ePublishing

ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ
EKT NATIONAL DOCUMENTATION CENTRE

The Greek Review of Social Research

Vol 130 (2009)

130 C΄

Η επαγγελματική κατάρτιση στις επιχειρήσεις και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Παρασκευή-Βίβιαν Γαλατά

doi: 10.12681/grsr.95

Copyright © 2014, Παρασκευή-Βίβιαν Γαλατά

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0.

To cite this article:

Γαλατά Π.-Β. (2014). Η επαγγελματική κατάρτιση στις επιχειρήσεις και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας. *The Greek Review of Social Research*, *130*, 3–30. https://doi.org/10.12681/grsr.95

https://epublishing.ekt.gr | **e-Publisher:** EKT | **Downloaded at:** 24/04/2024 18:17:02

Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 130 Γ΄, 2009, 3-30

*Παρασκευή-Βίβιαν Γαλατά**

Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις δεν φαίνεται να συνιστά προτεραιότητα στην ατζέντα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ενώ στις ελάχιστες περιπτώσεις συλλογικής ρύθμισης της επαγγελματικής κατάρτισης απουσιάζει η ουσιαστική συμφωνία εργοδότη και σωματείου ή συμβουλίου εργαζομένων. Από την άλλη μεριά, τα οφέλη των επιχειρήσεων και των εργαζομένων από τον κοινό προγραμματισμό της επιμόρφωσης του προσωπικού, σε συνάρτηση με τις ειδικές ανάγκες της επιχείρησης, συνηγορούν υπέρ της αναγκαιότητας συλλογικής ρύθμισης της επαγγελματικής κατάρτισης στις επιχειρήσεις, προκειμένου, αφενός, να ενισχυθεί η αποτελεσματική συμμετοχή των εργαζομένων και, αφετέρου, να διασφαλιστεί η απαιτούμενη συναίνεση για τη διαχείριση των επαγγελματικών ικανοτήτων, την αντιμετώπιση των αλλαγών και τη ρύθμιση της ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων.

Ι. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι διαδικασίες παγκοσμιοποίησης, οι νέες τεχνολογίες και οι διαρθρωτικές αλλαγές στην οικονομία έχουν άμεση επίπτωση στις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους, δεδομένων των αυξημένων αναγκών ευελιξίας και προσαρμογής τους στις νέες συνθήκες (ΕC, 2006α, σ. 75). Υπό το πρίσμα αυτό, οι επιχειρήσεις στρέφονται όλο και περισσότερο προς τη

*Διδάκτωρ Εργατικού και Κοινωνικού Δικαίου.

μεγαλύτερη αξιοποίηση των ατομικών ικανοτήτων των εργαζομένων (Piotet, 2002, σ. 1-19), αναζητούν την πολυλειτουργικότητα και επενδύουν στο ανθρώπινο δυναμικό τους ως καθοριστικού παράγοντα στις διαδικασίες αναδιάρθρωσης, εισαγωγής καινοτομιών και ενίσχυσης του ανταγωνιστικού τους πλεονεκτήματος (CEDEFOP, 1994, σ. 4-6). Ταυτόχρονα, ενισχύεται η ιδέα της «απασχολησιμότητας», δηλαδή της ικανότητας προσαρμογής και διατήρησης ενός υψηλού επιπέδου επικαιροποιημένων προσόντων (Danvers, 2003, σ. 1-11· Santelmann, 2002, σ. 136-137), εφόσον η αποτελεσματική συμμετοχή των εργαζομένων στην επιχείρηση προϋποθέτει εντατική επαγγελματική κατάρτιση και συστηματική απόκτηση υψηλών προσόντων (Eurofound, 1997, σ. 169-191). Η διεύρυνση των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων, συνέπεια τόσο των τεχνολογικών και οργανωτικών αλλαγών όσο και της υποτίμησης των πτυχίων, συνέβαλε στην εξέλιξη του προσανατολισμού της επαγγελματικής κατάρτισης από την καταπολέμηση της ανεργίας κατά τη δεκαετία του 1980 στη διαχείριση των αλλαγών οργάνωσης της εργασίας στις αρχές της δεκαετίας του 1990 (Maroy, 2000). Παράλληλα, οι σύγχρονες απαιτήσεις για την απόκτηση ικανοτήτων αυτόνομης δράσης και αξιοποίησης γνώσεων καθιστούν ακόμη πιο αναγκαία την ενίσχυση και τον επαναπροσδιορισμό της κατάρτισης και διά βίου μάθησης των εργαζομένων (Ρομπόλης, 1999, σ. 7· Κόκκος, 2002, σ. 33-34· Παληός, 2003, σ. 166-169).

Στην Ελλάδα, η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση χρονολογείται από τις αρχές της δεκαετίας του 1960 (ΕΙΕ, 2001, σ. 34-35· ΟΚΕ, 1998), αν και αναπτύχθηκε ουσιαστικά κατά τη δεκαετία του 1980 και του 1990, μέσω των συγχρηματοδοτούμενων ευρωπαϊκών προγραμμάτων που απέβλεπαν στην ενίσχυση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης (ΕC, 1996, σ. 69). Ωστόσο, η απότομη ανάπτυξη του συστήματος βάσει των κοινοτικών χρηματοδοτήσεων και όχι των αναγκών της αγοράς, είχε ως συνέπεια τον αποσπασματικό χαρακτήρα των ενεργειών και την απουσία ενιαίας πολιτικής (Παληός, 2003, σ. 43-44, 162), που μπορούν να εξηγήσουν τόσο την έλλειψη μιας συγκροτημένης αντίληψης και στρατηγικής για τη διά βίου μάθηση, όσο και την παραπληρωματική λειτουργία της συνεχιζόμενης κατάρτισης σε σχέση με την ανεπαρκή αρχική επαγγελματική κατάρτιση (Μπαλούρδος, Χρυσάκης, 1998, σ. 137). Παρά ταύτα, έγιναν σημαντικές προσπάθειες για τη σύνδεση της επαγγελματικής κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς μέσα από τη δημιουργία φορέων που εξασφαλίζουν τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, όπως για παράδειγμα, του Εθνικού Συμβουλίου Επαγγελματι-

κής Κατάρτισης και Απασχόλησης (ΕΣΕΚΑ), των Περιφερειακών και Νομαρχιακών Επιτροπών (ΠΕΕΚΑ, ΝΕΕΚΑ), του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας (ΕΙΕ) για την τεκμηρίωση των πολιτικών κατάρτισης και απασχόλησης, του Εθνικού Παρατηρητηρίου Απασχόλησης (ΕΠΑ) για την παρακολούθηση των τάσεων της αγοράς εργασίας (ΟΚΕ, 1998 και 2003· ΕΙΕ, 2001, σ. 35· Παληός, 2003, σ. 34) και τη μεταγενέστερη συγχώνευσή τους στην εταιρεία «Παρατηρητήριο Απασχόλησης, Ερευνητική-Πληροφορική ΑΕ» (ΠΑΕΠ ΑΕ) για την παροχή υπηρεσιών στους τομείς εφαρμογής πληροφοριακών συστημάτων, έρευνας των δεδομένων της αγοράς εργασίας και αξιολόγησης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης (Ν. 2874/2000). Οι πιο πρόσφατες προσπάθειες συνίστανται στη διαμόρφωση των θεσμικών λειτουργιών συντονισμού των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και σύνδεσής τους με την απασχόληση, καθώς και στη συστηματοποίηση των υφιστάμενων συστημάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης στο πλαίσιο μιας συνολικής στρατηγικής για τη διά βίου μάθηση,[1] δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στην ενεργό και ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη χάραξη της εθνικής πολιτικής για τη σύνδεση της επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση (ΟΚΕ, 2003, σ. 12).

Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων άρχισε να αποκτά ολοένα και μεγαλύτερη σημασία στις στρατηγικές των κοινωνικών συνομιλητών και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, ιδιαίτερα από τα τέλη της δεκαετίας του 1980 μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1990 (Σουμέλη, 1998, σ. 2-9). Όπως προκύπτει από τη συγκριτική ανάλυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σχετικά με την επαγγελματική κατάρτιση στα 15 κράτη μέλη της ΕΕ, η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην επαγγελματική κατάρτιση είναι αρκετά εκτεταμένη στις περισσότερες χώρες της ΕΕ-15 και εκδηλώνεται σε δύο επίπεδα: είτε στο επίπεδο του κοινωνικού διαλόγου και εκπροσώπησής τους σε όργανα συμβουλευτικά ή/και αποφασιστικά, είτε στο επίπεδο διμερών συλλογικών συμβάσεων εργασίας για το σχεδιασμό και τη διαχείριση της επαγγελματικής κατάρτισης (Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, 2005, σ. 337). Σε κάθε περίπτωση, προβάλλεται η σημασία της συλλογικής διάστασης των πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης και της υιοθέ-

1. Ν. 3191/2003 «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Απασχόληση» (ΦΕΚ 258 Α΄/7.11.2003) και Ν. 3369/21.6.2005 (ΦΕΚ 171Α΄/6.7.2005) «Συστηματοποίηση της διά βίου μάθησης και άλλες διατάξεις». Επίσης, ΟΚΕ, 2005, σ. 13-15.

τησης συλλογικών εγγυήσεων που θα διασφαλίζουν την ισότητα των ευκαιριών πρόσβασης και την αναγνώριση της κατάρτισης στον επιχειρηματικό κόσμο (Vandenberghe, 2002, σ. 83-84). Εξάλλου, σε μια περίοδο αναδιάρθρωσης της αγοράς εργασίας που αποδυναμώνει τη συλλογική δράση, επιβάλλεται η μεγαλύτερη θεσμική εμπλοκή των κοινωνικών εταίρων στις οικονομικές, πολιτικές και κοινωνικές διευθετήσεις (Law, 1996, σ.129-130).

Σ' αυτό το πλαίσιο, θα υποστηριχθεί η αναγκαιότητα συλλογικής ρύθμισης της επαγγελματικής κατάρτισης στις επιχειρήσεις, εστιάζοντας στα οφέλη των επιχειρήσεων και των εργαζομένων από τον κοινό προγραμματισμό της επιμόρφωσης του προσωπικού σε συνάρτηση με τις ειδικές ανάγκες της επιχείρησης και υπογραμμίζοντας τις συνέπειες και τις κοινωνικές προεκτάσεις της μη συλλογικής ρύθμισης της επαγγελματικής κατάρτισης. Για το σκοπό αυτόν θα παρουσιαστούν σε πρώτη φάση οι κείμενες νομοθετικές διατάξεις που ρυθμίζουν τη δυνατότητα συλλογικής ρύθμισης, οι υφιστάμενοι θεσμοί και οι ρυθμίσεις για την επαγγελματική κατάρτιση στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και, στη συνέχεια, θα αποτυπωθούν οι πρακτικές των επιχειρήσεων και η έκταση συλλογικής ρύθμισης της επαγγελματικής κατάρτισης σε εθνικό επίπεδο, καθώς και η διεθνής και ευρωπαϊκή εμπειρία των συλλογικών διαπραγματεύσεων σχετικά με την επαγγελματική κατάρτιση.

ΙΙ. ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ Η ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

1. Η επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα

Η συλλογική ρύθμιση της επαγγελματικής κατάρτισης στις επιχειρήσεις, είτε με συλλογική σύμβαση εργασίας είτε με συναπόφαση εργοδότη και συμβουλίου εργαζομένων, επιτρέπει τον προγραμματισμό της επιμόρφωσης του προσωπικού με την αξιοποίηση των υφιστάμενων θεσμών επαγγελματικής κατάρτισης (Καρδαράς, 1996, σ. 186-188· Νικολακοπούλου-Στεφάνου, 1997, σ. 239-242) και των δυνατοτήτων χρηματοδότησης προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, είτε από την Ευρωπαϊκή Ένωση και το Ελληνικό Δημόσιο (ΕΠΕΑΚ, ΕΠΑΕΚ, ΕΠΑΝ, EQUAL, LEONARDO, SOCRATES), είτε από τις εισφορές των εργαζομένων και των εργοδοτών (ΛΑΕΚ - Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση), ή αποκλειστικά από τις επιχειρήσεις ή/και από τους εργαζόμενους (Παληός, 2003, σ. 32).

Στο επίπεδο των θεσμών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, επιδιώκεται ο συντονισμός των υφιστάμενων συστημάτων μέσω του Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Απασχόληση (ΕΣΣΕΕΚΑ) και η συστηματοποίηση των υπό το πρίσμα της διά βίου μάθησης, δηλαδή της *διά βίου εκπαίδευσης* για την απόκτηση ή τη βελτίωση γενικών και επιστημονικών γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων και της *διά βίου κατάρτισης* για την απόκτηση βασικών επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων σε ειδικότητες ή εξειδικεύσεις ή για τη συμπλήρωση, την αναβάθμιση και τον εκσυγχρονισμό γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν στο πλαίσιο της γενικής και της επαγγελματικής εκπαίδευσης και αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης ή στο πλαίσιο προηγούμενης απασχόλησης.[2] Ειδικότερα, διακρίνουμε τα εξής 3 συστήματα:

(1) *Το σύστημα της δευτεροβάθμιας τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης*, που παρέχεται σε 14 τομείς για 42 διαφορετικές ειδικότητες από τα ΤΕΕ / ΕΠΑΣ, όπως διαμορφώθηκαν στο πλαίσιο της Εκπαιδευτικής Μεταρρύθμισης με το Ν. 2640/98[3] και λειτουργούν σε δύο αυτοτελείς και επάλληλους κύκλους διετούς (Α΄ κύκλος) και μονοετούς διάρκειας (Β΄ κύκλος). Για τους μαθητές που εργάζονται σε επιχειρήσεις σε θέσεις εργασίας συναφείς με την ειδικότητά τους, παρέχεται η δυνατότητα της εναλλασσόμενης κατάρτισης σε ένα από τα 52 ΤΕΕ Μαθητείας του ΟΑΕΔ, όπου ο Α΄ κύκλος διαρκεί τρία χρόνια, εκ των οποίων το πρώτο έτος γίνεται αποκλειστικά στο σχολείο και τα δύο επόμενα γίνονται παράλληλα με την απασχόληση των μαθητών σε θέσεις μαθητείας (ΕΚΚΕ, 2006, σ. 43-44). Η πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων των αποφοίτων της τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης γίνεται από το Υπουργείο Παιδείας, Διά Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων σύμφωνα με τις ειδικότητες και εξειδικεύσεις των τυπικών επαγγελματικών επιπέδων που εξειδικεύονται στην Οδηγία 92/51/ΕΟΚ, όπως ενσωματώ-

2. Άρθρο 1 του Ν. 3369/21.6.2005 (ΦΕΚ 171Α΄/6.7.2005) «Συστηματοποίηση της διά βίου μάθησης και άλλες διατάξεις» και άρθρα 2-4 του Ν. 3191/2003 «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Απασχόληση» (α 258 Α΄/7.11.2003).

3. Σύμφωνα με το άρθρο 10 του Ν. 3475/2006 (ΦΕΚ 146 Α΄/13.7.2006) «Οργάνωση και λειτουργία της δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις», τα δημόσια Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια (ΤΕΕ) που ιδρύθηκαν με το άρθρο 4 του Ν. 2640/98 και τα Επαγγελματικά Λύκεια (ΕΠΑΛ) μετατρέπονται σε Επαγγελματικές Σχολές (ΕΠΑΣ).

θηκε στο εθνικό δίκαιο με το Π.Δ. 231/98[4], ενώ η απόδοση των ισοτιμιών των τίτλων δευτεροβάθμιας και μετά-δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης και ο καθορισμός των επαγγελματικών δικαιωμάτων ανά ειδικότητα και βαθμίδα εκπαίδευσης γίνεται από τον ΟΕΕΚ[5].

(2) *Το σύστημα αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης*, που παρέχεται σε μεταδευτεροβάθμιο επίπεδο μέσω των δημόσιων και ιδιωτικών ΙΕΚ σε 14 βασικούς επαγγελματικούς τομείς για 110 διαφορετικές ειδικότητες και το οποίο λειτουργεί υπό την εποπτεία του ΥΠΕΠΘ στο πλαίσιο του Εθνικού Συστήματος Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΣΕΕΚ) για την οργάνωση, παροχή και τυπική πιστοποίηση της επαγγελματικής κατάρτισης με τη συνεργασία των κοινωνικών εταίρων (Ν. 2009/1992· ΕΚΚΕ, 2006, σ. 103· Μπαλωτή, 1997, σ. 25-31). Συνολικά, λειτουργούν 138 ΙΕΚ αρμοδιότητας του ΟΕΕΚ, 34 ΙΕΚ αρμοδιότητας του ΟΑΕΔ, καθώς και 41 ιδιωτικά ΙΕΚ, τα οποία εποπτεύονται από τον ΟΕΕΚ αρμόδιο για την αναγνώριση των τίτλων και τον καθορισμό των επαγγελματικών δικαιωμάτων (ΕΚΚΕ, 2006, σ. 103). Η επιτυχής ολοκλήρωση της κατάρτισης στα δημόσια και ιδιωτικά ΙΕΚ οδηγεί στη χορήγηση βεβαίωσης επαγγελματικής κατάρτισης, που δίνει το δικαίωμα συμμετοχής στις εξετάσεις πιστοποίησης επαγγελματικής κατάρτισης για την απόκτηση διπλώματος επαγγελματικής κατάρτισης επιπέδου μεταδευτεροβάθμιας επαγγελματικής κατάρτισης ή πιστοποιητικού επαγγελματικής κατάρτισης επιπέδου μεταγυμνασιακής επαγγελματικής κατάρτισης.[6]

(3) *Το σύστημα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης* αποβλέπει στη διατήρηση, την αναβάθμιση και τον εκσυγχρονισμό των επαγγελματικών προσόντων, με σκοπό την ένταξη ή επανένταξη των ατόμων στην εργασιακή ζωή και την αντιμετώπιση των συνεχών κοινωνικών, οικονομικών και επαγγελματικών αλλαγών (Παληός, 2003, σ. 29-61· Παπαηλίας, Σούλης, Χρυσάκης, 1997, σ. 31-35). Η πιστοποίηση των αποκτηθέντων προσόντων μέσω της συνεχιζόμενης επαγγελματικής

4. Π.Δ. 231/1998 (ΦΕΚ Α' 178/29.7.98), όπου προβλέπεται ότι η επιτυχής συμμετοχή στις σχετικές εξετάσεις οδηγεί για τους μεν αποφοίτους του Α΄ κύκλου σπουδών σε πτυχίο επιπέδου ΙΙ και για τους δε αποφοίτους του Β΄ κύκλου σπουδών σε πτυχίο επιπέδου ΙΙΙ, εξασφαλίζοντας σε αμφότερους τη δυνατότητα να λάβουν άδεια ασκήσεως επαγγέλματος.

5. Άρθρα 6 και 9 του Ν. 3191/2003 «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Απασχόληση» (ΦΕΚ 258 Α΄).

6. Σύμφωνα με το Π.Δ. 231/98 (ΦΕΚ 178 Α΄/29.7.1998), το δίπλωμα επαγγελματικής κατάρτισης αποτελεί αναγνωρισμένο τίτλο τόσο στην Ελλάδα, όσο και στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

κατάρτισης διασφαλίζεται θεσμικά από το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΕΚΕΠΙΣ), το οποίο πιστοποιεί επαγγελματικά προσόντα –πέραν των τυπικών επαγγελματικών επιπέδων που καλύπτει ο ΟΕΕΚ– που απαιτούνται με βάση τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, των επαγγελματικών κλάδων και του ανθρώπινου δυναμικού και έχουν προκύψει μετά από συμφωνία εργαζομένων και εργοδοτών.[7] Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση παρέχεται τόσο από τα πιστοποιημένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ), εθνικής ή περιφερειακής εμβέλειας, του δημοσίου[8] ή ιδιωτικού τομέα ή των κοινωνικών εταίρων[9] (εξειδικευμένων σε συγκεκριμένα θεματικά πεδία αντίστοιχων των ζητούμενων ειδικοτήτων), όσο και από τις δομές κατάρτισης ή τα Τμήματα Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού των Επιχειρήσεων, τα οποία οργανώνουν, είτε αυτοτελώς, είτε σε συνεργασία με τα πιστοποιημένα ΚΕΚ, προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης για τους εργαζόμενους που απασχολούν (Γαλατά, Ιωαννίδου, Πρωτοπαπάς, Σούρμπης, 2001, σ. 38).[10] Η ενδοεπιχειρησιακή επαγγελματική κατάρτιση συνίσταται σε μέτρα και δραστηριότητες, οι οποίες χρηματοδοτούνται ολικώς ή μερικώς από τις επιχειρήσεις προς όφελος των εργαζομένων τους, πραγματοποιούνται για προκαθορισμένη περίοδο αποκλειστικά για τους σκοπούς της επιχείρησης και διενεργούνται είτε εκτός χώρου εργασίας, σε κάποιο κέντρο κατάρτισης που αναλαμβάνει και τη σχετική διοργάνωση ή ακόμη και με πρωτοβουλία και οργάνωση της επιχείρησης, είτε εντός της επιχείρησης με τη διοργάνωση από κάποιο οργανισμό κατάρτισης (Nestler et Kailis, 2002).

---

7. Άρθρο 9 του Ν. 3191/2003 «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Απασχόληση» (ΦΕΚ 258 Α΄/7.11.2003).

8. Στα οποία συγκαταλέγονται, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 3191/2003 (ΦΕΚ 258 Α΄/7.11.2003), ο ΟΑΕΔ και η θυγατρική εταιρεία του για την επαγγελματική κατάρτιση, η Σχολή Τουριστικών Επαγγελμάτων του Υπουργείου Ανάπτυξης, τα Κέντρα Κατάρτισης του Υπουργείου Γεωργίας (ΚΕΓΕ), τα Κέντρα Επιμόρφωσης Εμπορικού Ναυτικού του Υπουργείου Εθνικής Ναυτιλίας (ΚΕΣΕΝ) και τα πιστοποιημένα Κέντρα Κατάρτισης του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας.

9. Στο άρθρο 1 του Ν. 3369/21.6.2005 (ΦΕΚ 171Α΄/6.7.2005) «Συστηματοποίηση της διά βίου μάθησης και άλλες διατάξεις» προβλέπεται ρητά η δυνατότητα των τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών που συνυπογράφουν την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας να ιδρύσουν φορείς παροχής υπηρεσιών διά βίου εκπαίδευσης και διά βίου κατάρτισης.

10. Ειδικά για τους φορείς παροχής μη τυπικής εκπαίδευσης, βλέπε ΕΚΕΠΙΣ, 2003, σελ. 12-15.

2. Το θεσμικό πλαίσιο συλλογικής ρύθμισης της επαγγελματικής κατάρτισης

Η δυνατότητα συλλογικής ρύθμισης της επαγγελματικής κατάρτισης στις επιχειρήσεις ή της συναπόφασης μεταξύ εργοδότη και συμβουλίου εργαζομένων, σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, διέπεται αντίστοιχα από το άρθρο 2 σημείο 4 του Ν. 1876/1990[11] στο πλαίσιο άσκησης της επιχειρηματικής πολιτικής και το άρθρο 12 παρ. 4 του Ν. 1767/1998[12].

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του Ν. 1876/1990, το αντικείμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας καλύπτει κάθε θέμα που επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις (Καζάκος, 1998, σ. 347)[13] και μπορεί να περιλαμβάνει ζητήματα σχετικά με τους όρους λειτουργίας των ατομικών συμβάσεων εργασίας, την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση και τον τρόπο παρακράτησης συνδικαλιστικών εισφορών, την κοινωνική ασφάλιση, την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής, την ερμηνεία των κανονιστικών όρων της συλλογικής σύμβασης, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των μερών, καθώς και τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας.

Επιπλέον, αντικείμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας μπορούν να αποτελέσουν τα θέματα που ρυθμίζονται –σύμφωνα με το άρθρο 12 παρ. 4 του Ν. 1767/1988 όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 8 παρ. 2 του Ν. 2224/1994[14]– με συναπόφαση του εργοδότη και του συμβουλίου εργαζομένων και, συγκεκριμένα, η κατάρτιση του εσωτερικού κανονισμού της επιχείρησης, η κατάρτιση του κανονισμού υγιεινής και

11. Ν. 1876/1990-ΦΕΚ Α 27/08.03.1990 «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις».

12. Ν. 1767/1998-ΦΕΚ Α 63/06.04.1988 «Συμβούλια εργαζομένων και άλλες εργατικές διατάξεις – Κύρωση της 135 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας».

13. Όπου αναφέρει ειδικότερα ότι το αντικείμενο της συλλογικής αυτονομίας δεν αποτελεί numerus clauses, αλλά καθορίζεται με βάση το βαθμό και την αμεσότητα επηρεασμού των εργασιακών σχέσεων και, ως εκ τούτου, η άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής αποτελεί αντικείμενο συλλογικής ρύθμισης στο μέτρο που επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις, όπως, π.χ., η αλλαγή του νομικού καθεστώτος ή των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, η εισαγωγή νέας τεχνολογίας, η αλλαγή στη διάρθρωση του προσωπικού, ο ετήσιος προγραμματισμός των επενδύσεων.

14. Ν. 2224/1994–ΦΕΚ Α 112/06.07.1994 «Ρύθμιση θεμάτων εργασίας, συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων και οργάνωσης Υπουργείου Εργασίας και των εποπτευόμενων από αυτό νομικών προσώπων και άλλες διατάξεις».

ασφάλειας, η κατάρτιση ενημερωτικών προγραμμάτων για τις νέες μεθόδους οργάνωσης και τη χρήση νέων τεχνολογιών, ο προγραμματισμός της επιμόρφωσης, της διαρκούς εκπαίδευσης και μετεκπαίδευσης του προσωπικού ιδιαίτερα μετά από κάθε μετατροπή της τεχνολογίας, ο τρόπος ελέγχου της παρουσίας και της συμπεριφοράς του προσωπικού στο πλαίσιο προστασίας της προσωπικότητας των εργαζομένων, ιδίως απέναντι στα οπτικοακουστικά μέσα, ο προγραμματισμός κανονικών αδειών, η επανένταξη αναπήρων μετά από εργατικό ατύχημα στην επιχείρηση, ο προγραμματισμός και ο έλεγχος πολιτιστικών, ψυχαγωγικών και κοινωνικών εκδηλώσεων,[15] καθώς και κάθε άλλο θέμα που αποσπάται από τη διευθυντική και επιχειρηματική εξουσία του εργοδότη και υπάγεται στη ρυθμιστική εξουσία των μερών (Καζάκος, 1998, σ. 352-353). Ειδικότερα, κατά την περίπτωση δ' της παραγράφου 4 του άρθρου 12 του Ν. 1767/1998, ο προγραμματισμός της επιμόρφωσης, της διαρκούς εκπαίδευσης και μετεκπαίδευσης του προσωπικού, ιδιαίτερα μετά από κάθε μετατροπή της τεχνολογίας, μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο γραπτής συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και συμβουλίου εργαζομένων, η οποία έχει κανονιστική ισχύ από την κατάθεση της στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης[16]. Η άμεση κανονιστική ενέργεια της συμφωνίας αυτής προϋποθέτει το σαφή σχεδιασμό της επιμόρφωσης του προσωπικού σε συνάρτηση με τις ειδικές ανάγκες της επιχείρησης και το συγκεκριμένο καθορισμό του είδους, του περιεχομένου και του τρόπου της επιμόρφωσης, των κατηγοριών των μισθωτών στους οποίους απευθύνεται, καθώς και των προϋποθέσεων συμμετοχής (Καρδαράς, 1996, σ. 184, 191). Σημειώνεται ότι το περιεχόμενο της γραπτής συμφωνίας εργοδότη και συμβουλίου εργαζομένων σε σχέση με τον προγραμματισμό της επιμόρφωσης του προσωπικού μπορεί, σύμφωνα με το άρθρο 2 σημείο 6 του Ν. 1876/1990, να ρυθμιστεί και με συλλογική σύμβαση εργασίας (Καρδαράς, 1996, σ. 580-585).

15. Άρθρο 2 σημείο 6 του Ν. 1876/1990, όπου ορίζεται ότι η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να ρυθμίζει ζητήματα που προβλέπονται στο άρθρο 12 του ν. 1767/1988, με επιφύλαξη και των αρμοδιοτήτων των συμβουλίων των επιχειρήσεων.

16. Κατά τον Καρούζο, 2007, σ. 136-139, η επαγγελματική επιμόρφωση των εργαζομένων παραμένει εκτός νομοθετικής ρύθμισης, αν και συνιστά απάντηση σε μείζονα εργασιακά προβλήματα, ενώ από τη διατύπωση της διάταξης του άρθρου 12 § 4 σημείο δ δεν προκύπτει η μέριμνα του νομοθέτη να διασφαλίσει μια γενική και διευρυμένη επαγγελματική επιμόρφωση των εργαζομένων.

Η ως άνω προβλεπόμενη δυνατότητα συναπόφασης μεταξύ εργοδότη και συμβουλίου εργαζομένων για τον προγραμματισμό της επιμόρφωσης έχει δύο στόχους: (α) να εξυπηρετήσει τις ανάγκες της επιχείρησης σε εξειδικευμένο προσωπικό, στο πλαίσιο των επιχειρηματικών της αποφάσεων ή για οικονομοτεχνικούς λόγους - π.χ. προς εξυπηρέτηση της μετατροπής, της εισαγωγής ή της χρήσης νέας τεχνολογίας, της αναδιάρθρωσης και της εισαγωγής νέων μεθόδων οργάνωσης, της επέκτασης των παραγωγικών της δραστηριοτήτων, της επανένταξης των αναπήρων μετά από εργατικό ατύχημα στην επιχείρηση και της αντιμετώπισης των συνεπειών στη διάρθρωση του προσωπικού, ιδίως για την αποφυγή ή τη μείωση ομαδικών απολύσεων (Καρδαράς, 1996, σσ. 368, 195)[17] – και (β) να προωθήσει τα συμφέροντα των εργαζομένων μέσα από την προσαρμογή τους στα νέα δεδομένα της επιχείρησης και την ενίσχυση της ικανότητάς τους να αντιμετωπίζουν τις αλλαγές στις ειδικότητες και στις επαγγελματικές τους ικανότητες, συνέπεια των νέων τεχνολογιών και νέων μεθόδων οργάνωσης της εργασίας (Καρδαράς, 1996, σσ. 180-183, 188).[18]

3. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας για την επαγγελματική κατάρτιση

Η επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων συγκαταλέγεται στα νέα θέματα που αντιμετωπίζονται σε επίπεδο συλλογικών διαπραγματεύσεων, πέραν του καθορισμού των μισθολογικών απολαβών (ΕC, 2003, σ. 76-77· CE, 1999, σ. 44-45). Στις Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, το θέμα της επαγγελματικής κατάρτισης αντιμετωπίζεται στο πλαίσιο ευρύτερων συμφωνιών για την προώθηση της επαγγελματικής κατάρτισης και διά βίου μάθησης. Για παράδειγμα, οι ΕΓΣΣΕ 1993 και 1994 θεσμοθέτησαν τη δημιουργία δύο ειδικών λογαριασμών για την χρηματοδότηση εκ μέρους των εργοδοτών και εργαζομένων ενεργειών επαγγελ-

17. Υπό την προϋπόθεση, όπως επισημαίνει, της σαφούς διατύπωσης στη συναπόφαση εργοδότη και συμβουλίου εργαζομένων ως προς τη διατήρηση των θέσεων εργασίας σε συνέχεια της επιμόρφωσης του προσωπικού, αφού αποβλέπει στην προσαρμογή του στα νέα δεδομένα, έτσι ώστε η καταγγελία του εργοδότη να κριθεί καταχρηστική ως αντικείμενη στη μεταξύ τους καταρτισθείσα συμφωνία.

18. Όπου αναφέρει ότι η αναφορά στο άρθρο 12 § 4 σημείο δ του ν. 1767/1988 της μετατροπής της τεχνολογίας ως λόγου προγραμματισμού της επιμόρφωσης προσωπικού είναι ενδεικτική και αρκεί η επίκληση της συνάρτησης της επιμόρφωσης με τις ανάγκες της επιχείρησης στο πλαίσιο των επιχειρηματικών της αποφάσεων ή για οικονομοτεχνικούς λόγους, διαφορετικά η επιμόρφωση υπάγεται στις πολιτιστικές εκδηλώσεις του άρθρου 12 § 4 σημείο η.

ματικής κατάρτισης και καταπολέμησης της ανεργίας –του Ειδικού Κοινού Λογαριασμού Ανεργίας (ΕΚΛΑ) και του Ειδικού Λογαριασμού Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης (ΕΛΠΕΚΕ)– που συγχωνεύτηκαν με το Ν. 2434/1996 στο Λογαριασμό για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ), ο οποίος συστάθηκε με πόρους από το 0,45% επί των καταβαλλομένων εργοδοτικών εισφορών για την επαγγελματική κατάρτιση και το 0,36% των εισφορών εργοδοτών και εργαζομένων για την καταπολέμηση της ανεργίας και αποβλέπει στη χρηματοδότηση των επιχειρήσεων, κοινοπραξιών ή συνεταιρισμών, προκειμένου να υλοποιούνται προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης εργαζομένων στις επιχειρήσεις και προγράμματα απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων.[19] Στο ίδιο πλαίσιο εντάσσονται οι συμφωνίες στην ΕΓΣΣΕ 2002-2003 (άρθρο 12) για την ανάγκη αναδιοργάνωσης του ΛΑΕΚ για περισσότερη αυτονομία και αποτελεσματικότητα, στην ΕΓΣΣΕ 2004-2005 (άρθρο 7) για τη συνέχιση των προσπαθειών θεσμικής κατοχύρωσης της αυτονομίας του ΛΑΕΚ, βελτίωσης της λειτουργικότητάς του και γενικότερης αναβάθμισης του ρόλου του, καθώς και στην ΕΓΣΣΕ 2006-2007 για την ανάγκη άμεσης θεσμικής κατοχύρωσης της αυτονομίας του ΛΑΕΚ (άρθρο 7) και για τη δέσμευση των μερών να σχεδιάσουν και να υποστηρίξουν κοινές δράσεις για την αναβάθμιση της διά βίου επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (άρθρο 8).

Τέτοιου είδους συμφωνίες προώθησης της επαγγελματικής κατάρτισης ενυπάρχουν και στις κλαδικές ΣΣΕ, εκ των οποίων μπορούν να αναφερθούν ενδεικτικά η συμφωνία μεταξύ εκπροσώπων εργοδοτών και εργαζομένων στην κλαδική ΣΣΕ μετάλλου της 17.06.1993 να αναλάβουν από κοινού πρωτοβουλίες για την εκπαίδευση και επανεκπαίδευση του προσωπικού βιοτεχνικών επιχειρήσεων, καθώς και η υποχρέωση της Ένωσης Ασφαλιστικών Εταιριών Ελλάδος στην κλαδική ΣΣΕ υπαλλήλων ασφαλιστικών επιχειρήσεων ιδιωτικού τομέα της 13.5.2005 για τη δημιουργία τμημάτων εξειδίκευσης και συνεχούς επιμόρφωσης των ανέργων για να ανταποκριθούν στις σύγχρονες μεθόδους και απαιτήσεις της αγοράς. Σε ορισμένες κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ, η επαγγελματική κατάρτιση αντιμετωπίζεται είτε με τη μορφή επιδομάτων για ορισμένες ειδικότητες, για την άσκηση των οποίων απαιτείται συγκεκριμένη εξειδίκευση, ή με τη μορφή παρότρυνσης ώστε να διευκο-

19. Άρθρο 1 παρ. 2 και 3 του Ν. 2434/1996 - ΦΕΚ Α 188/20.8.1996 «Μέτρα πολιτικής για την απασχόληση, επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και άλλες διατάξεις».

λυνθεί η συμμετοχή σε ενέργειες εκπαίδευσης, κατάρτισης και επιμόρφωσης. Για παράδειγμα, στην κλαδική ΣΣΕ παστερίωσης γάλακτος χορηγείται επίδομα 10% σε όσους έχουν πτυχίο Γαλακτοκομικής Σχολής ή Σχολής Μέσης Εκπαίδευσης Χημικών ή σχετικών σχολών ΚΑΤΕΕ, ενώ στις ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ των εκπαιδευτικών στα ιδιωτικά ΤΕΕ και των καθηγητών στα φροντιστήρια μέσης εκπαίδευσης Αττικής περιέχεται η παρότρυνση συμμετοχής σε επιμορφωτικά σεμινάρια που διοργανώνει το φροντιστήριο και ανάλογη ωρομίσθια αποζημίωση σε περίπτωση που τα σεμινάρια πραγματοποιούνται εκτός ωραρίου (ΟΜΕΔ, 2005). Ομοίως, στη Διαιτητική Απόφαση 7/2002 για τους όρους εργασίας και αμοιβής των μεταλλειολόγων-μεταλλουργών στις βιομηχανικές επιχειρήσεις, ο ΣΕΒ παροτρύνει τα μέλη του να παρέχουν διευκολύνσεις για τη συμμετοχή σε συνέδρια ή σεμινάρια συναφή με την ειδικότητα ή το αντικείμενο εργασίας και να αναλαμβάνουν την κάλυψη των εξόδων συμμετοχής των τεχνικών επιστημόνων σε τέτοιες εκδηλώσεις που έχουν άμεση σχέση με το αντικείμενο της εργασίας τους (ΟΜΕΔ, 2005). Επίσης, προβλέπεται η άδεια συμμετοχής σε εξετάσεις των εργαζόμενων μαθητών ή φοιτητών (βλ. κλαδικές ΣΣΕ γάλακτος, τροφίμων και ποτών, σαπωνοποιών, χημικής βιομηχανίας, χαρτοβιομηχανίας) και η διευκόλυνση φοιτητών σε τεχνικές ή επαγγελματικές ή ανώτατες σχολές με την αποχώρηση τους κατά μία ώρα νωρίτερα ημερησίως χωρίς μείωση των αποδοχών τους (βλ. κλαδική ΣΣΕ εμπορίου).

Η προώθηση της υλοποίησης κλαδικών σεμιναρίων επιμόρφωσης είναι πιο συστηματική στον τραπεζικό κλάδο, όπως προκύπτει από τις κλαδικές ΣΣΕ Τραπεζών – ΟΤΟΕ για τα έτη 2002-2003, 2004-2005 και 2006-2007, όπου γίνεται ειδική μνεία για την ενίσχυση των ερευνητικών – επιμορφωτικών προγραμμάτων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΟΤΟΕ, ενώ έχει ήδη ενταχθεί στις διεκδικήσεις της ΟΤΟΕ η καθολική και αποτελεσματική εκπαίδευση των εργαζομένων στον κλάδο ως δικαίωμα και υποχρέωση, με βασικές προϋποθέσεις: (α) την εφαρμογή συστημάτων ορθολογικού προσδιορισμού των μέσων και των αντικειμένων κατάρτισης καθώς και διάγνωσης εκπαιδευτικών αναγκών, και (β) τη διαμόρφωση των προγραμμάτων εκπαίδευσης από την Επιτροπή / Συμβούλιο Εκπαίδευσης, στην οποία συμμετέχουν και εκπρόσωποι του οικείου Συλλόγου Εργαζομένων.[20]

20. Απόσπασμα Διεκδικήσεων ΟΤΟΕ για την κλαδική ΣΣΕ 2006 – Μέρος Β' «Λοιπά Θέματα».

Τέλος, σε επίπεδο επιχειρησιακών ΣΣΕ, η επαγγελματική κατάρτιση αντιμετωπίζεται με παρόμοιο τρόπο, δηλαδή, είτε με τη μορφή επιδομάτων, είτε με τη μορφή παροτρύνσεων και διευκολύνσεων συμμετοχής σε συναφείς με το αντικείμενο εργασίας επιμορφωτικές και εκπαιδευτικές δραστηριότητες. Για παράδειγμα, στην επιχειρησιακή ΣΣΕ 2004 για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στην «Καζίνο και Ξενία Θράκης – Ξενοδοχειακές – Τουριστικές – Εμπορικές Επιχειρήσεις ΑΕ» προβλέπεται η άδεια συμμετοχής στις εξετάσεις, ενώ στις επιχειρησιακές ΣΣΕ 2004-2005 για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στην «Ελληνικά Πετρέλαια ΑΕ» προβλέπεται η άδεια συμμετοχής σε εξετάσεις και η άδεια σπουδών για επιμόρφωση ή ενημέρωση στο εσωτερικό ή στο εξωτερικό πάνω σε θέματα συναφή με την εργασία στα Ελληνικά Πετρέλαια. Μερικώς διαφοροποιημένη παρουσιάζεται η αντιμετώπιση της επαγγελματικής κατάρτισης στο πλαίσιο των εσωτερικών κανονισμών εργασίας, που αποτελούν επιχειρησιακές ΣΣΕ σύμφωνα με διατάξεις των Ν. 1767/87 και 1876/90, όπως τροποποιήθηκαν με τον Ν. 2224/94.

Σε γενικές γραμμές, διαπιστώνεται ότι τα θέματα της επαγγελματικής κατάρτισης δεν φαίνεται να συνιστούν προτεραιότητα στην ατζέντα των συλλογικών διαπραγματεύσεων (EIRO - Καρακιουλάφη, 2005), παρά τις θεσμικές συμφωνίες και τις κείμενες νομοθετικές ρυθμίσεις. Το περιεχόμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα εξακολουθεί να κυριαρχείται από θεματολογία άμεσου οικονομικού χαρακτήρα, ως εύλογη απόρροια του χαμηλού επιπέδου μισθών (Κουζής, 2001, σ. 269-273), ενώ δεν έχουν παρατηρηθεί σημαντικές εξελίξεις στις συλλογικές διαπραγματεύσεις αναφορικά με την επαγγελματική κατάρτιση, με εξαίρεση ορισμένες περιπτώσεις διαλόγου για τη διά βίου μάθηση σε κλαδικό επίπεδο, όπως, π.χ., στον τραπεζικό κλάδο (EIRO, 2007).

ΙΙΙ. Η ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

1. Προγραμματισμός και οργάνωση της επαγγελματικής κατάρτισης στις επιχειρήσεις

Παρά την αναγνώριση και από τον επιχειρηματικό κόσμο της αναγκαιότητας της επαγγελματικής κατάρτισης, λόγω των διαρκών αλλαγών στις απαιτήσεις δεξιοτήτων και εξειδικεύσεων, έχει διαπιστωθεί ότι το ποσοστό των ελληνικών επιχειρήσεων που συμμετέχουν στη διαδικασία της διά βίου εκπαίδευσης των απασχολουμένων τους υστερεί κατά πολύ του

αντίστοιχου ποσοστού της ΕΕ (18% έναντι 62% της ΕΕ15, στοιχεία 1999), με εξαίρεση το υψηλό ποσοστό συμμετοχής των μεγάλων επιχειρήσεων με προσωπικό άνω των 250 ατόμων, που ανέρχεται στο 78% έναντι 96% της ΕΕ15 με στοιχεία 1999 (ΕΚΚΕ, 2006, σ. 129).

Πράγματι, οι μεγάλες επιχειρήσεις έχουν ενσωματώσει στην πολιτική τους και οργανώνουν συστηματικά προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης για τους εργαζομένους τους, σε αντίθεση με τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις που δεν έχουν καταφέρει να αξιοποιήσουν πλήρως τους σχετικούς πόρους για την επαγγελματική κατάρτιση (Χασάπης, 1997, σ. 6-8).[21] Οι μεγάλες επιχειρήσεις διαθέτουν συνήθως δικές τους εκπαιδευτικές δομές, υλοποιούν σύντομες και εξειδικευμένες καταρτίσεις και στηρίζονται, κυρίως, σε αυτοχρηματοδοτούμενα προγράμματα και, δευτερευόντως, σε επιδοτούμενα προγράμματα (εξαιτίας του ανασταλτικού χαρακτήρα των γραφειοκρατικών διαδικασιών τους), ενώ άλλες επιχειρήσεις στηρίζονται σε επιδοτούμενα προγράμματα κατάρτισης, παρά τις γραφειοκρατικές δυσκολίες, και συνεργάζονται με εξωτερικούς εκπαιδευτές ή / και με συγκεκριμένα ΚΕΚ (Παληός, 2003, σ. 165). Αντίθετα, ορισμένες επιχειρήσεις δεν μπορούν να κάνουν χρήση των επιδοτούμενων προγραμμάτων, γιατί απαιτούνται περίπλοκες διαδικασίες για τη συμμετοχή τους στα προγράμματα και, επιπλέον, πρόκειται για μικρές επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι 20 εργαζόμενους και δεν μπορούν να λειτουργήσουν με μειωμένο προσωπικό για μεγάλο χρονικό διάστημα (CEDEFOP, 2007, σ. 31).

Από την άλλη μεριά, οι μεγάλες επιχειρήσεις έχουν αναπτύξει δικές τους ολοκληρωμένες πολιτικές εκπαίδευσης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού τους, οι οποίες εντάσσονται στο πλαίσιο της αποτελεσματικότερης διαχείρισης της απόδοσης (performance management and development) και δίνουν έμφαση, κατά κύριο λόγο, στα επαγγελματικά προσόντα και στην επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων για την κάλυψη τεχνικών γνώσεων σε νέα συστήματα και πρότυπα, αλλά δεν αποτελούν αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων και επιχειρησιακών ΣΣΕ (Γαλατά, 2009, σ. 499-508). Όπως προκύπτει από τις πολιτικές ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού, οι μεγάλες επιχειρήσεις εφαρ-

21. Αναφέρεται ειδικότερα ότι, σύμφωνα με Μελέτη του ΣΕΒ και της ΓΣΕΕ για την Καθιέρωση Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Αθήνα, 1993), είχε υπολογιστεί πως η ζήτηση των επιχειρήσεων μεγάλου μεγέθους για τα έτη 1993-1999 θα ανερχόταν σε 110.8 εκατομμύρια εργατικές ώρες ανά έτος με συνολικό κόστος 27.7 εκατομμύρια ECU.

μόζουν ένα πλέγμα προγραμμάτων, προκειμένου να διατηρήσουν υψηλό επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων τους, όπως, για παράδειγμα, σύστημα αμοιβών σύμφωνα με τα δεδομένα της αγοράς και τις προσδοκίες των υποψηφίων, παροχές πέραν των προβλεπόμενων από το νόμο και τις ΣΣΕ, συμμετοχή των εργαζομένων στην επίτευξη των επιχειρησιακών στόχων και συστηματική αξιολόγηση της απόδοσης για την ανάπτυξη τους, επιμόρφωση, επαγγελματική ανάπτυξη και ευκαιρίες εξέλιξης, μέριμνα για τις οικογένειες των εργαζομένων[22]. Σε κάθε περίπτωση, η αξιοποίηση των διαφορετικών μορφών κατάρτισης (π.χ. άτυπων ενημερωτικών συναντήσεων, ανεπίσημων κύκλων κατάρτισης ή οργανωμένων προγραμμάτων κατάρτισης) εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τη συνολικότερη στρατηγική της επιχείρησης στη διαχείριση της καινοτομίας, της οργάνωσης της εργασίας και της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού (CEDEFOP, 1994, σ. 13).

2. Η συλλογική ρύθμιση της επαγγελματικής κατάρτισης στις επιχειρήσεις

Ο περιορισμένος αριθμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων που αναφέρονται στην επαγγελματική κατάρτιση, σε συνδυασμό με τις αυτόνομες πολιτικές των μεγάλων επιχειρήσεων για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού τους και τις δυσκολίες των μικρομεσαίων επιχειρήσεων για την επαγγελματική κατάρτιση του προσωπικού τους, αναδεικνύουν την περιορισμένη αξιοποίηση της δυνατότητας συλλογικής ρύθμισης της επαγγελματικής κατάρτισης στις επιχειρήσεις, σύμφωνα με το άρθρο 2 σημείο 4 του Ν. 1876/1990 και το άρθρο 12 παρ. 4 του Ν. 1767/1998, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 8 παρ. 2 του Ν.2224/1994. Επιπλέον, έχει διαπιστωθεί ότι ο Ν. 1767/1998 δεν μπόρεσε να ενεργοποιήσει στην πράξη τις συμμετοχικές διαδικασίες εργαζομένων στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, αλλά ούτε και στις επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα είχε ιδιαίτερη επιτυχία ο θεσμός της συμμετοχής των εργαζομένων (Κουτρούκης, 2005, σ. 150-151). Ορισμένες μόνο επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα με ισχυρή συνδικαλιστική εκπροσώπηση

22. Στοιχεία για τις εφαρμοζόμενες πολιτικές εκπαίδευσης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού στις μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να αναζητηθούν στα ετήσια δελτία, τις ετήσιες εκθέσεις εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και τις ηλεκτρονικές διευθύνσεις των εισηγμένων εταιριών, εκ των οποίων αναφέρονται ενδεικτικά οι εταιρίες Τιτάν ΑΕ (www.titancement.com), S & B Βιομηχανικά Ορυκτά ΑΕ (http://www.s.andb.gr), Coca – Cola HBC Τρία Έψιλον (http://www.coca-colahbc.com), ΑΒ Βασιλόπουλος ΑΕ (http://www.ab.gr).

έχουν κάνει χρήση των ανωτέρω διατάξεων και έχουν προβεί στην κατάρτιση εσωτερικών κανονισμών εργασίας, που αποτελούν επιχειρησιακές ΣΣΕ και στους οποίους κανονισμούς έχουν περιληφθεί και συναποφασιστεί μεταξύ εργοδότη και σωματείου εργαζομένων και θέματα που σχετίζονται με την επαγγελματική κατάρτιση του προσωπικού. Για παράδειγμα, στο άρθρο 7 του εσωτερικού κανονισμού εργασίας της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος ΑΕ αναγνωρίζεται η επαγγελματική εκπαίδευση και συνεχής επιμόρφωση του προσωπικού ως υποχρέωση της Τράπεζας και ως δικαίωμα και υποχρέωση των εργαζομένων και αποσαφηνίζονται οι στόχοι της εκπαίδευσης, που αποβλέπουν στη βελτίωση της υπηρεσιακής κατάρτισης και στην επαγγελματική επιμόρφωση των εργαζομένων, ώστε να διασφαλίζεται η έγκαιρη και ομαλή προσαρμογή τους στις εκάστοτε απαιτήσεις του τραπεζικού επαγγέλματος και να κατοχυρώνεται η απασχόληση και η υπηρεσιακή τους ανάπτυξη και απόδοση στα πλαίσια των επιχειρηματικών στόχων της Τράπεζας, τα δε προγράμματα εκπαίδευσης εγκρίνονται από το Συμβούλιο Επιμόρφωσης Προσωπικού, στο οποίο συμμετέχει εκπρόσωπος της αντιπροσωπευτικότερης συνδικαλιστικής οργάνωσης.[23]

Επιπλέον, στο άρθρο 7 του εσωτερικού κανονισμού εργασίας και υπηρεσιακής κατάστασης του προσωπικού της «Ελληνικά Πετρέλαια ΑΕ» αναγνωρίζεται ότι η επιμόρφωση του προσωπικού, που σχετίζεται με το αντικείμενο της εργασίας και είναι λειτουργία άμεσης αμοιβαιότητας συμφερόντων της εταιρείας και των εργαζομένων, αποτελεί κύριο μέλημα της εταιρείας και επισημαίνεται ότι η συμμετοχή των εργαζομένων στα προγράμματα εκπαίδευσης και μετεκπαίδευσης σε νέες τεχνολογίες και μεθόδους εργασίας είναι παράγοντας εξέλιξης και θεωρείται απαραίτητη εφόσον απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, ενώ ταυτόχρονα προσφέρεται η δυνατότητα συμμετοχής των εργαζομένων σε επιχειρησιακά εκπαιδευτικά προγράμματα, ενθαρρύνοντας κάθε πρωτοβουλία πρόσθετης εκπαίδευσης με οικονομική ενίσχυση.[24] Αντίθετα, στον εσωτερικό κανονισμό εργασίας της «ΕΚΟ Ανώνυμος Βιομηχανική και Εμπορική Εταιρεία Πετρελαιοειδών» γίνεται μνεία μόνο στο ειδικό πρόγραμμα ενημέρωσης των προσλαμβανομένων σε θέματα δομής της επιχείρησης και λειτουργίας των εγκαταστάσεων της, στην ειδική άδεια εξετάσεων με αποδοχές και στην εκπαιδευτική άδεια χωρίς απο-

23. Εσωτερικός κανονισμός εργασίας της ΕΤΕ ΑΕ: http://www.syete.gr/.

24. Εσωτερικός κανονισμός εργασίας των ΕΛΠΕ ΑΕ: http://www.pseep.gr/.

δοχές για επιμόρφωση ή ενημέρωση στο εσωτερικό ή στο εξωτερικό σε θέματα συναφή με την εργασία.[25]

Περαιτέρω, στο άρθρο 21 του Γενικού Κανονισμού Προσωπικού στον Οργανισμό Αστικών Συγκοινωνιών Αθηνών (ΟΑΣΑ ΑΕ) στην Ανώνυμη Συγκοινωνιακή Εταιρεία Θερμικών Λεωφορείων (ΕΘΕΛ ΑΕ) και στα Ηλεκτροκίνητα Λεωφορεία Περιοχής Αθηνών – Πειραιώς (ΗΛΠΑΠ ΑΕ) προβλέπεται η δυνατότητα οργάνωσης προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης για την προσαρμογή και τη βελτίωση της ικανότητας του προσωπικού να προσφέρει τις υπηρεσίες του σύμφωνα με τις απαιτήσεις της τεχνολογίας και της εκμετάλλευσης. Στην περίπτωση αυτή, η συμμετοχή του εργαζόμενου καθίσταται υποχρεωτική καθώς η επίδοση του συναρτάται άμεσα με την εξέλιξή του. Επίσης, προβλέπεται η δυνατότητα οργάνωσης αυτοδύναμων προγραμμάτων εσωτερικής εκπαίδευσης ή/και σε συνεργασία με εκπαιδευτικούς οργανισμούς, η αποστολή του προσωπικού για εκπαίδευση, μετεκπαίδευση, επιμόρφωση ή ενημέρωση στο εσωτερικό ή εξωτερικό, η οργάνωση προγραμμάτων εκπαίδευσης στο πλαίσιο της ενδοεπιχειρησιακής σχολής, καθώς και η ίδρυση σχολής επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης[26]. Τέλος, στο άρθρο 25 του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας του Οργανισμού Τηλεπικοινωνιών της Ελλάδος (ΟΤΕ ΑΕ), που εγκρίθηκε το Δεκέμβριο 2006, γίνεται ειδική αναφορά στους Κανονισμούς Εργασιακών Σχέσεων, στους οποίους συγκαταλέγεται ο Γενικός Κανονισμός Προσωπικού που εγκρίνεται με τη σύναψη Επιχειρησιακής ΣΣΕ, ο Κανονισμός Επιμόρφωσης Προσωπικού, που συντάσσεται και επικαιροποιείται από τη Διεύθυνση Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού ανάλογα με τις υπηρεσιακές ανάγκες και ο Κανονισμός Σχολής Προσωπικού ΟΤΕ, που διέπει τη λειτουργία των σχολών για την παροχή βασικών επαγγελματικών γνώσεων στο υπό πρόσληψη προσωπικό και, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, στο υπό μετάταξη και έκτακτο προσωπικό του ΟΤΕ. Αντίθετα, στον εσωτερικό κανονισμό προσωπικού της COSMOTE Κινητές Τηλεπικοινωνίες ΑΕ που θεσπίστηκε με την υπογραφή επιχειρησιακής ΣΣΕ δεν περιλαμβάνεται καμία ρύθμιση σχετική με την επαγγελματική κατάρτιση του προσωπικού, πέραν της γενικής υποχρέωσης της εταιρείας να

25. Εσωτερικός κανονισμός εργασίας ΕΚΟ ΑΒΕΕ: http://www.pepeko.gr/palmos/kanonismos.htm.

26. Γενικός Κανονισμός Προσωπικού ΟΑΣΑ ΑΕ, ΕΘΕΛ ΑΕ και ΗΛΠΑΠ ΑΕ: http://www.seas.gr/kanonismos.php.

παρέχει εκπαίδευση σε θέματα ασφαλείας κατά την εκτέλεση της εργασίας.[27]

Συνάγεται, επομένως, ότι η έκταση της συλλογικής ρύθμισης της επαγγελματικής κατάρτισης στις επιχειρήσεις είναι ιδιαίτερα περιορισμένη, δεδομένου ότι μόνο ορισμένες επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα έχουν αξιοποιήσει τις προβλεπόμενες δυνατότητες στις σχετικές διατάξεις του Ν. 1876/1990 και του Ν. 1767/1998, ενώ ακόμη και στις ελάχιστες περιπτώσεις συλλογικής ρύθμισης της επαγγελματικής κατάρτισης, με εξαίρεση τον τραπεζικό κλάδο, απουσιάζει η ουσιαστική συμφωνία εργοδότη και σωματείου ή συμβουλίου εργαζομένων, με την έννοια του από κοινού προγραμματισμού της επιμόρφωσης του προσωπικού σε συνάρτηση με τις ειδικές ανάγκες της επιχείρησης και του συγκεκριμένου σχεδιασμού της με τη συμμετοχή εκπροσώπων του σωματείου ή συμβουλίου εργαζομένων της επιχείρησης.

IV. ΔΙΕΘΝΗΣ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΤΑΣΗ

1. Ευρωπαϊκή πολιτική για την επαγγελματική κατάρτιση και ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων

Η σημασία του ανθρώπινου κεφαλαίου στην οικονομική ανάπτυξη και την αποδοτικότητα της αγοράς εργασίας, καθώς και η θετική επίπτωση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης στην ανάπτυξη και την προσωπική ευημερία είναι ευρέως αναγνωρισμένες, σύμφωνα με σχετικές μελέτες της ΕΕ και του ΟΟΣΑ.[28] Στο πλαίσιο αυτό, δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στη βελτίωση των ατομικών δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και στη διασφάλιση της δυνατότητας όλων να συμμετέχουν στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, όπου ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων αναδεικνύεται καθοριστικός (OECD, 2007). Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό συγκαταλέγεται στους κεντρικούς άξονες της στρατηγικής της Λισσαβόνας να καταστεί η Ευρωπαϊκή Ένωση μέχρι το 2010 η πιο ανταγωνιστική και βασισμένη στη γνώση οικονομία, με περισσότερη και καλύτερη απασχόληση και μεγαλύτερη κοινωνική

27. Εσωτερικοί Κανονισμοί Λειτουργίας ΟΤΕ ΑΕ και COSMOTE: http://www.eete-ote.gr/Main/02-kanonismoi.htm.

28. Οι σχετικές μελέτες με την επίπτωση της επένδυσης στο ανθρώπινο κεφάλαιο είναι διαθέσιμες στο: http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/human_sem_2004_en.htm και http://www.oecd.org/dataoecd/4/6/34932778.pdf.

συνοχή, με προτεραιότητα στην προώθηση της διά βίου μάθησης σε όλα τα στάδια της επαγγελματικής και κοινωνικής ζωής των ατόμων και στην ενθάρρυνση των συμφωνιών μεταξύ των κοινωνικών εταίρων στην καινοτομία και τη διά βίου μάθηση (Ευρωπαϊκά Συμβούλια Λισσαβόνας 2000 και Βαρκελώνης 2002· Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2001).

Προς αυτή την κατεύθυνση, υιοθετήθηκαν δράσεις τόσο για τη δημιουργία του ευρωπαϊκού χώρου ανώτερης εκπαίδευσης –μέσα από τη σύγκλιση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και την προώθηση της ακαδημαϊκής και επαγγελματικής αναγνώρισης των προσόντων (διαδικασία της Μπολόνιας)[29]– όσο και για την προαγωγή της ενισχυμένης ευρωπαϊκής συνεργασίας στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, ως στρατηγικής για τη βελτίωση των επιδόσεων, της ποιότητας και της ελκυστικότητάς της (διαδικασία της Κοπεγχάγης).[30] Παράλληλα, υιοθετήθηκε από τους κοινωνικούς εταίρους σε ευρωπαϊκό επίπεδο το πλαίσιο δράσεων για τη διά βίου ανάπτυξη και πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων και την αντίστοιχη κινητοποίηση όλων των συντελεστών της αγοράς (ETUC, UNICE, CEEP 2002) και καταρτίστηκαν οι κλαδικές συμφωνίες ενίσχυσης της επαγγελματικής κατάρτισης και διά βίου μάθησης στο γεωργικό τομέα το 2002, στον τομέα οδικών μεταφορών το 2006 και τη χημική βιομηχανία το 2004 (EC, 2006β, σ. 96-99). Ακολούθως, η Διακήρυξη του Μάαστριχτ (2004) αξιολόγησε την πρόοδο που έχει επιτευχθεί για τη στρατηγική της Λισσαβόνας-Κοπεγχάγης και έθεσε νέες προτεραιότητες για την ανάπτυξη της ευρωπαϊκής συνεργασίας στο χώρο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Στο πλαίσιο της αναθεωρημένης στρατηγικής της Λισσαβόνας, ενσωματώθηκαν οι κατευθυντήριες γραμμές για την ταυτόχρονη επιδίωξη οικονομικής ανάπτυξης και απασχόλησης, επένδυσης στους ανθρώπινους πόρους και σταδιακής προσαρμογής της εκπαίδευσης και κατάρτισης σε αυτές τις απαιτήσεις (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Βρυξελλών, 2005· EC, 2005). Τέλος, το Συμβούλιο Υπουργών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, που συγκλήθηκε στο Ελσίνκι το Δεκέμβριο 2006, προχώρησε στη δεύτερη μεταρρύθμιση των στόχων της διαδικασίας Κοπεγχάγης-Μάαστριχτ για την ενίσχυση της ελκυστικότητας της επαγγελματικής

29. Κοινή Διακήρυξη των Ευρωπαίων Υπουργών Παιδείας για τον Ευρωπαϊκό Χώρο Ανώτατης Εκπαίδευσης, Μπολόνια, 19 Ιουνίου 1999.

30. Κοινή Διακήρυξη των Ευρωπαίων Υπουργών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, Κοπεγχάγη, 29-30 Νοεμβρίου 2002.

κατάρτισης, δίνοντας έμφαση στην πρόσβαση και την ευελιξία των συστημάτων κατάρτισης μέσω εξατομικευμένων διαδρομών και καλύτερων συνθηκών μετάβασης στην εργασιακή ζωή, στη σύνδεση της κατάρτισης με την εργασιακή ζωή και τη διεύρυνση των δυνατοτήτων μάθησης στον εργασιακό χώρο, στην αναγνώριση της άτυπης μάθησης και τη μεγαλύτερη διαφάνεια των συστημάτων κατάρτισης, καθώς και στην ενεργητικότερη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων.

Ειδικότερα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εμμένει στην αναγκαιότητα της ενεργητικής και ουσιαστικής συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων για την εφαρμογή μέτρων ενίσχυσης της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων καθώς και μέτρων ανάπτυξης ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και αξιόπιστων συστημάτων δια βίου μάθησης (EC, 2006β, σ. 7, 93-95) και καλεί τις κυβερνήσεις και τους κοινωνικούς εταίρους να λάβουν μέτρα διασφάλισης της ποιότητας και της πρόσβασης στην επαγγελματική κατάρτιση για να περιορίσουν τις ακραίες μορφές ευελιξίας και να εξισορροπήσουν την ευελιξία με την ασφάλεια και ποιότητα της απασχόλησης και να δώσουν μεγαλύτερη προσοχή στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τον κοινωνικό διάλογο προς όφελος των ευάλωτων πληθυσμιακών κατηγοριών και της μεγαλύτερης κοινωνικής συνοχής (EC, 2006β, σ. 16, 147). Υποστηρίζει, επίσης, ότι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και η συμμετοχή των εργαζομένων στο επίπεδο της επιχείρησης μπορεί να αποτελέσουν ένα σημαντικό εργαλείο διαχείρισης των αλλαγών, ενώ η αποτελεσματική αντιπροσώπευση των εργαζομένων στην επιχείρηση μπορεί να παίξει καθοριστικό ρόλο στον εκσυγχρονισμό και την απόδοση του χώρου εργασίας, ιδίως, μέσα από τη θετική επίδραση και την ενίσχυση της συνεργασίας των συμβουλίων των εργαζομένων απέναντι στις οργανωτικές και τεχνολογικές αλλαγές (EC, 2006β, σ. 11-12, 76-77).

2. Συλλογικές διαπραγματεύσεις και επαγγελματική κατάρτιση σε ευρωπαϊκό επίπεδο

Στις χώρες της ΕΕ, η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην επαγγελματική κατάρτιση είναι αρκετά εκτεταμένη και εκδηλώνεται, είτε στο επίπεδο του κοινωνικού διαλόγου και εκπροσώπησής τους σε όργανα συμβουλευτικά ή/και αποφασιστικά, ή στο επίπεδο διμερών συλλογικών συμβάσεων εργασίας για το σχεδιασμό και τη διαχείριση της επαγγελματικής κατάρτισης (Fundación Tripartita, 2005, σ. 337). Συχνότερες είναι οι τριμερείς συμφωνίες, τεχνικές ή πολιτικές, σε εθνικό, κλαδικό ή

διεπαγγελματικό επίπεδο, που αφορούν στους σκοπούς, το περιεχόμενο, τις μορφές υλοποίησης και τα συστήματα πιστοποίησης, αλλά και οι διμερείς συμφωνίες που συνάπτονται σε κλαδικό ή επιχειρησιακό επίπεδο και αφορούν σε ατομικά δικαιώματα άδειας μετά αποδοχών για τη συμμετοχή σε ενέργειες κατάρτισης, σε δικαιώματα εκπροσώπησης των εργαζομένων και των συνδικάτων στο σχεδιασμό της κατάρτισης στις επιχειρήσεις, σε συμφωνίες διαχείρισης των ταμείων για τη χρηματοδότηση της κατάρτισης, σε συμφωνίες χρηματοδότησης της κατάρτισης εντός και εκτός ωραρίου εργασίας, καθώς και σε συμφωνίες για τα συστήματα επαγγελματικού προσανατολισμού και εξατομικευμένης προσέγγισης των απαιτούμενων ικανοτήτων και αναγκών κατάρτισης (Fundación Tripartita, 2005, σ. 57-58). Τα προβλήματα που συνάντησαν τα κράτη μέλη της ΕΕ αφορούσαν: (α) στην πρόσβαση στην κατάρτιση, (β) στον εκσυγχρονισμό της κατάρτισης, ώστε να καταστεί επαγγελματικό δικαίωμα και να παρέχει εναλλακτικές δυνατότητες επιπέδων και διαδρομών που θα οδηγούν σε πιστοποιημένα επαγγελματικά προσόντα, και (γ) στη δυνατότητα πρόσβασης σε τίτλους και αναγνωρισμένα προσόντα μέσα από την επαγγελματική κατάρτιση (Fundación Tripartita, 2005, σ. 66). Από την άλλη μεριά, οι επιτυχίες που σημειώθηκαν ως αποτέλεσμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την επαγγελματική κατάρτιση συνίστανται: στη δημιουργία εθνικών ή κλαδικών ταμείων χρηματοδότησης της επαγγελματικής κατάρτισης, σε συμφωνίες απασχόλησης και βελτίωσης του αριθμού των ωρών εργασίας για τη διευκόλυνση συμμετοχής στην κατάρτιση, σε συμφωνίες πρόσβασης σε ενέργειες κατάρτισης και σε συστήματα εξατομικευμένης αξιολόγησης των δυνατοτήτων κατάρτισης, στη δημιουργία δομών ή κλαδικών διμερών οργανισμών για τη διασφάλιση του δικαιώματος επαγγελματικής κατάρτισης και πιστοποίησης, σε συστήματα προσανατολισμού και εξατομικευμένου σχεδιασμού της κατάρτισης, σε ρήτρες προστασίας της απασχόλησης, στις περιπτώσεις τεχνολογικής αναδιάρθρωσης, με τη συμμετοχή των εργαζομένων σε ενέργειες κατάρτισης για αλλαγή του αντικειμένου εργασίας ή της ειδικότητας, σε ατομικές άδειες ή δικαιώματα συμμετοχής σε προγράμματα κατάρτισης που οδηγούν σε επίσημους τίτλους και καθορίζονται σε τριμερείς συμφωνίες και σε προϋποθέσεις χρηματοδότησης της ατομικής κατάρτισης, που αποτελούν αντικείμενο κλαδικών και επιχειρησιακών ΣΣΕ (Fundación Tripartita, 2005, σ. 67-70). Στις επιτυχίες συγκαταλέγονται η ΕΓΣΣΕ στην Ελλάδα, η οποία περιλαμβάνει μέτρα κατάρτισης υπέρ των εργαζομένων και των ανέργων, με πρωτεύοντα το ρόλο του ΛΑΕΚ που διαχειρίζονται οι κοι-

νωνικοί εταίροι και η διεπιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας στη Γαλλία για την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση και τη διά βίου μάθηση μέσα από την παροχή εργαλείων για τη διαμόρφωση και την ενίσχυση του ατομικού δικαιώματος στην κατάρτιση (ΕC, 2006β, σ. 48-49). Τέλος, στα περισσότερα κράτη φαίνεται να έχουν να λυθεί τα θέματα της πρόσβασης στην κατάρτιση των εργαζομένων σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις, της επαρκούς διασφάλισης της επαγγελματικής εξέλιξης μέσα από την επαγγελματική κατάρτιση και της ενσωμάτωσης της επαγγελματικής κατάρτισης σε ένα ενιαίο και διαφανές σύστημα τίτλων και επαγγελματικών προσόντων (Fundación Tripartita, 2005, σ. 70). Οι οποιεσδήποτε δυσκολίες προσδιορισμού του κοινού ενδιαφέροντος για την επαγγελματική κατάρτιση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, που οφείλονται στο γεγονός ότι οι κοινωνικοί εταίροι προσδίδουν περισσότερη έμφαση στην κοινωνική διάσταση παρά τη διάσταση της αγοράς και των εργασιακών σχέσεων, φαίνεται να ξεπερνιούνται στο κλαδικό και το επιχειρησιακό επίπεδο, όπου υπάρχει μεγαλύτερη δυνατότητα συγκεκριμενοποίησης της διαπραγμάτευσης για την κατάρτιση (Fundación Tripartita, 2005, σ. 339-340).

V. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ

Η αναγκαιότητα ενίσχυσης της επαγγελματικής κατάρτισης ενόψει των αυξημένων αναγκών διατήρησης ενός υψηλού επιπέδου επικαιροποιημένων προσόντων και προσαρμογής στις νέες συνθήκες της αγοράς και οι διαρκείς προσπάθειες για αποτελεσματική ανάπτυξη των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης και διά βίου μάθησης, σύμφωνα με τις ιδιαίτερες ανάγκες των επιχειρήσεων και των εργαζομένων, αναδεικνύουν τόσο τη στρατηγική θέση των κοινωνικών εταίρων στο σχεδιασμό και τη διαχείριση της επαγγελματικής κατάρτισης, όσο και τη σημασία της συλλογικής διάστασης των πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης για τη διασφάλιση των ίσων ευκαιριών πρόσβασης, της ποιότητας, της διαφάνειας και της αναγνώρισης της κατάρτισης. Περαιτέρω, οι διεθνείς και ευρωπαϊκές τάσεις για την ανάδειξη της θετικής επίδρασης του ανθρώπινου κεφαλαίου στην οικονομική ανάπτυξη και την αποδοτικότητα της αγοράς εργασίας, καθώς και για την προώθηση της διά βίου μάθησης ως βασικής συνιστώσας του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στην ενεργητική και ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην επαγγελματική κατάρτιση, προκειμένου να διασφαλίσουν την ποιότητα και την πρόσβαση, την εξισορρόπηση της ευελιξίας με την

ασφάλεια και τη μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή, μέσα από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τον κοινωνικό διάλογο προς όφελος των ευάλωτων πληθυσμιακών κατηγοριών. Σε κάθε περίπτωση, η μετάβαση σε μια οικονομία της γνώσης συνιστά μια νέα πρόκληση για τους κοινωνικούς εταίρους, δεδομένου ότι η επαγγελματική κατάρτιση αποτελεί για τις μεν συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων ένα νέο πεδίο δραστηριοτήτων που θα τους επιτρέψει να συμμετέχουν στη διαχείριση της κοινωνίας της γνώσης σύμφωνα με τις σύγχρονες προσεγγίσεις για το ανθρώπινο κεφάλαιο και στην αντιμετώπιση ζητημάτων, όπως η ανάπτυξη νέων μεθόδων κατάρτισης και η πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων, για τις δε εργοδοτικές οργανώσεις αποτελεί μια πραγματική ευκαιρία να διασφαλίσουν την αφοσίωση του εργατικού δυναμικού τους που απαιτείται για την επιδίωξη της απόδοσης (EC, 2006β, σ. 157).

Ο καθοριστικός ρόλος των κοινωνικών εταίρων στην επαγγελματική κατάρτιση έχει αναγνωριστεί και στη χώρα μας, όπου διασφαλίζεται η θεσμική και ουσιαστική συμμετοχή τους στη χάραξη της πολιτικής και στο σχεδιασμό, την υλοποίηση και τη διαχείρισή της, αν και οι κοινωνικοί εταίροι δεν έχουν ενεργοποιήσει τις συμμετοχικές διαδικασίες στο επίπεδο της επιχείρησης και δεν έχουν αξιοποιήσει τις δυνατότητες συλλογικής ρύθμισης και προγραμματισμού της επαγγελματικής κατάρτισης στις επιχειρήσεις. Στις ελάχιστες, δε, περιπτώσεις συλλογικής ρύθμισης της επαγγελματικής κατάρτισης, με εξαίρεση τον τραπεζικό κλάδο, απουσιάζει η ουσιαστική συμφωνία εργοδότη και σωματείου ή συμβουλίου εργαζομένων και ο κοινός προγραμματισμός και σχεδιασμός της επιμόρφωσης του προσωπικού σε συνάρτηση με τις ειδικές ανάγκες της επιχείρησης. Παρά ταύτα, οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να αξιοποιήσουν τα οφέλη από την εφαρμογή συμμετοχικών διαδικασιών των εργαζομένων στην επιχείρηση και να αναπτύξουν στρατηγικές εκσυγχρονισμού προσανατολισμένες στις νέες συνθήκες της αγοράς, δίνοντας έμφαση στην επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων και στη διαχείριση και κοινωνική επικύρωση των επαγγελματικών ικανοτήτων τους, διότι η συμμετοχή των εργαζομένων μπορεί να συνδράμει ουσιαστικά στην απόδοση της επιχείρησης, να διασφαλίσει την εφαρμογή των επιχειρηματικών αποφάσεων και την αποδοχή των τεχνολογικών και οργανωτικών αλλαγών, να ενθαρρύνει την ανάπτυξη και αξιοποίηση των δεξιοτήτων, να αυξήσει την ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία και να συμβάλει στη βελτίωση της ποιότητας του εργασιακού βίου, την αναβάθμιση των εργασιακών σχέσεων και την αύξηση της παραγωγικότητας (Κουτρούκης, 2005, σ. 31-35). Επιπλέον, η συλλογική ρύθμιση και ο κοινός

προγραμματισμός της επιμόρφωσης του προσωπικού μπορεί να εξυπηρετήσει αποτελεσματικότερα τόσο τις ανάγκες της επιχείρησης σε εξειδικευμένο προσωπικό για την επέκταση των παραγωγικών της δραστηριοτήτων, την αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών και την εισαγωγή νέων μεθόδων οργάνωσης της εργασίας, όσο και τα συμφέροντα των εργαζομένων και την προσαρμογή τους στα νέα δεδομένα της επιχείρησης και τις συνακόλουθες αλλαγές στις ειδικότητες και επαγγελματικές δεξιότητες. Αντίθετα, η απουσία συλλογικής ρύθμισης της επαγγελματικής κατάρτισης ενισχύει την επέκταση εξατομικευμένων πρακτικών διαχείρισης των επαγγελματικών δεξιοτήτων, με κριτήρια που δεν έχουν αποτελέσει αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης και οδηγούν σε πρακτικές άνισης μεταχείρισης των εργαζομένων, με άμεσες συνέπειες στην απόδοση της επιχείρησης και την παραγωγικότητα.

Από την άλλη μεριά, η διαχείριση των επαγγελματικών δεξιοτήτων αναδεικνύεται σε κεντρικό άξονα της διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού στο επίπεδο της επιχείρησης και θα πρέπει να αποτελέσει αντικείμενο ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου, προκειμένου να αποφασιστεί από κοινού μεταξύ επιχείρησης και εργαζομένων το πλάνο ανάπτυξης των δεξιοτήτων που είναι απαραίτητο για την επιτυχία της επιχειρηματικής στρατηγικής και τη βελτίωση των προσόντων των εργαζομένων (ETUC, UNICE, CEEP, 2002), ενώ η οποιαδήποτε διαχείριση επαγγελματικών δεξιοτήτων δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί χωρίς την κοινωνική συναίνεση και τη συμφωνία των κοινωνικών εταίρων (Denieuil, 1997, σ. 35-45). Κατ' αυτόν τον τρόπο, η συλλογική αντιμετώπισή τους θα συμβάλει στην ενίσχυση της αποτελεσματικής συμμετοχής των εργαζομένων, στην ενεργοποίηση συμμετοχικών θεσμών και την προώθηση συλλογικών διαπραγματεύσεων και κοινωνικού διαλόγου για τη ρύθμιση της ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων (Κουκουλές, 1998, σ. 106-114) και την επίτευξη συναινετικού εκσυγχρονισμού της οργάνωσης της εργασίας (Γαβρόγλου, Gazon, Μουρίκη, 2001, σ. 197).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση

Γαβρόγλου Σταύρος, Gazon Eric, Μουρίκη Αλίκη, 2001, «Κοινωνικός διάλογος και παραγωγικότητα», *Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη*, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, σ. 193-220.

Γαλατά Βίβιαν, Ιωαννίδου Μίκα, Πρωτοπαπάς Γιώργος, Σούρμπης Μάκης, 2001, *Μέθοδοι αναγνώρισης, πιστοποίησης, κατοχύρωσης προσόντων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που αποκτήθηκαν μέσω της άτυπης επαγγελματικής κατάρτισης*, Αθήνα, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας.

Γαλατά Παρασκευή-Βίβιαν, 2009, *Η πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας*, Διδακτορική Διατριβή, Αθήνα, Πάντειο Πανεπιστήμιο.

ΕΚΕΠΙΣ, 2003, *Ο ρόλος των εθνικών συστημάτων αναγνώρισης προσόντων στην προώθηση της διά Βίου μάθησης – ΕΛΛΑΔΑ*, Μελέτη για το Ερευνητικό Έργο του ΟΟΣΑ, Αθήνα.

ΕΚΚΕ, ΕΕΟ GROUP ΑΕ, Ε-2000 Όμιλος Συμβούλων, 2006, *Θεματική μελέτη ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού*, Τελική Επικαιροποιημένη Έκθεση, Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών, Μάρτιος.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2001, *Ανακοίνωση «Η πραγμάτωση μιας ευρωπαϊκής περιοχής διά βίου μάθησης»*, COM(2001) 678, 21.11.2001.

Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, *Συμπεράσματα Προεδρίας*, Λισσαβόνα Μάρτιος 2000, Βρυξέλλες Μάρτιος 2001, Βαρκελώνη Μάρτιος 2002, Βρυξέλλες Ιούνιος 2002, Βρυξέλλες Μάρτιος 2003, Βρυξέλλες Μάρτιος 2004 και Βρυξέλλες Μάρτιος 2005, διαθέσιμα στην ιστοσελίδα: http://www.consilium.europa.eu/.

Ευρωπαίοι Υπουργοί Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, 2002, *Κοινή Διακήρυξη των Ευρωπαίων Υπουργών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης*, Κοπεγχάγη, 29-30 Νοεμβρίου, διαθέσιμο: www.bologna-bergen.2005.no.

Ευρωπαίοι Υπουργοί Παιδείας, 1999, *Κοινή Διακήρυξη των Ευρωπαίων Υπουργών Παιδείας για τον Ευρωπαϊκό Χώρο Ανώτατης Εκπαίδευσης*, Μπολόνια, 19 Ιουνίου, διαθέσιμη ηλεκτρονικά: www.bologna-bergen.2005.no.

Καζάκος Άρης, 1998, *Η διαιτησία συλλογικών διαφορών συμφερόντων κατά τον Ν. 1876/1990*, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Σάκκουλα.

Καρδαράς Αθανάσιος, 1996, *Η ρύθμιση των όρων εργασίας στο επίπεδο της εκμεταλλεύσεως κατά τον περί συμμετοχής ν. 1767/1988 και μετά από την επίδραση του περί συλλογικών συμβάσεων εργασίας ν. 1876/1990*, Αθήνα-Κομοτηνή, Εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα.

Καρούζος Γιάννης, 2007, «Η επαγγελματική επιμόρφωση των εργαζομένων», *Φορολογική Επιθεώρηση*, τεύχος 692, Ιανουάριος, σ. 136-139.

Κόκκος Αλέξης (επιμέλεια), 2002, *Διεθνής συνδιάσκεψη για την εκπαίδευση ενηλίκων*, Πάντειο Πανεπιστήμιο 23-25 Νοεμβρίου 2001, Αθήνα, Εκδόσεις Μεταίχμιο.

Κουζής Γιάννης, 2001, *Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση, ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;*, Αθήνα, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

Κουκουλές Γιώργος, 1998, «Συλλογικές εργασιακές σχέσεις», *Επετηρίδα Εργασίας*, σ. 106-114.

Κουτρούκης Θεόδωρος, 2005, *Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ολοκλήρωση: Ο κοινωνικός διάλογος στις πολυεθνικές επιχειρήσεις*, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή.

Μπαλούρδος Διονύσης, Χρυσάκης Μανώλης, 1998, «Προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης: Στατιστικές ενδείξεις, αξιολόγηση και προοπτικές», στο *Πρακτικά Ελληνογαλλικού Συνεδρίου, Ανεργία, Εργασία, Εκπαίδευση-Κατάρτιση στην Ελλάδα και στη Γαλλία*, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.

Μπαλωτή Ξένη, 1997, *Αρχική και συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα*, Αθήνα, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας.

Νικολακοπούλου-Στεφάνου Ηρώ, 1997, *Πολιτικές απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, Αθήνα, Εκδόσεις Παρατηρητή.

ΟΚΕ, 1988, *Επαγγελματική κατάρτιση*, Γνώμη Πρωτοβουλίας Νο 17, Ιούνιος.

ΟΚΕ, 2003, *Το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (ΕΣΣΕΕΚΑ) (Σχέδιο Νόμου)*, Γνώμη Νο 91, Αθήνα, Ιούλιος.

ΟΚΕ, 2005, *Συστηματοποίηση της Διά Βίου Μάθησης*, Γνώμη Νο 126, Αθήνα, Φεβρουάριος.

ΟΜΕΔ, 2005, *Κωδικοποίηση διατάξεων συλλογικών ρυθμίσεων*, Αθήνα.

Παληός Ζ. (επιμ.), 2003, *Κατάρτιση και απασχόληση*, Αθήνα, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

Παπαηλίας Θ. Σούλης Σ., Χρυσάκης Μ., 1997, *Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση*, Αθήνα, ΕΛΚΕΠΑ.

Ρομπόλης Σάββας, Δημουλάς Κώστας, Γαλατά Βίβιαν, 1999, *Η διά βίου επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα*, Αθήνα, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

Σουμέλη Ευαγγελία, 1998, «Συλλογική διαπραγμάτευση και συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ευρώπη», *Ενημέρωση*, τεύχος 38, Ιούλιος-Αύγουστος.

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2004, *Ανακοινωθέν τύπου της 2616ης συνόδου του Συμβουλίου Παιδεία, Νεολαία και Πολιτισμός*, Βρυξέλλες, 15-16 Νοεμβρίου.

Χασάπης Δημήτρης, 1997, *Έκθεση για την πρόσβαση στη συνεχιζόμενη κατάρτιση στην Ελλάδα* - Απόφαση 30/6/93 του Συμβουλίου της ΕΕ, Αθήνα, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας.

Ξενόγλωσση

CEDEFOP-ReferNet Greece, 2007, *Greece. Overview of the vocational education and training system in 2007*: http://www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/ NationalVet/.

CEDEFOP, 1994, *Point d' étape des études sur «La place de l'entreprise dans le processus de production de la qualification: effets formateurs de l' organisation du travail»*, Rapport de réunion des 31/3 et 1/4/1993, Berlin.

Commission Européenne (CE), 1999, *Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe, Rapport final*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés Européennes.

Danvers Francis, 2003, *Maintenir son employabilité: une compétence clef dans un processus de gestion de carrière*, Berne Suisse, Congrès AIOSP, 3-6 Septembre.

Denieuil Pierre-Noël, 1997, «Entreprises et compétences: l' état des interrogations», *Education Permanence*, Νο 133/1997-4, pp. 35-45.

European Commission (EC), 1996, *Labour market studies: Greece*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

European Commission (EC), 2003, *Employment in Europe – recent trends and prospects*, Luxembourg, Office for official publications of European Communities.

European Commission (EC), 2005, *Commission staff working document in support of the report from the Commission to the Spring European Council, 22-23 March 2005, on the Lisbon*

Strategy of economic, social and environmental renewal, SEC (2005) 160, Brussels 28.1.2005.

European Commission (EC), 2006α, *Employment in Europe 2006*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

European Commission (EC), 2006β, *Industrial relations in Europe 2006*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), 1997, *New forms of work organisation. Can Europe realize its potential? Results of a survey of direct employee participation in Europe*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

European Industrial Relations Observatory (EIRO) - Καρακιουλάφη Χριστίνα (ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ), 2006, *Ελλάδα - Ετήσια επισκόπηση για το 2005*: http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/01/feature/gr0601102f.html.

European Industrial Relations Observatory (EIRO), 2007, *Greece Industrial relations country profiles*, 9 Φεβρουαρίου: http://eurofound.europa.eu/eiro/country/greece4. html.

European Ministers of Vocational Education and Training, 2004, *Maastricht Communiqué*, Maastricht, 14 December: http://ec.europa.eu/education/news/ip/docs/ maastricht_com_ en. pdf.

European Ministers of Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, 2006, *Helsinki Communiqué*, Helsinki, 5 December: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/helsinkicom_en.pdf.

ETUC, UNICE, CEEP, 2002, *Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualifications*, 28 February.

Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, 2005, *Analisis documental de los sistemas de formacion continua y de su relacion con la negociacion colectiva en España y en Europa*, Madrid, Edita Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, Colección Estudios 3-vol. 1.

Law Michael, 1996, «Workers' education and training in a voluntarist environment: What role for unions?» στο European Society for Research in the Education of Adults, *Adult education and labour market II*, Denmark, Adult Education Research Group-University of Roskilde, pp. 129-130.

Maroy Christian, 2000, «Normativité des politiques de formation et transitions contemporaines: quel équilibre entre individuation et logiques collectives?» στο Vandenberghe Vincent, *La formation professionnelle continue: transformations, contraintes et enjeux*, Louvain la Neuve, Academia Bruylant.

Nestler Katja et Kailis Emmanuel, 2002, «Disparités d' accès à la formation professionnelle continue dans les entreprises en Europe, Statistiques en bref», *Population et Conditions Sociales, Thème* 3, 22/2002, EUROSTAT.

OECD, 2007, *Informal Ministerial Meeting on Vocational Education and Training*, Copenhagen 22 – 23 January.

Piotet Françoise, 2002, *La révolution des métiers*, Paris, Presses Universitaires de France.

Santelmann Paul, 2002, *Qualification et compétences en finir avec la notion d' emplois non qualifiés*, Paris, Editions Liaisons.

Vandenberghe Vincent, 2002, *Un enseignement à réguler, des filières à revaloriser. État des lieux et utopie*, Bruxelles, Éditions Labor.