

Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Η δημιουργία απασχόλησης μέσω της μαθητείας και της διά βίου επαγγελματικής κατάρτισης — Ο ρόλος των επιχειρήσεων στην εκπαίδευση στην ΕΕ» (γνωμοδότηση πρωτοβουλίας)

(2013/C 161/05)

Εισηγήτρια: η κ. **Vladimíra DRBALOVÁ**

Στις 12 Ιουλίου 2012, και σύμφωνα με το άρθρο 29 παράγραφος 2 του Εσωτερικού της Κανονισμού, η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή αποφάσισε να καταρτίσει γνωμοδότηση πρωτοβουλίας με θέμα:

Η δημιουργία απασχόλησης μέσω της μαθητείας και της διά βίου επαγγελματικής κατάρτισης - Ο ρόλος των επιχειρήσεων στην εκπαίδευση στην ΕΕ.

Το ειδικευμένο τμήμα «Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις, δικαιώματα του πολίτη», στο οποίο ανατέθηκαν οι σχετικές προπαρασκευαστικές εργασίες, υιοθέτησε τη γνωμοδότησή του στις 26 Φεβρουαρίου 2013.

Κατά την 488η σύνοδο ολομέλειας, της 20ής και 21ης Μαρτίου 2013 (συνεδρίαση της 20ής Μαρτίου), η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή υιοθέτησε την ακόλουθη γνωμοδότηση με 83 ψήφους υπέρ, μία κατά και 6 αποχές.

1. Συμπεράσματα και συστάσεις

1.1 Η ΕΟΚΕ εξετάζει τον ενεργό τρόπο με τον οποίο οι εργοδότες και οι επιχειρηματίες αντιμετωπίζουν την προσπάθεια που γίνεται σε όλη την Ευρώπη για την καλλιέργεια των δεξιοτήτων και τη σύζευξή τους με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Τούτο δε με την προοπτική της ανάκαμψης της ανάπτυξης, της τόνωσης της απασχόλησης και ιδίως της αναβάθμισης της θέσης των νέων στην αγορά εργασίας.

1.2 Η εκπαίδευση και η επαγγελματική κατάρτιση είναι δαπανηρές δραστηριότητες με πολυάριθμους αποδέκτες. Τα δε συστήματα επιμερισμού αυτού του κόστους ανά την ΕΕ είναι πολλά και ποικίλα. Θα ήταν σκόπιμο να συνδεθούν και οι εργοδότες με αυτά τα συστήματα αναλόγως με τις πρακτικές που ακολουθούνται και την κατάσταση που επικρατεί σε κάθε κράτος μέλος.

1.3 Η ΕΟΚΕ καλεί τους εργοδότες και τους επιχειρηματίες να στηρίξουν την αρχή της εταιρικής σχέσης και της συνεργασίας όλων των αρμόδιων φορέων στην προσπάθεια αφ' ενός μεν μεταρρύθμισης των εκπαιδευτικών συστημάτων και των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης, αφ' ετέρου δε εκπόνησης στρατηγικών διά βίου μάθησης. Μέσα σε αυτό το περιβάλλον η ΕΟΚΕ αναγνωρίζει τον ρόλο του κοινωνικού διαλόγου και των καρπών που έχει αποφέρει μέχρι στιγμής η συνεργασία των κοινωνικών εταίρων σε όλα τα επίπεδα.

1.4 Η ΕΟΚΕ καλεί τους εργοδότες και τους επιχειρηματίες, με την προοπτική να διατηρήσουν και να ενισχύσουν τη θέση της βιομηχανίας στην Ευρώπη, να λάβουν μέρος στη βελτίωση της εικόνας της βιομηχανίας, των τεχνικών γνωστικών πεδίων, καθώς και των επιστημονικών και τεχνικών δεξιοτήτων⁽¹⁾. Επίσης τους καλεί να αναλύσουν, να προβλέψουν και να γνωστοποιήσουν τις ανάγκες καθενός από τους επιμέρους κλάδους, συμβάλλοντας έτσι ενεργά στην καλύτερη αντιστοίχιση των δεξιοτήτων με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

1.5 Παράλληλα, οι εργοδότες και οι ενώσεις επιχειρηματιών πρέπει να σέβονται τις ειδικές ανάγκες των μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων, δεδομένων των διόλου ευκαταφρόνητων δυνατοτήτων

τους να δημιουργούν θέσεις εργασίας. Συν τοις άλλοις, πρέπει να τις βοηθούν να καταγράφουν οι ίδιες τις ανάγκες τους, παρουσιάζοντας λεπτομερώς τον τρόπο με τον οποίο λειτουργούν ως πιο δυναμικές και ευπροσάρμοστες επιχειρήσεις.

1.6 Η ΕΟΚΕ συνιστά οι επιχειρήσεις, από κοινού με άλλους φορείς της αγοράς εργασίας, να συνεργάζονται στενά με τις σχολές και τα λοιπά εκπαιδευτικά ιδρύματα και να συμμετέχουν ενεργά στην εκπόνηση προγραμμάτων σπουδών και λοιπών προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, σε συνάρτηση με τα προσδοκώμενα αποτελέσματα. Αυτή η συνεργασία πρέπει να αντανακλάται επίσης και στην κατάρτιση των εκπαιδευτικών και λοιπών διδασκόντων που δραστηριοποιούνται στα πεδία της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

1.7 Η ΕΟΚΕ εκτιμά ότι μια αποτελεσματική συνεργασία των επιχειρήσεων με τις δημόσιες υπηρεσίες εργασίας και τις ιδιωτικές εταιρείες εξεύρεσης εργασίας θα ενισχύσει τη συνάφεια της μαθητείας στις επιχειρήσεις με τις αρχές μιας ενεργού πολιτικής απασχόλησης, μεγεθύνοντας έτσι τη συμμετοχή στη διά βίου μάθηση.

1.8 Στο πλαίσιο της προτεινόμενης ευρωπαϊκής μαθησιακής σύμπραξης, οι εργοδότες και οι επιχειρηματίες θα πρέπει να δεσμευθούν, με στόχο την προαγωγή της ποιότητας, τη βελτίωση της εικόνας και τη μεγιστοποίηση της ελκυστικότητας της μαθητείας στην Ευρώπη. Θα πρέπει επίσης να αναλάβουν τις ευθύνες που τους αναλογούν δημιουργώντας επαρκή αριθμό θέσεων για ασκούμενους επαγγελματίες και μαθητεύμενους, βάσει διττών συστημάτων τα οποία να συνδέουν τη σχολική εκπαίδευση με την πρακτική των επιχειρήσεων, καθώς και άλλες μορφές πρακτικής άσκησης και απόκτησης δεξιοτήτων. Εντούτοις, θα ήταν σκόπιμο να δημιουργηθούν προς τούτο σε εθνικό επίπεδο πρόσφορες συνθήκες για τις επιχειρήσεις παρέχοντας τα αντιστοίχα κίνητρα.

1.9 Στο πλαίσιο της κοινωνικής σύμπραξης, η ΕΟΚΕ επισημαίνει το μερίδιο ευθύνης που αναλογεί στους εργοδότες ως προς την

(¹) Δηλαδή τις θετικές επιστήμες, την τεχνολογία, τη μηχανολογία και τα μαθηματικά.

εκπόνηση και εφαρμογή ενωσιακών μέσων όπως το ΕΠΕΠ⁽²⁾, η ΕΤΔΙΕ⁽³⁾, το ΕΣΑΜΕΕΚ⁽⁴⁾, το EUROPASS κ.ά. σε κλίμακα κρατών μελών. Δεν παύει δε να υπογραμμίζει την ανάγκη προσαρμογής αυτών των μέσων στα δεδομένα των μικρών, των πολύ μικρών επιχειρήσεων και των βιοτεχνών.

1.10 Η ΕΟΚΕ προτρέπει επίσης τους εργοδότες και τους επιχειρηματίες να αξιοποιήσουν περισσότερο τις δυνατότητες των γυναικών και να τις ενθαρρύνουν να ασχοληθούν με τις θετικές επιστήμες έτσι ώστε να έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες πρόσληψης και να είναι ευκολότερη η μετάβασή τους στην αγορά εργασίας.

1.11 Η ΕΟΚΕ ενθαρρύνει τους εργοδότες και τους επιχειρηματίες να διεκδικούν πιο αποτελεσματικά επιδοτήσεις από τα ενωσιακά Διαρθρωτικά Ταμεία όπως το ΕΤΠΑ, το ΕΓΤΑΑ, και πρωτίστως το νέας γενιάς ΕΚΤ⁽⁵⁾ καθώς και το Erasmus για Όλους. Παράλληλα διατυπώνει το αίτημα να αυξηθούν τα μέσα των προγραμμάτων COSME και HORIZON.

2. Εισαγωγή

2.1 Η παρούσα γνωμοδότηση αποτελεί τη συνέχεια των γνωμοδοτήσεων της ΕΟΚΕ με θέμα τη στρατηγική «Ευρώπη 2020», τις συναφείς εμβληματικές πρωτοβουλίες⁽⁶⁾, καθώς και τις γνωμοδοτήσεις του οργάνου που πραγματοποιούνται την καλλιέργεια δεξιοτήτων, τον ρόλο της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης⁽⁷⁾.

2.2 Με την παρούσα γνωμοδότηση η ΕΟΚΕ ανταποκρίνεται θετικά στο αίτημα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής⁽⁸⁾ να δημιουργηθούν στέρεες συμπράξεις εμπιστοσύνης μεταξύ όλων των άμεσα ενδιαφερομένων. Η γνωμοδότηση σέβεται τον ρόλο της κοινωνίας πολιτών και την αυτονομία των κοινωνικών εταίρων⁽⁹⁾ και έρχεται να συμπληρώσει τις συναφείς γνωμοδοτήσεις που έχει υιοθετήσει παλαιότερα η ΕΟΚΕ⁽¹⁰⁾.

2.3 Η παρούσα γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ αποσκοπεί στην ανάδειξη της ενεργού συμβολής των εργοδοτών και των επιχειρηματιών στην υλοποίηση των συναφών με την απασχόληση, την εκπαίδευση, και τις ευκαιρίες για τους νέους μέτρων που αποφασίστηκαν σε επίπεδο ΕΕ. Πρόκειται δηλαδή για τη σύγκριση των εφαρμοζόμενων πολιτικών και των μέτρων με την πραγματικότητα και τις απαιτήσεις του τρόπου λειτουργίας των επιχειρήσεων. Οι επιχειρήσεις της ΕΕ έχουν καθοριστική σημασία στην προσπάθεια απεμπλοκής από την κρίση που μαστίζει την αγορά εργασίας⁽¹¹⁾.

(2) Ευρωπαϊκό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων.

(3) Ευρωπαϊκή ταξινόμηση δεξιοτήτων, ικανοτήτων και επαγγελμάτων

(4) Το Ευρωπαϊκό σύστημα ακαδημαϊκών μονάδων για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση συμβάλλει στην επαλήθευση, αναγνώριση και συγκέντρωση των επαγγελματικών προσόντων και γνώσεων.

(5) Δηλαδή το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης, το Ευρωπαϊκό Γεωργικό Ταμείο Αγροτικής Ανάπτυξης, καθώς και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.

(6) Βλ επίσης: COM(2010) 682 final, 23. 11. 2010, COM(2010) 477 final, 15.9.2010, COM(2010) 614 final, 28. 10. 2010, etc, κ.λπ.

(7) Βλ. ΕΕ C 68, 6.3.2012, σ. 1–10, ΕΕ C 318, 29.10.2011, σ. 142–149, ΕΕ C 68, 6.3.2012, σ. 11–14, ΕΕ C 132/55, 3.5.2011.

(8) Βλ. COM(2012) 727 final.

(9) Βλ. σχετικά τη Συμφωνία-πλαίσιο περί αγορών εργασίας χωρίς αποκλεισμούς του 2010, καθώς και το Πλαίσιο δράσεων με σκοπό την ανάπτυξη προσόντων και δεξιοτήτων διά βίου μάθησης του 2002.

(10) ΕΕ C 143, της 22/5/2012, σ. 94–101, ΕΕ C 318, της 29.10.2011, σ. 69–75 και ΕΕ C 11, της 15.1.2013, σ. 65–70

(11) ΕΕ C 11, της 15.1.2013, σ. 65–70

2.4 Η ΕΕ οφείλει να θέσει σε λειτουργία όλους τους μοχλούς ανάπτυξης που διαθέτει. Ένας από αυτούς είναι το ειδικευμένο εργατικό δυναμικό, το οποίο θα καλύπτει, χάρη στη δομή και στο μέγεθός του, τις τρέχουσες ανάγκες της αγοράς εργασίας. Γι' αυτόν τον λόγο, η προσοχή πρέπει να στραφεί και στις πρακτικές επαγγελματικές δεξιότητες (αποτελέσματα), στην επαγγελματική κατάρτιση, στη μαθητεία και στα τεχνικά γνωστικά πεδία.

2.5 Τα τελευταία έτη η ΕΟΚΕ έχει εντείνει τις προσπάθειές της για να ενισχυθεί η αποτελεσματική σύνδεση των εκπαιδευτικών συστημάτων με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας⁽¹²⁾ με σκοπό να ενισχύσει την απασχολησιμότητα των εργαζομένων, να διευκολύνει τις επιχειρήσεις να εντοπίζουν ειδικευμένο εργατικό δυναμικό και να περιορίσει τις δυσκολίες που παρατηρούνται στη μετάβαση από το σχολείο στην εργασία. Ως προς όλα αυτά, η ΕΟΚΕ έχει διατυπώσει πολλαπλές προτάσεις προς τους εργοδότες και τους επιχειρηματίες, όπως:

— να συμμετέχουν –στο πλαίσιο των τριμερών διαπραγματεύσεων με την κυβέρνηση και μέσω του κοινωνικού διαλόγου– στις μεταρρυθμίσεις της αγοράς εργασίας και στον εκσυγχρονισμό των εκπαιδευτικών συστημάτων·

— να συμμετέχουν στη στάθμιση των μελλοντικών αναγκών της αγοράς εργασίας·

— να συμβάλλουν στον σχεδιασμό αποτελεσματικών στρατηγικών διά βίου μάθησης·

— να ξεκινήσουν και να παγιώσουν, από κοινού με άλλους φορείς της αγοράς εργασίας, τη συνεργασία των επιχειρήσεων με τις σχολές και τα λοιπά εκπαιδευτικά ιδρύματα·

— να ενθαρρύνουν την αναγνώριση των αποτελεσμάτων της μη τυπικής και άτυπης εκπαίδευσης·

— να συνεργαστούν με τις οργανώσεις που δραστηριοποιούνται στην αγορά εργασίας (ιδίως τις δημόσιες υπηρεσίες εργασίας και τις ιδιωτικές εταιρείες εξεύρεσης εργασίας) και να συμμετέχουν πιο ενεργά στα συστήματα επαγγελματικού προσανατολισμού των νέων και όσων αναζητούν εργασία·

— να βελτιώσουν την εικόνα των κλάδων της βιομηχανίας προσφέροντας περισσότερες θέσεις μαθητείας και επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και δυνατότητες πρακτικής άσκησης·

— να παρέχουν τη δυνατότητα επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών και των λοιπών διδασκόντων στις επιχειρήσεις·

— να συνεργάζονται με τις οικογένειες και τα άτομα και να συντελούν στην αντιστοίχιση των φιλοδοξιών τους με τις πραγματικές ανάγκες των επιχειρήσεων·

(12) Η ΕΟΚΕ έχει αναλάβει πλήθος δράσεων βασισμένων σε θετικά παραδείγματα συνεργασίας σχολείων-επιχειρήσεων, στη διασύνδεση της επαγγελματικής κατάρτισης με το επαγγελματικό γίγνεσθαι, καθώς και στη στήριξη των νέων επιχειρηματιών. **Nunc Thermo Fisher Scientific, Ροοκίλντε (Δανία)**, 6/2/2012 «Από το σχολείο στον επαγγελματικό βίο» **Πολυτεχνική Σχολή Γκουάρντα (Πορτογαλία)**, 5/6/2012 Φόρουμ ενόψει της νέας χλιετίας. **ESC Βερσαλιές (Γαλλία)**, 29/8/2012, ημερίδα με θέμα «Η ευρωπαϊκή νεολαία - ελπιδοφόρος ή απελπισμένη γενιά;» καθώς και τα φόρουμ με θέμα τη στήριξη των νέων και των γυναικών επιχειρηματιών.

- να δημιουργήσουν τις απαραίτητες δομές και συνθήκες έτσι ώστε να μπορούν οι εργαζόμενοι να μεταδίδουν τις γνώσεις τους στους μαθητευόμενους και στους ασκούμενους ή να γίνονται οι ίδιοι προσωρινά εκπαιδευτές σε θέματα επαγγελματικής κατάρτισης·
- να διευκολύνουν από την πλευρά τους την κινητικότητα των εργαζομένων, των μαθητευόμενων και των εκπαιδευτών μεταξύ αφ' ενός μεν των διαφόρων εκπαιδευτικών συστημάτων και των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης, αφ' ετέρου δε των κρατών μελών (με τη βοήθεια των μέσων που παρέχουν τα ΕΠΕΠ, ΕΣΑΜΕΕΚ, ΕΠΑΔΠ, το EUROPASS κ.λπ.)·
- να συμμετέχουν στις πρωτοβουλίες για την εφαρμογή των εθνικών κατηγοριοποιήσεων προσόντων και των εθνικών κατηγοριοποιήσεων επαγγελμάτων·
- να αντλούν χρηματοδότηση από τα ενωσιακά ταμεία για την ενίσχυση της εκπαίδευσης και της κινητικότητας των μαθητών στην Ευρώπη·
- να ευνοούν τον εθελοντισμό στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση των μαθητευόμενων·
- να χρησιμοποιούν αποτελεσματικά τα μέσα που παρέχουν τα Διαρθρωτικά Ταμεία και δη το ΕΚΤ.

3. Εξελισσόμενες πρωτοβουλίες σε κλίμακα ΕΕ

3.1 Στην «Ατζέντα για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας» δίνεται έμφαση στην ανάγκη να πραγματοποιηθούν επενδύσεις στα εκπαιδευτικά συστήματα και στα συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης, να προβλεφθούν οι απαιτούμενες δεξιότητες και να βελτιωθεί η διά βίου μάθηση, ενώ παράλληλα προτείνεται η εκπόνηση σχετικών συνολικών στρατηγικών.

3.2 Στην πρωτοβουλία *Νεολαία σε κίνηση* ⁽¹³⁾ αποδίδεται σημασία στην ποιοτική εκπαίδευση με την επιτυχή ενσωμάτωση των νέων στην αγοράς εργασίας και την εντατικοποίηση της κινητικότητάς τους. Επίσης, προτείνεται η εκπαίδευση να γίνει πιο ελκυστική, να αυξηθεί η ποικιλία της προσφοράς και να αναβαθμιστεί η ποιότητα της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης, να διευκολυνθεί η πρόσβαση στις πρακτικές ασκήσεις υψηλής ποιότητας και να δοθούν κίνητρα στις επιχειρήσεις ώστε να δέχονται κατάλληλα τους ασκούμενους στους κόλπους τους.

3.3 Η ανακοίνωση με τίτλο «Στοχεύοντας σε μια ανάκαμψη με άφθονες θέσεις απασχόλησης» ⁽¹⁴⁾ αποσκοπεί στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας –και δη στους κλάδους με πολλές προοπτικές ανάπτυξης–, στην τόνωση του δυναμισμού των αγορών εργασίας, στην ανάπτυξη της διά βίου μάθησης, στην κατοχύρωση της εργασιακής ασφάλειας, καθώς και στη δημιουργία ευκαιριών για τους νέους.

3.4 Δεδομένης της παρούσας ανόδου της ανεργίας και υποτυπώδους οικονομικής ανάπτυξης, προβάλλει επιτακτική η ανάγκη να παρέχεται η δυνατότητα για νέες μορφές μαθητείας και εκτός του επίσημου εκπαιδευτικού συστήματος. Γι' αυτόν τον λόγο, η πρόταση-σύσταση του Συμβουλίου με θέμα την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης ⁽¹⁵⁾ συνιστά αξιοπρόσεκτη συμ-

βολή σε κλίμακα ΕΕ στην προσπάθεια επιτάχυνσης των μεταρρυθμίσεων.

3.5 Στην ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με θέμα «Ανασχεδιασμός της εκπαίδευσης: επενδύοντας στις δεξιότητες για καλύτερα κοινωνικοοικονομικά αποτελέσματα» ⁽¹⁶⁾ διατυπώνονται πολλές συγκεκριμένες προτάσεις και ρηξικέλευθα μέτρα στους τομείς της εκπαίδευσης, της επαγγελματικής κατάρτισης, των επιχειρήσεων και της κινητικότητας. Πρέπει να γίνουν σύντομες προσπάθειες έτσι ώστε τα ενωσιακά εκπαιδευτικά συστήματα και τα συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης να συγκαταλέγονται στα κορυφαία παγκοσμίως τόσο ως προς τις προδιαγραφές όσο και ως προς τις πραγματικές τους επιδόσεις ⁽¹⁷⁾.

3.6 Η ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με θέμα «Ωθώντας τη νεολαία προς την απασχόληση» ⁽¹⁸⁾ βασίζεται στις προτάσεις που έχουν υποβληθεί μέχρι στιγμής όπως «Το ευρωπαϊκό ποιοτικό πλαίσιο για περιόδους άσκησης» ⁽¹⁹⁾ και οι «Εγγυήσεις για τη νεολαία» και προτείνει τη συγκρότηση μιας Ευρωπαϊκής σύμπραξης για τη μαθητεία ⁽²⁰⁾.

3.7 Το Πρόγραμμα δράσης για την «Επιχειρηματικότητα 2020 - Επιστροφή του επιχειρηματικού πνεύματος στην Ευρώπη» αναφέρεται στην επιμόρφωση και στην επαγγελματική κατάρτιση των επιχειρηματιών, καθώς και στην υλοποίηση μιας πανευρωπαϊκής πρωτοβουλίας για την απόκτηση επιχειρηματικών δεξιοτήτων ⁽²¹⁾ με σκοπό την καλλιέργεια επιχειρηματικών γνώσεων, δεξιοτήτων και προσόντων.

4. Ο ρόλος των εργοδοτών και των επιχειρηματιών

4.1 Οι προσπάθειες για την ενίσχυση της βιομηχανίας και του τομέα υπηρεσιών στην ΕΕ προϋποθέτουν την αναδιάρθρωση της οργάνωσης των προσόντων και των δεξιοτήτων που αντιστοιχούν σε κάθε κλάδο βάσει σαφώς προκαθορισμένων αποτελεσμάτων.

4.2 Η αναδιοργάνωση αρκετών κλάδων, φυσικό γνώρισμα μιας μη στάσιμης οικονομίας, συνεπιφέρει απώλειες θέσεων εργασίας, αλλά γεννά και νέες. Ωστόσο, ο αριθμός των νέων θέσεων εργασίας είναι σαφώς κατώτερος όσων χάνονται ⁽²²⁾. Για τους εργοδότες αυτό σημαίνει ότι, σε συνεργασία με τις κυβερνήσεις των κρατών μελών

⁽¹⁶⁾ Βλ. COM(2012) 669 final, «Ανασχεδιασμός της εκπαίδευσης: επενδύοντας στις δεξιότητες για καλύτερα κοινωνικοοικονομικά αποτελέσματα».

⁽¹⁷⁾ SWD(2012) 375 final, «Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση για καλύτερες δεξιότητες, ανάπτυξη και απασχόληση που συνοδεύει την Ανακοίνωση της Επιτροπής - Ανασχεδιασμός της εκπαίδευσης: επενδύοντας στις δεξιότητες για καλύτερα κοινωνικοοικονομικά αποτελέσματα».

⁽¹⁸⁾ COM(2012) 727 «Ωθώντας τη νεολαία προς την απασχόληση», συμπερισυνομιλούμενου του εγγράφου εργασίας SWD(2012) 406 «Ένα ποιοτικό πλαίσιο για περιόδους άσκησης».

⁽¹⁹⁾ Όπως προβλέπει το άρθρο 153, παρ. 5 της ΣΛΕΕ, η δεύτερη φάση διαβούλευσης με τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους ξεκίνησε στις 5 Δεκεμβρίου 2012.

⁽²⁰⁾ Στις 10 και 11 Δεκεμβρίου 2012 συνεδρίασαν οι Υπουργοί Παιδείας στο Βερολίνο και υιοθέτησαν, με σκοπό την ενίσχυση της σύμπραξης, ένα μνημόνιο με δέκα συγκεκριμένα προτεινόμενα μέτρα προκειμένου να καταστούν η εκπαίδευση και η επαγγελματική κατάρτιση πιο ελκυστικές, να αναβαθμιστεί η ποιότητά τους, καθώς και για να αναπτυχθούν συστήματα εναλλασσόμενης κατάρτισης.

⁽²¹⁾ COM(2012) 795 final, «ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ 2020 - Επιστροφή του επιχειρηματικού πνεύματος στην Ευρώπη», της 9/2/2013.

⁽²²⁾ Ο Ευρωπαίος παρατηρητής των αναδιορθώσεων του Eurofound κατέγραψε, για την περίοδο Ιουλίου-Σεπτεμβρίου 2012, 274 περιπτώσεις αναδιορθώσεων, οι οποίες συνοδεύτηκαν από την απώλεια 105 076 θέσεων και τη δημιουργία 30 520 νέων.

⁽¹³⁾ Βλ. COM(2010) 477 final της 15/9/2011

⁽¹⁴⁾ Βλ. COM(2012) 173 final της 18/4/2012

⁽¹⁵⁾ Βλ. COM(2012) 485 final της 5.9.2012, «Πρόταση σύσταση του Συμβουλίου για την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης».

και στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου, θα πρέπει να μπορούν να προβλέπουν και να κατευθύνουν τις αλλαγές κατά τέτοιο τρόπο ώστε να περιορίζονται οι επιπτώσεις για το κοινωνικό σύνολο και να αυξάνονται οι θετικές επιδράσεις των αναδιαρθρώσεων. Αυτό σημαίνει επίσης ότι πρέπει να συμμετέχουν σε μεγάλο βαθμό στις επενδύσεις υπέρ της εκπαίδευσης και της επιμόρφωσης.

4.3 Γι' αυτούς τους λόγους πρέπει να γίνεται πρόγνωση των μελλοντικών αναγκών της αγοράς εργασίας. Ακόμα και όταν οι ειδικές διεθνείς μελέτες δείχνουν ότι, εξαιτίας του ιδιαίτερα δυναμικού χαρακτήρα της παγκόσμιας ανάπτυξης, είναι αρκετά δύσκολη η αξιόπιστη πρόγνωση αυτών των αναγκών σε βάθος χρόνου, οι ενώσεις των εργοδοτών και των επιχειρηματιών πρέπει να προβαίνουν –στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου– σε αναλύσεις βραχυπρόθεσμου και μεσοπρόθεσμου χαρακτήρα των αναγκών κάθε τομέα, να επισημαίνουν τις αποκλίσεις από περιοχή σε περιοχή και να αντιδρούν στις συνεχώς μεταλλασσόμενες ανάγκες των επιχειρήσεων σε ειδικευμένο εργατικό δυναμικό. Αυτές οι αναλύσεις και προγνώσεις αφορούν όλες τις οικονομικές οντότητες, συμπεριλαμβανομένων των συνεταιρισμών και των βιοτεχνών.

4.3.1 Ο ιδανικός τρόπος αντιμετώπισης του ζητήματος έγκειται στην οριοθέτηση στρατηγικών στόχων και στην εκπόνηση σχεδίων δράσης. Αυτά τα σχέδια δράσης συνίστανται γενικά σε μια πιο επισταμένη μελέτη αγοράς του κάθε κλάδου· στην υποβολή μιας εκπαιδευτικής πρότασης και στον καθορισμό των σχετικών απαιτήσεων· στην από κοινού ανάληψη της ευθύνης και στην επίτευξη της συμμετοχής του Δημοσίου και άλλων ενδιαφερομένων στη χρηματοδότηση των δράσεων εκπαίδευσης και κατάρτισης των διπλωματούχων· στην προαγωγή της σύμπραξης μεταξύ των επιχειρήσεων, των σχολών και των λοιπών φορέων με σκοπό τη σύνδεση της θεωρίας με την πράξη· στην οργάνωση προγραμμάτων πρακτικής άσκησης των φοιτητών σε επιχειρήσεις, καθώς και στην προαγωγή της νοοτροπίας της κινητικότητας σε κάθε επιχείρηση.

4.3.1.1 Αυτή η εκπαιδευτική πρόταση μπορεί να συνίσταται στην αξιολόγηση του επιπέδου των διπλωματούχων διαφόρων επιστημών που προσιδιάζουν στις ανάγκες του εκάστοτε κλάδου, στον καθορισμό των αναγκών σε ειδικότητες που μπορούν να καλυφθούν μέσω των επιμορφωτικών δράσεων, τον καταρτισμό καταλόγου των ιδρυμάτων πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με τα οποία υφίσταται σχετική συνεργασία, την εξασφάλιση της συμμετοχής σε αυτές τις διαδικασίες των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού, τη διεξαγωγή ερευνών με ερωτηματολόγια προκειμένου να εκτιμηθούν οι ιδέες και τα κίνητρα των τελειοφοίτων ως προς τη μελλοντική επαγγελματική τους σταδιοδρομία κ.λπ.

4.3.1.2 Πρέπει να οργανωθεί ο τρόπος κατάρτισης των φοιτητών μέσα στην επιχείρηση, δηλαδή να εφαρμοστούν –μεταξύ άλλων– ειδικά προγράμματα, να δημιουργηθούν οι συνθήκες για την ένταξη τους στις δραστηριότητες της επιχείρησης και να τηθούν κανόνες αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας της μαθητείας τους. Επίσης, οι επιχειρήσεις πρέπει να υποστηρίζουν την κινητικότητα και τις ανταλλαγές φοιτητών και μαθητευόμενων.

4.3.1.3 Η εκπαίδευση και η επαγγελματική κατάρτιση είναι δαπανηρές δραστηριότητες με πολυάριθμους αποδέκτες⁽²³⁾. Το Δημόσιο φέρει σημαντικό μέρος της ευθύνης για τη συγχρηματοδότηση της ενίσχυσης των ενηλίκων στην προσπάθειά τους να αποκτήσουν τόσο τις βασικές δεξιότητες όσο και τις αναγκαίες

δεξιότητες και προσόντα για την ένταξη ή την επιστροφή τους στην αγορά εργασίας. Από την εργοδοσία προσδοκείται να ανταποκριθεί στην υποχρέωσή της να καλύψει –αυτή πρωτίστως– οικονομικά την καλλιέργεια των συγκεκριμένων δεξιοτήτων που απαιτούνται ανά περίπτωση. Στο δε άτομο θα πρέπει επίσης να αναλογεί η ευθύνη να πράξει ό,τι είναι δυνατό για να καταστεί απασχολήσιμο και να αναπτύξει τις δεξιότητές του.

4.3.1.4 Σε πολλά κράτη μέλη το Δημόσιο συμμετέχει στην εφαρμογή –και στη χρηματοδότηση– εκπαιδευτικών και επιμορφωτικών προγραμμάτων. Αυτή η δημόσια ευθύνη είναι αναπληρωστική και είναι δυνατό να βελτιωθεί διασφαλίζοντας δυνατότητες χρηματοδότησης μέσω των ενωσιακών κονδυλίων ή αξιοποίησης της σύνδεσης των ήδη υλοποιημένων προγραμμάτων. Εντούτοις, η δημόσια χρηματοδότηση επ' ουδενί δεν μπορεί να απαλλάξει κάποιον από τους άμεσα ενδιαφερομένους –και δη τους εργοδότες– των ευθυνών τους.

4.4 Στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου, οι εργοδότες θα πρέπει να συμμετέχουν αποτελεσματικότερα στη χάραξη και στην υλοποίηση των εθνικών εκπαιδευτικών πολιτικών, με στόχο τόσο τη βελτίωση της πρόσβασης στην προσχολική εκπαίδευση όσο και τον εκσυγχρονισμό και την αποκατάσταση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και της τριτοβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

4.4.1 Η ποιοτική και προστιθέμενη προσχολική φροντίδα αποτελεί τμήμα της αρχικής κατάρτισης. Οι εργοδότες μπορούν να συνεργαστούν με τους προσχολικούς φορείς και να ευνοήσουν την ανάπτυξη ταλέντων - για παράδειγμα μέσω τεχνικών παιχνιδιών - σε διάφορα σχολικά μαθήματα, σε συνεργασία με ειδικευμένους οργανισμούς και τους γονείς.

4.4.2 Κρίνεται σκόπιμο η εκπαίδευση να καλύπτει, από το δημοτικό, την εισαγωγή στις θεμελιώδεις πρακτικές δεξιότητες των διαφόρων επαγγελμάτων, συμπεριλαμβανομένων των τεχνικών επαγγελμάτων, την παρουσίαση των τάσεων στους διάφορους κλάδους της βιομηχανίας και των υπηρεσιών, καθώς και την ενημέρωση σχετικά με τις τρέχουσες απαιτήσεις γνώσεων και δεξιοτήτων. Εάν δεν σημειωθεί καμία πρόοδος όσον αφορά τις δεξιότητες στις επιστημονικές και τεχνικές κατευθύνσεις και τις πρακτικές δεξιότητες, θα είναι δύσκολο να βελτιωθεί η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και η μαθητεία. Αυτό θα μπορούσε να αποτελέσει έναν από τους τρόπους διευκόλυνσης της ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας του σήμερα.

4.4.3 Η πιο πρόσφατη έρευνα Cedefop⁽²⁴⁾ έδειξε ότι πολλές χώρες της Ευρώπης έχουν ήδη λάβει μέτρα για να ενισχύσουν την ελκυστικότητα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης· ωστόσο, η εν λόγω έρευνα υπογραμμίζει ότι οι προσπάθειες δεν είναι επαρκείς σε σειρά τομέων καθοριστικής σημασίας, ιδίως σε ότι αφορά την καλύτερη σύνδεση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις ανώτερες βαθμίδες σπουδών, την επανεξέταση και τον εκσυγχρονισμό των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, τη βελτίωση των υποδομών των ιδρυμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, τη διευκόλυνση της πρόσβασης συγκεκριμένων ομάδων, την υλοποίηση διαρθρωτικών μεταλλαγών και τη βελτίωση της συνεργασίας μεταξύ των διαφόρων επιπέδων, τη βελτίωση του συστήματος μαθητείας και ιδίως τη μεγαλύτερη συμμετοχή των εργοδοτών και των κοινωνικών εταίρων.

⁽²³⁾ Βλ. <http://adult-learning-investment.eu/docs/BackgroundReport.pdf> (διαθέσιμο μόνο στα αγγλικά).

⁽²⁴⁾ Εργαστήριο της 9ης και 10ης Οκτωβρίου 2012, με θέμα "Que dit Bruxelles sur l'attrait de l'enseignement et à la formation professionnels initiaux?", μελέτη του κέντρου SKOPE του πανεπιστημίου της Οξφόρδης, βλ.: www.cedefop.org.

4.4.4 Η ικανότητα των ευρωπαϊκών ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης να εκπληρώνουν τον ρόλο τους στην κοινωνία και να συμβάλλουν στην ευημερία της Ευρώπης, παραμένει αναξιοποίητη⁽²⁵⁾. Η οικονομία της γνώσης χρειάζεται άτομα με σωστό συνδυασμό δεξιοτήτων: εγκάρσιες ικανότητες, δεξιότητες ΗΥ για την ψηφιακή εποχή, δημιουργικότητα και ευελιξία και άριστη κατανόηση του τομέα που έχουν επιλέξει. Για αυτόν το λόγο, κατάλληλα επιλεγμένα σχολεία και επιχειρήσεις πρέπει να συνεργάζονται και σε επίπεδο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Οι εργοδότες δεν μπορούν να αναμένουν από τις σχολές να δημιουργήσουν απόφοιτους "επί παραγγελία". Οι εργοδότες θα πρέπει, με βάση τις δεξιότητές τους, να συμμετέχουν στην κατάρτιση των προγραμμάτων εκπαίδευσης και να συμβάλουν στην αναβάθμιση των εγκαταστάσεων των σχολείων. Ταυτόχρονα, η αυτονομία των σχολών – οι οποίες εκτελούν και άλλα σημαντικά καθήκοντα για το σύνολο της κοινωνίας – πρέπει να γίνεται σεβαστή.

4.5 Η έλλειψη δεξιοτήτων στις επιστημονικές και τεχνικές κατευθύνσεις θα αποτελέσει ένα από τα βασικά εμπόδια στην οικονομική ανάπτυξη. Διαπιστώνεται γήρανση του εργατικού δυναμικού. Σε πολλά επαγγέλματα σε αυτούς τους τομείς η διαδοχή των γενεών εξασφαλίζεται όταν οι έμπειροι εργαζόμενοι αποχωρούν από την επιχείρηση προκειμένου να συνταξιοδοτηθούν. Τα επόμενα χρόνια, τα σχολικά συστήματα δεν θα έχουν ακόμα προσαρμοστεί κατά τρόπον ώστε η αγορά εργασίας να διαθέτει ειδικευμένους εργαζόμενους σε τεχνικούς τομείς τους οποίους χρειάζεται επειγόντως.

4.5.1 Για αυτόν το λόγο οι εργοδότες πρέπει να καταρρίψουν τον μύθο σύμφωνα με τον οποίο αυτές οι επιστημονικές δεξιότητες δεν έχουν μέλλον· πρέπει, αντίθετα, να δείξουν ότι η διάδοση αυτών των κατευθύνσεων στα σχολεία σε κάθε βαθμίδα θα αυξήσει τις δυνατότητες των μαθητών στο μέλλον και θα τους παράσχει την απαραίτητη ευελιξία για να χαράξουν τη σταδιοδρομία τους. Πρέπει να προβάλλουν καλύτερα τις μελλοντικές δεξιότητες τις οποίες χρειάζονται οι επιχειρήσεις και πρέπει να συμβάλλουν στη διά βίου κατάρτιση των εκπαιδευτικών⁽²⁶⁾.

4.5.2 Εντούτοις, δεν πρέπει να κατηγορούμε μόνο τα εκπαιδευτικά συστήματα, ως τέτοια. Οι εργοδότες πρέπει να προβλέψουν έγκαιρα τις μελλοντικές εξελίξεις, να ανταπεξέλθουν στις παγκόσμιες και τεχνολογικές προκλήσεις, να εκσυγχρονίσουν τις εγκαταστάσεις παραγωγής και να δημιουργήσουν δυνατότητες εργασίας για τους διπλωματούχους, προκειμένου να αποκτήσουν δεξιότητες παγκοσμίου επιπέδου.

4.5.3 Οι εργοδότες πρέπει επίσης να καταρρίψουν τους μύθους, σύμφωνα με τους οποίους οι γυναίκες δεν είναι κατάλληλες για ορισμένους τομείς και πρέπει να αξιοποιήσουν καλύτερα το δυναμικό των γυναικών υποστηρίζοντας, για παράδειγμα, την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας των ταλέντων, την καθοδήγηση, την χορηγία, την επαγγελματική κατάρτιση και παραδείγματα καλών πρακτικών. Εξακολουθούν να υφίστανται σημαντικές διαφορές μεταξύ των μορφών κατάρτισης των γυναικών και των ανδρών. Οι γυναίκες εξακολουθούν να μην εκπροσωπούνται επαρκώς στις επιστημονικές κατευθύνσεις.

4.5.4 Ταυτόχρονα με την εξαράνιση των τεχνικών σχολών, διαπιστώνεται έλλειψη διδασκόντων στην επαγγελματική κατάρτιση. Για

αυτόν το λόγο πρέπει να εξασφαλιστεί επαρκής αριθμός ποιοτικών διδασκόντων και εκπαιδευτικών. Αυτοί θα πρέπει να γνωρίζουν τις μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας και να μπορούν να μεταδώσουν τις τεχνικές γνώσεις τους στους μαθητές τους. Θα πρέπει να ενθαρρυνθεί η διά βίου εκπαίδευση και η πρακτική άσκηση των εκπαιδευτικών και των διδασκόντων. Επομένως, οι εργοδότες θα πρέπει να επιτρέψουν στα άτομα του προσωπικού τους που είναι ικανά και το επιθυμούν, να εργαστούν ως διδάσκοντες στην επιχείρησή τους για τους μαθητευόμενους και τους εκπαιδευόμενους, παρέχοντάς τους την αντίστοιχη παιδαγωγική και ψυχολογική κατάρτιση.

4.6 Στο πλαίσιο της κοινωνικής εταιρικής σχέσης, πρώτα απ' όλα οι εργοδότες πρέπει να συμμετέχουν στη χάραξη των εθνικών στρατηγικών διά βίου μάθησης και στη δημιουργία του πλαισίου αναγνώρισης των αποτελεσμάτων της άτυπης και ανεπίσημης εκπαίδευσης. Πρέπει να υποστηριχθούν και να αναγνωριστούν τα προσόντα και οι δεξιότητες που αποκτώνται μέσω της άτυπης και ανεπίσημης εκπαίδευσης με σκοπό τη βελτίωση των δεξιοτήτων των νέων, καθώς και ο ρόλος των εν λόγω νέων στην αγορά εργασίας⁽²⁷⁾ ⁽²⁸⁾. Αυτές οι στρατηγικές διά βίου μάθησης, παράλληλα με τις στρατηγικές αγροτικής ανάπτυξης, θα πρέπει επίσης να ρυθμίσουν το ζήτημα της προσβασιμότητας της συνέχειας της εκπαίδευσης και της επανεπιδίκευσης για τα άτομα που εκδηλώνουν ενδιαφέρον αλλά κατοικούν σε αγροτικές περιοχές.

4.6.1 Οι εργοδότες δικαιούνται να αναμένουν από το εκπαιδευτικό σύστημα ότι οι απόφοιτοι δέχονται να συνεχίσουν να εκπαιδεύονται και διαθέτουν επαρκείς και ευρέως εφαρμόσιμες ικανότητες, έτσι ώστε η κατάρτισή τους στο χώρο εργασίας να μην κοστίζει ούτε να διαρκεί πολύ και ταυτόχρονα να μπορεί να ολοκληρωθεί μέσω της συνεχούς κατάρτισης.

4.6.2 Οι εργοδότες πρέπει να αναλάβουν το μερίδιο ευθύνης τους για το τμήμα της επαγγελματικής κατάρτισης που αναλογεί ειδικά στην επιχείρηση, ή το οποίο αφορά χρονικά περιορισμένη ζήτηση δεξιοτήτων για επαγγέλματα που ορίζονται πιο στενά.

4.6.3 Επιπλέον, οι πολύ μικρές και οι μικρές επιχειρήσεις, καθώς και οι βιοτέχνες, έχουν περισσότερη ανάγκη από ένα δυναμικό και ελαστικό εκπαιδευτικό σύστημα, το οποίο θα καλύπτει τις πραγματικές ανάγκες τόσο των νέων εργαζόμενων, όσο και των πιο έμπειρων που επιθυμούν ή έχουν ανάγκη να συνεχίσουν την εκπαίδευση και κατάρτισή τους (διά βίου μάθηση).

4.6.4 Η χαμηλή συμμετοχή στη διά βίου εκπαίδευση εξηγείται επίσης από την έλλειψη λογικής ακολουθίας μεταξύ της κατάρτισης στις επιχειρήσεις και των αρχών μιας ενεργού πολιτικής για την απασχόληση, καθώς και της αναντιστοιχίας μεταξύ των τρεχουσών μεθόδων επανεκπαίδευσης και των αναγκών των εργοδοτών. Οι ελλείψεις που διαπιστώνονται στην επαγγελματική επιμόρφωση περιορίζουν τις δυνατότητες προσαρμογής στους έντονους ρυθμούς

⁽²⁵⁾ Βλ: COM(2011) 567 final της 20ης Σεπτεμβρίου 2011, "Στήριξη της οικονομικής ανάπτυξης και της απασχόλησης — ένα θεματολόγιο για τον εκσυγχρονισμό των συστημάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης της Ευρώπης".

⁽²⁶⁾ Βλ. δημοσίευση BUSINESSEUROPE: "Plugging the skills gap: the clock is ticking" ("Κάλυψη του χάσματος στις δεξιότητες: η αντίστροφη μέτρηση έχει ήδη αρχίσει"), 2011.

⁽²⁷⁾ Cedefop: ευρωπαϊκές κατευθυντήριες γραμμές για την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης.

⁽²⁸⁾ Βλ. EE C 181/154, 21.06.2012: "Ως εκ τούτου, η ΕΟΚΕ ζητά να δοθεί ένας σαφής λειτουργικός ορισμός της διά βίου μάθησης και να προβλεφθούν πιο συγκεκριμένες ανά στόχο πολιτικές με σκοπό τη διευκόλυνση όλων των ομάδων μαθητών".

τεχνολογικής αλλαγής, οι οποίοι έχουν επιπτώσεις στον τεχνικό εξοπλισμό των επιχειρήσεων και στα σχετικά συγκριτικά οικονομικά πλεονεκτήματα.

4.6.5 Είναι αναγκαίο να παγιωθεί η συνεργασία των εργοδοτών με τις υπηρεσίες απασχόλησης. Η ικανότητα, οι υποδομές και η μεθοδολογία των υπηρεσιών απασχόλησης αποτελούν σημαντικό στοιχείο της υποστήριξης στη ζήτηση για συνεχή εκπαίδευση και έχουν επιπτώσεις στην προσφορά συνεχούς εκπαίδευσης.

4.7 Ανάλογα με τις εθνικές δυνατότητες και πρακτικές, ενδέχεται να προκύψουν πολλές ευκαιρίες για να ενισχυθεί η επιρροή των εργοδοτών στην αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού συστήματος για την τόνωση της ανάπτυξης και της απασχόλησης, καθώς και την προσαρμογή της στις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

4.7.1 Στο πλαίσιο της κοινωνικής εταιρικής σχέσης, οι εργοδότες είτε συνεργάζονται με τα δημόσια και ιδιωτικά σχολεία μιας περιοχής ή τοπικής κοινότητας στο πλαίσιο κοινών φόρουμ σχολείων-επιχειρήσεων, περιφερειακών ή τομεακών συμβουλίων, ή συμφωνιών για την υποστήριξη της απασχόλησης και των δεξιοτήτων, είτε συνεταιρίζονται για την ίδρυση και τη διαχείριση σχολείων και κέντρων εκπαίδευσης, ή ακόμα ιδρύουν τα δικά τους σχολεία ή κέντρα εκπαίδευσης εντός των επιχειρήσεων.

4.7.2 Αυτό ισχύει για όλες τις οικονομικές οντότητες, συμπεριλαμβανομένων των πολύ μικρών και των μικρών επιχειρήσεων, των συνεταιρισμών και των βιοτεχνιών. Ως εκ τούτου, αυτές οι πρωτοβουλίες θα πρέπει να αναπτυχθούν με τον πιο αποτελεσματικό δυνατό τρόπο, προκειμένου να ενισχύσουν τα αποτελέσματα και να αναπτυχθούν σε συντονισμό με τα θεσμικά όργανα του κράτους και της τοπικής αυτοδιοίκησης, αφού είναι τόσο αναγκαίο να γίνει σεβαστό το δημόσιο συμφέρον και η συμμετοχή σε μια ενεργό πολιτική απασχόλησης, όσο και να διατηρηθούν βιώσιμες και ποιτικές θέσεις εργασίας.

4.8 Η πρακτική άσκηση σε επιχειρήσεις αποτελεί σημαντικό στοιχείο της διαδικασίας κατάρτισης.

4.8.1 Οι εργοδότες αντιλαμβάνονται την πρακτική άσκηση ως διαδικασία η οποία έχει ως στόχο να αποκτήσουν οι νέοι πρακτική εμπειρία και εργασιακές συνήθειες. Είναι προς το συμφέρον των επιχειρήσεων να διευκολύνουν τη μετάβαση των νέων από το εκπαιδευτικό σύστημα στην αγορά εργασίας και να μην εκμεταλλευτούν καταχρηστικά τη θέση των ασκούμενων επαγγελματιών, αλλά να τους προσφέρουν εργασία που αντιστοιχεί στο στόχο της πρακτικής μάθησης και να εξασφαλίσουν τις αντίστοιχες συνθήκες εργασίας.

4.8.2 Για αυτόν τον λόγο, η ΕΟΚΕ εγκρίνει τις προκαταρκτικές εργασίες του σχεδίου δράσης για την απασχόληση των νέων στο πλαίσιο του κοινού προγράμματος των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων⁽²⁹⁾, το οποίο θα ρυθμίσει και τα θέματα της πρακτικής άσκησης, της εμπειρίας που αποκτάται στον χώρο εργασίας και της μαθητείας, στο πλαίσιο των κοινά προσδιορισμένων προτεραιοτήτων.

⁽²⁹⁾ Βλ. το κοινό πολυετές πρόγραμμα εργασίας των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων για την περίοδο 2012-2014, το οποίο προβλέπει τη δημιουργία ενός πλαισίου δράσης για την απασχόληση των νέων.

4.9 Οι γνώσεις και εμπειρίες που αποκτώνται μέσω της μη τυπικής και άτυπης εκπαίδευσης στο πλαίσιο της εθελοντικής εργασίας μπορούν να αυξήσουν τη δημιουργικότητα και την ικανότητα καινοτομίας των νέων, να συμβάλουν στην αύξηση της απασχολησιμότητάς τους και στη διευκόλυνση της μετάβασής τους στην αγορά εργασίας. Οι επιχειρήσεις, στο πλαίσιο των στρατηγικών εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, υποστηρίζουν τις εθελοντικές δραστηριότητες των εργαζομένων τους. Ωστόσο, οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να παρέχουν εθελοντική εργασία με συστηματικό τρόπο, λόγω της έλλειψης νομικού πλαισίου, εργαλείων για την αξιολόγηση και την αναγνώριση των δεξιοτήτων που έχουν αποκτηθεί μέσω του εθελοντισμού και κυρίως λόγω χρηματοδοτικών και φορολογικών εμποδίων⁽³⁰⁾.

5. Συμβολή των εργοδοτών στη δημιουργία ευρωπαϊκών εργαλείων σε εθνικό επίπεδο

5.1 Στο πλαίσιο της κοινωνικής εταιρικής σχέσης, οι εργοδότες δεσμεύονται να συμβάλουν στη δημιουργία και την καθιέρωση κοινών ευρωπαϊκών αρχών (σε ό,τι αφορά την παροχή συμβουλών, την προβολή και την επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης εκπαίδευσης) και των σχετικών εργαλείων⁽³¹⁾ (CEQ, ECVET, CERAQ, Euro-pass). Οι εν λόγω αρχές και τα εργαλεία στοχεύουν στην ενίσχυση της κινητικότητας των εργαζομένων, των μαθητευόμενων και των εκπαιδευτών μεταξύ των διαφορετικών συστημάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και μεταξύ των διαφόρων χωρών.

5.2 Τα κράτη μέλη της ΕΕ έχουν υιοθετήσει το **Ευρωπαϊκό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων (ΕΠΕΠ)**⁽³²⁾, το οποίο ορίζει οκτώ επίπεδα πιστοποίησης στη βάση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των γενικευμένων γνώσεων. Εναπόκειται σε κάθε κράτος μέλος να ταξινομήσει καθεμία από τις πιστοποιήσεις του σε ένα από αυτά τα οκτώ επίπεδα.

— Οι εκπρόσωποι των εργοδοτών μπορούν - για παράδειγμα - χάρη στα τομεακά συμβούλια και σε συνεργασία με άλλους φορείς, να καταρτίσουν περιγραφές των προσόντων που αντιστοιχούν στις θέσεις εργασίας του τομέα τους. Αυτά τα εθνικά πλαίσια (ταξινομήσεις) των πιστοποιήσεων, ή τα πρότυπά τους, αποτελούν θεμέλιο για την εκπαίδευση και κριτήριο για την αναγνώριση των προσόντων. Αποτελούν επίσης θεμέλιο για την κατάρτιση των εθνικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και των εθνικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων των άλλων παρόχων υπηρεσιών. Στη συνέχεια, είναι δυνατόν να θεσπιστούν εθνικές ταξινομήσεις των επαγγελματιών, οι οποίες ακολουθούν και εντοπίζουν τις προϋποθέσεις για την άσκηση του κάθε επαγγελματία στην αγορά εργασίας και, επομένως αποτελούν ουσιαστική πηγή πληροφόρησης στον τομέα των ανθρώπινων πόρων και της επαγγελματικής κατάρτισης.

5.3 Ένα από τα μέτρα που προέβλεπε το πρόγραμμα για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας αφορούσε την ολοκλήρωση, στο

⁽³⁰⁾ Βλ. COM(2011) 568 final της 20 Σεπτεμβρίου 2011, "Ανακοίνωση σχετικά με τις πολιτικές της ΕΕ και τον εθελοντισμό".

⁽³¹⁾ Ευρωπαϊκό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων (ΕΠΕΠ), Ευρωπαϊκό σύστημα ακαδημαϊκών μονάδων για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ECVET), Ευρωπαϊκό Πλαίσιο αναφοράς για τη διασφάλιση της ποιότητας στην ΕΕΚ (CERAQ), EUROPASS (έγγραφο για την υποστήριξη της απασχόλησης και της γεωγραφικής κινητικότητας).

⁽³²⁾ Η πρόσφατη έκδοση (2012) σχετικά με την υλοποίηση της διαδικασίας της Μπολόνια, υπογραμμίζει ότι μόνο μια μειοψηφία κρατών μελών της ΕΕ έχουν εφαρμόσει μέχρι στιγμής διαδικασίες πιστοποίησης συγκρίσιμες με το σχετικό ευρωπαϊκό πλαίσιο.

τέλος του έτους 2012, του ευρωπαϊκού πλαισίου δεξιοτήτων, προσόντων και επαγγελματίων (ESCO) υπό μορφή κοινής πλατφόρμας για τον τομέα της εργασίας και αυτόν της εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης. Το εν λόγω σχέδιο θα έπρεπε να αντικαταστήσει ή να συμπληρώσει τις υφιστάμενες εθνικές και διεθνείς τομεακές κατατάξεις και να αποτελέσει εργαλείο που θα διευκόλυne τη δημιουργία μιας δυναμικής αγοράς εργασίας, η οποία θα χαρακτηριζόταν από μεταβάσεις χωρίς προβλήματα, πρώτα απ' όλα από μια θέση εργασίας σε μια άλλη, αλλά και από την εκπαίδευση σε μια πρώτη θέση εργασίας.

5.3.1 Εντούτοις, αυτό το πλαίσιο δεν παρουσιάζει ενδιαφέρον για τις πολύ μικρές και τις μικρές επιχειρήσεις, αφού τα πρότυπά του προϋποθέτουν ότι όλα τα άτομα που κατέχουν συγκεκριμένη θέση και διαθέτουν τα ίδια προσόντα, ασκούν όλα τα ίδια καθήκοντα, ανεξαρτήτως της επιχείρησης στην οποία εργάζονται. Ωστόσο, σήμερα, σε μια αγορά εργασίας που μεταβάλλεται ραγδαία, οι διάφορες τεχνολογίες, οι απαιτήσεις των πελατών, οι μέθοδοι εργασίας και η διαθεσιμότητα ικανών εργαζόμενων έχουν ως άμεση συνέπεια ότι η κατανομή των καθηκόντων στους εργαζόμενους απαιτεί από αυτούς να είναι ευέλικτοι σε ότι αφορά την εκτέλεση των εν λόγω καθηκόντων και να είναι έτοιμοι να προσαρμόσουν τις μεθόδους εργασίας τους για να ανταπεξέλθουν στις συνεχείς μεταβολές της τεχνολογίας και των ΤΠΕ, με τις οποίες λειτουργούν στην πράξη οι επιχειρήσεις.

5.3.2 Οι εργοδότες και οι ενώσεις επιχειρηματιών πρέπει να σεβαστούν τις ειδικές ανάγκες των πολύ μικρών και των μικρών επιχειρήσεων, για να βοηθήσουν αυτές τις πιο ευπροσάρμοστες και δυναμικές επιχειρήσεις να χαρτογραφήσουν λεπτομερώς τον τρόπο με τον οποίο εργάζονται. Αυτή η καταγραφή πρέπει να γίνει κατά τρόπον ώστε τα "αποτελέσματά" της να εκφράζονται υπό μορφή καθηκόντων και όχι γενικών αρμοδιοτήτων. Τότε μόνον θα είναι δυνατό να σχεδιαστούν οι εξελίξεις της εκπαίδευσης και της κατάρτισης με βάση αυτές τις περιγραφές καθηκόντων και να δημιουργηθεί έτσι μια ανιχνεύσιμη διαδρομή ελέγχου από τη θέση εργασίας μέχρι τα τελικά προσόντα.

5.4 Οι εργοδότες, οι επιχειρήσεις και οι άλλοι οικονομικοί φορείς θα πρέπει να χρησιμοποιήσουν το σύνολο των σχεδίων που χρηματοδοτούνται από τους εθνικούς προϋπολογισμούς και τα διαρθρωτικά ταμεία της ΕΕ, ιδίως στο πλαίσιο του ΕΚΤ, του προγράμματος "Erasmus για όλους". Στο πλαίσιο των ενεργών πολιτικών απασχόλησης, τα κράτη μέλη δρομολογούν επί του παρόντος σειρά σχεδίων με σκοπό τη διατήρηση της απασχόλησης, την ενημέρωση και την αύξηση των δεξιοτήτων των εργαζομένων, καθώς και τη στήριξη της μετάβασης των νέων στην αγορά εργασίας⁽³³⁾. Η υιοθέτηση του νέου πολυετούς δημοσιονομικού πλαισίου επιτρέπει επίσης σειρά νέων προγραμμάτων (όπως τα "Erasmus για όλους", COSME και "Ορίζοντας 2020") τα οποία έχουν ως στόχο την υποστήριξη της εκπαίδευσης, της κινητικότητας και της καινοτομίας.

6. Προοπτικές και προκλήσεις των διττών συστημάτων στην Ευρώπη

6.1 Σήμερα, η Ευρώπη εναποθέτει τις ελπίδες της στην υποστήριξη και την ανάπτυξη διττών συστημάτων (μαθητείας). Είναι

⁽³³⁾ Μπορούμε να αναφερθούμε, για παράδειγμα, στα σχέδια *Vzdělání je šance* ("Η εκπαίδευση αποτελεί ευκαιρία"), *Vzdělávejte se pro růst* ("Εκπαίδευση για την ανάπτυξη") ή *Stáže v podnikách* ("Πρακτική άσκηση στις επιχειρήσεις") στην Τσεχία.

προφανές ότι τα κράτη μέλη που εφαρμόζουν τα εν λόγω συστήματα μακροπρόθεσμα, παρουσιάζουν καλές επιδόσεις και το ποσοστό ανεργίας των νέων που εμφανίζουν είναι κατά πολύ κατώτερο του μέσου όρου της ΕΕ⁽³⁴⁾.

6.2 Στη γνωμοδότησή της με θέμα "Δέσμη μέτρων για την απασχόληση", η ΕΟΚΕ δηλώνει σαφώς ότι ένας από τους τρόπους για την κάλυψη του χάσματος μεταξύ των αναγκών της αγοράς εργασίας, της εκπαίδευσης και των προσδοκιών των νέων είναι η υποστήριξη της ανάπτυξης αυτών των σχολικών συστημάτων μαθητείας πολύ υψηλής ποιότητας.

6.3 Μια έρευνα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με την κατάσταση της μαθητείας στην ΕΕ⁽³⁵⁾ εφιστά την προσοχή ιδίως σε ορισμένες προκλήσεις που πρέπει να αντιμετωπίσουν αυτά τα προγράμματα μαθητείας. Για παράδειγμα, αναφέρει ότι το πλεονέκτημα μιας γρήγορης μετάβασης από το σχολείο στην αγορά εργασίας είναι μόνο προσωρινό· μακροπρόθεσμα, οι προοπτικές εργασίας είναι πιο περιορισμένες. Ένα άλλο ερώτημα που τίθεται αφορά τη δυνατότητα "μεταφοράς" σε μια άλλη επιχείρηση (του ίδιου ή ενός άλλου τομέα) των δεξιοτήτων και προσόντων που έχουν αποκτηθεί.

6.4 Η εν λόγω μελέτη εφιστά επίσης την προσοχή στο γεγονός ότι, το 2008, λόγω της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, ο αριθμός των φοιτητών στην εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση αυξήθηκε, ενώ ο αριθμός των θέσεων για μαθητεύομενους και ασκούμενους μειώθηκε σε πολλά κράτη μέλη, λόγω του αβέβαιου επιχειρηματικού κλίματος. Μια τέτοια κατάσταση απαιτεί ως εκ τούτου την κινητοποίηση όλων των φορέων και για την κοινή ευθύνη τους για την εφαρμογή νέων θέσεων μαθητείας σε εταιρείες ή άλλων λύσεων που υποστηρίζονται από το κράτος.

6.5 Η έρευνα *BUSINESSEUROPE*⁽³⁶⁾ σχετικά με την πρακτική εμπειρία στο επίπεδο κάθε κράτους μέλους έδειξε τις διαφορετικές προσεγγίσεις που υιοθετούνται στην ανάπτυξη συστημάτων που συνδέουν τη σχολική εκπαίδευση με τις πρακτικές των επιχειρήσεων. Διατυπώθηκε σειρά συστάσεων, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που απευθύνονται στους ίδιους τους εργοδότες, ιδίως:

- συμμετοχή στη διαχείριση των διττών προγραμμάτων και συμβολή στο σχεδιασμό των προγραμμάτων και τη διαχρονική προσαρμογή τους - που αποτελεί σημαντικό παράγοντα για τη διασφάλιση της συνοχής τους με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας - λαμβάνοντας ταυτόχρονα υπόψη την ανάγκη περιορισμού της γραφειοκρατίας στις επιχειρήσεις·
- ενημέρωση των επιχειρήσεων και παροχή κινήτρων σε αυτές προκειμένου να συμμετέχουν στα διττά συστήματα, παροχή συμβουλών σε αυτές και οργάνωση της συνεργασίας μεταξύ επιχειρήσεων.

⁽³⁴⁾ Αξίζει να αναφερθεί εδώ ένα παράδειγμα καλής πρακτικής: το κοινό σεμινάριο της μόνιμης αντιπροσωπείας της Αυστρίας στην ΕΕ και του οικονομικού επιμελητηρίου της Αυστρίας, το οποίο πραγματοποιήθηκε στις Βρυξέλλες στις 3 Δεκεμβρίου 2012 με θέμα "Διττά συστήματα: τα επιτυχημένα πρότυπα", ως συμβολή των εργοδοτών στη συζήτηση σε ευρωπαϊκό και σε εθνικό επίπεδο σχετικά με τις προοπτικές απασχόλησης των νέων στην Ευρώπη.

⁽³⁵⁾ Βλ. μελέτη της Επιτροπής σχετικά με την προσφορά θέσεων πρακτικής άσκησης στα κράτη μέλη της ΕΕ, Ιανουάριος 2012, IKEI Research & Consultancy, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=6633&type=2&furtherPubs=no>.

⁽³⁶⁾ Βλ. το δημοσίευμα *BUSINESSEUROPE* σχετικά με τη δημιουργία ευκαιριών για τους νέους και τους τρόπους για την αύξηση της ελκυστικότητας και της εικόνας της πρακτικής άσκησης, Μάρτιος 2012.

6.6 Για αυτόν το λόγο, οι εργοδότες επικροτούν την υποστήριξη από την Επιτροπή της συμμαχίας που έχει ως στόχο την ανάπτυξη της ποιότητας, τη βελτίωση της εικόνας και την αύξηση της ελκυστικότητας της μαθητείας στην Ευρώπη. Δηλώνουν επίσης ότι είναι έτοιμοι να αναλάβουν το μερίδιο ευθυνών που τους αναλογεί για τη δημιουργία θέσεων πρακτικής άσκησης στη βάση διττών συστημάτων, τα οποία συνδέουν τη σχολική εκπαίδευση με την πρακτική εντός των επιχειρήσεων ⁽³⁷⁾.

6.7 Η υποστήριξη της μαθητείας παρέχει στους εργοδότες όχι μόνο έναν τρόπο αξιολόγησης των δυνάμει υποψηφίων ενόψει νέων προσλήψεων, αλλά παρουσιάζει ευρύτερα οικονομικά πλεονεκτήματα μακροπρόθεσμα, ενώ ταυτόχρονα αποτελεί έκφραση της κοινωνικής ευθύνης.

Βρυξέλλες, 20 Μαρτίου 2013.

Ο Πρόεδρος
της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής
Staffan NILSSON

⁽³⁷⁾ Σε παγκόσμιο επίπεδο, η ανάληψη αυτής της δέσμευσης μπορεί να λάβει τη μορφή κοινού σχεδίου - "Παγκόσμια συμμαχία για την επαγγελματική κατάρτιση".