

ΓΝΩΜΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑΣ  
της Ολομέλειας της Ο.Κ.Ε.

για την:  
"Επαγγελματική Κατάρτιση"

Αθήνα, 18 Ιουνίου 1998

#### Διαδικασία

Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος ανέλαβε την έκδοση Γνώμης σχετικά με την "Επαγγελματική Κατάρτιση", με βάση το άρθρο 4 του Νόμου 2232/1994, σύμφωνα με το οποίο " η Ο.Κ.Ε. μπορεί με δική της πρωτοβουλία να εκφράζει γνώμη και για άλλα θέματα κοινωνικοοικονομικής πολιτικής ". Η Ο.Κ.Ε. αποφάσισε με δική της πρωτοβουλία να τοποθετηθεί στο παραπάνω θέμα, λαμβάνοντας υπόψη τα προβλήματα και τις ιδιαιτερότητες της επαγγελματικής κατάρτισης στη χώρα μας, σε συνδυασμό και με την αναβάθμιση του ρόλου της στο πλαίσιο των γενικότερων ευρωπαϊκών πολιτικών απασχόλησης. Επισημαίνεται ότι, παρότι αναγνωρίζεται η ανάγκη σύνδεσης της επαγγελματικής εκπαίδευσης με την παραγωγή, ώστε να απαιτούνται παρεμβάσεις στην κατεύθυνση της αποτελεσματικότερης σύνδεσής της με την κατάρτιση, η Γνώμη της Ο.Κ.Ε. εστιάζεται στην επαγγελματική κατάρτιση, γιατί τόσο σε ευρωπαϊκό, όσο και σε εθνικό επίπεδο, εμπλέκονται πιο ενεργά σε αυτήν οι κοινωνικοί φορείς, ενώ οι παρεμβάσεις στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης εμπίπτουν στις συνταγματικές υποχρεώσεις του Κράτους.

Η σχετική απόφαση ελήφθη από την Εκτελεστική Επιτροπή της Ο.Κ.Ε. στις 19-12-97 και ορίστηκε Ομάδα Εργασίας, αποτελούμενη από τους κ.κ. Νικόλαο Αναλυτή (αναπληρούμενο από τον κ. Αθανάσιο Μάρκου), Χαράλαμπο Κεφάλα, Στέφανο Λαιμό, Κωνσταντίνο Παπαντωνίου και Νικόλαο Λιόλιο (αναπληρούμενο από τον κ. Νικόλαο Γκοτσίνα). Την Ομάδα Εργασίας πλαισίωσαν οι Εμπειρογνώμονες κα Ιωάννα Παπαγιάννη, Στέλεχος ΣΕΒ, κ. Κώστας Δημουλάς, Επιστημονικός Συνεργάτης ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, και κ. Κώστας Μαρκόπουλος, Σύμβουλος Επαγγελματικής Κατάρτισης της ΠΑΣΕΓΕΣ. Τον συνολικό επιστημονικό συντονισμό είχε η Δρ. Ματίνα Γιαννακούρου, Επιστημονικός Συνεργάτης της Ο.Κ.Ε.

Η Ομάδα Εργασίας ολοκλήρωσε τις εργασίες της σε οκτώ (8) συνεδριάσεις και η Εκτελεστική Επιτροπή διαμόρφωσε την εισήγησή της προς την Ολομέλεια σε δύο (2) συνεδριάσεις που πραγματοποίησε στις 7-5-98 και 15-5-98.

Η ελληνική και διεθνής βιβλιογραφία, την οποία χρησιμοποίησε η Ομάδα Εμπειρογνώμωνων για την τεκμηρίωση αυτής της Γνώμης, είναι στη διάθεση κάθε ενδιαφερομένου στα γραφεία της Ο.Κ.Ε.

Η Ολομέλεια της Ο.Κ.Ε., στην οποία εισηγητές ήταν οι κ.κ. Ν. Αναλυτής και Στ. Λαιμός, αφού συζήτησε το θέμα στη συνεδρίαση της 22ας Μαΐου 1998, αποφάσισε να ζητήσει ενημέρωση για τις νέες πρωτοβουλίες και δράσεις του Υπουργείου Εργασίας στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης και ανέβαλε τη λήψη οριστικής απόφασης.

Κατόπιν, η Εκτελεστική Επιτροπή προσκάλεσε τον Υφυπουργό Εργασίας κ. Χρ.

Πρωτόπαπα στη συνεδρίασή της στις 4-6-98 και αποφάσισε, στην αμέσως επόμενη συνεδρίασή της, που πραγματοποιήθηκε στις 11-6-98, την επικαιροποίηση του πρώτου μέρους της Γνώμης Πρωτοβουλίας με τα νεώτερα στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας.

Η Ολομέλεια της Ο.Κ.Ε., στην οποία εισηγητής ήταν ο κ. Στ. Λαιμός, αφού συνέχισε και ολοκλήρωσε τη συζήτηση για το θέμα στη συνεδρίαση της 18ης Ιουνίου 1998, διατύπωσε την ακόλουθη ΓΝΩΜΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑΣ.

Α. Υφιστάμενη κατάσταση και βασικά προβλήματα που αντιμετωπίζει η επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα

Η ανάπτυξη της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα άρχισε, ουσιαστικά, τη δεκαετία του '60 με την καθοδήγηση και βοήθεια διεθνών οργανισμών

(Ο.Ο.Σ.Α., Διεθνής Τράπεζα, Ε.Ο.Κ.) και με στόχο την κάλυψη των άμεσων αναγκών της νεο-αναπτυσσόμενης βιομηχανίας σε ειδικευμένο εργατικό δυναμικό. Σ' αυτό το πλαίσιο θα δημιουργηθούν σταδιακά διάφοροι τύποι και μορφές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Αναφέρουμε, ενδεικτικά, τις σχολές μαθητείας του Ο.Α.Ε.Δ., που ιδρύθηκαν ως κατώτερες τεχνικές σχολές με το Ν. 1542/50, και από το 1978 λειτουργούν ως μεταυποχρεωτικής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, τις Ταχύρρυθμες Επαγγελματικές Σχολές, τις Τ.Ε.Σ. του Υ.Π.Ε.Π.Θ., τα Τ.Ε.Λ. (Ν. 309/76 και 576/78), τα Κ.Α.Τ.Ε.Ε. (1970), τις Σχολές του Ε.Ο.Τ. (Ξεναγοί, Τουριστικά Επαγγέλματα), του Υπ. Υγείας (Σχολές Νοσηλευτριών στα μεγάλα Νοσοκομεία, Σχολές του Ερυθρού Σταυρού), του Υπ. Γεωργίας (Αμερικάνικη Γεωργική Σχολή, ΚΕ.Γ.Ε.), τις σχολές της Χ.Ε.Ν. και της Εργατικής Εστίας, όπως και τις ενδοεπιχειρησιακές σχολές στις Δ.Ε.Κ.Ο. και στις μεγάλες ιδιωτικές επιχειρήσεις (Ο.Τ.Ε., Δ.Ε.Η., ΤΙΤΑΝ, Ναυπηγεία Ελευσίνας, ΑΓΕΤ, Α.Τ.Ε., Εμπορική Τράπεζα), υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας.

Με την έναρξη των διαδικασιών ένταξης της χώρας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.) αυξήθηκε το ενδιαφέρον για την Επαγγελματική Κατάρτιση, προσανατολιζόμενο, κυρίως, προς την επιμόρφωση και τη συνεχιζόμενη κατάρτιση.

Κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '80 και στις αρχές της δεκαετίας του '90, στα πλαίσια των γενικών κατευθύνσεων και χρηματοδοτήσεων των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών Ταμείων, αναπτύχθηκαν ραγδαία και ασυντόνιστα διάφοροι τύποι και μορφές επαγγελματικής κατάρτισης (Ενδοεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης Εργαζομένων, Προγράμματα κατάρτισης ανέργων (Ν.Ε.Λ.Ε., Χ.Ε.Ν., Ο.Τ.Α., Ο.Ε.Ε.Κ., Ι.Ε.Κ., Επιμελητήρια, Επαγγελματικοί Σύλλογοι, Εταιρίες Συμβούλων, Κ.Ε.Κ.). Έτσι, το 1985 υλοποιήθηκαν 2403 προγράμματα επιμόρφωσης, διάρκειας 100 ωρών, τα οποία παρακολούθησαν 37.000 άτομα και αφορούσαν σε ποσοστό 60% τις ειδικότητες κοπτικής ραπτικής, κεντήματος, υφαντικής και πλεξίματος, καθώς και τις υπόλοιπες βιοτεχνικές δραστηριότητες.

Μέχρι το 1993 καταγράφονται περίπου 3.500 αστικές εταιρίες μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα που υλοποιούν προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, χωρίς πιστοποίηση των δομών τους. Για την αντιμετώπιση αυτής της κατάστασης, θεσπίστηκε για πρώτη φορά το 1993 η πιστοποίηση των δομών της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, με την μορφή των ΚΕΚ, ως απαραίτητη προϋπόθεση για την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης.

Ωστόσο, την περίοδο 1994-1995 διαπιστώθηκαν από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή παρατυπίες στη διαδικασία πιστοποίησης, που είχαν ως αποτέλεσμα το πάγωμα το 1996 της χρηματοδότησης της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης από τους κοινοτικούς πόρους και τη διακοπή των σχετικών προγραμμάτων. Μετά τα προβλήματα που ανέκυψαν το 1996, σχετικά με την αξιοπιστία των δομών συνεχιζόμενης κατάρτισης, το Υπουργείο Εργασίας προέβη στην αναμόρφωση του συστήματος πιστοποίησης και ήδη έχει ολοκληρωθεί η διαδικασία πιστοποίησης των ΚΕΚ (πιστοποιήθηκαν συνολικά 262 ΚΕΚ, εκ των οποίων 47 εθνικής εμβέλειας και 215 περιφερειακής) και επαναπροκηρύσσονται τα προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης.

Στην προκήρυξη των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι επιστημονικές μελέτες για τις ανάγκες της αγοράς εργασίας (όπως αυτές του ΕΠΑ) και να αξιοποιείται η εμπειρία των κοινωνικών φορέων (π.χ. διαβούλευση με τους κοινωνικούς φορείς, διοργάνωση ειδικής ημερίδας κ.λπ.).

Έτσι, από τη δειλή παρουσία της επαγγελματικής κατάρτισης στις δεκαετίες του '60 και '70, η χώρα πέρασε στη φάση της ραγδαίας, άναρχης και ασυντόνιστης ανάπτυξης διαφόρων πολιτικών και δομών επαγγελματικής κατάρτισης, υπό την επίδραση τρεχόντων και εξωγενών παραγόντων, και κάτω από την πίεση της απορρόφησης των κοινοτικών πόρων, χωρίς να υφίσταται μία ενιαία και ολοκληρωμένη Εθνική Πολιτική.

Συνέπεια της απουσίας ενιαίας και ουσιαστικής εθνικής πολιτικής για την επαγγελματική

κατάρτιση είναι να καθορίζεται ο σχεδιασμός και η ανάπτυξη πολιτικών από την προσφορά κοινοτικών πόρων και όχι από τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και την αντίστοιχη ζήτηση επαγγελματιών και εξειδικεύσεων. Η κατάσταση αυτή επιτείνεται ακόμα περισσότερο από την απουσία ή ισχνή παρουσία δομών σύνδεσης της επαγγελματικής κατάρτισης με τις ανάγκες των αγορών εργασίας, την έλλειψη ερευνών και μελετών εντοπισμού και πρόβλεψης των εκπαιδευτικών αναγκών, αλλά και την απουσία ενιαίας πολιτικής απασχόλησης (όπως ήδη έχει διαπιστωθεί από τις Γνώμες της Ο.Κ.Ε. Νο. 1/95 και 4/96). Επιπλέον, θα πρέπει να παρατηρηθεί ότι το Ε.Π.Α. δεν συνδέεται με τα κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης, ενώ τα Εξειδικευμένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης δεν έχουν ακόμα δημιουργηθεί. Ως παρεπόμενο, οι άνεργοι με απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης αντιπροσώπευαν το 1996 το 39,8% των ανέργων, οι απόφοιτοι με απολυτήριο Στοιχειώδους Εκπαίδευσης το 22,6%, όσοι τελείωσαν την τρίτη τάξη της μέσης εκπαίδευσης το 12,6% των ανέργων, οι πτυχιούχοι της Ανώτερης Τεχνικής Εκπαίδευσης το 12,4%, και οι Πτυχιούχοι των Α.Ε.Ι. 10,2% των ανέργων (Πίνακας 2).

Τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης των ανέργων, εξάλλου, δεν εντάσσονται και δεν συνδέονται με τις πολιτικές απασχόλησης, με συνέπεια την αναποτελεσματική αξιοποίηση των πόρων της κατάρτισης. Χαρακτηριστικό είναι ότι όσοι έχουν παρακολουθήσει πρόσθετη εκπαίδευση στην Ελλάδα παρουσιάζουν δείκτη ανεργίας 20%, ενώ όσοι έχουν βασική εκπαίδευση μόνο 14%. Οι αντίστοιχοι μέσοι όροι της Ε.Ε. είναι 11,5 % και 23,5% (Πίνακας 5).

Τα τελευταία χρόνια, ακόμα, δεν εμφανίζεται καμία ολοκληρωμένη πολιτική επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ή δράσεις που να μην χρηματοδοτούνται από κοινοτικούς πόρους, εκτός από την περίπτωση του σκέλους Ε.Λ.Π.Ε.Κ.Ε. του Λ.Α.Ε.Κ., που θεσπίστηκε με συλλογική σύμβαση από τους κοινωνικούς συνομιλητές. Οι ανεξάρτητες των κοινοτικών χρηματοδοτήσεων πολιτικές εξαντλούνται σε θεσμικές μεταρρυθμίσεις, χωρίς να συνοδεύονται από ανάλογη πρόβλεψη χρηματοδότησης. Είναι χαρακτηριστικό το γεγονός ότι η ανάπτυξη του Ενιαίου Λυκείου, τα Δημόσια Ι.Ε.Κ. και ο Ο.Ε.Ε.Κ., η πρακτική άσκηση μαθητών, το Ανοικτό Πανεπιστήμιο, τα μεταπτυχιακά προγράμματα της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, τα προγράμματα εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης, η ανάπτυξη συστημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού, η δημιουργία βιβλιοθηκών στις διάφορες εκπαιδευτικές βαθμίδες, στηρίζονται στη χρηματοδότηση του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. Το πρόβλημα με τη συνεχιζόμενη κατάρτιση είναι, κατ' αντιστοιχία, ότι οι δομές στήριξης, διερεύνησης των αναγκών, κατάρτισης και προώθησης της απασχόλησης, αναπτύσσονται και εξαντλούνται στο πλαίσιο της κοινοτικής χρηματοδότησης.

Παρατηρούνται, έτσι, διάφορα προβλήματα και ασυνέχειες που αγγίζουν όλο το φάσμα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Σε μία πρώτη προσπάθεια εντοπισμού των προβλημάτων που αντιμετωπίζει η επαγγελματική κατάρτιση στη χώρα μας διαπιστώνουμε ότι :

1. Δημιουργούνται θεσμοί καθορισμού των πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης που είτε: (α) δεν λειτουργούν (π.χ. Ε.Σ.Ε.Κ.Α.), (β) ενεργοποιούνται περιστασιακά (Π.Ε.Ε.Κ.Α., Ν.Ε.Ε.Κ.Α., Προγραμματικοί Κύκλοι, Επιτροπές Παρακολούθησης Λειτουργικών Προγραμμάτων και Πρωτοβουλιών), (γ) ο ρόλος τους δεν είναι σαφής και στη βάση καθορισμένων στόχων. Στον Πίνακα 1 υπάρχει περιγραφή του θεσμικού ρόλου των βασικών οργάνων επαγγελματικής κατάρτισης.

Παράλληλα, θεσμοθετούνται τύποι κατάρτισης και δημιουργούνται οργανισμοί για την υλοποίησή τους, χωρίς να εντάσσονται σε μία ενιαία στρατηγική (π.χ. Ο.Ε.Ε.Κ., Ι.Ε.Κ. διαφόρων επιπέδων, Ε.Ι.Ε., Ε.Π.Α., Ε.ΚΕ.ΠΙΣ., Τ.Ε.Ε.), με συνέπεια, πολλές φορές να εμφανίζονται επικαλύψεις αρμοδιοτήτων, επιπέδων και ειδικοτήτων ανάμεσα στους διαφορετικούς τύπους και μορφές κατάρτισης.

2. Το κανονιστικό πλαίσιο της επαγγελματικής κατάρτισης λειτουργεί ασυντόνιστα και πολλές φορές με την εμπλοκή διαφορετικών φορέων, με αποτέλεσμα την εμφάνιση

φαινομένων γραφειοκρατίας και αδυναμίας ενεργοποίησης των νομοθετικών διατάξεων (π.χ. Προεδρικό Διάταγμα για την πρακτική άσκηση μαθητών στις Τ.Ε.Σ., Νόμοι 6422/34, 1836/88, 2009/92, 2434/96, 2525/97 και πλήθος Υπουργικών Αποφάσεων στα πλαίσιά τους, χωρίς να υπάρχει ένας ενιαίος κανονιστικός κώδικας).

3. Οι πολιτικές αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, εξαιτίας, κυρίως, του γεγονότος ότι τελούν υπό την εποπτεία διαφορετικών Υπουργείων, διαμορφώνονται, πολλές φορές, παράλληλα, ασυντόνιστα και ανεξάρτητα μεταξύ τους, με συνέπεια η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση να λειτουργεί σε αρκετές περιπτώσεις αποσπασματικά και ως υποκατάστατο της αρχικής (π.χ. προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης άνεργων νέων, τα οποία κατά κανόνα παρακολουθούν απόφοιτοι Γενικού Λυκείου, στους οποίους δεν έχει δοθεί πριν κάποιο είδος επαγγελματικής εκπαίδευσης). Παράλληλα, το ίδιο φαινόμενο παρατηρείται ως προς τις αναγκαίες διαφοροποιήσεις και εξειδικεύσεις των πολιτικών ανά τομέα και κλάδο οικονομικής δραστηριότητας.

4. Η ασαφής οριοθέτηση των διαφόρων τύπων εκπαίδευσης και κατάρτισης έχει συχνά ως αποτέλεσμα την εμφάνιση προβλημάτων που οδηγούν σε συγχύσεις και αποσπασματικές δράσεις, εξαιτίας του φόβου μετατροπής τους σε άλλον τύπο από αυτόν που έχει αρχικά προσδιοριστεί.

Έτσι, οι έννοιες της προ-επαγγελματικής εκπαίδευσης, της επαγγελματικής εκπαίδευσης, της επαγγελματικής κατάρτισης, της τυπικής και της άτυπης εκπαίδευσης-κατάρτισης, της αρχικής και της συνεχιζόμενης κατάρτισης, της επιμόρφωσης και της διά βίου μάθησης συγχέονται, και οι σχέσεις και τα όριά τους δεν προσδιορίζονται, με συνέπεια να μην είναι ευδιάκριτο το πεδίο δράσης και οι πολιτικές που αναπτύσσονται από τους διαφορετικούς φορείς στα πλαίσιά τους. Στο Παράρτημα δίνεται ο ορισμός των βασικών εννοιών, σύμφωνα με την επίσημη ορολογία που έχει υιοθετήσει το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP).

5. Η αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση βρίσκονται σε ένα καθεστώς πολύπλευρης υποβάθμισης (θεσμικά, ως προς το επίπεδο των μαθητών, ως προς την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, ως προς την ανάπτυξη δομών και υποδομών, ως προς τις πολιτικές και τα μέτρα που διαμορφώνονται για την ενίσχυσή τους), ενώ χωρίς να έχουν προηγηθεί έρευνες και μελέτες, οι πολιτικές ανάπτυξης του επικεντρώνονται σχεδόν αποκλειστικά, στην επέκταση των Ι.Ε.Κ. μεταδευτεροβάθμιου επιπέδου.

6. Η πολιτική παρέμβαση της Πολιτείας επικεντρώνεται σε διαχειριστικά ζητήματα, ενώ στην υλοποίηση των μέτρων και δράσεων κατάρτισης, εμπλέκονται, πολλές φορές, κέντρα κατάρτισης αμφίβολης ποιότητας. Συνέπεια αυτής της πολιτικής την τελευταία διετία, ήταν η πλήρης αποδιοργάνωση της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, αν και είχε παρουσιάσει ικανοποιητικά αποτελέσματα. Οι περισσότερες επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως μεγέθους, δεν κατόρθωσαν να υλοποιήσουν προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, λόγω της σύνδεσης της τελευταίας με τη διαδικασία πιστοποίησης, διαδικασία την οποία πρόσφατα αναμόρφωσε το Υπουργείο Εργασίας (βλ. παραπάνω σελ. 6).

Τα τελευταία χρόνια, παράλληλα, παρατηρείται μία τάση ενίσχυσης των ιδιωτικών φορέων κατάρτισης (Κ.Ε.Κ., Ι.Ι.Ε.Κ.), ενώ η πολιτική του κράτους εξαντλείται σε ζητήματα διαχείρισης και διάθεσης πόρων, τυπικής γραφειοκρατικής παρακολούθησης (πολλές φορές με συγκεντρωτικές διαδικασίες), χωρίς να αναπτύσσονται θεσμοί και μηχανισμοί ουσιαστικού ελέγχου και αξιολόγησης των αποτελεσμάτων των διαφόρων πολιτικών και δράσεων.

7. Παρόλο που τα τελευταία χρόνια έχουν θεσπιστεί διάφορα όργανα και επιτροπές τριμερούς συμμετοχής, ο ρόλος των κοινωνικών φορέων παραμένει περιορισμένος και, κατά κανόνα, στο επίπεδο διατύπωσης γνώμης, χωρίς να εμπλέκονται ουσιαστικά στη διαμόρφωση των πολιτικών και δράσεων κατάρτισης, και ιδιαίτερα στα θέματα που αφορούν τις διαδικασίες πιστοποίησης των δομών κατάρτισης (π.χ. προγραμματικοί

κύκλοι, Ε.ΚΕ.ΠΙΣ., Ο.Ε.Ε.Κ., Τ.Σ.Ε., Π.Ε.Ε.Κ.Α.) .

8. Η απουσία, ακόμα, ενιαίας εθνικής πολιτικής επαγγελματικής κατάρτισης, αλλά και η έλλειψη σύνδεσης των υφιστάμενων μέτρων και πολιτικών, δεν επιτρέπουν την ουσιαστική ανάπτυξη ρυθμίσεων για την επαγγελματική κατάρτιση μέσω συλλογικών συμβάσεων, όπως συμβαίνει στις άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Αξίζει, για παράδειγμα, να επισημανθεί ότι στη Γαλλία, το Βέλγιο, τις Κάτω Χώρες και την Ισπανία, η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση ρυθμίζεται, κυρίως, με κλαδικές συλλογικές συμβάσεις μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών, οι οποίες προβλέπουν υποχρεωτική συνεισφορά των επιχειρήσεων στη χρηματοδότηση του συστήματος και από κοινού διαχείρισή του από τους κοινωνικούς φορείς. Το μοντέλο αυτό που κυριαρχεί από το τέλος της δεκαετίας του 1980 στις παραπάνω χώρες, με πρωτοπόρο τη Γαλλία, που το εισήγαγε ήδη από το 1970, επεκτάθηκε το 1996 και στην Ιταλία, με τριμερή κοινωνική συμφωνία.

Ανασταλτικός παράγοντας, εκτός των άλλων, είναι και η μη κύρωση Διεθνών Συμβάσεων ή Κοινοτικών Οδηγιών για την επαγγελματική κατάρτιση (π.χ. Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 140 για την Εκπαιδευτική Άδεια).

9. Μία άλλη επίπτωση της απουσίας ουσιαστικής ενιαίας εθνικής πολιτικής για την επαγγελματική κατάρτιση είναι ότι τα μέτρα της επαγγελματικής -και ιδιαίτερα της συνεχιζόμενης- κατάρτισης εξειδικεύονται σε επιμέρους ομάδες του πληθυσμού, χωρίς ταυτόχρονα να υπάρχουν κάποιες πολιτικές και μέτρα "καθολικού χαρακτήρα", στα πλαίσια των οποίων να εντάσσονται και να λειτουργούν επικουρικά ή και αντισταθμιστικά τα Κοινοτικά Προγράμματα, όπως συμβαίνει στις άλλες χώρες της Ε.Ε.

Αντίθετα, στην Ελλάδα οι πολιτικές επαγγελματικής κατάρτισης εξαντλούνται στις "επικουρικού" χαρακτήρα πολιτικές της Κοινότητας.

10. Στα πλαίσια των δράσεων εκπαίδευσης και κατάρτισης που είναι ενταγμένες στα Κοινοτικά Διαρθρωτικά Ταμεία, αναπτύχθηκαν δίκτυα επικοινωνίας και συστήματα πληροφόρησης, στα οποία, όμως, έχει πρόσβαση ένας περιορισμένος αριθμός χρηστών, με συνέπεια να παρατηρείται ένα έλλειμμα πληροφόρησης για τις ευκαιρίες και τις δυνατότητες χρηματοδότησης δράσεων κατάρτισης. Το έλλειμμα πληροφόρησης εμφανίζεται πιο έντονο στις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις, αλλά και στους οργανωμένους φορείς σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο (π.χ. μη-κυβερνητικές οργανώσεις). Πολλές φορές, ακόμα, και στις περιπτώσεις που υπάρχει πληροφόρηση, η έμφαση στις γραφειοκρατικές διαδικασίες διαχείρισης δημιουργεί ανυπέρβλητες δυσκολίες στις μικρές επιχειρήσεις, με συνέπεια να επωφελούνται δυσανάλογα σε σχέση με τον αριθμό των εργαζομένων που αντιπροσωπεύουν (π.χ. το 1993 τα Ενδοεπιχειρησιακά Προγράμματα του Ο.Α.Ε.Δ. κατανέμονταν ως εξής: το 18,2% σε επιχειρήσεις με λιγότερους από 50 απασχολούμενους, το 33,3% σε επιχειρήσεις από 50-100 απασχολούμενους, το 8,9% σε επιχειρήσεις από 100-200 απασχολούμενους και το 15,6% σε επιχειρήσεις με πάνω από 300 απασχολούμενους). Όσον αφορά τον Ε.Λ.Π.Ε.Κ.Ε., η κατανομή των προγραμμάτων του 1996 δείχνει τη σχετικά μικρή συμμετοχή των πολύ μικρών επιχειρήσεων (Πίνακας 8). Ανάλογες δυσκολίες συναντούν, ως προς την πρόσβαση στην κατάρτιση, οι αυτοαπασχολούμενοι, που αποτελούν την σημαντικότερη ίσως εθνική οικονομική ιδιομορφία, αφού ένας στους τρεις Έλληνες απασχολούμενους ασκεί δική του επαγγελματική δραστηριότητα.

Επιπλέον, τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης μέχρι πρόσφατα αναφέρονταν σε άτομα ηλικίας μέχρι 45 χρονών, με αποτέλεσμα, οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι να μην έχουν πρόσβαση. Αυτό το δεδομένο, σε συνδυασμό με την τάση, ιδιαίτερα στο δευτερογενή και τριτογενή τομέα, γήρανσης του εργατικού δυναμικού, την αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης, το γεγονός ότι πρόκειται για μια κατηγορία με γενικά χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο απ' ό,τι οι νεότερες γενιές, όπως επίσης και το ότι είναι εργαζόμενοι με περισσότερα επιδόματα και υψηλότερες αμοιβές σε σχέση με τους νεότερους, δημιουργούσε ανυπέρβλητες δυσκολίες αξιοποίησης των δυνατοτήτων

κατάρτισης. Ταυτόχρονα, επιτάχαινε την απαξίωση των εργασιακών τους δυνατοτήτων, αυξάνοντας το βαθμό στον οποίο ήταν ευάλωτοι στον κίνδυνο ανεργίας (ήδη το 1990 το 39% των εργαζομένων ήταν άνω των 50 ετών).

Σε μία προσπάθεια αντιμετώπισης του παραπάνω προβλήματος, τα νέα προγράμματα που προκηρύσσει το Υπουργείο Εργασίας δεν θέτουν ηλικιακούς περιορισμούς και απευθύνονται σε ομοιογενείς ομάδες του εργατικού δυναμικού, ανεξάρτητα από ηλικία.

11. Η πανσπερμία πολιτικών, μέτρων και δράσεων κατάρτισης, αλλά και η ραγδαία και ασυντόνιστη ανάπτυξη τους τα τελευταία χρόνια, είχε σαν αποτέλεσμα οι δομές κατάρτισης να αναπτυχθούν σε επιμέρους πεδία, χωρίς παράλληλα να δημιουργηθούν δομές και διαδικασίες πιστοποίησης και αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων και ικανοτήτων. Έτσι, για μεν την αρχική επαγγελματική εκπαίδευση, το βασικό θεσμικό πλαίσιο για τα επαγγελματικά δικαιώματα της αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης παραμένει ο Νόμος 6422/1934, ενώ για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση δεν υφίσταται θεσμικό πλαίσιο πέραν των ρυθμίσεων για την πιστοποίηση των δομών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.). Αυτό το διάστημα, ωστόσο, αναμένεται η μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο με Π.Δ. της Κοινοτικής Οδηγίας 92/51 για την ισοτιμία των τίτλων επαγγελματικής κατάρτισης, ενώ, παράλληλα, διευρύνεται θεσμικά ο ρόλος του Ε.ΚΕ.ΠΙ.Σ. με τη δυνατότητα πιστοποίησης των ικανοτήτων που απαιτούνται για τις διαδικασίες συνεχιζόμενης κατάρτισης.

Πρόσθετα, απουσιάζουν οι οποιεσδήποτε ρυθμίσεις και μέτρα πιστοποίησης και επιμόρφωσης των εκπαιδευτών, εκτός από την περίπτωση της Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε., που παρέχει στους εκπαιδευτικούς της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης μία εφάπαξ αρχική παιδαγωγική εκπαίδευση. Σύμφωνα με τις μελέτες του CEDEFOP, η επιμόρφωση αφορά και την ψυχοπαιδαγωγική και την τεχνική διάσταση της εκπαίδευσης των εκπαιδευτών και αποτελεί παράγοντα κεντρικής σημασίας για την ποιότητα της κατάρτισης. Αξίζει να τονιστεί ότι, παρόλο που στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης του Β' Κ.Π.Σ. προβλέπεται ειδικό μέτρο για την εκπαίδευση των εκπαιδευτών, ακόμα δεν έχει αρχίσει η υλοποίησή του.

12. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός εξαντλείται σε περιορισμένο αριθμό ωρών διδασκαλίας του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, τα Κέντρα Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Πληροφόρησης του Ο.Α.Ε.Δ. υπολείπονται, ενώ υπάρχει παντελής απουσία πολιτικών και δράσεων επαγγελματικού προσανατολισμού ή/και επαναπροσανατολισμού των ανέργων.

## B. Η Φιλοσοφία της Επαγγελματικής Κατάρτισης

I. Στη δύση του 20ου αιώνα παρατηρούνται ραγδαίες αλλαγές, οικονομικές και κοινωνικές προκλήσεις, που επηρεάζουν ριζικά την απασχόληση και επιβάλλουν τη συνολική επαναθεώρηση του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης.

Η αγορά εργασίας δεν είναι πλέον στατική. Οι μεταπολεμικές ρυθμίσεις της λειτουργίας της ανατρέπονται, προκαλώντας ανακατατάξεις στη δομή της απασχόλησης και στις απαιτήσεις για εργασία.

Οι γνώσεις, οι ικανότητες και οι επαγγελματικές δεξιότητες των διαφόρων επαγγελμάτων και των ειδικοτήτων που λειτουργούν στο πλαίσιο τους διαφοροποιούνται.

Οι βασικοί παράγοντες που επιδρούν σε ένα νέο και διαρκώς εξελισσόμενο περιβάλλον είναι οι παρακάτω:

α) Η ένταση της διεθνοποίησης της οικονομικής δραστηριότητας, παράλληλα με τις οργανωτικές αλλαγές στην παραγωγική διαδικασία

Βασικό στοιχείο αυτών των αλλαγών είναι η εγκατάλειψη του κενυσιανού οικονομικού μοντέλου και η μετάβαση από τη μαζική παραγωγή στην παραγωγή εξειδικευμένων

προϊόντων που αναδεικνύουν την ανάγκη ευέλικτων οργανωτικών σχημάτων.

Η επιβολή εξωτερικών προς τις επιχειρήσεις ευελιξιών, όπως η σμίκρυνση του κύκλου ζωής των προϊόντων και η ανάγκη διαρκών τροποποιήσεων των χαρακτηριστικών τους, με ταυτόχρονη διασφάλιση της ποιότητας, προκαλούν την ανάγκη γρήγορης και άμεσης ανταπόκρισης στις τάσεις και τις εξελίξεις της παγκόσμιας και ταυτόχρονα πολυεπίπεδης αγοράς (just-in-time response, quick response, όπως διεθνώς καταγράφεται). Οι επιχειρήσεις ωθούνται έτσι προς την υιοθέτηση εσωτερικών οργανωτικών αλλαγών και ευελιξιών. Πρόκειται για αλλαγές που πραγματοποιούνται στην οργάνωση της εργασίας και περιγράφονται ως υιοθέτηση μεθόδων όπως οι κύκλοι ποιότητας και η ομαδική εργασία, η «απέριττη» παραγωγή και η ευελιξία με πολυειδίκευση.

Οι αλλαγές αυτές οδηγούν σε προσαρμογή της εργασίας στην νέα οργάνωση, τη μεγαλύτερη κινητικότητα στο εσωτερικό της επιχείρησης, το συνδυασμό και συνεργασία περισσότερων ειδικοτήτων, τη μεγαλύτερη ευθύνη των εργαζομένων, τις συνεχείς οργανωτικές βελτιώσεις και τη συνεχή εξέλιξη των γνώσεων.

β) Οι τεχνολογικές εξελίξεις

Είναι χαρακτηριστικό ότι μέσα στην επόμενη δεκαετία, 80% της τεχνολογίας που χρησιμοποιείται σήμερα θα είναι ξεπερασμένη και θα έχει αντικατασταθεί από καινούριες προηγμένες τεχνολογίες. Μέσα στο ίδιο διάστημα, 80% του ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού θα εργάζεται στη βάση της εκπαίδευσης και κατάρτισης που θα έχει λάβει πριν από 10 χρόνια (Πράσινη Βίβλος για τις Νέες Μορφές Οργάνωσης της Εργασίας).

Θα πρέπει ακόμα να σημειωθεί ότι οι τεχνολογικές εξελίξεις που συντελούνται τα τελευταία χρόνια στην παραγωγική διαδικασία και η στρατηγική επέκτασης και εφαρμογής των νέων τεχνολογιών, ως μέσο βελτίωσης της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και των εθνικών οικονομιών, επιδεινώνουν τις αντιθέσεις. Αυτό συμβαίνει γιατί οι τεχνολογικές αλλαγές αναδιαρθρώνουν τις εργασιακές σχέσεις, συμβάλλουν στη δημιουργία ανεργίας και νέων μορφών απασχόλησης, περιορίζουν τη μισθωτή εργασία στον μεταποιητικό τομέα και αυξάνουν τη μισθωτή απασχόληση και την αυτοτελή δραστηριότητα στον τομέα των υπηρεσιών. Ταυτόχρονα, η εισαγωγή του λογικού προγραμματισμού, της ρομποτικής και της μηχανοργάνωσης στις διαδικασίες και το περιβάλλον παραγωγής, αναδιατάσσουν τα οργανωτικά σχήματα των επιχειρήσεων, τροποποιούν τη σύνθεση και το περιεχόμενο των θέσεων εργασιακών καθηκόντων. Ως εκ τούτου, προσδιορίζουν ένα νέο περιεχόμενο στις ειδικότητες, τα επαγγέλματα, τις ικανότητες και τις δεξιότητες των εργαζομένων, με αποτέλεσμα την ποιοτική και ποσοτική επίδραση στις διατιθέμενες θέσεις εργασίας.

Εξαιτίας της εισαγωγής των καινοτομιών στην πληροφόρηση, όπως και των οργανωτικών καινοτομιών, αυξάνει η ανεργία παραδοσιακών ειδικεύσεων και επαγγελμάτων και δημιουργούνται νέες ανάγκες στους τομείς των υπηρεσιών προς τις επιχειρήσεις (μάρκετινγκ, πωλήσεις, δίκτυα, accounting, dealers, χρηματιστηριακές και τραπεζικές υπηρεσίες, υπηρεσίες διακίνησης και προώθησης προϊόντων και υπηρεσιών, οργανωτικές υπηρεσίες, υπηρεσίες μελέτης και έρευνας νέων προϊόντων).

γ) Οι δημογραφικές εξελίξεις

Η βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας, σε συνδυασμό με την πρόοδο της ιατρικής και της βιολογίας, έχουν αυξήσει το προσδοκώμενο όριο ζωής των ανθρώπων. Η αύξηση αυτή, μαζί με τη μείωση των γεννήσεων, επιφέρουν αλλαγές στην ηλικιακή σύνθεση του πληθυσμού των αναπτυσσόμενων χωρών. Η διαρκώς αυξανόμενη γήρανση του ευρωπαϊκού πληθυσμού επιβάλλει τη διά βίου κατάρτιση και επανακατάρτισή του, ενώ η γήρανση του εργατικού δυναμικού επιβραδύνει την είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας. Η έντονη μεταναστευτική ροή αλλοδαπού εργατικού δυναμικού προς τη χώρα μας αντιμετωπίζει σε κάποιο βαθμό το δημογραφικό πρόβλημα της γήρανσης, διότι μεταγγίζει την ελληνική αγορά εργασίας με αρκετούς νέους εργαζόμενους, που χρειάζονται με τη σειρά τους κάποια μορφή κατάρτισης για να ενταχθούν στην αγορά εργασίας (βλ. Γνώμες 8/97 και 9/97 της Ο.Κ.Ε.).

Η μετάβαση σε μία νέα πιο ευέλικτη οργάνωση των επιχειρήσεων έχει ως αποτέλεσμα να ενισχύεται και να εκσυγχρονίζεται ο τομέας της υψηλής τεχνολογίας. Ενώ, λοιπόν, παραμένουν στις χώρες της Ε.Ε. οι επιχειρήσεις εντάσεως κεφαλαίου και υψηλής τεχνολογίας, ταυτόχρονα, μέρος των επιχειρήσεων εντάσεως εργασίας μεταφέρονται σε χώρες με φθηνότερο εργατικό κόστος (βαλκανικές χώρες, χώρες της Ανατολικής Ευρώπης, Ασία, Αφρική).

Η νέα κατάσταση που διαμορφώνεται έχει ως αποτέλεσμα τη μεταβολή της φύσης της εργασίας στις αναπτυσσόμενες χώρες. Σύμφωνα με την Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Απασχόληση στην Ευρώπη το 1997, σχεδόν όλη η καθαρή αύξηση της απασχόλησης κατά τη διετία 1994-1996 οφείλεται στην αύξηση των θέσεων εργασίας με υψηλό περιεχόμενο δεξιοτήτων. Ενισχύεται με αυτόν τον τρόπο η αγορά εργασίας δύο ταχυτήτων, με μία αυξανόμενη συγκέντρωση της απασχόλησης και των νέων θέσεων εργασίας στην πρωτεύουσα αγορά του υψηλά ειδικευμένου εργατικού δυναμικού. Αντίθετα, πληθαίνει όλο και περισσότερο η δευτερεύουσα αγορά ενός ολοένα αυξανόμενου περιφερειακού, φθηνού και ανειδίκευτου εργατικού δυναμικού, το οποίο δεν έχει πρόσβαση στην κατάρτιση.

Η εκπαίδευση που παρέχουν τα εκπαιδευτικά ιδρύματα δεν έχει προσαρμοστεί σε ικανοποιητικό βαθμό στις νέες ανάγκες σε στελέχη της αγοράς εργασίας. Η εμφάνιση νέων μορφών δραστηριοτήτων, ιδιαίτερα στον τομέα των υπηρεσιών (π.χ. τραπεζικό σύστημα, κοινωνική προστασία, υγεία), ανατρέπουν τον προσανατολισμό αρκετών εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και αλλάζουν σε σημαντικό βαθμό το περιεχόμενο αρκετών επαγγελματιών, τα οποία τείνουν να μη λειτουργούν πλέον κάτω από την ομπρέλα του «κρατικού μονοπωλίου», αλλά στα πλαίσια ενός ανταγωνιστικού περιβάλλοντος.

Οι προαναφερόμενοι παράγοντες αλλάζουν τη δομή και τη λειτουργία της αγοράς εργασίας, τις επικρατούσες μορφές και τη σύνθεση της απασχόλησης. Διαμορφώνουν, παράλληλα, το πλαίσιο ενός νέου περιεχομένου της έννοιας της ανταγωνιστικότητας, όπου αυξάνει ο ρόλος και η σημασία της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης σε όλες τις μορφές και τα επίπεδα και ενισχύονται όλο και περισσότερο οι πολιτικές εναρμόνισής τους με τις στρατηγικές της σύγχρονης παραγωγής.

II. Με βάση τα παραπάνω, οι κύριες αλλαγές στις οποίες καλούνται να προσαρμοστούν τα συστήματα εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης είναι οι ακόλουθες:

α) Η διάρκεια και το περιεχόμενο των επαγγελματιών και των ειδικεύσεων.

Η εφ' όρου ζωής άσκηση ενός συγκεκριμένου επαγγέλματος, με σχετικά σταθερές, δεδομένες και σε μεγάλο βαθμό προβλέψιμες προοπτικές εξέλιξης και σταδιοδρομίας τείνει να αποτελέσει παρελθόν για σημαντικά τμήματα του εργατικού δυναμικού.

β) Οι εργαζόμενοι πρέπει να διαθέτουν, εκτός από τις τεχνικές δεξιότητες, και ικανότητες προσαρμογής, συνεργασίας, επικοινωνίας, ανάλυσης, αυτομάθησης και αυτοαξιολόγησης. Η σημασία της απόκτησης και χρήσης συγκεκριμένων δεξιοτήτων εξαρτάται, κάθε φορά, από τις εξελίξεις της παραγωγικής διαδικασίας και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

Έτσι, τα συστήματα εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης καλούνται να προσαρμοστούν προς αυτές τις κατευθύνσεις, παρέχοντας ευρύτερες και βασικές επαγγελματικές γνώσεις και ικανότητες, που συμπληρώνουν τη μετάδοση συγκεκριμένων και πολύ εξειδικευμένων πληροφοριών, γνώσεων και δεξιοτήτων.

γ) Η ροή, η ποσότητα και το περιεχόμενο των πληροφοριών που λαμβάνει το κάθε άτομο είναι τεράστια και αυξάνονται με επιταχυνόμενους ρυθμούς.

δ) Αναβαθμίζεται στην επιχείρηση ο ρόλος του εργαζόμενου και ιδιαίτερα αυτού που αποκτά και χειρίζεται σωστά την πληροφόρηση και τις νέες μορφές συμμετοχής, με αποτέλεσμα να καθίσταται αναγκαία η συνεχιζόμενη μάθηση.

Σ' αυτό το πλαίσιο, τα παραδοσιακά δομημένα συστήματα εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, τα οποία ήταν προσανατολισμένα στην παροχή εφάπαξ γνώσεων και δεξιοτήτων, αδυνατούν να ανταποκριθούν στις σύγχρονες απαιτήσεις ανάπτυξης γενικών ικανοτήτων μάθησης, εποπτείας και αυτοαξιολόγησης. Πρόκειται για



διεργασίες που μετατρέπουν την τυπική και στατική μαθησιακή διαδικασία σε μία δυναμική διαδικασία. Σε αυτήν τη διαδικασία, οι ρόλοι και οι σχέσεις εκπαιδευτή/εκπαιδευόμενου, θεωρίας/πρακτικής και εκπαίδευσης/παραγωγής διαχέονται σε πολλά επίπεδα αλληλεπίδρασης και προσαρμογής στις σύγχρονες απαιτήσεις απόκτησης ικανοτήτων επικοινωνίας, συνεργασίας, συντονισμού και αυτομάθησης.

ε) Ενισχύεται ο ρόλος των επιχειρήσεων στη μαθησιακή διαδικασία και για να ανταποκριθούν στις νέες απαιτήσεις της ανταγωνιστικότητας καλούνται να μετατραπούν σε «οργανισμούς μάθησης».

στ) Η ανάγκη προσαρμογής της κατάρτισης στη διά βίου αυτομάθηση μετατρέπει την εκπαίδευση και τη μόρφωση από κοινωνικά δικαιώματα, τα οποία αποτελούν και συνταγματική υποχρέωση του κράτους, σε στοιχεία οικονομικής επένδυσης, ως μορφής κεφαλαίου.

Από την άποψη αυτή, η εκπαίδευση και η επαγγελματική κατάρτιση αποτελούν συστατικό στοιχείο της ανταγωνιστικότητας και ταυτόχρονα δικαίωμα, αλλά και υποχρέωση του εργαζόμενου, στον οποίο μεταφέρεται σημαντικό μέρος της ευθύνης διατήρησης και αναπαραγωγής της ικανότητάς του για απασχόληση.

Το σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης καλείται να ενισχύσει αυτή τη στρατηγική, μέσα από μορφές αξιολόγησης και αποτίμησης του εκπαιδευτικού έργου, σε σχέση με την ανταπόκρισή του στις ανάγκες της αγοράς και της επερχόμενης κοινωνίας της μάθησης.

Παρ' όλη τη μείωση του εργάσιμου χρόνου, τμήματα του «ελεύθερου χρόνου» μετατρέπονται σε «μαθησιακό χρόνο», διευκολύνοντας την προσαρμογή του ατόμου στις σύγχρονες επαγγελματικές ανάγκες και απαιτήσεις.

ζ) Αναπτύσσονται άτυπες μορφές κατάρτισης με στόχο την κάλυψη των κενών του τυπικού συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ταυτόχρονα, οι άτυπες μορφές κατάρτισης συμβάλλουν στην ανάγκη «διαπίστευσης» των ικανοτήτων και δεξιοτήτων που αποκτά ο εργαζόμενος, ανεξάρτητα από τη «μαθησιακή πορεία» που ακολούθησε.

Όπως φάνηκε από τα παραπάνω, η επαγγελματική κατάρτιση αντιμετωπίζει έντονες προκλήσεις και από την αγορά εργασίας και από το σύστημα γενικής εκπαίδευσης, καθώς αυξάνουν οι απαιτήσεις σε γενικές γνώσεις και ικανότητες. Τις γενικές αυτές γνώσεις κατά παράδοση μετέδιδε η γενική εκπαίδευση, υποκαθιστώντας την ανάγκη συγκεκριμένων δεξιοτήτων, στη λογική των οποίων δομήθηκαν και λειτουργούν τα συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης.

Βασική προϋπόθεση για να ενισχυθεί ο ρόλος της επαγγελματικής κατάρτισης στην ανακύκλωση των ειδικοτήτων είναι η αναβάθμιση και ο επαναπροσανατολισμός του ρόλου της αρχικής εκπαίδευσης, ο συντονισμός των πολιτικών και στρατηγικών σχεδιασμών της αρχικής κατάρτισης και των άτυπων μορφών εκπαίδευσης, και η δημιουργία πλαισίου διά βίου μάθησης, όπου σημαντικός παράγοντας είναι ο δημιουργικός ελεύθερος χρόνος.

III. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ο ρόλος της Επαγγελματικής Κατάρτισης έχει αναγνωριστεί εδώ και αρκετά χρόνια και έχουν διατεθεί σοβαροί πόροι για τα σχετικά προγράμματα.

Ενδεικτικό είναι το πρόγραμμα της Ε.Ε. "Πρόγραμμα Δράσης 2000", το οποίο δίνει μεγάλη βαρύτητα στον εκσυγχρονισμό των συστημάτων απασχόλησης, και ιδιαίτερα στις "πολιτικές της γνώσης" (έρευνα, εκπαίδευση και κατάρτιση), ως καθοριστικής σημασίας για το μέλλον της Ένωσης. Σημαντικός σ' αυτόν τον τομέα είναι ο ρόλος και του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP), το οποίο δημιουργήθηκε το 1975, και από την 1-9-95 έχει μετεγκατασταθεί και λειτουργεί στην Θεσσαλονίκη.

Σε εθνικό επίπεδο, προκειμένου να επιτευχθούν τα παραπάνω, απαιτείται ο σχεδιασμός σε κεντρικό επίπεδο ενός καθολικού, ανοικτού, ευέλικτου και εύκολα προσαρμόσιμου συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης, που να συγκλίνει με τις εξελίξεις και τις προοπτικές της ενιαίας ευρωπαϊκής αγοράς.

Οι αρχές που θα πρέπει να διέπουν ένα τέτοιο σύστημα πρέπει να είναι οι ακόλουθες:

1. Ενιαίος Εθνικός Σχεδιασμός.

2. Καθορισμός γενικών στόχων ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας (πρωτογενή, δευτερογενή, τριτογενή), εξειδίκευση των στόχων στο πλαίσιο του Ενιαίου Εθνικού Σχεδιασμού και ένταξή τους στο πλαίσιο κλαδικών αναπτυξιακών πολιτικών.

3. Ο ρόλος του κράτους πρέπει να είναι εκείνος της παροχής κατευθύνσεων και στόχων, καθώς και συντονισμού των προσπαθειών σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο και λιγότερο σε διαχειριστικά ζητήματα.

4. Να υπάρχει πλήρης και ισότιμη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον καθορισμό και την εφαρμογή τόσο των γενικών, όσο και των εξειδικευμένων πολιτικών.

5. Να ενισχύεται η ανάπτυξη της επαγγελματικής κατάρτισης τόσο σε περιφερειακό όσο και σε τοπικό επίπεδο, επειδή, έτσι, ενισχύονται ο εθνικός και ο κοινωνικός ιστός της χώρας και αντιμετωπίζονται περιφερειακές και τοπικές ανισότητες.

6. Η ευρωπαϊκή ενίσχυση και χρηματοδότηση των δομών και υποδομών για την ανάπτυξη της επαγγελματικής κατάρτισης πρέπει να έχει χαρακτήρα συμπληρωματικό και προσαρμοσμένο στις κατευθύνσεις της ενιαίας εθνικής στρατηγικής και των πολιτικών.

7. Να διασφαλίζει την ευρύτερη δυνατή διάδοση και διάχυση της πληροφόρησης σχετικά με τα κίνητρα, τις ευκαιρίες και τις δυνατότητες της παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

8. Να προωθεί τη δημιουργία μηχανισμών παρακολούθησης των εξελίξεων στην αγορά εργασίας και πρόβλεψης των ειδικοτήτων (Παρατηρητήρια Απασχόλησης).

Στη βάση των παραπάνω αρχών, ως βασικοί στόχοι της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης προβάλλουν:

- Η βελτίωση της παραγωγικής ικανότητας και της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας.
- Η αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού μέσω του εκσυγχρονισμού και της απόκτησης νέων ικανοτήτων.
- Η διατήρηση και προώθηση της απασχόλησης.
- Η επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων σε όλη τη διάρκεια του εργασιακού βίου.
- Η υποστήριξη των εργαζομένων ώστε να είναι πιο ικανοί.
- Η ενίσχυση των πολιτικών αντιμετώπισης της ανεργίας.

IV. Ειδικότερα στην Ελλάδα, το σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης χαρακτηρίζεται από ακαμψία και ανεπάρκεια τόσο ως προς την προσαρμοστικότητα των αποκτώμενων γνώσεων και ικανοτήτων στην αγορά, όσο και ως προς το συσχετισμό προσφερομένων ειδικοτήτων και νέων αναγκών που δημιουργούνται. Απαιτούνται, λοιπόν, ιδιαίτερα μέτρα και πολιτικές που θα στοχεύουν:

- 1) Στην αναβάθμιση του ρόλου της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης.
- 2) Στη σύνδεση των προγραμμάτων της αρχικής με εκείνα της συνεχιζόμενης κατάρτισης.
- 3) Στην ενίσχυση των δομών κατάρτισης των επιχειρήσεων και οργανισμών.
- 4) Στον εκσυγχρονισμό των προγραμμάτων κατάρτισης κατά τομέα, κλάδο και περιοχή.
- 5) Στη βελτίωση της ποιότητας της παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης (περιεχόμενο προγραμμάτων, εκπαιδευτές, δείκτες ελέγχου αποτελεσματικότητας).
- 6) Στη δημιουργία μηχανισμών παρακολούθησης της εξέλιξης των επαγγελμάτων και αντίστοιχης αναμόρφωσης των αναλυτικών προγραμμάτων με συστηματικό τρόπο.
- 7) Στην ενίσχυση του επαγγελματικού προσανατολισμού των νέων, με την ίδρυση μηχανισμών συμβουλευτικής και πληροφόρησης για τις οικονομικές και επαγγελματικές δραστηριότητες, για την αγορά εργασίας και για τη μετάβαση των νέων από το σχολείο στη ζωή του ενήλικα.
- 8) Στην ενίσχυση της διά βίου κατάρτισης και της αυτομάθησης μέσω της δημιουργίας των αναγκαίων προϋποθέσεων (π.χ. προσαρμογή εκπαιδευτικών προγραμμάτων, παροχή εκπαιδευτικής άδειας).

9) Στη δημιουργία μηχανισμών σύνδεσης της συνεχιζόμενης κατάρτισης ανέργων με τις πολιτικές απασχόλησης.

10) Στη θέσπιση ενός Ενιαίου Συστήματος Πιστοποίησης και Αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων που αποκτούν οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από τη μαθησιακή διαδικασία που ακολούθησαν για την απόκτησή τους.

11) Στην ουσιαστική εμπλοκή των κοινωνικών εταίρων στο πλέγμα διοίκηση-διαχείριση-αξιολόγηση, ώστε να αποκατασταθεί η πραγματική ισορροπία προσφοράς και ζήτησης υπηρεσιών κατάρτισης και να δημιουργηθεί το αναγκαίο περιβάλλον και πλαίσιο, μέσα στο οποίο θα λειτουργήσει η επαγγελματική κατάρτιση, ως μέσο για την προσαρμογή του ανθρώπινου δυναμικού στις ανάγκες και απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, με στόχο τη διατήρηση και αύξηση βιώσιμων θέσεων εργασίας.

## Γ. Οι Πολιτικές της Επαγγελματικής Κατάρτισης

### Ι. Κριτική Αξιολόγηση των Πολιτικών Επαγγελματικής Κατάρτισης στην Ελλάδα

- Οι πολιτικές αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης στη χώρα μας χαρακτηρίζονται από αδυναμία να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και από τον υποβαθμισμένο ρόλο τους σε σχέση με τη Γενική Εκπαίδευση και τη Συνεχιζόμενη Κατάρτιση. Κατά κανόνα, εξαντλούνται σε θεσμικές μεταρρυθμίσεις οργανωτικού, κυρίως, χαρακτήρα και σε ζητήματα σύνδεσης και μετακίνησης των εκπαιδευομένων από και προς τις διάφορες κατευθύνσεις στο πλαίσιο της Γενικής Εκπαίδευσης, χωρίς να συνοδεύονται σε αρκετές περιπτώσεις από μέτρα και δράσεις υλοποίησης.

Τις τελευταίες δεκαετίες αναπτύχθηκαν ουσιαστικά δύο παράλληλα συστήματα: (α) το σύστημα της Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, ενταγμένο στο τακτικό εκπαιδευτικό σύστημα, χωρίς ουσιαστική σύνδεση με την παραγωγή και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, και (β) το σύστημα της Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης - Κατάρτισης που λειτουργεί σχετικά αυτόνομα, και του οποίου οι πολιτικές προσδιορίζονται κάθε φορά από το αρμόδιο παραγωγικό Υπουργείο. Στη δεκαετία του '90, οι πολιτικές του συστήματος αρχικής κατάρτισης εξαντλούνται στη δημιουργία και επέκταση των Ι.Ε.Κ. μεταδευτεροβάθμιου επιπέδου, παρά τις υπαρκτές αδυναμίες του συστήματος.

Το κοινό χαρακτηριστικό στοιχείο αυτών των πολιτικών είναι η απουσία ενιαίου χαρακτήρα ως προς τον τρόπο και τις μεθοδολογίες παροχής εκπαιδευτικών υπηρεσιών, η αδυναμία υλοποίησης των θεσμικών διακηρύξεων για τη σύνδεση της κατάρτισης με την αγορά εργασίας και τις ανάγκες της παραγωγής και η περιορισμένη βαρύτητά της στην οικονομική ανάπτυξη. Οι μέχρι τώρα εφαρμοζόμενες πολιτικές αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης δεν έτυχαν κάποιας προσπάθειας αναβάθμισης του ρόλου και της σημασίας τους στην ελληνική οικονομία και κοινωνία, ούτε καταξιώθηκαν στην κοινή συνείδηση.

- Οι πολιτικές συνεχιζόμενης και διά βίου μάθησης προσδιορίζονται από τον ευκαιριακό και ασυντόνιστο χαρακτήρα τους, από τον ετεροκαθορισμό τους σε σχέση με τη διάθεση κοινοτικών πόρων και από την υπερβολική βαρύτητα που αποδίδεται στο διαχειριστικό σκέλος των προγραμμάτων κατάρτισης. Παράλληλα, οι δομές συνεχιζόμενης κατάρτισης βρίσκονται σε εμβρυακή κατάσταση, δεν ανταποκρίνονται στην παραγωγική δομή της χώρας και τις ανάγκες των εργαζομένων στις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις, και δεν λειτουργούν συμπληρωματικά και συντονισμένα η μία προς την άλλη. Σημαντικό τμήμα των πολιτικών επαφίεται στη διάθεση και τη δυνατότητα της ιδιωτικής πρωτοβουλίας. Επιπλέον, δεν λειτουργούν συμπληρωματικά προς τις πολιτικές αρχικής εκπαίδευσης και κατάρτισης αλλά ανεξάρτητα και, πολλές φορές, ως υποκατάστατο των αδυναμιών του

συστήματος της αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

- Οι πολιτικές κατάρτισης και επανακατάρτισης των ανέργων εξαντλούνται στα προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης, τον επιμορφωτικό χαρακτήρα των προσφερόμενων υπηρεσιών, την αδυναμία ανταπόκρισής τους στις ανάγκες των αγορών εργασίας σε επαγγέλματα και ειδικότητες, την κατά περίπτωση σύνδεσή τους με την απασχόληση και την ελλιπή ανταπόκρισή τους στις ανάγκες της παραγωγής και των επιχειρήσεων. Οι πολιτικές αυτές λειτουργούν, κυρίως, ως υποκατάστατο των πολιτικών προστασίας από την ανεργία και όχι ως πολιτικές ενίσχυσης των ευκαιριών απασχόλησης.
- Όλες οι πολιτικές επαγγελματικής κατάρτισης, είτε πρόκειται για αρχική, είτε για συνεχιζόμενη, είτε για κατάρτιση ανέργων, δεν εφαρμόζουν ένα ολοκληρωμένο σύστημα αξιολόγησης και παρακολούθησης των αποτελεσμάτων τους, το οποίο να επιτρέπει τη διαρκή ανατροφοδότηση και αναπροσαρμογή, αλλά λειτουργούν ως κλειστά συστήματα, όπου ο καθοριστικός παράγοντας για το σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών είναι η προσφορά και όχι η ζήτηση των σχετικών επαγγελμάτων και ειδικοτήσεων.
- Γενικό χαρακτηριστικό των πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης είναι η μη σύνδεσή τους με τις αναπτυξιακές πολιτικές και τις πολιτικές απασχόλησης, καθώς δεν λαμβάνονται υπόψη για το σχεδιασμό και την εφαρμογή τους, αλλά λειτουργούν αυτόνομα και ασυντόνιστα ως προς τις στρατηγικές επιλογές τους.
- Η χρηματοδότηση της κατάρτισης εξαντλείται στους πόρους των διαρθρωτικών ταμείων της Ε.Ε., στην κάλυψη της εθνικής συμμετοχής για την απορρόφησή τους και στις πρωτοβουλίες των κοινωνικών εταίρων, χωρίς να υφίσταται ένα πλαίσιο τριμερούς συμμετοχής στη διαχείριση, ενώ η διάθεσή τους πολλές φορές εξαρτάται από την προσφορά και όχι από την κάλυψη πραγματικών αναγκών κατάρτισης. Παράλληλα, το σύστημα διαχείρισής τους καθορίζει την ουσία και τα αποτελέσματα των πολιτικών, όπου οι χρονοβόρες και γραφειοκρατικές διαδικασίες απορρόφησής τους λειτουργούν ανασχετικά στην ποιότητα της κατάρτισης.

## II. Αρχές Σχεδιασμού και Πλαίσιο Εφαρμογής των Πολιτικών Επαγγελματικής Κατάρτισης

Όπως επανειλημμένα επισημάνθηκε και σε προηγούμενα σημεία, απαιτείται ένας ενιαίος εθνικός σχεδιασμός για τη χάραξη πολιτικών κατάρτισης, ο οποίος, σε σύνδεση με τις απαιτήσεις της απασχόλησης, όπως αυτές εξελίσσονται, να ανταποκρίνεται στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας. Μέσω ενός νέου σχεδιασμού και συντονισμού, τα συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης θα μπορούν να συνδέονται αποτελεσματικά, ώστε να αποτελούν ένα ουσιαστικό εργαλείο παροχής βασικών ικανοτήτων, εξειδικευμένων τεχνικών και επαγγελματικών προσόντων, αλλά και ικανοποιητικής κατανόησης από τους εργαζόμενους των διαρκώς μεταβαλλόμενων συνθηκών. Σε έναν τέτοιο σχεδιασμό απαιτείται ισότιμη και ισομερής συμμετοχή των κοινωνικών φορέων σε όλα τα όργανα σχεδιασμού, προγραμματισμού, αξιολόγησης, διαχείρισης και παρακολούθησης ενεργειών κατάρτισης. Γενικός στόχος ενός τέτοιου συστήματος θα πρέπει να είναι η μετάδοση στους νέους των βασικών ικανοτήτων που θα επιτρέψουν σ' αυτούς, σε όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής, την ομαλότερη προσαρμογή στις ανάγκες που προκύπτουν από τις μεταβολές στη δομή της απασχόλησης και στα επαγγέλματα.

Ένας νέος Εθνικός Σχεδιασμός προϋποθέτει ένα ευέλικτο θεσμικό πλαίσιο που να επιτρέπει αυτοτέλεια και αυτονομία στην προσφορά και στη ζήτηση επαγγελματικής κατάρτισης.

Οι πολιτικές για την αρχική κατάρτιση πρέπει να συνδέονται άμεσα με την αγορά εργασίας, μέσω μιας "αλυσίδας" ενεργειών, όπως μιας εθνικής στρατηγικής επαγγελματικού προσανατολισμού, της ενίσχυσης της σχέσης εκπαίδευσης-παραγωγής (π.χ. μαθητεία)

κ.λπ.

### III. Προτάσεις πολιτικών και μέτρων

Οι διαπιστώσεις και οι αδυναμίες που εντοπίστηκαν παραπάνω έχουν ήδη ωθήσει τα Υπουργεία Εργασίας και Παιδείας, κατά τον τελευταίο χρόνο, στην ανάληψη, είτε αυτόνομα, είτε από κοινού, δράσεων για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας του συστήματος αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Έχει σημειωθεί, ωστόσο, μεγάλη καθυστέρηση στο ζήτημα αυτό, ενώ παραμένει έντονη η ανάγκη συντονισμού των επιμέρους δράσεων.

Στην κατεύθυνση αυτή η Ο.Κ.Ε. προτείνει τη δημιουργία Εθνικής Επιτροπής Επιτελικού Χαρακτήρα, αρμόδιας για το σχεδιασμό των σχετικών πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης και την παρακολούθηση της υλοποίησής τους από τους εμπλεκόμενους φορείς, με διατύπωση προτάσεων επί των αποκλίσεων που διαπιστώνονται. Η Εθνική αυτή Επιτροπή θα πρέπει να λειτουργεί στη βάση της τριμερούς και ισότιμης συμμετοχής των εκπροσώπων της Πολιτείας, των εργοδοτών και των εργαζομένων, με κατάλληλη επιστημονική και γραμματειακή υποστήριξη.

Παράλληλα και συμπληρωματικά προς την παραπάνω βασική πρότασή της, η Ο.Κ.Ε. εκτιμά ότι για την βελτίωση της υπάρχουσας κατάστασης απαιτείται η υιοθέτηση νέων πολιτικών, των οποίων η χάραξη, η εφαρμογή και η υλοποίηση θα πρέπει να γίνεται με συμμετοχή των κοινωνικών φορέων. Οι πολιτικές και τα μέτρα που προτείνει η Ο.Κ.Ε. είναι τα εξής:

1. Συντονισμός των πολιτικών κατάρτισης με τις ανάγκες της παραγωγής, της αγοράς εργασίας και την απασχόληση. Συγκεκριμένα, οι πολιτικές κατάρτισης θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους το περιεχόμενο των σύγχρονων επαγγελμάτων και ειδিকেύσεων.
2. Προώθηση ενιαίας στρατηγικής επαγγελματικής κατάρτισης κατά τομέα παραγωγής (πρωτογενή, δευτερογενή, τριτογενή), με ιδιαίτερη μέριμνα για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και τους αυτοαπασχολούμενους, σύμφωνα με τις γενικότερες πολιτικές που αφορούν την άσκηση των οικονομικών δράσεων και τις προοπτικές ανάπτυξης των τομέων αυτών και με εξειδίκευση σε κλαδικό και περιφερειακό επίπεδο. Οι πολιτικές της κατάρτισης θα λαμβάνουν υπόψη τη στρατηγική επενδύσεων και οικονομικής ανάπτυξης της χώρας και θα εξειδικεύονται, στο στάδιο εφαρμογής τους, από τα αρμόδια όργανα. Εργαλείο για την προώθηση αυτής της στρατηγικής είναι η διασφάλιση της διαδικασίας αμφίδρομης πληροφόρησης, ανατροφοδότησης, αξιολόγησης και υποβολής προτάσεων μέσω της συμμετοχής των κοινωνικών φορέων.
3. Σύνδεση και συσχέτιση της αρχικής με τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, τόσο σε κεντρικό όσο και σε περιφερειακό επίπεδο, λαμβάνοντας υπόψη τις αναπτυξιακές πολιτικές και τις πολιτικές προώθησης της απασχόλησης. Ήδη, σε αυτό το πεδίο, αναπτύσσονται πρωτοβουλίες συνεργασίας του Υπουργείου Παιδείας και του Υπουργείου Εργασίας σε ζητήματα επαγγελματικού προσανατολισμού, μέσω Ε.Κ.Ε.Π. Απέναντι στις προκλήσεις του σύγχρονου κόσμου, θα πρέπει η αρχική επαγγελματική κατάρτιση να παρέχει βασική και στέρεη επαγγελματική υποδομή, υπό τη μορφή γενικής ειδίκευσης, που μέσα από τη μαθητεία θα εξειδικεύεται και θα αποκτά συγκεκριμένο περιεχόμενο, το οποίο θα αναπροσαρμόζεται και θα εκσυγχρονίζεται μέσα από τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση. Οι εξειδικεύσεις αυτές γίνονται για να προσανατολίζονται οι απαιτούμενες γενικές και επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες στις ανάγκες και απαιτήσεις των ταχέως μεταβαλλόμενων επαγγελμάτων. Η άσκησή τους γίνεται τόσο για την κάλυψη των αναγκών της αγοράς εργασίας, όσο και για την προσαρμογή στην ταυτόχρονα και παράλληλα εξελισσόμενη κοινωνία, μέσα στην οποία ζουν και δραστηριοποιούνται οι

εργαζόμενοι.

4. Θέσπιση ενός ευρύτερου συστήματος μαθητείας, ως της πλέον αποτελεσματικής μορφής προσαρμογής των γνώσεων στις ανάγκες της παραγωγής και των επιχειρήσεων.

5. Δημιουργία ενός ενιαίου συστήματος επαγγελματικής πιστοποίησης, όπου θα εντάσσονται τα διάφορα επίπεδα και μορφές επαγγελματικής κατάρτισης, ανάλογα με τις γνώσεις και τις δεξιότητες που παρέχουν και σύμφωνα με τα συνεχώς εξελισσόμενα επαγγέλματα και ειδικεύσεις. Το Ενιαίο Σύστημα Πιστοποίησης θα πρέπει να συντονίζεται και να υλοποιείται από ένα όργανο επιτελικού σχεδιασμού.

6. Ανάπτυξη ενιαίου και διαρκούς συστήματος εκπαίδευσης των εκπαιδευτών.

7. Δημιουργία Τράπεζας Δεδομένων, στην οποία θα υπάρχουν τα τελευταία στοιχεία, καινοτομίες και εξελίξεις για θέματα απασχόλησης και κατάρτισης στην Ε.Ε., αλλά και γενικότερα, και η οποία, παράλληλα, θα συντονίζει τόσο τα υπάρχοντα ηλεκτρονικά δίκτυα πληροφόρησης και τεκμηρίωσης για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, όσο και τη ροή της πληροφόρησης προς όλους τους εμπλεκόμενους φορείς και κάθε ενδιαφερόμενο.

Είναι φανερό ότι πολλοί από τους ήδη υπάρχοντες φορείς και όργανα επαγγελματικής κατάρτισης καλύπτουν, τυπικά τουλάχιστον, μέρος των προτεινόμενων πολιτικών και μέτρων. Γι' αυτό πρέπει να αναζητηθεί ο συντονισμός των έργου και των θεσμικών αρμοδιοτήτων τους, η αναβάθμιση και η αποτελεσματικότερη λειτουργία τους.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε.

Καθηγητής Β. ΣΚΟΥΡΗΣ

Συντομογραφίες

CEDEFOP Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης

Ε.Ι.Ε. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας

Ε.Κ.Ε.Π. Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης

Ε.Λ.Π.Ε.Κ.Ε. Ειδικός Λογαριασμός Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης

Ε.Π.Α. Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης

Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. Επιχειρησιακό Πρόγραμμα "Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση"

του Υπουργείου Παιδείας

Ε.Σ.Ε.Κ.Α. Εθνικό Συμβούλιο Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης

Ι.Ε.Κ. Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης

Ι.Ι.Ε.Κ. Ιδιωτικά Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης

Κ.Α.Τ.Ε.Ε. Κέντρα Ανώτερης Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης

ΚΕ.Γ.Ε. Κέντρα Γεωργικής Εκπαίδευσης

Κ.Ε.Κ. Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης

Λ.Α.Ε.Κ. Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση

Ν.Ε.Ε.Κ.Α. Νομαρχιακές Επιτροπές Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης

Ν.Ε.Λ.Ε. Νομαρχιακές Επιτροπές Λαϊκής Επιμόρφωσης

Ο.Ε.Ε.Κ. Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

Ο.Τ.Α. Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης

Π.Ε.Ε.Κ.Α. Περιφερειακές Επιτροπές Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης

Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε. Σχολή Επιμόρφωσης Λειτουργών Επαγγελματικής Τεχνικής Εκπαίδευσης

Τ.Ε.Λ. Τεχνικά Επαγγελματικά Λύκεια

Τ.Ε.Σ. Τεχνικές Επαγγελματικές Σχολές

Τ.Σ.Ε. Τοπικές Συμβουλευτικές Επιτροπές Επαγγελματικής Κατάρτισης

Χ.Ε.Ν. Χριστιανική Ένωση Νεότητας

Στην Ολομέλεια της 18ης Ιουνίου 1998 παρέστησαν τα κάτωθι μέλη  
της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής :

ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Βασίλειος Σκουρής Καθηγητής