑΕΔ και τα Διαρθρωτικά Ταμεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης των δραστηριοτήτων επαγγελματικής κατάρτισης που οργανώνονται μέσα ή έξω από τις εταιρείες κυμαίνεται από το 50% του συνολικού κόστους τους για τις μεγάλες επιχειρήσεις μέχρι το 70% του συνολικού κόστους για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις.

Επιπροσθέτως, δύο άλλες μορφές οικονομικών κινήτρων απευθύνονται στις επιχειρήσεις για την προώθηση της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης:

- Το κόστος των προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης εκπίπτει από το φορολογητέο εισόδημα, σύμφωνα με τη σχετική νομοθεσία.
- Οι επιχειρήσεις που οργανώνουν για τους εργαζομένους σε αυτές δραστηριότητες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης μπορούν να πάρουν επιπλέον επιδοτήσεις από το Ταμείο Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Σύμφωνα με τα στοιχεία που δίνει ο ΟΑΕΔ, ο αριθμός εργαζομένων που συμμετείχαν στις δραστηριότητες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που οργανώθηκαν από επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα μέσα σε αυτό το πλαίσιο, και η συνολική συν-χρηματοδότησή τους από τον ΟΑΕΔ και τα Διαρθρωτικά Ταμεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης τα τελευταία πέντε χρόνια έχουν ως εξής:

Δραστηριότητες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης
που οργανώθηκαν από επιχειρήσεις (1991-1995)
Αριθμός συμμετεχόντων και ποσά συν-χρηματοδότησης

Έτος	Εργαζόμενοι συμμετέχοντες	Χρηματοδότηση ΟΑΕΔ + ΕΕ σε Εκατομ. Δρχ (MECU κατά προσεγγ.)
1991	45908	27667.9 (122.9)
1992	49060	16575.0 (66.3)
1993	51995	14676.1 (52.4)
1994	37500	9852.6 (32.8)
1995	52600	21000.0 (70.0)*

* ποσό κατά προσέγγιση

(Πηγή: ΟΑΕΔ - Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού στο Παρόν και στο Μέλλον, 1995)

Σύμφωνα με το πρόγραμμα αυτό, προβλέπεται να προσφερθούν από το 1996 μέχρι το 1999 δραστηριότητες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, σύμφωνα με τις ανάγκες των εργαζομένων και των επιχειρήσεων, σε 150.000 άτομα απασχολούμενα σε επιχειρήσεις, με συν-χρηματοδότηση του ΟΑΕΔ και των Διαρθρωτικών Ταμείων της ΕΕ με συνολικό κόστος 310.5 MECU.

Επιπλέον, εκπαιδευτικοί οργανισμοί που έχουν ιδρυθεί και διοικούνται από κοινωνικούς εταίρους προωθούν την οργάνωση και την υλοποίηση δραστηριοτήτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για την αντιμετώπιση των αναγκών συγκεκριμένων επιχειρήσεων, καθώς και την καθιέρωση κατάλληλων δομών συνεχιζόμενης κατάρτισης μέσα στις ίδιες τις επιχειρήσεις. Το Ινστιτούτο Βιομηχανικής Εκπαίδευσης Προσωπικού Επιχειρήσεων (ΙΒΕΠΕ) και το Ινστιτούτο Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ) αποτελούν τυπικά παραδείγματα τέτοιων οργανισμών.

Το Ινστιτούτο Βιομηχανικής Εκπαίδευσης Προσωπικού Επιχειρήσεων (ΙΒΕΠΕ) είναι ένας σημαντικός φορέας συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης ήδη από το 1980, απευθύνεται στους εργαζομένους σε βιομηχανικές επιχειρήσεις, χρηματοδοτείται από πολλές μεγάλες βιομηχανίες και υποστηρίζεται από το Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ).

Οργανώνει σε μόνιμη βάση δραστηριότητες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης μέσα και έξω από τον χώρο εργασίας, που απευθύνονται πρωτίστως στους εργαζόμενους στο κατώτερο και το μέσο επίπεδο, λαμβάνοντας υπόψη τις συγκεκριμένες απαιτήσεις της ενδιαφερόμενης εταιρείας και τις συγκεκριμένες ανάγκες των εμπλεγμένων εργαζομένων.

Το Ινστιτούτο Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ) είναι ο βασικός φορέας των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας και προσφέρει συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση από το 1990.

Αναπτύσσει και υλοποιεί μέσα και έξω από τις επιχειρήσεις μια πληθώρα εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων που στοχεύουν στην εκπαίδευση στελεχών που εμπλέκονται στη λήψη αποφάσεων, διευθυντών, εκπαιδευτών και ατόμων που αναπτύσσουν εκπαιδευτικά προγράμματα προκειμένου να είναι σε θέση να οργανώνουν, να εφαρμόζουν, ή να στηρίζουν δραστηριότητες κατάρτισης μέσα στην εταιρεία όπου εργάζονται.

Επιπροσθέτως, το Ινστιτούτο σχεδιάζει και υλοποιεί συνεχιζόμενη κατάρτιση σε ολόκληρη τη χώρα, με στόχο να ικανοποιηθούν οι ανάγκες για δεξιότητες συγκεκριμένων ομάδων εργαζομένων με τη χρήση νέων συμμετοχικών εκπαιδευτικών μεθόδων.

2.4 Κίνητρα και Μέτρα Στήριξης που Προσφέρονται σε Επιχειρήσεις που Αντιμετωπίζουν Βιομηχανική Αλλαγή

Δραστηριότητες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που οργανώνονται από και προσφέρονται στους εργαζόμενους σε επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν βιομηχανική αλλαγή χρηματοδοτούνται κατά προτεραιότητα από τον ΟΑΕΔ και τα Διαρθρωτικά Ταμεία της ΕΕ. Η σχετική συν-χρηματοδότηση ανέρχεται στο 70% του

συνολικού κόστους της κατάρτισης άσχετα από το μέγεθος της ενδιαφερόμενης επιχείρησης.

Στα πλαίσια του τρέχοντος Εθνικού Λειτουργικού Προγράμματος για τη Συνεχιζόμενη Κατάρτιση, στο διάστημα 1994 με 1999 προβλέπεται να προσφερθεί συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση σύμφωνα με τις ανάγκες των εργαζομένων και της επιχείρησης σε 22.000 απασχολούμενους σε επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν βιομηχανική αλλαγή με συνολικό κόστος 115.67 MECU.

Επιπλέον, συγκεκριμένα προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης σύμφωνα με τις ανάγκες επανακατάρτισης των εργαζομένων σε επιχειρήσεις συγκεκριμένων βιομηχανικών τομέων που αντιμετωπίζουν αλλαγές στα συστήματα παραγωγής ή οργάνωσης της εργασίας καθώς και σε επιχειρήσεις που βρίσκονται σε περιοχές που βιώνουν βιομηχανική ύφεση οργανώνονται και χρηματοδοτούνται ολοκληρωτικά από τον ΟΑΕΔ.

2.5 Η Περιφερειακή Διάσταση της Συνεχιζόμενης Κατάρτισης

Η εφαρμογή Εθνικών και Περιφερειακών Λειτουργικών Προγραμμάτων για τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση έχει εισάγει μια σημαντική περιφερειακή και τοπική διάσταση στις δραστηριότητες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που οργανώνονται από το 1994 στην Ελλάδα.

Η συμμετοχή περιφερειακών αρχών και περιφερειακών οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων στην ανάπτυξη σχεδίων και προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης καθώς και στην υλοποίησή τους είναι έντονη. Η έλλειψη, ωστόσο, των κατάλληλων δομών και μηχανισμών για τον εντοπισμό των συγκεκριμένων αναγκών των εργαζομένων και των ανέργων σε περιφερειακό ή τοπικό επίπεδο καθυστερεί, ακόμα και σήμερα, πολλές προσπάθειες που γίνονται για την αποκέντρωση των διαδικασιών λήψης αποφάσεων σχετικά με πολλές από τις διαστάσεις της συνεχιζόμενης κατάρτισης.

Λαμβάνοντας υπόψιν τέτοια προβλήματα, αποφασίστηκε δια νόμου η δημιουργία Περιφερειακών Παρατηρητηρίων Αγοράς Εργασίας στις 13 διοικητικές περιφέρειες της Ελλάδας, τα οποία θα λειτουργήσουν στο εγγύς μέλλον με στόχο να ενισχύσουν τη διοργάνωση δραστηριοτήτων συνεχιζόμενης κατάρτισης σύμφωνα με τις περιφερειακές και τοπικές ανάγκες.

Τα Περιφερειακά Παρατηρητήρια Αγοράς Εργασίας θα είναι ανεξάρτητες οντότητες που θα επιδοτούνται από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) και θα διοικούνται από Συμβούλια αποτελούμενα από εκπροσώπους της Πολιτείας και των κοινωνικών εταίρων σε περιφερειακό επίπεδο.

Τα τελευταία χρόνια, ο ΟΑΕΔ, σε συνεργασία με τις τοπικές αρχές και τους κοινωνικούς εταίρους, έχουν σχεδιάσει και υλοποιήσει συγκεκριμένα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για την επανακατάρτιση ανέργων σε συγκεκριμένες περιφέρειες που χαρακτηρίζονται από υψηλά ποσοστά ανεργίας, με γνώμονα πάντα τις προσφορές και τις απαιτήσεις της τοπικής αγοράς εργασίας.

Επιπλέον, κοινοπραξίες σε περιφερειακό ή τοπικό επίπεδο μεταξύ επιχειρήσεων και ανάμεσα σε επιχειρήσεις και φορείς κατάρτισης υποστηρίζονται ενεργά και συγχρηματοδοτούνται από κονδύλια της Πολιτείας και της ΕΕ για τον σχεδιασμό και την

υλοποίηση δραστηριοτήτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για την αντιμετώπιση των συγκεκριμένων αναγκών των εργαζομένων και των επιχειρήσεων.

2.6. Πρόσβαση των Εργαζομένων στην Ενημέρωση σχετικά με την Εκπαιδευτική Πολιτική και τις Δραστηριότητες Κατάρτισης της Επιχείρησης

Η δυνατότητα πρόσβασης των εργαζομένων σε πληροφορίες για την πολιτική και τις δραστηριότητες της επιχείρησης σχετικά με τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση διαφέρει επι του παρόντος αρκετά αναμεσα σε μεγάλες επιχειρήσεις και σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

Οι επιχειρήσεις μεγάλου μεγέθους διαθέτουν, κατά κανόνα, τα δικά τους τμήματα εκπαίδευσης, αναπτύσσουν εκπαιδευτική πολιτική και σχετικά προγράμματα, προσφέρουν στους εργαζομένους τους πολλές δραστηριότητες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και, κατά συνέπεια, διοχετεύουν σχετικές πληροφορίες στους εργαζομένους τους σε μόνιμη βάση, ορισμένες, μάλιστα, ακόμα και κατά τη διάρκεια της πρόσληψης νέων εργαζομένων. Έτσι, οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για τις δραστηριότητες συνεχιζόμενης κατάρτισης που προσφέρονται από την επιχείρηση συνήθως μέσω εγκυκλίων και ανακοινώσεων.

Από την άλλη μεριά, σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις η ευθύνη για την κατάρτιση πέφτει αποκλειστικά στη διεύθυνση και, συνεπώς, η πρόσβαση των εργαζομένων σε πληροφορίες για δραστηριότητες και προγράμματα που συνδέονται με την κατάρτιση στα οποία εμπλέκεται κάθε επιχείρηση εξαρτάται αποκλειστικά από τις αρχές της διοίκησης που ακολουθεί κάθε εταιρεία ή από το ενδιαφέρον που επιδεικνύει και τη συμφωνία που έχει κάνει με τους εργοδότες του κάθε εργαζόμενος.

Σήμερα, ενδιαφερόμενοι δημόσιοι φορείς, σύνδεσμοι εργοδοτών και συνδικαλιστικά όργανα εργαζομένων καταβάλλουν σημαντικές προσπάθειες να βελτιωθεί η πρόσβαση των εργαζομένων στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις σε πληροφορίες σχετικά με την πολιτική της εταιρείας τους πάνω σε θέμα συνεχιζόμενης κατάρτισης.

2.7 Ατομικός Προσδιορισμός των Αναγκών για Συνεχιζόμενη Κατάρτιση

Πολλές πρωτοβουλίες κρατικών οργανισμών, κοινωνικών ιδρυμάτων, τοπικών αρχών ή φορέων κοινωνικών εταιρών με στόχο να δημιουργηθούν δομές και μηχανισμοί που θα επιτρέπουν σε συγκεκριμένες ομάδες του εργαζόμενου πληθυσμού να προσδιορίσουν τις ανάγκες τους για συνεχιζόμενη κατάρτιση έχουν υποστηριχθεί οικονομικά τα τελευταία χρόνια από κρατικά και ευρωπαϊκά κονδύλια.

Οι δομές που δημιουργήθηκαν και οι υπηρεσίες που αυτές προσφέρουν παραμένουν, ωστόσο, επι του παρόντος, προσανατολισμένες σε συγκεκριμένες ομάδες-στόχους ή περιορισμένες σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

Η ίδρυση δια Νόμου πριν από δύο χρόνια του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού επιδιώκει να καλύψει αυτό το κενό. Μεταξύ των βασικών στόχων του Κέντρου αυτού περιλαμβάνεται η ανάπτυξη ενός εθνικού δικτύου για την παροχή υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής μέσω του οποίου τα

ενδιαφερόμενα άτομα ή ομάδες θα μάθουν να αξιολογούν και να προσδιορίζουν τις ανάγκες τους για συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση οιαδήποτε στιγμή το επιθυμούν.

2.8 Συμμετοχή Εκπροσώπων των Εργαζομένων στην Ανάπτυξη Προγραμμάτων Κατάρτισης των Ενδιαφερομένων Επιχειρήσεων

Πρέπει και πάλι να γίνει μια διάκριση ανάμεσα σε μεγάλες και μικρομεσαίες επιχειρήσεις αναφορικά με τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων στην ανάπτυξη σχεδίων και προγραμμάτων κατάρτισης για την ενδιαφερομένη επιχείρηση.

Στις επιχειρήσεις μεγάλου μεγέθους, η συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων στην ανάπτυξη προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης και στη διαμόρφωση δραστηριοτήτων κατάρτισης έχει θεσμοθετηθεί επισήμως δια νόμου από το 1994.

Ωστόσο, στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις η ευθύνη για την ανάπτυξη τυχόν προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης και την εμπλοκή της επιχείρησης σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες πέφτει αποκλειστικά στη διεύθυνση, καθώς, επι του παρόντος, δεν υπάρχει νομική ρύθμιση που να διασφαλίζει τη συμμετοχή των εργαζομένων.

Η συμμετοχή των εργαζομένων στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις στην ανάπτυξη προγραμμάτων και δραστηριοτήτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης εξαρτάται από την πολιτική που εφαρμόζει κάθε μεμονωμένη επιχείρηση ή, κατά περίπτωση, από σχετικές συλλογικές συμβάσεις.

2.9 Πιστοποίηση της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης

Η σημασία της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που οδηγεί σε προσόντα συναφή με την αγορά εργασίας υπογραμμίζεται σήμερα τόσο από τους εργαζομένους όσο και από τους εργοδότες, παρόλο που τα επιχειρήματα που χρησιμοποιούν δεν είναι ταυτόσημα.

Μέχρι σήμερα, συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση που οδηγεί σε προσόντα συναφή με την αγορά εργασίας προσφέρεται μόνο από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) και από Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) του δημόσιου ή του ιδιωτικού τομέα.

Η δημιουργία της δυνατότητας μεταφοράς σε ανώτερα επίπεδα κατάρτισης μετά από μια εκπαίδευση μαθητείας και η προώθηση της πρόσβασης σε ανώτερα επίπεδα επαγγελματικής κατάρτισης που θα απαιτούν απολυτήριο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης εξετάζεται από τον ΟΑΕΔ και τον Οργανισμό Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΟΕΕΚ).

Ωστόσο, το θέμα της πιστοποίησης της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που προσφέρεται από οποιονδήποτε άλλο φορέα του δημόσιου ή ιδιωτικού τομέα και ειδικά από τις επιχειρήσεις παραμένει επί του παρόντος ουσιαστικά ανοιχτό. Μια πιθανή απάντηση στο ερώτημα αυτό αναμένεται στο εγγύς μέλλον με την εφαρμογή ενός επίσημου συστήματος έγκρισης και πιστοποίησης για οποιοδήποτε τύπο δραστηριότητας συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που προσφέρεται από

οποιοδήποτε φορέα στη χώρα. Την εφαρμογή του συστήματος αυτού επεξεργάζεται ο Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΟΕΕΚ) με την ενεργό συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων.

2.10 Πρωτοβουλίες για την Υποστήριξη της Ανάπτυξης Πρωτοποριακών Μεθόδων για τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση

Οι ενδιαφερόμενες κατά περίπτωση δημόσιες αρχές στηρίζουν και χρηματοδοτούν με κονδύλια κρατικά και ευρωπαϊκά την ανάπτυξη και εφαρμογή πρωτοποριακών μεθόδων κατάρτισης που διευκολύνουν την πρόσβαση των εργαζομένων στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση ή βελτιώνουν την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα της προσφερόμενης συνεχιζόμενης κατάρτισης. Προτεραιότητα δίνεται στην ανάπτυξη εκπαιδευτικών προσφορών που απευθύνονται στους εργαζομένους οι οποίες κάνουν χρήση μεθόδων όπως μάθηση κατά ενότητες, κατάρτιση με μειωμένο ωράριο και εξ' απόστασης μάθηση.

Η εφαρμογή μεθόδων που κάνουν χρήση πολυμέσων και μάθησης από απόσταση στα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που οργανώνονται από και προσφέρονται στους εργαζομένους σε επιχειρήσεις, λαμβάνεται υπόψιν σαν ένα πλεονέκτημα για τη συν-χρηματοδότησή τους από τον ΟΑΕΔ.

Νέες μορφές μάθησης και μέθοδοι αυτο-εκπαίδευσης βρίσκονται αυτή τη στιγμή υπό ανάπτυξη από πολλές μεγάλου μεγέθους βιομηχανικές και τραπεζικές εταιρείες.

Παράλληλα, συμμετοχικές μέθοδοι και τεχνικές κατάρτισης στον χώρο δουλειάς αναπτύσσονται σε δοκιμαστική βάση από το τμήμα εκπαίδευσης του Ινστιτούτου Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ) και των παραρτημάτων του.

2.11 Πρωτοβουλίες για την Προώθηση της Πρόσβασης και της Συμμετοχής στη Συνεχιζόμενη Κατάρτιση των Εργαζομένων με Ελλιπή Τυπικά Προσόντα

Πολλές δραστηριότητες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που οργανώνονται μέσα ή έξω από τις επιχειρήσεις και συν-χρηματοδοτούνται από τον ΟΑΕΔ και τα Διαρθρωτικά Ταμεία της ΕΕ, στόχο έχουν να ικανοποιήσουν τις ανάγκες εργαζομένων με ελλιπή τυπικά προσόντα ανάλογα με τις απαιτήσεις των ενδιαφερομένων επιχειρήσεων.

Επιπλέον, ο ΟΑΕΔ σχεδιάζει και υλοποιεί βραχύχρονα συμπληρωματικά ή αναβαθμιστικά προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης για εργαζομένους που δεν έχουν επαρκή τυπικά προσόντα ή δεν έχουν τυπική πιστοποίηση των προσόντων τους παρά την μακρόχρονη επαγγελματική τους πείρα, προκειμένου να διασφαλίσουν τη θέση εργασίας τους ή να ενισχύσουν τις δυνατότητές τους για επαγγελματική εξέλιξη.

Ταυτόχρονα, η Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας οργανώνει, σε συνεργασία με κοινωνικούς, περιφερειακούς και τοπικούς φορείς, πολλές δραστηριότητες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για άνεργους με ελλιπή τυπικά προσόντα που διατρέχουν τον κίνδυνο αποκλεισμού από την αγορά εργασίας (όπως, για παράδειγμα, αναλφάβητοι,

επαναπατρισμένοι Έλληνες από την πρώην Σοβιετική Ένωση, κοινωνικές ή φυλετικές μειονότητες).

Οι εργαζόμενοι φοιτητές της δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας επίσημης επαγγελματικής εκπαίδευσης δικαιούνται, σύμφωνα με τον Νόμο, μια εκπαιδευτική άδεια 14 εργάσιμων ημερών ανά έτος κατά την εξεταστική περίοδο. Οι ημέρες της άδειας πληρώνονται από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ).

Δεν υπάρχουν, ωστόσο, επι του παρόντος, συλλογικές συμβάσεις ή νομικές βάσεις που να εξασφαλίζουν άλλη μορφή εκπαιδευτικής άδειας που να διευκολύνει τη συμμετοχή των εργαζομένων με ελλιπή τυπικά προσόντα σε κάποια άλλη μορφή επίσημης επαγγελματικής κατάρτισης.

2.12 Πρωτοβουλίες για τη Διευκόλυνση της Πρόσβασης και της Συμμετοχής των Γυναικών στη Συνεχιζόμενη Κατάρτιση

Πολλές δημόσιες αρχές, τοπικοί φορείς και κοινωνικά ιδρύματα έχουν τα τελευταία χρόνια αναπτύξει δράση με στόχο τη δημιουργία κατάλληλων δομών που να διευκολύνουν την πρόσβαση και να ενισχύουν τη συμμετοχή των γυναικών στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση.

Τυπικά παραδείγματα σχετικών κινήσεων που, στην πλειοψηφία τους, έγιναν στα πλαίσια προγραμμάτων και πρωτοβουλιών της ΕΕ, είναι η δημιουργία υπηρεσιών για επαγγελματικό προσανατολισμό, τα προπαρασκευαστικά προγράμματα κατάρτισης και η ίδρυση δομών για τη φροντίδα των παιδιών με στόχο να διευκολυνθεί η συμμετοχή γυναικών στην κατάρτιση και την απασχόληση. Για παράδειγμα, 20 κέντρα φροντίδας του παιδιού έχουν δημιουργηθεί τα τελευταία χρόνια με τη συν-χρηματοδότηση των Διαρθρωτικών Ταμείων και της πρωτοβουλίας NOW.

Επιπλέον, πολλές πρωτοβουλίες προθούν τις ίσες ευκαιρίες για τις γυναίκες στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση με στόχο να βελτιωθεί η πρόσβαση των γυναικών σε μεγαλύτερη γκάμα επαγγελματικής κατάρτισης και σε ένα ανώτερο επίπεδο τυπικών προσόντων.

Επιπλέον, πολλές δραστηριότητες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που οργανώθηκαν τα τελευταία χρόνια από εθνικούς, περιφερειακούς ή τοπικούς φορείς για γυναίκες άνεργες για μεγάλο χρονικό διάστημα, γυναίκες που απειλούνται με ανεργία, γυναίκες που ξαναμπαίνουν στην απασχόληση, ή νέες γυναίκες με κάποια επαγγελματική κατάρτιση που ψάχνουν για δουλειά, χρηματοδοτήθηκαν από τα Διαρθρωτικά Ταμεία της ΕΕ και από κρατικά και κοινοτικά κονδύλια, προγράμματα και πρωτοβουλίες.

Στα πλαίσια του τρέχοντος Εθνικού Λειτουργικού Προγράμματος για τη Συνεχιζόμενη Κατάρτιση, προβλέπεται στο διάστημα 1994-1999 να προσφερθεί συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση καθώς και επαγγελματικός προσανατολισμός και υπηρεσίες κοινωνικής υποστήριξης σε 15.000 άνεργες γυναίκες, δηλαδή, στο περίπου 6.5% του σημερινού πληθυσμού άνεργων γυναικών, με συνολικό κόστος 60 MECU.

2.13 Προτοβουλίες για τη Διευκόλυνση της Πρόσβασης και τη Συμμετοχή Νέων στη Συνεχιζόμενη Κατάρτιση

Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) λειτουργεί σήμερα τρία περιφερειακά κέντρα επαγγελματικού προσανατολισμού προσφέροντας στους ενδιαφερόμενους νέους επαγγελματική κατάρτιση, συμβουλευτική σε θέματα απασχόλησης και πληροφορίες, και σχεδιάζει να δημιουργήσει και άλλα παρόμοια σε ολόκληρη τη χώρα στο εγγύς μέλλον.

Επιπλέον, ο ΟΑΕΔ παρέχει ή χρηματοδοτεί το μεγαλύτερο μέρος της προσφερόμενης συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είτε μέσα στον εργασιακό χώρο είτε έξω από αυτόν για νέους που έχουν ανεπαρκή ή άχρηστα για την αγορά εργασίας τυπικά προσόντα προκειμένου να διασφαλιστεί η θέση εργασίας τους ή να διευκολυνθούν να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Με συγκεκριμένα εκπαιδευτικά προγράμματα ο ΟΑΕΔ δίνει επίσης μια δεύτερη ευκαιρία σε νέους που είναι αποκλεισμένοι από το εκπαιδευτικό σύστημα ή που εγκαταλείπουν το σχολείο χωρίς τυπικά προσόντα να ενσωματωθούν στην αγορά εργασίας.

Στα πλαίσια του τρέχοντος Εθνικού Λειτουργικού Προγράμματος για τη Συνεχιζόμενη Κατάρτιση, προβλέπεται να προσφεθεί ή να χρηματοδοτηθεί από τον ΟΑΕΔ στο διάστημα 1994-1999 συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση καθώς και υπηρεσίες συμβουλευτικής και πραγματική επαγγελματική εμπειρία σε 15.000 νέους κάτω των 25 ετών με συνολικό κόστος 80 MECU.

Επιπλέον, σήμερα, 64 Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) του δημόσιου τομέα και 93 του ιδιωτικού προσφέρουν ετησίως σε νέους απόφοιτους του γενικού ή του επαγγελματικού γυμνασίου ή λυκείου ένα σύνολο περίπου 34.500 θέσεων κατάρτισης που οδηγούν σε πολλά και ποικίλα επαγγελματικά τυπικά προσόντα προσανατολισμένα στην αγορά εργασίας.

2.14 Προσφορές για Συνεχιζόμενη Κατάρτιση που Απευθύνονται σε Άνεργους

Χρησιμοποιώντας σαν κριτήριο την πληθώρα και το εύρος των δραστηριοτήτων κατάρτισης που οργανώνει, υλοποιεί και χρηματοδοτεί, ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) μπορεί πραγματικά να θεωρηθεί ο κορυφαίος φορέας στην Ελλάδα που παρέχει συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στους άνεργους από το 1970. Ο ΟΑΕΔ είναι δημόσιος οργανισμός υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και διοικείται από ένα Συμβούλιο που αποτελείται από εκπροσώπους της Πολιτείας και των κοινωνικών εταίρων, συνιστά, δε, το βασικό όχημα για την εφαρμογή της εθνικής πολιτικής για την απασχόληση.

Ο ΟΑΕΔ λειτουργεί σήμερα 45 εκπαιδευτικά κέντρα σε ολόκληρη τη χώρα προσφέροντας στους άνεργους συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση ή επανακατάρτιση που οδηγεί σε επαγγελματικά τυπικά προσόντα προσανατολισμένα στην αγορά εργασίας. Το είδος της κατάρτισης που προσφέρεται στους άνεργους είναι κατάρτιση με πλήρες ωράριο βασισμένη στο σχολικό σύστημα ή εντατική κατάρτιση στη δουλειά που διαρκεί από 2 μέχρι 12 μήνες, ανάλογα με την ειδικότητα, κατά τη διάρκεια των οποίων οι καταρτιζόμενοι παίρνουν επίδομα και έχουν ασφαλιστική κάλυψη.

Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία, ο αριθμός των άνεργων εργατών που συμμετείχαν σε δραστηριότητες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που πρόσφερε ο ΟΑΕΔ τα τελευταία πέντε χρόνια και η αντίστοιχη συνολική χρηματοδότηση από τον ΟΑΕΔ και από τα Διαρθρωτικά Ταμεία της ΕΕ έχουν ως εξής:

Ετος	Άνεργοι Συμμετέχοντες	Χρηματοδότηση ΟΑΕΔ και ΕΕ σε εκατομ. δρχ (MECU κατά προσεγγ.)
1991	6006	1847.9 (8.2)
1992	6300	1472,8 (5.9)
1993	6380	2188.6 (7.8)
1994	6454	2659.4 (8.9)

(Πηγή: ΟΑΕΔ - Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού στο Παρόν και στο Μέλλον, 1995)

Επιπροσθέτως, δημόσιες αρχές, εκπαιδευτικά ιδρύματα, επαγγελματικοί σύνδεσμοι, και εκπαιδευτικοί φορείς εργαζομένων και εργοδοτών προσφέρουν σε ολόκληρη τη χώρα συνεχιζόμενη κατάρτιση για συγκεκριμένες ομάδες ανέργων.

Στα πλαίσια του τρέχοντος Εθνικού Λειτουργικού Προγράμματος για τη Συνεχιζόμενη Κατάρτιση, υπολογίζεται ότι από το 1994 μέχρι το 1999 θα προσφερθεί συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση προσανατολισμένη στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας σε 90.000 συνολικά ανέργους, δηλαδή, στο 24% του σημερινού άνεργου πληθυσμού, με συνολικό κόστος 481.2 MECU.

2.15 Η Διακρατική Διάσταση στην Πολιτική πάνω στην Πρόσβαση στη Συνεχιζόμενη Κατάρτιση

Οι αρμόδιες δημόσιες αρχές, οι εμπλεκόμενοι κοινωνικοί εταίροι και οι ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις έχουν κάνει, τα τελευταία χρόνια, αξιοσημείωτες προσπάθειες να προσανατολίσουν την πολιτική τους για την πρόσβαση στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση προς τον στόχο κάθε πολίτης κράτους-μελους της Ευρωπαϊκής Ένωσης να έχει πρόσβαση στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα χωρίς κανενός είδους φραγμό ή καμιάς μορφής διάκριση.

Επιπλέον, οποιοσδήποτε πολίτης των κρατών-μελών του Συμβουλίου της Ευρώπης, εφόσον ζει και εργάζεται νόμιμα στην Ελλάδα, καθώς και τα μέλη της οικογένειάς του, έχουν από το 1994 δια Νόμου πρόσβαση και συμμετοχή σε όλα τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που προσφέρεται από τον ΟΑΕΔ.

Πέρα από τις παραπάνω νομικές ρυθμίσεις, οι ενδιαφερόμενες δημόσιες αρχές και οι εμπλεκόμενοι εκπαιδευτικοί οργανισμοί έχουν ήδη εισάγει μια ευρωπαϊκή διάσταση τόσο στο περιεχόμενο και την οργάνωση της συνεχιζόμενης κατάρτισης όσο και στα συστήματα πιστοποίησης, βελτιώνοντας ουσιαστικά τη δυνατότητα συμμετοχής οποιουδήποτε ευρωπαίου πολίτη στην συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση που προσφέρεται στην Ελλάδα, με εξαίρεση φυσικά τυχόν εμπόδιο λόγω γλώσσας.

3. Το Πλαίσιο των Διαρθρωτικών Ταμείων και των Προγραμμάτων Δράσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η σημαντική συμβολή των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών Ταμείων σε συνδυασμό με τα προγράμματα δράσης και τις πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην οργάνωση και υλοποίηση της πλειοψηφίας των μέτρων και των πρωτοβουλιών που σκιαγραφήθηκαν προηγουμένως είναι ολοφάνερη. Πέρα από την πραγματική προστιθέμενη αξία τους στη δημιουργία κατάλληλων δομών και στην επέκταση του εύρους της κατάρτισης, τα Διαρθρωτικά Ταμεία, τα προγράμματα δράσης και οι πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν ουσιαστικά προκαλέσει την ραγδαία αύξηση του όγκου της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα επιδρώντας θετικά στην ποιοτική της βελτίωση.

Παράλληλα με την ανάπτυξη των κατάλληλων δομών που υποστηρίζονται από τα Διαρθρωτικά Ταμεία, οι ελληνικές αρχές και οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί έχουν σταδιακά επεκτείνει χρόνο με το χρόνο την ανάμιξή τους στις δραστηριότητες ευρωπαϊκών προγραμμάτων και πρωτοβουλιών που στηρίζουν και προωθούν τη διάχυση των πληροφοριών, τη διακρατική ανταλλαγή εμπειριών και καλών πρακτικών καθώς και τη μεταφορά πρωτοποριακών τεχνικών, μεθόδων και προϊόντων που αφορούν τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση.

Για παράδειγμα, η Ελληνική συμμετοχή στο πρόγραμμα Δράσης FORCE, που πρωτίστως κατευθυνόταν σε δράσεις που βελτίωναν την ποιότητα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, είναι αρκετά ενδεικτική.

Τα τέσσερα χρόνια της λειτουργίας του FORCE, 38 πιλοτικά προγράμματα, 21 προγράμματα πιστοποίησης και 11 προγράμματα ανταλλαγής, δηλαδή 70 από το σύνολο των 720 εγκεκριμένων προτάσεων, υλοποιήθηκαν από έλληνες ανάδοχους με τη συμμετοχή συνολικά 549 εταιρών από 12 κράτη.

Πάνω σε αυτή τη βάση, μπορεί να θεωρηθεί ότι δημιουργήθηκε ένα διακρατικό δίκτυο που στρίζει και προωθεί τη διάχυση της πληροφορίας.

Σύμφωνα με τις σχετικές αναφορές, ένα κοινό πακέτο κατάρτισης περιλαμβανόταν στα προϊόντα του πενήντα της εκατό των παραπάνω προγραμμάτων, πράγμα που σημαίνει ότι μεταξύ των εταιρών υπήρξε σημαντική ανταλλαγή σχετικών εμπειριών και εναρμόνιση των σχετικών εκπαιδευτικών μεθοδολογιών και υλικών. Από την άλλη μεριά, το σαράντα τοις εκατό των προγραμμάτων περιελάμβανε μεταφορά της τεχνογνωσίας και των επιτυχημένων πρακτικών για την παραγωγή ενός αποκλειστικά ελληνικού πακέτου κατάρτισης. Τέλος, στη συντριπτική πλειοψηφία των προγραμμάτων περιλαμβάνονταν επισκέψεις ειδικών με ολοφάνερα θετικά αποτελέσματα.

Εν περιλήψει, το 90% των πιλοτικών προγραμμάτων περιελάμβανε την παραγωγή πακέτου κατάρτισης και το 6% δημιούργησεσε μεθόδους κατάρτισης ή τυπικά προσόντα. Μια μελέτη που κατέληξε στην αναγκών για συγκεκριμένες δεξιότητες εκπονήθηκε στο 70% των προγραμμάτων, και μια μελέτη για την στο υπόλοιπο 30%. Όλα τα προγράμματα ανταλλαγών αφορούσαν τη μεταφορά εμπειρίας και τεχνογνωσίας πάνω στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση. ... και σχετικές πληροφορίες διαχύθηκαν μέσω εθνικών συνεδρίων που οργανώθηκαν και εκθέσεων που συντάχθηκαν από την Ελληνική Εθνική Μονάδα Συντονισμού του FORCE.

Η θετική επίδραση στις δραστηριότητες συνεχιζόμενης κατάρτισης που σχεδιάζονται και υλοποιούνται από τις αρμόδιες αρχές και από οργανισμούς κατάρτισης στην Ελλάδα, την ανταλλαγή εμπειριών και τη μεταφορά τεχνογνωσίας που συντελέστηκε στα πλαίσια της πρωτοβουλίας NOW για την κατάρτιση των γυναικών και της πρωτοβουλίας HORIZON για την κατάρτιση ατόμων με ειδικές ανάγκες.

Επιπλέον, στα βραχυπρόθεσμα αποτελέσματα των πρωτοβουλιών αυτών πρέπει να προστεθεί η ίδρυση συγκεκριμένων δομών κατάρτισης κατάλληλων για συγκεκριμένες ομάδες του πληθυσμού και η εισαγωγή μορφών κατάρτισης που πρώτη φορά εφαρμόζονταν στην Ελλάδα.

Τέλος, πρέπει να αναφερθεί η αξιοσημείωτη θετική επίδραση που είχε στη διακρατική ανταλλαγή εμπειριών και τη μεταφορά επιτυχημένων πρακτικών η συμμετοχή, έστω και περιορισμένη, ελλήνων εμπειρογνομώνων σε θέματα κατάρτισης σε πολλά από τα για θέματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

Από την άλλη μεριά, τα διαθέσιμα δεδομένα σχετικά με τα προγράμματα LEONARDO, ADAPT, δεν επιτρέπουν επί τους παρόντος ακριβή αξιολόγηση της επίδρασης που μπορεί να έχουν στην Ελλάδα.

4. Τρέχουσες Τάσεις και Μελλοντικές Προοπτικές για τη Βελτίωση της Πρόσβασης στη Συνεχιζόμενη Κατάρτιση

Πολλά θέματα που συνδέονται με την πρόσβαση και τη συμμετοχή στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση διαφόρων ομάδων εργαζομένων ή ανέργων εξετάζονται αυτή τη στιγμή από τις ενδιαφερόμενες δημόσιες αρχές και τους εμπλεκόμενους κοινωνικούς εταίρους με στόχο να διευρυνθούν οι διαθέσιμες δυνατότητες διασφαλίζοντας ταυτόχρονα τη διαφάνεια και την αποτελεσματικότητα της αγοράς συνεχιζόμενης κατάρτισης καθώς και την ποιότητα της προσφερόμενης κατάρτισης.

Προς την κατεύθυνση αυτή φαίνεται πως θα αναπτυχθούν πολιτικές γύρω από τρεις άξονες:

(α) Η λειτουργική βελτίωση των υπαρχουσών και η δημιουργία νέων δομών και μηχανισμών συνεχιζόμενης κατάρτισης με προτεραιότητα σε εκείνους που θα στηρίζουν και θα προωθούν την περιφερειακή διάσταση στη συνεχιζόμενη κατάρτιση καθώς και σε εκείνους που θα εστιάζονται στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

Στο πλαίσιο αυτό, το τρέχον Εθνικό Λειτουργικό Πρόγραμμα για τη Συνεχιζόμενη Κατάρτιση προβλέπει τη δημιουργία και λειτουργία, μέσα στα επόμενα χρόνια και μέχρι το 1999, δέκα κέντρων κατάρτισης που θα υποστηρίζουν συνεχιζόμενη κατάρτιση που θα απευθύνεται στις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους τους σε συγκεκριμένους τομείς της οικονομίας, καθώς και οκτώ τοπικών κέντρων κατάρτισης σε συγκεκριμένες περιοχές που χαρακτηρίζονται από υψηλό δείκτη ανεργίας, τα οποία θα προσφέρουν κατάρτιση σχεδιασμένη να ικανοποιεί τις ανάγκες για δεξιότητες ανέργων και προσανατολισμένη στις απαιτήσεις της τοπικής αγοράς.

Στα σχέδια που ανακοίνωσε το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για τη βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας της συνεχιζόμενης κατάρτισης περιλαμβάνεται και η συν-χρηματοδότηση της εκπαίδευσης 5000 εκπαιδευτών με συνολικό κόστος 7.5 MECU.

(β) Η εισαγωγή μέτρων που επιτρέπουν κάποια ευελιξία στην επιλογή της συνεχιζόμενης κατάρτισης που προσφέρεται μέσω προγραμμάτων που χρηματοδοτούνται από κρατικά και ευρωπαϊκά κονδύλια.

Στο πλαίσιο αυτό, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ανακοίνωσε πρόσφατα το σχέδιο του για ένα σύστημα “επιταγών εντατικής κατάρτισης” που θα εφαρμοστεί τα επόμενα χρόνια στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση των ανέργων.

Ο πυρήνας του συστήματος αυτού, με δύο λόγια, θα είναι η διάθεση μέσω επιταγών ενός συνολικού αριθμού πιστωτικών μονάδων σε κάθε άνεργο άτομο που συμμετέχει σε ένα πρόγραμμα κατάρτισης. Οι επιταγές κατάρτισης θα χρησιμοποιούνται για να καλυφθεί οικονομικά η προσφορά για κατάρτιση που ταιριάζει καλύτερα σε κάθε άνεργο και η οποία θα επιλεγεί ανάλογα με την περίπτωση μεταξύ των προσφορών διαφόρων κέντρων κατάρτισης σύμφωνα με ένα ετήσιο πρόγραμμα κατάρτισης που θα αναπτύσσει το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Επίσης, ανακοινώθηκε ένα παρόμοιο σύστημα για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας των νέων ανέργων με στόχο να υποστηριχθεί η μετάβασή τους από την κατάρτιση στην απασχόληση.

Επιπλέον, μεγάλες επιχειρήσεις που λειτουργούν αναγνωρισμένα κέντρα συνεχιζόμενης κατάρτισης για τους εργαζόμενους σε αυτές θα δικαιούνται, υπό ορισμένες προϋποθέσεις που θα ορίσει το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, να προσφέρουν κατάρτιση για άνεργους που θα χρηματοδοτείται από κρατικά και ευρωπαϊκά κονδύλια.

(γ) Η διεύρυνση της εμπλοκής των κοινωνικών εταίρων στη στρατηγική κατεύθυνση της πολιτικής για τη συνεχιζόμενη κατάρτιση μέσω της ενεργού συμμετοχής τους στα συμβούλια για τη συνεχιζόμενη κατάρτιση και την απασχόληση και σε εκπαιδευτικές επιτροπές που θα καθορίζουν την εθνική πολιτική σε διάφορα επίπεδα.

Προς αυτήν την κατεύθυνση, αναγγέλθηκε πρόσφατα από τις αρμόδιες αρχές η αναμόρφωση και ενεργοποίηση του Εθνικού Συμβουλίου για την Επαγγελματική Κατάρτιση και την Απασχόληση, καθώς και των Περιφερειακών και Νομαρχιακών Επιτροπών για την Επαγγελματική Κατάρτιση και την Απασχόληση που ιδρύθηκαν δια Νόμου το 1989 αλλά ήταν ουσιαστικά ανενεργές μέχρι σήμερα. Τα σώματα αυτά αποτελούνται από εκπροσώπους της Πολιτείας και των κοινωνικών εταίρων και εξουσιοδοτούνται δια Νόμου να γνωμοδοτούν για τον σχεδιασμό, τη χρηματοδότηση, την υλοποίηση και τον συντονισμό δραστηριοτήτων κατάρτισης.