

ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Η μαθητεία στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις

Πώς οι ΜΜΕ θα την εντάξουν μόνιμα στη λειτουργία τους

Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ) απασχολούν τα δύο τρίτα του ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού. Μία στις τρεις δημιουργεί νέα προϊόντα και διαδικασίες. Για να παραμείνουν ανταγωνιστικές, οι ΜΜΕ πρέπει να διασφαλίζουν εργαζόμενους υψηλής εξειδίκευσης. Ωστόσο, το δυσμενές για τις επιχειρήσεις περιβάλλον, οι επιβαρύνσεις που προκύπτουν από τη νομοθεσία και διάφορες ενδοεπιχειρηματικές ελλείψεις κάνουν πολλές ΜΜΕ να διστάζουν να προσφέρουν θέσεις μαθητείας.

Οι ΜΜΕ αποτελούν τον κύριο μοχλό οικονομικής ανάπτυξης και δημιουργίας θέσεων απασχόλησης, και την υπ' αριθμόν ένα προτεραιότητα της Επιτροπής Juncker.

Σήμερα όμως, πάνω από πέντε εκατομμύρια νέοι από 15 έως 24 ετών δυσκολεύονται πολύ να βρουν δουλειά. Ο αριθμός αυτός αντιστοιχεί σε ποσοστό άνω του 20% των νέων σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση (εκτιμήσεις της Eurostat, Αύγουστος 2015). Μια άρτια εκπαίδευση που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας αποτελεί προφανώς μέρος της λύσης, όμως η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση φαίνεται ανεπαρκής σε πολλές χώρες της ΕΕ.

Οι πληροφορίες που περιέχονται στο παρόν ενημερωτικό σημείωμα προέρχονται από τη συμβολή του Cedefop στον διάλογο που διεξήχθη στο πλαίσιο της ομάδας εργασίας ΕΚ 2020 για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ΟΕ για την ΕΕΚ) σχετικά με την πολιτική: «υποστήριξη προς επιχειρήσεις, ιδίως ΜΜΕ, που προσφέρουν θέσεις εργασίας». Ο διάλογος αυτός κατέληξε στη διατύπωση πέντε ειδικών κατευθυντήριων αρχών, οι οποίες αξίζει να λαμβάνονται υπόψη για την προαγωγή της μάθησης στον τόπο εργασίας. Οι αρχές αυτές αποτελούν μέρος ενός συνόλου είκοσι κατευθυντήριων αρχών που διέπουν τα τέσσερα ζητήματα που κρίθηκαν σημαντικά για τη λήψη μέτρων για την προαγωγή της μάθησης με βάση την εργασία (*). Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα παρουσιάσει τις εν λόγω κατευθυντήριες αρχές κατά τη συνεδρίαση των Γενικών Διευθυντών επαγγελματικής κατάρτισης, τον Νοέμβριο του 2015.

(*) Οι τέσσερις προκλήσεις πολιτικής είναι οι εξής: α) εθνική διακυβέρνηση και συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, β) ελκυστικότητα των προγραμμάτων θέσεων μαθητείας και βελτίωση του επαγγελματικού προσανατολισμού, γ) υποστήριξη των επιχειρήσεων, ιδίως των ΜΜΕ, μέσω της προσφοράς θέσεων εργασίας σε επιχειρήσεις, και δ) διασφάλιση ποιότητας της μάθησης με βάση την εργασία.

Σε ολόκληρη την Ευρώπη, η πολιτική ηγεσία επιχειρεί να ανταποκριθεί σε αυτήν την πρόκληση. Η

μάθηση με βάση την εργασία, ιδίως μέσω της προσφοράς θέσεων μαθητείας, έχει κινήσει το ενδιαφέρον των περισσότερων κρατών μελών της ΕΕ τα οποία φέρονται να προετοιμάζουν τους νέους για την είσοδό τους στην αγορά εργασίας και να διευκολύνουν τη μετάβασή τους από την εκπαίδευση στην εργασία, όπως καταδεικνύουν στοιχεία χωρών στις οποίες ανάλογα προγράμματα είναι ιδιαίτερα αναπτυγμένα. Καθώς οι ΜΜΕ αποτελούν το 99% του συνόλου των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων και καλύπτουν το 67% της απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, οι αρμόδιες δημόσιες αρχές είναι εύλογο να μεριμνούν ώστε οι επιχειρήσεις να διευρύνουν τη δέσμευσή τους όσον αφορά τη συμμετοχή τους σε προγράμματα θέσεων μαθητείας. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει προωθήσει τα προγράμματα θέσεων μαθητείας ως βασική παράμετρο μιας ευρύτερης στρατηγικής για την αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων και του κοινωνικού αποκλεισμού ⁽¹⁾.

Η μαθητεία προσφέρει αμοιβαία οφέλη...

Συνδυάζοντας τη μάθηση με την εργασία, οι θέσεις μαθητείας επιτρέπουν στους νέους να αποκτούν εργασιακή εμπειρία και, παράλληλα, πρακτικές δεξιότητες που ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις των εργοδοτών. Η εγγενής αυτή συνάφεια με την αγορά εργασίας καθιστά τις θέσεις μαθητείας επωφελείς τόσο για τους νέους όσο και για τις επιχειρήσεις: οι μαθητευόμενοι συχνά παραμένουν στην επιχείρηση όπου ολοκληρώνουν την κατάρτισή τους ή βελτιώνουν τις πιθανότητες εξεύρεσης μιας θέσης εργασίας που θα ανταποκρίνεται στα προσόντα τους σε σχέση με τους συμμαθητές τους στη γενική εκπαίδευση ή στην ΕΕΚ που παρέχεται από το εκπαιδευτικό σύστημα. Εξάλλου, οι μικρομεσαίοι εργοδότες εξασφαλίζουν ειδικευμένους εργαζόμενους. Η κατάρτιση των μαθητευομένων επιτρέπει στην επιχείρηση να διαμορφώσει τις εργασιακές τους συνθήκες και να απασχολεί, μακροπρόθεσμα, εργαζόμενους με προσόντα και επαγγελματικό ζήλο.

⁽¹⁾ Η ευρωπαϊκή συμμαχία για τις θέσεις μαθητείας, η οποία ιδρύθηκε τον Ιούλιο του 2013, αποτελεί μέρος της στρατηγικής της Επιτροπής. Φέρνει σε επαφή βασικούς ενδιαφερόμενους από τους τομείς της απασχόλησης και της εκπαίδευσης με στόχο τον συντονισμό πρωτοβουλιών που σχετίζονται με τις θέσεις μαθητείας σε ολόκληρη την ΕΕ.

... εφόσον εξασφαλισθούν οι κατάλληλες προϋποθέσεις

Ωστόσο, η κατάρτιση μαθητευόμενων απαιτεί από τις επιχειρήσεις να προβούν σε επενδύσεις (χρηματοοικονομικές, οργανωτικές ή σχετικές με το ανθρώπινο δυναμικό), οι οποίες δεν καταλήγουν πάντα στα αναμενόμενα οφέλη. Η αβεβαιότητα που περιβάλλει την απόδοση των εν λόγω επενδύσεων πιθανόν να μετριάζει το ζήλο των επιχειρήσεων, ιδίως των μικρότερων, να απασχολήσουν μαθητευόμενους, πολλώ δε μάλλον όταν αυτό συμβαίνει σε δυσμενείς οικονομικές συνθήκες.

Σε σύγκριση με άλλες μορφές μάθησης που βασίζεται στην εργασία, οι θέσεις μαθητείας απαιτούν ίση κατανομή ευθυνών μεταξύ εργασίας και εκπαίδευσης και δημιουργία προσφορότερων και στενότερων δεσμών μεταξύ τους. Οι επιχειρήσεις καλούνται να αναλάβουν εκπαιδευτικές ευθύνες και να υλοποιήσουν το μέρος της επένδυσης στην μαθητεία που τους αναλογεί. Το Cedefop εντόπισε στα ήδη υλοποιούμενα προγράμματα μαθητείας ορισμένα χαρακτηριστικά – η έκταση και ο συνδυασμός των οποίων διαφέρει κατά περίπτωση – τα οποία αποτελούν ίσως προαπαιτούμενα για την εκπόνηση η υψηλής ποιότητας προγραμμάτων θέσεων μαθητείας. Στο παρόν ενημερωτικό σημείωμα επισημαίνονται ορισμένα που εγείρουν σημαντικότερες προκλήσεις για τις ΜΜΕ από ό,τι στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις.

Οι ΜΜΕ, ιδίως οι πολύ μικρές επιχειρήσεις, δεν μπορούν πάντοτε να επωμισθούν τη δαπάνη που συνεπάγεται η απασχόληση προσωπικού για επόπτευση των μαθητευόμενων ή διευθέτηση συναφών θεμάτων διοικητικής φύσεως. Μπορεί να μη διαθέτουν το προσωπικό ή τον εξοπλισμό που απαιτούνται για να καλύψουν όλες τις ανάγκες της απαιτούμενης κατάρτισης. Εξάλλου, η έλλειψη ενημέρωσης ή εξοικείωσης της εταιρείας με την παροχή κατάρτισης μπορεί επίσης να εμποδίσει μια επιχείρηση να αναλάβει αυτό το έργο.

Το Cedefop αναζήτησε στα κράτη μέλη της ΕΕ προσπάθειες τόνωσης της συμμετοχής ΜΜΕ σε προγράμματα μαθητείας, και συγκεκριμένα: παροχή οικονομικών κινήτρων, προϋποθέσεις δημιουργίας ευνοϊκού επιχειρηματικού περιβάλλοντος, και υποστήριξη προς τους υπεύθυνους κατάρτισης της επιχείρησης.

Οικονομικά κίνητρα για επιχειρήσεις που καταρτίζουν μαθητευόμενους

Οι δαπάνες για την υλοποίηση προγραμμάτων μαθητείας κατά κανόνα κατανέμονται μεταξύ επιχειρήσεων, μαθητευόμενων, κράτους (εθνικές ή περιφερειακές δημόσιες αρχές) και κοινωνικών

εταίρων. Αποφασίζουν τι ποσοστό του προγράμματος αποτελείται από μάθηση στον τόπο εργασίας, συγκεντρώνουν χρηματοδοτικούς πόρους μέσω γενικής φορολογίας (κράτος) και εισφορών (κράτος και κοινωνικοί εταίροι) και τους κατανέμουν στα προγράμματα μαθητείας, ώστε να περιορίζονται οι δαπάνες των ίδιων των επιχειρήσεων.

Οι επιχειρήσεις κατά κανόνα καταβάλλουν την αμοιβή των μαθητευόμενων και καλύπτουν τις δαπάνες κατάρτισης στον χώρο εργασίας, ενώ το κράτος καλύπτει το κόστος της κατάρτισης που πραγματοποιείται σε εκπαιδευτικά ιδρύματα. Οι μαθητευόμενοι αναλαμβάνουν μέρος της δαπάνης, αποδεχόμενοι αμοιβή ή άλλη αποζημίωση μικρότερη από τον μισθό που θα λάμβαναν ως εργαζόμενοι. Επίσης, σε όλες τις χώρες της ΕΕ παρέχονται επιχορηγήσεις τόσο στους εκπαιδευόμενους όσο και στις επιχειρήσεις. Η Ευρωπαϊκή Ένωση συμβάλλει στη χρηματοδότηση προγραμμάτων μαθητείας και μέσω του προγράμματος Erasmus Plus, του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου και της πρωτοβουλίας για την απασχόληση των νέων.

Φορολογικά κίνητρα

Σε όλες τις επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως μεγέθους, παρέχονται φορολογικά κίνητρα, είτε ως εκπτώσεις φόρου για κάθε απασχολούμενο με σύμβαση μαθητείας είτε με ως μείωση εργοδοτικών εισφορών κοινωνικής ασφάλισης. Στις μικρότερες επιχειρήσεις παρέχονται ειδικά κίνητρα, τα οποία συμβάλλουν αρκετά στο να αυξήσουν την επένδυσή τους στην κατάρτιση.

IT Ο νόμος του 2012 περί σταθερότητας επιτρέπει στις επιχειρήσεις να προσλαμβάνουν μαθητευόμενους μεταξύ 1ης Ιανουαρίου 2012 και 31ης Δεκεμβρίου 2016 με όφελος την καταβολή μειωμένων εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, ανάλογα με το μέγεθός τους. Οι πολύ μικρές επιχειρήσεις δεν καταβάλλουν εισφορές για τα πρώτα τρία χρόνια από τη σύναψη της σύμβασης μαθητείας, ενώ τα επόμενα έτη καταβάλλουν μόνο το 10%. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 10 εργαζόμενους καταβάλλουν καθ' όλη τη διάρκεια της μαθητείας το 10% του ποσού της προβλεπόμενης εισφοράς. Τον Ιούνιο του 2015 αναθεωρήθηκε το κανονιστικό πλαίσιο που διέπει την παροχή κινήτρων προς τις επιχειρήσεις για την πρόσληψη μαθητευόμενων. Ένα μέτρο που εφαρμόζεται πειραματικά προβλέπει ότι οι επιχειρήσεις που απασχολούν νέους με συμβάσεις μαθητείας (υπογραφείσες πριν από την 31η Δεκεμβρίου 2016) που οδηγούν στην απόκτηση επαγγελματικών προσόντων ή διπλώματος καταβάλλουν μόνο το 5% των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης.

Ταμεία χρηματοδότησης της κατάρτισης

Τα ταμεία χρηματοδότησης της κατάρτισης βάσει εισφορών των επιχειρήσεων ενισχύουν τη διαθέσιμη χρηματοδότηση για προγράμματα μαθητείας. Οι εισφορές καταβάλλονται κατά κανόνα υποχρεωτικά από το σύνολο των επιχειρήσεων ή, βάσει συλλογικών συμβάσεων, από τις επιχειρήσεις συγκεκριμένων κλάδων. Και στις δύο περιπτώσεις οι

επιχειρήσεις συνεισφέρουν κατά κανόνα στο οικείο εθνικό ή κλαδικό ταμείο ένα ποσό που αντιστοιχεί σε συγκεκριμένο ποσοστό της μισθολογικής τους δαπάνης, αντισταθμίζει δε (μερικώς) τη δαπάνη για την κατάρτιση ή/και την αμοιβή των μαθητευόμενων. Δεδομένου ότι οι εισφορές στα ταμεία χρηματοδότησης της κατάρτισης είναι υποχρεωτικές, ευαισθητοποιούν εργοδότες και εργαζόμενους για τη σημασία της κατάρτισης.

Τα εμπορικά ή βιοτεχνικά επιμελητήρια μπορούν επίσης να συμβάλουν στη χρηματοδότηση της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης συγκεντρώνοντας εισφορές από τις επιχειρήσεις που είναι μέλη τους.

DK Εφαρμόζει υποχρεωτικό πρόγραμμα καταβολής εισφορών για τη χρηματοδότηση της κατάρτισης. Όλες οι επιχειρήσεις στη Δανία, δημόσιες και ιδιωτικές, συνεισφέρουν ετησίως στο ταμείο αντιστάθμισης ασφαλιστικών δαπανών εργοδοτών (Arbejdsgivernes Elevrefusion, AER) ένα καθορισμένο ποσό για καθέναν από τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης. Το ταμείο χρησιμοποιείται, μεταξύ άλλων, για την πλήρη αντιστάθμιση των δαπανών των επιχειρήσεων που αφορούν την κατάρτιση μαθητευόμενων σε ιδρύματα ΕΕΚ.

NL Πολλά κλαδικά ταμεία κατάρτισης ενθαρρύνουν ενεργά τη συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης μέσω θέσεων μαθητείας. Το OOM (Opleiding Ontwikkeling Metaalbewerking), ταμείο κατάρτισης της βιομηχανίας μετάλλου, προωθεί τη συμμετοχή σε προγράμματα μαθητείας αναλαμβάνοντας μέρος της δαπάνης που συνεπάγεται για τις ΜΜΕ η κατάρτιση των μαθητευόμενων.

Κουπόνια, επιδόματα και άλλες επιχορηγήσεις

Η χρήση κουπονιών και επιδομάτων (και λοιπών παρεμφερών επιχορηγήσεων) φαίνεται ότι ενδείκνυται για συγκεκριμένους τύπους επιχειρήσεων (όπως οι ΜΜΕ) ή σκοπούς (βελτίωση της ποιότητας, παροχή κινήτρων για τη δημιουργία νέων θέσεων μαθητείας, ενεργοποίηση ή επανενεργοποίηση επιχειρήσεων για την παροχή θέσεων μαθητείας). Ανάλογα μέσα αντιστάθμισης δαπανών χρησιμοποιούνται τόσο από δημόσιες αρχές όσο και από τους κοινωνικούς εταίρους.

ΑΓΓΛΙΑ Η «πρωτοβουλία για την απασχόληση μαθητευόμενων από μικρού μεγέθους εργοδότες» άρχισε να εφαρμόζεται τον Απρίλιο του 2012 σε μικρές επιχειρήσεις οι οποίες δεν απασχολούν ακόμη μαθητευόμενους, όμως επιθυμούν να το πράξουν.

ΟΥΑΝΙΑ Το πρόγραμμα με τίτλο «Young recruits» παρέχει οικονομική στήριξη σε εργοδότες που προσλαμβάνουν πρόσθετο αριθμό μαθητευόμενων ηλικίας 16 έως 24 ετών. Παρέχει ακόμη χρηματοδότηση που καλύπτει μέρος του κόστους πρόσληψης μαθητευόμενων για μικρές επιχειρήσεις.

Δημιουργία ευνοϊκού επιχειρηματικού περιβάλλοντος

Η παροχή οικονομικών κινήτρων δεν αρκεί: σημαντικότερο όλων είναι το επιχειρηματικό περιβάλλον να στηρίζει έμπρακτα τις ΜΜΕ. Η

εκπόνηση στρατηγικής με τη συμμετοχή όλων των ενδιαφερομένων του εκάστοτε κλάδου ή της εκάστοτε κοινότητας είναι ζωτικής σημασίας για τη δημιουργία τέτοιου περιβάλλοντος. Εάν συνεργαστούν εμπορικά επιμελητήρια, οργανώσεις εργοδοτών, εργατικά σωματεία, κλαδικές ενώσεις, πάροχοι ΕΕΚ και δημόσιες επιχειρήσεις απασχόλησης, μπορούν να προωθήσουν τη μαθητεία ως βασικό στοιχείο λειτουργίας των επιχειρήσεων. Για να γίνει αυτό, χρειάζεται να καθοριστούν επακριβώς οι ρόλοι και οι αρμοδιότητες των συμμετεχόντων.

AU Το οικονομικό επιμελητήριο και το επιμελητήριο εργασίας υποστηρίζουν επιχειρήσεις που απασχολούν 1 έως 10 εργαζόμενους, καθ' όλη τη διάρκεια της συμμετοχής τους σε προγράμματα μαθητείας. Επιχειρήσεις και πάροχοι ΕΕΚ μπορούν να «ανταλλάσσουν» εκπαιδευτές. Η υλοποίηση προγραμμάτων μαθητείας σε ΜΜΕ πραγματοποιείται με τη συμμετοχή παρόχων κατάρτισης που χρηματοδοτούνται από το κράτος.

Διεπιχειρησιακή συγκέντρωση πόρων

Τοπικά διεπιχειρησιακά δίκτυα ή συμπράξεις μπορούν να συμβάλουν στην κάλυψη των σύνθετων αναγκών κατάρτισης των ΜΜΕ. Οι εν λόγω μορφές συνεργασίας επιτρέπουν τη συγκέντρωση πόρων, την ανταλλαγή πληροφοριών και γνώσεων, την ανάπτυξη ιδεών και τη μάθηση μέσω της ανταλλαγής εμπειριών. Ανάλογα δίκτυα ή συμπράξεις μπορούν να λάβουν διάφορες μορφές, ανάλογα με τις ανάγκες των μελών τους:

- η επικεφαλής επιχείρηση αναλαμβάνει τη συνολική ευθύνη της κατάρτισης, ενώ ειδικές ενότητες κατάρτισης υλοποιούνται από τις συνεργαζόμενες επιχειρήσεις
- ομάδες ΜΜΕ ιδρύουν κοινοπραξίες κατάρτισης τα μέλη των οποίων έχουν ίσα δικαιώματα
- μεγάλες επιχειρήσεις προσφέρουν σε μαθητευόμενους των επιχειρήσεων εφοδιαστικής αλυσίδας (κατά κανόνα ΜΜΕ) με τις οποίες συνεργάζονται περιόδους μαθητείας στα εργαστήρια κατάρτισης που διαθέτουν
- πολλές ΜΜΕ ενώνουν τις δυνάμεις τους προκειμένου να υλοποιούν κοινά προγράμματα μαθητείας, με επιμερισμό της ευθύνης ώστε κάθε συνεργαζόμενη επιχείρηση να εκπονεί ένα μέρος του μαθησιακού περιεχομένου ⁽²⁾.

⁽²⁾ Ευρωπαϊκή Επιτροπή και Cedefop (2013). Outcomes of peer learning activities. Support to trainers' competence development in small and medium-sized enterprises (Αποτελέσματα μαθησιακών δραστηριοτήτων ομότιμων. Υποστήριξη δραστηριοτήτων ανάπτυξης ικανοτήτων των εκπαιδευτών στο πλαίσιο μικρομεσαίων επιχειρήσεων), Strasbourg, France/Offenburg, Germany, 28-30 October 2013.

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/PLA3_report_v5.pdf

CH Οι ομοσπονδιακές αρχές για την προώθηση της ΕΕΚ απασχολούν ειδικό προσωπικό για την προώθηση της μαθητείας. Ανάλογα με την ικανότητα της εκάστοτε επιχείρησης να παράσχει την απαιτούμενη κατάρτιση, οι αρμόδιοι υπάλληλοι συνδράμουν την επιχείρηση ώστε να συμμετάσχει σε δίκτυα συνεργασίας μεταξύ επιχειρήσεων για την κάλυψη αναγκών στον τομέα της κατάρτισης. Το κράτος παρέχει την αρχική χρηματοδότηση για δημιουργία τέτοιων δικτύων.

AU Εάν μια επιχείρηση δεν μπορεί να καλύψει όλες τις ανάγκες κατάρτισης που αφορούν συγκεκριμένη επαγγελματική απασχόληση, μπορεί να δημιουργήσει, από κοινού με άλλες επιχειρήσεις, «συμμαχία κατάρτισης». Τα περιφερειακά οικονομικά επιμελητήρια, σε συνεργασία με την τοπική αυτοδιοίκηση και το επιμελητήριο εργασίας της Αυστρίας, έχουν ιδρύσει ειδικούς φορείς οι οποίοι διευκολύνουν τη δημιουργία «συμμαχιών κατάρτισης» παρέχοντας πληροφορίες σχετικά με τους πιθανούς εταίρους σε αυτές και άλλες χρήσιμες συμβουλές.

Συμπράξεις μεταξύ επιχειρήσεων και εκπαιδευτικών ιδρυμάτων

Η ελλείψεις των ΜΜΕ αντιμετωπίζονται επίσης με τη δημιουργία διεπιχειρησιακών κέντρων κατάρτισης, τα οποία να είναι σε θέση να παρέχουν πλήρες μαθησιακό περιεχόμενο. Ανάλογα κέντρα ιδρύονται συχνά από κλαδικές επιχειρηματικές οργανώσεις και υποστηρίζουν τις ΜΜΕ οι οποίες επιθυμούν να προσφέρουν μαθητείες αλλά αδυνατούν να παράσχουν το πλήρες μαθησιακό περιεχόμενο που θα επέτρεπε σε έναν μαθητευόμενο να αποκτήσει συγκεκριμένο προσόν.

DE Οι μικρές και μεσαίες βιοτεχνικές επιχειρήσεις προσφέρουν στους εργαζόμενους αρκετή κατάρτιση, συχνά όμως αδυνατούν να ικανοποιήσουν όλες τις απαιτήσεις. Ο νόμος τις συνδράμει προβλέποντας την ίδρυση διεπιχειρησιακών κέντρων επαγγελματικής κατάρτισης (überbetriebliche Berufsbildungsstätten), τα οποία παρέχουν συμπληρωματική κατάρτιση. Με τον τρόπο αυτόν διασφαλίζει ότι η κατάρτιση ικανοποιεί τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και πληροί τα τεχνολογικά και περιβαλλοντικά πρότυπα ποιότητας.

FR Η «λέσχη εκπαιδευτικών ιδρυμάτων-επιχειρήσεων» του Μονπελιέ είναι μια ένωση που επιδιώκει την προώθηση του διαλόγου μεταξύ τοπικών εκπαιδευτικών ιδρυμάτων κατάρτισης και ΜΜΕ. Στόχος της είναι να συμβάλει στη δημιουργία συμπράξεων μεταξύ εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και επιχειρήσεων και να φέρει τους σπουδαστές σε επαφή με τον κόσμο της εργασίας μέσω προγραμμάτων μαθητείας ή άλλων μορφών κατάρτισης με βάση την εργασία. Ο αριθμός των συμβάσεων μαθητείας στο Μονπελιέ σημείωσε θεαματική αύξηση κατά τη διετία που ακολούθησε τη σύναψη των πρώτων συμβάσεων μεταξύ ΜΜΕ και νέων μαθητευόμενων με τη μεσολάβηση της λέσχης.

Τοπική υποστήριξη

Παρότι υπάρχει ανάγκη ενεργοποίησης όλων των ενδιαφερομένων σε όλα τα επίπεδα, με στόχο τη συνεργασία με τις ΜΜΕ, χρειάζεται να υλοποιούνται και συγκεκριμένες δράσεις, ιδίως σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο. Οι περισσότερες ΜΜΕ χρειάζονται εξωτερική διοικητική και πρακτική υποστήριξη κατά τη διαχείριση του προγράμματος μαθητείας, από την πρόσληψη έως την αξιολόγηση. Είναι συνεπώς αναγκαία μια τοπική υποδομή που θα υποστηρίζει τις ΜΜΕ κατά τη δημιουργία, τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και τη διασφάλιση

ποιότητας των προγραμμάτων, περιλαμβανομένης της αξιολόγησης των μαθητευόμενων.

FR Η ένωση Agefa-PME, η οποία χρηματοδοτείται από την γενική συνομοσπονδία μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, διαχειρίζεται ένα δίκτυο κέντρων κατάρτισης που εκπαιδεύει περίπου 5.000 μαθητευόμενους ετησίως. Η ένωση έχει αναπτύξει αρκετά εργαλεία υποστήριξης των ΜΜΕ, π.χ. αρχείο βιογραφικών σημειωμάτων που διευκολύνει την αντιστοίχιση των δεξιοτήτων των υποψηφίων με τις απαιτήσεις των προσφερόμενων θέσεων εργασίας, on-line εργαλείο παροχής οικονομικής υποστήριξης και το αντίστοιχο έντυπο αίτησης, καθώς και εργαλείο παροχής συμβουλών σε θέματα φορολογίας.

Προβολή των προγραμμάτων μαθητείας

Η πείρα δείχνει ότι η προθυμία των επιχειρήσεων να προσλαμβάνουν μαθητευόμενους επηρεάζεται θετικά από την εικόνα της μαθητείας. Η επιβράβευση των επιτυχιών μιας επιχείρησης ή των μαθητευόμενων της με διάφορες δράσεις, π.χ. διαγωνισμούς, εκστρατείες προβολής του εταιρικού προφίλ ή απονομές βραβείων κατάρτισης, προβάλλει την δυναμική της επιχείρησης και ενισχύει την εικόνα της κοινωνικής της ευθύνης.

DE Η Ομοσπονδιακή Υπηρεσία Απασχόλησης διοργανώνει κάθε χρόνο εβδομάδες μαθητείας για να καταδείξει τον θετικό αντίκτυπο που έχει η μαθητεία σε άτομα, επιχειρήσεις και στην ευρύτερη οικονομία. Μεταξύ άλλων γίνονται εκθέσεις, διαγωνισμοί και βραβεύσεις, δηλαδή εκδηλώσεις που φέρνουν επιχειρήσεις σε επαφή με υποψηφίους μαθητευόμενους.

UK Στο πλαίσιο της φετινής εβδομάδας μαθητείας ανακοινώθηκε η δημιουργία 23.000 θέσεων μαθητείας.

Υποστήριξη εκπαιδευτών και καθοδηγητών εντός της επιχείρησης

Λόγω περιορισμένων χρηματικών και ανθρώπινων πόρων, οι ΜΜΕ συχνά δυσκολεύονται να εκπαιδεύσουν το προσωπικό που θα εποπτεύει τους μαθητευόμενους. Συχνά τον ρόλο αυτόν ασκεί ο ιδιοκτήτης της επιχείρησης, ή εργαζόμενοι υψηλής ειδίκευσης, συνήθως επιπλέον των άλλων καθηκόντων τους. Όσο ενισχύεται η προβολή της μαθητείας, τόσο περισσότεροι ειδικευμένοι θα χρειάζονται κατάρτιση και υποστήριξη γι' αυτόν τον σκοπό. Η διαθεσιμότητα ικανών εκπαιδευτών εντός της επιχείρησης αποτελεί ζωτικής σημασίας προϋπόθεση για τη διασφάλιση υψηλού επιπέδου μάθησης. Συνεπώς οι εκπαιδευτές στην επιχείρηση πρέπει και οι ίδιοι να έχουν ευκαιρίες ανάπτυξης ή/και επικαιροποίησης των τεχνικών και παιδαγωγικών τους δεξιοτήτων ανά τακτά χρονικά διαστήματα ⁽³⁾.

⁽³⁾ Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Cedefop έχουν αναπτύξει κατευθυντήριες αρχές για την υποστήριξη των εκπαιδευτών σε επίπεδο επιχείρησης τόσο κατά την αρχική όσο και κατά τη συνεχιζόμενη ΕΕΚ. Μία από αυτές αφορά τις ειδικές απαιτήσεις που ισχύουν για τις ΜΜΕ (Ευρωπαϊκή Επιτροπή και Cedefop, 2014).

Οι εκπαιδευτές των ΜΜΕ πρέπει να πληρούν τα ίδια πρότυπα ποιότητας που ισχύουν και για τους εκπαιδευτές των μεγάλων επιχειρήσεων. Κατά κανόνα οφείλουν να διαθέτουν τόσο επαγγελματικά προσόντα που αντιστοιχούν στο αντικείμενο της διδασκαλίας τους, όσο και την προβλεπόμενη βεβαίωση παιδαγωγικής / διδακτικής ικανότητας. Για να πληρούν αυτήν την απαίτηση, οι ΜΜΕ χρειάζονται στοχευμένη υποστήριξη όσον αφορά την παροχή εξατομικευμένης κατάρτισης στους εκπαιδευτές.

Η κατάρτιση των εκπαιδευτών τις επιχειρήσεις παρέχεται από δημόσιες αρχές, επιμελητήρια, κλαδικές οργανώσεις και ιδιωτικούς φορείς παροχής ΕΕΚ, ανάλογα με τη χώρα. Κατά κανόνα στοχεύει στην ανάπτυξη διδακτικών ικανοτήτων των εκπαιδευτών και στην ενημέρωσή τους σχετικά με το νομικό πλαίσιο που διέπει τη μαθητεία και τα προβλεπόμενα μαθησιακά αποτελέσματα.

Ορισμένες εθνικές υπηρεσίες και επιμελητήρια έχουν επεξεργαστεί κατευθύνσεις και εργαλεία για επιχειρήσεις και εκπαιδευτές όπου παρουσιάζονται αναλυτικά τα απαιτούμενα προσόντα και οι προαπαιτούμενες δεξιότητες. Επιπλέον, οι φορείς αυτοί παρέχουν συμβουλές για την οργάνωση της μάθησης, την αξιολόγηση των ικανοτήτων των μαθητευόμενων και την αντιμετώπιση δύσκολων καταστάσεων.

Το Cedefop συγκεντρώνει και ανταλλάσσει πληροφορίες σχετικά με τη διακυβέρνηση και τη χρηματοδότηση των προγραμμάτων μαθητείας, συντάσσει εκθέσεις σχετικά με τις συναφείς εξελίξεις στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, υποστηρίζει την μεγαλύτερη δικτύωση και προωθεί τη μάθηση μέσω ανταλλαγής πληροφοριών για θέματα πολιτικής. Ειδικότερα, το Cedefop:

- Στήριζει τα ενδιαφερόμενα κράτη μέλη για τη δημιουργία νέων ή τη μεταρρύθμιση των υφιστάμενων προγραμμάτων μαθητείας, παρέχοντας ολοκληρωμένες επισκοπήσεις των συναφών νομικών διατάξεων (θεματικές επισκοπήσεις χώρας). Μεταξύ Μαΐου 2014 και Απριλίου 2015 εκπονήθηκαν επισκοπήσεις για τη Λιθουανία και τη Μάλτα (*). Οι υπό εκπόνηση επισκοπήσεις για την Ελλάδα, την Ιταλία και τη Σλοβενία αναμένεται να ολοκληρωθούν στις αρχές του 2017
- πρόσφατα εξέτασε, σε συνεργασία με εθνικούς φορείς, τις δομές διακυβέρνησης και το καθεστώς χρηματοδότησης της ΕΕΚ στην Ισπανία, την Ιταλία, τη Λετονία, την Πορτογαλία και τη Σουηδία με στόχο την προώθηση της μαθητείας. Η έρευνα διενεργήθηκε μεταξύ Νοεμβρίου 2013 και Μαΐου 2015 και τα πορίσματά της αναμένεται να δημοσιευθούν στις αρχές του 2016
- παρακολουθεί και αναλύει τις εξελίξεις που αφορούν τη μάθηση στον χώρο εργασίας – μεταξύ άλλων, μεταρρυθμίσεων του καθεστώτος μαθητείας στα κράτη μέλη. Πιο συγκεκριμένα, παρακολουθεί όσα έχουν σχέση με τα παραδοτέα των κρατών μελών τα οποία συμφωνήθηκαν με το ανακοινωθέν της Μπριζ, καθώς και με τις δεσμεύσεις των κρατών μελών βάσει της ευρωπαϊκής συμμαχίας για τις θέσεις μαθητείας.

(*) Επισκόπηση του καθεστώτος κατάρτισης μέσω θέσεων μαθητείας της Λιθουανίας: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4140>
Επισκόπηση του καθεστώτος κατάρτισης μέσω θέσεων μαθητείας της Μάλτας: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4139>

Θεματική επισκόπηση της μαθητείας ανά χώρα

Αναλυτικό πλαίσιο

Το πλαίσιο περιλαμβάνει ορισμένα χαρακτηριστικά που υπάρχουν, σε διαφορετικό βαθμό και με διάφορους συνδυασμούς, στα υφιστάμενα συστήματα μαθητείας. Αυτά παρέχουν μια βάση για ανάλυση του συστήματος, και δεν πρέπει να ερμηνεύονται ως «αναγκαίες συνθήκες».

ΤΟΜΕΙΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΠΑΡΑΜΕΤΡΩΝ
ΔΙΑΚΡΙΤΙΚΑ ΧΑΡΑΚΗΤΗΡΙΣΤΙΚΑ	1. Συστηματικές μακροχρόνιες εναλλασσόμενες περίοδοι κατάρτισης στον χώρο εργασίας και σε ίδρυμα εκπαίδευσης και κατάρτισης ή σε κέντρο κατάρτισης, οι οποίες καταλήγουν στην απόκτηση επαγγελματικού προσόντος. 2. Ο μαθητευόμενος συνδέεται συμβατικώς με τον εργοδότη και λαμβάνει αμοιβή (μισθό). 3. Ο εργοδότης ευθύνεται για το μέρος του προγράμματος που βασίζεται στην παροχή κατάρτισης στον χώρο της επιχείρησης.
1. ΘΕΣΗ ΣΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΚ	1.1. Ο θεσμός της μαθητείας ορίζεται και διέπεται στο συναφές νομικό πλαίσιο. 1.2. Το καθεστώς της μαθητείας σε σχέση με τις λοιπές μαθησιακές διαδρομές είναι σαφές. 1.3. Η μαθητεία παρέχει ταυτόχρονα οριζόντιες και κάθετες δυνατότητες περαιτέρω εξειδίκευσης ή εκπαίδευσης σε όλα τα επίπεδα.
2. ΔΟΜΕΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ	2.1. Οι ρόλοι και οι ευθύνες των βασικών παραγόντων (κράτος, εργοδοτικές οργανώσεις, συνδικαλιστικές οργανώσεις, επιμελητήρια, εκπαιδευτικά ιδρύματα, πάροχοι ΕΕΚ, επιχειρήσεις) σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο είναι σαφώς καθορισμένοι και κατανοητοί με βάση τις ακόλουθες λειτουργίες: λήψη αποφάσεων, υλοποίηση, συμβουλευτικές υπηρεσίες, διενέργεια ελέγχων. 2.2. Οι εργοδοτικές και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις συμμετέχουν ενεργά σε όλα τα επίπεδα. 2.3. Οι εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι επιχειρήσεις αντιλαμβάνονται και αναγνωρίζουν τη σημασία του θεσμού της μαθητείας για την απόκτηση εργατικού δυναμικού υψηλής ειδίκευσης (κοινωνική ευθύνη). 2.4. Ορίζεται ενιαίος φορέας συντονισμού και λήψης αποφάσεων.
3. ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	3.1. Τα υφιστάμενα πρότυπα ποιότητας ή/και τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά βασίζονται στα μαθησιακά αποτελέσματα και αξιολογούνται και επικαιροποιούνται σε τακτική βάση. 3.2. Τα προγράμματα σπουδών αναπτύσσονται βάσει προτύπων ποιότητας ή/και επαγγελματικών χαρακτηριστικών. 3.3. Το περιεχόμενο, η διάρκεια και τα αναμενόμενα αποτελέσματα της μάθησης που παρέχεται στον χώρο εργασίας και της κατάρτισης που παρέχεται σε εκπαιδευτικό ίδρυμα χαρακτηρίζονται από αυτοτέλεια και αλληλουχία. 3.4. Ειδικές διατάξεις για την προσαρμογή μερών των προγραμμάτων σπουδών στις ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας. 3.5. Θέσπιση (ελάχιστων) απαιτήσεων για την πρόσβαση σε προγράμματα μαθητείας. 3.6. Η τελική αξιολόγηση αφορά το σύνολο των μαθησιακών αποτελεσμάτων και είναι ανεξάρτητη από τους χώρους μάθησης.

4. ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΧΩΡΩΝ ΜΑΘΗΣΗΣ

- 4.1. Υπάρχουν συνεργασία, συντονισμός και σαφής επιμερισμός αρμοδιοτήτων μεταξύ χώρων μάθησης, καθώς και καθιερωμένοι τρόποι εκατέρωθεν ενημέρωσης - βελτίωσης.
- 4.2. Το εκπαιδευτικό ίδρυμα, η επιχείρηση και ο μαθητευόμενος εκπονούν από κοινού το σχέδιο κατάρτισης βάσει του προγράμματος σπουδών.
- 4.3. Όταν η επιχείρηση δεν μπορεί να εξασφαλίσει την απόκτηση όλων των μαθησιακών αποτελεσμάτων τα οποία – βάσει του προγράμματος σπουδών – παρέχονται στον χώρο εργασίας, εφαρμόζονται ρυθμίσεις αντιστάθμισης της σχετικής έλλειψης (για παράδειγμα, κατάρτιση σε διεπιχειρησιακά κέντρα κατάρτισης, συνεργασία μεταξύ επιχειρήσεων).
- 4.4. Ένας από τους παρόχους κατάρτισης αναλαμβάνει (εκ του νόμου) ρόλο συντονιστή της διαδικασίας.
- 4.5. Είναι σαφές ποιος είναι αρμόδιος για τη διοικητικά καθήκοντα του προγράμματος που αφορά τη μάθηση στον χώρο εργασίας (για παράδειγμα, έλεγχος καταλληλότητας της πιστοποιημένης επιχείρησης κατάρτισης από τεχνική άποψη και από άποψη εξειδικευμένου προσωπικού, τήρηση αρχείου συμβάσεων μαθητείας).

5. ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΟΥΣ

- 5.1. Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των επιχειρήσεων που παρέχουν κατάρτιση είναι νομοθετικώς κατοχυρωμένα.
- 5.2. Υπάρχουν στρατηγικές, πρωτοβουλίες προβολής του θεσμού της μαθητείας και εκστρατείες ενημέρωσης των επιχειρήσεων σχετικά με τα οφέλη της συμμετοχής σε προγράμματα μαθητείας, συναφείς ευθύνες και διαθέσιμες πρωτοβουλίες.
- 5.3. Ορίζονται κατ' ελάχιστον απαιτήσεις για τις επιχειρήσεις που επιθυμούν να προσφέρουν θέσεις μαθητείας ή/και διαδικασία πιστοποίησης.
- 5.4. Οι επιχειρήσεις, ιδίως οι ΜΜΕ, λαμβάνουν μη χρηματοδοτική υποστήριξη για την υλοποίηση προγραμμάτων μαθητείας.
- 5.5. Οι επιχειρήσεις που παρέχουν υψηλής ποιότητας προγράμματα μαθητείας τυγχάνουν αναγνώρισης ή/και επιβράβευσης.
- 5.6. Οι εργοδοτικές οργανώσεις διαδραματίζουν βασικό ρόλο όσον αφορά τη συμμετοχή των επιχειρήσεων σε προγράμματα μαθητείας και την υποστήριξή τους.

6. ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΠΡΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

- 6.1. Οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να ορίσουν ειδικευμένο μέλος του προσωπικού (εκπαιδευτή) ως συνοδό των μαθητευόμενων.
- 6.2. Έχουν θεσπισθεί οι απαιτήσεις σχετικά με τα προσόντα και τις ικανότητες του εκπαιδευτή των μαθητευόμενων.
- 6.3. Ο εκπαιδευτής σε επίπεδο επιχείρησης πρέπει να διαθέτει τα απαιτούμενα προσόντα για την άσκηση της επαγγελματικής δραστηριότητας που αποτελεί αντικείμενο κατάρτισης.
- 6.4. Ο εκπαιδευτής σε επίπεδο επιχείρησης πρέπει να διαθέτει κάποια βεβαίωση παιδαγωγικής/διδακτικής επάρκειας.
- 6.5. Οι εκπαιδευτές σε επίπεδο επιχείρησης πρέπει να λαμβάνουν κατάρτιση με στόχο την ανάπτυξη και την επικαιροποίηση των παιδαγωγικών/διδακτικών και των εγκάρσιων ικανοτήτων τους. Οι εκπαιδευτικοί πρέπει να επικαιροποιούν τις τεχνικές τους ικανότητες.
- 6.6. Υφίστανται μηχανισμοί συνεργασίας και ανταλλαγής γνώσεων μεταξύ εκπαιδευτών σε επίπεδο επιχείρησης και εκπαιδευτικών σε ιδρύματα ΕΕΚ.
- 6.7. Ορίζεται σαφώς το πρόσωπο (εκπαιδευτικός ή εκπαιδευτής) που φέρει την τελική ευθύνη για την κατάρτιση των μαθητευόμενων.

7. ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΜΕΡΙΣΜΟΥ ΔΑΠΑΝΩΝ	7.1. Οι επιχειρήσεις που προσφέρουν θέσεις μαθητείας καταβάλλουν μισθούς και καλύπτουν τις έμμεσες δαπάνες (υλικά, χρόνο εκπαιδευτών). 7.2. Το κράτος ευθύνεται για τη χρηματοδότηση των ιδρυμάτων ΕΕΚ ή/και των επιχορηγήσεων για τη συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης μέσω θέσεων μαθητείας. 7.3. Η διάρκεια και η οργάνωση των προγραμμάτων μαθητείας επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να αντισταθμίσουν το κόστος της επένδυσής τους μέσω της εργασίας των μαθητευόμενων. 7.4. Παρέχονται κίνητρα (επιχορηγήσεις, εκπτώσεις φόρου) προς τις επιχειρήσεις προκειμένου να συμμετάσχουν σε προγράμματα κατάρτισης μέσω θέσεων μαθητείας. Τα κίνητρα μπορεί να αφορούν το σύνολο των επιχειρήσεων ή/και συγκεκριμένους κλάδους ή επαγγελματικές δραστηριότητες. 7.5. Οι εργοδοτικές και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις καλύπτουν μέρος των δαπανών (άμεσων ή/και έμμεσων).
8. ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	8.1. Τα προγράμματα μαθητείας καλύπτονται από σύστημα διασφάλισης ποιότητας.
9. ΟΡΟΙ ΠΟΥ ΔΙΕΠΟΥΝ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗ ΜΑΘΗΣΗ ΤΩΝ ΜΑΘΗΤΕΥΟΜΕΝΩΝ	9.1. Η νομοθεσία κατοχυρώνει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των μαθητευόμενων τόσο στο πλαίσιο της εργασίας τους όσο και στο πλαίσιο της κατάρτισης. 9.2. Υφίσταται σημείο αναφοράς (αρμόδιος φορέας) που ενημερώνει τους μαθητευόμενους για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις όλων των μερών και τους παρέχει υποστήριξη για την αντιμετώπιση προβλημάτων. 9.3. Οι μαθητευόμενοι συνδέονται με σύμβαση εργασίας με την επιχείρηση, απολαμβάνουν όλα τα δικαιώματα και οφέλη των εργαζομένων και υπόκεινται στο σύνολο των συναφών υποχρεώσεων. 9.4. Οι μαθητευόμενοι προστατεύονται σε περίπτωση αδυναμίας της επιχείρησης (π.χ. λόγω πτώχευσης) να παράσχει κατάρτιση. 9.5. Οι μαθητευόμενοι έχουν πρόσβαση σε υπηρεσίες καθοδήγησης και συμβουλευτικής.
10. ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΣΗ ΣΤΙΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	10.1. Υφίστανται θεσμοθετημένες διαδικασίες οι οποίες επιτρέπουν στα προγράμματα μαθητείας να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας ή να τις προλαμβάνουν. 10.2. Τα αποτελέσματα των προγραμμάτων μαθητείας παρακολουθούνται και αξιολογούνται σε τακτική βάση. 10.3. Τα προγράμματα μαθητείας αξιολογούνται εκ των προτέρων ή/και εκ των υστέρων.


CEDEFOP

Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη
της Επαγγελματικής Κατάρτισης

Ενημερωτικό σημείωμα – 9102 EL

Αριθμός καταλόγου: TI-BB-15-006-EL-N

ISBN 978-92-896-1792-5, doi: 10.2801/879665

Copyright © Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop), 2015

Με την επιφύλαξη όλων των δικαιωμάτων.

Τα ενημερωτικά σημειώματα εκδίδονται στα αγγλικά, γαλλικά, γερμανικά, ελληνικά, ισπανικά, ιταλικά, πολωνικά, πορτογαλικά και τη γλώσσα της εκάστοτε χώρας που αναλαμβάνει την προεδρία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Για να τα λαμβάνετε σε τακτική βάση, στείλτε μας μήνυμα στην ακόλουθη διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου: briefingnotes@cedefop.europa.eu

Μπορείτε να βρείτε προηγούμενα ενημερωτικά σημειώματα και εκδόσεις του Cedefop στη διεύθυνση:

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources>

Τ.Θ. 22427, 551 02 Θεσσαλονίκη, Ελλάδα/Greece

Ευρώπης 123, 570 01 Θεσσαλονίκη, Ελλάδα/Greece

Τηλ. (30) 2310490111, Φαξ (30) 2310490020

E-mail: info@cedefop.europa.eu

visit our portal www.cedefop.europa.eu