ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Βρυξέλλες, 30.04.1997
COM(97) 180 τελικό

ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

(Σύσταση του Συμβουλίου της 30ής Ιουνίου 1993)

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ 5

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 8
Η ΠΡΟΟΔΟΣ ΠΟΥ ΕΧΕΙ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΙ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΣΤΗ ΣΥΝΕΧΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

1.1. Η κοινοτική διεργασία βάσει της σύστασης του Συμβουλίου 8

1.2.Οι εθνικές εκθέσεις καταγράφουν τις πολυάριθμες και ποικίλες εθνικές πρωτοβουλίες 10

1.3.Διαφορετικές θέσεις από τους κοινωνικούς εταίρους 28

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 33
ΠΡΟΣ ΜΙΑ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΦΙΛΟΔΟΞΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΩΣΗ: Η ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ

2.1. Πρέπει να μειωθούν οι μεγάλες αποκλίσεις μέσα στην Ένωση 33

2.2.Προς μια αναδιάταξη των προτεραιοτήτων των πολιτικών για την επαγγελματική κατάρτιση 35

2.3. Επιφυλάσσεται μεγαλύτερος ρόλος για την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση 37

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 41
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΙ

3.1. Συμπεράσματα επί της διαδικασίας 41

3.2. Συμπεράσματα σε σχέση με τους στόχους 42

3.3. Προσανατολισμοί για την παρακολούθηση της συνέχειας 43

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Από την αρχή της δεκαετίας του □90, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επεσήμανε τη σημασία που έχει η συνεχής κατάρτιση και η προώθηση της πρόσβασης σ' αυτήν. Στο υπόμνημά της για την επαγγελματική κατάρτιση στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα για τη δεκαετία του 90[1], υπογράμμιζε ότι η επιτάχυνση των τεχνολογικών και οργανωτικών ριζικών αλλαγών, σε συνδυασμό με τις συνέπειες της δημογραφικής εξέλιξης, θα προσέδιδε κεντρικό ρόλο στις πολιτικές για τη συνεχή κατάρτιση. Η θέση αυτή έτυχε ευρύτατης υποστήριξης κατά τη διάρκεια των συζητήσεων που έγιναν με τα κράτη μέλη βάσει του υπομνήματος αυτού. Εξάλλου, η Επιτροπή είχε ήδη ταχθεί, στο υπόμνημα αυτό, υπέρ της ανάπτυξης της κατάρτισης, στα πλαίσια της οποίας, η συνεχής επιμόρφωση, θεμελιωμένη σε μια στέρεη βασική κατάρτιση, θα πρέπει να διεξάγεται σε όλη τη διάρκεια της ζωής.

Για την επίτευξη του στόχου αυτού, η Κοινότητα «οπλίστηκε» με ένα ουσιαστικό πλεονέκτημα χάρη στην έγκριση στις 30 Ιουνίου 1993 από το Συμβούλιο μιας σύστασης σχετικής με την πρόσβαση στη συνεχή κατάρτιση[2]. Η διαδικασία της κοινοτικής συνεργασίας, που ξεκίνησε πριν από μερικά χρόνια, για την προώθηση της πρόσβασης στη συνεχή κατάρτιση, μπόρεσε έτσι να εξελιχθεί με βάση ένα κοινό πλαίσιο αναφοράς.

Παράλληλα, ο διάλογος για την απασχόληση, σε συσχετισμό με την οικονομική κατάσταση και την παγκοσμιοποίηση, ανέδειξε σε πρωταρχικό ζήτημα τα προσόντα των μισθωτών και της εξέλιξής τους. Βάσει του Λευκού Βιβλίου της Επιτροπής για την Ανάπτυξη, την Ανταγωνιστικότητα και την Απασχόληση, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Έσσεν, το Δεκέμβριο του 1994, ενέταξε την επένδυση στην κατάρτιση στις πέντε προτεραιότητες που πρέπει να επιδιωχθούν.

Η μεταρρύθμιση των διαρθρωτικών ταμείων, ιδίως του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, που ισχύει για την περίοδο 1994-1999, έδωσε το προβάδισμα στην αναβάθμιση των προσόντων. Ειδικότερα, ο νέος στόχος 4 που αποσκοπεί στη διευκόλυνση της προσαρμογής των εργαζομένων στις βιομηχανικές αλλαγές και τις μεταβολές στα συστήματα παραγωγής, υπογράμμισε τη σημασία που έχει η διατήρηση του επιπέδου γνώσεων και διεύρυνε το πεδίο του ΕΚΤ ώστε να μπορούν, για πρώτη φορά, να ωφελούνται, σε όλα τα κράτη μέλη, και οι εργαζόμενοι που δεν είναι άνεργοι.

Άλλα κοινοτικά προγράμματα, όπως το FORCE (1991-1994)[3] και πιο πρόσφατα το πρόγραμμα Leonardo da Vince (1995-1999)[4] αποτελούν επίσης κοινοτικά μέσα για την προώθηση της πρόσβασης στην κατάρτιση: έχουν στόχο να ενθαρρύνουν την καινοτομία στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης και επίσης να συμβάλουν στην ανάπτυξη νέων προσεγγίσεων και εργαλείων κατάρτισης που διευκολύνουν την πρόσβαση στην κατάρτιση και τα προσόντα.

Το έτος 1996, που ανακηρύχθηκε *«Ευρωπαϊκό Έτος της διά βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης»*, έδωσε τη δυνατότητα να ξεκινήσει ένας διάλογος ουσίας με τους ευρωπαίους πολίτες για την ανάγκη συνεχούς εξέλιξης των προσόντων τους σε όλη της διάρκεια της ζωής τους.

Ο διάλογος αυτός έδειξε ότι υπάρχει πολύ μεγάλη αναμονή για την πρόσβαση σε δράσεις κατάρτισης καθώς και ότι υπάρχει σημαντική απόκλιση μεταξύ των φιλόδοξων στόχων της δια βίου κατάρτισης και των πραγματικών δυνατοτήτων που προσφέρονται στους εργαζομένους και τους ευρωπαίους πολίτες.

Με την ευκαιρία αυτή, η Επιτροπή χάραξε μια καινούργια προοπτική που προσδίδει ακόμα πιο καθοριστικό ρόλο στην ανάπτυξη της πρόσβασης στην κατάρτιση: την έννοια της κοινωνίας της γνώσης. Στο Λευκό Βιβλίο «Διδασκαλία και μάθηση: προς την κοινωνία της γνώσης»[5], η Επιτροπή προτείνει:

«άλλη κινητήριος ιδέα: η πρόσβαση στην κατάρτιση θα πρέπει να αναπτύσσεται δια βίου. Παρ' όλο που όλοι, κρατικές αρχές και

[1] COM (91) 397 τελικό της 12/12/91

[2] ΕΕ αριθ. L 181/37 της 23.07.93 σε παράρτημα

[3] ΕΕ αριθ. L 156/1 της 21.06.90

[4] ΕΕ αριθ. L 340/1 της 29.12.94

[5] COM(95) 590 της 29.11.95

επιχειρήσεις, υπογραμμίζουν αυτή την αναγκαιότητα, η πρόοδος που έχει συντελεστεί προς την κατεύθυνση αυτή είναι ελάχιστη. Και είναι ακόμα περισσότερο ανεπαρκής, τη στιγμή που οι μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας, που επήλθαν κυρίως από τις τεχνολογίες της πληροφορίας, καθιστούν επείγουσα την κατάρτιση στα καινούργια αυτά εργαλεία».

Η ανανέωση των προσόντων δεν μπορεί πλέον να γίνεται μόνον όταν διαδέχεται η μια γενιά των εργαζομένων την άλλη, αλλά σύμφωνα με ένα κύκλο σταθερής επιτάχυνσης υπό τη συνδυασμένη πίεση δύο παραγόντων:

- το ότι ο ορίζοντας των τεχνολογικών αλλαγών και των μεταβολών στην οργάνωση της εργασίας δεν είναι πια τόσο μακρινός, στο πλαίσιο μιας βιώσιμης ανάπτυξης
- την παραμόρφωση της πυραμίδας των ηλικιών του ενεργού πληθυσμού και την αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, που προκαλούν μια μετατόπιση των αναγκών σε κατάρτιση προς τους πιο ηλικιωμένους εργαζομένους.

Η ανάπτυξη πολιτικών για την επαγγελματική κατάρτιση, και ιδίως εκείνης για την οποία ευθύνεται η Κοινότητα έχει την ευθύνη να υλοποιήσει δυνάμει του άρθρου 127 της συνθήκης ΕΚ, πρέπει να εντάσσεται στο πλαίσιο των διαρθρωτικών εξελίξεων και να δίνει ιδιαίτερη έμφαση στη συνεχή κατάρτιση των εργαζομένων.

Στο πλαίσιο των διαφορετικών δράσεων που σχετίζονται με το σύμφωνο εμπιστοσύνης για την απασχόληση, που δρομολόγησε η Επιτροπή τον Απρίλιο του 1996, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στα συμπεράσματά του της Φλωρεντίας (Ιούνιος 1996), που επιβεβαιώθηκαν κατά το Συμβούλιο του Δουβλίνου (Δεκέμβριος 1996), συμφώνησε ότι:

«Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο επισημαίνει ότι πρέπει να υπάρξει σε βάθος αναπροσαρμογή των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Λαμβάνει υπόψη την πρόθεση της Επιτροπής να υποβάλει πρόταση για την πρόσβαση στη διαρκή κατάρτιση και την αναγνώριση των τυπικών προσόντων που θα αποκτώνται κατ' αυτόν τον τρόπο.»

Στο πλαίσιο της κοινής τους δήλωσης για την απασχόληση που υποβλήθηκε στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Δουβλίνου, οι κοινωνικοί εταίροι έδωσαν προτεραιότητα στο θέμα της δια βίου κατάρτισης. Στο πλαίσιο αυτό, συμφώνησαν ότι:

«Οι κοινωνικοοικονομικές αλλαγές, η κατάσταση της απασχόλησης και η εμφάνιση νέων τεχνολογιών, ιδίως εκείνων των πληροφοριών, συνεπάγονται βαθιές μεταβολές στην αγορά της εργασίας και στην κοινωνία γενικά. Οι εξελίξεις αυτές οδηγούν στην εμφάνιση μιας ***ανάγκης διεύρυνσης των προσόντων του ατόμου*** *που απαιτούν μια αλλαγή των στάσεων απέναντι στην κατάρτιση καθ' όλη τη διάρκεια του βίου.*

– Εξάλλου, ***η πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση καθ' όλη τη διάρκεια του επαγγελματικά ενεργού βίου θα πρέπει να βελτιωθεί.***

– Για την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, η συνεχής κατάρτιση θα έχει όλο και αυξανόμενη σημασία. Το ίδιο θα ισχύει και για τους μισθωτούς, από πλευράς γεωγραφικής και επαγγελματικής κινητικότητας.".

Με το ίδιο πνεύμα, η απόφαση του Συμβουλίου περί θεσπίσεως τρίτου πολυετούς προγράμματος για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ) στην Ένωση (1997-2000)[6], δίνει νέα ώθηση στην κατάρτιση προκειμένου να βελτιωθεί η διοικητική ικανότητα των διευθυνόντων και έτσι να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα των ΜΜΕ.

Στο πλαίσιο αυτής της κοινοτικής διεργασίας, η παρούσα έκθεση για την «πρόσβαση στη συνεχή κατάρτιση στην Ένωση» έχει ως κύριο σκοπό να αξιολογήσει τη συνολική πρόοδο που έχει συντελεστεί για την υλοποίηση της σύστασης του Συμβουλίου και να προτείνει νέα πεδία ενεργειών για την ενίσχυση της κοινοτικής δράσης για την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση, λαμβανομένων υπόψη των νέων δεδομένων.

Έτσι, η Επιτροπή επέλεξε να μην καταρτίσει απλά μια περιγραφική έκθεση που θα βασίζεται σε μια καταγραφή γεγονότων. Η βούληση της Επιτροπής είναι να αποτελέσει η παρούσα έκθεση αξιολόγησης ένα εργαλείο τοποθέτησης και προβληματισμού για την πρόσβαση στη συνεχή κατάρτιση στο επίπεδο της Ένωσης: πού βρισκόμαστε σήμερα πραγματικά, ποιες είναι οι μεγάλες αποκλίσεις που παρατηρούνται, ποιοι είναι οι συντελεστές της προόδου;

Η Επιτροπή επιθυμεί επίσης να αποτελέσει η παρούσα έκθεση τη βάση για έναν πραγματικό διάλογο ουσίας για τις πολιτικές που πρέπει να ακολουθηθούν σε θέματα συνεχούς κατάρτισης, στην προοπτική μιας κατάρτισης καθ' όλη τη διάρκεια του βίου. Θα πρέπει επίσης να επιτρέψει τη χάραξη νέων προοπτικών για την ανάληψη μιάς πιο φιλόδοξης δράσης σε ό,τι αφορά τη διεύρυνση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των ατόμων.

Η Επιτροπή επιθυμεί να υπογραμμίσει τη σημασία που αποδίδει στην παρούσα έκθεση

[6] ΕΕ αριθ. L 6/25 της 10.01.97

αξιολόγησης και στην εξέτασή της από τα κοινοτικά όργανα. Υπενθυμίζει:

- το ενδιαφέρον που παρουσιάζει η υποβολή - για πρώτη φορά - μιας κοινοτικής έκθεσης στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης.
- την αυξανόμενη σημασία που καταλαμβάνει το θέμα της κατάρτισης σε όλες τις συζητήσεις που αφορούν την απασχόληση, την ανταγωνιστικότητα και το μοντέλο της κοινωνίας καθώς και σε όλες τις συζητήσεις που διεξάγονται στο πλαίσιο της προοπτικής της οικοδόμησης της κοινωνίας της γνώσης.

1. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Η ΠΡΟΟΔΟΣ ΠΟΥ ΕΧΕΙ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΙ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΣΤΗ ΣΥΝΕΧΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

1.1 Η ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΔΙΕΡΓΑΣΙΑ ΒΑΣΕΙ ΤΗΣ ΣΥΣΤΑΣΗΣ

Εν αρχή : ο κοινωνικός Χάρτης

Το ζήτημα της πρόσβασης στην επαγγελματική κατάρτιση έχει αναφερθεί πολλές φορές στα κοινοτικά κείμενα. Ωστόσο, ο **Χάρτης των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων** που εγκρίθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Στρασβούργου, το 1989, από 11 κράτη μέλη, υπήρξε το έγγραφο με το οποίο ξεκίνησε πραγματικά ο διάλογος για την πρόσβαση στην κατάρτιση. Στο άρθρο 15 του Χάρτη:

«κάθε εργαζόμενος «πρέπει» να μπορεί να έχει πρόσβαση στην επαγγελματική εκπαίδευση καθ' όλη τη διάρκεια του ενεργού του βίου» (...) οι αρμόδιες δημόσιες αρχές, οι επιχειρήσεις ή οι κοινωνικοί εταίροι, καθένας στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων του, πρέπει να θέτουν σε λειτουργία μηχανισμούς μόνιμης και συνεχούς εκπαίδευσης, επιτρέποντας έτσι σε κάθε άτομο να επανεκπαιδεύεται, λαμβάνοντας μεταξύ άλλων εκπαιδευτική άδεια, να επιμορφώνεται και να εμπλουτίζει τις γνώσεις του, ιδίως ενόψει της τεχνολογικής εξέλιξης.»

Στη συνέχεια, το πρόγραμμα δράσης σχετικά με την υλοποίηση του κοινωνικού Χάρτη ήρθε να επιβεβαιώσει τη μεγάλη σημασία που έχει η ανάπτυξη νέων τρόπων πρόσβασης στην κατάρτιση και κάλεσε τα κράτη μέλη, τις επιχειρήσεις και τους κοινωνικούς εταίρους να λάβουν μέτρα προκειμένου κάθε εργαζόμενος να μπορεί να επιμορφώνεται σε όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής του ζωής.

Το πρόγραμμα αυτό είχε επίσης προβλέψει την υποβολή από την Επιτροπή στο Συμβούλιο πρότασης για κοινοτική πράξη με θέμα την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση. Ο κοινωνικός χάρτης των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων υπήρξε πράγματι η αρχή του κοινοτικού θεσμικού διαλόγου που οδήγησε στην έγκριση της σύστασης για την πρόσβαση στη συνεχή κατάρτιση.

Ο κοινωνικός διάλογος

Οι κοινωνικοί εταίροι που συμμετέχουν στον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο (UNICE, CEEP και CES[7]), αναγνωρίζοντας την αυξανόμενη σημασία που έχει για την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και την κοινωνική συνοχή η καλύτερη πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση, εξέτασαν το θέμα αυτό στο πλαίσιο των εργασιών του κοινωνικού διαλόγου για την εκπαίδευση και την κατάρτιση και ενέκριναν, το Δεκέμβριο του 1991, κοινή γνώμη σχετικά με **«τους τρόπους για να προωθηθεί η ευρύτερη δυνατή πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση».**

Στο προοίμιο οι κοινωνικοί εταίροι διαπιστώνουν ότι:

«σημαντικό τμήμα του ενήλικου πληθυσμού άφησε το σχολείο χωρίς να διαθέτει ειδίκευση προσαρμοσμένη στη σημερινή ζήτηση ή ακόμα δεν συμμετείχε ποτέ σε συστηματική συνεχή κατάρτιση. Το επίπεδο κατάρτισής του παρουσιάζει το εξής παράδοξο: έλλειψη δυνατότητας συμμετοχής στα τμήματα κατάρτισης λόγω απουσίας βασικής κατάρτισης ή βασικών γνώσεων».

Και αφετέρου ότι: *«οι ανταγωνιστικές και επιτυχείς επιχειρήσεις είναι αυτές που εφαρμόζουν, κατόπιν διαβουλεύσεων με τους μισθωτούς ή/και τους εκπροσώπους τους, τα*

[7] UNICE - Ένωση Συνομοσπονδιών της Βιομηχανίας και Εργοδοτών της Ευρώπης
CEEP - Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημόσιων Επιχειρήσεων
CES - Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων

πλέον ενδεδειγμένα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης τα οποία ανταποκρίνονται στα υψηλότερα ποιοτικά πρότυπα».

Υπογραμμίζουν επίσης ότι *«οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη δημιουργία συμπράξεων σε περιφερειακό επίπεδο, ώστε να ευνοηθεί η καλύτερη συνέργια μεταξύ των σχεδίων κατάρτισης των επιχειρήσεων και των αναλύσεων των προβλεπόμενων αναγκών ως προς τα προσόντα και τα επαγγέλματα σε περιφερειακό επίπεδο».*

Εξάλλου, αξίζει να σημειωθεί ότι οι προσανατολισμοί που περιέχονται σ' αυτήν την κοινή γνώμη περιελήφθησαν σε μεγάλο βαθμό στο κείμενο της σύστασης του Συμβουλίου. Σε τομεακό επίπεδο, οι κοινωνικοί εταίροι που συνεδρίασαν στα πλαίσια των ισομερών επιτροπών ή άτυπων ομάδων εργασίας, εξέδωσαν ορισμένες κοινές γνώμες σχετικά με την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση και τη διά βίου κατάρτιση. Ειδικότερα:

- την κοινή γνώμη για την καλύτερη πρόσβαση των γυναικών στην επαγγελματική κατάρτιση στον τομέα της υφαντουργίας και της ένδυσης (16 Ιουνίου 1994)
- την κοινή γνώμη για την επαγγελματική κατάρτιση των μηχανικών και του προσωπικού συντήρησης (15 Σεπτεμβρίου 1993)
- τη διαπραγμάτευση συμφωνίας-πλαισίου για την απασχόληση στη γεωργία, που αναμένεται να υπογραφεί τον Ιούνιο του 1997, όπου η συνεχής επαγγελματική κατάρτιση εξακολουθεί να διαδραματίζει κεντρικό ρόλο και όπου οι κοινωνικοί εταίροι εκφράζουν τις προσδοκίες τους για μια ειδική μελλοντική συμφωνία για το θέμα αυτό.

Η έγκριση της σύστασης από το Συμβούλιο τον Ιούνιο του 1993, μετά από ενδελεχή συζήτηση για το περιεχόμενο με τα κοινοτικά όργανα (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή) και τους κοινωνικούς εταίρους (ιδίως στα πλαίσια της συμβουλευτικής επιτροπής για την επαγγελματική κατάρτιση), σήμανε τη δρομολόγηση της κοινοτικής διεργασίας που διαρθρώνεται σε τρία συμπληρωματικά επίπεδα:

α) τον καθορισμό του γενικού στόχου - όπως προέρχεται από τον Κοινωνικό Χάρτη - σύμφωνα με τον οποίο : «κάθε εργαζόμενος πρέπει να μπορεί να έχει πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση καθ' όλη τη διάρκεια του ενεργού του βίου» (βλ. άρθρο Ι)·

β) τον καθορισμό 15 ειδικών στόχων για την επίτευξη του γενικού στόχου, αφήνοντας στα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους την ευθύνη για τον καθορισμό των τρόπων και των μέσων για την επίτευξη των στόχων αυτών (βλ. άρθρο ΙΙ)·

c) την υλοποίηση σε κοινοτικό επίπεδο ενός μηχανισμού παρακολούθησης των τάσεων και των εξελίξεων στον τομέα της πρόσβασης στα κράτη μέλη και σε κοινοτικό επίπεδο (βλ. άρθρα ΙΙΙ και IV).

Αυτός ο μηχανισμός παρακολούθησης βασίζεται σε μια τριπλή διαδικασία:

1. τη σύνταξη εθνικών εκθέσεων για την υλοποίηση της σύστασης και των στόχων της (άρθρο IV. 1).

Τα κράτη μέλη εκλήθησαν να συντάξουν, σύμφωνα με μια κοινή δομή, για την οποία είχαν συμφωνήσει, εθνικές εκθέσεις που περιγράφουν τα μέτρα που έλαβαν προκειμένου να προωθήσουν την πρόσβαση στη συνεχή κατάρτιση από το 1993 και μετά. Εξάλλου, τα κράτη μέλη εκλήθησαν επίσης να καταρτίσουν τις εκθέσεις αυτές σε συνεννόηση με τους κοινωνικούς εταίρους, διαδικασία η οποία ακολουθήθηκε από ένα σημαντικό μέρος των κρατών μελών.

2. την υλοποίηση ενός μηχανισμού στήριξης του κοινωνικού διαλόγου για τη συνεχή κατάρτιση (άρθρο ΙΙΙ.3 της σύστασης)

Πράγματι, η σύσταση κάλεσε την Επιτροπή να υποστηρίξει το διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων για το θέμα αυτό. Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή ανέλαβε την πρωτοβουλία να υλοποιήσει έναν «μηχανισμό στήριξης του κοινωνικού διαλόγου για την επαγγελματική και τη συνεχή κατάρτιση» σε στενή συνεργασία με τις ευρωπαϊκές οργανώσεις που συμμετέχουν στον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο, UNICE, CEEP και CES.

Η πρωτοβουλία αυτή επέτρεψε να συγκεντρωθούν στα κράτη μέλη της Ένωσης οι πρωτοβουλίες των κοινωνικών εταίρων για την ανάπτυξη της συνεχούς κατάρτισης, που έχουν συχνά άμεσο αντίκτυπο στην πρόσβαση στην κατάρτιση.

Στο πλαίσιο αυτό δημοσιεύτηκαν δύο «Συλλογές» (Compendia) το 1994 και 1996. Σκοπός τους ήταν να εξηγήσουν 10 θέματα κοινού ενδιαφέροντος για τους κοινωνικούς εταίρους, με αναφορά στις συγκεκριμένες πρωτοβουλίες που ελήφθησαν σε επίπεδο επιχειρήσεων, κλάδων, τομέων, σε εθνική ή περιφερειακή κλίμακα.

Τα δύο σεμινάρια που διοργανώθηκαν από τους κοινωνικούς εταίρους (Οκτώβριος του 1994 και Μάιος του 1996) για την αφομοίωση των αποτελεσμάτων κατέδειξαν το ενδιαφέρον και την προστιθέμενη αξία αυτού του εγγράφου, ως εργαλείο συλλογής, παρατήρησης, ανάλυσης και διάδοσης των καινοτομικών και άλλων πρωτοβουλιών, προκειμένου να υπάρξει καλύτερη κατανόηση της σύγχρονης δυναμικής του πεδίου αυτού στα κράτη μέλη.

Τα 10 θέματα που εντοπίστηκαν από τους κοινωνικούς εταίρους αναφέρονται σε μεγάλο βαθμό στις πτυχές-κλειδιά, όπως αυτές περιγράφονται στους στόχους του μέρους ΙΙ της σύστασης του Συμβουλίου.

ΤΑ ΘΕΜΑΤΑ ΤΟΥ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΥ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΙΑΛΟΓΟΥ

ΘΕΜΑ 1: Σχεδιασμός της κατάρτισης στην επιχείρηση
ΘΕΜΑ 2: Μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις
ΘΕΜΑ 3: Ανάπτυξης της οργάνωσης
ΘΕΜΑ 4: Ειδικές κατηγορίες απασχόλησης
ΘΕΜΑ 5: Ένταξη των νέων
ΘΕΜΑ 6: Νέες μορφές συνεργασίας στο επίπεδο των περιφερειών
ΘΕΜΑ 7: Επικύρωση / Αναγνώριση
ΘΕΜΑ 8: Μέσα και μέθοδοι
ΘΕΜΑ 9: Κατανομή των πόρων
ΘΕΜΑ 10: Νέες απαντήσεις στις προσωπικές ανάγκες

3. Την κατάρτιση ευρωπαϊκής έκθεσης αξιολόγησης για την «πρόσβαση στη συνεχή κατάρτιση στην Ένωση» (άρθρο IV 2 της σύστασης).

Όπως αναφέρθηκε και στην εισαγωγή, η έκθεση αυτή έχει ως σκοπό να αξιολογήσει τη συντελεσθείσα πρόοδο και να περιγράψει τις σημερινές τάσεις, λαμβάνοντας υπόψη την πολυμορφία των εθνικών συστημάτων. Θα επιτρέψει επίσης να αναδειχθούν οι προσπάθειες των κρατών μελών και οι πρωτοβουλίες που έχουν λάβει οι κοινωνικοί συντελεστές γενικά και ιδιαίτερα οι κοινωνικοί εταίροι.

Αυτή η έκθεση αξιολόγησης βασίζεται:

α) στις εθνικές εκθέσεις που συνέταξαν καθένα από τα κράτη μέλη στο πλαίσιο της υλοποίησης της σύστασης, κατ' εφαρμογή του άρθρου της IV.1[8], όπως αναφέρθηκε παραπάνω·

β) στις εκθέσεις που συνέταξαν οι κοινοτικές οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων, η CES (Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων) και η UNICE/CEEP (Ένωση Συνομοσπονδιών της Βιομηχανίας και Εργοδοτών της Ευρώπης/Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημόσιων Επιχειρήσεων) κατ' εφαρμογή του άρθρου IV.2.

Η Επιτροπή έλαβε επίσης υπόψη :

1) τα πρώτα συγκρίσιμα ποσοτικά δεδομένα που προέκυψαν από την κοινοτική έρευνα για τη συνεχή κατάρτιση (CVTS[9]) και από την έρευνα για το εργατικό δυναμικό (LFS[10]).

2) τα αποτελέσματα του μηχανισμού στήριξης του κοινωνικού διαλόγου για τη συνεχή κατάρτιση, τα οποία παρέχονται στις δύο συλλογές που δημοσιεύτηκαν το 1994 και 1996.

1.2 ΟΙ ΕΘΝΙΚΕΣ ΕΚΘΕΣΕΙΣ ΚΑΤΑΓΡΑΦΟΥΝ ΤΙΣ ΠΟΛΥΑΡΙΘΜΕΣ ΚΑΙ ΠΟΙΚΙΛΕΣ ΕΘΝΙΚΕΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ

1.2.1 Εισαγωγή

Οι εκθέσεις που έχουν συντάξει τα κράτη μέλη αποτελούν μια πολύ ενδιαφέρουσα πηγή πληροφόρησης και ανάλυσης για τις εξελίξεις και την πρόοδο που έχει συντελεστεί στο θέμα της πρόσβασης στη συνεχή κατάρτιση καθώς και τους τρόπους οργάνωσης της πρόσβασης στα διάφορα κράτη μέλη.

Ένας μεγάλος αριθμός εκθέσεων περιέχει πλήρη περιγραφή των συστημάτων και των μηχανισμών για τη συνεχή κατάρτιση.

Μια σφαιρική εκτίμηση των εθνικών εκθέσεων μας επιτρέπει να διαπιστώσουμε τα εξής:

1. Υπάρχει σε όλες τις χώρες της Ένωσης, η βούληση να εξευρεθούν νέες απαντήσεις στις προκλήσεις που τίθενται στον τομέα της συνεχούς κατάρτισης και, άμεσα ή έμμεσα, να προωθηθεί η πρόσβαση στην κατάρτιση. Σχεδόν όλες οι χώρες έχουν λάβει νέα μέτρα στη δεκαετία του '90 τα οποία έχουν επίδραση στην πρόσβαση στη συνεχή κατάρτιση.

2. Ωστόσο, οι περισσότερες πρωτοβουλίες που

[8] Τα δεδομένα των εκθέσεων αυτών συσχετίστηκαν επίσης και συμπληρώθηκαν από τα δεδομένα των πολυετών προγραμμάτων που καταρτίστηκαν στο πλαίσιο της συνέχειας που δόθηκε στα συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του Έσσεν για την απασχόληση.

[9] CVTS= Continuing Vocational Training Survey= Έρευνα για τη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση.

[10] LFS= Labour Force Survey= Έρευνα για το εργατικό δυναμικό

ελήφθησαν για την προώθηση της πρόσβασης είναι γενικά ενσωματωμένες στα συνολικά μέτρα «μεταρρύθμισης» των συστημάτων κατάρτισης στα κράτη μέλη, πράγμα που περιορίζει μερικές φορές τις δυνατότητες για μια λεπτομερέστερη ανάλυση του αντικτύπου.

3. Αφετέρου, ένας ορισμένος αριθμός πρωτοβουλιών που παρουσιάζουν ενδιαφέρον, διαφεύγουν από τις διοικητικές πηγές με την στενή έννοια του όρου, διότι οι πρωτοβουλίες αυτές ελήφθησαν σε επίπεδο επιχειρήσεων ή κλάδων. Οι εκθέσεις που αποτέλεσαν το αντικείμενο συνεννόησης με τους κοινωνικούς εταίρους καταγράφουν, παρ' όλα αυτά, αρκετές πολύ ελπιδοφόρες πρωτοβουλίες. Από ορισμένες χώρες ζητήθηκαν συμπληρωματικές πληροφορίες που συμπεριελήφθησαν στις «συλλογές» του μηχανισμού στήριξης του κοινωνικού διαλόγου.

Η υλοποίηση των στόχων

Όπως αναφέρεται ανωτέρω, οι εθνικές εκθέσεις περιγράφουν πολύ συχνά τις εξελίξεις στα συστήματα και τις πρωτοβουλίες για την πρόσβαση στην κατάρτιση, χωρίς ωστόσο να είναι πολύ ακριβείς σε σχέση με καθένα από τους στόχους της σύστασης του Συμβουλίου της 30ής Ιουνίου 1993.

Έτσι, θεωρήσαμε περισσότερο ενδιαφέρον να αναλύσουμε τις εθνικές εξελίξεις βάσει μιας θεματικής προσέγγισης.

- Ένα πρώτο θέμα θα αφορά την **πρόσβαση και τις πολιτικές των επιχειρήσεων.** Περιλαμβάνει ουσιαστικά τους στόχους 1, 2, 6, 8 και 9 της σύστασης.
- Το δεύτερο θέμα θα αφορά ειδικότερα **την πρόσβαση και τη συνεκτίμηση των ατομικών αναγκών** (στόχοι 3 και 7) θέτοντας ερωτήματα σχετικά με την πρόσβαση στην κατάρτιση μέσω ατομικών πρωτοβουλιών.
- Το τρίτο θέμα θα αφορά **τον επαναπροσανατολισμό των εργαζομένων** (στόχος 4).
- Το τέταρτο θέμα θα αφορά **την πρόσβαση στην κατάρτιση για ειδικές κατηγορίες κοινού** όπως οι λιγότερο ειδικευμένοι εργαζόμενοι (στόχος 11), οι γυναίκες (στόχος 12), οι νέοι (στόχος 13) και οι μακροχρόνια άνεργοι (στόχος 14).
- Ένα πέμπτο θέμα θα αφορά την **πρόσβαση και τις νέες συμπράξεις** (στόχοι 5 και 15).
- Ένα έκτο θέμα θα ασχοληθεί με την **πρόσβαση χάρη στις νέες τεχνολογίες** (στόχος 10). Για κάθε θέμα θα γίνει προσπάθεια να διαγραφούν οι σημαντικότερες τάσεις και να δοθούν παραδείγματα δράσεων και πρωτοβουλιών.
- Τέλος, ένα τελευταίο θέμα θα ασχοληθεί με την **χρήση των κοινοτικών κεφαλαίων για τη στήριξη των τοπικών πρωτοβουλιών.**

Για κάθε θέμα θα αναδειχθούν οι κύριες τάσεις και θα δοθούν παραδείγματα με συγκεκριμένες ενέργειες και πρωτοβουλίες.

1.2.2 Η πρόσβαση και οι πολιτικές των επιχειρήσεων

Η πρόσβαση και οι πολιτικές των επιχειρήσεων είναι ένα τεράστιο θέμα στο οποίο περιλαμβάνονται πρωτοβουλίες και μέτρα που αποσκοπούν στην ανάπτυξη προγραμμάτων κατάρτισης, μέτρων που αποσκοπούν στην ανάπτυξη προγραμμάτων κατάρτισης και τη θέση σε διαθεσιμότητα των εργαζομένων· στην πληροφόρηση και τις διαβουλεύσεις εντός της επιχείρησης· ή ακόμα στην πρόβλεψη των αναγκών κατάρτισης.

Οι εθνικές εκθέσεις επιβεβαιώνουν ότι οι επιχειρήσεις πρέπει να αναλάβουν τις ευθύνες τους σε θέματα πολιτικής για τη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση των μισθωτών τους. Οι επιχειρήσεις είναι οι κύριοι συντελεστές από τους οποίους προέρχονται συχνά πρωτοβουλίες και οι οποίοι διασφαλίζουν κυρίως τη χρηματοδότηση.

Η άσκηση αυτής της αρμοδιότητας των επιχειρήσεων εντάσσεται, σε ορισμένα κράτη μέλη, στο πλαίσιο δεσμευτικών συστημάτων. Αυτό συμβαίνει στη **Γαλλία** όπου υπάρχει σύστημα γενικευμένης υποχρέωσης δαπανών για την κατάρτιση, το οποίο θεσπίστηκε με νόμο στις 16 Ιουλίου 1971. Η Γαλλία δεν είναι ωστόσο η μόνη χώρα που διαθέτει δεσμευτικές διατάξεις για τις επιχειρήσεις. Οι δεσμεύσεις αυτές μπορούν να προέρχονται: από την υποχρεωτική συνεισφορά σε ένα ταμείο αλληλεγγύης, όπως στο **Βέλγιο**, με προορισμό τις ομάδες κινδύνου· από ένα σύστημα φόρων/επιδοτήσεων σε ορισμένους τομείς, όπως στην **Ιρλανδία**· ή από μια νομοθεσία για τις εκπαιδευτικές άδειες, όπως έχει εγκριθεί στη **Φινλανδία,** τη **Σουηδία,** και ορισμένα κρατίδια της **Γερμανίας.** Αντιθέτως, στην **Ισπανία**, υφίσταται ένα σύστημα έμμεσων εισφορών προκειμένου να χρηματοδοτείται η επαγγελματική κατάρτιση. Τα κεφάλαια αυτά συλλέγονται από την κοινωνική ασφάλιση και υπολογίζονται βάσει του 0,7% των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών αναπηριών.

Επιπλέον, ορισμένα κράτη μέλη τονίζουν ότι η πρόσβαση στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση είναι άνισα κατανεμημένη μεταξύ των επιχειρήσεων (μέγεθος, τομέα δραστηριότητας κτλ.), αλλά επίσης και μεταξύ των εργαζομένων (κοινωνικο-επαγγελματικό καθεστώς) μέσα στις επιχειρήσεις, και αυτό ανεξάρτητα από το αν το σύστημα έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα ή όχι.

Το δικαίωμα στην πληροφόρηση

Οι πρακτικές σε ορισμένα κράτη μέλη αποσκοπούν στην ενθάρρυνση της πληροφόρησης και της συνεννόησης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων για την πολική των επιχειρήσεων σε θέματα κατάρτισης.
Κανένα κράτος μέλος δεν παρέχει ένα αληθινό μοντέλο για την υποχρέωση της πληροφόρησης. Από ό,τι φαίνεται, η πολιτική για την πληροφόρηση χαράσσεται ανάλογα με τις περιστάσεις και ποικίλλει σε συνάρτηση με τους πρωταγωνιστές και τους αποδέκτες. Η **Γερμανία** εκτιμά ότι υπάλληλοι και εργάτες ενημερώνονται για τις δυνατότητες επιμόρφωσης κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων για την πρόσληψη. Οι πληροφορίες αυτές μπορούν να περιέχονται επίσης στα συμβόλαια ανάληψης εργασίας ή στη συλλογικές συμβάσεις ή να δημοσιεύονται από το Επαγγελματικό Επιμελητήριο ή το Βιομηχανικό και Εμπορικό Επιμελητήριο. Ειδικότερα, οι κοινωνικοί εταίροι και τα επιμελητήρια καταβάλλουν προσπάθειες για να βελτιωθεί η υποδομή της ενημέρωσης. Για παράδειγμα, οι συντελεστές αυτοί συμφώνησαν, το Δεκέμβριο του 1996, να αναπτύξουν ένα σύστημα πληροφόρησης στο ομοσπονδιακό ινστιτούτο σε ό,τι αφορά τη συνεχή κατάρτιση για την επαγγελματική τελειοποίηση και πρόοδο, για τα μέλη των επιτροπών κατάρτισης.

Μπορούμε ωστόσο να διαπιστώσουμε ότι τα κράτη μέλη πολλαπλασίασαν τις προσπάθειες ευαισθητοποίησης μέσω γενικών ή ειδικών εκστρατειών. Ως παράδειγμα αναφέρουμε τη δημοσίευση τον Ιούνιο του 1995 του σημειώματος *"Kennis in Beweging"* στις **Κάτω Χώρες.** Στη **Γαλλία,** σημαντικές οργανώσεις όπως οι FONGECIF μεριμνούν για την ανακοίνωση των διατάξεων σε θέματα ατομικής εκπαιδευτικής άδειας, είτε μέσω τοιχοκόλλησης και ανακοίνωσης στον τύπο, είτε με οπτικοακουστικά μέσα. Στη **Φινλανδία** έχει δρομολογεί με επιτυχία μια ευρύτατη εκστρατεία από το 1994 προκειμένου να ενημερωθούν οι επιχειρήσεις για τις δυνατότητες που τους παρέχει η κατάρτιση με «σύμβαση μαθητείας».

Στο **Ηνωμένο Βασίλειο,** οι εκστρατείες ευαισθητοποίησης απευθύνονται στις επιχειρήσεις μέσω προγραμμάτων όπως το «Investors in People» και το πρόγραμμα "Πρωτοβουλίες για τις μικρές επιχειρήσεις". Το ίδιο συμβαίνει και στην Ιρλανδία όπου, το 1995, δημιουργήθηκε το νέο πρόγραμμα «Excellence in People». Πρόκειται για προγράμματα των οποίων ο στόχος είναι η επίτευξη υψηλών προτύπων ποιότητας μέσω επενδύσεων στο ανθρώπινο δυναμικό. Σκοπός είναι να υπάρχει σύνδεση μεταξύ των στρατηγικών στόχων της επιχείρησης και των στόχων της πολιτικής για την επαγγελματική κατάρτιση.

Στη **Δανία** διεξάγονται επίσης, στο ίδιο πνεύμα, δημόσιες εκστρατείες ενημέρωσης, που απευθύνονται κυρίως στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις. Αξίζει να σημειώσουμε ότι η προσπάθεια για πληροφόρηση δεν προέρχεται αποκλειστικά μόνο από τις κρατικές αρχές και τις επιχειρήσεις αλλά και από τα συνδικάτα. Ως προς αυτό, η δανική έκθεση επισημαίνει ότι οι δραστηριότητες πληροφόρησης πρέπει να ανατίθενται περισσότερο στους κοινωνικούς εταίρους, κυρίως σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

Σύμφωνα με μια άλλη τάση οι προσπάθειες για ενημέρωση και ευαισθητοποίηση σχετικά με τις δυνατότητες που προσφέρονται στην αγορά της επαγγελματικής κατάρτισης υποστηρίζονται πολύ συχνά από κέντρα επαγγελματικού προσανατολισμού, σε στενή σύνδεση επίσης με δραστηριότητες όπως η κατάρτιση πινάκων απογραφής των προσόντων. Στη **Νορβηγία** για παράδειγμα, ετέθη σε εφαρμογή ένα σύστημα το οποίο διασφαλίζει ότι οι φορείς κατάρτισης έρχονται σε άμεση επαφή με τους καταναλωτές, τις επιχειρήσεις και τα άτομα. Πολλά κράτη μέλη έχουν να επιδείξουν τη δημιουργία φάσεων δεδομένων ή οδηγών και/ή «σημείων πληροφόρησης». Στο **Ηνωμένο Βασίλειο,** την **Ιρλανδία,** το **Λουξεμβούργο** και άλλες χώρες έχουν προβλεφθεί τρόποι για τη διασφάλιση καλύτερης πληροφόρησης και συνεπώς καλύτερης πρόσβασης στην επαγγελματική κατάρτιση.

Η **Πορτογαλία** πρόσφατα υλοποίησε ένα πρόγραμμα με τίτλο «κατάρτιση για πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις» που αποσκοπεί στην προώθηση της πληροφόρησης και την ευαισθητοποίηση των επικεφαλής των επιχειρήσεων και των μισθωτών σε ό,τι αφορά την ανάγκη ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης.

Ο διάλογος μέσα στις επιχειρήσεις

Διαφαίνεται ισχυρή τάση για μεγαλύτερη ενεργό συμμετοχή και ανάληψη ευθυνών του συνόλου των κοινωνικών εταίρων. Έτσι, για παράδειγμα, στις **Κάτω Χώρες** δίνεται αυξημένη αρμοδιότητα στους κοινωνικούς εταίρους στα πλαίσια της αναθεώρησης του νόμου για την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση (WEB), που ετέθη σε ισχύ τον Ιανουάριο του 1995. Οι εθνικοί φορείς οι οποίοι περιλαμβάνουν εκπροσώπους των οργανώσεων των εργοδοτών και των συνδικάτων συνεργάζονται με τα εκπαιδευτικά ιδρύματα στο σχεδιασμό προσόντων εφαρμόσιμων σε όλους τους τύπους της δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης, για κάθε κλάδο της βιομηχανίας, κλαδική ομάδα ή επαγγελματική κατηγορία. Εξάλλου, ο ρόλος

των κοινωνικών εταίρων στον τομέα αυτό είναι να λειτουργούν και ως ενημερωτικά κέντρα που διανέμουν πληροφορίες, να κινητοποιούν τις επιχειρήσεις ώστε αυτές να καθορίζουν τις δικές τους ανάγκες για ειδικότητες και να λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα για να ανταποκρίνονται στις ανάγκες αυτές. Στη **Φινλανδία**, στο πλαίσιο του προγράμματος για την απασχόληση του Συμβουλίου των υπουργών (1996-1999), ο ρόλος και η ανάπτυξη της κατάρτισης του προσωπικού εξετάζονται αυτήν τη στιγμή μέσω τριμερών διαπραγματεύσεων. Η **Ιταλία** και η **Πορτογαλία** τονίζουν και αυτές την αυξανόμενη σημασία του κοινωνικού διαλόγου για το θέμα αυτό. Στις χώρες αυτές οι κοινωνικοί εταίροι, μέσω των κλαδικών οργανώσεων, συνεργάζονται με τις δημόσιες αρχές για τον καθορισμό, την υλοποίηση και την εφαρμογή των πολιτικών κατάρτισης. Οι συλλογικές συμβάσεις είναι εκείνες που καθορίζουν σε όλο και περισσότερες περιπτώσεις τις γενικές αρχές που εφαρμόζονται για μια καλή διαχείριση της επαγγελματικής κατάρτισης σε όλους τους κλάδους και τις επιχειρήσεις.

Στην **Ισπανία,** ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων εντάσσεται στα πλαίσια των εθνικών, τριμερών συμφωνιών για την επαγγελματική κατάρτιση και συνεπάγεται τη συμμετοχή τους στο Ίδρυμα για τη Συνεχή Κατάρτιση (FORCEM) το οποίο είναι ένα ισομερές όργανο επιφορτισμένο με την οργάνωση, τη διαχείριση και την εκτέλεση των προβλεπόμενων από τη συμφωνία ενεργειών με την υποστήριξη του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου.

Στη **Γαλλία,** η πληροφόρηση και οι διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων για την επεξεργασία και την υλοποίηση σχεδίων και προγραμμάτων κατάρτισης έχουν υποχρεωτικό χαρακτήρα από το νόμο. Τουλάχιστον μία φορά το χρόνο είναι υποχρεωτικό να ζητείται η γνώμη της επιτροπής των εργαζομένων (ή των εκπροσώπων των εργαζομένων στις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερο από 50 εργαζομένους) για τον προσανατολισμό και το πρόγραμμα της επαγγελματικής επιμόρφωσης. Στη **Γερμανία,** υπάρχει επίσης δικαίωμα στην ενημέρωση για την επιτροπή των εργαζομένων στις επιχειρήσεις.

Σ' αυτή την προοπτική, μια άλλη τάση αρχίζει να διαγράφεται καθαρά. Σε όλο και μεγαλύτερο βαθμό, οι συλλογικές συμβάσεις φαίνεται να αποτελούν το κατ' εξοχήν «πεδίο» των διαβουλεύσεων σε θέματα επαγγελματικής κατάρτισης. Η τριμερής συνεργασία και συναίνεση είναι αναπόσπαστο τμήμα του **δανικού** μοντέλου και οι συλλογικές συμβάσεις αποτελούν τον κυριότερο τρόπο κανονιστικής ρύθμισης (καλύπτουν πάνω από το 90% της δανικής αγοράς εργασίας). Η **Γερμανία** προτιμά μια λύση προς την ίδια κατεύθυνση, εκτιμώντας ότι η παραγωγή νομοθεσίας για το θέμα δεν είναι ούτε η καλύτερη λύση, ούτε αναγκαία, διότι πρέπει να διασφαλίζεται η ευελιξία της αγοράς της συνεχούς κατάρτισης. Υπάρχει η παράδοση στη **Γερμανία** οι επιχειρήσεις (είτε στον τομέα της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης, είτε στον τομέα της συνεχούς επιμόρφωσης), δηλαδή οι εργοδότες και τα συνδικάτα, να αναλαμβάνουν ιδιαίτερη δέσμευση ως προς τα προσόντα των υπαλλήλων και των εργατών. Ωστόσο, και το ίδιο το άτομο έχει ευθύνη αλλά και το κράτος. Οι αρμοδιότητες του κράτους ασκούνται μέσω διαφόρων νόμων, όπως για παράδειγμα οι *Berufsbildungsgesetz (νόμος για την επαγγελματική κατάρτιση, 1969) Berufs-bildungsförderungsgesetz* (νόμος για την προώθηση της επαγγελματικής κατάρτισης, 1994) *Arbeitsförderungsgesetz* (νόμος για την ενίσχυση της απασχόλησης, 1969) *Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz* (νόμος για την ενίσχυση της επιμόρφωσης για την επαγγελματική ανέλιξη) και στα κρατίδια μέσω των *Bildungsurlaubsgesetze, Weiterbildungs- und Erwachsenen-bildungsgezetze* (διάφοροι νόμοι για τη συνεχή κατάρτιση και την εκπαίδευση των ενηλίκων).

Η αυξανόμενη σημασία των συλλογικών συμβάσεων επισημαίνεται επίσης από τις **Κάτω Χώρες,** τη **Σουηδία** και τη **Νορβηγία.** Η **Σουηδία** διευκρινίζει ότι τα ζητήματα που αφορούν τη συνεχή κατάρτιση ρυθμίζονται συνήθως σε κλαδικό επίπεδο. Οι κεντρικές συλλογικές συμβάσεις κάνουν συστάσεις αλλά οι καθεαυτή εξέταση του κάθε ζητήματος διεξάγεται όλο και πιο συχνά σε περιφερειακά επίπεδο.

Η **Φινλανδία,** από πλευράς της, αναφέρει σαφώς ότι η γενική τάση είναι η ακόλουθη: τα θέματα που αφορούν την κατάρτιση αποτελούν αντικείμενο διαπραγματεύσεων μέσα στη επιχείρηση.

Ωστόσο, η κατάρτιση αποτελεί ένα κομμάτι του διαλόγου με αμφίβολη κατάληξη, διότι δεν επιτυγχάνεται πάντοτε ομοφωνία, ιδίως σε ό,τι αφορά την τελική χρησιμότητα της κατάρτισης και το ποιος θα αναλάβει τη χρηματοδότηση, όπως παρατηρεί η **Δανία.** Σχετικές συζητήσεις διεξάγονται σε πολλά κράτη μέλη. Στο **Λουξεμβούργο**, για παράδειγμα, αποτελούν μια από τις κυριότερες μέριμνες της κυβέρνησης κατά την επεξεργασία του νόμου-πλαισίου για τη συνεχή κατάρτιση.

Η **Γερμανία** τονίζει το θέμα της αρμοδιότητας για τη χρηματοδότηση και εκτιμά ότι υπάρχει μια τάση προς μια μεγαλύτερη ανάληψη ευθυνών από τα μεμονωμένα άτομα.

Η τάση αυτή είναι επίσης ορατή στο **Ηνωμένο Βασίλειο**, όπου ένας αυξανόμενος αριθμός εργαζομένων και μεμονομένων ατόμων αναλαμβάνει ο ίδιος την ευθύνη της κατάρτισής του. Ένα σημαντικό συστατικό της στρατηγικής της Βρεττανικής Κυβέρνησης για την ανάπτυξη των προσόντων είναι να ενθαρρύνει τα άτομα να δραστηριοποιηθούν ενεργά για την οικοδόμηση των προσόντων τους.

Το **Βέλγιο**, από πλευράς του, υπογραμμίζει ότι οι διαβουλεύσεις σε θέματα κατάρτισης γίνονται μόνον για τις ομάδες που διατρέχουν εργασιακούς κινδύνους, ενώ η κατάρτιση δεν βρίσκεται καθόλου στην ημερήσια διάταξη των διαπραγματεύσεων μέσα στις επιχειρήσεις.

Η στρατηγική σημασία των προγραμμάτων κατάρτισης

Ένα από τα κύρια εργαλεία για τη μεταφορά στην πράξη της πολιτικής για την κατάρτιση μέσα στις επιχειρήσεις είναι η πραγματοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης.

Στη **Γαλλία,** το πρόγραμμα κατάρτισης αποτελεί τον κύριο τρόπο υλοποίησης των υποχρεώσεων που φέρει ο εργοδότης σε ό,τι αφορά τις πραγματικές δαπάνες και τον αριθμό των ενδιαφερόμενων εργαζομένων. Τα προγράμματα κατάρτισης αποτελούν επίσης αναπόσπαστο τμήμα της **φινλανδικής** στρατηγικής. Σύμφωνα με το νόμο για τις διαβουλεύσεις εντός των επιχειρήσεων, οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 30 εργαζομένους είναι υποχρεωμένες να καταρτίζουν ετησίως ένα σχέδιο με το προσωπικό και τα είδη κατάρτισης που θα αποτελέσουν το αντικείμενο διαπραγματεύσεων με τους εκπροσώπους του προσωπικού.

Στην **Πορτογαλία,** η χορήγηση τεχνικής και οικονομικής στήριξης στο πλαίσιο του δεύτερου κοινοτικού προγράμματος στήριξης (ΚΠΣ), που έχει εξάλλου νομική ισχύ, υποχρεώνει τις επιχειρήσεις να καταστρώνουν και να γνωστοποιούν τα σχέδια ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού που σκοπεύουν να διεξάγουν. Στο πλαίσιο της εθνικής και τριμερούς συμφωνίας που υπογράφτηκαν το 1992 στην **Ισπανία,** η χρηματοδότηση της επαγγελματικής κατάρτισης καλύπτει κυρίως τα σχέδια κατάρτισης των επιχειρήσεων, τις ατομικές άδειες κατάρτισης και τη θεωρητική επιμόρφωση που προβλέπεται στις συμβάσεις μαθητείας.

Η **Δανία** εφιστά την προσοχή στο γεγονός ότι το «μέγεθος των επιχειρήσεων» είναι συχνά καθοριστικός παράγοντας για την ύπαρξη ή μη ενός πραγματικού σχεδιασμού για την κατάρτιση. Βάσει της διαπίστωσης αυτής, το υπουργείο Εργασίας συγκρότησε δύο ταμεία που μπορούν και τα δύο να χορηγούν επιδοτήσεις για τέτοιες ακριβώς δραστηριότητες σχεδιασμού. Συνολικά, τα «μέτρα ενίσχυσης της χρηματοδότησης», ή «οι δράσεις σε επίπεδο τοπικής κοινωνίας» (μέσω μιας εκπροσώπησης υπευθύνων στις περιφέρειες) και οι «εκστρατείες ευαισθητοποίησης» αποτελούν τους βασικούς άξονες της δανικής προσέγγισης.

Οι **Κάτω Χώρες** δρομολόγησαν πρόσφατα το πρόγραμμα IMPULS σε διάφορους κλάδους. Συνίσταται σε μια συνολική προσέγγιση κάθε κλάδου, που καταλήγει, μέσω ενός στρατηγικού σχεδίου, σε δραστηριότητες με στόχο τη διαρθρωτική βελτίωση της σχέσης μεταξύ επαγγελματικής κατάρτισης και αγοράς εργασίας.

Στο επίπεδο των σχεδίων κατάρτισης, η **Γαλλία** καινοτομεί, συνδέοντας όλο και πιο πολύ τα σχέδιά της στην προοπτική των εξελίξεων της τεχνολογίας και της αγοράς εργασίας. Για το σκοπό αυτό ανέπτυξε μια πολιτική για τις συμβάσεις που θεμελιώνεται σε ένα εργαλείο προοπτικής, τη "σύμβαση μελετών πρόβλεψης" (CEP) με σκοπό την κατάρτιση προβλέψεων για την μελλοντική εξέλιξη των επαγγελμάτων. Η (CEP) αποτελεί, όλο και πιο συχνά, μια απαραίτητη προϋπόθεση για την ανάληψη δεσμεύσεων στον τομέα της ανάπτυξης της κατάρτισης.

Γαλλία:
οι συμβάσεις μελετών πρόβλεψης

Η σύμβαση μελετών πρόβλεψης (CEP), παρ' όλο που ξεκίνησε στη δεκαετία του '80, αποτελεί πάντοτε ένα αποτελεσματικό μηχανισμό ανάλυσης των αναγκών κατάρτισης και παροχής υποστήριξης, που βασίζεται στη συναίνεση των κοινωνικών εταίρων. Η CEP βασίζεται σε δύο αρχές:

- Πρόκειται για μια σύμβαση που συνάπτεται από τους κοινωνικούς εταίρους, το κράτος και έναν ή περισσότερους φορείς, δημόσια ιδρύματα ή ιδιωτικούς συμβουλευτικούς οργανισμούς, που πραγματοποιούν τις μελέτες προβλέψεων. Το κράτος αναλαμβάνει το ήμισυ του προϋπολογισμού.
- Η επιλογή των φορέων γίνεται από κοινού με τους κοινωνικούς εταίρους και το κράτος, στο πλαίσιο διαδικασίας δημόσιου διαγωνισμού, βάσει συγγραφής υποχρεώσεων. Μια τριμερής επιτροπή καθοδήγησης μεριμνά για την τήρηση της συγγραφής υποχρεώσεων και των προθεσμιών, εξασφαλίζει την παρακολούθηση των εργασιών και επικυρώνει τα αποτελέσματα.

Στο **Ηνωμένο Βασίλειο,** κεντρικό συστατικό του προγράμματος □Investors in people□ αποτελούν σχέδια κατάρτισης μιάς επιχείρησης που συνδέονται με τους οικονομικούς στόχους. Οι επιχειρήσεις υιοθετούν ολοένα και περισσότερο το □Investors in people□ ως πλαίσιο εργασίας για επενδύσεις στην κατάρτιση και για την ανάπτυξη μιάς μαθησιακής νοοτροπίας.

Ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων σχετικά με τη σχέση μεταξύ προσόντων των εργαζομένων και ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

Προκειμένου να βοηθηθούν οι επιχειρήσεις να συνειδητοποιήσουν το δεσμό που υπάρχει μεταξύ των προσόντων των εργαζομένων και της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης, ορισμένα κράτη μέλη ανέλαβαν μερικές πρωτοβουλίες. Η **Γερμανία,** στο πλαίσιο του ειδικού προγράμματος με τίτλο «Διασφάλιση του βιομηχανικού χώρου μέσω της ανάπτυξης των επαγγελματικών ικανοτήτων» ανέπτυξε με την οικονομική υποστήριξη του στόχου 4 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, μέτρα για την προώθηση της συνειδητοποίησης στις επιχειρήσεις, της σχέσης μεταξύ των προσόντων των εργαζομένων και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

Εξάλλου, πρέπει να αναφέρουμε την υλοποίηση ειδικών προγραμμάτων στο **Ηνωμένο Βασίλειο** και την **Ιρλανδία,** ή του προγράμματος που αφορά την έρευνα της ποιότητας στο **Βέλγιο.**

Το σύστημα του **Ηνωμένου Βασιλείου** χαρακτηρίζεται από την ύπαρξη και την υλοποίηση αρκετών σημαντικών πρωτοβουλιών και προγραμμάτων που αποσκοπούν γενικά στη βελτίωση της πρόσβασης των ατόμων σε διαδικασίες κατάρτισης. Ως προς αυτό, πρέπει να αναφέρουμε προγράμματα όπως το «*Investors in People*» που αποσκοπεί στη βελτίωση της οικονομικής απόδοσης των επιχειρήσεων μέσω της αποκατάστασης δεσμών μεταξύ, της κατάρτισης και επιμόρφωσης των μισθωτών και των στρατηγικών στόχων της επιχείρησης. Πρόκειται για ένα πρότυπο που χορηγείται από τα «*Training Enterprise Councils*» (TECs[11]), και στη **Σκωτία** αντιστοίχως από τις «*Local Enterprise Companies*» (LECs[12]), το οποίο παρέχει το πλαίσιο για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων και τη διάρθρωση των δραστηριοτήτων κατάρτισης υπό τη μορφή μιας οικονομικής επένδυσης. Από το 1997 και μετά προβλέπονται, στο πλαίσιο του «*Local Competitiveness Budget*» (προϋπολογισμός για την τοπική ανταγωνιστικότητα) πιο ευέλικτες ρυθμίσεις προκειμένου να υπάρχει καλύτερη συνεργασία μεταξύ των τοπικών συμπράξεων υποστήριξης για την κατάρτιση με τις επιχειρήσεις, για την επίτευξη των στόχων που έχουν καθοριστεί στο πρόγραμμα «*Investors in People*» και τη βελτίωση της οικονομικής απόδοσης των επιχειρήσεων. Από το 1997 και μετά, θα υλοποιηθεί μία δεύτερη πρωτοβουλία για τον ίδιο σκοπό, το «*National Training Award*» (Εθνικό Βραβείο Κατάρτισης). Πρόκειται για ένα βραβείο αριστείας που χορηγείται σε εργοδότες, φορείς παροχής κατάρτισης και σε άτομα, για ιδιαίτερα αποτελεσματικά μέτρα που έχουν άμεση επίδραση στην οικονομική απόδοση της επιχείρησης ή την προσωπική ολοκλήρωση του ατόμου.

Στο **Βέλγιο,** η περιφέρεια της Βαλονίας έχει, από πλευράς της, υποστηρίξει κυρίως συγκεκριμένες ενέργειες για την ευαισθητοποίηση εργοδοτών και εργαζομένων ως προς την ποιότητα, μέσω της επισήμανσης των προϊόντων και της πιστοποίησης των επιχειρήσεων. Η **Γερμανία** επισημαίνει επίσης μια τάση για αύξηση των πιστοποιημένων ιδρυμάτων κατάρτισης. Φαίνεται ολοένα και πιο σημαντικό να συνεργάζονται οι διάφοροι φορείς της συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης προκειμένου να φέρνουν εις πέρας πολύπλοκα καθήκοντα και δραστηριότητες. Μια άλλη σημαντική τάση είναι ότι οι ορισμένες μεγάλες επιχειρήσεις αρχίζουν να αποκλείουν τη συνεχή κατάρτιση μέσα στις επιχειρήσεις - για οικονομικούς λόγους μεταξύ άλλων- και να αφήνουν αυτήν τη δυνατότητα σε εξωτερικούς φορείς για τη βελτίωση της προσφοράς της αγοράς κατάρτισης (outsourcing).

Επαγγελματικοί τίτλοι: το διακυβευόμενο

Η τάση που διαφαίνεται καθαρά αφορά την πρόσβαση και την αναγνώριση των επαγγελματικών τίτλων. Για να παραμείνει κανείς ανταγωνιστικός, πρωταρχικός στόχος έχει γίνει η ευαισθητοποίηση των εργαζομένων και των επιχειρήσεων ως προς τη σημασία της συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης που θα οδηγεί σε επαγγελματικούς τίτλους κατάλληλους για την αγορά εργασίας.

Η **Γερμανία** διαπιστώνει ότι το σύγχρονο εργασιακό πλαίσιο απαιτεί όλο και πιο πολύ πολυειδικεύσεις, ειδικότητες - κλειδιά, γλωσσικά και επικοινωνιακά προσόντα, δημιουργικότητα και ικανότητα για καινοτομία, δηλαδή ένα ευρύ φάσμα επαγγελματικών ικανοτήτων. Οι απαιτήσεις αυτές αντανακλώνται στις εξελίξεις στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση, όπως για παράδειγμα η αποκέντρωση, ο προσανατολισμός στον πελάτη, η συνεργασία μισθωτών και εργαζομένων, η ένταξη στην επαγγελματική σταδιοδρομία των εργαζομένων, οι στενότερες σχέσεις μεταξύ εργασίας και κατάρτισης/εκπαίδευσης. Συνεπώς, για να

[11] Συμβούλιο κατάρτισης και επιχείρησης
[12] Εταιρείες Τοπικών Επιχειρήσεων

υπάρξει καλύτερη ποιότητα, χρειάζονται νέες μέθοδοι και νέα πεδία κατάρτισης.

Συμπτωματικά, τα περισσότερα κράτη μέλη επισημαίνουν τη σημασία που έχει ο διάλογος για τους επαγγελματικούς τίτλους. Στις **Κάτω Χώρες** συγκροτήθηκε, το 1993, επιτροπή για την αναγνώριση των αποκτηθέντων προσόντων (EVK). Στη **Φινλανδία** υπάρχει από το 1994 ένα σύστημα για την αναγνώριση διπλωμάτων επαγγελματικών σπουδών που επιτρέπει την απόκτηση τίτλων χάρη σε επαγγελματικές γνώσεις, όποιος κι αν είναι ο τρόπος με τον οποίο αποκτήθηκαν. Από το 1995 καταβάλλονται προσπάθειες μέσω του σχεδίου ALVAR για τον έλεγχο της ποιότητας των κειμένων που χρησιμοποιούνται στις εξετάσεις των επαγγελματικών σπουδών.

Φινλανδία:
το εθνικό δίπλωμα γλωσσών

Το εθνικό δίπλωμα γλωσσών προβλέπεται από το νόμο του 1994 και διακρίνει τις γλωσσικές ικανότητες σε εννέα επίπεδα. Όποιος επιθυμεί να αποκτήσει το πτυχίο μπορεί να εξεταστεί για τις γνώσεις του ανεξάρτητα από τον τρόπο με τον οποίο τις απέκτησε. Πρόκειται για ένα επίσημο πτυχίο που υπόκειται στον έλεγχο των αρχών. Σήμερα περιλαμβάνει εννέα γλώσσες: φινλανδικά, λαπωνικά, αγγλικά, σουηδικά, γαλλικά, γερμανικά, ρώσικα, ιταλικά, ισπανικά.

Η **γαλλική** νομοθεσία έδινε πάντα έμφαση στην ανάγκη για συνεχή επαγγελματική κατάρτιση που θα οδηγεί στην απόκτηση των επαγγελματικών προσόντων που ζητά η αγορά εργασίας. Οι συμβάσεις μελετών πρόβλεψης (CEP) έχουν αυτήν ακριβώς την αναφορά στην αποστολή τους. Στη **Δανία,** παρατηρείται η ίδια μέριμνα, δηλαδή να καταλήγουν οι σπουδές κατάρτισης σε τίτλους ειδίκευσης.

Ηνωμένο Βασίλειο:
τα εθνικά πτυχία επαγγελματικής εκπαίδευσης

Από το 1986 ήδη, το Ηνωμένο Βασίλειο δρομολόγησε σημαντικότατες αλλαγές με σκοπό τον εξορθολογισμό ενός πολύ διαφοροποιημένου συστήματος στον τομέα των επαγγελματικών προσόντων, θεσπίζοντας το συνολικό πλαίσιο για τα Εθνικά Πτυχία Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (NVQ). Στη Σκωτία αναπτύχθηκε ένα παράλληλο σύστημα για τα επαγγελματικά προσόντα (SVQ).

Τα NVQ και τα SVQ καταγράφουν και μετρούν τα προσόντα και τις ειδικότητες που οι εργοδότες έχουν καθορίσει ως απαιτούμενες για την πραγματοποίηση των σύγχρονων εργασιών. Βασίζονται σε εθνικά πρότυπα επίδοσης στην εργασία που έχουν καταρτίσει οι εργοδότες για τους εργοδότες. Αντανακλούν τις πραγματικές ανάγκες στον τομέα της απασχόλησης, εξασφαλίζοντας ένα ευέλικτο και πολυδύναμο εργατικό δυναμικό, το οποίο θα διαθέτει ευρύτατες βάσεις γνώσεων, όπως απαιτείται από την σημερινή έντονα ανταγωνιστική παγκόσμια αγορά.

Με την προοπτική της εξέλιξης προς μια μεγαλύτερη αναγνώριση των προσόντων, η πρόκληση για τα κράτη μέλη συνίσταται στο εξής στην απόκτηση κατάλληλων εργαλείων ώστε να παρέμβουν σχετικά στην προβληματική αυτή. Έτσι, για παράδειγμα, οι **Κάτω Χώρες** έχουν συγκροτήσει πρόσφατα ένα ταμείο για την καινοτομία στον τομέα της τεχνολογίας και της επαγγελματικής κατάρτισης. Το **Βέλγιο** σκοπεύει να συγκροτήσει ένα παρατηρητήριο της αγοράς εργασίας και των επαγγελματικών τίτλων.

Οι προσπάθειες που καταβάλλονται υπέρ των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων (ΜΜΕ)

Οι δυσκολίες πρόσβασης στη συνεχή κατάρτιση είναι ένα γνωστό θέμα που απασχολεί τις ΜΜΕ και τους εργαζόμενους σ' αυτές. Είναι λογικό το ότι τα κράτη μέλη έχουν πολλαπλασιάσει τα προγράμματα παροχής βοήθειας προς τις ΜΜΕ, είτε πρόκειται για παροχή συμβουλών σε θέματα κατάρτισης, είτε για παροχή βοήθειας κατά την ανάλυση των αναγκών σε κατάρτιση ή άλλα θέματα.

Από το **φινλανδικό** σχέδιο, που έχει και τον έξυπνο τίτλο □la Finlande compitente□, φαίνονται πολύ καθαρά και οι φιλόδοξοι στόχοι και τα διακυβευόμενα στο θέμα της κατάρτισης.

Φινλανδία :
το σχέδιο "Finlande compitente"

Το 1996 δρομολογήθηκε το σχέδιο □la Finlande compitente□. Πρόκειται για ένα σχέδιο συνεργασίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, διαφόρων υπουργείων και της γενικής διεύθυνσης εκπαίδευσης. Ο στόχος είναι να αναπτυχθεί η τεχνογνωσία του προσωπικού των ΜΜΕ και των υπεργολάβων τους, μελετώντας πώς τα διπλώματα (σύμφωνα με το νόμο του 1994) θα χρησιμεύσουν ως εξειδικευμένα εργαλεία για τις επιχειρήσεις που επιθυμούν να βελτιώσουν τις ικανότητες των εργαζομένων τους. Οι ειδικοί που έχουν προσληφθεί για το σχέδιο βοηθούν τις επιχειρήσεις να αξιολογήσουν το σημερινό επίπεδο τεχνογνωσίας του προσωπικού τους και τις μελλοντικές ανάγκες στον τομέα αυτό, και να βρουν τους κατάλληλους χώρους για τη διοργάνωση της κατάρτισης.

Γενικά, η τάση είναι προς την επεξεργασία και τις δοκιμές ειδικών προγραμμάτων, την υλοποίηση εκστρατειών ευαισθητοποίησης και κινητοποίησης για το αίσθημα ευθύνης και τη δημιουργία εξειδικευμένων ινστιτούτων καθώς και προς την παροχή ευέλικτης, ευπροσάρμοστης και περισσότερο εξατομικευμένης κατάρτισης.

Στο **Ηνωμένο Βασίλειο** πολλαπλασιάζονται επίσης τα προγράμματα όπως *«Skills for Small Businesses»*, *«Skills Challenge»*, που έχουν ως στόχο να βοηθήσουν τις μικρές επιχειρήσεις να υπερβούν τα εμπόδια πρόσβασης στην κατάρτιση. Το *«Small Business Training Loans Scheme»* (πρόγραμμα δανειοδότησης μικρών επιχειρήσεων για κατάρτιση) είναι ένα πρόγραμμα που έχει σκοπό τη χορήγηση χρηματοδότησης στις επιχειρήσεις αυτές προκειμένου να εκτελέσουν δραστηριότητες κατάρτισης. Στις **Κάτω Χώρες** ξεκίνησε το 1994 ένα ειδικό πρόγραμμα για τις ΜΜΕ: το πρόγραμμα VRIJMARKT. Εξάλλου, δοκιμάζονται διάφορα είδη εναλλασσόμενης κατάρτισης, όπως στον κλάδο ΜΜΕ για τους μαθητές της ανώτερης επαγγελματικής εκπαίδευσης. Εξάλλου οι προσπάθειες που καταβάλλονται υπέρ των ΜΜΕ αποτελούν προτεραιότητα και για την **Ισπανία**.

Η **Γερμανία** υπογραμμίζει την ανάγκη δημιουργίας περιφερειακών συνεργασιών προκειμένου να διασφαλιστεί η ποιοτική και ποσοτική προσφορά έναντι της ζήτησης, κυρίως στις ΜΜΕ, και για την ενίσχυση των συνεργασιών μεταξύ της οικονομικής ανάπτυξης και της αγοράς εργασίας. Για την ικανοποίηση των αναγκών των ΜΜΕ, προτείνονται μέθοδοι κατάρτισης που τείνουν στο στενό συνδυασμό της εργασίας, δηλαδή των επιχειρήσεων και της συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης.

Στη **Γαλλία** έχουν επίσης πολλαπλασιαστεί τα σχετικά μέτρα, παρ' όλο που πρέπει να ομολογηθεί ότι ορισμένα από αυτά είχαν μικρή επιτυχία, όπως για παράδειγμα το σύστημα παροχής κρατικής βοήθειας για την αντικατάσταση μερικών μισθωτών κατά τη διάρκεια της κατάρτισης τους. Τα άλλα μέτρα είναι αυστηρώς οικονομικού χαρακτήρα όπως η φορολογική απαλλαγή για κατάρτιση. Πρόκειται για ένα μέτρο φορολογικής ελάφρυνσης που απευθύνεται στις επιχειρήσεις οι οποίες αυξάνουν τις δαπάνες τους για κατάρτιση από το ένα έτος στο άλλο. Η **Αυστρία** επισημαίνει επίσης τη σημασία των φορολογικών διατάξεων.

Λουξεμβούργο:
Προετοιμασία ενός νέου νομοθετικού πλαισίου για τη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση

Η κυβέρνηση του Λουξεμβούργου βρίσκεται στο στάδιο της χάραξης νέων δομών που θα αφορούν τη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση. Η κυβέρνηση έχει τη γνώμη ότι αν και χρειάζεται γενική κανονιστική ρύθμιση για το θέμα αυτό, πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή ώστε να μην «πνιγεί» η νεοεμφανιζόμενη δυναμική στην αγορά, λόγω υπερβολικά συγκεντρωτικών και αναγκαστικών μέτρων. Η κυβέρνηση σκέπτεται συνεπώς να περιοριστεί στο ρόλο του συντονιστή, καθορίζοντας το πλαίσιο εντός του οποίου θα μπορέσει να αναπτυχθεί η αγορά.

Βάσει γνώμης που έχει εκδώσει το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο του Λουξεμβούργου, μια διυπουργική ομάδα επεξεργάζεται αυτή τη στιγμή το σχέδιο νόμου με το οποίο θα ρυθμιστεί κανονιστικά το σύνολο της αγοράς της συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης στο Λουξεμβούργο. Οι τέσσερις θεμελιώδεις άξονες είναι οι εξής:

- η χρηματοδότηση της συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης από την επιχείρηση, τους μισθωτούς και το κράτος·
- οι όροι πρόσβασης στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση για όλον τον κόσμο·
- ο τρόπος προστασίας της επένδυσης στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση ώστε να αποφεύγονται οι απολύσεις εργαζομένων από επιχειρήσεις που δεν καταρτίζουν·
- η πιστοποίηση των δομικών ενοτήτων κατάρτισης.

Η **Δανία** εκτιμά ότι είναι απολύτως απαραίτητο, προκειμένου να μπορέσουν οι ΜΜΕ να αξιοποιήσουν τις δυνατότητες κατάρτισης που τους προσφέρουν οι δημόσιες αρχές, να ρυθμιστεί η προσφορά κατάρτισης κατά τον πλέον αποτελεσματικό, ευέλικτο και εξατομικευμένο τρόπο, χάρη σε καλύτερη διαχείριση της αγοράς και στον αυξανόμενο ανταγωνισμό μεταξύ των φορέων παροχής επαγγελματικής κατάρτισης.

Τα σχέδια «εναλλαγής σε θέσεις εργασίας» εντάσσονται στα πλαίσια αυτής της προοπτικής. Με την ίδια λογική λειτουργούν και τα «μοντέλα ανοιχτού εργαστηρίου» που σήμερα βρίσκονται σε εξέλιξη και τα οποία προετοιμάζουν την εξατομίκευση των διαφόρων μορφών κατάρτισης. Οι ΜΜΕ μπορούν να στείλουν το προσωπικό τους για κατάρτιση σε πολύ σύντομες προθεσμίες. Αυτή η προσέγγιση συμβάλλει στην καλύτερη δυνατή χρήση του εξοπλισμού των χώρων της κατάρτισης, στο μέτρο που τα μαθήματα γίνονται σε συνεχή ροή και ανάλογα με τα διαφορετικά επίπεδα.

Η σημασία της περιφερειακής διάστασης υπογραμμίζεται από τη **Φινλανδία** με τα διάφορα περιφερειακά γραφεία που εξαρτώνται από το υπουργείο Βιομηχανίας και Εμπορίου και τα οποία παρέχουν συμβουλές και υπηρεσίες για ένα σύνολο προγραμμάτων όπως το *ProStart, Kunto*, κ.τ.λ.

Γερμανία:
Εγκατάσταση ενός δικτύου συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης στην περιοχή της Βαυαρίας: «Lern-Netzwerk»

Στη Βαυαρία εγκαθίστανται σήμερα ένα «Lern-Netzwerk», δηλαδή ένα δίκτυο συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης, εφοδιασμένο με σύγχρονα τεχνολογικά και τηλεπικοινωνιακά εργαλεία, μεταξύ των μεσαίων επιχειρήσεων στον τομέα της ηλεκτρονικής και μεταλλουργικής βιομηχανίας. Σ' αυτό

το πρότυπο σχέδιο, οι Γερμανοί ετοιμάζουν και υλοποιούν εφαρμογές διδασκαλίας εξ αποστάσεως στις τοπικές επιχειρήσεις. Το δίκτυο αυτό να απαλλάξει τις επιχειρήσεις από τα έξοδα διεξαγωγής μαθημάτων συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης. Η ιδιαίτερη προσοχή δίνει το σχέδιο στις αγροτικές περιοχές που συναντούν αρκετές δυσκολίες πρόσβασης στις υπηρεσίες συνεχούς κατάρτισης.

Αξιοσημείωτη είναι επίσης η πρωτοβουλία στο ολλανδόφωνο τμήμα του **Βελγίου** στον τομέα αυτό. Η πρωτοβουλία αυτή βασίζεται σε μια κυβερνητική συμφωνία για την περίοδο 1995-1999 και αφορά την παροχή χρηματοοικονομικών διευκολύνσεων για την ενθάρρυνση της επένδυσης ιδιωτικών κεφαλαίων σε δραστηριότητες επαγγελματικής κατάρτισης των επιχειρήσεων.

Τέλος, οι νέες μορφές διδασκαλίας με πολυμέσα και, σε κάποιο βαθμό, η εξ αποστάσεως διδασκαλία, αναφέρονται ως δυνατότητες για την αντιμετώπιση των ειδικών αναγκών των ΜΜΕ.

Ιταλία:
Ένας νέος στρατηγικός ρόλος για την συνεχιζόμενη κατάρτιση.

Ο νόμος Λ236/93 είχε εισάγει μία εισφορά της τάξης του 0,3% του μισθοδοτικού πακέτου των επιχειρήσεων για την ανάπτυξη της επαγγελματικής κατάρτισης. Η πρόσφατη συμφωνία για την απασχόληση που εσυνάφθη το 1996 μεταξύ της κυβέρνησης και των κοινωνικών εταίρων ορίζει ως εξής τον ρόλο και τη θέση της επαγγελματικής κατάρτισης:

□η συνεχιζόμενη κατάρτιση αποτελεί μια νέα στρατηγική προοπτική για την κατάρτιση και επιβεβαιώνει το δικαίωμα του πολίτη στην ειδίκευση και στον εμπλουτισμό των επαγγελματικών του δεξιοτήτων□

Η συμφωνία θέτει γενικούς στόχους για τη δημιουργία των συνθηκών που θα εξασφαλίζουν την πρόσβαση στην κατάρτιση σε όλη τη διάρκεια του βίου. Η συμφωνία προβλέπει:

- την προοδευτική εισφορά ποσοστού 0,3% του μισθοδοτικού πακέτου των επιχειρήσεων για την ανάπτυξη της συνεχιζόμενης κατάρτισης με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων.

- τη δημιουργία νέων δυνατοτήτων προσαρμογής διαμέσου της υιοθέτησης εθνικών συμφωνιών και ετήσιων σχεδίων των κοινωνικών εταίρων, σε επίπεδο επιχείρησης.

- την επιβεβαίωση του δικαιώματος στην εκπαίδευση και την κατάρτιση των ενηλίκων, μέ τη βελτίωση των υφιστάμενων συμβασιακών μηχανισμών σε ό,τι αφορά άδειες κατάρτισης και Σάββατα.

- Επαναπροσανατολισμός, επαναδραστηριοποίηση και μέτρα κατάρτισης που προορίζονται για ανέργους και άτομα που κινδυνεύουν από αποκλεισμό καθώς και βελτίωση των υπηρεσιών απασχόλησης.

'λλη πολύ σπουδαία καινοτομία αποτελεί η θέσπιση εναλλακτικής κατάρτισης-εργασίας (συμβόλαια κατάρτισης και μαθητείας), τα οποία εντάσσονται σε μία διαρθρωμένη και συνεκτική στρατηγική για την προώθηση και τη στήριξη της απασχόλησης. Η διπλή φύση αυτών των μικτών σύμβολαίων βοηθάει στη λιγότερο οριακή διάκριση μεταξύ της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης και της συνεχιζόμενης κατάρτισης στο χώρο εργασίας.

Μια άλλη τάση αφορά την ίδρυση ημικρατικών ινστιτούτων, για την παροχή υποστήριξης και συνδρομής στις επιχειρήσεις αυτές, προκειμένου να ευρεθούν λύσεις ιδιαίτερα προσαρμοσμένες στα μέτρα τους. Αξίζει να σημειωθεί εδώ το παράδειγμα του **Λουξεμβούργου,** με τη δημιουργία επί νομικής βάσεως του Εθνικού Ινστιτούτου για την Ανάπτυξη της Συνεχούς Επαγγελματικής Κατάρτισης (INFPC) το 1992, ή το παράδειγμα της **Ιρλανδίας** με την Εθνική Αρχή Κατάρτισης και Απασχόλησης (FAS), που δημιουργήθηκε με το νόμο για το σύστημα εργασίας το 1987, και η οποία έχει ως σκοπό την προώθηση της κατάρτισης των μισθωτών στην **Ιρλανδία** και την παροχή της απαραίτητης κατάρτισης στους ανέργους. Το ίδιο ισχύει και για την προσέγγιση που ακολουθείται στην **Πορτογαλία,** όπου δημόσια ιδρύματα με τριμερή σύνθεση, όπως το Ινστιτούτο για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση ή το Παρατηρητήριο για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάσταση, έχουν ως σκοπό να στηρίξουν τις επιχειρήσεις στην πρόβλεψη και διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού τους και στην υλοποίηση μιας πολιτικής για την επαγγελματική κατάρτιση.

Οι εθνικές στρατηγικές για τα θέματα αυτά, ιδίως στις χώρες του ταμείου συνοχής, αναπτύχθηκαν σε πολλές περιπτώσεις με την υποστήριξη του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, ειδικότερα σε σχέση με τον αντίκτυπο που είχαν οι βιομηχανικές αλλαγές στα προσόντα των εργαζομένων. Ο Στόχος 4 των διαρθρωτικών ταμείων (συμπεριλαμβανομένης της πρωτοβουλίας ADAPT) παρέχει περίπου 4 δισεκατομμύρια ECU από το 1994 έως το 1999 για τις ενέργειες κατάρτισης και επανειδίκευσης, την ανάπτυξη συστημάτων κατάρτισης και τους μηχανισμούς πρόβλεψης των αναγκών σε

ειδικότητες και των συνεπειών από τις βιομηχανικές αλλαγές.

1.2.3 Η πρόσβαση και η συνεκτίμηση των ατομικών αναγκών, η πρόσβαση στην κατάρτιση μέσω ατομικών πρωτοβουλιών

Η αντιστοίχηση της κατάρτισης με τις ατομικές ανάγκες των εργαζομένων είναι άλλη μια σημαντική πρόκληση. Πολλά ζητήματα τίθενται εδώ: πώς να κινητοποιηθούν οι επιχειρήσεις για να παρέχουν συνεχή επαγγελματική κατάρτιση, λαμβάνοντας υπόψη την ιδιαίτερη κατάσταση των εργαζομένων σ' αυτές (στόχος 3); πώς θα μπορέσουν οι εργαζόμενοι να αξιολογήσουν τις δικές τους ανάγκες σε κατάρτιση (στόχος 7); και τέλος, ποιες είναι οι δυνατότητες που έχουν τα άτομα να οργανώσουν την κατάρτισή τους βάσει ατομικών πρωτοβουλιών.

Σε μια πρώτη προσέγγιση, πρέπει ασφαλώς να ξεκινήσουμε από τη διαπίστωση ότι στο σύνολο των κρατών μελών, κάθε εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να ενταχθεί, με δικά του έξοδα, σε οποιοδήποτε είδος κατάρτισης. Πολύ συχνά αυτό το είδος κατάρτισης αντιστοιχεί σε κοινωνικοπολιτιστικές δραστηριότητες ή δραστηριότητες αναψυχής, και διοργανώνεται από πολιτιστικούς συλλόγους, και για παράδειγμα αναφέρουμε τα μαθήματα ξένων γλωσσών. 'λλα τυπικά παραδείγματα τα οποία έχουν ισχυρή παράδοση είναι τα «*Volkshochschulen*» (λαϊκό πανεπιστήμιο) στη **Γερμανία** ή τα «*Open Universities*» (ανοιχτά πανεπιστήμια) στο **Ηνωμένο Βασίλειο** και τις **Κάτω Χώρες,** την εκπαίδευση για ενήλικες στο **Λουξεμβούργο,** τη δεύτερη ευκαιρία για απόκτηση επαγγελματικού τίτλου στην **Αυστρία** ή ακόμα τα πανεπιστήμια τρίτης ηλικίας στη **Γαλλία.** Στις περιπτώσεις όμως αυτές πρόκειται μερικώς για μέτρα επαγγελματικής κατάρτισης, διότι τα μέτρα αυτά δεν έχουν άμεσους δεσμούς με τις επαγγελματικές δραστηριότητες αλλά δεν έχουν απαραίτητα άμεση επίπτωση στην επαγγελματική εξέλιξη αυτών που τα παρακολουθούν.

Στο **Ηνωμένο Βασίλειο** στα πλαίσια του προγράμματος □Employee Development Scheme□, οι εργοδότες (800 περίπου επιχειρήσεων) καταθέτουν συμπληρωματική χρηματοδότηση για εργαζόμενους που ακολουθούν την κατάρτιση της επιλογής τους. Αυτές οι δραστηριότητες έχουν προταθεί από τους ίδιους τους εργοδότες που επιθυμούν με αυτό τον τρόπο να έλξουν εκείνους τους εργαζόμενους που, κατά βάση, είναι λιγότεροι ειδικευμένοι.

Μόνο οι δραστηριότητες κατάρτισης, οι λεγόμενες επαγγελματικές, που προβλέπονται στο πλαίσιο της επαγγελματικής ζωής του ατόμου, λαμβάνονται υπόψη στην ανάλυση αυτή. Μ' αυτό το πνεύμα, πρέπει να σημειώσουμε ότι οι συγκεκριμένες δυνατότητες για προσωπικές πρωτοβουλίες, προκειμένου να συμπληρωθεί η κατάρτιση, είναι ελάχιστες. Τις περισσότερες φορές η απόφαση εναπόκειται στον εργοδότη.

Η εκπαιδευτική άδεια ως εργαλείο για την προώθηση της πρόσβασης στη συνεχή κατάρτιση

Η χορήγηση εκπαιδευτικής άδειας παρουσιάζεται από όλα τα κράτη μέλη ως ένας από τους κύριους μηχανισμούς για την προώθηση της πρόσβασης στη συνεχή κατάρτιση. Ορισμένα κράτη μέλη προβλέπουν έτσι τη δυνατότητα χορήγησης εκπαιδευτικής άδειας, νομοθετικά κατοχυρωμένης (**Γαλλία, Βέλγιο, Φινλανδία, Σουηδία,** ορισμένα κρατίδια της **Γερμανίας** ...) ή μέσω των συλλογικών συμβάσεων όπως για παράδειγμα στη **Δανία**.

Η θέση σε διαθεσιμότητα του εργαζομένου μπορεί να λάβει τη μορφή ημερών εκπαιδευτικής άδειας ή να έχει πιο φιλόδοξη μορφή, όπως συμβαίνει με τα συστήματα εκ περιτροπής εργασίας που εφαρμόζονται σε ορισμένα σκανδιναβικά κράτη μέλη.

Το μοντέλο της εκπαιδευτικής άδειας, τουλάχιστον υπό ορισμένες συνθήκες, δεν στέφεται πάντοτε με επιτυχία. Έτσι, το **Βέλγιο** προσπαθεί να βελτιώσει την αποτελεσματικότητα του συστήματός του για την εκπαιδευτική άδεια μετ□ αποδοχών, όπως αυτό θεσπίστηκε με το νόμο της 22ας Ιανουαρίου 1985. Επιπλέον, επήλθαν τροποποιήσεις στην νομοθεσία, που συνίστανται κυρίως στον καθορισμό ανώτατου ορίου για τις αποδοχές του εργαζομένου που βρίσκεται σε εκπαιδευτική άδεια και για τον περιορισμό του αριθμού των ωρών της αδείας. Πρέπει επίσης να σημειώσουμε ότι και η **Γερμανία** εκφράζει σοβαρές επιφυλάξεις για το θέμα αυτό.

Στη Δανία, στο πλαίσιο των συμβάσεων του 1993 για την ιδιωτική αγορά απασχόλησης, διατυπώθηκε το δικαίωμα στην εκπαιδευτική άδεια (άνευ αποδοχών) για μια περίοδο που δεν μπορεί να υπερβαίνει τις δύο εβδομάδες ετησίως. Στο πλαίσιο των συμβάσεων με το κράτος, το 1993 και 1995, υπήρξε διάταξη για εκπαιδευτική άδεια με διατήρηση ακέραιων των αποδοχών. Στην **Ιταλία** ισχύει το μέτρο των 150 ωρών. Το μέτρο αυτό, που ανάγεται ήδη στη δεκαετία του '70, προβλέπει ότι κάθε εργαζόμενος έχει ένα απόθεμα ωρών στη διάθεσή του για την κατάρτισή του. Το μέτρο αυτό απευθύνεται κυρίως στους λιγότερο

ειδικευμένους. Κατ□ ανάλογο τρόπο, η εθνική συμφωνία του 1992 στην **Ισπανία** θεσπίζει το καθεστώς της εκπαιδευτικής άδειας μετ' αποδοχών προκειμένου να ικανοποιηθούν οι ατομικές ανάγκες για κατάρτιση.

Η δυνατότητα εκπαιδευτικής άδειας, όπως δοκιμάστηκε σε ορισμένα κράτη μέλη και παρόλο που επικρίνεται ανοιχτά σε άλλα, ως μέτρο για την αύξηση της πρόσβασης στην κατάρτιση, αποτελεί το αντικείμενο συζητήσεων σε άλλα κράτη μέλη. Στις **Κάτω Χώρες** ξεκίνησε το Σεπτέμβριο του 1995 ένας κύκλος προβληματισμού με θέμα «άδεια για κοινωφελείς σκοπούς: μια επένδυση για την ποιότητα της εργασίας και τη φροντίδα σε επίπεδο τοπικής κοινότητας». Το ινστιτούτο για την απασχόληση πρέπει να γνωμοδοτήσει για τη διακοπή της σταδιοδρομίας. Το ίδιο ισχύει και για το **Λουξεμβούργο.** Έχει ήδη διατυπωθεί γνώμη από το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο και εναπόκειται στην κυβέρνηση να χαράξει πολιτική.

Η αξιολόγηση των προσόντων

Είμαστε μάρτυρες μιας αξιοσημείωτης εξέλιξης που συνίσταται στη βαθμιαία αναγνώριση των προσόντων. Έχουμε ήδη αναφερθεί στα NVQ/SVQ στο **Ηνωμένο Βασίλειο.** Πρέπει επίσης να σημειώσουμε ότι από το 1997, προβλέπεται η συγχώνευση των υφιστάμενων αρχών για τη δημιουργία της «*Qualifications and Curriculum Authority*» (Αρχή για τα Επαγγελματικά Προσόντα), που θα καλύψει και τους πανεπιστημιακούς κύκλους και τα επαγγελματικά προσόντα, με σκοπό την προώθηση μιας συνεκτικής και ποιοτικής προσέγγισης στους δυο αυτούς τομείς.

Από πλευράς της, η **Νορβηγία** έχει πρόσφατα θέσει σε εφαρμογή συστήματα αξιολόγησης των προσόντων που χορηγούν πιστοποιητικά ανεξάρτητα από τον τρόπο απόκτησης αυτών των προσόντων. Στην περίπτωση αυτή, δίνεται έμφαση στην ανάπτυξη μοντέλων για την αξιολόγηση των προσόντων, ως αφετηρία για τη βελτίωση της πρόσβασης σε δραστηριότητες επαγγελματικής κατάρτισης. Η **Ιταλία** υπογραμμίζει το ενδιαφέρον που έχει ένα κοινοτικό σχέδιο: «Ατομικός Χαρτοφύλακας Προσόντων».

Στο **Βέλγιο,** καταβάλλονται προσπάθειες να αναπτυχθεί ένα σύστημα διαγωνισμάτων που θα επιτρέψουν την αξιολόγηση των αποκτηθέντων προσόντων μέσω της επαγγελματικής προϋπηρεσίας και να βοηθηθούν έτσι οι εργαζόμενοι να αξιοποιήσουν το πραγματικό τους επίπεδο ικανοτήτων. Στη **Νορβηγία**, στο πλαίσιο της μεταρρύθμισης της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αναβαθμίστηκε η σημασία του αντίστοιχου διπλώματος. Πράγματι, είναι στο εξής δυνατή η αναγνώριση του επιπέδου των προσόντων που αποκτήθηκαν βάσει της επαγγελματικής εμπειρίας σε ένα πρακτικό ή θεωρητικό κλάδο.

Ας αναφέρουμε επίσης το παράδειγμα της **Ιρλανδίας,** όπου συγκροτήθηκε ένας εθνικός φορέας, ο TEASTAS, με σκοπό τη θέση σε λειτουργία μιας εθνικής δομής πιστοποίησης που θα καλύπτει το σύνολο των ειδών της μη πανεπιστημιακής ανώτερης κατάρτισης και συνεχούς κατάρτισης.

Σε ό,τι αφορά το συνυπολογισμό των ατομικών αναγκών και την αξιολόγηση των αναγκών αυτών, υπάρχει η τάση για την δημιουργία κέντρων αξιολόγησης των προσωπικών αναγκών σε κατάρτιση. Πολλές είναι οι πρακτικές που ακολουθούνται στον τομέα αυτό, και η πιο γνωστή συνίσταται στην εφαρμογή των απολογισμών των επαγγελματικών προσόντων.

Σε ορισμένα κράτη μέλη, όπως το **Βέλγιο** και το **Λουξεμβούργο,** ορισμένα ινστιτούτα κατάρτισης έχουν αρχίσει να προτείνουν αυτό το είδος υπηρεσιών στις επιχειρήσεις και τα άτομα. Φαίνεται επίσης ότι τα συνδικάτα υποστηρίζουν όλο και πιο πολύ αυτή την προσέγγιση κυρίως στην περίπτωση εκείνων που μόλις έχασαν της εργασία τους.

Για να διευκολυνθεί η αξιολόγηση των αναγκών των εργαζομένων σε θέματα συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης, θεσπίστηκε στη **Γαλλία** με το νόμο της 31ης Δεκεμβρίου 1991 ο απολογισμός των προσόντων ως ένας μηχανισμός στην υπηρεσία των επιχειρήσεων και των εργαζομένων. Μετά από πέντε κιόλας χρόνια λειτουργίας του μηχανισμού αυτού, φαίνεται να αποκτά σταδιακά σημασία μέσα στον κόσμο της επαγγελματικής κατάρτισης, ιδίως με τη δυνατότητα που παρέχει στους μισθωτούς να βρίσκουν χρηματοδότηση για τον προσωπικό τους απολογισμό προσόντων και εκτός του χρόνου εργασίας.

Η **Δανία** προσανατολίζεται σε μια λίγο διαφορετική κατεύθυνση. Έτσι το AMU[13] προτείνει από το 1995 ένα νέο είδος δραστηριότητας που συνίσταται στη διασάφηση των ατομικών προσόντων, δραστηριότητα που ενδέχεται να ενσωματώνεται στο σύνολο δράσεων μακροπρόθεσμης κατάρτισης για την απόκτηση εξειδίκευσης. Επίσης, όπως αναφέραμε και παραπάνω, έχουν συγκροτηθεί «μαθήματα σε ανοιχτά εργαστήρια», που ξεκινούν με μια αξιολόγηση του επιπέδου και ολοκληρώνονται με εξατομικευμένη κατάρτιση.

[13] AMU=Επαγγελματική Κατάρτιση Ενηλίκων

Για να είναι δυνατή η αξιολόγηση των αναγκών κατάρτισης σε τακτά χρονικά διαστήματα, τα TEC (Συμβούλια κατάρτισης) και οι LEC (Εταιρείες τοπικών επιχειρήσεων) στο **Ηνωμένο Βασίλειο** έχουν θέσει σε λειτουργία προγράμματα όπως το «Gateways to Learning» (πύλες μάθησης) προκειμένου να δημιουργηθεί ένα δίκτυο με τους φορείς προσανατολισμού - σκοπός είναι να ευνοηθεί η προσφορά και η ζήτηση για μέτρα επαγγελματικού προσανατολισμού. Ένα άλλο πρόγραμμα «Skill Choice» (επιλογή δεξιοτήτων), εφαρμόζει ένα σύστημα αναγνώρισης και πιστοποίησης των επαγγελματικών τίτλων αλλά και των προγενέστερων δραστηριοτήτων προσανατολισμού.

1.2.4 Η πρόσβαση και η μεταβολή της επαγγελματικής ειδίκευσης των εργαζομένων

Η **Φινλανδία,** θέλοντας να προλάβει τις εξελίξεις, προβλέπει στο νόμο για τη σύμβαση εργασίας, ότι οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση να οργανώνουν προγράμματα κατάρτισης όταν αυτό επιτρέπει την αποφυγή απολύσεων ή τη μερική θέση σε ανεργία ενός εργαζομένου, επανειδικεύοντάς τον μέσα στο εσωτερικό της επιχείρησης. Στη **Σουηδία,** η συνομοσπονδία των εργοδοτών και η γενική εργατική συνομοσπονδία ενίσχυσαν τις διατάξεις τους και δημιούργησαν ένα ταμείο ασφαλείας που θα επιτρέπει την αύξηση των δραστηριοτήτων κατάρτισης που θα απευθύνονται σε εργαζομένους που απειλούνται από ανεργία.

Για να αναφέρουμε ένα παράδειγμα, η **Γαλλία** υποστηρίζει σχέδια που εντάσσονται στο πλαίσιο της στρατηγικής της για την ανάπτυξη. Τα σχέδια αυτά αποτελούν σε μεγάλο βαθμό αντικείμενο διαπραγματεύσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων στο επίπεδο των επαγγελματικών κλάδων, διαδικασία κατά την οποία τα ζητήματα του εκσυγχρονισμού και της ανταγωνιστικότητας μπορούν να τεθούν κατά τρόπο συνεκτικό και σφαιρικό. Τα σχέδια αυτά εκτείνονται σε αρκετά χρόνια κατά τρόπο ώστε να εντάσσονται οι δράσεις κατάρτισης σε ένα μεσοπρόθεσμο σχέδιο. Μπορούν εξάλλου να συνάπτονται σε περιφερειακό επίπεδο, ιδίως μαζί με διεπαγγελματικές οργανώσεις, στη λογική της περιφερειακής οικονομικής ανάπτυξης. Το σύστημα βασίζεται σε κρατικές επιδοτήσεις.

Η **Πορτογαλία** έχει θέσει σε λειτουργία αρκετά προγράμματα και δράσεις με σκοπό την προσαρμογή του ενεργού πληθυσμού στις τεχνολογικές και οργανωτικές αλλαγές και την ανάπτυξη της επανακατάρτισης των ανέργων ή των απασχολουμένων που απειλούνται από την ανεργία. Οι δράσεις αυτές καταρτίζονται κανονικά από κοινού με τις επιχειρήσεις και το ινστιτούτο για την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση και υποστηρίζονται από το δεύτερο κοινοτικό πλαίσιο στήριξης και το πολυετές πρόγραμμα για την απασχόληση.

Στο **Ηνωμένο Βασίλειο,** η προώθηση της κατάρτισης γίνεται στο επίπεδο των κλάδων από τα *«Industry Training Organisations (ITO)»*, οργανώσεις που συγκροτούνται από τις επιχειρήσεις του σχετικού κλάδου. Σκοπός τους είναι η παρακολούθηση των μελλοντικών αλλαγών σε ειδικότητες και κατάρτιση, η ανάπτυξη επαγγελματικών προτύπων και η παρότρυνση των εργοδοτών για την παροχή κατάρτισης.

Ο στόχος 4 του ΕΚΤ για την Ολλανδία απευθύνεται κυρίως σε λιγότερο ειδικευμένους εργαζόμενους με δραστηριότητες που ενθαρρύνουν αυτή την ομάδα να συμμετάσχει στην κατάρτιση.

1.2.5 Η πρόσβαση στην κατάρτιση για ειδικές κατηγορίες κοινού

Είναι σημαντικό το ότι τα κράτη μέλη φαίνεται να κλίνουν προς εξειδικευμένα προγράμματα για ειδικές κατηγορίες πληθυσμού, όπως οι λιγότερο ειδικευμένοι εργαζόμενοι, οι γυναίκες, οι νέοι και οι μακροχρόνια άνεργοι.

Τα προγράμματα του Στόχου 4 του ΕΚΤ σε επτά κράτη μέλη απευθύνονται σε εκείνους που διατρέχουν το μεγαλύτερο κίνδυνο αποκλεισμού από τη συνεχή κατάρτιση. Για παράδειγμα αναφέρουμε: (i) η **Γαλλία** δίνει ιδιαίτερο βάρος σε εκείνους που διατρέχουν κίνδυνο λόγω χαμηλού επιπέδου ειδίκευσης, σε εκείνους που αντιμετωπίζουν μεταβολή των καθηκόντων στην εργασία τους και σε εκείνους που βρίσκονται στο μέσο της σταδιοδρομίας τους (ii) οι **Κάτω Χώρες** δίνουν έμφαση στους αλλοδαπούς εργαζομένους που έχουν γλωσσικές αδυναμίες και δυσκολεύονται να ανταποκριθούν στις επικοινωνιακές ανάγκες του σύγχρονου βιομηχανικού περιβάλλοντος και (iii) η **Φινλανδία** δίνει έμφαση στους περισσότερο ηλικιωμένους των οποίων τα προσόντα είναι παραχημένα.

Ειδικά μέτρα υπέρ των λιγότερο ειδικευμένων

Διαπιστώνεται ότι σε όλα τα κράτη μέλη έχουν ληφθεί ειδικά μέτρα και έχουν αναπτυχθεί ειδικά παιδαγωγικά εργαλεία που απευθύνονται σε πολλές ομάδες-στόχους, όπως για παράδειγμα τους αναλφάβητους, τους ενήλικες με ανεπαρκή σχολική εκπαίδευση ή τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Μέσα από τις διάφορες πρωτοβουλίες για την προώθηση της πρόσβασης στην επαγγελματική κατάρτιση,

αντιλαμβανόμαστε ότι τόσο οι πολιτικά αρμόδιοι για τη λήψη αποφάσεων όσο και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, προβληματίζονται για το πώς θα δώσουν προτεραιότητα στην επαγγελματική κατάρτιση των προσόντων των λιγότερο ειδικευμένων ατόμων. Αλλά και τα συνδικάτα αγωνιούν για τη διευκόλυνση της πρόσβασης στην κατάρτιση για τους εργαζομένους που απειλούνται από ανεργία ή τους εργαζομένους με χαμηλό επίπεδο "απασχολησιμότητας". Ως παράδειγμα αναφέρουμε τη **Φινλανδία** που δημιούργησε το 1995 μια τριμερή επιτροπή για την εξεύρεση λύσεων με διαδικασίες στις οποίες συμμετέχουν όλοι οι ενδιαφερόμενοι συντελεστές.

Η κυβέρνηση του **Ηνωμένου Βασιλείου** εκτιμά ότι η απόκτηση των βασικών γνώσεων είναι η προϋπόθεση για την ικανοποιητική μεταγενέστερη επαγγελματική εξέλιξη. Για το λόγο αυτό, χορηγούνται ετησίως σημαντικά ποσά προκειμένου να χρηματοδοτηθούν πρωτοβουλίες και υποδομές, υπό την αιγίδα του υπουργείου Παιδείας και Απασχόλησης *(Department for Education and Employment)*. Σκοπός είναι να ενισχυθεί η απόκτηση βασικών ικανοτήτων για τις κατηγορίες εκείνες του πληθυσμού που κινδυνεύουν με αποκλεισμό από την αγορά εργασίας. Αναφέρουμε ως παράδειγμα την πρωτοβουλία *"Basic Skills Agency"*. Η κεντρική ιδέα είναι η υλοποίηση μιας εθνικής στρατηγικής προκειμένου να αντιμετωπισθεί η πρόκληση. Το 1995 η πρωτοβουλία αυτή επεκτάθηκε και στη βασική κατάρτιση στον τόπο της εργασίας για ανέργους και νέους και περιέλαβε μια πρωτοβουλία με τίτλο «*Family Literacy Initiative*» (Πρωτοβουλία για τη μόρφωση της οικογένειας).

Στην ίδια κατεύθυνση παρατηρούνται μέτρα, προγράμματα, πρωτοβουλίες, κανονιστικές και νομοθετικές διατάξεις σε διάφορα κράτη μέλη, όπως τα συνοδευτικά σχέδια για ανέργους στο **Βέλγιο** ή τα εξατομικευμένα παιδαγωγικά εργαστήρια στη **Γαλλία.** Η αποστολή τους συνίσταται στο να διασφαλίζουν ότι κάθε άτομο που τελειώνει το σχολείο αποκτά μια γενική ή τεχνολογική συμπληρωματική βασική κατάρτιση ή εξασφαλίζει την ατομική εκπαιδευτική άδεια για εκείνους που επιθυμούν να αποκτήσουν ένα βασικό επαγγελματικό τίτλο.

Στη **Δανία** έχουν καταβληθεί εντατικές προσπάθειες κυρίως για την προώθηση της βελτίωσης των όρων διαβίωσης των προσώπων που έχουν δυσκολίες στην ανάγνωση. Το υπουργείο Εθνικής Παιδείας προτείνει για το σκοπό αυτό σήμερα, δωρεάν μαθήματα ανάγνωσης στα άτομα αυτά.

Πρέπει να σημειωθεί ότι πολυάριθμα μέτρα, είτε βραχυπρόθεσμα είτε μακροπρόθεσμα, για την αναβάθμιση των γνώσεων ή τη βασική ειδίκευση, συγχρηματοδοτούνται από τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία. Σ□ αυτή την κατηγορία εμπίπτει ιδιαίτερα η **Πορτογαλία.**

Στην Ολλανδία ο συνδυασμός κατάρτισης και επαγγελματικής εμπειρίας θεωρείται ως ένα πολύ αποτελεσματικό μέσο για τη βελτίωση των προσόντων. Για παράδειγμα, θα δημιουργηθεί ένα επίπεδο στοιχειώδους μαθητείας, το επίπεδο του βοηθού, διότι κάτι τέτοιο μπορεί να βοηθήσει τους λιγότερο ειδικευμένους να αποκτήσουν ένα στοιχειώδες επίπεδο (κυρίως, για να προσδιορίσουν το επίπεδό τους στην αγορά εργασίας).

Ειδικά μέτρα υπέρ των γυναικών

Ειδικά μέτρα που απευθύνονται σ' αυτήν την κατηγορία του πληθυσμού διοργανώνονται κατά κανόνα από τις κρατικές αρχές, τους τοπικούς φορείς, κοινωνικά ιδρύματα ή ενώσεις και συνεταιρισμούς και έχουν σκοπό τη δημιουργία των κατάλληλων δομών για τη διευκόλυνση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στις δραστηριότητες επαγγελματικής κατάρτισης. Πρόκειται κυρίως για μέτρα όπως ο επαγγελματικός προσανατολισμός, τα προπαρασκευαστικά μαθήματα για τον ενεργό οικονομικά βίο και η εξεύρεση λύσεων για τη φύλαξη των παιδιών.

Στα περισσότερα κράτη μέλη, τα μέτρα αυτά χρηματοδοτούνται από τις κρατικές αρχές και/ή συγχρηματοδοτούνται από ευρωπαϊκά προγράμματα και πρωτοβουλίες υπέρ των γυναικών που απειλούνται από ανεργία, των άνεργων γυναικών και των γυναικών που βρίσκονται σε φάση επαγγελματικής ένταξης.

Για τη διαχείριση του συνόλου των δράσεων, υπάρχουν διάφορα μοντέλα. Το **Βέλγιο,** για παράδειγμα, έχει θεσπίσει νόμους στον τομέα αυτό (Βασιλικά διατάγματα της 14ης Ιουλίου 1987 για τον ιδιωτικό τομέα και της 27ης Φεβρουαρίου 1990 για το δημόσιο τομέα) και στη **Γαλλία,** η θεματική της ισότητας της πρόσβασης ανδρών και γυναικών στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση αποτελεί ένα από τα σημεία για τα οποία οι κοινωνικοί εταίροι καλούνται σε διαπραγματεύσεις τουλάχιστον κάθε πέντε χρόνια. Κατά τον ίδιο τρόπο, το **Ηνωμένο Βασίλειο** και η **Ιρλανδία** διαθέτουν ειδικά κονδύλια για την ανάπτυξη προγραμμάτων για γυναίκες που επιστρέφουν στην εργασία, συμπεριλαμβανομένων μέτρων για τη διαφύλαξη των παιδιών των γονέων εκείνων που θέλουν να επιστρέψουν στην εργασία, και δανείων για τις γυναίκες προκειμένου να πληρώσουν τα έξοδα μαθημάτων και τα έξοδα φύλαξης των παιδιών. Στη **Νορβηγία,** η ισότητα των ευκαιριών είναι μια από τις βασικές μέριμνες του νόμου για την εκπαίδευση των

ενηλίκων. Στην **Ισπανία** συγκροτήθηκε το Ινστιτούτο της Γυναίκας.

Ιρλανδία :
Πρόγραμμα δράσης για τις γυναίκες από τον FAS

Η Εθνική Αρχή για την Κατάρτιση και την Απασχόληση (FAS) ξεκίνησε για πρώτη φορά το πρόγραμμα δράσης για τις γυναίκες το 1990 με σκοπό την επανόρθωση και αποκατάσταση της μειονεκτικής θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Από τότε το πρόγραμμα αυτό αναπροσαρμόζεται κάθε χρόνο.
Στόχοι του προγράμματος είναι:

- η βελτίωση και η διεύρυνση του φάσματος των δυνατοτήτων απασχόλησης που προσφέρονται στις γυναίκες στην αγορά εργασίας·
- η παροχή βοήθειας στις γυναίκες για να ξεπεράσουν τα ιδιαίτερα προβλήματα τα οποία αντιμετωπίζουν στην αγορά εργασίας·
- η ελαχιστοποίηση κάθε υφιστάμενης πρακτικής η οποία, στο παρελθόν, προκάλεσε ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Αυτό το πρόγραμμα δράσης του FAS για το 1995 δείχνει ότι η συμμετοχή των γυναικών στα προγράμματα κατάρτισης και απασχόλησης που διαχειρίζεται ο FAS έχει αυξηθεί παντού· ότι έχει συντελεσθεί πρόοδος στους νέους τομείς κατάρτισης και ότι έχει αυξηθεί το ποσοστό απασχόλησης στις κοινότητες. Για την περίοδο 1996/1997, ο FAS θα συνεχίσει να υιοθετεί μέτρα με σκοπό την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών σε εκείνους τους τομείς κατάρτισης όπου υποεκπροσωπούνται και την αναβάθμιση του σημερινού επιπέδου των προσόντων των γυναικών.

Ορισμένα κράτη μέλη, όπως η **Δανία,** επισημαίνουν ότι ο διάλογος για την ισότητα ανδρών και γυναικών αλλάζει χαρακτήρα. Το γενικό επίπεδο κατάρτισης μαρτυρεί ότι οι γυναίκες διαθέτουν στο εξής καλύτερη κατάρτιση από ό,τι οι άνδρες. Ωστόσο η Δανία συνεχίζει να διοργανώνει μια σειρά δράσεων που απευθύνονται ειδικά σε γυναικείο κοινό στο πλαίσιο της γενικής βασικής κατάρτισης για ενήλικες, για παράδειγμα οι μεγάλες σχολές με πρωινό ωράριο για τις γυναίκες, οι χώροι αναζήτησης και παροχής συμβουλευτικών στοιχείων με ελεύθερη πρόσβαση κ.τ.λ. Η **Φινλανδία** συμμερίζεται την ανάλυση αυτή. Στη χώρα αυτή η ισότητα φαίνεται δεδομένη και τα μέτρα στήριξης εμπίπτουν στην κοινωνική πολιτική.

Αξίζει να σημειωθεί επίσης ότι τα κράτη μέλη συγχρηματοδοτούν ιδίως δράσεις για τη διευκόλυνση της πρόσβασης των γυναικών σε δραστηριότητες επαγγελματικής κατάρτισης μέσω των διαρθρωτικών ταμείων, των οποίων οι διατάξεις προβλέπουν και ενισχύουν την τήρηση και προαγωγή της αρχής των ίδιων ευκαιριών για άντρες και γυναίκες. Συμπληρωματικά το σκέλος NOW της κοινοτικής πρωτοβουλίας «Απασχόληση» προσφέρει πολλά στον τομέα αυτό.

Ειδικά μέτρα υπέρ των νέων

Τρεις μεγάλες τάσεις διαφαίνονται: η ανάπτυξη μορφών μαθητείας για τη διευκόλυνση της επαγγελματικής ένταξης, η αύξηση των αρμοδιοτήτων των περιφερειών και της τοπικής αυτοδιοίκησης και μια προσέγγιση μέσω μέτρων υπέρ των επιχειρήσεων που προσλαμβάνουν νέους. Τέλος, πρέπει να υπογραμμιστεί η δρομολόγηση των «σχολείων δεύτερης ευκαιρίας».

Η διευκόλυνση της πρόσβασης και της συμμετοχής των νέων που διαθέτουν ανεπαρκείς ή ακατάλληλους τίτλους σπουδών παραμένει μια από τις κυριότερες μέριμνες όλων των κρατών μελών. Στο σημείο αυτό πρέπει να αναφερθούν οι μεταρρυθμίσεις σχετικά με τη μαθητεία που έλαβαν χώρα σε πολλά κράτη μέλη κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών και που συνεπάγονται πολύ συχνά τη δημιουργία νέων κλάδων εναλλασσόμενης κατάρτισης, αλλά και αύξηση των ηλικιακών ορίων των μαθητευομένων. Μια από τις τάσεις που παρατηρείται αφορά εξάλλου την προοδευτική επέκταση του συστήματος μαθητείας σε όλα τα επίπεδα διπλωμάτων της τεχνικής εκπαίδευσης, ειδικότερα εκείνων του επιπέδου μετά τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Στις περισσότερες περιπτώσεις, η πρόσβαση των νέων στην επαγγελματική κατάρτιση αποτελεί αντικείμενο προτάσεων που υποβάλλονται από τον εκπαιδευτικό κόσμο, αλλά υλοποιούνται στην πράξη όλο και πιο συχνά με την υποστήριξη και τη συνεργασία του οικονομικού κόσμου.

Γερμανία:
Πρόγραμμα δράσης υπέρ των ταλαντούχων νέων/υποτρόφων

Η Γερμανία εισήγαγε το 1991 το πρόγραμμα «Begabtenfφrderung berufliche Bildung» για τους νέους τεχνίτες και υπαλλήλους που έχουν εξαιρετικές ικανότητες στο επάγγελμά τους. Αμέσως μετά την επαγγελματική τους κατάρτιση στο «Duales System», οι νέοι που έχουν αποκτήσει υποτροφία από «Begabtenfφrderung» μπορούν να διευρύνουν τις επαγγελματικές τους γνώσεις σε συνάρτηση με τις ανάγκες τους με τη βοήθεια μέτρων συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης (για παράδειγμα μαθήματα ξένων γλωσσών, πληροφορικής, εμβάθυνσης πολιτικών και οικονομικών γνώσεων κ.τ.λ.).

Σε ό,τι αφορά την **Ισπανία,** ενθαρρύνεται η διοργάνωση μαθημάτων πρακτικής άσκησης σε επιχειρήσεις για να διευκολυνθεί η επαγγελματική ένταξη των νέων.

Αξίζει επίσης να σημειώσουμε ότι ενώσεις και σύλλογοι διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην εκπαίδευση των νέων, συνεισφέροντας στην προώθηση διαφόρων λύσεων που επιτρέπουν το συνδυασμό κατάρτισης και εργασίας και την κοινωνικοεπαγγελματική ένταξη.

Έτσι, υπάρχουν πολλά σχέδια σε διάφορα κράτη μέλη που στοχεύουν στην υλοποίηση μιας διαδικασίας επαγγελματικού προσανατολισμού και κατάρτισης που καταλήγει σε τίτλους ειδίκευσης για τους νέους χωρίς εργασία, που προέρχονται συνήθως από αστικές ζώνες υψηλού κινδύνου, ή στην ανάπτυξη και βελτίωση διεξόδων κατάρτισης και ένταξης για τους νέους μέσω ειδικών επαγγελματικών κύκλων σπουδών.

Πρέπει επίσης να γίνει αναφορά σε κράτη μέλη τα οποία, όπως η **Ελλάδα,** έχουν υλοποιήσει μορφές εκπαίδευσης και κατάρτισης του τύπου της δεύτερης ευκαιρίας, που απευθύνονται σε νέους που εγκατέλειψαν το εκπαιδευτικό σύστημα χωρίς κανένα τίτλο αρχικής ειδίκευσης.

Στο **Βέλγιο,** στην περιοχή των Βρυξελλών έχει λειτουργήσει ένα σύστημα πριμοδότησης της επαγγελματικής ένταξης. Πρόκειται για την ενθάρρυνση για την πρόσληψη και κατάρτιση νέων που ζητούν εργασία και είναι κάτω των 26 ετών, χωρίς δίπλωμα ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή οι οποίοι έχουν μείνει άνεργοι επί 6 μήνες τουλάχιστον.

Η τάση αυτή εκδηλώνεται επίσης και στη **Γαλλία.** Ειδικά μέτρα προβλέπονται για τους νέους ηλικίας 16 έως 25 ετών μέσω της σύμβασης ειδίκευσης που απευθύνεται σ' εκείνους που δεν μπόρεσαν να αποκτήσουν κάποιο τίτλο σπουδών σχολικής εκπαίδευσης ή των οποίων τα προσόντα δεν επιτρέπουν την πρόσβαση στην εργασία.

Σε πολλά κράτη μέλη, προβλέπονται ειδικά μέτρα για τη συνέχιση της κατάρτισης των νέων αυτών που δεν μπόρεσαν να αποκτήσουν καμία κατάλληλη για επαγγελματικά προσόντα. Πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι τα ειδικά αυτά μέτρα εντάσσονται σε ευρύτερα προγράμματα απασχόλησης σε χώρες, όπως, μεταξύ άλλων, η **Δανία**.

Στο **Ηνωμένο Βασίλειο** έχουν επίσης ληφθεί ορισμένα μέτρα και πρωτοβουλίες, όπως για παράδειγμα η δρομολόγηση του *«Modern Apprenticeship» (Σύγχρονη μαθητεία)* το 1995. Η πρωτοβουλία αυτή βασίζεται σε μια σύμπραξη μεταξύ του επιχειρηματικού κόσμου και της κυβέρνησης και αποσκοπεί στη βελτίωση των επαγγελματικών, τεχνικών και διοικητικών προσόντων των νέων. Το 1997 προβλέπεται να ξεκινήσει το πρόγραμμα *«Relaunch Strategy»* προκειμένου να ενθαρρύνει η συμμετοχή των νέων ηλικίας 14 ετών και άνω σε διαδικασίες σχεδίων για τοπικές συμπράξεις, ενθαρρύνοντας τους να παραμείνουν ή να επανενταχθούν στη διαδικασία μάθησης.

Στην **Ολλανδία**, το πρόγραμμα □Youth Work Guarantee Act□ επιτρέπει στους νέους κάτω των 23 ετών οι οποίοι εργάσθηκαν για περίοδο έξη μηνών, να αποκτήσουν μία έκτακτη εργασία, μία κατάρτιση ή τον συνδυασμό αυτών των δύο. Από το 1996 έχει εισαχθεί ένα νέο μέτρο προκειμένου να γίνει περισσότερο ελκυστικό το σύστημα μαθητείας που από το 1991 παρουσιάζει αξιοσημείωτη πτωτική τάση. Προβλέπει την παροχή ενός βοηθήματος προς τις επιχειρήσεις για κάθε μαθητευόμενο στον οποίο δέχονται να παρέχουν κατάρτιση. Αυτό το βοήθημα έχει τη μορφή μιας μείωσης των κοινωνικών κρατήσεων.

Στην **Ιταλία,** ένα σχέδιο νόμου σχετικά με τη μαθητεία βρίσκεται σε εξέλιξη το οποίο συνδέει την εξωτερική κατάρτιση που οδηγεί σε αναγνωρισμένους τίτλους προσόντων και την εσωτερική κατάρτιση, μέσα στην επιχείρηση με τη βοήθεια επόπτη. Για την παροχή της κρατικής βοήθειας αποτελεί απαραίτητη απόδειξη η πραγματοποίηση της κατάρτισης.

Ειδικά μέτρα υπέρ των μακροχρόνια ανέργων

Η **Φινλανδία** σημειώνει ότι η επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων είναι ένα σημαντικό εργαλείο μιας δραστήριας πολιτικής για την απασχόληση την οποία χρηματοδοτεί η διεύθυνση απασχόλησης.

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στους μακροχρόνια ανέργους ή τους ανέργους ηλικίας άνω των 50 ετών για τους οποίους διατίθενται προγράμματα που επιχειρούν να συνδυάσουν, όπως και στην **Γαλλία,** μέτρα κατάρτισης μαζί με μέτρα για την επαγγελματική ένταξη, και τα οποία πραγματοποιούνται συνήθως με τη βοήθεια πρακτικής άσκησης σε επιχειρήσεις. Κατ' αυτόν τον τρόπο είναι δυνατό να αποκτηθούν νέοι επαγγελματικοί τίτλοι, που στις περισσότερες περιπτώσεις είναι βασικές ειδικότητες, σε συνδυασμό με μια ορισμένη επαγγελματική πείρα. Εδώ και λίγο καιρό έχουν δρομολογηθεί ειδικά μέτρα που απευθύνονται σε διοικητικά στελέχη.

Στη **Φινλανδία** έχει ξεκινήσει, εδώ και δύο χρόνια, η κατάρτιση *ΚΕΚΟ* που επιτρέπει σε έναν άνεργο να παρακολουθήσει μαθήματα κατάρτισης από 6 έως 9 μήνες συνεχίζοντας να λαμβάνει το επίδομα ανεργίας. Η πραγματοποίηση της πρωτοβουλίας αυτής γίνεται σε περιφερειακή κλίμακα. Οι Φινλανδοί δικαιούνται επίσης ένα επίδομα για την

πραγματοποίηση σπουδών στο πλαίσιο του ταμείου για την κατάρτιση και τις απολύσεις.

Μια πρόσφατη τάση συνίσταται στην ενθάρρυνση των εργοδοτών μέσω οικονομικής ενίσχυσης, να προσλαμβάνουν νέους ή αιτούντες εργασία· στις επιχειρήσεις δίνονται κίνητρα για να συνεισφέρουν στην κατάρτιση των ατόμων αυτών, όπως συμβαίνει στο **Βέλγιο** ή και στη **Γαλλία** όπου οι εργοδότες δικαιούνται ελάφρυνση των κοινωνικών τους επιβαρύνσεων σε περίπτωση πρόσληψης ανέργων.

Στη **Δανία** δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στις μορφές εκείνες της κατάρτισης που απευθύνονται σε ανέργους. Οι Δανοί επιμένουν στην ποιότητα της κατάρτισης αυτής, το συντονισμό των δράσεων αυτών και τα εξατομικευμένα σχέδια κατάρτισης. Εκτός απ' αυτήν την κατευθυντήρια γραμμή υπάρχει και ένα ευρύ φάσμα δυναμικών πρωτοβουλιών. Ένα άλλο χαρακτηριστικό είναι ότι ο αγώνας κατά της ανεργίας μετατοπίζεται όλο και περισσότερο σε περιφερειακό επίπεδο και δίνονται αρμοδιότητες σε τοπικούς και περιφερειακούς φορείς. Στη **Δανία,** τα περιφερειακά συμβούλια της αγοράς εργασίας αποφασίζουν για το ποιες δυναμικές πρωτοβουλίες θα αναλάβουν. Στο σημείο αυτό πρέπει να επισημάνουμε το σύστημα εναλλαγής σε θέσεις εργασίας ή την υποκατάσταση της απασχόλησης που χρησιμοποιείται πολύ συχνά στη **Δανία** και στα σκανδιναβικά κράτη μέλη, τη **Σουηδία** και τη **Νορβηγία.**

Στην **Ελλάδα** και το **Λουξεμβούργο** λειτουργούν κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης τα οποία, μεταξύ άλλων, έχουν ως καθήκον την παροχή προγραμμάτων κατάρτισης μακράς ή σύντομης διάρκειας, την κατάρτιση που οδηγεί σε τίτλο ειδίκευσης ή αναβάθμισης των προσόντων, μαθήματα σχολικού επιπέδου ή πρακτική επαγγελματική άσκηση. Σε πολλές περιπτώσεις, οι δραστηριότητες του τομέα αυτού διεξάγονται υπό την αιγίδα των δημόσιων αρχών και συμπληρώνονται από πρωτοβουλίες των επιχειρήσεων, ενώσεις εργοδοτών, τα συνδικάτα ή φορείς από τον τομέα ενώσεων και συλλόγων. Στις περισσότερες περιπτώσεις, προβλέπονται ειδικά μέτρα για ορισμένες κατηγορίες ανέργων. Το ίδιο ισχύει για την **Πορτογαλία** όπου το δεύτερο κοινοτικό πλαίσιο στήριξης προβλέπει μέτρα υποστήριξης για την επανένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας, όπως το πρόγραμμα INTEGRAR που απευθύνεται στην κοινωνικοεπαγγελματική ένταξη των μακροχρόνια ανέργων, μέσω της υλοποίησης ειδικών ή συμπληρωματικών προγραμμάτων κατάρτισης. Αξίζει να αναφερθεί ότι το δεύτερο κοινοτικό πλαίσιο στήριξης προβλέπει επίσης ειδικά μέτρα για άλλες ομάδες-στόχους που αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας.

Στο **Ηνωμένο Βασίλειο** έχουν δρομολογηθεί ορισμένες πρωτοβουλίες προκειμένου να αυξηθεί ο βαθμός απασχολησιμότητας των ανέργων. Ως παράδειγμα μπορούμε να αναφέρουμε το πρόγραμμα «*Training for work*» (κατάρτιση για εργασία) που απευθύνεται σε μακροχρόνια ανέργους και έχει ως σκοπό να τους βρει απασχόληση, να βελτιώσει τα επαγγελματικά τους προσόντα, να τους εφοδιάσει με διάφορες ικανότητες, από αυτές που συνδέονται με τα εθνικά και τα επαγγελματικά προσόντα. Παρόμοια προσέγγιση ακολουθείται και στην **Ιρλανδία,** με το σχέδιο «*Community employment*» (απασχόληση σε επίπεδο τοπικής κοινωνίας), που βασίζεται στην εύρεση εργασίας για ανέργους, παρέχοντας απασχόληση μερικού χρόνου κυρίως για μακροχρόνια ανέργους και δίνοντας ευκαιρίες σε εκείνους που βρίσκονται στη μειονεκτικότερη θέση στην αγορά εργασίας.

Στην **Ολλανδία** έχουν ληφθεί δύο μέτρα που αποβλέπουν στη βελτίωση της κατάστασης των ανέργων μακράς διαρκείας στην αγορά εργασίας. Στην Υπηρεσία Απασχόλησης υπάρχει ένα μέτρο, το □Sectoral Training for Unemployed Grants Scheme□ (BBSW) που παρέχει σε άτομα που αναζητούν εργασία ένα επίδομα κατάρτισης σε εργασίες συγκεκριμένων κλάδων. Ο εν λόγω κλάδος οφείλει να επιδόσει ένα σχέδιο κατάρτισης στο Central Employment Service Board (Κεντρική Υπηρεσία Απασχόλησης).

Σε πολλά κράτη μέλη υπάρχουν επίσης προγράμματα που αποσκοπούν στην παροχή κατάρτισης και βοήθειας προς ανέργους οι οποίοι έχουν την πρόθεση να ανοίξουν τη δική τους επιχείρηση.

1.2.6 Η πρόσβαση και οι νέες συμπράξεις

Η αποκέντρωση που παίρνει κυρίως τη μορφή αύξησης των αρμοδιοτήτων σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο είναι το καλύτερο παράδειγμα για την τάση αυτή. Πρόκειται για προσαρμογή της προσφοράς της επαγγελματικής κατάρτισης στις ειδικές ανάγκες των επιχειρήσεων της περιφέρειας ή της τοπικής περιοχής και συνοδεύεται από τη θέση σε λειτουργία μηχανισμών και υποδομών στην αντίστοιχη περιοχή. Η προσέγγιση αυτή παρουσιάζει το πλεονέκτημα ότι επιτρέπει μια πολύ στενότερη συνεργασία μεταξύ των τοπικών αρχών, των οργανισμών κατάρτιση, των εκπαιδευτικών και ερευνητικών ιδρυμάτων και των επιχειρήσεων, κυρίως των ΜΜΕ. Η προσέγγιση αυτή συνεπάγεται για πολλά κράτη μέλη τη συγκρότηση περιφερειακών δικτύων κατάρτισης, των οποίων ένας από τους ρόλους είναι η παροχή πληροφοριών και των απαραίτητων εργαλείων για την καλή ανάπτυξη των μέτρων κατάρτισης στις επιχειρήσεις.

Έτσι, η αποκέντρωση της συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης παρουσιάζεται συνολικά ως μια πολύ σημαντική τάση στη **Γερμανία.**

Επιπλέον, η κινητοποίηση της συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης, ως παράγοντα της τοπικής και περιφερειακής ανάπτυξης, εντάσσεται, όπως είναι φυσικό, στο πλαίσιο γενικότερης πολιτικής, όπως είναι τα περιφερειακά σχέδια ανάπτυξης της επαγγελματικής κατάρτισης. Εξάλλου, οι λειτουργίες της ανάλυσης των τοπικών αναγκών και της διάδοσης των πληροφοριών εξασφαλίζονται σε ορισμένα κράτη μέλη, όπως τη **Γαλλία** ή την **Ελλάδα,** από περιφερειακά παρατηρητήρια της απασχόλησης που, σε γενικές γραμμές, στελεχώνονται και χρηματοδοτούνται από κοινού από το κράτος και τις περιφέρειες. Οι δομές αυτές λειτουργούν επίσης ως οργανισμοί στήριξης για τα ινστιτούτα κατάρτισης, προκειμένου να πραγματοποιηθεί μια αντιστοίχηση μεταξύ της προσφοράς κατάρτισης και των ειδικών αναγκών των περιφερειών και των κοινοτήτων.

Κατά τον ίδιο τρόπο, η δραστήρια πολιτική για την αγορά εργασίας στη **Δανία,** τη **Φινλανδία,** τη **Σουηδία,** τη **Νορβηγία,** την **Ιταλία,** το **Βέλγιο** και την **Ολλανδία** χαρακτηρίζεται από μια τάση προς περιφερειακοποίηση με τη συγκρότηση περιφερειακών συμβουλίων για την αγορά εργασίας, και συνδυάζοντας τα μέτρα για την επαγγελματική ένταξη με μέτρα για την κατάρτιση. Τα συμβούλια αυτά αποτελούνται συνήθως από εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων, της τοπικής και νομαρχιακής αυτοδιοίκησης και έχουν ως αποστολή το συντονισμό των προσπαθειών που καταβάλλονται με θέμα την αγορά εργασίας. Οι επιτροπές αυτές μεριμνούν ώστε οι επιχειρήσεις να διαθέτουν το εργατικό δυναμικό που έχουν ανάγκη και συμβάλλουν στην πρόληψη και τη μείωση της μακροχρόνιας ανεργίας. Τα εργαλεία που διαθέτουν είναι η κατάρτιση, ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η προετοιμασία για την απασχόληση.

Δανία:
Πρωτοβουλίες των κοινωνικών εταίρων

Προκειμένου να ενταθούν οι προσπάθειες που καταβάλλονται για τη συνεχή κατάρτιση στις ΜΜΕ, οι κοινωνικοί εταίροι στη Δανία έχουν δημιουργήσει, χάριν των συλλογικών συμβάσεων, ένα σύνολο υποδειγμάτων σχεδιασμού της κατάρτισης, όπως τα «AIDA», «VIRUM». «MEKHON» ή «SUM».

Έτσι, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν αναπτύξει και χρηματοδοτούν από κοινού τη SUM (=στρατηγική ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού), που είναι ένα εργαλείο ανάλυσης των προσόντων και σχεδιασμού της κατάρτισης μέσα στις επιχειρήσεις. Η μέθοδος SUM χρησιμοποιείται συχνά ως εργαλείο σχεδιασμού στη Δανία. Έχει συγκροτηθεί μια γραμματεία που ασχολείται αφενός με την πώληση εργαλείων, αφετέρου με την κατάρτιση «συμβούλων SUM», οι οποίοι επιλέγονται κατ' αρχήν μεταξύ των εκπαιδευτών των κέντρων επαγγελματικής κατάρτισης και των κέντρων AMU προτού να τους δοθεί ειδική κατάρτιση, μετά αποστέλλονται στις επιχειρήσεις, όπου προτείνουν ένα σχεδιασμό της κατάρτισης προκειμένου να εναρμονιστεί σωστότερα η προσφορά σε σχέση με τις ανάγκες.

Το σύστημα SUM βασίζεται σε δύο θεμελιώδεις αρχές :

1. τη συνεργασία μεταξύ της διοίκησης και του προσωπικού της επιχείρησης, καθώς και την από κοινού εμπέδωση της μεθόδου SUM,

2. τη μέγιστη δυνατή ανάπτυξη προσπαθειών με σκοπό να έρθουν πιο κοντά οι ΜΜΕ και οι φορείς παροχής κατάρτισης, μέσω των συμβούλων SUM και στη συνέχεια να συγκροτηθούν συμπράξεις. Ταυτόχρονα, οι σύμβουλοι αυτοί έχουν ως αποστολή να συμμετέχουν στη δημιουργία δικτύων των ΜΜΕ, κατά τρόπο ώστε αυτές να μπορούν να χρησιμοποιούν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τις διάφορες μορφές παρεχόμενης κατάρτισης.

Με το ίδιο σκεπτικό, η **Πορτογαλία,** δημιούργησε ένα δίκτυο τοπικών συμβούλων για να προωθήσει τη διαδικασία βιομηχανικής ανάπτυξης των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, με τη δημιουργία προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης προσαρμοσμένης στις πραγματικές ανάγκες των επιχειρήσεων αυτών.

Ίδια τακτική ακολουθείται και από το **Ηνωμένο Βασίλειο** με την υλοποίηση σε τοπικό επίπεδο των TEC/LEC που έχουν τη δυνατότητα να προσαρμόζουν στις τοπικές συνθήκες τα εθνικά προγράμματα της κυβέρνησης, δηλαδή, να βρίσκουν τα τοπικά μέτρα που είναι ιδιαίτερα προσαρμοσμένα στις τοπικές ανάγκες. Στην ολλανδόφωνη περιοχή του **Βελγίου,** κάνει την εμφάνισή της η διαμεσολάβηση νέων εταίρων. Πρόκειται σε μεγάλο βαθμό για πρωτοβουλίες ιδιωτικές που λειτουργούν ως ενδιάμεσοι κρίκοι μεταξύ του κόσμου της εργασίας και των φορέων παροχής κατάρτισης και εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Γενικά, ενδεικτική σημασία έχει η συγκρότηση δικτύων για την εξέλιξη του συστήματος της επαγγελματικής κατάρτισης στο **ολλανδόφωνο Βέλγιο,** όπου συνενώνονται οι δραστηριότητες των φορέων παροχής κατάρτισης, των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και των επιχειρήσεων προκειμένου να παραχθεί προστιθέμενη αξία για τη δημιουργία κοινών σχεδίων.

Ολλανδόφωνο Βέλγιο: Ένα παράδειγμα διεπιχειρησιακής συνεργασίας

Η Alcatel διαθέτει ένα πρόγραμμα μετεκπαίδευσης που απευθύνεται κατά πρώτο λόγο σε υπερειδικευμένους εργαζομένους για τους οποίους έχει μεσολαβήσει ένας αριθμός ετών από την απόκτηση του πτυχίου τους. Αυτό το πλήρες και εντατικό πρόγραμμα σπουδών τους δίνει τη δυνατότητα να εκσυγχρονίσουν τις γνώσεις τους σε σχέση μ' αυτό που διδάσκεται σήμερα στις ανώτερες σχολές και τα πανεπιστήμια. Η κατάρτιση αυτή έχει σχεδιαστεί με άξονα πολλές δομικές ενότητες: οι συμμετέχοντες καταρτίζουν οι ίδιοι το πρόγραμμα σπουδών τους ανάλογα με τον επιστημονικό τους κλάδο. Στους κύκλους αυτούς υπάρχει επίσης πρόσβαση και για τους μισθωτούς άλλων επιχειρήσεων και οι σπουδές μπορούν να γίνουν είτε στην αίθουσα διδασκαλίας, είτε εξ αποστάσεως, μέσω ενός συστήματος τηλεδιάσκεψης.

1.2.7 Η πρόσβαση χάρη στις νέες τεχνολογίες

Στην ημερήσια διάταξη της πολιτικής σχεδόν όλων των κρατών μελών εντάσσεται η αρχή για ανοιχτές, ευέλικτες και εξατομικευμένες δράσεις κατάρτισης ως εργαλείο καλύτερης πρόσβασης στα μέτρα κατάρτισης για ένα ευρύτερο κοινό. Όλο και περισσότερες προσπάθειες καταβάλλονται για την ανάπτυξη μεθόδων αυτοκατάρτισης στον τόπο της εργασίας και ανοικτής και εξ αποστάσεως μαθητείας, καταφεύγοντας όλο και πιο πολύ σε νέες τεχνολογίες όπως η διδασκαλία με τη βοήθεια ηλεκτρονικού υπολογιστή ή τα συστήματα διδασκαλίας με πολυμέσα. Είναι αυτονόητο ότι η δυνατότητα χρησιμοποίησης του Internet και άλλων υποστηρικτικών εργαλείων για την εκπαίδευση βρίσκονται σε στάδιο ανάλυσης σχεδόν σε όλες τις χώρες, προκειμένου να ενσωματωθούν οι νέες τεχνολογίες στις διαδικασίες της εξ αποστάσεως διδασκαλίας.

Έτσι, ιδιαίτερα στη **Νορβηγία,** το **Ηνωμένο Βασίλειο,** το **ολλανδόφωνο Βέλγιο** η εξ αποστάσεως εκπαίδευση και η χρήση των τεχνολογιών της πληροφορίας εντάσσονται στην πρώτη βαθμίδα του προβληματισμού τους. Η γενική διεύθυνση εκπαίδευσης στη **Φινλανδία** διεξήγαγε από το 1991 ως το 1995 ένα φιλόδοξο σχέδιο (OPINNET) του οποίου ο στόχος ήταν η δημιουργία ενός ευέλικτου, ευπροσάρμοστου και ανοιχτού περιβάλλοντος κατάρτισης που καταλήγει σε τίτλους σπουδών για ενήλικες, το οποίο επωφελείται σε μεγάλο βαθμό από τις νέες τεχνολογίες.

Για τη διασφάλιση της επιτυχίας της εισαγωγής των νέων τεχνολογιών στη διαδικασία της κατάρτισης, η ανάπτυξη καταλληλότερων μεθόδων διδασκαλίας και εκμάθησης αποτελεί μέριμνα κυρίως των υφιστάμενων φορέων παροχής εξ αποστάσεως διδασκαλίας και κατάρτισης. Στη **Γαλλία** οφείλουμε να αναφέρουμε τη δραστηριότητα του Εθνικού Κέντρου εξ Αποστάσεως Διδασκαλίας. Το ίδρυμα αυτό προβλέπει τη διοργάνωση μαθημάτων επιπέδου αρχικής κατάρτισης αλλά και συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης. Άλλωστε, σε πολλά κράτη μέλη έχουν πρόσφατα ιδρυθεί ειδικά ινστιτούτα για το σκοπό αυτό. Έτσι, μπορούμε να πούμε ότι το σύνολο των επαγγελματιών της κατάρτισης, είτε ανήκουν σε ερευνητικά παιδαγωγικά κέντρα, σε ινστιτούτα μεταφοράς της τεχνολογίας, σε εκπαιδευτικά και πανεπιστημιακά ιδρύματα, είτε στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, καταπιάνονται με τη σύλληψη προγραμμάτων σπουδών με τη βοήθεια ηλεκτρονικού υπολογιστή ή με την υποστήριξη των πολυμέσων. Από πλευράς τεχνικής οργάνωσης, πρέπει να αναφερθούν οι εμπειρίες που συνίστανται στο να τίθενται στη διάθεση των ενδιαφερομένων αίθουσες εφοδιασμένες με υπολογιστές και λογισμικό, κατάλληλα για αυτοκατάρτιση. Για παράδειγμα, στο **Βέλγιο,** το FORESPACE των Βρυξελλών παρέχει δυνατότητες αυτοκατάρτισης με τη βοήθεια ηλεκτρονικού υπολογιστή σε εργαζομένους και σε αιτούντες απασχόληση από την αντίστοιχη περιοχή. Εξάλλου, το φλαμανδικό υπουργείο Εκπαίδευσης προτίθεται να αναμορφώσει την εξ αποστάσεως διδασκαλία υποστηρίζοντας μια καινούργια σύμπραξη του ανοιχτού πανεπιστημίου όπου θα συνενώνουν τις προσπάθειές τους τα κυριότερα εκπαιδευτικά ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, προκειμένου να αναπτυχθεί μια νέα προσέγγιση και νέα μεθοδολογία στον τομέα αυτό.

Στη **Δανία** το "Κέντρο για την κατάρτιση με τη βοήθεια των τεχνολογιών" (CTU), που δημιουργήθηκε το 1995, έχει ως αποστολή την υποστήριξη της μετάβασης των ιδρυμάτων κατάρτισης στη νέα εποχή, τη συλλογή και διάδοση γνώσεων και εμπειριών και τη συμβολή στη δημιουργία μιας αποκεντρωμένης εμπειρογνωμοσύνης. Το σύστημα AMU ανέπτυξε και έθεσε σε λειτουργία ένα σημαντικό μηχανισμό κατάρτισης μέσα από τις τεχνολογίες της πληροφορίας και μαζί με αυτές. Σε πολλές περιπτώσεις, η ανάπτυξη νέων και καινοτομικών εργαλείων πολυμέσων υποστηρίζεται από τις δημόσιες αρχές και αναγνωρίζεται ως ένα πλεονέκτημα κατά την κατανομή κεφαλαίων, όπως συμβαίνει στην **Ελλάδα**.

Είναι επίσης αληθές ότι πολλοί τομείς δραστηριότητας βρίσκονται αυτήν τη στιγμή στο στάδιο ανάπτυξης εργαλείων με τη βοήθεια των νέων τεχνολογιών. Ο τομέας των **υπηρεσιών,** κυρίως με τις **τράπεζες** όπως στο **Λουξεμβούργο** και στην **Πορτογαλία,** είναι ένα καλό παράδειγμα.

Η **Πορτογαλία,** γενικά, σκοπεύει να προωθήσει την εισαγωγή νέων τεχνολογιών ως εργαλεία κατάρτισης, ιδίως στο πλαίσιο του νέου προγράμματος κατάρτισης για τις ΜΜΕ ή μέσω του ινστιτούτου για την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση δημιουργώντας νέα διδακτικά και μεθοδολογικά εργαλεία με τη μορφή των πολυμέσων.

Το **Ηνωμένο Βασίλειο,** από τη δεκαετία του '80 έθεσε σε λειτουργία μια υποδομή ανοιχτής και εξ αποστάσεως κατάρτισης, πολύ αποτελεσματική, προκειμένου να διευρυνθούν οι δυνατότητες πρόσβασης στην εξ αποστάσεως κατάρτιση μέσω της δημιουργίας μεγαλύτερης προσφοράς για να ενισχυθούν οι επενδύσεις στην κατάρτιση, τόσο από τις επιχειρήσεις όσο και από τα άτομα. Από τα σημαντικότερα μέτρα οφείλουμε να αναφέρουμε τα *"National Extension College", "The Open College"* και *"The Open University"*. Επιπλέον, η βρετανική κυβέρνηση υποστήριξε τα τελευταία χρόνια αρκετές σημαντικές πρωτοβουλίες και ερευνητικά προγράμματα ώστε να διευρυνθούν ακόμα περισσότερο οι δυνατότητες εξ αποστάσεως μάθησης, κυρίως χρησιμοποιώντας τις νέες τεχνολογίες για εκπαιδευτικούς σκοπούς.

1.3 ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥΣ ΕΤΑΙΡΟΥΣ

Η σύσταση εισήγαγε μια σημαντική καινοτομία σε ό,τι αφορά τη μέθοδο: παράλληλα με τα κράτη μέλη, οι οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων που εμπλέκονται στον κοινοτικό κοινωνικό διάλογο λαμβάνουν επίσης θέση με την επεξεργασία προπαρασκευαστικών εκθέσεων για την έκθεση αξιολόγησης της Επιτροπής.

Διαδικασίες

Η CES και η UNICE-CEEP καθόρισαν με αυτονομία τη διαδικασία και τη μεθοδολογία με τις οποίες πραγματοποίησαν την έκθεσή τους. Έχει πολύ ενδιαφέρον να σημειώσουμε ότι τόσο για τις οργανώσεις των εργοδοτών όσο και για τις οργανώσεις των εργαζομένων, λειτούργησε ο μηχανισμός των διαβουλεύσεων με τις εθνικές οργανώσεις.

Οι διαβουλεύσεις αυτές σε εθνική κλίμακα ήταν σε μεγάλο βαθμό θετικές και μπορούμε να πούμε ότι οι εκθέσεις που συντάχθηκαν στο κοινοτικό επίπεδο δίνουν χρήσιμες πληροφορίες για την κατανόηση της σχέσης μεταξύ της κοινοτικής δράσης και της ανάπτυξης της δράσης των κοινωνικών εταίρων στο επίπεδο των κρατών μελών ή, σε μικρότερο βαθμό, των επιχειρήσεων.

Εξάλλου, οι δύο εκθέσεις επιδίωξαν να χρησιμοποιήσουν και να αξιοποιήσουν το κοινό εργαλείο που ήταν διαθέσιμο σε κοινοτικό επίπεδο, και το οποίο είναι ο μηχανισμός στήριξης του κοινωνικού διαλόγου για την συνεχή κατάρτιση (βλ. κεφάλαιο 1). Τα αποτελέσματα χρησιμοποιήθηκαν για να επιβεβαιωθούν οι εκτιμήσεις των κοινωνικών εταίρων σχετικά με τα ευαίσθητα σημεία της εξέλιξης των μηχανισμών συνεχούς κατάρτισης, ιδίως σε ό,τι αφορά θέματα κοινού ενδιαφέροντος όπως καθορίστηκαν στο πλαίσιο αυτού του μηχανισμού, αλλά και για να αναδειχθούν οι ενδιαφέρουσες καινοτομικές περιπτώσεις.

Ωστόσο πρέπει να παρατηρήσουμε ότι, στο πλαίσιο της πρώτης αυτής δοκιμής με τις εκθέσεις, οι πληροφορίες για την ανάλυση των πρωτοβουλιών που ελήφθησαν από τους κοινωνικούς εταίρους στο επίπεδο κάθε κράτους μέλους δεν μπόρεσαν να συγκεντρωθούν κατά τρόπο πλήρη και συστηματικό, παρόλο που φαίνεται ότι αναπτύσσονται σημαντικές καινοτομίες στο επίπεδο αυτό.

Έκθεση της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων (CES)

- Σχετικά με τον αντίκτυπο της σύστασης η CES συμπεραίνει ότι *«στα περισσότερα κράτη μέλη η σύσταση του Συμβουλίου δεν είναι αρκετά γνωστή»*. Η CES επισημαίνει επίσης ότι δεν γνωρίζει ειδικές δράσεις ή δραστηριότητες των κυβερνήσεων για την υλοποίηση της σύστασης. Σχετικά με τη φύση των κοινοτικών μέσων, η CES συμπεραίνει ότι *«δεν υπήρξε άμεσος αντίκτυπος της σύστασης»*.

- Σχετικά με τη γενική εκτίμηση για τις εξελίξεις, η έκθεση της CES διατυπώνει το ακόλουθο πόρισμα : *«στα περισσότερα κράτη μέλη καμία πραγματική πρόοδος σχετικά με την πρόσβαση δεν φαίνεται να έχει συντελεστεί»*. Η CES αναγνωρίζει ότι υπήρξε μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση για το θέμα αυτό αλλά ότι η πρόσβαση δεν αποτέλεσε το αντικείμενο κοινής πολιτικής και στρατηγικής. Η έκθεση προσθέτει ότι σε πολλά κράτη μέλη *«η μείωση της δέσμευσης κρατικών κεφαλαίων οδήγησε στην επιδείνωση των όρων πρόσβασης»*.

- Ωστόσο, η CES επισημαίνει ως θετικό σημείο το γεγονός ότι *«σημαντικές κινήσεις πραγματοποιήθηκαν σε ορισμένες χώρες με αντίκτυπο στην προώθηση της πρόσβασης»*. Στην έκθεση επισημαίνονται δέκα περίπου χώρες **(Σουηδία, Ηνωμένο Βασίλειο, Δανία, Φινλανδία, Ισπανία, Γαλλία, Αυστρία, Γερμανία, Πορτογαλία)** στις οποίες μπορεί να θεωρηθεί ότι ανελήφθησαν σημαντικές πρωτοβουλίες για την προώθηση της πρόσβασης.

- Η έκθεση της CES επισημαίνει επίσης ότι σε ορισμένους τομείς ή στο επίπεδο των επιχειρήσεων, αυξήθηκε η συμμετοχή στην κατάρτιση. Στην έκθεση επισημαίνονται οι άμεσες σχέσεις των αλλαγών στην οργάνωση της εργασίας στις επιχειρήσεις και το γενικότερο προσανατολισμό προς την ποιότητα. Στην έκθεση αναφέρονται πολλές συμφωνίες που έχουν συναφθεί στο επίπεδο επιχειρήσεων προς την κατεύθυνση αυτή.

Ενδεικτικές πρωτοβουλίες επιχειρήσεων (μηχανισμοί στήριξης)

- **Unibon - Ιταλία**

Ανάγκες συνεχούς κατάρτισης συνδεδεμένες με την εφαρμογή των προτύπων ISO9000 και τους σκληρότερους όρους ανταγωνισμού. Εφαρμογή μιας πολλαπλασιαστικής αρχής σύμφωνα με την οποία οι επικεφαλής ομάδας αναπτύσσουν ιδέες ποιότητας και μεταφέρουν τις εμπειρίες τους στις καθημερινές ομάδες εργασίας.

- **Lönsförsökringar Uppsala (Σουηδία)** :

στο πλαίσιο μιας νέας οργάνωσης της εργασίας προσανατολισμένης προς τον πελάτη και την ποιότητα, όλοι οι εργαζόμενοι σ' ένα τμήμα της επιχείρησης συμμετέχουν σε άτυπη συνεχή κατάρτιση και φτάνουν μέχρι και να οργανώσουν οι ίδιοι αυτή τη διαδικασία.

- **ABB-Motorenfabrik (Δανία) :**

διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας με τη δημιουργία ομάδων εργασίας που εφαρμόζουν την αυτοδιαχείριση, αναπτύσσοντας επικαλυπτόμενες ικανότητες και καθιστώντας την κατάρτιση υποχρεωτική για όλους τους εργαζομένους.

- Η έκθεση επισημαίνει την ανεπάρκεια, στα περισσότερα κράτη μέλη, των τρόπων αξιολόγησης των αναγκών κατάρτισης των μισθωτών. Η έκθεση υπενθυμίζει επίσης ότι η δυνατότητα απόκτησης επίσημων τίτλων ή μια μορφή - έστω και μερική - αναγνώρισης των κεκτημένων αποτελεί ουσιαστικό παράγοντα παροχής κινήτρων και συμμετοχής στην κατάρτιση.

- Η έκθεση πραγματοποιεί επίσης μια επισκόπηση, σημείο προς σημείο, των αποτελεσμάτων που έχουν επιτευχθεί σχετικά με κάθε ένα από τους 15 στόχους της σύστασης. Από τη λεπτομερή εξέταση θα συγκρατήσουμε κυρίως τα ακόλουθα σημεία:

  - την εκτίμηση σύμφωνα με την οποία ελάχιστες μόνο επιχειρήσεις υλοποιούν προγράμματα επίσημης κατάρτισης, αλλά ότι υπάρχουν πολυάριθμες εμπειρίες για την κατάρτιση τέτοιων σχεδίων και την εμπλοκή των εργαζομένων·
  - τη θετική παρουσία των μηχανισμών στήριξης και παροχής κινήτρων για τις ΜΜΕ ή τις επιχειρήσεις σε φάση βιομηχανικής μεταστροφής·
  - την ύπαρξη, κυρίως σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, πληροφόρησης για τις ανάγκες των επιχειρήσεων και των εργαζομένων, παρ' όλο που οι συμπράξεις για την ανάλυση των αναγκών αυτών είναι ακόμα ανεπαρκείς·
  - την ανάγκη βελτίωσης των υφιστάμενων μηχανισμών πληροφόρησης των εργαζομένων, οι οποίοι δεν είναι ακόμα επαρκώς γενικευμένοι και αποτελεσματικοί·
  - την ανεπάρκεια, εντονότερη στην περίπτωση των μισθωτών, των μηχανισμών αξιολόγησης των ατομικών αναγκών·
  - μια συχνά πολύ στενή θεώρηση των σχέσεων μεταξύ κατάρτισης και αλλαγών στην οργάνωση εργασίας·
  - τις θετικές εξελίξεις σε ό,τι αφορά τις μεθόδους κατάρτισης και διδασκαλίας·
  - την ανησυχία, την οποία πολλοί συμμερίζονται, για την κατάρτιση των λιγότερο ειδικευμένων, παρ' όλο που οι αλλαγές στον τομέα αυτό, είναι ακόμα αργές·
  - τις αξιοσημείωτες προσπάθειες για την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών στη συνεχή κατάρτιση·
  - τα προβλήματα πρόσβασης παραμένουν σημαντικά για τους ανειδίκευτους νέους ή τους μη απασχολουμένους·
  - μια τάση για μείωση των κρατικών προσπαθειών κατάρτισης των ανέργων, με συγκεκριμένη αναφορά στο παράδειγμα καλής πρακτικής της «job rotation» (εναλλαγή σε θέσεις εργασίας)·
  - μια ανάπτυξη της διακρατικής συνεργασίας στον τομέα της συνεχούς κατάρτισης, υπογραμμίζοντας τις δυσκολίες για τους μεμονωμένους εργαζομένους σε ό,τι αφορά την πρόσβαση σε διακρατικά μαθήματα.

Δανία :
Εναλλαγή σε θέσεις εργασίας

Στο δανικό μοντέλο της εναλλαγής θέσεων εργασίας, οι μισθωτοί που παρακολουθούν συνεχή κατάρτιση αντικαθίστανται από αιτούντες εργασία που προσλαμβάνονται με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Ο μηχανισμός αυτός εφαρμόζεται τόσο στο πλαίσιο επιχειρησιακών προγραμμάτων κατάρτισης όσο και στο πλαίσιο διαφόρων δυνατοτήτων παροχής αδείας στους μισθωτούς (γονική άδεια, άδεια για κατάρτιση και εκπαιδευτική άδεια).

Πρόκειται για ένα μέτρο που συνίσταται στο να δίνεται σε έναν άνεργο η θέση εργασίας ενός προσώπου που βρίσκεται σε κατάρτιση, για όλη τη διάρκεια της κατάρτισης αυτής. Ο σκοπός είναι διπλός: αφενός διευκολύνονται οι εργαζόμενοι εκείνοι που θέλουν να

καταρτισθούν και, αφετέρου, παρέχεται στους ανέργους η δυνατότητα της αντικατάστασης. Η χρηματοδότηση των μέτρων αυτών γίνεται είτε από άμεσες επιδοτήσεις ή μέσω ελαφρύνσεων των επιβαρύνσεων των εργοδοτών. Ωστόσο, πρέπει να διαπιστώσουμε ότι είναι κυρίως οι δημόσιοι οργανισμοί που καταφεύγουν σε τέτοιου είδους αντικαταστήσεις και, κατά προτίμηση, στους τομείς της περίθαλψης και της παροχής υπηρεσιών. Θα πρέπει όμως και οι μικρές επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα να αντιληφθούν το ενδιαφέρον που παρουσιάζει γι' αυτές η προσωρινή αντικατάσταση των εκπαιδευομένων με ανέργους.

Ως γενικό συμπέρασμα, η έκθεση της CES αναγνωρίζει τη σημασία τεσσάρων σημείων για τη συνέχεια της διαδικασίας:

- το γεγονός ότι η συντελεσθείσα πρόοδος αφορά περισσότερο τους συλλογικούς στόχους των επιχειρήσεων και όχι τις ατομικές ανάγκες των εργαζομένων·
- την επιβεβαιωθείσα βούληση της CES να αναπτύξει τον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο για την πρόσβαση στη συνεχή κατάρτιση·
- το αίτημα που απευθύνθηκε προς την Επιτροπή, να υποβάλει μια οδηγία για την πρόσβαση, δεδομένου του μικρού αντικτύπου που είχε η σύσταση. Το αίτημα αυτό δικαιολογείται από τις εξελίξεις και από τις προκλήσεις τις οποίες πρέπει να αντιμετωπίσει η Ευρώπη: η κοινωνία των πληροφοριών, οι νέες οργανωτικές δομές της εργασίας, οι νέες τεχνολογίες, το επίπεδο της ανεργίας και οι δημογραφικές εξελίξεις.
- το αίτημα που απευθύνθηκε στα κράτη μέλη να αναλάβουν πρωτοβουλίες για την υποστήριξη των εθνικών κοινωνικών εταίρων, προκειμένου να διαμορφωθούν οι μηχανισμοί και οι όροι που θα επιτρέψουν μια «ελεύθερη πρόσβαση» στην κατάρτιση.

Έκθεση της UNICE/CEEP (Ένωση Συνομοσπονδιών της Βιομηχανίας και Εργοδοτών της Ευρώπης / Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημόσιων Επιχειρήσεων)

- Κατά πρώτο λόγο οι εργοδοτικές οργανώσεις διατυπώνουν μια γενική εκτίμηση σύμφωνα με την οποία «τεράστια πρόοδος έχει συντελεσθεί σε ό,τι αφορά την πρόσβαση στην κατάρτιση την τελευταία δεκαετία, τόσο σε εθνικό όσο και σε κοινοτικό επίπεδο».

- Η έκθεση των εργοδοτικών οργανώσεων υπογραμμίζει το στόχο που διαπνέει τις θέσεις που έχουν λάβει και τις δηλώσεις τους σχετικά με «την απόκτηση και τη διατήρηση ενός εργατικού δυναμικού με υψηλό επίπεδο ειδίκευσης και κινήτρων». Υπενθυμίζει επίσης ότι οι εργοδότες αφιερώνουν «σημαντικό χρόνο και οικονομικούς πόρους για την κατάρτιση σε όλη τη διάρκεια της εργασιακής ζωής ενός εργαζομένου».

- Η έκθεση υπογραμμίζει επίσης ότι οι διαβουλεύσεις που έγιναν για την προετοιμασία της έκθεσης έφεραν στο φως πολυάριθμα παραδείγματα συνεργασίας μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων, και κρατικών αρχών σε εθνικό επίπεδο για την προώθηση της πρόσβασης και υπογραμμίζει το ενδιαφέρον που παρουσιάζει η συνεργασία και οι κοινές προσπάθειες στον τομέα αυτό.

- Η έκθεση υπενθυμίζει ότι οι κοινές γνώμες έχουν αποφέρει πολλά στο πλαίσιο αυτό και τονίζει το γεγονός ότι η πιο σημαντική από αυτές αφορά «τους τρόπους για τη διευκόλυνση της ευρύτερης δυνατής πρόσβασης στις δυνατότητες κατάρτισης». Οι εργοδότες θεωρούν ότι αυτή η κοινή γνώμη αποτελεί ένα πλαίσιο μέσα στο οποίο θα μπορούσε να συντελεσθεί η σημερινή και μελλοντική πρόοδος στο θέμα της πρόσβασης στη συνεχή κατάρτιση.

- Ωστόσο, η έκθεση των εργοδοτικών οργανώσεων υπογραμμίζει επίσης ότι η εμβέλεια της σύστασης του Συμβουλίου ήταν πολύ περιορισμένη και ότι αυτή δεν είχε επίδραση στις τεράστιες προσπάθειες που κατέβαλαν οι εργοδότες. Ωστόσο, οι εργοδότες υπενθυμίζουν ότι παρατήρησαν με ικανοποίηση ότι ορισμένα σημεία της κοινής γνώμης έχουν συμπεριληφθεί στη σύσταση.

Οι επαφές που έγιναν με τις εθνικές οργανώσεις απέδωσαν τις εξής πολύτιμες ενδείξεις:

- Υπάρχει μια γενική θέση που συνίσταται στο ότι η κατάρτιση *«αποτελεί ουσιαστική συνιστώσα της στρατηγικής των επιχειρήσεων προκειμένου αυτές να είναι ανταγωνιστικές στον τομέα της αγοράς που τις ενδιαφέρει»*. Αυτή η τάση απορρέει από τις πιέσεις της αγοράς, τις τεχνολογικές αλλαγές και τους νέους τρόπους οργάνωσης της εργασίας.

- Υπάρχει συναίνεση για το γεγονός ότι *«η πρόσβαση στην κατάρτιση αυξήθηκε σημαντικά στην Κοινότητα»*. **Έχει ενδιαφέρον να σημειωθεί και να υπογραμμισθεί ότι οι γενικές εκτιμήσεις που διατυπώνονται στις εκθέσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων είναι εκ διαμέτρου αντίθετες ως προς αυτό το θεμελιώδες σημείο για τη μέτρηση της συντελεσθείσας προόδου.**

- Η έκθεση των εργοδοτών προσφέρει μια άλλη βασική διάσταση : την τομεακή διάσταση. Η έκθεση συμπεραίνει -με βάση τις απαντήσεις

των εθνικών ομοσπονδιών - ότι σε πολυάριθμους τομείς καταγράφηκε αύξηση της κατάρτισης τόσο στις δημόσιες όσο και τις ιδιωτικές επιχειρήσεις. Εξάλλου, η έκθεση αναλύει πώς οι ρυθμίσεις για την απελευθέρωση του κρατικού τομέα συνετέλεσαν στην αύξηση του ανταγωνισμού και, εξ αυτού, στην ανάπτυξη της κατάρτισης.

- Ένα σημαντικό σημείο της ανάλυσης αυτής αφορά την κατάρτιση σχεδίων και προγραμμάτων κατάρτισης. Στην έκθεση διατυπώνεται η θέση ότι, η κατάρτιση για να είναι αποτελεσματική, απαιτεί τον καθορισμό σαφών στόχων εντός των σχεδίων και των προγραμμάτων κατάρτισης. Οι εργοδότες αποδέχονται την ιδέα ότι πρέπει ακόμα να γίνουν πολλά ώστε τα σχέδια κατάρτισης να ανταποκρίνονται τόσο στις ανάγκες των επιχειρήσεων, όσο και στις περισσότερο μακροπρόθεσμες ανάγκες ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού.

- Φαίνεται να έχει συντελεσθεί σημαντική πρόοδος στο επίπεδο της πληροφόρησης και αυτό με ποικίλους τρόπους *«επιτροπές κατάρτισης, επιτροπές συνεργασίας, συλλογικές συμβάσεις, κύκλοι εργασίας, εσωτερική και εξωτερική διαφήμιση»*.

- Έμφαση δίνεται στο πρόβλημα των ΜΜΕ, υπενθυμίζοντας ότι αυτές διαθέτουν πολύ λίγους εσωτερικούς πόρους για την ανάπτυξη της κατάρτισης και ότι εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από την εξωτερική βοήθεια για τη διευκόλυνση της κατάρτισης. Οι απαντήσεις των εθνικών οργανώσεων δείχνουν ότι σημαντική πρόοδος έχει συντελεσθεί στο επίπεδο αυτό: πολλά κράτη μέλη ανέλαβαν πρωτοβουλίες για τη μετάδοση των προβλέψεων, του σχεδιασμού και της παροχής κατάρτισης στις ΜΜΕ. Σε άλλα κράτη μέλη, αφιερώθηκε ένα μέρος του εθνικού προϋπολογισμού για την ανάπτυξη της κατάρτισης στις ΜΜΕ, παρ' όλο που συμβαίνει συχνά οι επιχειρήσεις αυτές να μην είναι ενημερωμένες για τις δυνατότητες που έχουν στη διάθεσή τους. Η έκθεση υπογραμμίζει τις προσπάθειες για πληροφόρηση που είναι απαραίτητο να γίνουν στον τομέα αυτό.

- Η έκθεση φέρνει στο φως τις προσπάθειες που κατεβλήθησαν για να υπάρξει ανταπόκριση στις βιομηχανικές αλλαγές.

- Η έκθεση κρίνει ότι τα αποτελέσματα σε ό,τι αφορά την προσέγγιση της προσφοράς και της ζήτησης σε θέματα κατάρτισης σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο κρίνονται ελάχιστα ικανοποιητικά. Έχουν αναληφθεί πρωτοβουλίες για μια από κοινού εργασία μεταξύ επιχειρήσεων και φορέων κατάρτισης, έχουν συγκροτηθεί εθνικά και/ή περιφερειακά παρατηρητήρια, και έχουν διεξαχθεί εκστρατείες ενημέρωσης.

- Σύμφωνα με την έκθεση, οι μισθωτοί εργαζόμενοι καθίστανται όλο και πιο πολύ οι συντελεστές της αξιολόγησης των δικών τους αναγκών σε κατάρτιση. Μπορούν κατά τον τρόπο αυτό να εκφράσουν τις δικές τους ανάγκες, για παράδειγμα μέσα σε σεμινάρια αξιολόγησης ή στον εργασιακό τους κύκλο ή ακόμα μέσω ερευνών ή της αξιολόγησης της επίδοσης.

- Η έκθεση υπογραμμίζει ότι η κατάρτιση, η παραγωγή και η οργάνωση της εργασίας οφείλουν να βρίσκονται συνεχώς σε σύνδεση μεταξύ τους. Διαπιστώνει ότι οι μέθοδοι κατάρτισης φαίνεται να αποτελούν το κατ' εξοχήν πεδίο όπου συντελείται πρόοδος μέσα στις επιχειρήσεις, ιδίως μέσω της διαμόρφωσης δομικών ενοτήτων κατάρτισης, εργαλείων πολυμέσων και μέσω της υλοποίησης μορφών κατάρτισης μέσα στην επιχείρηση (on-the-job).

- Αναγνωρίζεται το πρόβλημα των εργαζομένων με χαμηλό επίπεδο προσόντων. Οι εργοδότες αποδέχονται την ιδέα ειδικών δράσεων πληροφόρησης και παροχής κινήτρων, θεωρώντας ότι είναι απαραίτητο να γίνει μια τεράστια εργασία από εκείνους που φέρουν ευθύνες ως προς την ανάπτυξη των ατόμων που βρίσκονται στην κατάσταση αυτή, για να τους βοηθήσουν να αξιοποιήσουν πλήρως τις ικανότητές τους.

- Οι εργοδότες αναγνωρίζουν ότι έχει συντελεσθεί μεγάλη πρόοδος στα τελευταία χρόνια για τη διευκόλυνση ευρύτερης πρόσβασης των γυναικών στην κατάρτιση, είτε αυτές είναι ήδη εργαζόμενες, είτε επιστρέφουν στην αγορά εργασίας, είτε βρίσκονται στη φάση της πρώτης επαγγελματικής ένταξης.

- Οι εργοδότες συνεργάζονται όλο και πιο στενά με τους φορείς παροχής κατάρτισης για την ανάπτυξη μαθημάτων κατάρτισης που θα καταλήγουν σε αναγνωρισμένους τίτλους ειδίκευσης για τους νέους. Επίσης, η έκθεση υπογραμμίζει ότι οι εργοδότες δραστηριοποιούνται για την ένταξη των ανέργων, παρέχοντας ευρύτατη πρόσβαση στην κατάρτιση. Για το σκοπό αυτό χρησιμοποιούνται ποικίλες διευθετήσεις.

- Η έκθεση των εργοδοτών επιμένει σε πέντε μεγάλα ζητήματα που θεωρεί ότι διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο για την αύξηση της πρόσβασης: τον καθορισμό προτύπων ποιότητας, τους επαγγελματικούς τίτλους,

τον επαγγελματικό προσανατολισμό, την πληροφόρηση και την παροχή κινήτρων.

Η έκθεση των εργοδοτικών οργανώσεων καταλήγει σε συμπεράσματα και σε συστάσεις, καλώντας τους εργοδότες, όπως και τα κράτη μέλη ή την Επιτροπή, να συγκεντρώσουν την προσοχή τους σε ορισμένα ζητήματα :

- **Για τους εργοδότες:** να συνεχίσουν να αναπτύσσουν την πρόσβαση στη συνεχή κατάρτιση ως ένα στρατηγικό στοιχείο της επιχειρησιακής πολιτικής, να εξακολουθήσουν τη συνεργασία με τα κράτη μέλη και τις εξουσιοδοτημένες οργανώσεις για την ανάπτυξη πολιτικών κατάρτισης, να διερευνούν και να αναπτύσσουν καλές πρακτικές με τη στήριξη των εξουσιοδοτημένων οργανώσεων τόσο σε εθνικό όσο και σε κοινοτικό επίπεδο.

- **Για τα κράτη μέλη:** να αναπτύξουν τις ενδεικνυόμενες πολιτικές κατάρτισης, σε συνεργασία με τους εργοδότες και να υποστηρίξουν το συντονισμό και τη διάδοση καλών πρακτικών σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

- **Για την Επιτροπή:** να συνεργαστεί με τους εργοδότες για τη διευκόλυνση της πρόσβασης στα κοινοτικά προγράμματα και τη μείωση των διοικητικών δαπανών, να εκπονήσει μελέτες για την καλύτερη κατανόηση και την καλύτερη διάδοση των καλών πρακτικών, να παρατείνει τις εργασίες που έχουν αναληφθεί στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού και των επαγγελματικών τίτλων και να διοργανώσει σεμινάρια για τις καλές πρακτικές με τη συνεργασία των εργοδοτών.

2. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΠΡΟΣ ΜΙΑ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΦΙΛΟΔΟΞΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΩΣΗ: Η ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ

2.1 ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΜΕΙΩΘΟΥΝ ΟΙ ΜΕΓΑΛΕΣ ΑΠΟΚΛΙΣΕΙΣ ΜΕΣΑ ΣΤΗΝ ΕΝΩΣΗ

1. Μετά την έκδοση της σύστασης από το Συμβούλιο το 1993, πολλά καινούργια στοιχεία ήρθαν να εμπλουτίσουν τη γνώση της πραγματικής κατάστασης στον τομέα της συνεχούς κατάρτισης στο επίπεδο της Ένωσης και στα κράτη μέλη. Τα δεδομένα αυτά επιτρέπουν μια νέα εξέλιξη των κοινοτικών συζητήσεων για το ζήτημα αυτό. Αντλούνται δε από δύο κυρίως πηγές :

- την κοινοτική έρευνα για τη συνεχή κατάρτιση (CVTS) που υλοποιήθηκε το 1994 σε 50.000 επιχειρήσεις και η οποία παρέχει - για πρώτη φορά - συγκρίσιμα στατιστικά στοιχεία για τις πολιτικές των επιχειρήσεων στον τομέα αυτό·
- τις εθνικές εκθέσεις που συντάσσονται από τα κράτη μέλη στο πλαίσιο της υλοποίησης της σύστασης και οι οποίες, στην πλειοψηφία τους, περιέχουν αριθμητικά στοιχεία που αντλούνται από ειδικές εθνικές έρευνες, δηλαδή από το εθνικό σκέλος της κοινοτικής έρευνας.

2. Στο πλαίσιο της παρούσας έκθεσης, η ανάλυση των αριθμητικών δεδομένων θα περιοριστεί στα ζητήματα εκείνα που συνδέονται άμεσα με τους προσανατολισμούς και τους στόχους που καθορίστηκαν από τη σύσταση του Συμβουλίου: τη συνολική πρόσβαση των εργαζομένων σε συνεχή κατάρτιση, τη γενίκευση της συνεχούς κατάρτισης στις επιχειρήσεις, τη φύση και το είδος της χρησιμοποιούμενης κατάρτισης, τις διαφορές ανά μέγεθος επιχείρησης και ανά κλάδο δραστηριότητας.

CVTS : ένα χαρακτηριστικό γνώρισμα

Η έρευνα για τη συνεχή κατάρτιση στην Ευρώπη διεξήχθη το 1994 και έχει ως έτος αναφοράς το 1993. Ερωτήθηκαν περίπου 50.000 επιχειρήσεις, οι οποίες επιλέχθηκαν μεταξύ εκείνων που απασχολούν πάνω από 10 εργαζομένους, και δεν συμπεριλαμβάνονται εκείνες που αφορούν τη γεωργία, τη δημόσια διοίκηση, την υγεία και την εκπαίδευση, τα νοικοκυριά που απασχολούν οικιακή βοήθεια και τους οργανισμούς εκτός επικράτειας. Από τις επιχειρήσεις εκείνες που διοργάνωσαν κατάρτιση για τους εργαζομένους το 1993, η έρευνα συγκέντρωσε πληροφορίες για τους συμμετέχοντες και τα μαθήματα.

Το μέσο επίπεδο πρόσβασης

3. Το πρώτο αποτέλεσμα που πρέπει να συγκρατήσουμε είναι ότι ο γενικός στόχος που καθορίζεται στη σύσταση και σύμφωνα με τον οποίο *«κάθε εργαζόμενος πρέπει να μπορεί να έχει πρόσβαση στην κατάρτιση σε όλη τη διάρκεια του βίου του»* καθιστά αναγκαίο να γίνει ακόμα μεγάλη πρόοδος στον τομέα της πρόσβασης στη συνεχή κατάρτιση. Πράγματι, αξίζει να σημειωθεί ότι το 1993 - έτος αναφοράς για την ευρωπαϊκή έρευνα - **το 28% των εργαζομένων (περίπου ένας εργαζόμενος στους 4) συμμετείχε σε μια δράση συνεχούς κατάρτισης.**

Έντονες αποκλίσεις μεταξύ των κρατών μελών

4. Από την έρευνα αξίζει να συγκρατήσουμε επίσης ότι αυτός ο μέσος κοινοτικός όρος χαρακτηρίζεται από τεράστιες αποκλίσεις στις αναλογίες εθνικής πρόσβασης, διότι τα ποσοστά συμμετοχής ανά κράτος μέλος κλιμακώνονται μεταξύ 13 % (**Πορτογαλία - Ελλάδα**) και 43 % (**Ιρλανδία**).

Κατάσταση πρόσβασης	Κράτη Μέλη
Πάνω από το μέσο όρο (Ευρώπη των 12)	IRL, UK, F, DK

Κοντά στο μέσο όρο (Ευρώπη των 12)	NL, B, D, L
Κάτω από το μέσο όρο (Ευρώπη των 12)	E, I, P, GR
Μέσος όρος (Ευρώπη των 12) = 28%	

5. Η κοινοτική έρευνα που πραγματοποιήθηκε το 1994 αφορά τις χώρες της Ευρώπης των 12. Είναι συνεπώς δυσκολότερο να εκτιμηθεί κατά τρόπο ομοιογενή η κατάσταση στις τρεις νέες χώρες μέλη, δηλαδή τη **Σουηδία,** τη **Φινλανδία** και την **Αυστρία.** Ωστόσο, οι εθνικές εκθέσεις που συνέταξαν οι τρεις αυτές χώρες στο πλαίσιο της υλοποίησης της σύστασης, περιέχουν ορισμένα στοιχεία που προέρχονται από εθνικές στατιστικές. Αυτές μας επιτρέπουν να εκτιμήσουμε ότι :

- Η **Σουηδία** και η **Φινλανδία** τοποθετούνται στο ανώτερο επίπεδο της πρώτης ομάδος των χωρών με αναλογία συμμετοχής σε μεγάλο βαθμό ανώτερη του 40%[14].
- Η **Αυστρία** τοποθετείται κοντά στο μέσο όρο της Ευρώπης των 12.

Από την έρευνα αξίζει να επισημανθεί επίσης ότι η ετήσια συμμετοχή στη συνεχή κατάρτιση ποικίλλει μεταξύ 1 **εργαζομένου στους 8** για τα κράτη μέλη (**Πορτογαλία - Ελλάδα**) όπου η πρόσβαση είναι λιγότερο ανεπτυγμένη και φτάνει μέχρι 1 **εργαζόμενο στους 2** για τα κράτη μέλη όπου η πρόσβαση είναι πιο γενικευμένη (**Σουηδία - Φινλανδία**).

Οι πολιτικές των επιχειρήσεων

6. Εξετάζοντας τα διαθέσιμα στοιχεία για τις πολιτικές των επιχειρήσεων, μπορούμε να κατανοήσουμε καλύτερα τα δύο γενικά αποτελέσματα σχετικά με την πρόσβαση στη συνεχή κατάρτιση. Πράγματι, η ίδια η σύσταση, στον πρώτο στόχο που ορίζει στο άρθρο 2, αποδίδει στην υλοποίηση σχεδίων και προγραμμάτων κατάρτισης από τις επιχειρήσεις, ένα καθοριστικό χαρακτήρα για τα αποτελέσματα της πρόσβασης.

Σε γενικές γραμμές στην Ένωση, η υλοποίηση σχεδίων και προγραμμάτων κατάρτισης από τις επιχειρήσεις, δηλαδή με άλλα λόγια η ύπαρξη μιας πολιτικής για τη συνεχή κατάρτιση από πλευράς των επιχειρήσεων, δεν έχει ακόμα γενικευθεί. Η κοινοτική έρευνα μάς επιτρέπει να διαπιστώσουμε ότι **τώρα μόνο το 58% των επιχειρήσεων - δηλαδή σαφώς λιγότερες από δύο επιχειρήσεις στις 3 - μπορούν να θεωρηθούν ως «επιχειρήσεις που καταρτίζουν»,** όποια κι αν είναι η μορφή της χρησιμοποιούμενης κατάρτισης.

Κατάσταση των πολιτικών των επιχειρήσεων	**Κράτη μέλη**
Κοντά στη γενίκευση (3 επιχειρήσεις στις 5)	DK, D, UK, IRL
Κοντά στο μέσο όρο της Ευρώπης των 12 (σχεδόν 2 επιχειρήσεις στις 3)	F, L, NL, B
Πολύ κάτω από το μέσο όρο της Ευρώπης των 12 (Λιγότερες από μία επιχειρήσεις στις 3)	E, I, P, GR
Μέσος όρος της Ευρώπης των 12 : 58%	

7. Οι πολιτικές των επιχειρήσεων για τη συνεχή κατάρτιση αναπτύσσονται μέσω ενός συνδυασμού δράσεων κατάρτισης διαφόρων ειδών: κατάρτιση που ανατίθεται υπεργολαβικώς εκτός της επιχείρησης, κατάρτιση που διοργανώνεται με βάση εσωτερικό πρόγραμμα, κατάρτιση για την εκτέλεση των καθηκόντων (on the job), διαλέξεις, αυτοδιδαχή...

Από μια λεπτομερέστερη ανάλυση ανά είδος κατάρτισης προκύπτει ότι οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν στον ίδιο βαθμό (περίπου τα 2/3 των επιχειρήσεων που εκπαιδεύουν) την αγορά παροχής υπηρεσιών κατάρτισης εκτός της επιχείρησης και την κατάρτιση μέσα στην επιχείρηση (on the job), που αποτελούν τις δύο μορφές κατάρτισης που χρησιμοποιούνται συχνότερα.

Το μέγεθος της επιχείρησης: καθοριστικός παράγοντας

8. **Το ποσοστό πρόσβασης στη συνεχή κατάρτιση, στα περισσότερα κράτη μέλη, συναρτάται άμεσα από το μέγεθος της επιχείρησης.** Πράγματι, σε ό,τι αφορά την Ευρώπη των 12, το ποσοστό αυτό ποικίλλει προοδευτικά από 13%, για τις επιχειρήσεις που απασχολούν από 10 έως 49 υπαλλήλους, μέχρι 43% για τις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 1.000 εργαζομένους. Με άλλα λόγια, **ένας εργαζόμενος σε μια επιχείρηση με πάνω από 1.000 απασχολουμένους, έχει τρεις φορές περισσότερες πιθανότητες να έχει πρόσβαση σε μια δραστηριότητα κατάρτισης από ό,τι ένας εργαζόμενος σε μια επιχείρηση που απασχολεί από 10 έως 49 υπαλλήλους.**

[14] Μιλώντας με όρους της Ευρώπης των 15, το ανώτατο όριο της πρόσβασης θα πρέπει να τοποθετηθεί πέραν του 50%

Αυτή η σημαντική απόκλιση γίνεται εντονότερη για χώρες όπως η **Ιταλία** (από 2% έως 31%), η **Ισπανία** (από 7% έως 45%), η **Πορτογαλία** (από 5% έως 32%) ή ακόμα και η **Γαλλία** (από 11% έως 54%). Αυτή η συσχέτιση που παρατηρείται στο σύνολο της Ένωσης (στην Ευρώπη των 12) χαρακτηρίζεται από μία αξιοσημείωτη εξαίρεση: τη **Δανία,** όπου η τάση είναι αντίστροφη (ένα ποσοστό πρόσβασης της τάξης του 37% για τις επιχειρήσεις που απασχολούν από 10 έως 49 εργαζομένους, σε σύγκριση με ποσοστά της τάξης του 34% για τις επιχειρήσεις με 250 έως 999 εργαζομένους και ένα ποσοστό της τάξης του 28% για τις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 1.000 εργαζομένους). Η πιθανότητα συμμετοχής σε μια δραστηριότητα κατάρτισης στη **Δανία** δεν φαίνεται να επηρεάζεται από το μέγεθος της επιχείρησης[15].

Διαφοροποιημένες τομεακές πολιτικές

9. Η ανάλυση των ποσοστών συμμετοχής αποκαλύπτει επίσης ότι υπάρχουν μεγάλες αποκλίσεις από κλάδο σε κλάδο. Ο τομέα της παροχής υπηρεσιών - τράπεζες και ασφάλειες, ταχυδρομεία και τηλεπικοινωνίες, υδροδότηση, ηλεκτροδότηση και αέριο - παρουσιάζει τα υψηλότερα ποσοστά συμμετοχής των εργαζομένων σε δραστηριότητες κατάρτισης: αντίστοιχα 57, 53 και 49%. Η κατάσταση αυτή έρχεται σε αντίθεση με το εξαιρετικά χαμηλό ποσοστό συμμετοχής σε κλάδους του τριτογενή τομέα, όπως ξενοδοχεία και εστιατόρια (περίπου μόνο ένας εργαζόμενος εργαζόμενος στους 5 είχε την τύχη να παρακολουθήσει κατάρτιση). Σε ό,τι αφορά τον κλάδο της βιομηχανίας, αφενός το ποσοστό συμμετοχής δεν υπερβαίνει το 35% ενώ στον κλάδο της οικοδομής είναι μόνο 15% και στον κλάδο της υφαντουργίας μόνο 8%.

2.2 ΠΡΟΣ ΜΙΑ ΑΝΑΔΙΑΤΑΞΗ ΤΩΝ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

1. Ενώ δεν έχουν περάσει ούτε τέσσερα χρόνια από την έγκριση της σύστασης του Συμβουλίου για την πρόσβαση στη συνεχή κατάρτιση, ο προβληματισμός στον τομέα αυτό εξελίχθηκε ουσιαστικά. Λόγω των τρεχουσών και αναμενόμενων κοινωνικών, δημογραφικών και οικονομικών εξελίξεων στην Ευρώπη, το ζήτημα αυτό αποκτά πολύ μεγαλύτερη σημασία.

Ο ενεργός πληθυσμός γερνάει

2. Στο πλαίσιο αυτό, οι συνέπειες των δημογραφικών τάσεων και της έντονης γήρανσης του οικονομικά ενεργού πληθυσμού στην πλειοψηφία των ευρωπαϊκών οικονομιών, δημιουργεί καινούργιες ανησυχίες. Πρέπει να επιμείνουμε στη σημασία των συνεπειών αυτών και στην ανάγκη ριζικής τροποποίησης των τρόπων σκέψης που επικρατούν ακόμα σε ό,τι αφορά τις διαδικασίες ανανέωσης του κεφαλαίου που λέγεται "διαθέσιμα προσόντα".

Εάν η είσοδος στην αγορά εργασίας και η ένταξη νέων που είναι όλο και πιο καλά κατηρτισμένοι παραμένει και θα παραμένει ένας σημαντικός παράγοντας, δεν θα μπορεί ωστόσο να θεωρείται ως η κύρια πηγή εισφοράς νέων ειδικοτήτων για τις επιχειρήσεις. Αντιθέτως πρέπει να προβλεφθεί μια ριζική τροποποίηση των αναγκών κατάρτισης μαζί με μια σταδιακή ολίσθηση προς τους πιο ηλικιωμένους εργαζομένους.

Για να γίνουν καλύτερα κατανοητές αυτές οι μετατοπίσεις πρέπει να επισημανθούν τρεις παράγοντες:

α) Η διάμεση ηλικία[16] η οποία είχε αυξηθεί μόνο κατά λιγότερο από 5 χρόνια μεταξύ του 1960 και 1995 (από 31.4 σε 35.4) θα αυξηθεί κατά 10 περίπου χρόνια στα 35 επόμενα χρόνια μεταξύ του 1995 και του 2030 (από 35.4 σε 44.3)[17].

β) Το τμήμα του οικονομικά ενεργού πληθυσμού ηλικίας 20-29 ετών, που είχε παραμείνει σταθερό (περίπου 27%) μεταξύ 1960 και 1995, θα μειωθεί στο 23% το 2030.

γ) Το τμήμα του οικονομικά ενεργού πληθυσμού ηλικίας 50-59 ετών, που σήμερα αντιπροσωπεύει έναν εργαζόμενο στους πέντε (20,8%), θα αυξηθεί σε πάνω από έναν εργαζόμενο στους τέσσερις (27,2%) το 2030.

Οι πιθανότητες πρόσβασης στην κατάρτιση συνδέονται σε μεγάλο βαθμό με την ηλικία

3. Αυτή η παραμόρφωση της πυραμίδας των ηλικιών του οικονομικά ενεργού πληθυσμού θέτει άμεσα το ζήτημα της συνεχούς κατάρτισης. Στο παρόν στάδιο, οι πιθανότητες πρόσβασης στην κατάρτιση ελαττώνονται σε μεγάλο βαθμό ανάλογα με την ηλικία του ενδιαφερόμενου προσώπου. Την άνοιξη του 1994, μόλις 5,8% των ατόμων ηλικίας 35 έως 44 ετών είχαν παρακολουθήσει στο διάστημα ενός μήνος πριν από την έρευνα, μία κατάρτιση στα πλαίσια της απασχόλησης. Το ποσοστό αυτό είναι κατά πολύ μεγαλύτερο του κοινοτικού μέσου όρου μόνο

[15] Πολύ ενδιαφέρων είναι ο προβληματισμός που αναπτύσσεται σχετικά με τις ΜΜΕ στη δανική έκθεση.

[16] Ηλικία που διαχωρίζει τον πληθυσμό σε δύο ίσα τμήματα.

[17] Πηγή : Eurostat

στη Δανία, τις Κάτω Χώρες και το Ηνωμένο Βασίλειο και, με εξαίρεση τη Γερμανία, που βρίσκεται κοντά στο μέσο κοινοτικό όρο, σε όλα τα άλλα κράτη μέλη οι πιθανότητες για τα άτομα αυτής της ηλικίας να παρακολουθήσουν σπουδές ή κατάρτιση είναι της τάξης του 1 ή 2% [18].

Η εξέλιξη της εργασίας

4. Κατά τρόπο αναπόδραστο, ο άυλος χαρακτήρας της εργασίας εξελίσσεται. Σε όλες τις θέσεις εργασίας περιλαμβάνονται πιο έντονα και με αυξανόμενο ρυθμό καθήκοντα σύλληψης, δημιουργίας, διαχείρισης σημείων ή σημάτων, χρήση πνευματικών εργαλείων. Η τάση αυτή αποτελεί κεντρικό στοιχείο της συζήτησης για την εξέλιξη των επαγγελματικών προσόντων. Λόγω των ριζικών αλλαγών στον τομέα της εργασίας, αυτή είναι δύσκολο πια να καθοριστεί μόνο μέσα από αναφορές σε επαγγέλματα ή λειτουργίες.

Προς νέες μαθησιακές οργανώσεις της εργασίας

5. Όλο και πιο πολλές επιχειρήσεις ευνοούν την ανάπτυξη «εκπαιδευτικών καταστάσεων», όπως προνομιακούς τρόπους προώθησης των επαγγελματικών προσόντων ως συμπλήρωμα των τυποποιημένων ενεργειών κατάρτισης. Η συνεχιζόμενη ανάπτυξη των δεξιοτήτων εντάσσεται, κατ' αυτόν τον τρόπο, στις διαδικασίες τροποποίησης της οργάνωσης της εργασίας, των περιεχομένων των εργασιακών καταστάσεων και των ιεραρχικών σχέσεων.

Οι πόροι

6. Στα πλαίσια των συζητήσεων αυτών για την προώθηση της συνεχούς κατάρτισης, το ζήτημα των πόρων κατέχει όπως είναι φυσικό κεντρική σημασία και είναι οπωσδήποτε ενδιαφέρον το γεγονός ότι οι κοινωνικοί εταίροι το συμπεριέλαβαν στα ζητήματα κοινού ενδιαφέροντος στο πλαίσιο των εργασιών του κοινωνικού διαλόγου. Είναι σαφές ότι για να ικανοποιηθούν οι ανάγκες της εξέλιξης των προσόντων, δεν είναι δυνατό να επιμείνουμε σε ένα μοντέλο επανάληψης ή αναπαραγωγής της σχολικής φοίτησης κατά τη διάρκεια της εργασιακής ζωής. Η ίδια η εξέλιξη των κοινωνιών μας, όπως δείχνει και το Λευκό Βιβλίο «Διδασκαλία και μάθηση: προς την κοινωνία της γνώσης» παρέχει μια ευκαιρία που πρέπει να αξιοποιηθεί: οι «μαθησιακές καταστάσεις» και συνεπώς τα μέσα της κατάρτισης διαφοροποιούνται και πολλαπλασιάζονται. Πρέπει συνεπώς να ευνοηθεί η πρόσβαση σε όλες αυτές τις διαφοροποιημένες πηγές.

Αυτή η εξέλιξη των κοινωνιών μας είναι καθοριστική για την πρόοδο της πρόσβασης των ατόμων στη συνεχή κατάρτιση. Θέτει άμεσα το ζήτημα της δικής τους ευθύνης ως προς τον προσδιορισμό των αναγκών και των λύσεων καθώς και ως προς την επιλογή των τρόπων που είναι καλύτερα προσαρμοσμένοι στις ανάγκες. Πρέπει επίσης να επιτρέπει τη σε βάθος αντιμετώπιση ενός ζητήματος που από πολλούς θεωρείται ως ιδιαίτερα ευαίσθητο: το ζήτημα της ατομικής συνεισφοράς (σε χρόνο και/ή οικονομικά μέσα) στην ανάπτυξη της πρόσβασης.

Αυστρία : ο λογαριασμός ταμιευτηρίου «κατάρτιση» (Bildungskonto)

Το σύστημα του λογαριασμού ταμιευτηρίου «κατάρτιση» που ξεκίνησε το 1994 είναι ένα σύστημα προσωπικού λογαριασμού για την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Αποτελεί μέρος ενός προγράμματος για την πρόοδο των εργαζομένων στο ομοσπονδιακό κρατίδιο της Άνω Αυστρίας σύμφωνα με πρωτοβουλία της τοπικής κυβέρνησης σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους. Οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν επιστροφή της τάξης του 50% των δαπανών που κατέβαλαν για επαγγελματική κατάρτιση (ανώτατο όριο 20 000 αυστριακά σελίνια).

Προς νέες σχέσεις χρόνου εργασίας και χρόνου κατάρτισης

7. Το ζήτημα του χρόνου - και της κατανομής μεταξύ χρόνου εργασίας και χρόνου που αφιερώνεται στην αύξηση των προσόντων και την κατάρτιση - είναι πολύ πιο λεπτό λόγω της αβέβαιης κατάληξης των συζητήσεων για τη μείωση και την αναδιαμόρφωση του χρόνου εργασίας. Ωστόσο, επισημαίνουμε το έντονο ενδιαφέρον στο επίπεδο ορισμένων επιχειρησιακών πολιτικών ή ορισμένων συμφωνιών μεταξύ κοινωνικών εταίρων για μια σύζευξη μεταξύ αναδιοργάνωσης - μείωσης του χρόνου εργασίας και της ανάπτυξης του χρόνου κατάρτισης. Αναμφίβολα στη σχέση αυτή υπάρχει ένα «απόθεμα» τόσο ευελιξίας, όσο και πόρων, που αξίζει να διερευνηθεί. Η αύξηση του χρόνου κατάρτισης, σύμφωνα με διευθετήσεις που μένει να διευκρινιστούν, ιδίως μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, μπορεί να θεωρηθεί ως ένα ευέλικτο και ευπροσάρμοστο αντιστάθμισμα στην αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας και μπορεί να διευκολύνει τις εξελίξεις. Σημασία έχει οι διευθετήσεις αυτές να βοηθήσουν να ληφθεί καλύτερα υπόψη ο συνδυασμός της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής που αφορά ουσιαστικά τις γυναίκες.

Η διαπίστευση των προσόντων στο επίκεντρο της δυναμικής

8. Το ζήτημα της επικύρωσης, με διάφορους τρόπους, των αποκτηθέντων προσόντων είναι από την άποψη αυτή ζωτικής σημασίας. Στο σχετικό Λευκό Βιβλίο, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή

[18] Βλ. την έρευνα για το εργατικό δυναμικό (LFS)

πρότεινε να δρομολογηθούν νέοι τρόποι διαπίστευσης των προσόντων, όπου τα άτομα θα έχουν άμεση πρόσβαση και χρήση. Πρόκειται για ένα νέο προσανατολισμό, ο οποίος αξίζει να γίνει αντικείμενο σε βάθος επεξεργασίας, τόσο κατά τη σύλληψη νέων εργαλείων όσο και κατά την υλοποίησή τους, και ο οποίος ωστόσο κατέχει κεντρικό ρόλο. Το θέμα είναι να δοθούν στα άτομα τα μέσα ώστε να προοδεύουν στην απόκτηση γνώσεων, μετρώντας κατά τρόπο αντικειμενικό και ευέλικτο το επίπεδο δεξιοτήτων που έχουν αποκτήσει.

Ο αντίκτυπος του Ευρωπαϊκού Έτους της διά βίου κατάρτισης

9. Οι διάφορες δραστηριότητες που διεξήχθησαν στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Έτους της διά βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης επιβεβαίωσαν την αυξανόμενη σημασία που αποδίδουν οι ευρωπαίοι πολίτες στο θέμα αυτό και οπωσδήποτε εμπλούτισαν σημαντικά την εμβέλειά του. Πολλά σημεία αξίζει να επισημανθούν :

α) ***Η αποδοχή από τους ευρωπαίους πολίτες***
Η έρευνα που πραγματοποίησε το Ευρωβαρόμετρο στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Έτους δείχνει σαφώς ότι οι ευρωπαίοι πολίτες ασπάζονται την προβληματική για τη διά βίου κατάρτιση. **Επτά Ευρωπαίοι στους δέκα επιθυμούν να συνεχίσουν την κατάρτισή τους.** Πάνω από το 80% των ανδρών και το 70% των γυναικών πιστεύουν ότι η εκπαίδευση και η συνεχής κατάρτιση μπορούν να λειτουργήσουν θετικά και να βελτιώσουν την επαγγελματική τους ζωή. Ωστόσο, η αρνητική πτυχή είναι ότι, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, με δυσκολία ένας Ευρωπαίος στους 5 δηλώνει ότι παρακολούθησε κατάρτιση τους τελευταίους 12 μήνες.

β) ***Η έντονη κινητοποίηση των ενδιαφερόμενων συντελεστών***
Για το θέμα της διά βίου κατάρτισης : πάνω από 5.000 σχέδια διεξήχθησαν, 2.500 εκδηλώσεις διοργανώθηκαν, δημοσιεύθηκαν 3.500 άρθρα στον τύπο και πραγματοποιήθηκαν 80.000 «επισκέψεις» στο σχετικό κόμβο του Internet. Το Ευρωπαϊκό Έτος υπήρξε η αφορμή για την ανάπτυξη μιας μεγάλης δυναμικής γύρω από το θέμα της διά βίου κατάρτισης.

γ) ***Πολυάριθμες και πρωτότυπες πρωτοβουλίες***
Ορισμένα παραδείγματα πρωτοβουλιών που αναπτύχθηκαν στα πλαίσια του Ευρωπαϊκού Έτους μαρτυρούν ότι αναζητήθηκαν καινοτομικές και πρωτότυπες λύσεις, όπως για παράδειγμα οι □Learning boutiques□ στη **Δανία,** η εβδομάδα για τους ενήλικες εκπαιδευομένους στο **Ηνωμένο Βασίλειο,** «Train du savoir» στη **Φινλανδία.**

2.3 ΕΠΙΦΥΛΑΣΣΕΤΑΙ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟΣ ΡΟΛΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

1. Στο οικονομικό επίπεδο, η μεταστροφή της τάσης που παρατηρείται στις αρχές της δεκαετίας του '90 οδηγεί στη διερεύνηση διεξόδων που θα επιτρέψουν την ενίσχυση των πλεονεκτημάτων που διαθέτουν οι ευρωπαϊκές οικονομίες στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης των οικονομιών και του αυξανόμενου ανταγωνισμού. Τόσο στο επίπεδο των επιχειρήσεων όσο και σε μακροοικονομικό επίπεδο, η ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού στην Ευρώπη, τα προσόντα των εργαζομένων και η συνεχής εξέλιξη αυτών των δεξιοτήτων τους, αναγνωρίζονται στο εξής ως ένας από τους καθοριστικούς παράγοντες για την επίτευξη των στόχων της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας που είναι αναγκαίες για την Ευρώπη προκειμένου να διατηρήσει τη θέση της στην παγκόσμια αγορά και στο πλαίσιο μιας βιώσιμης ανάπτυξης.

Ένα στοιχείο-κλειδί της ανταγωνιστικότητας

2. Στην πρόσφατη ανακοίνωσή της για την ανταγωνιστικότητα[19], η Επιτροπή θεωρεί ότι μεταξύ των καθοριστικών παραγόντων για την επίδραση της ανταγωνιστικότητας :
«η ορθολογική χρήση του ανθρώπινου δυναμικού παραμένει ένα βασικό στοιχείο για την αύξηση της παραγωγικότητας και επίσης για την εσωτερική ευελιξία. Η αυξανόμενη αστάθεια της απασχόλησης εμπεριέχει τον κίνδυνο να μη γίνονται επενδύσεις στο ανθρώπινο δυναμικό ειδικότερα, για την επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων που είναι απαραίτητη για να υπάρξει μακρόπνοη ανάπτυξη και αύξηση της ανταγωνιστικότητας. Η επαγγελματική κατάρτιση και η συνεχής αναβάθμιση των δεξιοτήτων αποτελεί (και στο μέλλον θα αποτελεί ακόμη περισσότερο) επένδυση σε άυλους πόρους με πραγματικά και αυξανόμενα οφέλη τόσο για τη βιομηχανία όσο και για τους εργαζομένους. Μια βιομηχανική στρατηγική για υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων, υψηλή παραγωγικότητα και υψηλή ποιότητα θα αυξήσει την

[19] «Συγκριτική αξιολόγηση της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής βιομηχανίας» COM(96)463

ανταγωνιστικότητα της βιομηχανίας και την ικανότητα απασχόλησης των εργαζομένων».

Ισχυρότερος δεσμός με την απασχόληση

3. Οι αναλύσεις για τη λειτουργία της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας δείχνουν επίσης ότι υπάρχει ισχυρός δεσμός μεταξύ του επιπέδου της ειδίκευσης και των επαγγελματικών προσόντων και του κινδύνου ανεργίας[20]. Τα διαθέσιμα δεδομένα αφήνουν εξάλλου να φανεί ένα κατώφλι για τα επίπεδα εκπαίδευσης/κατάρτισης, δηλαδή όσοι διαθέτουν ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης/κατάρτισης έχουν ένα οριακό πλεονέκτημα έναντι του κινδύνου της ανεργίας σε σχέση με όσους έχουν πραγματοποιήσει δευτεροβάθμιες σπουδές. Η σχέση αυτή τείνει να φθίνει για τους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών. Εάν για τις ηλικίες 25-34 ετών, η κατοχή μιας επαγγελματικής ειδίκευσης επιτρέπει τη μείωση του κινδύνου της ανεργίας κατά το ήμισυ σε σχέση με όσους δεν έχουν τελειώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση: για τους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών, ο κίνδυνος της ανεργίας δεν μειώνεται παρά στο ένα τρίτο μεταξύ εκείνων που έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση και εκείνων που έχουν ανώτερη ή ανώτατη εκπαίδευση/κατάρτιση. Οι αναλύσεις για τη μακροχρόνια ανεργία των περισσότερο ηλικιωμένων εργαζομένων επιβεβαιώνουν αντιθέτως ότι υπάρχει στενότατη σχέση μεταξύ του χαμηλού επιπέδου ή της έλλειψης ειδίκευσης και των δυνατοτήτων επανένταξης στην αγορά εργασίας.

   Η ανάλυση των πολυετών προγραμμάτων που ενέκριναν τα κράτη μέλη κατ' εφαρμογή των συμπερασμάτων του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του Έσσεν (Δεκέμβριος 1994) αποκαλύπτει τις προσπάθειες των κρατών μελών για τη βελτίωση της ποιότητας και της καταλληλότητας της κατάρισης για τους εργαζομένους όπως και για τους ανέργους. Δείχνει επίσης ότι εάν η αναβάθμιση και η διεύρυνση των προσόντων των εργαζομένων, ιδίως εκείνων που έχουν τα λιγότερα προσόντα, μπορεί να θεωρηθεί ως η πλέον αποτελεσματική επένδυση για την πρόληψη της ανεργίας, δεν είναι σίγουρο ότι οι επιχειρήσεις και οι κυβερνήσεις των κρατών μελών καταβάλλουν επαρκείς προσπάθειες για την επανειδίκευση εκείνων που έχουν ήδη εργασία, ώστε να ικανοποιηθεί η αυξανόμενη ζήτηση ειδικευμένου εργατικού δυναμικού. Επίσης η Κοινή Έκθεση για την Απασχόληση υπογραμμίζει ότι πρέπει ακόμα να καταβληθούν μεγάλες προσπάθειες για την απασχολησιμότητα των μακροχρόνια ανέργων, από τους οποίους μόνο το 7% σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης ωφελείται από ενέργειες κατάρτισης.

4. Οι συζητήσεις που διεξάγονται σήμερα για την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση δίνουν ιδιαίτερη βαρύτητα στο ζήτημα των προσόντων, παράλληλα με τη συνέχιση των προσπαθειών για τη μείωση του κόστους εργασίας, ειδικότερα του έμμεσου κόστους της ανειδίκευτης εργασίας. Αφού το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Φλωρεντίας έθεσε τους όρους για μια στρατηγική για τη συνεχή αναβάθμιση των προσόντων ως κεντρικό στοιχείο μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής για την ανάπτυξη και την απασχόληση, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Δουβλίνου συμπεριέλαβε τις επενδύσεις στο ανθρώπινο δυναμικό στις συστάσεις του για την επιδίωξη της στρατηγικής αυτής. Η επιλογή αυτού του είδους του σεναρίου είναι θεμελιώδους σημασίας για την Ευρώπη. Οι αγορές εργασίας στην Ευρώπη εξακολουθούν να χαρακτηρίζονται από σχετικά μικρή κινητικότητα και από συρρίκνωση των προσλήψεων νέων ανθρώπων. Η ανάπτυξη των προσόντων των εργαζομένων, οι οποίοι είναι οι πρώτοι συντελεστές των κοινωνικοοργανωτικών αλλαγών που γνωρίζουν οι επιχειρήσεις, είναι συνεπώς ενας παράγοντας-κλειδί για την ανταγωνιστικότητα.

Οι επαγγελματικές ικανότητες: προς ένα νέο συνδυασμό ευελιξίας και ασφάλειας;

5. Επισημαίνουμε τον ανοιχτό διάλογο γύρω από την έννοια της «ευελιξίας/ασφάλειας» (flexi-sicuriti) για να επιχειρήσουμε να συνδυάσουμε δύο καθοριστικά στοιχεία για τη λειτουργία της αγοράς εργασίας: την ευελιξία της αγοράς εργασίας και την αξιοποίηση των προσόντων και του ανθρώπινου δυναμικού. Μ' αυτό το πνεύμα, η συνεχής κατάρτιση μπορεί να θεωρηθεί ως ένας αποφασιστικός παράγοντας για την ενίσχυση του βαθμού της ικανότητας εργασίας των προσώπων. Προς αυτή την κατεύθυνση έχουν συναφθεί ορισμένες συμφωνίες και έχουν χαραχθεί ορισμένες επιχειρησιακές πολιτικές ώστε να καταστεί η πρόσβαση στη συνεχή κατάρτιση παράγοντας της αυξανόμενης ικανότητας απασχόλησης που οι επιχειρήσεις μπορούν να παρέχουν στους εργαζομένους, τη στιγμή που η απασχόληση διά βίου δεν μπορεί να εξασφαλιστεί.

Προς μια οικονομία των υπηρεσιών

6. Οι διαρθρωτικές μεταβολές των ευρωπαϊκών οικονομιών μαζί με την εμφάνιση μιας

[20] Πηγή : έκθεση για την απασχόληση στην Ευρώπη, έκδοση 1995

οικονομίας των υπηρεσιών, στο πλαίσιο μιας βιώσιμης ανάπτυξης, αποτελούν επίσης ένα μεγεθυντικό συντελεστή των αναγκών της συνεχούς κατάρτισης. Όπως επεσήμανε και η Επιτροπή στην ανακοίνωσή της το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο «οι υπηρεσίες στην υπηρεσία της απασχόλησης»[21], η ανάπτυξη της οικονομίας των υπηρεσιών έχει ιδιαίτερες απαιτήσεις ως προς την ποιότητα και τον επαγγελματισμό. Το μέλλον του ευρωπαϊκού τομέα των υπηρεσιών εξαρτάται σε πολύ μεγάλο βαθμό από την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών και τη σταθερότητά τους. Στην ανακοίνωση αυτή, η Επιτροπή, επέμεινε στο γεγονός ότι αυτό που διακρίνει κυρίως τις υπηρεσίες από τους υπόλοιπους τομείς της οικονομίας, είναι ότι η εργασία αποτελεί γενικά τον κύριο συντελεστή παραγωγής :

«Η ανάπτυξη και ανανέωση των ανθρώπινων πόρων είναι αναγκαίες για τη μεγιστοποίηση των δυνατοτήτων που υπηρεσίες προσφέρουν στον τομέα της δημιουργίας θέσεων εργασίας. Η ικανότητα των επιχειρήσεων να διαχειρίζονται και να αξιοποιούν τις δυνατότητες του εργατικού τους δυναμικού έχει καθοριστική σημασία για την επιτυχή ανάπτυξη των δραστηριοτήτων τους. Το 80% των ραγδαία αναπτυσσόμενων επιχειρήσεων στην Ευρώπη θεωρεί ότι η κατάρτιση των εργαζομένων έχει συμβάλει αποφασιστικά στην επιτυχή τους πορεία. Η κατάρτιση θα καταστεί ακόμη σημαντικότερη στο μέλλον, ιδίως από πλευράς των τεχνολογικών καινοτομιών στον τομέα αυτό».

Η προοπτική της κοινωνίας της γνώσης

7. Το Πράσινο Βιβλίο της Επιτροπής που εγκρίθηκε τον Ιούλιο του 1996 "Ζωή και εργασία στην κοινωνία των πληροφοριών: πρώτα ο άνθρωπος" (COM (96)389) εφιστά την προσοχή και δίνει το έναυσμα για διάλογο για τα κοινωνικά ζητήματα και την αγορά της εργασίας, όπως αυτά απορρέουν από την κοινωνία των πληροφοριών. Στο έγγραφο αυτό διατυπώνεται η θέση ότι υπάρχει ομόφωνη συμφωνία ως προς το ότι το ανθρώπινο δυναμικό έχει θεμελιώδη σημασία στην κοινωνία των πληροφοριών, αλλά ότι υφίστανται σημαντικές αποκλίσεις ως προς τα προσόντα και τις γνώσεις, τόσο για τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας όσο και για την προώθηση της ισότητας και της αλληλεγγύης. Αναφέρουμε ενδεικτικά ορισμένους από τους τομείς-κλειδιά:

- η εξέλιξη προς την προαγωγή των ικανοτήτων μάθησης (ιδιαίτερα μέσω της στενότερης σύμπραξης με την οικονομική ζωή)·
- ο στόχος της "εργασίας που διδάσκει" που αφορά όλους όσους έχουν μια θέση εργασίας, ιδιαίτερα εκείνους που δεν έχουν παραδοσιακή απασχόληση πλήρους ωραρίου·
- ειδική προσπάθεια για την επανένταξη των ανέργων μέσω δραστήριων πολιτικών στον τομέα των προσόντων·
- κυρίως, η υλοποίηση μιας νέας αρχιτεκτονικής δομής για τη διά βίου κατάρτιση που θα ενσωματώνει τη ζωή κατά τη διάρκεια και εκτός ωρών εργασίας (χωρίς να ξεχνάμε την περίοδο ζωής μετά τη σύνταξη) και με ιδιαίτερη προσπάθεια για τη διατήρηση της απασχολησιμότητας.

Σουηδία : επιτροπή για την αύξηση των γνώσεων

Το 1995 η σουηδική κυβέρνηση συγκρότησε μια κοινοβουλευτική επιτροπή για την αύξηση των γνώσεων, επιφορτισμένη με τον καθορισμό των εθνικών στόχων για την αύξηση των γνώσεων στο πλαίσιο μιας στρατηγικής που απευθύνεται στη διά βίου μάθηση. Η επιτροπή αυτή υπέβαλε προκαταρκτική έκθεση στην οποία εκτίθενται οι τρεις άξονες της στρατηγικής: η κατάρτιση των νέων, η εμβάθυνση των γνώσεων των ενηλίκων και η διά βίου κατάρτιση. Αυτό συνεπάγεται ισότιμη κατάρτιση στο επίπεδο της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Σχετικά με τον τρίτο άξονα, η επιτροπή εκτιμά ότι κάθε άτομο πρέπει να έχει τη δυνατότητα να συμμετέχει στη διά βίου κατάρτιση και για το λόγο αυτό, οι κοινωνικοί εταίροι, το κράτος και η τοπική αυτοδιοίκηση πρέπει να ενδυναμώσουν τη συνεργασία τους ώστε να ενταθούν οι προσπάθειες στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης.

Κάτω Χώρες : εθνικός διάλογος για τις γνώσεις

Την περασμένη άνοιξη οι Κάτω Χώρες δρομολόγησαν έναν εθνικό διάλογο για τις γνώσεις. Ο στόχος συνίσταται στον προσδιορισμό του ρόλου που οι γνώσεις θα διαδραματίσουν και οφείλουν να διαδραματίσουν στα ερχόμενα χρόνια, κατά τρόπον ώστε οι ολλανδοί πολίτες να μπορούν να διαμορφώσουν μια ιδέα για το πώς θα μοιάζει ο κόσμος το έτος 2010 και για το τι θα πρέπει να γνωρίζουν και να μπορούν να κάνουν, προκειμένου να είναι σε θέση να ενταχθούν σ' αυτήν την κοινωνία.

Πρέπει να επισημάνουμε ότι, μακροπρόθεσμα, η κοινωνία της γνώσης αποτελεί το θεμελιώδη πολιτικό στόχο ο οποίος πρέπει να κυριαρχεί στις αναλύσεις που διεξάγονται για την πρόσβαση στη συνεχή κατάρτιση. Η Επιτροπή, με το Λευκό Βιβλίο για την εκπαίδευση και την κατάρτιση που δημοσίευσε το Νοέμβριο του

[21] Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο. CSE(96)6 τελικό της 27/11/96

1995 με τίτλο «*Διδασκαλία και μάθηση: προς την κοινωνία της γνώσης*», θέλησε να προτείνει στους ευρωπαίους πολίτες έναν προβληματισμό για τη μορφή της κοινωνίας που οικοδομείται στην Ευρώπη και για τη θέση που θα κατέχει η παιδεία και η κατάρτιση στην οικοδόμηση αυτή. Πρόκειται για τη δημιουργία ενός πραγματικού κοινωνικού οράματος, που θα αντιστοιχεί σε προσωπικές εθελοντικές επιλογές και ενέργειες.

Από αυτή την άποψη, το Λευκό Βιβλίο έθεσε την υπόθεση για μια εξέλιξης των κοινωνιών μας που θα διέπεται από το ζήτημα της πρόσβασης στη γνώση και τις δεξιότητες. Για το λόγο αυτό, η ίδια η έννοια της σχέσης ατόμου και γνώσης, πρέπει να επανακαθορισθεί. Οι κοινωνικές σχέσεις, οι εργασιακές σχέσεις, οι σχέσεις του ατόμου με τους παράγοντες και τα δίκτυα πληροφόρησης θα καθορίζονται όλο και πιο πολύ από την πρόσβαση στις γνώσεις και τις δεξιότητες. Η διά βίου κατάρτιση δεν είναι μόνο ένα συνοδευτικό στοιχείο των κοινωνικών εξελίξεων, αλλά και κινητήριος μοχλός για τις αλλαγές καθώς και ασφαλιστική δικλείδα για τον έλεγχό τους από τους πολίτες.

3. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΙ

Οι αναλύσεις της παρούσας έκθεσης για την υλοποίηση της σύστασης παρέχουν σε όλους τους ενδιαφερόμενους συντελεστές νέα επιχειρήματα για προβληματισμό και διάλογο καθώς και τα συγκριτικά στοιχεία αναφοράς προκειμένου να προσδιορίσουν τους στόχους τους και να βελτιώσουν τις πολιτικές τους.

Από πλευράς της, σε ό,τι αφορά την έκθεσή της, η Επιτροπή υποβάλει τα κύρια πορίσματα και διαπιστώσεις που εξάγει από το σύνολο των διαδικασιών που υλοποιήθηκαν κατ' εφαρμογή της σύστασης του Συμβουλίου του Ιουνίου 1993.

Τα συμπεράσματα της παρούσας έκθεσης διατυπώνονται κυρίως με βάση τους στόχους που θα ήταν σκόπιμο να επιτευχθούν στο κοινοτικό επίπεδο, προκειμένου να παγιωθεί η αναληφθείσα δράση και να απαντηθούν οι νέες προκλήσεις που αφορούν τη συνεχή κατάρτιση και οι οποίες εντοπίζονται με τη βοήθεια της έκθεσης.

Ωστόσο, για να δρομολογηθεί ο διάλογος, η Επιτροπή προτείνει επίσης για κάθε έναν από τους στόχους αυτούς, ένα προσανατολισμό, για την εξεύρεση των κατάλληλων μέσων για την επίτευξή τους.

3.1 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΕΠΙ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ

- Η Επιτροπή κρίνει ως πολύ θετική τη διεργασία κατάρτισης εθνικών εκθέσεων για την πρόσβαση στη συνεχή κατάρτιση. Μάλιστα, εκτιμά ότι η κατάρτιση εθνικών εκθέσεων και η ένταξή τους σε μια προοπτική αποτελούν ένα πρώτο χρήσιμο στάδιο για τους εθνικούς συντελεστές, προκειμένου αυτοί να διενεργήσουν έναν απολογισμό της προόδου των συστημάτων τους αλλά και να τα τοποθετήσουν σε σχέση με τα άλλα συστήματα.

- Η Επιτροπή εκφράζει την ικανοποίησή της διότι, σε πολλά κράτη μέλη, προηγήθηκε της σύνταξης της έκθεσης συστηματική εξέταση και διάλογος με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, ειδικότερα τους κοινωνικούς εταίρους, και επειδή κατ' αυτό τον τρόπο η έκθεση κέρδισε πολύ από ποιοτικής πλευράς. Εκτιμά ότι αυτή η διεργασία εθνικών διαβουλεύσεων πρέπει να συνεχιστεί και να βελτιωθεί.

- Η Επιτροπή εκτιμά ιδιαίτερα το γεγονός ότι εκθέσεις συντάσσουν και τα κράτη μέλη αλλά και οι οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων στο κοινοτικό επίπεδο. Πιστεύει ότι αυτή η διπλή διεργασία επιτρέπει μια σφαιρικότερη θεώρηση για τις τρέχουσες εξελίξεις και παρέχει επίσης τις θέσεις των διαφόρων συντελεστών, πράγμα που είναι πολύ χρήσιμο. Από αυτή την άποψη επίσης, πρόοδος θα μπορούσε να συντελεσθεί μέσω μιας καλύτερης συνεννόησης σε εθνικό επίπεδο και αμοιβαίου εμπλουτισμού των εκθέσεων των κρατών μελών και των κοινωνικών εταίρων.

- Η Επιτροπή σημειώνει με ικανοποίηση ότι οι εκθέσεις έδωσαν έμφαση στον πλούτο των πρωτοβουλιών και των νέων τρόπων προώθησης της πρόσβασης στη συνεχή κατάρτιση τόσο στο επίπεδο των δημόσιων πολιτικών των κρατών μελών, όσο και στο επίπεδο των κοινωνικών εταίρων ή των επιχειρήσεων. Επισημαίνει επίσης τη σημαντική ώθηση που δόθηκε στην καινοτομία στον τομέα της συνεχούς κατάρτισης, μέσω παρεμβάσεων, αφενός, από τα διαρθρωτικά ταμεία, ιδιαίτερα στα πλαίσια του Στόχου 4 και των κοινοτικών πρωτοβουλιών που σχετίζονται με τις βιομηχανικές αλλαγές και, αφετέρου, από τα κοινοτικά προγράμματα όπως το FORCE και το LEONARDO DA VINCI.

- Η Επιτροπή θεωρεί ότι χάρη στα διαθέσιμα ποσοτικά στοιχεία, ιδίως εκείνα που καταρτίστηκαν με ομοιογενή τρόπο από τις κοινοτικές έρευνες τύπου CVTS[22], μπορεί να βελτιωθεί ουσιαστικά η γνώση της πραγματικής κατάστασης στον τομέα της πρόσβασης στο επίπεδο της Ένωσης και στα κράτη μέλη. Η διεργασία αυτή πρέπει να συνεχιστεί και να βελτιωθεί σε ό,τι αφορά τη συνεχή κατάρτιση και να επεκταθεί στα

[22] Έρευνα του 1994 σχετικά με τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση

αντίστοιχα δεδομένα που αφορούν την αρχική κατάρτιση και τα οποία θα είναι διαθέσιμα στο μέλλον. Η Επιτροπή θα δημοσιεύσει κατά το 1997 τα πρώτα στατιστικά δεδομένα της επαγγελματικής κατάρτισης. Αυτά τα δύο σύνολα δεδομένων θα επιτρέψουν να κατανοήσουμε καλύτερα τις εξελίξεις των συστημάτων και των πρακτικών κατάρτισης στα πλαίσια μιας προοπτικής για τη διά βίου κατάρτιση.

- Η Επιτροπή επιβεβαιώνει ότι έχει ενδιαφέρον η από κοινού εργασία και ο από κοινού προγραμματισμός με τα κράτη μέλη προκειμένου να προσδιορισθεί ένα σύνολο δεικτών, χρησιμοποιώντας τα πρώτα αποτελέσματα από την κατάρτιση των πινάκων για την απασχόληση. Προς αυτή την κατεύθυνση θα υποβάλει προτάσεις προκειμένου να αξιοποιηθεί το πρόγραμμα των κοινοτικών ερευνών για την κατάρτιση.

- Η Επιτροπή εκτιμά ότι τα αποτελέσματα που προέκυψαν τόσο από τις εκθέσεις των κρατών μελών όσο και από τις εκθέσεις των κοινωνικών εταίρων και της Επιτροπής, συνιστούν ένα κοινό κεφάλαιο. Οφείλουν να χρησιμοποιηθούν, σύμφωνα με τρόπους που θα προσδιορισθούν από κοινού, προκειμένου να βελτιωθεί ο διάλογος μεταξύ των συντελεστών για τη συνεχή κατάρτιση και να προβλεφθούν διευθετήσεις για τη βελτίωση της πρόσβασης σε όλα τα επίπεδα. Από πλευράς της, η Επιτροπή θα καταβάλει τις απαραίτητες προσπάθειες για τη δημοσίευση των αναλύσεων και των αποτελεσμάτων, καθώς και για την υποβολή των κατάλληλων προτάσεων για τη βελτίωση της χρήσης τους.

- Η Επιτροπή εκτιμά, σε ό,τι αφορά τη διαδικασία σύνταξης εκθέσεων για την υλοποίηση, ότι η σύσταση του Συμβουλίου αποτελεί μια στέρεη βάση για την εκκίνηση της κοινοτικής διαδικασίας για τη συνεχή κατάρτιση. Αν ληφθεί υπόψη ο μη δεσμευτικός νομικός χαρακτήρας της πράξης αυτής, η Επιτροπή εκτιμά ότι η διαδικασία που δρομολογήθηκε επιτρέπει να φτάσουμε στα πρώτα ενδιαφέροντα αποτελέσματα.

- Η Επιτροπή εκτιμά ότι αυτό το πρώτο στάδιο πρέπει να οδηγήσει σε ουσιαστικότερες συζητήσεις για τη φύση των απαραίτητων ενεργειών ώστε να συνεχιστεί η κοινοτική δράση και να αποκτήσει τα δέοντα εργαλεία για να απαντήσει στην πρόκληση της συνεχούς κατάρτισης. Σε ό,τι την αφορά, η Επιτροπή θα υποβάλει τις προτάσεις της προς την κατεύθυνση αυτή.

3.2 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ

- Η Επιτροπή ενστερνίζεται την ιδέα σύμφωνα με την οποία η πρόσβαση στη συνεχή κατάρτιση και, κατά γενικότερο τρόπο, στη διά βίου κατάρτιση για όλους τους εργαζομένους της Ένωσης, αποτελεί έναν καθοριστικό παράγοντα για τις δυνατότητες εξέλιξης των προσόντων των εργαζομένων και, κατ' επέκταση, για την επίδοση των επιχειρήσεων με ανταγωνιστικούς όρους στο πλαίσιο μιας βιώσιμης ανάπτυξης και του επιπέδου απασχολησιμότητας των εργαζομένων.

- Από την άποψη αυτή, η Επιτροπή θεωρεί ότι τα επιτευχθέντα αποτελέσματα σχετικά με το επίπεδο πρόσβασης στη συνεχή κατάρτιση για τους εργαζομένους αποτελούν μια ενθαρρυντική βάση η οποία όμως χαρακτηρίζεται από πολύ μεγάλες ανισότητες. Θεωρεί ότι πρέπει να καταβληθούν σημαντικές προσπάθειες για την προώθηση με ουσιαστικό τρόπο του επιπέδου της πρόσβασης, ώστε να απαντηθούν οι προκλήσεις που τίθενται από τις τεχνικές, οικονομικές, κοινωνιολογικές, και κυρίως ίσως δημογραφικές εξελίξεις καθώς και από τις περιβαλλοντικές απαιτήσεις.

- Η Επιτροπή επισημαίνει ότι οι μεγάλες διαφοροποιήσεις, για να μην πούμε μεγάλες διαφορές, που παρατηρούνται μεταξύ των εθνικών καταστάσεων, και μάλιστα μέσα στα ίδια τα κράτη μέλη μεταξύ κατηγοριών επιχειρήσεων και εργαζομένων, εισάγουν ανισότητες εις βάρος των ευρωπαίων εργαζομένων. Μάλιστα, οι ανισότητες αυτές αφορούν τις δυνατότητες που παρέχονται στους εργαζομένους για την εξέλιξη των προσόντων τους, και ως εκ τούτου την ικανότητά τους να προστατεύονται από τον κίνδυνο της ανεργίας.

- Η Επιτροπή, συνεπής με την πρότασή της για το Ευρωπαϊκό Έτος της διά βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης, θεωρεί ότι η προώθηση της πρόσβασης στη συνεχή κατάρτιση αποτελεί καθοριστικό παράγοντα του γενικότερου στόχου της εκπαίδευσης και της διά βίου κατάρτισης. Από την άποψη αυτή, σημειώνει με ικανοποίηση ότι πολλά κράτη μέλη κινούνται με αποφασιστικότητα προς την κατεύθυνση αυτή.

- Η Επιτροπή παρατηρεί ότι οι σημαντικότερες πρωτοβουλίες και η διεύρυνση της συνεχούς κατάρτισης κατά τρόπο ώστε να καλύπτει τη διά βίου κατάρτιση, αναπτύσσονται στα κράτη μέλη

στα οποία μέχρι τώρα είχε παρατηρηθεί πρόοδος σε θέματα πρόσβασης. Εφιστά την προσοχή στον κίνδυνο που υπάρχει να αυξηθεί η απόκλιση μεταξύ εθνικών καταστάσεων και στην ανάγκη να ληφθεί υπόψη η κατάσταση αυτή στον προγραμματισμό των διαρθρωτικών ταμείων, ιδιαίτερα σε σχέση με τις χώρες συνοχής.

- Η Επιτροπή επισημαίνει τη γενική τάση που συνίσταται στο ότι η πρόοδος της πρόσβασης στη συνεχή κατάρτιση πραγματοποιείται πολύ διαφοροποιημένα και με αξιοποίηση διαφόρων ευκαιριών και τρόπων πρόσβασης και όχι μέσα από ένα ενιαίο δρόμο.

- Η Επιτροπή σημειώνει ότι λόγω αυτής της κυρίαρχης τάσης γίνεται ακόμα πιο δύσκολη η διασάφηση και η μέτρηση της συντελεσθείσας προόδου. Λαμβάνοντας υπόψη τη δυσκολία αυτή, η Επιτροπή δεν επικροτεί την υπόθεση περί απουσίας προόδου στην πρόσβαση στη συνεχή κατάρτιση που διατυπώνεται από την CES, ούτε την ιδιαίτερα ευνοϊκή εξέλιξη που σημειώνεται από την UNICE. Θεωρεί ότι έχει συντελεστεί πραγματική πρόοδος στον τομέα της πρόσβασης αλλά ότι είναι δυσδιάκριτη λόγω της πολυμορφίας των τρόπων.

- Η Επιτροπή εκτιμά ότι η τάση αυτή για διαφοροποίηση αποτελεί μια ενδιαφέρουσα ευκαιρία για τη βελτίωση της πρόσβασης για όλους τους εργαζομένους αλλά ότι αυτό προϋποθέτει μια ιδιαίτερη και σημαντική προσπάθεια σε ό,τι αφορά την πληροφόρηση των εργαζομένων, ώστε να μπορέσουν να χρησιμοποιήσουν υπό τις καλύτερες συνθήκες τους διάφορους τρόπους πρόσβασης. Από την άποψη αυτή , η Επιτροπή εκτιμά ως ιδιαίτερα θετικές τις διάφορες πρωτοβουλίες που έχουν αναληφθεί ώστε να μπορέσουν οι εργαζόμενοι να αξιολογήσουν τα προσόντα τους.

- Η Επιτροπή θεωρεί ότι όλοι οι ενδιαφερόμενοι συντελεστές και ειδικότερα οι κοινωνικοί εταίροι καλούνται να διαδραματίσουν ένα νέο ρόλο στην κανονιστική ρύθμιση και την πλαισίωση των τρόπων αυτών προκειμένου να διασφαλιστεί, μέσω διαφόρων συμπράξεων μια πραγματική ισότητα πρόσβασης στη διά βίου κατάρτιση και στις νέες επαγγελματικές δεξιότητες.

3.3 ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΗΣ ΣΥΝΕΧΕΙΑΣ

Για τους σκοπούς της παρούσας έκθεσης και προκειμένου να τροφοδοτήσει τις συζητήσεις με τα οικεία κοινοτικά όργανα, η Επιτροπή προσδιορίζει έναν περιορισμένο αριθμό προσανατολισμών που σύμφωνα με τη γνώμη της είναι οι κατάλληλοι για να διασφαλίσουν τη συνέχιση και την πρόοδο της κοινοτικής δράσης στον τομέα της συνεχούς κατάρτισης, όπως αυτό απαιτείται από την ανάλυση που έγινε και από τα διακυβευόμενα.

Λαμβάνοντας υπόψη το διάλογο που διεξάγεται σ' αυτή τη βάση, η Επιτροπή θα υποβάλει, υπό τις κατάλληλες συνθήκες και σύμφωνα με το κατάλληλο χρονοδιάγραμμα, τις προτάσεις της για την υλοποίηση των προσανατολισμών αυτών και θα συντάξει τις νομικές και λειτουργικές πράξεις που είναι απαραίτητες. Για να γίνει αυτό, η Επιτροπή θα λάβει υπόψη της τις προτάσεις που ενδεχομένως υποβλήθηκαν κατά την παρακολούθηση της συνέχειας του Λευκού Βιβλίου «Διδασκαλία και μάθηση : προς την κοινωνία της γνώσης» και των διαδικασιών αναθεώρησης των προγραμμάτων δράσης, ιδίως του Leonardo da Vinci.

Θα λάβει επίσης υπόψη τα αποτελέσματα της απογραφής και της αξιολόγησης των δυνατοτήτων της διά βίου μάθησης, που θα εξαχθούν από το πρόγραμμα της στοχοθετημένης κοινωνικο-οικονομικής έρευνας (TSER) του τέταρτου προγράμματος-πλαισίου για την έρευνα και την ανάπτυξη.

Πρώτος προσανατολισμός δράσης :

Διαπίστωση :

- Η πρόοδος που έχει συντελεσθεί στον τομέα της πρόσβασης στη συνεχή κατάρτιση είναι πραγματική αλλά δίχως άλλο ανεπαρκής σε σχέση με τις τεχνολογικές, περιβαλλοντικές και κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις. Εξάλλου, συνοδεύεται από πολύ έντονες ανισότητες οι οποίες φαίνεται να επιδεινώνονται μεταξύ κατηγοριών εργαζομένων ανάλογα με την εθνική κατάσταση ή την κατηγορία της επιχείρησης.

Κοινοτικός στόχος :

- Να επιδιωχθεί η πρόοδος στον τομέα της πρόσβασης στη συνεχή κατάρτιση και να μειωθούν οι ανισότητες πρόσβασης για τους εργαζομένους προκειμένου να προωθηθεί στην Ένωση μια στρατηγική πρόσβασης στα επαγγελματικά προσόντα.

Υπόθεση για δράση :

- Να δημιουργηθούν στο κοινοτικό επίπεδο οι κοινές συνθήκες για την προώθηση της

πρόσβασης, συμπεριλαμβανομένου και του τομεακού επιπέδου. Οι συνθήκες αυτές θα διαμορφωθούν στο πλαίσιο συνεννοήσεων με τους κοινωνικούς εταίρους σε κοινοτικό επίπεδο, συμπεριλαμβανομένης και της άποψης για το χαρακτήρα της νομικής πράξης που θα μπορέσει να τις διαμορφώσει.

Οι συνεννοήσεις αυτές αποσκοπούν κυρίως στη διασφάλιση της διεύρυνσης του κοινοτικού στόχου για την πρόσβαση στα επαγγελματικά προσόντα, όπως διατυπώθηκε στο πλαίσιο του συμφώνου εμπιστοσύνης για την απασχόληση.

Δεύτερος προσανατολισμός δράσης

Διαπίστωση :

- Παρά την πρόοδο που έχει συντελεστεί και την ανάπτυξη καινοτομικών ενεργειών στον τομέα της συνεχούς κατάρτισης, οι διάφοροι συντελεστές - επιχειρήσεις, δημόσιες αρχές, κοινωνικοί εταίροι - συναντούν δυσκολίες στη διατύπωση και υλοποίηση μιας πραγματικής στρατηγικής στον τομέα αυτό, όπως απαιτείται για να αντιμετωπισθούν κυρίως οι δημογραφικές εξελίξεις.

Κοινοτικός στόχος :

- Να τεθεί στη διάθεση των διαφόρων συντελεστών, δημόσιων αρχών και κοινωνικών εταίρων, ένα σταθερό πλαίσιο αναφοράς της παρούσας κατάστασης και της συντελεσθείσας προόδου σε θέματα πρόσβασης στη συνεχή κατάρτιση, που θα τους επιτρέψει να τοποθετήσουν καλύτερα τις προβλέψεις τους και τους στόχους τους.

Υποθέσεις δράσης :

- Να σταθεροποιηθεί και να βελτιωθεί η διαδικασία των εκθέσεων για την πρόσβαση στη συνεχή κατάρτιση ώστε να πάρει τη μορφή ενός κανονικού μηχανισμού εθνικών εκθέσεων και κοινωνικών εταίρων σε ομοιογενή βάση και με κοινά κριτήρια.

- Να υποστηριχθεί η βελτίωση αυτού του συστήματος υποβολής εκθέσεων μέσω της περιοδικής επανάληψης της έρευνας για τη συνεχή κατάρτιση (CVTS) και των κοινοτικών προγραμμάτων ερευνών για τις κοινοτικές πτυχές και τις ανάγκες των νέων κλάδων καθώς και την παραγωγή συγκρίσιμων στατιστικών δεδομένων για τις δραστήριες πολιτικές στον τομέα της απασχόλησης που καλύπτουν, ιδιαίτερα, την κατάρτιση που παρέχεται στους ανέργους.

- Το παρατηρητήριο των βιομηχανικών σχέσεων που τίθεται σε λειτουργία υπό την αιγίδα του ιδρύματος του Δουβλίνου θα μπορέσει να αξιοποιηθεί για να συμπληρωθούν οι διαθέσιμες πληροφορίες για τις συλλογικές συμβάσεις που έχουν συναφθεί σε επίπεδο κρατών μελών.

- Περιοδικότητα : η κατάρτιση μιας έκθεσης των κρατών μελών κάθε 3 χρόνια και η δημοσίευση ευρωπαϊκής έκθεσης σύνθεσης των στοιχείων, ένα χρόνο αργότερα, φαίνεται να έχει την ενδεικνυόμενη περιοδικότητα όπως προκύπτει και από την εμπειρία με τη σύσταση του 1993.

- Ο μηχανισμός αυτός θα επιτρέψει μια διαδικασία συγκριτικής αξιολόγησης («benchmarking») που συντελείται στον τομέα της πρόσβασης στη συνεχή κατάρτιση βάσει ενός συνόλου κοινών δεικτών: ποσοστό συμμετοχής, επιχειρησιακές πολιτικές, καινοτομίες, αιτήματα νέων κλάδων κ.τ.λ. Τα εθνικά και κοινοτικά αποτελέσματα θα τεθούν κατ' αυτόν τον τρόπο στη διάθεση των συντελεστών, για τις συζητήσεις τους, προκειμένου να τους βοηθήσουν να προσδιορίσουν νέους τρόπους προώθησης της πρόσβασης και να αξιοποιήσουν τις κοινοτικές αναφορές: μια κλίμακα συγκριτικής αξιολόγησης (benchmarking), παραδείγματα εθνικών καλών πρακτικών, πρωτοβουλίες των κοινωνικών εταίρων. Αυτή η διαδικασία βαθμολόγησης της προόδου θα πρέπει να γίνει σε συνέργια με παρόμοια διαβήματα της Επιτροπής και των κρατών μελών στον τομέα της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης.

Τρίτος προσανατολισμός δράσης:

Διαπιστώσεις :

- Ο τομέας της συνεχούς κατάρτισης χαρακτηρίζεται από πολυάριθμες καινοτομίες, οι οποίες έχουν δυνατότητες να υποστηρίξουν την ουσιαστική διεύρυνση της πρόσβασης. Η δημιουργία νέων εργαλείων κατάρτισης ή αξιολόγησης των προσόντων, με τη χρήση των νέων τεχνολογιών της πληροφορίας, θα ενδυναμώσει την τάση αυτή.

- Επίσης, η εξέλιξη της οργάνωσης της εργασίας και οι διάφοροι τρόποι οργάνωσης του εργασιακού χρόνου θα συντελέσουν στην ανάδειξη νέων πολύ σημαντικών δυνατοτήτων ανάπτυξης της πρόσβασης στη συνεχή κατάρτιση σε πρωτότυπες μορφές. Στο πλαίσιο αυτό, η Πράσινη Βίβλος της Επιτροπής σχετικά με τη □Σύμπραξη για μία νέα οργάνωση της εργασίας□ θίγει και ζητήματα σχετικά με την κατάρτιση. Μετά την έγκριση του Πράσινου Βιβλίου θα ακολουθήσουν συζητήσεις και πρωτοβουλίες και θα αποτελέσουν το έναυσμα για την

καλύτερη κατανόηση της διάστασης "κατάρτιση" των ζητημάτων αυτών.

- Ωστόσο, η μετάδοση της καινοτομίας γίνεται με ανεπαρκή ρυθμό και σε ανεπαρκή κλίμακα στο επίπεδο της ευρωπαϊκής αγοράς.

Κοινοτικοί στόχοι :

- Η προώθηση της ανάπτυξης μιας ευρωπαϊκής βιομηχανίας εργαλείων πολυμέσων για τη συνεχή κατάρτιση και την ατομική αξιολόγηση των προσόντων.

- Η διασφάλιση της ανάπτυξης της καινοτομίας και της μετάδοσής τους για νέες μορφές πρόσβασης στη συνεχή κατάρτιση που θα συνδέονται με τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις.

Υποθέσεις δράσης :

- Παρουσίαση εντός του 1997 ενός σχεδίου δράσης για την επαγγελματική κατάρτιση στα πλαίσια της □Μάθησης στην κοινωνία της πληροφόρησης□.

- Επέκταση της προσέγγισης των πειραματικών σχεδίων αυτόνομης διαπίστευσης των επαγγελματικών προσόντων σε επαγγελματικούς τομείς που καλύπτουν τόσο τις τεχνικές όσο και τις εγκάρσιες δεξιότητες.

- Ενθάρρυνση διακρατικών πειραμάτων για νέες παραμέτρους πρόσβασης, ιδίως στην αναδιοργάνωση του χρόνου και τις νέες μορφές απασχόλησης, ανταλλαγή προσεγγίσεων και πειραματισμός σε διακρατικό επίπεδο για νέες διεξόδους σχετικά με τους παράγοντες που μπορούν να συντελέσουν ουσιαστικά στην ανάπτυξη της πρόσβασης:

1. σχέδια που συνδέουν την ανάπτυξη της πρόσβασης και την αναδιοργάνωση/μείωση του χρόνου εργασίας, που θα διεξαχθούν κατά προτίμηση με επαγγελματικούς κλάδους,

2. σχέδια που συνδέουν νέες μορφές απασχόλησης και την ανάπτυξη της πρόσβασης, ιδίως μέσω ατομικών συμβάσεων κατάρτισης-εργασίας, που θα πραγματοποιούνται κατά προτίμηση με επιχειρήσεις που καινοτομούν.

Σύμφωνα με την άποψη της Επιτροπής το σύνολο των αναλύσεων και των προσανατολισμών που αναπτύσσονται σ□αυτή την έκθεση στηρίζουν την προτεραιότητα που πρέπει να δοθεί για την προώθηση της συνεχιζόμενης κατάρτισης και της πρόσβασης στα προσόντα. Τόσο από την άποψη της ανταγωνιστικότητας όσο και από την άποψη της απασχόλησης και της κοινωνικής συνοχής, χρειάζεται να γίνουν σημαντικά βήματα για να οικοδομήσουμε την κοινωνία της μάθησης και να προχωρήσουμε προς την κοινωνία της γνώσης.

II

(Πράξεις για την ισχύ των οποίων δεν απαιτείται δημοσίευση)

ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

ΣΥΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

της 30ής Ιουνίου 1993

περί προσβάσεως στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση

(93/404/ΕΟΚ)

ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ,

Έχοντας υπόψη:

τη συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας, και ιδίως το άρθρο 128,

την πρόταση της Επιτροπής (1),

τη γνώμη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (2),

τη γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (3),

Εκτιμώντας:

ότι η πρώτη αρχή που εξαγγέλεται στην απόφαση 63/266/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 2ας Απριλίου 1963 περί θεσπίσεως των γενικών αρχών για την εφαρμογή κοινής πολιτικής επαγγελματικής κατάρτισης (4), προβλέπει ότι κάθε άτομο πρέπει να λαμβάνει την προσήκουσα κατάρτιση ώστε να ληφθεί υπόψη ιδίως η ανάγκη προώθησης της βασικής και της προχωρημένης επαγγελματικής κατάρτισης ή, εφόσον χρειάζεται, της μετειδίκευσης, ανάλογα με τις διάφορες φάσεις της επαγγελματικής ζωής, καθώς και η ανάγκη να παρέχεται σε κάθε άτομο, χάρις σε μόνιμες δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης, η ευκαιρία για προαγωγή ή για προετοιμασία για νέα δραστηριότητα ανωτέρου επιπέδου·

ότι, σύμφωνα με τις διατάξεις της απόφασης 63/266/ΕΟΚ, η εφαρμογή των γενικών αρχών είναι έργο των κρατών μελών και των αρμόδιων οργάνων της Κοινότητας στο πλαίσιο της συνθήκης·

ότι η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης αποτελεί βασικό στοιχείο για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας· ότι, όπως διαβεβαίωσε το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο που πραγματοποιήθηκε στο Αννόβερο στις 27 και 28 Ιουνίου 1988, η υλοποίηση της ενιαίας αγοράς πρέπει να συνοδεύεται από βελτίωση της πρόσβασης στη συνεχή κατάρτιση·

ότι η τεχνολογικής εξέλιξη, οι επιπτώσεις της στα προσόντα των εργαζομένων και η αύξηση της ανεργίας καθιστούν την ευκολότερη πρόσβαση στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση·

ότι ο κοινοτικός χάρτης των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, ο οποίος εγκρίθηκε κατά το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Στρασβούργου της 9ης Δεκεμβρίου 1989 από τους αρχηγούς κρατών και κυβερνήσεων ένδεκα κρατών μελών, ορίζει ιδίως στο σημείο 15 ότι:

> «Κάθε εργαζόμενος της Ευρωπαϊκής Κοινότητας πρέπει να έχει πρόσβαση σε επαγγελματική εκπαίδευση καθ' όλη τη διάρκεια του ενεργού του βίου. Διακρίσεις βάσει ιθαγένειας όσον αφορά τους όρους πρόσβασης στην επαγγελματική εκπαίδευση απαγορεύονται.
>
> Οι αρμόδιες δημόσιες αρχές, οι επιχειρήσεις ή οι κοινωνικοί εταίροι, καθένας στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων του θέτουν σε λειτουργία μηχανισμούς μόνιμης και συνεχούς εκπαίδευσης, επιτρέποντας έτσι σε κάθε άτομο να επανεκπαιδεύεται, λαμβάνοντας μεταξύ άλλων εκπαιδευτική άδεια, να επιμορφώνεται και να εμπλουτίζει τις γνώσεις του, ιδίως ενόψει της τεχνολογικής εξέλιξης»·

(1) ΕΕ αριθ. C 23 της 27. 1. 1993, σ. 8.
(2) ΕΕ αριθ. C 150 της 31. 5. 1993.
(3) ΕΕ αριθ. C 129 της 10. 5. 1993, σ. 57.
(4) ΕΕ αριθ. C 63 της 20. 4. 1993, σ. 1338/63.

46

ότι η συνεχής επαγγελματική κατάρτιση αποτέλεσε το αντικείμενο διαρκούς φροντίδας εκ μέρους των κοινωνικών εταίρων στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου (1)·

ότι η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή ενέκρινε, στις 22 Οκτωβρίου 1992, ενημερωτική έκθεση με τίτλο «Επαγγελματική κατάρτιση: η προώθηση των επαγγελματικών προσόντων, στρατηγικό μέσο για την οικονομική και κοινωνική εξέλιξη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας»·

ότι στις 21 Απριλίου 1993 το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ενέκρινε έκθεση περί αναλήψεως πρωτοβουλίας όσον αφορά την επαγγελματική κατάρτιση στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα για τη δεκαετία του '90, όπου συζητείται και το θέμα της πρόσβασης στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση·

ότι έχουν αναληφθεί δράσεις διεθνούς συνεργασίας σε κοινοτικό επίπεδο (2)·

ότι οι δημογραφικές τάσεις πρόκειται να μειώσουν σημαντικά τον αριθμό των νέων που εισέρχονται στην αγορά εργασίας στην Κοινότητα, γεγονός το οποίο, συνδυαζόμενο με τις μεταβολές του περιβάλλοντος εργασίας, πρέπει να έχει ως συνέπεια τον εκσυγχρονισμό και τη μεγαλύτερη προσαρμογή των ικανοτήτων του ενεργού πληθυσμού·

ότι διαπιστώνεται σε κοινοτικό επίπεδο ότι οι δυσκολίες που συναντούν οι γυναίκες κατά την πρόσβαση στην εργασία οφείλονται σε μεγάλο βαθμό στην περιορισμένη πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση· ότι πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή προκειμένου να αποκτήσουν οι γυναίκες πραγματική πρόσβαση στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση, και ότι θα πρέπει να ληφθεί επίσης υπόψη η αύξηση του αριθμού των εργαζομένων γυναικών (3)·

ότι η συνεργασία στον τομέα της συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης πρέπει να βασίζεται σε διατάξεις που ισχύουν ήδη στα κράτη μέλη, με πνεύμα σεβασμού προς την ποικιλομορφία των εθνικών νομικών συστημάτων και πρακτικών, των αρμοδιοτήτων εσωτερικού δικαίου των ενδιαφερομένων μερών και της συμβατικής αυτονομίας· ότι, δεδομένου ότι οι πρωτοβουλίες που αναλαμβάνονται σε εθνικό επίπεδο από τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους είναι πολλές και ποικίλες, καθίσταται προφανές, μέσα από την προοπτική του κοινοτικού χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και λαμβανομένης υπόψη της διεθνούς διάστασης της δράσης, ότι πρέπει να υποστηρίζονται σε κοινοτικό επίπεδο· ότι, τέλος, είναι πρωταρχικής σημασίας να ευνοηθεί η συνδυασμένη αξιοποίηση των μέσων και η συνεργασία του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα·

ότι ζητήθηκε η γνώμη της συμβουλευτικής επιτροπής για την επαγγελματική κατάρτιση, η οποία και αναγνώρισε τη στρατηγική σημασία του ζητήματος της συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης στις επιχειρήσεις, τόσο για τα κράτη μέλη όσο και για την Κοινότητα, καθώς και την ανάγκη να διαδραματίζει η Κοινότητα ενεργό ρόλο στον τομέα αυτό,

I. ΣΥΝΙΣΤΑ στα κράτη μέλη, αφού λάβουν υπόψη τους διαθέσιμους πόρους και τις αντίστοιχες ευθύνες των αρμοδίων εθνικών αρχών, των επιχειρήσεων και των κοινωνικών εταίρων, με πνεύμα σεβασμού προς την ποικιλομορφία των εθνικών νομοθεσιών ή/και πρακτικών, να προσανατολίσουν την πολιτική τους στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης ώστε κάθε εργαζόμενος της Κοινότητας να έχει πρόσβαση στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση χωρίς οιασδήποτε μορφής διάκριση και καθ'όλη τη διάρκεια του ενεργού του βίου,

II. ΣΥΝΙΣΤΑ στα κράτη μέλη, προκειμένου να διευκολυνθεί η πρόσβαση αυτή και να είναι όσο το δυνατόν ευρύτερη:

1. Να βοηθήσουν ώστε να καταστεί συνειδητό, μέσα στις επιχειρήσεις, το γεγονός ότι οι ικανότητες των εργαζομένων και η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων είναι αλληλένδετες, ώστε να ενθαρρύνουν τις επιχειρήσεις να δίδουν προτεραιότητα στη βελτίωση της ποιότητας και των ικανοτήτων του προσωπικού τους και να εφαρμόζουν

(1) Βλέπε τα ακόλουθα κείμενα:
— κοινή γνώμη της 6ης Μαρτίου 1987 σχετικά με την κατάρτιση και την παροχή κινήτρων, την πληροφόρηση και τη διαβούλευση,
— κοινή γνώμη της 13ης Φεβρουαρίου 1990 σχετικά με τη δημιουργία ευρωπαϊκού χώρου επαγγελματικής και γεωγραφικής κινητικότητας και τη βελτίωση της λειτουργίας της αγοράς εργασίας στην Ευρώπη,
— κοινή γνώμη της 19ης Ιουνίου 1990 σχετικά με τη βασική εκπαίδευση, την αρχική και την επαγγελματική κατάρτιση των ενηλίκων,
— κοινή γνώμη της 21ης Σεπτεμβρίου 1991 σχετικά με τους τρόπους που μπορούν να καταστήσουν δυνατή την πραγματική και όσο το δυνατόν ευρύτερη πρόσβαση στην κατάρτιση,
— συμφωνία της 31ης Οκτωβρίου 1991 μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο,
— Ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο της 6ης Σεπτεμβρίου 1990 μεταξύ Ευρωπαϊκής συνομοσπονδίας συνδικάτων (ΕΣΣ) και Ευρωπαϊκού κέντρου δημοσίων επιχειρήσεων (ΕΚΔΕ) σχετικά με την κατάρτιση στις δημόσιες επιχειρήσεις.

(2) Βλέπε τα ακόλουθα κείμενα:
— απόφαση 90/267/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 29ης Μαΐου 1990 περί θεσπίσεως κοινοτικού προγράμματος δράσης για την ανάπτυξη της συνεχούς κατάρτισης εντός της Ευρωπαϊκής Κοινότητας FORCE (ΕΕ αριθ. L 156, της 21. 6. 1990, σ. 1),
— απόφαση 89/657/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 18ης Δεκεμβρίου 1989 για τη θέσπιση προγράμματος δράσης για την προώθηση της καινοτομίας στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης η οποία προκύπτει από τις τεχνολογικές μεταβολές στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα Eurotecnet (ΕΕ αριθ. L 393 της 30. 12. 1989, σ. 29), όπως τροποποιήθηκαν από την απόφαση 92/170/ΕΟΚ (ΕΕ αριθ. L 75 της 21. 3. 1992, σ. 51),
— απόφαση 89/27/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 16ης Δεκεμβρίου 1988 για την έγκριση της δεύτερης φάσης του προγράμματος συνεργασίας μεταξύ πανεπιστημίων και επιχειρήσεων όσον αφορά την κατάρτιση στον τομέα της τεχνολογίας Comett II (ΕΕ αριθ. L 13 της 17. 1. 1989, σ. 28),
— απόφαση 91/387/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 22ας Ιουλίου 1991 για την τροποποίηση της απόφασης 87/569/ΕΟΚ σχετικά με πρόγραμμα δράσης για την επαγγελματική κατάρτιση των νέων και την προετοιμασία τους για τη ζωή του ενηλίκου και την επαγγελματική ζωή Petra (ΕΕ αριθ. L 214 της 2. 8. 1991, σ. 69),
— κανονισμός (ΕΟΚ) αριθ. 4255/88 του Συμβουλίου της 19ης Δεκεμβρίου 1988 για διατάξεις εφαρμογής του κανονισμού (ΕΟΚ) αριθ. 2052/88 όσον αφορά το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΕ αριθ. L 374 της 31. 12. 1988, σ. 21).

(3) Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων: «Η απασχόληση στην Ευρώπη» (1992).

σχέδια και προγράμματα επιμόρφωσης, που ενδείκνυνται για το μέγεθος και για τους στόχους τους, ευαισθητοποιώντας και ενημερώνοντας ανάλογα τα διευθυντικά στελέχη.

Αυτά τα σχέδια και προγράμματα μπορούν να καταρτίζονται με συνεκτίμηση των διαθέσιμων ανθρώπινων και χρηματοδοτικών πόρων, της οργάνωσης της εργασίας, των μελλοντικών αναγκών σε επαγγελματικά προσόντα και της ανάγκης να προβλέπεται η βιομηχανική και τεχνολογική εξέλιξη, καθώς και της υπερεθνικής διάστασης της συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης.

2. Να προβλέπουν κίνητρα και ειδικά μέτρα τεχνικής υποστήριξης υπέρ των μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

Στα μέτρα αυτά μπορούν να συμπεριλαμβάνονται, για παράδειγμα, η παροχή συμβουλών όσον αφορά την κατάρτιση και η υποστήριξη για τον προσδιορισμό των αναγκών τους σε θέματα κατάρτισης.

3. Να ενθαρρύνουν τις επιχειρήσεις να προωθήσουν τη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση που απαιτείται για την ανάπτυξή τους, συνεκτιμώντας την ιδιαίτερη κατάσταση των εργαζομένων στις εν λόγω επιχειρήσεις, προκειμένου ιδίως να προωθηθούν, τα μέτρα που περιγράφονται στα κατωτέρω σημεία.

4. Να προβλέπουν κατάλληλα, αναγκαία και επαρκή κίνητρα και ειδικά μέτρα τεχνικής υποστήριξης υπέρ των επιχειρήσεων που βρίσκονται αντιμέτωπες με διεργασία βιομηχανικών μετασχηματισμών, ώστε να διευκολύνονται η κατάρτιση και ο επαγγελματικός αναπροσανατολισμός των εργαζομένων σ' αυτές.

5. Να προάγουν τη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση ώστε να αποτελέσει αυτή ουσιώδη παράγοντα της περιφερειακής και τοπικής ανάπτυξης, λαμβάνοντας υπόψη τις ειδικές ανάγκες των εργαζομένων και των επιχειρήσεων.

Να υποστηρίζουν τη δημιουργία συνεργασιών, κυρίως σε περιφερειακό ή τοπικό επίπεδο, με σκοπό την ανάλυση των αναγκών της επιχείρησης και των εργαζομένων και την παροχή πληροφοριών σχετικά με τις δυνατότητες κατάρτισης, ώστε να εξασφαλίζεται η κατά το δυνατόν καλύτερη εξισορρόπηση μεταξύ προσφοράς και ζήτησης.

6. Να τονίσουν στους εργοδότες ότι οφείλουν να ενημερώνουν τους εργαζομένους στις επιχειρήσεις τους, το νωρίτερο δυνατό και, ενδεχομένως, κατά την πρόσληψή τους, σχετικά με την πολιτική και τις δραστηριότητες που διεξάγει η επιχείρηση στον τομέα της συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης και της προσωπικής ανάπτυξης, καθώς και σχετικά με τους όρους πρόσβασης στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης και της δυνατότητας να τεθούν σε διαθεσιμότητα με σκοπό την συνεχή επαγγελματική κατάρτιση.

7. Να υποστηρίξουν τις πρωτοβουλίες που επιτρέπουν στους εργαζομένους που το επιθυμούν να αξιολογήσουν τις ανάγκες τους όσον αφορά τη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση.

Αυτή η αξιολόγηση μπορεί να διεξάγεται εντός ή εκτός της επιχειρήσεως ή/και σε συνεργασία με εξειδικευμένους οργανισμούς.

Η εκμετάλλευση των αποτελεσμάτων έχει εμπιστευτικό χαρακτήρα.

8. Να διευκολύνουν την ενημέρωση και τη διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων ή, αν δεν υπάρχουν εκπρόσωποι, με τους ίδιους τους εργαζομένους, σχετικά με την επεξεργασία και την εφαρμογή των σχεδίων και προγραμμάτων κατάρτισης της συγκεκριμένης επιχειρήσης.

9. Να ευαισθητοποιούν τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις σχετικά με τη σημασία της συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης χάρις στην οποία αποκτώνται τα κατάλληλα προσόντα για την αγορά εργασίας.

Για το σκοπό αυτό, θα πρέπει να διασφαλίζεται ότι η κατάρτιση δεν περιορίζεται μόνο στην ειδική προσαρμογή για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας αλλά παρέχει τα μέσα πρόβλεψης και διατήρησης υπό έλεγχο της εξέλιξης των συστημάτων παραγωγής και οργάνωσης της εργασίας, για να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και να βελτιωθούν οι επαγγελματικές προοπτικές των εργαζομένων.

10. Να διευκολύνουν την ανάπτυξη των πιό κατάλληλων μεθόδων διδασκαλίας και εκμάθησης στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση, οι οποίες διευκολύνουν την πρόσβαση των εργαζομένων στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση· π.χ. μέθοδοι αυτοεκπαίδευσης στο χώρο εργασίας, εκμάθηση εξ αποστάσεως, εκμάθηση με την επικουρία των μέσων επικοινωνίας και λοιπά.

11. Να καθιστούν δυνατό για τους λιγότερο ειδικευμένους εργαζομένους, υπό οιοδήποτε καθεστώς εργάζονται, να επωφελούνται από τις δράσεις συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης που τους επιτρέπουν να φθάσουν το πρώτο επίπεδο προσόντων και τους παρέχουν τις βάσεις για να χειρίζονται τις νέες τεχνολογίες.

Πρέπει να προσεχθεί ιδιαίτερα η πρόσβαση στη συνεχή κατάρτιση των εργαζομένων, ατόμων ή ομάδων που από τινος χρόνου δεν μπόρεσαν να παρακολουθήσουν μαθήματα επιμόρφωσης ή που έχουν μειωμένες δυνατότητες για την εξεύρεση εργασίας και περιορισμένες επαγγελματικές προοπτικές.

12. Να ενθαρρύνουν την πρόσβαση και ουσιαστική συμμετοχή των γυναικών στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση.

Με αυτόν τον τρόπο, μπορεί να ανοιχθούν στις γυναίκες νέα επαγγελματικά πεδία και να ευνοηθεί η εκ νέου ανάληψη επαγγελματικής δραστηριότητας μετά από διακοπή της.

48

13. Να ενθαρρύνουν την πρόσβαση και τη συμμετοχή των νέων που διαθέτουν επαγγελματικά προσόντα ή επαγγελματική πείρα, ασχέτως επιπέδου ικανοτήτων τους, στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση ώστε να μπορέσσουν να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους και να αποκτήσουν ικανότητες τόσο για το παρόν όσο και για το μέλλον.

14. Να ενθαρρύνουν την πρόσβαση και συμμετοχή των ανέργων στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση.

Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στους από μακρού χρόνου ανέργους με ανεπαρκή ή/και μη κατάλληλα προσόντα, προκειμένου να βελτιωθεί η επαγγελματική ένταξη και επανένταξή τους.

Η συνεχής επαγγελματική κατάρτιση των ανέργων που συνεπάγεται τη συμμετοχή των επιχειρήσεων, ενδείκνυται όλως ιδιαιτέρως για την προώθηση της επανένταξης στην αγορά εργασίας.

15. Να ευνοούν, στα πλαίσια των πολιτικών των σχετικών με την πρόσβαση στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση, την υπερεθνική διάσταση, και δη προκειμένου να διευκολυνθεί η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων.

III. 1. ΚΑΛΕΙ την Επιτροπή να ενισχύσει τη συνεργασία με τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους, στο πλαίσιο ιδίως της συμβουλευτικής επιτροπής επαγγελματικής κατάρτισης, προκειμένου να υποστηριχθεί η εφαρμογή του σημείου II.

2. ΚΑΛΕΙ προς τούτο την Επιτροπή, σε συνεργασία με τα κράτη μέλη και χρησιμοποιώντας τα κοινοτικά προγράμματα δράσης και πρωτοβουλίες που υπάρχουν στον τομέα της κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένου, ενδεχομένως, του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου καθώς και των ειδικευμένων οργανισμών στην Κοινότητα, όπως, είναι το Ευρωπαϊκό κέντρο για την ανάπτυξη της επαγγελματικής κατάρτισης (Cedefop)

α) να διαδώσει και να εμπλουτίσει τις συγκριτικές πληροφορίες για τα συστήματα συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένων των ισχυουσών διατάξεων και μεθόδων για την ένταξη των νέων που ζητούν εργασία και των από μακρού χρόνου ανέργων·

β) να διευκολύνει τις ανταλλαγές εμπειριών και μεθόδων σχετικά με τους σημαντικότερους πειραματισμούς συνεχούς κατάρτισης·

γ) να υποστηρίξει την ενδεδειγμένη μεταφορά τεχνογνωσίας μεταξύ των κρατών μελών η οποία έχει σημασία για την εφαρμογή του σημείου II, μέσω διακρατικών εταιρικών σχέσεων και δικτύων, προς όφελος ιδίως των περιφερειών, των τομέων, των τύπων επιχειρήσεων και των κατηγοριών εργαζομένων με τη λιγότερο ανεπτυγμένη πρόσβαση στην συνεχή κατάρτιση.

3. ΚΑΛΕΙ επίσης την Επιτροπή να υποστηρίξει τις ενέργειες των κοινωνικών εταίρων σε κοινοτικό επίπεδο, στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου, προκειμένου να υπάρξει βαθύτερος προβληματισμός σχετικά με την πρόσβαση στη συνεχή κατάρτιση. Ο διάλογος αυτός ενδέχεται να οδηγήσει σε συμβατικές σχέσεις, εφόσον το κρίνουν σκόπιμο οι κοινωνικοί εταίροι,

IV. 1. ΚΑΛΕΙ τα κράτη μέλη να υποβάλουν στην Επιτροπή, τρία έτη μετά την ημερομηνία έκδοσης της παρούσας σύστασης, έκθεση σχετικά με τα μέτρα που έλαβαν κατ' εφαρμογή των σημείων I και II,

2. ΚΑΛΕΙ την Επιτροπή:

α) να υποβάλει, βάσει των εκθέσεων των κρατών μελών και των αποτελεσμάτων του κοινωνικού διαλόγου, έκθεση αξιολόγησης σχετικά με την επιτευχθείσα πρόοδο βάσει των συστάσεων των σημείων I και II στον τομέα της πρόσβασης στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση στην Κοινότητα·

β) να υποβάλει την εν λόγω έκθεση αξιολόγησης, εντός ενός έτους από την ημερομηνία που αναφέρεται στο σημείο IV 1, στη συμβουλευτική επιτροπή για την επαγγελματική κατάρτιση,

3. ΚΑΛΕΙ την Επιτροπή να υποβάλει την εν λόγω έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στο Συμβούλιο και στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και να την διαβιβάσει στους κοινωνικούς εταίρους σε κοινοτικό επίπεδο.

Λουξεμβούργο, 30 Ιουνίου 1993.

Για το Συμβούλιο
Ο Πρόεδρος
S. BERGSTEIN

49

ISSN 0254-1483

COM(97) 180 τελικό

ΕΓΓΡΑΦΑ

GR 16 15 04

Αριθ. καταλόγου : CB-CO-97-191-GR-C

ISBN 92-78-19453-0

Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
L-2985 Λουξεμβούργο

50