

Εκπαίδευση εργαζομένων για την απόκτηση ψηφιακών δεξιοτήτων: Μονοδρομος στην εποχή της 4^{ης} βιομηχανικής επανάστασης.

Μαζί με τις τεχνολογικές αλλαγές της 4ης Βιομηχανικής Επανάστασης που δημιουργούν νέα δυναμική στην οικονομία και νέες ευκαιρίες απασχόλησης, δημιουργούνται και νέες συνθήκες και απαιτήσεις στην αγορά εργασίας, κυρίως ζήτηση για νέες γνώσεις και σύγχρονες, νέου τύπου, δεξιότητες και επαγγέλματα. Κλειδί για την κάλυψη αυτών των αναγκών είναι σύγχρονα πλαίσια εργασίας, και βελτίωση της κατάρτισης των εργαζόμενων όλων των επιπέδων. Μία από τις βασικότερες παραμέτρους αυτής της διαδρομής, που πρέπει να διανύσουμε γρήγορα, είναι η ανάπτυξη κρίσιμων ψηφιακών δεξιοτήτων. Ο ΣΕΒ προτείνει τη ριζική αναπροσαρμογή του συστήματος ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης με τη στενή συνεργασία όλων των μερών για διαρκή εκπαίδευση στο πλαίσιο της εργασίας και τη δημιουργία εκπαιδευτικών διαδρομών για όλους τους εργαζόμενους.

Οι σύγχρονες, ψηφιακές δεξιότητες χρειάζονται διά βίου μάθηση

Η «σειριακή» λογική (πρώτα εκπαίδευση και μετά εργασία), των εκπαιδευτικών συστημάτων της προηγούμενης βιομηχανικής επανάστασης δεν μπορεί πλέον να υπηρετήσει τις ανάγκες εργαζομένων και επιχειρήσεων. Η ταχύτητα των τεχνολογικών αλλαγών και τρόπων εργασίας, απαξιώνει γρήγορα τις δεξιότητες και δημιουργεί την ανάγκη διαρκούς ανανέωσής τους. Αυτή η διαρκής προσαρμογή είναι πλέον απαραίτητη καθ'όλη τη διάρκεια του εργασιακού βίου. Οι ψηφιακές δεξιότητες και εργασιακές ικανότητες αποτελούν τη νέα, οριζόντια, μεγάλη ανάγκη για τον παραγωγικό μετασχηματισμό της ελληνικής οικονομίας. Η Ελλάδα ακόμα υστερεί σε αυτό το πεδίο. Βρίσκεται, σύμφωνα με το δείκτη DESI 2019, μεταξύ των χωρών όπου το ανθρώπινο δυναμικό υστερεί περισσότερο, τόσο σε δεξιότητες χρήσης του διαδικτύου όσο και προηγμένες ψηφιακές δεξιότητες. Η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση αναγνωρίζεται ως κρίσιμος πυλώνας βελτίωσης αυτής της εικόνας.

Πού βρισκόμαστε σήμερα και τι μπορούμε να κάνουμε

Η Ελλάδα έχει εξαιρετικά δυσμενείς επιδόσεις, το χαμηλότερο ποσοστό στην ΕΕ, στην ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση με μόλις το 21,7% των επιχειρήσεων. Ο ευρωπαϊκός μέσος όρος είναι πάνω από 72%. Η έλλειψη είναι εντονότερη στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, ενώ τα υψηλότερα ποσοστά κατάρτισης έχουν οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις, αλλά και οι επιχειρήσεις έντασης γνώσης (Δ2, Δ3).

Όμως, αν δούμε τη διεθνή εμπειρία, το μεγαλύτερο μέρος της εκπαίδευσης ενηλίκων λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο της εργασίας. Αυτός είναι ο δρόμος, που πρέπει να ακολουθήσουμε και στην Ελλάδα.

Οι κοινωνικοί εταίροι και οι επιχειρήσεις έχουν σημαντικό ρόλο

Από τη μεριά των κοινωνικών εταίρων, η ποιοτική και ποσοτική ανάπτυξη της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης αποτελεί σημαντική διάσταση του έργου τους. Η αποτελεσματικότητα των μηχανισμών ενημέρωσης, υποστήριξης και καθοδήγησης των μελών τους αποτελεί βασική μέριμνα των Κοινωνικών Εταίρων καθώς η πληροφόρηση για ανάγκες, διαθέσιμα προγράμματα, δράσεις κατάρτισης και τρόπους καλύτερης αξιοποίησής τους είναι κρίσιμης σημασίας για τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους. Αντίστοιχα, η συμμετοχή των Κοινωνικών Εταίρων είναι σημαντική σε όλα τα στάδια σχεδιασμού και εκπόνησης πολιτικών για την εκπαίδευση ενηλίκων.

Τομέας Απασχόλησης και Αγοράς Εργασίας

Διευθυντής: Χρήστος Α. Ιωάννου
Senior Advisor: Νίκος Γαβαλάκης
Policy Analyst: Ελευθερία Ρώμα

Για πληροφορίες: E: socialaff@sev.org.gr | T: 211 5006 148

Οι απόψεις στην παρούσα έκθεση είναι των συγγραφέων και όχι απαραίτητα του ΣΕΒ. Ο ΣΕΒ δεν φέρει καμία ευθύνη για την ακρίβεια ή την πληρότητα των πληροφοριών που περιλαμβάνει η έκθεση.



Για τις επιχειρήσεις όμως, η κατάρτιση, και ιδιαίτερα η ενδοεπιχειρησιακή, είναι ακόμα σημαντικότερη. Δίνει κίνητρο στους εργαζόμενους, αυξάνει την παραγωγικότητα, βελτιώνει τις δεξιότητες, δημιουργεί αμοιβαία οφέλη και εντάσσει διαρκώς νέες ιδέες στο εργασιακό περιβάλλον, βελτιώνοντας τις ικανότητες των επιχειρήσεων να αλλάζουν και να καινοτομούν. Είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την προοπτική τους, και άρα, σημαντική τους ευθύνη. Με τις ταχύτατες τεχνολογικές αλλαγές, έρχονται και ανάγκες για ταχεία προσαρμογή. Η επένδυση στην κατάρτιση, είναι κλειδί για τη δημιουργία, και διατήρηση, ανθρώπινου δυναμικού με σύγχρονες ψηφιακές, και άλλες δεξιότητες που αποτελούν και το ισχυρότερο κεφάλαιο των δυναμικών επιχειρήσεων. Γνωρίζουν από πρώτο χέρι τις άμεσες ανάγκες αλλά έχουν και κάθε συμφέρον να διευρύνουν διαρκώς το γνωσιακό επίπεδο στο εσωτερικό τους.

Ανάγκη άμεσων παρεμβάσεων

Η κατά προτεραιότητα κάλυψη των νέων μεγάλων και οριζόντιων αναγκών για το υφιστάμενο χάσμα ψηφιακών δεξιοτήτων μπορεί να αποτελέσει οδηγό για την μεταρρύθμιση των υφισταμένων αναποτελεσματικών πολιτικών και πρακτικών.

Στη χρηματοδότηση, η έως τώρα λειτουργία του Λογαριασμού για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ) επιδεικνύει εξαιρετικά χαμηλές επιδόσεις. Το ίδιο ισχύει και για τους εθνικούς και τους κοινοτικούς πόρους που διατίθενται για την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση. Επομένως, είναι απαραίτητο να αξιολογηθεί η λειτουργία και η διάρθρωση του υπάρχοντος συστήματος χρηματοδότησης.

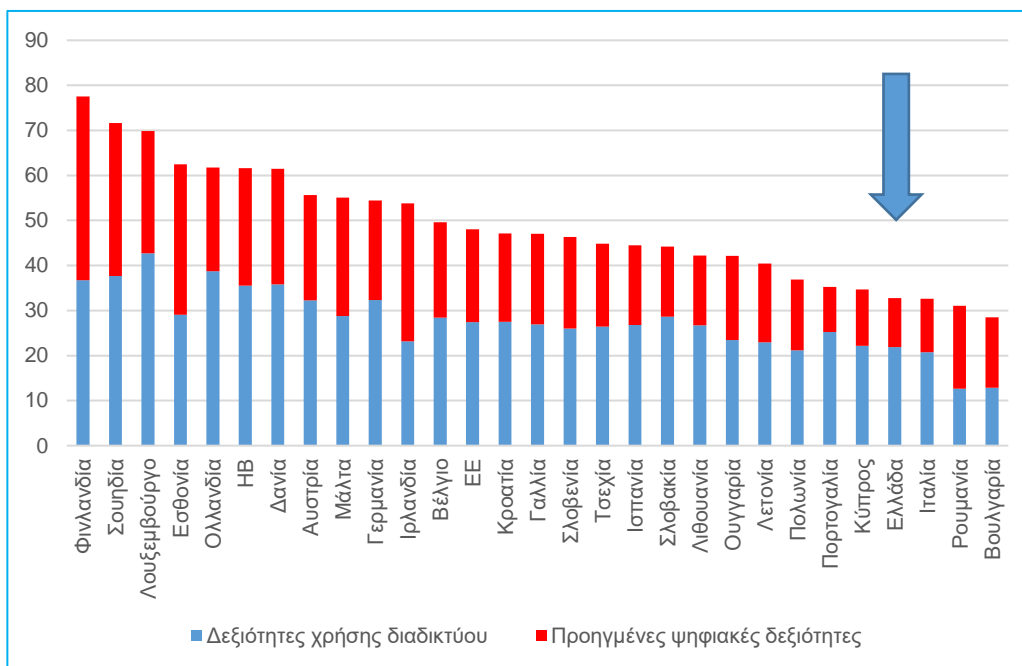
Χρειάζεται επίσης περισσότερη συνεργασία των εμπλεκόμενων (εργαζόμενοι, πολιτεία, και επιχειρήσεις) μέσα από κλαδικά συμβούλια δεξιοτήτων, αναμόρφωση των προγραμμάτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΣΕΚ) και σύνδεση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας σε δεξιότητες. Κρίσιμη προϋπόθεση ο σχεδιασμός δράσεων κατάρτισης προσανατολισμένων στα αποτελέσματα και η υιοθέτηση διαφανών, απλών και αυστηρών κριτηρίων ποιότητας για την πιστοποίηση.



Μια νέα οριζόντια μεγάλη ανάγκη: Ψηφιακές Δεξιότητες και Ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση

Με την ενσωμάτωση ολοένα και περισσότερων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας στην παραγωγική διαδικασία, οι ψηφιακές δεξιότητες καθίστανται απαραίτητες για ολοένα αυξανόμενο αριθμό επαγγελματιών. Στην πλειονότητα των χωρών του ΟΟΣΑ, περίπου 95% όσων εργάζονται σε μεγάλες επιχειρήσεις και 85% όσων εργάζονται σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις χρησιμοποιούν καθημερινά το διαδίκτυο κατά την άσκηση των καθηκόντων τους (OECD, 2016). Επίσης, ο χώρος εργασίας αντιμετωπίζει μια διττή πρόκληση. Από τη μία, την αυτοματοποίηση της παραγωγικής διαδικασίας και την επακόλουθη υποκατάσταση θέσεων εργασίας που περιλαμβάνουν επαναλαμβανόμενα καθήκοντα. Από την άλλη, την ανάδυση σύνθετων και απρόβλεπτων καταστάσεων που πρέπει να αντιμετωπισθούν από το ανθρώπινο δυναμικό με τη χρήση αναβαθμισμένων και υψηλού επιπέδου ψηφιακών γνώσεων και δεξιοτήτων. Είναι επομένως, αναγκαίο οι εργαζόμενοι να διαθέτουν σύγχρονες ψηφιακές δεξιότητες και να τις αναβαθμίζουν διαρκώς ώστε να είναι σε θέση να παρακολουθήσουν τις τεχνολογικές εξελίξεις στο χώρο εργασίας..

Απέναντι σε αυτές τις συνθήκες που διαμορφώνονται σε παγκόσμιο επίπεδο, ποια είναι η θέση της χώρας μας σε σχέση με τις ψηφιακές δεξιότητες που κατέχει το ανθρώπινο δυναμικό της; Σύμφωνα με το δείκτη DESI¹ 2019, η Ελλάδα βρίσκεται μεταξύ των χωρών στις οποίες το ανθρώπινο δυναμικό υστερεί περισσότερο, τόσο σε δεξιότητες χρήσης του διαδικτύου όσο και προηγμένες ψηφιακές δεξιότητες (Δ1).



Δ1. Ψηφιακές δεξιότητες βάσει του δείκτη DESI.

Πηγή: European Commission, Digital Scoreboard 2019, Επεξεργασία ΣΕΒ

Για την αντιμετώπιση αυτής της υστέρησης και με δεδομένη την αυξανόμενη βαρύτητα που αποκτούν οι ψηφιακές τεχνολογίες, ο ΣΕΒ προτείνει την άμεση λήψη πρωτοβουλιών στο επίπεδο της Ενδοεπιχειρησιακής Κατάρτισης ώστε το ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων της χώρας να αποκτήσει τις κατάλληλες ψηφιακές γνώσεις και δεξιότητες. Στο πλαίσιο αυτό και με βάση τα συμπεράσματα της μελέτης των

¹ Ο δείκτης DESI (Digital Economy and Society Index) περιλαμβάνει ένα σύνολο ποιοτικών και ποσοτικών υπο-δεικτών και απεικονίζει την ψηφιακή εξέλιξη των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Συντίθεται από 5 παραμέτρους: α) Συνδεσιμότητα (Connectivity), β) Ανθρώπινο Κεφάλαιο (Human Capital), γ) Χρήση του Διαδικτύου (Use of Internet), δ) Ενσωμάτωση της Ψηφιακής Τεχνολογίας (Integration of Digital Technology), ε) Ψηφιακές Δημόσιες Υπηρεσίες (Digital Public Services).



Ευρωπαϊκών Κοινωνικών Εταίρων για την Ενδοεπιχειρησιακή Κατάρτιση που παρουσιάζεται παρακάτω, ο ΣΕΒ διαμόρφωσε μια πρόταση συνεργασίας πολιτείας και Κοινωνικών Εταίρων για την οργάνωση και υλοποίηση αποτελεσματικών προγραμμάτων Ενδοεπιχειρησιακής Κατάρτισης για τις ψηφιακές δεξιότητες. Ειδικότερα, η πρόταση του ΣΕΒ περιλαμβάνει:

A. Πρόβλεψη και διάγνωση αναγκών

- Ανάπτυξη εθνικής στρατηγικής για τον ψηφιακό μετασχηματισμό, την 4^η Βιομηχανική Επανάσταση και τις ψηφιακές δεξιότητες, με τη συνεργασία πολιτείας, Κοινωνικών Εταίρων και παρόχων κατάρτισης.
- Ανάπτυξη κλαδικών, περιφερειακών και διακλαδικών συνεργασιών και συνεργειών στο πλαίσιο του μηχανισμού για την διάγνωση και την πρόγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας σε ψηφιακές δεξιότητες, δεδομένου ότι αυτές αφορούν όλους τους κλάδους και τις κατηγορίες επαγγελματιών.
- Αξιοποίηση των αποτελεσμάτων του Παρατηρητηρίου Ψηφιακού Μετασχηματισμού του ΣΕΒ.
- Υποστήριξη των επιχειρήσεων για την ανάπτυξη ψηφιακής στρατηγικής και τη διαμόρφωση στόχων και προτεραιοτήτων για τον ψηφιακό μετασχηματισμό, ανάλογα με τις ανάγκες τους.

B. Εξασφάλιση και αξιοποίηση πόρων

- Εξοικείωση των επιχειρήσεων με τις νέες διαδικασίες οργάνωσης της εργασίας για τη δημιουργία κουλτούρας καινοτομίας και εκπαίδευσης στις ψηφιακές δεξιότητες. Σημαντική προς αυτή την κατεύθυνση είναι η συμβολή των Κοινωνικών Εταίρων και των κλαδικών φορέων μέσω της ανάπτυξης πρωτοβουλιών ενημέρωσης και διάχυσης πληροφορίας.
- Αξιολόγηση του επιπέδου των ψηφιακών γνώσεων των εργαζόμενων ώστε να είναι αποτελεσματικότερα τα προγράμματα κατάρτισης. Για παράδειγμα, ένα εργαλείο αξιολόγησης των δεξιοτήτων των εργαζόμενων που χρησιμοποιείται για την κατάταξη του ανθρώπινου δυναμικού του κλάδου των ΤΠΕ είναι το CEPIS² E-competence Benchmark. Οι επιχειρήσεις (και ειδικότερα οι μικρότερες) πρέπει να υποστηριχθούν με την διάθεση των κατάλληλων εργαλείων αξιολόγησης και δημιουργίας αξιόπιστων δεικτών παρακολούθησης της εξέλιξης.

Γ. Πληροφόρηση, υποστήριξη και καθοδήγηση

- Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων για τις προκλήσεις που θα αντιμετωπίσουν στη διαδικασία του ψηφιακού μετασχηματισμού. Η οργανωμένη αυτή προσπάθεια πρέπει να υποστηριχθεί από τους φορείς εκπροσώπησης των επιχειρήσεων καθώς και τους κλαδικούς και περιφερειακούς συνδέσμους τους.
- Ανάπτυξη κατάλληλων διαδικτυακών μαθημάτων. Η ενέργεια αυτή είναι εξαιρετικά σημαντική ειδικά για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις οι οποίες δεν διαθέτουν τους απαιτούμενους πόρους για να οργανώσουν προγράμματα κατάρτισης για τους εργαζόμενους τους. Προς αυτή την κατεύθυνση κρίνεται σημαντική η ανάπτυξη Μαζικών Ανοιχτών Διαδικτυακών Μαθημάτων (Massive Open Online Courses, MOOC), που θα είναι διαθέσιμα σε κάθε ενδιαφερόμενο.
- Συνεργασία της πολιτείας και των Κοινωνικών Εταίρων με φορείς, όπως ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Πληροφορικής & Επικοινωνιών Ελλάδας (ΣΕΠΕ), το Ελληνικό Δίκτυο Επαγγελματιών Πληροφορικής και τα τοπικά επιμελητήρια, για τη δημιουργία προγραμμάτων ανάπτυξης εξειδικευμένων δεξιοτήτων σε θέματα ΤΠΕ που θα καλύπτουν εστιασμένα ανάγκες και εξελίξεις.

² Council of European Professional Informatics Societies



Δ. Αναγνώριση και επικύρωση προσόντων

- Η συμβολή των Κοινωνικών Εταίρων είναι καίρια στην ανάπτυξη διαφανών και απλοποιημένων διαδικασιών αναγνώρισης και επικύρωσης των ψηφιακών γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν μέσω της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης.
- Απαραίτητη είναι η συστηματοποίηση και ο έλεγχος των εισροών (εκπαιδευτικών δομών, προσόντων εκπαιδευτών, εκπαιδευτικών πλαισίων και περιγραμμάτων) και των εκροών (μαθησιακών αποτελεσμάτων) με την εφαρμογή διεθνώς αναγνωρισμένων προτύπων ποιότητας.

Η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση στην Ελλάδα – η χαμηλότερη επίδοση στην ΕΕ

Ποια όμως είναι η κατάσταση στην Ελλάδα σχετικά με την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση και κατά πόσο οι νέες ανάγκες για κάλυψη του κενού σε ψηφιακές δεξιότητες μπορεί να καλυφθεί από το υφιστάμενο σύστημα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης;

Σύμφωνα με τις μετρήσεις της EUROSTAT (Έρευνα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης, στοιχεία του 2015) το ποσοστό των επιχειρήσεων στην Ελλάδα που παρέχουν κατάρτιση στο ανθρώπινο δυναμικό τους είναι εξαιρετικά χαμηλό. Ανέρχεται σε μόλις **21,7%** (ποσοστό επί του συνόλου των επιχειρήσεων) ενώ ο Ευρωπαϊκός μέσος όρος είναι **72,6%**. **Ως αποτέλεσμα η Ελλάδα κατατάσσεται τελευταία μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.**

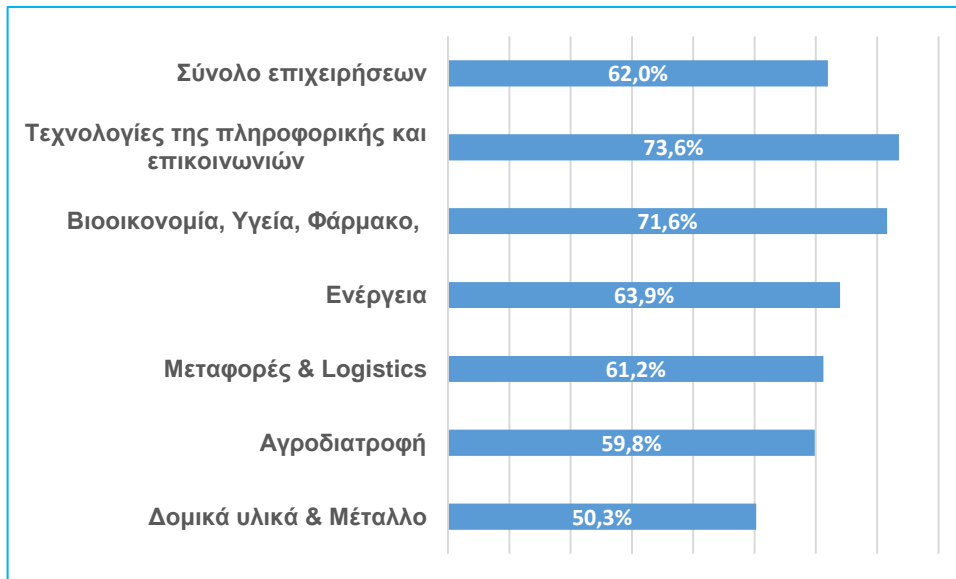
Το μέγεθος της επιχείρησης καθορίζει σε μεγάλο βαθμό και την εικόνα για την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση. Έτσι, η εικόνα είναι ριζικά διαφορετική αν το ερώτημα «παρέχετε κατάρτιση στο ανθρώπινο δυναμικό σας;» απευθυνθεί σε επιχειρήσεις με υψηλά μεγέθη απασχόλησης που ταυτόχρονα δραστηριοποιούνται στην παραγωγή εξαγωγίμων προϊόντων και υπηρεσιών. Ενδεικτικά, πρόσφατη έρευνα του ΣΕΒ³ σε δείγμα 831 επιχειρήσεων από όλη τη χώρα που απασχολούν τουλάχιστον 30 εργαζόμενους, έδειξε ότι έξι στις δέκα επιχειρήσεις παρέχουν κατάρτιση στο ανθρώπινο δυναμικό τους. Επίσης, παρατηρούνται σημαντικές αποκλίσεις ανάλογα με το τομέα δραστηριοποίησης της επιχείρησης. Τα υψηλότερα ποσοστά θετικών απαντήσεων δίνονται κατά κανόνα, από επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε κλάδους έντασης γνώσης ([Δ2](#)).

³ ΣΕΒ: «Ποσοτική έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού» Ιούλιος - Οκτώβριος 2018

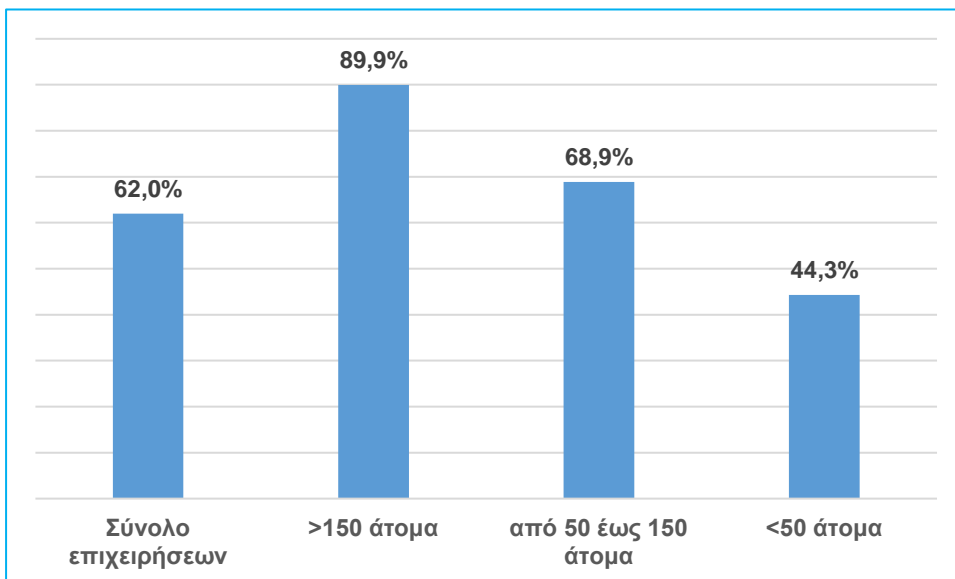


Δ2. Ενδοεπιχειρησιακή Κατάρτιση ανά κλαδικό οικοσύστημα (%).

Πηγή: ΣΕΒ, «Ποσοτική έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού», Ιούλιος - Οκτώβριος 2018



Αποκλίσεις στις απαντήσεις παρατηρούνται επίσης, ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης. Οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις του δείγματος (>150 εργαζόμενοι) απαντούν σχεδόν στο σύνολό τους, ότι παρέχουν κατάρτιση στο ανθρώπινο δυναμικό τους. Το ποσοστό των επιχειρήσεων που παρέχουν κατάρτιση μειώνεται καθώς μειώνεται ο αριθμός των ατόμων που απασχολεί η επιχείρηση (Δ3).



Δ3. Παροχή κατάρτισης ανά μέγεθος επιχείρησης (%).

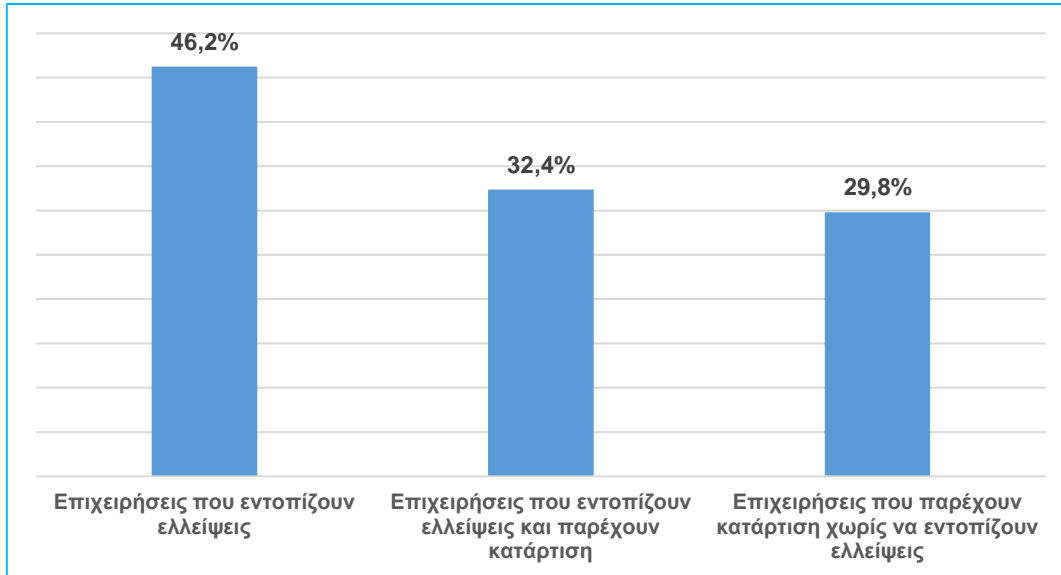
Πηγή: ΣΕΒ, «Ποσοτική έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού», Ιούλιος - Οκτώβριος 2018

Το 46,2% των επιχειρήσεων που συμμετείχε στην έρευνα δηλώνει ότι αντιμετωπίζει ελλείψεις γνώσεων και δεξιοτήτων στο ανθρώπινο δυναμικό του. Από αυτές, πέντε στις δέκα παρέχουν προγράμματα κατάρτισης στο ανθρώπινο δυναμικό τους.

Επίσης περίπου τρεις στις δέκα επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα παρέχουν προγράμματα κατάρτισης χωρίς να διαπιστώνουν ελλείψεις γνώσεων και δεξιοτήτων (Δ4).



Τέλος, περίπου το 70% των επιχειρήσεων δηλώνει ότι σκοπεύει να αντιμετωπίσει τις αλλαγές αντικειμένου απασχόλησης που θα επέλθουν λόγω αυτοματοποίησης / ψηφιοποίησης κυρίως με παροχή προγραμμάτων επανακατάρτισης.



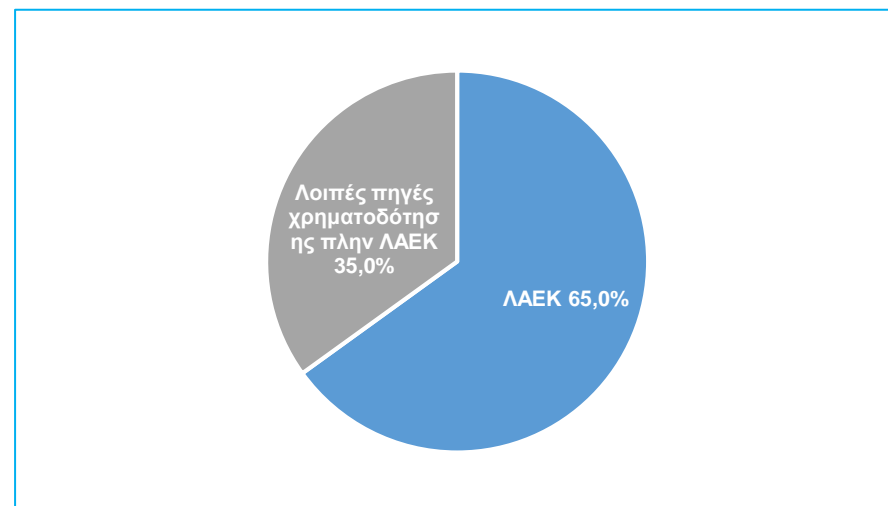
Δ4. Επιχειρήσεις που προσφέρουν κατάρτιση (%*).

Πηγή: ΣΕΒ, «Ποσοτική έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού», Ιούλιος - Οκτώβριος 2018

* % στο σύνολο των επιχειρήσεων που συμμετείχαν

στην έρευνα

Ο Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ) αποτελεί τη βασικότερη πηγή χρηματοδότησης των δράσεων κατάρτισης των επιχειρήσεων, καθώς περισσότερες από έξι στις δέκα τον χρησιμοποιούν για να χρηματοδοτήσουν την κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού τους (Δ5).



Δ5. Πηγές χρηματοδότησης της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης (%).

Πηγή: ΣΕΒ, «Ποσοτική έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού», Ιούλιος - Οκτώβριος 2018

Συμπεραίνεται, ότι σημαντικό ποσοστό μεταξύ των μεγάλων (με όρους απασχόλησης) και παραγωγικών επιχειρήσεων παρέχει προγράμματα κατάρτισης στο ανθρώπινο δυναμικό τους προκειμένου να καλύψει ελλείψεις σε γνώσεις και δεξιότητες. Εξίσου σημαντικό είναι το ποσοστό των επιχειρήσεων οι οποίες σχεδιάζουν να αντιμετωπίσουν τις αλλαγές που θα επέλθουν λόγω αυτοματοποίησης και ψηφιοποίησης κυρίως με παροχή προγραμμάτων επανακατάρτισης. Τέλος, ο ΛΑΕΚ εξακολουθεί να επιλέγεται από τις περισσότερες επιχειρήσεις ως η βασικότερη πηγή χρηματοδότησης των δράσεων ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης.



Ο τροχός έχει ανακαλυφθεί: Κοινωνική εταιρική σχέση και εκπαίδευση ενηλίκων στην ΕΕ

Οι προηγούμενες βιομηχανικές επαναστάσεις ανέπτυξαν συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης που επικεντρώνονταν στους νέους ανθρώπους και στην αρχική κατάρτιση και είχαν «σειριακή» λογική (πρώτα η εκπαίδευση, μετά η εργασία). Όμως οι **σημερινές τεχνολογικές αλλαγές που χαρακτηρίζονται ως 4^η Βιομηχανική Επανάσταση**, επιταχύνουν την απαξίωση των υπαρχουσών δεξιοτήτων, γεγονός που σημαίνει ότι το μεγαλύτερο μέρος της προσαρμογής τους απαιτείται να πραγματοποιείται καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού βίου, εντός και εκτός του χώρου εργασίας.

Ανάλογες αλλαγές στις απαιτήσεις σε δεξιότητες προκαλούνται από την **παγκοσμιοποίηση**. Την τελευταία δεκαετία, η συζήτηση για το διεθνές εμπόριο εστιάζεται στη συμμετοχή των επιχειρήσεων σε διεθνείς αλυσίδες αξίας. Σε αυτό το πλαίσιο, το σύνολο των καθηκόντων που εκτελούν οι εργαζόμενοι και η ένταση με την οποία εκτελούνται τα καθήκοντα, υφίστανται ριζικές αλλαγές. Τα στοιχεία δείχνουν ότι η **συμμετοχή σε παγκόσμιες αλυσίδες αξίας αυξάνει τη ζήτηση υψηλού επιπέδου δεξιοτήτων**, οι οποίες είναι απαραίτητες για την εξειδίκευση των χωρών σε βιομηχανικά προϊόντα υψηλής τεχνολογίας καθώς και σε σύνθετες επιχειρηματικές υπηρεσίες.

Η **δημογραφική αλλαγή** δημιουργεί επίσης προκλήσεις για τα συστήματα εκπαίδευσης ενηλίκων. Στο πλαίσιο της αύξησης του προσδόκιμου ζωής και των μεταρρυθμίσεων για την οικονομική βιωσιμότητα των συνταξιοδοτικών συστημάτων, η επαγγελματική ζωή παρατείνεται και δημιουργούνται ανάγκες επικαιροποίησης γνώσεων και δεξιοτήτων.

Τα **νέα μοντέλα οργάνωσης της εργασίας** διαφέρουν από την τυπική μόνιμη, πλήρη και εξαρτημένη απασχόληση η οποία αποτελούσε αναφορά για τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης μέχρι σήμερα. Πλέον, στον εργασιακό βίο, ένας εργαζόμενος θα αλλάξει πολλές δουλειές, ακόμα και επαγγέλματα. Με την τεχνητή νοημοσύνη να περιορίζει ή και να καταργεί επαναλαμβανόμενες εργασίες, αλλάζουν και οι ανάγκες των εργαζόμενων. Άλλες εργασίες δημιουργούνται με απαιτήσεις ως προς τις ικανότητες αυτόνομης εργασίας, πρωτοβουλίας, επίλυσης προβλημάτων, ομαδικότητας, επικοινωνίας, ευελιξίας, κριτικής ικανότητας. Αυτές οι, ως επί τω πλείστον «οριζόντιες» δεξιότητες συμπληρώνονται και από τεχνικές, και κυρίως ψηφιακές, δεξιότητες.

Αυτές οι ριζικές μεταβολές και οι νέες απαιτήσεις από τα συστήματα εκπαίδευσης ενηλίκων, συνεπάγονται κρίσιμο ρόλο και σημασία για την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, ιδιαίτερα για την αναβάθμιση των ψηφιακών δεξιοτήτων των εργαζόμενων. Στο πλαίσιο αυτό, οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι υλοποίησαν μελέτη⁴ για τη συμβολή που μπορούν να έχουν στην αυξημένη συμμετοχή εργαζομένων σε προγράμματα κατάρτισης και ειδικότερα στην ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση.

Στις περισσότερες από τις ανεπτυγμένες ευρωπαϊκές χώρες το μεγαλύτερο μέρος της εκπαίδευσης ενηλίκων λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο της εργασίας. Η κοινωνική εταιρική σχέση, δηλαδή η συνεργασία μεταξύ των Κοινωνικών Εταίρων, κατέχει καίριο ρόλο στην προετοιμασία των σχετικών συστημάτων εκπαίδευσης και

⁴ Η μελέτη «**Promoting Social Partnership in Employee Training**» ανατέθηκε από τους Κοινωνικούς Εταίρους (BusinessEurope, CEEP, UEAPME and ETUC) στο Γερμανικό Οικονομικό Ινστιτούτο (German Economic Institute), στο πλαίσιο των Διατομεακών Ολοκληρωμένων Έργων των Κοινωνικών Εταίρων για τον κοινωνικό διάλογο στην Ευρωπαϊκή Ένωση, 2016-2018. Το έργο είχε ως στόχο να αποτυπώσει σε ένα ευρύτερο ευρωπαϊκό πλαίσιο τον τρόπο με τον οποίο οι Κοινωνικοί Εταίροι δύνανται να προωθήσουν την εκπαίδευση των εργαζόμενων. Διερευνήθηκαν οι περιπτώσεις δράσης και πρωτοβουλιών των Κοινωνικών Εταίρων σε δώδεκα χώρες: Αυστρία, Τσεχία, Δανία, Γαλλία, Γερμανία, Ιρλανδία, Ολλανδία, Πολωνία, Πορτογαλία, Ισπανία, Σουηδία και Εσθονία.

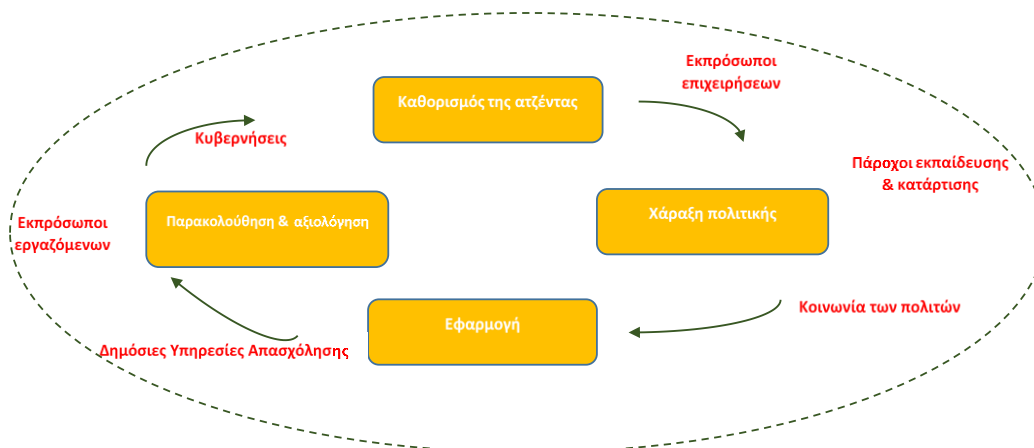


κατάρτισης. Η συμμετοχή όλων των πλευρών στη διαμόρφωση των πολιτικών για την εκπαίδευση και κατάρτιση είναι απαραίτητη, διότι διαθέτουν κρίσιμης σημασίας δεδομένα και τεχνογνωσία σχετικά με τις ανάγκες που πρέπει να ικανοποιηθούν, τις προτεραιότητες και τον τρόπο παροχής της κατάρτισης.

Στις χώρες αυτές, η συμμετοχή των Κοινωνικών Εταίρων είναι σημαντική σε όλα τα στάδια σχεδιασμού και εκπόνησης πολιτικών για την εκπαίδευση ενηλίκων καθώς και σε όλα τα επίπεδα (εθνικό, περιφερειακό και εταιρικό). Στον κύκλο πολιτικής δηλαδή, οι Κοινωνικοί Εταίροι συμβάλουν στον εντοπισμό των προβλημάτων, στην ανάπτυξη πολιτικών για την αντιμετώπισή τους, στην υλοποίηση πολιτικών, και στη διασφάλιση της ποιότητας της εκπαίδευσης ενηλίκων. Σε όλα τα στάδια («καθορισμός της ατζέντας», «χάραξη πολιτικής», «εφαρμογή») και «παρακολούθηση και αξιολόγηση», κρίσιμη διάσταση αποτελεί η συνεργασία όλων των εμπλεκομένων, από την Πολιτεία και τους φορείς, μέχρι τους παρόχους εκπαίδευσης και κατάρτισης, υπηρεσίες απασχόλησης, καθώς και οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών (Δ6).

Δ6: Ο κύκλος της πολιτικής για την εκπαίδευση ενηλίκων

Πηγή: OECD, 2019



Σε αυτό το πλαίσιο, είναι απαραίτητο να διερευνηθεί πώς συμβάλλει η κοινωνική εταιρική σχέση στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων. Δηλαδή, τη διάγνωση και πρόβλεψη αναγκών σε δεξιότητες, την εξασφάλιση και αξιοποίηση πόρων, την πληροφόρηση και καθοδήγηση και την αναγνώριση και επικύρωση των προσόντων που αποκτούν οι εργαζόμενοι στη διάρκεια του επαγγελματικού τους βίου.

Συγκρίνοντας τις χώρες, κοινή συνισταμένη είναι η ανάγκη υποστήριξης τόσο των επιχειρήσεων, όσο και των εργαζόμενων, οι πρώτες για να οργανώνουν και να παρέχουν δράσεις και προγράμματα κατάρτισης, οι δεύτεροι για να έχουν κίνητρο και δυνατότητα συμμετοχής. Παράλληλα, εντοπίζονται και άλλες σημαντικές προκλήσεις αλλά και ένα σημαντικό συμπέρασμα, ότι η εξεύρεση πόρων δεν αποτελεί το μοναδικό εμπόδιο για την κατάρτιση των εργαζόμενων, όπως πιθανόν να υπέθετε κανείς. Μεγαλύτερη πρόκληση αποτελεί η διάχυση της πληροφορίας και η ενθάρρυνση της συμμετοχής συγκεκριμένων ομάδων εργαζομένων ή επιχειρήσεων, όπως οι εργαζόμενοι χαμηλής ειδίκευσης και χαμηλών προσόντων και οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜμΕ).



Δ7. Αξιολόγηση της συμμετοχής των Κοινωνικών Εταίρων στην αλυσίδα ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού

Χώρα	Πρόβλεψη και διάγνωση αναγκών	Κινητοποίηση πόρων	Πληροφόρηση, υποστήριξη και καθοδήγηση	Αναγνώριση και επικύρωση προσόντων
Αυστρία	***	***	**	↑ **
Ολλανδία	***	***	**	↑ **
Τσεχία	↑ *	*	*	**
Ισπανία	**	**	**	*
Πολωνία	**	↑ *	**	↑ *
Γερμανία	***	**	**	↑ *
Πορτογαλία	↑ *	**	*	**
Δανία	***	***	**	***
Εσθονία	**	↑ *	**	**
Γαλλία	**	**	↑ **	**
Ιρλανδία	**	**	**	**
Σουηδία	***	**	**	**

* χαμηλή, ** μεσαία ***ισχυρή ↑ Θετική επίπτωση που είχαν πρόσφατες μεταρρυθμίσεις

Σε γενικές γραμμές, τα συστήματα ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού δώδεκα ευρωπαϊκών χωρών που μελετήθηκαν (Δ7), καλύπτουν ολόκληρη την αλυσίδα ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού: διάγνωση αναγκών, χρηματοδότηση της εκπαίδευσης, πληροφόρηση και καθοδήγηση και επικύρωση προσόντων, χωρίς ωστόσο να σημειώνει κάποια χώρα «άριστη» επίδοση σε όλα τα πεδία. Παρακάτω παρουσιάζονται τα συμπεράσματα για τους τέσσερις άξονες που μελετήθηκαν.

A. Διάγνωση και πρόβλεψη αναγκών σε δεξιότητες

Η διάγνωση και πρόβλεψη των αναγκών της αγοράς εργασίας σε δεξιότητες είναι εξαιρετικά σημαντική για όλους τους εμπλεκόμενους, καθώς είναι αναγκαίο να γνωρίζουν ποιες δεξιότητες απαιτούνται, προκειμένου να σχεδιάσουν και να προσαρμόσουν κατάλληλα τη στρατηγική ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού τους. Σε ατομικό επίπεδο, οι πληροφορίες αυτές είναι απαραίτητες για τον προγραμματισμό της επαγγελματικής σταδιοδρομίας του εργαζόμενου. Σε επίπεδο επιχείρησης, οι επιχειρήσεις έχουν ανάγκη αυτή την πληροφόρηση για να διαμορφώσουν τη στρατηγική ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού τους. Επίσης, οι παρόχου υπηρεσιών κατάρτισης (δημόσιοι και ιδιωτικοί) χρειάζονται τη διάγνωση και πρόβλεψη αναγκών, προκειμένου να προσαρμόσουν τα προγράμματα κατάρτισης που οργανώνουν στις ανάγκες της αγοράς εργασίας σε δεξιότητες.

Η διάγνωση και η πρόγνωση των αναγκών σε δεξιότητες στις ευρωπαϊκές χώρες πραγματοποιείται με διαφορετικές μεθόδους. Η πλέον κοινή είναι μέσω συμβουλίων και επιτροπών, σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Οι επιτροπές αυτές είναι διμερείς, μεταξύ των εκπροσώπων εργαζόμενων και επιχειρήσεων όπως στην Τσεχία, ή τριμερείς, με κυβερνητική συμμετοχή. Επίσης, σε ορισμένες χώρες όπως η Αυστρία, η Σουηδία και η Ολλανδία, εμπλέκονται θεσμικά και λοιποί εμπειρογνώμονες (ερευνητές, παρόχου υπηρεσιών κατάρτισης). Η εμπειρία στις χώρες αυτές έδειξε ότι το άνοιγμα και προς άλλους συντελεστές, συμβάλει στη βελτίωση της πρόγνωσης μελλοντικών αναγκών και στο σχεδιασμό προγραμμάτων κατάρτισης.



Δ8. Σουηδία: Διάγνωση και πρόβλεψη δεξιοτήτων (Swedish skills assessment and anticipation - SAA)

Η Σουηδία πρωτοπορεί στην ανάπτυξη εργαλείων για την αξιολόγηση και την πρόβλεψη των αναγκών σε δεξιότητες στην εργασία αγοράς. Η διάγνωση και πρόβλεψη αναγκών βασίζονται στον συνδυασμό διαφορετικών εργαλείων και στην διάχυση των αποτελεσμάτων προς όλους τους ενδιαφερόμενους. Η επιτυχία της μελλοντικής πρόβλεψης δεξιοτήτων έγκειται στην εγκυρότητα των στοιχείων που παρέχονται από τη Στατιστική Υπηρεσία της χώρας, καθώς και από τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΑ) σε συνδυασμό με έναν επικοινωνιακό διάλογο με τους εκπροσώπους εργαζόμενων και επιχειρήσεων.

Ωστόσο, προϋπόθεση για αποτελεσματική πρόβλεψη και διάγνωση των αναγκών σε δεξιότητες η συνεργασία μεταξύ διαφορετικών κλάδων και φορέων της οικονομίας, καθώς η εμπειρία έχει δείξει ότι η συνεργασία ενισχύει την επαγγελματική εξέλιξη και την κινητικότητα των εργαζόμενων.

Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων μπορεί να πραγματοποιηθεί με διάφορους τρόπους.

Σε ορισμένες χώρες, οι **Κοινωνικοί Εταίροι συμμετέχουν στην επικαιροποίηση των υπαρχόντων προγραμμάτων σπουδών ή / και στην ανάπτυξη νέων προγραμμάτων σπουδών για αναδυόμενα επαγγέλματα**. Εάν η αγορά των παρόχων υπηρεσιών κατάρτισης είναι ευέλικτη και οι παρόχου είναι σε διάλογο με τις επιχειρήσεις, τα προγράμματα και οι δράσεις κατάρτισης προσαρμόζονται αμεσότερα στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Σε χώρες στις οποίες οι Κοινωνικοί Εταίροι έχουν την ευθύνη επικαιροποίησης των προγραμμάτων σπουδών αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, όπως στη Δανία, ανταποκρίνονται με μεγάλη ευελιξία στις νέες ανάγκες για δεξιότητες, οι οποίες εφαρμόζονται άμεσα από τους παρόχους υπηρεσιών κατάρτισης.

Σε άλλες χώρες, **οι Κοινωνικοί Εταίροι ενεργούν οι ίδιοι ως παρόχου υπηρεσιών κατάρτισης ή είναι μέλη στα Διοικητικά Συμβούλια σημαντικών παρόχων** (Αυστρία, Ολλανδία, Δανία). Ειδικότερα, στην Ολλανδία, οι Κοινωνικοί Εταίροι συνεργάζονται με σχολές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, ενώ στην Αυστρία, οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται στα Διοικητικά Συμβούλια των σημαντικότερων παρόχων κατάρτισης.

Τέλος, υπάρχουν χώρες όπου **οι Κοινωνικοί Εταίροι διεξάγουν οι ίδιοι έρευνες αναγκών σε δεξιότητες**, ή αναθέτουν έρευνες σε ερευνητικά ιδρύματα ή συμμετέχουν στα Διοικητικά Συμβούλια των ερευνητικών ιδρυμάτων. Σε Ιρλανδία, Γαλλία και Ισπανία, οι Κοινωνικοί Εταίροι πραγματοποιούν έρευνες εντοπισμού αναγκών σε δεξιότητες στο επίπεδο της επιχείρησης και συμμετέχουν στο σχεδιασμό του εκπαιδευτικού πλάνου των επιχειρήσεων.

Συνοψίζοντας:

- Οι προβλέψεις για τις ανάγκες σε δεξιότητες, πρέπει να συνδυάζουν τα δεδομένα για την αγορά εργασίας με τον κοινωνικό διάλογο. Η θεσμική συμμετοχή των Κοινωνικών Εταίρων στην πρόγνωση αναγκών δεξιοτήτων και τον σχεδιασμό προγραμμάτων κατάρτισης, συμβάλει σημαντικά στην αποφυγή αναντιστοιχίας δεξιοτήτων (skills mismatch).



- Για την πρόγνωση αναγκών σε δεξιότητες, απαραίτητες είναι οι κλαδικές, οι περιφερειακές, ή ακόμα και οι διακλαδικές προσεγγίσεις. Οι συνεργασίες μεταξύ κλάδων είναι επωφελείς τόσο για τους εργαζόμενους, όσο και για τις επιχειρήσεις.
- Η ενσωμάτωση περισσότερων συντελεστών (π.χ. ερευνητικών ή εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, παρόχων κατάρτισης) στη διαδικασία πρόβλεψης και εντοπισμού αναγκών σε δεξιότητες, βελτιώνει την πρόγνωση αναγκών, διότι προάγει αμεσότερα την εφαρμογή νέων μέτρων στην αγορά υπηρεσιών κατάρτισης.
- Μια ευέλικτη αγορά υπηρεσιών κατάρτισης είναι χρήσιμη για τον προσδιορισμό των αναγκών σε δεξιότητες. Ευελιξία επιτυγχάνεται μέσω της αλληλεπίδρασης επιχειρήσεων και παρόχων κατάρτισης, με τους Κοινωνικούς Εταίρους να προωθούν το διάλογο μεταξύ της αγοράς κατάρτισης (παρόχων) και της αγοράς εργασίας (επιχειρήσεων).

B. Εξασφάλιση και αξιοποίηση πόρων

Η έλλειψη πόρων, τόσο χρηματοδοτικών, όσο και χρονικών καταγράφεται συχνά ως εμπόδιο για τη συμμετοχή εργαζομένων σε προγράμματα κατάρτισης. Πολλές φορές μάλιστα, η έλλειψη χρόνου επισημαίνεται ως ακόμα ισχυρότερο εμπόδιο από τους οικονομικούς λόγους. Μετά το 2008, λόγω της μείωσης της δραστηριότητας που επήλθε ως επίπτωση της κρίσης, ορισμένες επιχειρήσεις υποστήριξαν ενεργά την συμμετοχή των εργαζομένων τους σε προγράμματα κατάρτισης. Αυτό συνέβη κυρίως σε χώρες με ισχυρή παράδοση στη συνεργασία μεταξύ των Κοινωνικών Εταίρων σε ζητήματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης όπως η Γερμανία ή η Σουηδία. Επιχειρήσεις σε χώρες χωρίς ιδιαίτερη παράδοση συνεργασίας των Κοινωνικών Εταίρων που επλήγησαν ιδιαίτερα από την κρίση, όπως η Ιρλανδία και η Πορτογαλία προχώρησαν σε περικοπές στα προγράμματα κατάρτισης των εργαζομένων.

Ανεξάρτητα από τη μορφή της χρηματοδότησης των προγραμμάτων κατάρτισης, οι επιχειρήσεις επιβαρύνονται με το μεγαλύτερο μέρος του κόστους. Σε ορισμένες χώρες είναι διαθέσιμοι πρόσθετοι δημόσιοι πόροι για τους εργαζόμενους, π.χ. με τη μορφή επιχορηγήσεων. Ωστόσο, σε χώρες όπως η Γερμανία, διεξάγεται συζήτηση για το αν οι εργαζόμενοι θα πρέπει να επιβαρύνονται με ένα μέρος του κόστους, καθώς οι ίδιοι πρωτίστως επωφελούνται από την κατάρτιση. Σημειώνεται ότι στη Γερμανία που παραδοσιακά εφαρμόζει το δυϊκό μοντέλο στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, οι επιχειρήσεις όχι μόνο προσφέρουν θέσεις αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης, αλλά καταβάλλουν μισθούς στο πλαίσιο του θεσμού της μαθητείας.

Οι Κοινωνικοί Εταίροι σε ορισμένες χώρες εμπλέκονται στη διαχείριση των πόρων που εισφέρουν οι επιχειρήσεις για την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, ενώ σε κάποιες άλλες χώρες συνεισφέρουν οι ίδιοι.

Στην Αυστρία για παράδειγμα, όπου η εκπαίδευση και η κατάρτιση των ενηλίκων χρηματοδοτούνται από το κράτος, τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους, οι Κοινωνικοί Εταίροι χρηματοδοτούν την κατάρτιση των εργαζομένων με δωρεάν ή επιδοτούμενα μαθήματα, επιταγές (vouchers), επιχορηγήσεις / υποτροφίες κλπ. Στη Γαλλία οι Κοινωνικοί Εταίροι υποστηρίζουν τη χρηματοδότηση και την εφαρμογή της πολιτικής για τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση μέσω των Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA), αναλαμβάνοντας να συλλέξουν τις υποχρεωτικές εισφορές που καταβάλλουν οι επιχειρήσεις για την κατάρτιση των εργαζομένων.

Στην Ιρλανδία, με τη συμμετοχή τους στο Δίκτυο Δεξιοτήτων (Skillnet Ireland), οι Κοινωνικοί Εταίροι μετέχουν ενεργά στη διαχείριση των εισφορών κατάρτισης.



Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις διαδραματίζουν επίσης σημαντικό ρόλο στην κατάρτιση των εργαζόμενων. Στη Σουηδία στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων έχει συμφωνηθεί το δικαίωμα εκπαιδευτικής άδειας (training leave), ενώ στη Γερμανία ρυθμίζονται κυρίως οι διαδικασίες εντοπισμού αναγκών των επιχειρήσεων, απόκτησης προσόντων και καθοδήγησης των εργαζόμενων για την κατάρτιση. Οι ατομικοί λογαριασμοί κατάρτισης, ένα μέτρο που εφαρμόζεται με επιτυχία στη Γαλλία καλύπτουν εκπαιδευτικές άδειες επ' αμοιβή για επαγγελματική κατάρτιση που συνδέεται με την εργασία, καθώς και δράσεις κατάρτισης οι οποίες δεν συνδέονται με την εργασία και πραγματοποιούνται εκτός ωραρίου εργασίας.

Δ9. Γαλλία: Ατομικός λογαριασμός κατάρτισης (Compte Personnel de Formation)

Ο ατομικός λογαριασμός κατάρτισης (CPF) δημιουργήθηκε στη Γαλλία με μια διεπαγγελματική συμφωνία μεταξύ των Κοινωνικών Εταίρων το 2015. Ο λογαριασμός καλύπτει τις ώρες που οι εργαζόμενοι καταρτίζονται κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής και ενημερώνεται αυτόματα στο τέλος κάθε ημερολογιακού έτους, αυξάνοντας το απόθεμα αναλογικά με τον πραγματοποιημένο χρόνο εργασίας. Υπάρχουν διάφοροι τρόποι χρηματοδότησης του ατομικού λογαριασμού κατάρτισης: είτε μέσω ταμείων χρηματοδότησης της κατάρτισης (OPCA), είτε μέσω ιδιωτικών εισφορών ή/και δημόσιων επιχορηγήσεων ή από τον ίδιο τον εργαζόμενο. Ο εργαζόμενος αποφασίζει πώς και πότε θα αξιοποιήσει τον λογαριασμό. Για προγράμματα κατάρτισης που πραγματοποιούνται εκτός του χρόνου εργασίας, η έγκριση του εργοδότη δεν είναι απαραίτητη. Εάν η εκπαίδευση πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας, ο εργοδότης πρέπει να είναι σύμφωνος. Η καταβολή του μισθού γίνεται από τους OPCA.

Συνοψίζοντας:

- Η προώθηση της κατάρτισης των εργαζόμενων αποτελεί σημαντικό πεδίο δράσης των Κοινωνικών Εταίρων. Οι Κοινωνικοί Εταίροι επικοινωνούν τα οφέλη της κατάρτισης στα μέλη τους, στοχεύοντας στην ατομική εξέλιξη των εργαζόμενων καθώς και στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και την ανάπτυξη καινοτομίας από τις επιχειρήσεις.
- Οι Κοινωνικοί Εταίροι με την ανάληψη δράσεων ενημέρωσης, υποστήριξης και καθοδήγησης προς τις επιχειρήσεις συμβάλουν αποτελεσματικά στη δημιουργία κουλτούρας εκπαίδευσης και κατάρτισης.
- Ένας αξιόπιστος μηχανισμός χρηματοδότησης της κατάρτισης των εργαζόμενων δύναται να συμβάλει στην αύξηση της συμμετοχής στα προγράμματα κατάρτισης. Στις Ευρωπαϊκές χώρες που αποτέλεσαν αντικείμενο της Μελέτης, υπάρχουν πολλά εναλλακτικά εργαλεία που χρησιμοποιούνται για το σκοπό αυτό, όπως για παράδειγμα το δικαίωμα σε αμειβόμενη εκπαιδευτική άδεια (σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο ή μέσω συλλογικών συμβάσεων), οι ατομικοί λογαριασμοί κατάρτισης, τα ταμεία κατάρτισης (κυρίως κλαδικού χαρακτήρα) κλπ.
- Ορισμένες φορές, οι ατομικές ανάγκες κατάρτισης των εργαζόμενων δεν συμπίπτουν με τις ανάγκες των επιχειρήσεων. Η αξιολόγηση των γνώσεων και δεξιοτήτων του εργαζόμενου με κατάλληλα εργαλεία και μεθόδους, δύναται να εντοπίσει στοχευμένα τις ανάγκες του σε εκπαίδευση και κατάρτιση, σε κάθε περίπτωση όμως είναι απαραίτητη η σύμφωνη γνώμη της επιχείρησης. Οι



ατομικοί λογαριασμοί κατάρτισης προσφέρουν τη δυνατότητα υποστήριξης της ατομικής εξέλιξης της σταδιοδρομίας του εργαζόμενου.

Γ. Πληροφόρηση, υποστήριξη και καθοδήγηση

Η πληροφόρηση σχετικά με τα διαθέσιμα προγράμματα και δράσεις κατάρτισης και τον τρόπο καλύτερης αξιοποίησής τους είναι κρίσιμης σημασίας για τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους. Ως εκ τούτου, η **αποτελεσματικότητα των μηχανισμών ενημέρωσης, υποστήριξης και καθοδήγησης των μελών τους αποτελεί βασική μέριμνα των Κοινωνικών Εταίρων. Από την ευρωπαϊκή εμπειρία προκύπτουν διαφορετικές προσεγγίσεις, ως προς το επίπεδο της συμμετοχής τους (εθνικό, περιφερειακό, κλαδικό), αλλά και τη στόχευση της ενημέρωσης.** Για παράδειγμα, στην Τσεχία και τη Δανία, οι Κοινωνικοί Εταίροι επικεντρώνονται σε δράσεις ενημέρωσης των επιχειρήσεων μελών τους σχετικά με τα οφέλη της κατάρτισης των εργαζομένων. Στην Αυστρία, ενημερώνουν και παρέχουν κατευθύνσεις στα μέλη τους, τόσο άμεσα μέσω των οργανώσεών τους, όσο και έμμεσα μέσω των παρόχων υπηρεσιών κατάρτισης. Στη Γαλλία, το σύστημα περιλαμβάνει ατομική συμβουλευτική υποστήριξη προς τον εργαζόμενο για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και την αξιολόγηση των ικανοτήτων του. Στην Ολλανδία, τέλος, οι εκπρόσωποι των εργαζόμενων, σε περιφερειακό επίπεδο, προσφέρουν συμβουλευτική υποστήριξη επαγγελματικής εξέλιξης.

Δ10. Ολλανδία: Πρεσβευτές μάθησης

Ορισμένες επιχειρήσεις στην Ολλανδία εφαρμόζουν την μέθοδο του πρεσβευτή μάθησης, σύμφωνα με την οποία ένας εργαζόμενος επιφορτίζεται με την ενημέρωση των υπόλοιπων σχετικά με τις δυνατότητες συμμετοχής σε προγράμματα και δράσεις κατάρτισης, τα δικαιώματα που έχουν οι εργαζόμενοι και τα κίνητρα που προσφέρονται από την επιχείρηση για την αξιοποίηση των ευκαιριών κατάρτισης.

Τρεις βασικές προκλήσεις εντοπίζονται όταν πρόκειται για ζητήματα πληροφόρησης, υποστήριξης και καθοδήγησης στην ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση. Η πρώτη πρόκληση είναι η διασφάλιση της ελκυστικότητας των προγραμμάτων κατάρτισης για τις λιγότερο προνομιούχες ομάδες, όπως οι εργαζόμενοι με χαμηλά προσόντα, οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας και οι εργαζόμενοι μετανάστες. **Πρόκληση επίσης αποτελεί η προσέγγιση και συμμετοχή των μεσαίων και μικρών επιχειρήσεων (ΜμΕ).** Ενώ οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις έχουν δημιουργήσει ολοκληρωμένα συστήματα κατάρτισης (πλάνο αναγκών επιχείρησης, ατομικό πλάνο εκπαίδευσης εργαζόμενου κλπ) για να εντοπίζουν τις ανάγκες και να εκπαιδεύουν συστηματικά το ανθρώπινο δυναμικό τους, οι μικρότερες επιχειρήσεις, διαθέτουν περιορισμένους πόρους (χρήματα και χρόνο) για να καταρτίσουν λεπτομερή, ατομικά προγράμματα κατάρτισης. Στις ΜμΕ επίσης είναι πολύ μικρή η συχνότητα εφαρμογής πρακτικών όπως η αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζόμενων και το σχέδιο ανάπτυξης επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Σε αυτές τις περιπτώσεις, η πρόσβαση στην πληροφόρηση καθώς και η συμμετοχή σε προγράμματα και δράσεις ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, διευκολύνεται μέσω των δυνατοτήτων που προσφέρει η τεχνολογία, είτε με προγράμματα e-learning, είτε μέσω ψηφιακών «καναλιών», όπως συμβαίνει στην Ιρλανδία και τη Δανία. Τέλος, σημαντική πρόκληση αποτελεί η τήρηση της ισορροπίας μεταξύ των αναγκών της επιχείρησης και της εξέλιξης του εργαζόμενου.



Δ11. Ιρλανδία: Το δίκτυο Skillnet της Ιρλανδίας συνδέει επιχειρήσεις για την ανάπτυξη κοινών δράσεων κατάρτισης

Το Skillnet Ireland (www.skillnetireland.ie) συνδέει ιδιωτικές επιχειρήσεις με παρόμοιες εκπαιδευτικές ανάγκες, συνήθως σε περιφερειακή ή κλαδική βάση. Σήμερα λειτουργούν 65 δίκτυα κατάρτισης που υποστηρίζουν 14.000 εταιρείες και 50.000 εκπαιδευόμενους. Το Skillnet δίνει τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις να διεξάγουν από κοινού δράσεις κατάρτισης, τις οποίες δεν είναι σε θέση να προσφέρουν οι επιχειρήσεις μεμονωμένα. Το Skillnet Ireland συγχρηματοδοτείται από το Εθνικό Ταμείο Επαγγελματικής Κατάρτισης μέσω του Τμήματος Εκπαίδευσης και Δεξιοτήτων και από επιχειρήσεις. **Στο διοικητικό συμβούλιο του Skillnet συμμετέχουν και οι Κοινωνικοί Εταίροι** (τρεις εκπρόσωποι εργαζόμενων, τρεις εκπρόσωποι επιχειρήσεων και τρεις εκπρόσωποι της κυβέρνησης).

Επίσης, στις αγορές υπηρεσιών κατάρτισης στις οποίες δραστηριοποιείται μεγάλος αριθμός παρόχων, πολλές φορές δημιουργούνται ζητήματα διαφάνειας. Η εμπλοκή των Κοινωνικών Εταίρων με αρμοδιότητες **παροχής εξατομικευμένων πληροφοριών και καθοδήγησης για τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους**, σε συνεργασία και με λοιπούς ενδιαφερόμενους, θα συνεισφέρει στην αντιστροφή αυτής της κατάστασης. Σε κάθε περίπτωση, η ενημέρωση των μελών από τους κοινωνικούς εταίρους, και η υποστήριξή τους όπου κρίνεται απαραίτητο, είναι σημαντική προτεραιότητα.

Συνοψίζοντας:

- Μείζον ζήτημα είναι η ενημέρωση των επιχειρήσεων και των εργαζόμενων σχετικά με τις δράσεις και τα προγράμματα κατάρτισης καθώς και η παροχή αποτελεσματικής υποστήριξης και καθοδήγησης στην κατάρτιση των εργαζόμενων.
- Κρίσιμο ζητούμενο είναι η επίτευξη της κατάλληλης ισορροπίας, καθώς η κατάρτιση των εργαζόμενων εντός της επιχείρησης λειτουργεί εποικοδομητικά και σε όφελος και των δύο μερών.
- Η κατάρτιση των εργαζόμενων θα πρέπει να αντιμετωπίζεται συνολικά μέσω της στρατηγικής που αναπτύσσουν οι επιχειρήσεις για την αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού τους. Ωστόσο θα πρέπει να υπάρχει μέριμνα για ειδικότερη προσέγγιση συγκεκριμένων ομάδων, όπως εργαζόμενοι με χαμηλά προσόντα, ηλικιωμένοι εργαζόμενοι, εργαζόμενοι μετανάστες κλπ.
- Η περαιτέρω ανάπτυξη ηλεκτρονικών εργαλείων για προγράμματα κατάρτισης είναι εξαιρετικά χρήσιμη ειδικά για τις ΜμΕ. Επιπλέον, πολύ σημαντική είναι η δυνατότητα παρακολούθησης διαδικτυακών μαθημάτων που επιτρέπουν την κατάρτιση εργαζόμενων, ανεξάρτητα από τον χρόνο εργασίας τους.



Δ. Αναγνώριση και επικύρωση προσόντων

Η ανάπτυξη και προώθηση της αναγνώρισης και επικύρωσης των προσόντων της μη τυπικής⁵ και άτυπης⁶ μάθησης, είναι μια διαδικασία που βρίσκεται σε εξέλιξη στις περισσότερες χώρες. Η σημασία και αποδοχή της αναγνώρισης των προσόντων που αποκτώνται μέσω της μη τυπικής ή της άτυπης εκπαίδευσης συνδέονται με τη σημασία που αποδίδει η εκάστοτε αγορά εργασίας στα πιστοποιητικά της τυπικής εκπαίδευσης⁷ κάτι που διαφέρει σημαντικά μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών. Σε ορισμένες χώρες στις οποίες τα πιστοποιητικά τυπικής εκπαίδευσης χαίρουν ιδιαίτερης εκτίμησης, ο τρόπος με τον οποίο αποκτώνται τα προσόντα έχει μεγαλύτερη σημασία από ό, τι σε άλλες χώρες. Αυτό ισχύει σε χώρες όπως η Αυστρία και η Γερμανία στις οποίες η αναγνώριση των προσόντων της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης εξακολουθεί να έχει μικρή βαρύτητα και σημασία. Αντίθετα, στην Εσθονία, τα τυπικά προσόντα έχουν μικρότερη σημασία και υφίσταται ευρύτερη αποδοχή της πιστοποίησης της μάθησης που αποκτάται μέσω συστημάτων μη τυπικής και άτυπης μάθησης. Στη Γαλλία η οποία έχει ιδιαίτερα ανεπτυγμένο το σύστημα αναγνώρισης μη τυπικών και άτυπων προσόντων είναι θεσμοθετημένο το δικαίωμα των εργαζόμενων να επικυρώνουν την προηγούμενη μάθησή τους. Για το σκοπό αυτό, αναπτύχθηκε ο μηχανισμός Validation des Acquis de l' Experience (VAE) για την πιστοποίηση της γνώσης που έχει αποκτηθεί στο παρελθόν. Μέσω του εν λόγω μηχανισμού, ο καθένας μπορεί να πιστοποιήσει ένα προσόν ή να λάβει πιστοποιητικό βάσει της επαγγελματικής του εμπειρίας⁸. Η Δανία επίσης έχει αναπτύξει θεσμικό πλαίσιο για την επικύρωση της προηγούμενης μάθησης.

Ωστόσο, στις περισσότερες χώρες, η εξοικείωση με την αναγνώριση και την επικύρωση των μη τυπικών ή άτυπων προσόντων είναι περιορισμένη. Τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι επιχειρήσεις συχνά δεν γνωρίζουν τις διαδικασίες αναγνώρισης και τα οφέλη τους. Απαραίτητη προϋπόθεση για την καλύτερη προώθηση των υφιστάμενων διαδικασιών αναγνώρισης και επικύρωσης είναι η υιοθέτηση υψηλών προτύπων ποιότητας, προκειμένου τα αποτελέσματα των διαδικασιών να είναι αξιόπιστα και οι εμπλεκόμενοι στην αγορά εργασίας να τα εμπιστεύονται. Πολλές χώρες, όπως η Πορτογαλία, η Δανία και η Ολλανδία έχουν εισαγάγει το θεσμό του «διαβατηρίου», ένα εργαλείο το οποίο επιτρέπει την τεκμηρίωση της προηγούμενης μάθησης.

⁵ Μη τυπική εκπαίδευση/μάθηση: Η εκπαίδευση/μάθηση που παρέχεται σε οργανωμένο εκπαιδευτικό πλαίσιο εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος και μπορεί να οδηγήσει στην απόκτηση πιστοποιητικών αναγνωρισμένων σε εθνικό επίπεδο. Περιλαμβάνει την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση, τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και τη Γενική Εκπαίδευση Ενηλίκων.

⁶ Άτυπη εκπαίδευση/μάθηση: Οι μαθησιακές δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα εκτός οργανωμένου εκπαιδευτικού πλαισίου, σε όλη τη διάρκεια της ζωής ενός ανθρώπου, στο πλαίσιο του ελεύθερου χρόνου ή επαγγελματικών, κοινωνικών και πολιτιστικών δραστηριοτήτων. Περιλαμβάνει κάθε είδους δραστηριότητα εκπαίδευσης με ατομική πρωτοβουλία, με τη χρήση έντυπου υλικού ή μέσω διαδικτύου ή με χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή ή μέσω εκπαιδευτικών υποδομών. Επίσης, περιλαμβάνει γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες που αποκτά το άτομο από την επαγγελματική του εμπειρία.

⁷ Τυπική εκπαίδευση/μάθηση: Η εκπαίδευση/μάθηση που παρέχεται στο πλαίσιο του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος που περιλαμβάνει τις τρεις βαθμίδες εκπαίδευσης και οδηγεί στην απόκτηση πιστοποιητικών αναγνωρισμένων σε εθνικό επίπεδο από τις δημόσιες αρχές. Στην τυπική εκπαίδευση εντάσσεται και η γενική τυπική εκπαίδευση ενηλίκων.

⁸ ΣΕΒ, (2018), «Η ανάπτυξη δεξιοτήτων των εργαζόμενων στις ελληνικές επιχειρήσεις: πρόταση του ΣΕΒ στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου και της αναγκαίας μεταρρύθμισης»

**Δ12 Δανία: Εφαρμογή ενός On Line εργαλείου που συγκεντρώνει όλα τα προσόντα**

Οι εργαζόμενοι στη Δανία έχουν τη δυνατότητα να εισαγάγουν τα τυπικά και μη τυπικά προσόντα και τις ικανότητές τους στην ιστοσελίδα www.minkompetencemappe.dk. Το εργαλείο αυτό συγκεντρώνει και αποθηκεύει τις ατομικές δεξιότητες και προσόντα του εργαζόμενου, διευκολύνοντας την απόκτηση επίσημων πιστοποιητικών επαγγελματικής εκπαίδευσης. Η διαδικασία αυτή, πέραν του ότι συγκεντρώνει οργανωμένα την εμπειρία και τα επιτεύγματα του εργαζόμενου, του παρέχει τη δυνατότητα να συντομεύσει τη διάρκεια της κατάρτισής του, οδηγώντας τον να εστιάσει στα μαθήματα που πραγματικά χρειάζεται.

Η διαφάνεια και η τυποποίηση διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην αναγνώριση και την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης. Στην κατεύθυνση αυτή, τα Εθνικά Πλαίσια Προσόντων και η αντιστοίχισή τους με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων, συμβάλλουν σημαντικά στην αναγνώριση και επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης εκπαίδευσης.

Η αναγνώριση και επικύρωση των ικανοτήτων και των προσόντων εφαρμόζεται κυρίως σε επαγγελματικό ή κλαδικό επίπεδο. Στη Σουηδία, για παράδειγμα, υπάρχουν πρότυπα σε εθνικό επίπεδο, αλλά η αναγνώριση των προσόντων είναι οργανωμένη σε κλαδικό επίπεδο. Επιπλέον, παρατηρούνται διαφορές μεταξύ κλάδων όσον αφορά στην αξία των επίσημων πιστοποιητικών.

Το εύρος της συμμετοχής των Κοινωνικών Εταίρων στην αναγνώριση και επικύρωση των ικανοτήτων και των προσόντων διαφέρει μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών. Σε ορισμένες χώρες, οι Κοινωνικοί Εταίροι συμμετέχουν ενεργά και οι διαδικασίες είναι τριμερείς. Για παράδειγμα, στην Ολλανδία οι Κοινωνικοί Εταίροι διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη και την εφαρμογή του συστήματος αναγνώρισης προηγούμενης μάθησης. Στην Πολωνία, οι Κοινωνικοί Εταίροι συμμετέχουν στη συμβουλευτική επιτροπή, ενώ στην Τσεχία καθορίζουν τα πρότυπα αξιολόγησης των επαγγελματικών προσόντων μέσω των κλαδικών συμβουλίων. Στη Σουηδία, συμμετέχουν στη σύναψη συμβάσεων με τους παρόχους υπηρεσιών κατάρτισης, οι οποίοι διεξάγουν διαδικασίες αναγνώρισης και επικύρωσης. Σε άλλες χώρες, η συμμετοχή των Κοινωνικών Εταίρων είναι λιγότερο έντονη. Στην Ιρλανδία και τη Δανία για παράδειγμα, οι Κοινωνικοί Εταίροι δεν συμμετέχουν άμεσα στους σχετικούς οργανισμούς.

Συνοψίζοντας:

- Οι περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες έχουν καθιερώσει διαδικασίες αναγνώρισης και επικύρωσης των προσόντων της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης, οι οποίες όμως δεν είναι ευρέως διαδεδομένες. Οι Κοινωνικοί Εταίροι δύνανται να συμβάλλουν στην περαιτέρω προώθηση των διαδικασιών αναγνώρισης και επικύρωσης, γνωστοποιώντας τα οφέλη στα μέλη τους.
- Είναι καθοριστικής σημασίας η συμβολή των Κοινωνικών Εταίρων στην ανάπτυξη διαφανών και απλοποιημένων διαδικασιών αναγνώρισης και επικύρωσης των προσόντων της μη τυπικής και άτυπης μάθησης.
- Η αξία των διαδικασιών αναγνώρισης και επικύρωσης εξαρτάται από την αποδοχή που έχουν από την αγορά εργασίας. Ωστόσο, σε πολλές χώρες τα πιστοποιητικά δεν αναγνωρίζονται μεταξύ διαφορετικών περιφερειών ή διαφορετικών κλάδων. Στο πλαίσιο της ανάπτυξης του Ευρωπαϊκού Πλαισίου



Επαγγελματικών Προσόντων, θα είναι χρήσιμο να τυποποιηθεί η περιγραφή των μαθησιακών αποτελεσμάτων, προκειμένου να επιτευχθεί η συγκρισιμότητα των προσόντων.

Συστάσεις των Ευρωπαϊκών Κοινωνικών Εταίρων για την προώθηση της κοινωνικής εταιρικής σχέσης στην ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση

Οι τεχνολογικές αλλαγές της 4^{ης} Βιομηχανικής Επανάστασης προσφέρουν νέα δυναμική στην οικονομία και δημιουργούν νέες ευκαιρίες απασχόλησης και ευημερίας. Ταυτόχρονα, δημιουργούν νέες συνθήκες και απαιτήσεις στην αγορά εργασίας, ζήτηση για νέες γνώσεις, νέου τύπου δεξιότητες, ζήτηση για νέα επαγγέλματα και νέα πλαίσια εργασίας και απασχόλησης. Οι αλλαγές αυτές απαιτούν δράσεις για τη βελτίωση της κατάρτισης των εργαζόμενων και συνεργασία όλων των μερών.

Το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί σημαντικό πλεονέκτημα του ευρωπαϊκού κοινωνικού και οικονομικού μοντέλου, ωστόσο οι γνώσεις και δεξιότητες που διαθέτει πρέπει να αναβαθμίζονται σε συνεχή βάση για να ανταποκριθεί στις σημερινές προκλήσεις αλλά και να παρέχει οφέλη σε εργαζόμενους, επιχειρήσεις, και την ευρύτερη κοινωνία. Για αυτό άλλωστε η **εκπαίδευση, η κατάρτιση και η διά βίου μάθηση επιβεβαιώθηκαν ως προτεραιότητα των ευρωπαϊκών κρατών** με τη διακήρυξη του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων⁹.

Βασικά Συμπεράσματα :

- Η κατάρτιση των εργαζόμενων συμβάλλει θετικά στο εργασιακό περιβάλλον και δίνει κίνητρο στους εργαζόμενους να προάγουν τη σταδιοδρομία τους, ενώ οι επιχειρήσεις επωφελοούνται από την αυξημένη παραγωγικότητα.
- Οι ευρωπαϊκές χώρες διαχειρίζονται με διαφορετικούς τρόπους την οργάνωση και την παροχή κατάρτισης στους εργαζόμενους. Άλλες επιλέγουν θεσμικές ρυθμίσεις, και άλλες την επιδιώκουν μέσω συλλογικών ή και επιχειρησιακών συμβάσεων. Ομοίως, διαφέρουν και τα μοντέλα χρηματοδότησης της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης.
- Σημαντικός παράγοντας επιτυχίας είναι η συμμετοχή των Κοινωνικών Εταίρων και η μεταξύ τους συνεργασία.
- Οι Κοινωνικοί Εταίροι δηλώνουν ότι είναι σε θέση να προωθήσουν διαφοροποιημένες επιλογές κατάρτισης προς αναζήτηση της καλύτερης λύσης, τόσο για τους εργαζόμενους, όσο και για τις επιχειρήσεις.
- Ο κοινωνικός διάλογος και οι συλλογικές συμβάσεις, ιδίως σε κλαδικό επίπεδο, διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην διακυβέρνηση των συστημάτων κατάρτισης και τη δημιουργία ευκαιριών κατάρτισης για τους εργαζόμενους.
- Σε πολλά ευρωπαϊκά κράτη έχουν δημιουργηθεί Ταμεία Επαγγελματικής Κατάρτισης τα οποία χρηματοδοτούν την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση.
- Όσο πιο εξατομικευμένα, καινοτόμα ως προς τις εκπαιδευτικές μεθόδους και συνδεδεμένα με την οργάνωση της εργασίας είναι τα προγράμματα και οι δράσεις, τόσο πιο αποδοτική μπορεί να είναι η κατάρτιση.
- Η κατάρτιση των εργαζόμενων πρέπει να σχεδιάζεται με τρόπο που να ευνοεί και να υποστηρίζει την κινητικότητα μεταξύ των οικονομικών κλάδων και παράλληλα να προσδίδει προστιθέμενη αξία στην απασχολησιμότητα των εργαζόμενων.

⁹https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_el



- Τα ευρωπαϊκά κράτη θα πρέπει να παρέχουν αποτελεσματική και συστηματική στήριξη στην κατάρτιση των εργαζόμενων αλλά και την υιοθέτηση πρακτικών μάθησης που βασίζονται στην εργασία, όπως η μαθητεία, με ιδιαίτερη πρόνοια για την συμμετοχή ομάδων που μειονεκτούν.

Οι συστάσεις των Ευρωπαϊκών Κοινωνικών Εταίρων για την κατάρτιση των εργαζόμενων εστιάζουν στα εξής:

- Τα κράτη μέλη και οι Κοινωνικοί Εταίροι πρέπει να εργαστούν σε τριμερή και διμερή βάση για να βελτιώσουν την πρόσβαση και τη συμμετοχή των εργαζόμενων στην κατάρτιση. Η οργάνωση και υλοποίηση της κατάρτισης στον χώρο εργασίας πρέπει να συμφωνείται από κοινού μεταξύ της επιχείρησης και των εργαζόμενων.
- Οι Κοινωνικοί Εταίροι πρέπει να διασφαλίσουν ότι ο τρόπος με τον οποίο προσεγγίζουν την κατάρτιση των εργαζόμενων συμβαδίζει με τις ευρύτερες κοινωνικές, εκπαιδευτικές και εργασιακές προκλήσεις.
- Οι Κοινωνικοί Εταίροι, σε συνεννόηση με τις κυβερνήσεις, είναι σε θέση να οργανώσουν την παροχή κατάρτισης σε εργαζόμενους με τρόπο που θα αυξήσει την πρόσβαση και θα επικεντρωθεί ταυτόχρονα σε ποιοτική κατάρτιση, με βάση τα μαθησιακά αποτελέσματα.
- Η συνεργασία μεταξύ των Κοινωνικών Εταίρων είναι προϋπόθεση για να ενισχυθεί ο κοινωνικός διάλογος ως εργαλείο για τη διευκόλυνση της πρόσβασης των εργαζόμενων σε προγράμματα κατάρτισης, ιδίως σε κλαδικό επίπεδο. Τα σχέδια κατάρτισης στο χώρο εργασίας (workplace training plans), αποτελούν εργαλείο για ποιοτική και αποτελεσματική εκπαίδευση των εργαζόμενων.
- Η αξιολόγηση των δεξιοτήτων των εργαζόμενων αποτελεί προαπαιτούμενο για τον σχεδιασμό προγραμμάτων και δράσεων κατάρτισης τα οποία να καλύπτουν τις ανάγκες των εργαζόμενων και να εξυπηρετούν ταυτόχρονα τους στόχους της επιχείρησης. Επιπλέον, ο σχεδιασμός της κατάρτισης θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη την πρόγνωση αναγκών σε γνώσεις και δεξιότητες.
- Η εύρυθμη και αποδοτική λειτουργία των μηχανισμών πρόγνωσης και διάγνωσης των αναγκών σε δεξιότητες και η σύνδεσή τους με τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης προϋποθέτει τη συνεργασία της πολιτείας, σε εθνικό και τοπικό επίπεδο, των Κοινωνικών Εταίρων και των παρόχων υπηρεσιών κατάρτισης.
- Ομοίως, συνεργασία μεταξύ πολιτείας, Κοινωνικών Εταίρων και παρόχων υπηρεσιών κατάρτισης απαιτείται για την ανάπτυξη εθνικών στρατηγικών για τις ψηφιακές δεξιότητες.
- Το κόστος της κατάρτισης συνιστά μία από τις σημαντικότερες προκλήσεις για τις επιχειρήσεις, ιδίως για τις ΜμΕ. Επομένως είναι απαραίτητο να εξεταστεί ο ρόλος των διαφόρων τύπων κινήτρων, τόσο για τους εργαζόμενους, όσο και για τις επιχειρήσεις.
- Οι εκπρόσωποι των εργαζόμενων είναι αναγκαίο να αναλάβουν ενεργό ρόλο στην ενθάρρυνση των εργαζόμενων για συμμετοχή σε δράσεις κατάρτισης και για επαγγελματική καθοδήγηση. Αναγκαίο είναι επίσης και οι επιχειρήσεις να εξασφαλίζουν επαγγελματική καθοδήγηση και υποστήριξη προς τους εργαζόμενους. Κρίσιμη από την πλευρά των επιχειρήσεων είναι η ενημέρωση προς τους εργαζόμενους σχετικά με τις ευκαιρίες κατάρτισης.
- Η μη τυπική και άτυπη μάθηση πρέπει να αναγνωρίζεται ως μέρος της επαγγελματικής πορείας του εργαζόμενου και να επικυρώνεται ως τμήμα της συνολικής κατάρτισής του.



Οι προτάσεις του ΣΕΒ

Λαμβάνοντας υπόψη τις εξελίξεις σε Ευρωπαϊκό επίπεδο αλλά και την πραγματικότητα σχετικά με την παροχή προγραμμάτων ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης στην Ελλάδα, ο ΣΕΒ, με σκοπό την παρότρυνση και την υποστήριξη των επιχειρήσεων στην Ελλάδα ώστε να αναπτύξουν και να εξελίσσουν το ανθρώπινο δυναμικό τους μέσω της οργάνωσης και παροχής προγραμμάτων κατάρτισης, παρουσιάζει τις προτάσεις του σε αντιστοίχιση με τα τέσσερα θεματικά πεδία που αποτέλεσαν αντικείμενο της έρευνας των Ευρωπαϊκών Κοινωνικών Εταίρων.

Δ13. Οι προτάσεις του ΣΕΒ για την Ενδοεπιχειρησιακή Κατάρτιση

Πρόβλεψη και Διάγνωση Αναγκών & Πληροφόρηση, Υποστήριξη και Καθοδήγηση

1. Συνεργασία των επιχειρήσεων στην εφαρμογή προγραμμάτων που συμβάλλουν στην κάλυψη των ελλείψεων δεξιοτήτων σε επίπεδο κλάδου. Μια προωθημένη μορφή αυτής της συνεργασίας είναι η δημιουργία **κλαδικών συμβουλίων δεξιοτήτων** σε κρίσιμους και εξωστρεφείς κλάδους της οικονομίας με τη συμμετοχή επιχειρήσεων και των φορέων εκπροσώπησής τους, με σκοπό την κατάρτιση και υλοποίηση σχεδίων ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού.
2. Έγκαιρη προετοιμασία προγραμμάτων επανεκπαίδευσης και απόδοσης νέων δεξιοτήτων στο ανθρώπινο δυναμικό που θα επηρεασθεί από την αυτοματοποίηση. Η **αναμόρφωση των προγραμμάτων σπουδών της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΣΕΚ)**, πρέπει να αντανακλά τις αλλαγές που συντελούνται στα επαγγέλματα λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων. Ιδιαίτερη έμφαση πρέπει να δοθεί στην **απόκτηση ψηφιακών γνώσεων και δεξιοτήτων**.
3. Σύνδεση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας σε δεξιότητες (αξιοποίηση των αποτελεσμάτων μηχανισμών διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας, συμμετοχή των επιχειρήσεων στη διαμόρφωση εκπαιδευτικών προγραμμάτων, προώθηση μεθόδων μάθησης με βάση την εργασία). Οι μηχανισμοί διάγνωσης πρέπει να αρχίσουν να παράγουν έγκυρες διαγνώσεις.
4. Ανάπτυξη κατάλληλων διαδικτυακών μαθημάτων για τη στήριξη μεσαίων και μικρών επιχειρήσεων που δεν διαθέτουν τους απαιτούμενους πόρους για να οργανώσουν προγράμματα κατάρτισης για τους εργαζόμενους τους. Προς αυτή την κατεύθυνση κρίνεται σημαντική η ανάπτυξη **Μαζικών Ανοιχτών Διαδικτυακών Μαθημάτων (Massive Open Online Courses, MOOC)**, που θα είναι διαθέσιμα σε κάθε ενδιαφερόμενο μέσω του διαδικτύου.

Εξασφάλιση και Αξιοποίηση Πόρων

5. Ισχυροποίηση των θέσεων και της ανάληψης κοινών έργων των Κοινωνικών Εταίρων για το Μέλλον της Εργασίας και την Επαγγελματική Κατάρτιση, όπως προβλέπεται στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 2018.
6. Επανεξέταση του θεσμικού πλαισίου χρηματοδότησης της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης στο πλαίσιο του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου μεταξύ Πολιτείας, εργαζόμενων και εργοδοτών.



7. Αξιολόγηση της λειτουργίας και αναδιάρθρωση της χρηματοδότησης της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης μέσω του Λογαριασμού για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ), σύμφωνα και με το άρθρο 5 της ΕΓΣΣΕ 2018.
8. Ενίσχυση του Κοινωνικού Διαλόγου σε κλαδικό επίπεδο για την καλύτερη αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων.
9. Εξειδίκευση των διατάξεων για την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση όπως προβλέπονται σε ορισμένες κλαδικές συμβάσεις (π.χ. κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας Μετάλλου), βάσει των οποίων συμφωνείται η ανάληψη δράσεων για από κοινού πρωτοβουλίες για την εκπαίδευση και επανεκπαίδευση των εργαζόμενων.
10. Στο επίπεδο των επιχειρήσεων, πρέπει να δοθεί προτεραιότητα στην ανάπτυξη των υποδομών ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης και στα συστήματα προνοητικής διαχείρισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, με σκοπό: α) την κάλυψη των πραγματικών αναγκών των επιχειρήσεων, β) την εξειδίκευση της κατάρτισης για κάθε εργαζόμενο (πλάνα καριέρας, διοίκηση ταλέντων κλπ.), γ) την εισαγωγή σύγχρονων μεθόδων εκπαίδευσης πέρα από τα παραδοσιακά σεμινάρια (εναλλαγή καθηκόντων, ομάδες έργου, κύκλοι ποιότητας).
11. Εξέταση της δυνατότητας εισαγωγής του θεσμού του Ατομικού Λογαριασμού Κατάρτισης.
12. Ενσωμάτωση της παραμέτρου εκπαίδευσης/επανεκπαίδευσης και ειδικότερα του πλάνου εκπαίδευσης στις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, με δικαιώματα και υποχρεώσεις αμοτέρων των μερών (π.χ. ρύθμιση σχετικά με το δικαίωμα στην εκπαιδευτική άδεια των εργαζομένων μετά από τη σύμφωνη γνώμη της επιχείρησης).
13. Διάθεση ποσοστού επί των πόρων του ΛΑΕΚ, του ΕΠΑΝΑΔ και ΕΠΑΝΕΚ, με σκοπό την εκπαίδευση σε ψηφιακές δεξιότητες και στον παραγωγικό μετασχηματισμό προς το Industry 4.0.

Αναγνώριση και επικύρωση προσόντων

14. Ανάπτυξη νέων πιστοποιημένων επαγγελματικών περιγραμμάτων, σύντομων και συμβατών με τα διεθνή πρότυπα, που να ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας και να αποτελούν βάση σχεδιασμού των προγραμμάτων αναβάθμισης των επαγγελματικών δεξιοτήτων.
15. Επανεξέταση του συστήματος διακυβέρνησης και ελέγχου των εισροών και εκροών της ΣΕΚ και εξασφάλιση της εφαρμογής διεθνώς αναγνωρισμένων προτύπων ποιότητας στην παροχή προγραμμάτων κατάρτισης.

Το παρόν συντάχθηκε από τον Τομέα Απασχόλησης & Αγοράς Εργασίας του ΣΕΒ στο πλαίσιο του Υποέργου 1: «Συστηματική παρακολούθηση των μεταβολών του παραγωγικού συστήματος της χώρας και των επιπτώσεων τους στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της βιομηχανίας» της Πράξης «Θεσμική & επιχειρησιακή ενδυνάμωση του κοινωνικού εταίρου ΣΕΒ», που υλοποιείται μέσω του Ε.Π. «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση & Διά Βίου Μάθηση».



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης





Οικονομικά Στοιχεία Μελών ΣΕΒ

ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ

€325 δισ.

69% συνόλου*



ΙΔΙΑ ΚΕΦΑΛΑΙΑ

€61 δισ.

51% συνόλου*



ΠΩΛΗΣΕΙΣ

€66 δισ.

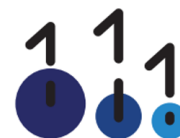
46% συνόλου*



ΠΡΟ ΦΟΡΩΝ ΚΕΡΔΗ

€4,0 δισ.**

41% συνόλου**



ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

197.000

10% συνόλου ασφαλισμένων στον ΕΦΚΑ



ΜΙΣΘΟΙ

€4,9 δισ.

18% συνόλου***



ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ

€2,1 δισ.

23% συνόλου***



ΦΟΡΟΣ ΕΠΙ ΚΕΡΔΩΝ

€1,1 δισ.

27% συνόλου****



* 21.075 δημοσιευμένοι ισολογισμοί χρήσης 2017 που περιλαμβάνονται στη βάση της ICAP

** σύνολο κερδών κερδοφόρων επιχειρήσεων

*** % επί του συνόλου τακτικών αποδοχών (χωρίς bonus και υπερωρίες)/ασφαλιστικών εισφορών ασφαλισμένων στον ΕΦΚΑ

**** % επί του συνόλου εσόδων από φόρο εισοδήματος νομικών προσώπων

Όραμα

Οραματιζόμαστε την Ελλάδα ως τη χώρα, που κάθε πολίτης του κόσμου θα θέλει και θα μπορεί να επισκεφθεί, να ζήσει και να επενδύσει.

Οραματιζόμαστε μια ανοιχτή, κοινωνικά υπεύθυνη και οικονομικά φιλελεύθερη χώρα-μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που προτάσσει την ισχυρή ανάπτυξη ως παράγοντα κοινωνικής συνοχής. Θέλουμε μια Ελλάδα δυναμικό κέντρο της ευρωπαϊκής περιφέρειας, με στέρεους θεσμούς, ελκυστικό κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον, που προάγει τις εξαγωγές, την καινοτόμο επιχειρηματικότητα, την παραγωγή και τις ποιοτικές υπηρεσίες, τη βιώσιμη ανάπτυξη, τη γνώση, τη συνοχή, τις ίσες ευκαιρίες και το κράτος δικαίου.

Αποστολή

Ηγεσία & Γνώση

Ο ΣΕΒ διαδραματίζει ηγετικό ρόλο στον μετασχηματισμό της Ελλάδας σε μια παραγωγική, εξωστρεφή και ανταγωνιστική οικονομία, ως ανεξάρτητος και υπεύθυνος εκπρόσωπος της ιδιωτικής οικονομίας.

Κοινωνικός Εταίρος

Ο ΣΕΒ, ως κοινωνικός εταίρος που πιστεύει στη λειτουργία των θεσμών, προωθεί στα αρμόδια όργανα της Πολιτείας και της Ε.Ε. τις απόψεις και θέσεις της επιχειρηματικής κοινότητας.

Ισχυρός Εκπρόσωπος

Ο ΣΕΒ διαμορφώνει θέσεις, αναλύσεις και προτάσεις πολιτικής για την οικονομία, τη βιομηχανία, την καινοτομία, την απασχόληση, την παιδεία και τις εργασιακές δεξιότητες, τον κοινωνικό διάλογο, τη βιώσιμη ανάπτυξη, την εταιρική υπευθυνότητα.

Φορέας Δικτύωσης

Ο ΣΕΒ δικτυώνει τα μέλη του μεταξύ τους & με τα κέντρα αποφάσεων (εγχώρια και διεθνή), με στόχο τη δημιουργία προστιθέμενης αξίας.



Σύγχρονες Επιχειρήσεις, Σύγχρονη Ελλάδα

ΣΕΒ σύνδεσμος επιχειρήσεων και βιομηχανιών

Ξενοφώντος 5, 105 57 Αθήνα

T: 211 5006 000

F: 210 3222 929

E: info@sev.org.gr

www.sev.org.gr

SEV Hellenic Federation of Enterprises

168, Avenue de Cortenberg

B-1000 Bruxelles

T: +32 (0) 2 662 26 85

E: kdiamantouros@sev.org.gr

ΑΚΟΛΟΥΘΗΣΤΕ ΜΑΣ ΣΤΑ ΜΕΣΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ

