

**ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ,
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ**

**Στρατηγικό Πλαίσιο για τον
Ανασχεδιασμό των Ενεργητικών
Πολιτικών Απασχόλησης**

Αθήνα

Απρίλιος 2018

Περιεχόμενα

1. Αναγκαιότητα- Περίληψη	3
2. Το πλαίσιο	7
2.1 Κατάσταση της αγοράς εργασίας	7
2.2 Χαρακτηριστικά της απασχόλησης και αμοιβή της εργασίας	8
2.3 Χαρακτηριστικά της ανεργίας	9
2.4 Εγγεγραμμένη ανεργία/Χαρακτηριστικά των ανέργων αναζητούντων εργασία .	10
2.5 Ελληνικές επιχειρήσεις και δημιουργία θέσεων εργασίας.....	11
2.6 Συμπεράσματα από την ανάλυση - Προτεραιότητες.....	13
3. Στρατηγικοί Στόχοι σε σύνδεση με την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση.....	18
4. Διακυβέρνηση	19
5. Χρηματοδότηση πολιτικών απασχόλησης	22
6. Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης	26
6.1 Προγράμματα εγγυημένης απασχόλησης στον δημόσιο τομέα/ Προγράμματα Κοινωνικού Εργασίας.....	27
6.2 Προγράμματα για την υποστήριξη της ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας .	31
6.3 Προγράμματα Εγγυημένης Απασχόλησης στον Ιδιωτικό Τομέα	32
6.4 Ενίσχυση της επιχειρηματικότητας	34
6.5 Προγράμματα κατάρτισης.....	35
7. Μεταρρυθμίσεις.....	38
7.1 Ανασχεδιασμός ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης-Νέο Μοντέλο παροχής	38
7.2 Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών της αγοράς εργασίας	40
7.3 Εκσυγχρονισμός του ΟΑΕΔ-Επανασχεδιασμός Επιχειρησιακού Μοντέλου.....	44
7.4 Μεταρρύθμιση στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση & Κατάρτιση	50
7.5 Σύνδεση της απασχόλησης και των κοινωνικών πολιτικών	56
7.6 Παρακολούθηση και αξιολόγηση των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης.....	58
8. Παρακολούθηση και συντονισμός του στρατηγικού πλαισίου	63
Επιτροπή Συντονισμού για την Παρακολούθηση του Στρατηγικού Πλαισίου.	63

1. Αναγκαιότητα- Περίληψη

Η ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και της απασχόλησης είναι στις προτεραιότητες της ελληνικής κυβέρνησης. Η απασχόληση παραμένει μία πρόκληση καθώς η παρατεταμένη κρίση από το 2009 και μετά είχε σαν αποτέλεσμα τη συρρίκνωση του ΑΕΠ κατά 25 ποσοστιαίες μονάδες, το κλείσιμο των επιχειρήσεων και την εκτόξευση της ανεργίας.

Πρόκληση είναι να καταρτισθεί ένα στρατηγικό πλαίσιο για την ανάπτυξη των πολιτικών απασχόλησης στοχευμένο, αξιόπιστο και με μετρήσιμα αποτελέσματα. Το πλαίσιο αυτό είναι αναγκαίο για να τεθούν οι προτεραιότητες ως προς τις παρεμβάσεις που κρίνεται ότι θα έχουν μεγαλύτερη επίπτωση στην απασχόληση, βραχυπρόθεσμα, μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα.

Κατά την κατάρτιση αυτού του στρατηγικού πλαισίου δεν ξεκινάμε από μηδενική βάση. Η στρατηγική κατεύθυνση βασίζεται στα κείμενα πολιτικής για την απασχόληση που έχουν ενσωματωθεί στο Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων, στις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση και στις προκλήσεις που έχει εντοπίσει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την Ελλάδα στην ετήσια επισκόπηση για την Ανάπτυξη για το 2018.

Οι Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης αντανακλώνται σε ετήσια βάση στο Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων, το οποίο συντάσσεται υπό την εποπτεία της Διεύθυνσης Ένταξης στην Εργασία του Υπουργείου Εργασίας, στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου.

Κατά την προγραμματική περίοδο 2014-2020 μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση», στόχος και προτεραιότητα είναι η υλοποίηση προγραμμάτων που επιτρέπουν στο ανθρώπινο δυναμικό της χώρας, που η αγορά εργασίας δεν δύναται να απορροφήσει, να ενεργοποιούνται μέσα από προσωρινά προγράμματα απασχόλησης καθώς και η προσφορά υπηρεσιών που βελτιώνουν κτιριακές και κοινωνικές υποδομές της χώρας και αναβαθμίζουν την παραγωγικότητα του δημόσιου τομέα.

Έμφαση έχει δοθεί στον σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων για την αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού με στόχο την ένταξη ή/και επανένταξή τους στην αγορά εργασίας και με γνώμονα την υποστήριξη της αναδιάρθρωσης της ελληνικής οικονομίας και ιδίως των αναπτυξιακών κλάδων όπως προσδιορίζονται στο Σύμφωνο Εταιρικής Σχέσης 2014-2020.

Το 2015 το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, προκειμένου να ανταποκριθεί με πληρέστερο τρόπο στις ανάγκες των ανέργων και τον εξορθολογισμό της διαχείρισης των δημόσιων και κοινοτικών πόρων, προέβη στον ανασχεδιασμό των προγραμμάτων απασχόλησης, με στόχο να:

- ✓ απευθύνονται στους δυναμικούς τομείς της ελληνικής οικονομίας, ενισχύοντας τις επιχειρήσεις στην παροχή εγγυημένης απασχόλησης,
- ✓ παρέχουν στοχευμένη κατάρτιση και συμβουλευτική στον άνεργο ή το νέο επιχειρηματία,
- ✓ αφορούν χωρικές παρεμβάσεις σε περιοχές με υψηλά ποσοστά ανεργίας και χαμηλό ρυθμό δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας,
- ✓ οδηγούν πλέον σε πιστοποίηση γνώσεων και αναβάθμιση δεξιοτήτων, με βάση και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Ο τελευταίος στόχος υποστηρίζεται πλέον από τον θεσμοθετημένο Μηχανισμό Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας.

Ωστόσο, για τη δημιουργία νέων ευκαιριών απασχόλησης για τους ανέργους διεξάγεται μια διεξοδική επανεξέταση της υλοποίησης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.

Μια σημαντική αλλαγή για τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα θα είναι η στροφή προς ένα «ανοικτό πλαίσιο», σύμφωνα με τις προσεγγίσεις πολιτικής της ΕΕ, που παρέχει σταθερά επιλογές στους ανέργους ανάλογα με το προφίλ και τις ανάγκες τους.

Αυτή η μετατόπιση έχει δύο προϋποθέσεις που παρουσιάζουν σημαντικές προκλήσεις στην Ελλάδα.

Πρώτον, απαιτεί μια σειρά από συνεχείς διαθέσιμες και κατάλληλες σχετικές ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που προσφέρουν επιλογές για τους ανέργους.

Δεύτερον, απαιτεί σημαντικές ικανότητες για τη συνεχή υποστήριξη, αξιολόγηση και κατεύθυνση των ανέργων στο μέτρο πολιτικής που ανταποκρίνεται καλύτερα στις ανάγκες και τις προσδοκίες τους. Για το σκοπό αυτό θα εφαρμοσθούν καταρχάς πιλοτικές δράσεις στις οποίες θα δοκιμασθεί ο νέος τρόπος υλοποίησης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.

Οι ανωτέρω προκλήσεις εντάσσονται στην ευρύτερη πρόκληση που είναι ο σχεδιασμός των πολιτικών βάσει ποιοτικών και ποσοτικών στοιχείων με τελικό στόχο τη σύζευξη της προσφοράς και της ζήτησης της εργασίας.

Στο κείμενο που ακολουθεί, παρουσιάζεται το στρατηγικό πλαίσιο για την ανάπτυξη των πολιτικών απασχόλησης βάσει ενός «ανοικτού πλαισίου». Ειδικότερα, αναλύεται η κατάσταση στην αγορά εργασίας (απασχόληση, ανεργία, δημιουργία νέων θέσεων εργασίας) και βάσει των συμπερασμάτων που προκύπτουν αποτυπώνουμε τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουμε και τεκμηριώνουμε τις προτεραιότητες που θέτουμε. Επίσης, βάσει των προκλήσεων που τίθενται, των στρατηγικών κατευθύνσεων της κυβέρνησης και της Ευρωπαϊκής πολιτικής καθορίζονται οι στρατηγικοί μας στόχοι.

Στη συνέχεια προσδιορίζονται οι φορείς που εμπλέκονται στον σχεδιασμό και στην υλοποίηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και οι δράσεις που βρίσκονται σε εξέλιξη για τη βελτίωση της διοικητικής ικανότητας για τον σχεδιασμό, την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγησή τους.

Γίνεται αναφορά στις υφιστάμενες δράσεις που αναπτύσσονται από το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και τον ΟΑΕΔ και αφορούν στην προσφορά της εργασίας, στη ζήτηση της εργασίας και στη θεσμική ενδυνάμωση του σχεδιασμού και της υλοποίησης των πολιτικών απασχόλησης (υφιστάμενη κατάσταση-προκλήσεις-πρόσφατες εξελίξεις-δράσεις που έχουν υλοποιηθεί -απαιτούμενες δράσεις). Έμφαση δίνεται στις περαιτέρω ενέργειες που απαιτούνται για τον επιχειρούμενο

ανασχεδιασμό των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης προς την κατεύθυνση ενός νέου μοντέλο παροχής ΕΠΑ/ανοιχτού πλαισίου.

Παρουσιάζονται οι μεταρρυθμίσεις που είναι σε εξέλιξη (Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας, Εκσυγχρονισμός του ΟΑΕΔ-Επανασχεδιασμός Επιχειρησιακού Μοντέλου, Εθνική Στρατηγική για την ΕΕΚ/Μαθητεία, μεταρρύθμιση στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση & Κατάρτιση), που συμβάλλουν στη βελτίωση του πλαισίου μέσα στο οποίο σχεδιάζονται και υλοποιούνται οι ΕΠΑ.

Τέλος, κρίσιμης σημασίας είναι η παρακολούθηση και αξιολόγηση του στρατηγικού πλαισίου, οι οποίες σε συνδυασμό με την αξιολόγηση των πιλοτικών δράσεων θα τροφοδοτήσουν τη διαδικασία ανασχεδιασμού των ΕΠΑ.

Στόχος με το κείμενο αυτό, είναι να τεθούν οι βάσεις και η κατεύθυνση κατά τον ανασχεδιασμό των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης και να προδιαγραφούν οι απαιτούμενες δράσεις για την υλοποίηση ΕΠΑ «ανοιχτού πλαισίου».

2. Το πλαίσιο

2.1 Κατάσταση της αγοράς εργασίας

Η υποχώρηση της οικονομικής δραστηριότητας μετά το 2009 έχει διαμορφώσει μια κατάσταση στην αγορά εργασίας και την απασχόληση, η οποία χαρακτηρίζεται από την αυξημένη ανεργία, ειδικότερα την ανεργία των νέων και την μακροχρόνια ανεργία. Από το 2015 και μετά εμφανίζεται μια μικρή τάση αντιστροφής του φαινομένου¹. Η κατάσταση στην ελληνική αγορά εργασίας εμφανίζει σημάδια σταθεροποίησης. Ωστόσο, το τρέχον μακροοικονομικό πλαίσιο που χαρακτηρίζεται από υποτονική ζήτηση εργατικού δυναμικού και τα αυξανόμενα ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας δυσχεραίνουν την ανάκαμψή της.

Ωστόσο σημειώνουμε ότι σύμφωνα με τα πλέον πρόσφατα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ² καταγράφεται αύξηση του ΑΕΠ το τέταρτο τρίμηνο του έτους κατά 1,9% σε σύγκριση με την ίδια περίοδο του προηγούμενου έτους. Επίσης, αύξηση εμφανίζεται και σε τριμηνιαία βάση, καθώς το ΑΕΠ αυξήθηκε κατά 0,1% σε σύγκριση με το τρίτο τρίμηνο του 2017. Τα στοιχεία αυτά, εφόσον οριστικοποιηθούν, ενισχύουν τις ελπίδες για ανάκαμψη το 2018.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της Eurostat, το ποσοστό απασχόλησης (20-64 ετών) στην Ελλάδα για το 2017 διαμορφώθηκε στο 57,8% από 56,2% το 2016 και υπολείπεται του αντίστοιχου ποσοστού σε επίπεδο ΕΕ-28 το οποίο ήταν 71,05% το 2016 και του εθνικού στόχου του 70% που έχει τεθεί για το 2020. Το ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό (ηλικίες 20-64 ετών) παρέμεινε σταθερό στο 73,5% το 2017 όπως και το 2016 73,1% το 2015, χαμηλότερο από αυτό της ΕΕ-28 που ήταν 77,5% το 2016.

Το συνολικό ποσοστό ανεργίας (άνεργοι ηλικίας 15-74 ετών), το οποίο από 7,8% το 2008 ανήλθε σε 27,5% το 2013 (έτος με το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας μέσα στην κρίση), 24,9% το 2015, 23,6% το 2016 και σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ 21,5% το 2017 (21,2% Δ' τρίμηνο του 2017), παρά τη σταδιακή του μείωση, παραμένει σε υψηλά επίπεδα.

¹ Βλέπε https://public.tableau.com/views/-_976/Dashboard1?:embed=y&:display_count=yes

² Τριμηνιαίο Εθνικό Λογαριασμό: 4ο Τρίμηνο 2017, (Προσωρινά στοιχεία) Δελτίο Τύπου 5-03-2018

2.2 Χαρακτηριστικά της απασχόλησης και αμοιβή της εργασίας

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ), στην Ελλάδα το 2017 ο αριθμός απασχολούμενων ανήλθε σε 3.752.674 άτομα από 3.673.559 άτομα το 2016, παρουσιάζοντας μία αύξηση 2,15%. Όπως αναφέρθηκε, το ποσοστό απασχόλησης (ηλικίες 20 έως 64 ετών) για το έτος 2017 διαμορφώθηκε στο 57,8%, υψηλότερο κατά 1,6 ποσοστιαίες μονάδες συγκριτικά με την προηγούμενη χρονιά. Στους άνδρες το ποσοστό απασχόλησης ανήλθε στο 67,7% (από 65,8% το 2016) και στις γυναίκες 48,0% (από 46,8% το 2016). Το μερίδιο μερικής απασχόλησης στο σύνολο της απασχόλησης διαμορφώθηκε στο 9,8% για το 2017 (9,9% το 2016) και της προσωρινής ή με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου στο σύνολο της μισθωτής απασχόλησης ήταν 11,4% της μισθωτής απασχόλησης (11,2% το 2016).

Σημειώνεται επίσης ότι το μερίδιο των αυτοαπασχολούμενων στο σύνολο των απασχολούμενων ανέρχεται το 2017 στο 30,1% και 30,2% για το 2016 και είναι πολύ υψηλό σε σχέση με το αντίστοιχο σε επίπεδο ΕΕ (14,6% το 2016). Το ποσοστό των μισθωτών, το οποίο ανέρχεται σε 65,9% το 2017, του συνόλου των απασχολούμενων, σταθερό σε σχέση με το 2016, εξακολουθεί να είναι το χαμηλότερο σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση, στην οποία ήταν 84,3% το 2016.

Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα ανέρχεται σε 586 ευρώ μικτά³ για τους εργαζόμενους άνω των 25 ετών και σε 510 ευρώ για τους νέους κάτω των 25 ετών, καθώς μειώθηκε κατά 22% και κατά 32% αντίστοιχα από το 2012. Οι μειώσεις στους κατώτατους μισθούς δεν βοήθησαν στην επανένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας, και η οικονομική κρίση με τη μείωση της ζήτησης της εργασίας οδήγησαν σε σημαντική αύξηση της μετανάστευσης υψηλά καταρτισμένου νεανικού εργατικού δυναμικού⁴. Από το 2008 μέχρι το 2013, σχεδόν 223 χιλιάδες νέοι, κάτοικοι Ελλάδος, ηλικίας 25-39 ετών εξήλθαν μόνιμα από τη χώρα με κατεύθυνση τις περισσότερο ανεπτυγμένες χώρες, αναζητώντας

³ Αντίστοιχα ο κατώτατος μισθός σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες σε κρίση όπως η Ισπανία και η Πορτογαλία, η Ιρλανδία ανέρχεται σε €707.60 και €557.00 αντίστοιχα. (Στοιχεία εξαχθέντα τον Ιανουάριο 2018). http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics/el

⁴ Σοφία Λαζαρέτου, «ΦΥΓΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ: Η ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΤΑΣΗ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗΣ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ ΣΤΑ ΧΡΟΝΙΑ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ», Τράπεζα Ελλάδος, Οικονομικό δελτίο ν.43, 2016

εργασία με καλύτερη αμοιβή και καλύτερες προοπτικές κοινωνικής και οικονομικής προόδου.

Σύμφωνα με στοιχεία του πληροφοριακού συστήματος ΕΡΓΑΝΗ⁵, κατά το έτος 2017, στο σύνολο των εργαζομένων που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου στη χώρα (1.824.437 άτομα), το 77,35% αμείβεται με μισθό μεγαλύτερο από 500 ευρώ και το 22,65% με μισθό μικρότερο ή ίσο με 500 ευρώ (περιπτώσεις αποκλειστικά μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης).

2.3 Χαρακτηριστικά της ανεργίας

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ), στην Ελλάδα το 2017 ο αριθμός των ανέργων ανήλθε σε 1.027.048 άτομα από 1.130.934 άτομα το 2016 καταγράφοντας μείωση 9,2%. Το ποσοστό ανεργίας εξακολουθεί να παρουσιάζει τάση αποκλιμάκωσης (ηλικίες άνω των 15 ετών). Ειδικότερα, το 2017 το ποσοστό ανεργίας ήταν 21,5%, μειωμένο κατά έξι (6) ποσοστιαίες μονάδες συγκριτικά με το 2013 και κατά δύο (2) μονάδες σε σχέση με την προηγούμενη χρονιά, ενώ το ποσοστό ανεργίας των γυναικών για το 2017 εξακολουθεί να είναι υψηλότερο των ανδρών (26,1% έναντι 17,8%).

Πολύ υψηλό ποσοστό ανεργίας παρατηρείται στους νέους ηλικίας 15-24 ετών (43,6%), το οποίο στις νέες γυναίκες φθάνει το 48,2% και στους νέους άνδρες 39,3%. Το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας (άνεργοι περισσότερο από 12 μήνες στο σύνολο του εργατικού δυναμικού) μειώθηκε το 2017 στο 15,6% από 16,9% το 2016, ενώ το μερίδιο μακροχρόνιας ανεργίας (μακροχρόνια άνεργοι στο σύνολο των ανέργων) αυξήθηκε σε 72,8% το 2017 από 72,0% το 2016.

Τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας για το 2017 παρατηρούνται μεταξύ των ατόμων με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο. Ειδικότερα, το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται σε όσους έχουν ολοκληρώσει έως μερικές τάξεις δημοτικού (42,0%) και σε όσους δεν έχουν πάει καθόλου σχολείο (41,3%). Ακολουθούν όσοι έχουν απολυτήριο τριτάξιας μέσης εκπαίδευσης (24,6%), οι

⁵ Εργάνη/Ειδικό Τεύχος/Αποτελέσματα της ηλεκτρονικής Καταγραφής του Συνόλου των Επιχειρήσεων και των Εργαζομένων-Μισθωτών με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου (από 1 έως 21 Οκτωβρίου 2017)

απόφοιτοι μέσης εκπαίδευσης (23,3%) και οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (22,9%). Το χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται σε αυτούς που έχουν μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο σπουδών (11,1%), ενώ για κατόχους πτυχίου ανωτάτων σχολών κατά μέγιστο τίτλο, το ποσοστό ανεργίας το 2017 ήταν 16,0%.

Σε επίπεδο Περιφέρειας, το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας για το 2017 παρατηρείται στη Δυτική Μακεδονία με 29,1% και ακολουθεί η Δυτική Ελλάδα με 26,3%. Στον αντίποδα, το μικρότερο ποσοστό ανεργίας για το 2017 παρατηρείται στο Νότιο Αιγαίο με 16,0% και στην περιφέρεια Πελοποννήσου με 16,8%.

2.4 Εγγεγραμμένη ανεργία/Χαρακτηριστικά των ανέργων αναζητούντων εργασία

Σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα στοιχεία εγγεγραμμένης ανεργίας του ΟΑΕΔ, το σύνολο των ανέργων με κριτήριο την αναζήτηση εργασίας για τον μήνα Φεβρουάριο 2018 ανήλθε σε 898.682 άτομα. Από αυτά ποσοστό 55,8% είναι εγγεγραμμένοι στο μητρώο του ΟΑΕΔ για χρονικό διάστημα ίσο ή και περισσότερο των 12 μηνών, και 44,2% για χρονικό διάστημα μικρότερο των 12 μηνών. Το σύνολο των λοιπών (μη αναζητούντων εργασία) για τον μήνα Φεβρουάριο 2018 ανήλθε σε 182.378 άτομα, όπου ποσοστό 23,7% είναι εγγεγραμμένοι στο μητρώο του ΟΑΕΔ για χρονικό διάστημα ίσο ή και περισσότερο των 12 μηνών, και 76,3% για χρονικό διάστημα μικρότερο των 12 μηνών.

Από το σύνολο των ανέργων αναζητούντων εργασία, 340.534 άτομα είναι άνδρες, (ποσοστό 37,9%) και 558.148 είναι γυναίκες, (ποσοστό 62,1%). Ο υψηλότερος αριθμός ανέργων που αναζητούν εργασία εμφανίζεται στην Περιφέρεια Αττικής με 310.860 άτομα και στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας με 188.369 άτομα, καθώς οι δύο αυτές Περιφέρειες συγκεντρώνουν το υψηλότερο πληθυσμό στο σύνολο της χώρας.

Οι εγγεγραμμένοι άνεργοι αναζητούντες εργασία ηλικίας 30-44 ετών αποτελούν το 38,25% των συνολικά εγγεγραμμένων ανέργων αναζητούντων εργασία,

ηλικίας 45-54 ετών το 24,08%, 55-64 ετών το 16,63%, 25-29 ετών το 11,11%, οι νέοι 15-24 ετών το 7,59% του συνόλου των εγγεγραμμένων ανέργων και οι μεγαλύτεροι από 65 ετών το 2,35%.

Από το σύνολο των ανέργων αναζητούντων εργασία ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ποσοστό 4,5% ανήκει στο εκπαιδευτικό επίπεδο «χωρίς εκπαίδευση», ποσοστό 30,5% στο εκπαιδευτικό επίπεδο «υποχρεωτικής εκπαίδευσης» (έως 3 η Γυμνασίου), ποσοστό 47,67% στο εκπαιδευτικό επίπεδο «δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης» και ποσοστό 17,29% στο εκπαιδευτικό επίπεδο «τριτοβάθμιας εκπαίδευσης».

2.5 Ελληνικές επιχειρήσεις και δημιουργία θέσεων εργασίας

Αθροιστικά, την περίοδο Ιανουάριος – Δεκέμβριος 2017⁶, οι αναγγελίες προσλήψεων ανήλθαν στις 2.400.398 και οι αποχωρήσεις έφτασαν τις 2.256.853, εκ των οποίων οι 1.281.388 ήταν αποτέλεσμα καταγγελιών συμβάσεων αορίστου χρόνου ή λήξεων συμβάσεων ορισμένου χρόνου και οι 975.465 οικειοθελείς αποχωρήσεις. Επομένως, το ισοζύγιο είναι θετικό και διαμορφώνεται στις 143.545 νέες θέσεις εργασίας (υψηλότερο του αντίστοιχου ισοζυγίου του έτους 2016 κατά 7.285 περισσότερες θέσεις εργασίας). Η ανωτέρω θετική εξέλιξη αποτυπώθηκε στο Ειδικό Τεύχος ΕΡΓΑΝΗ για την περίοδο 1-21 Οκτωβρίου 2017 όπου στο σύνολο των 1.824.437 εργαζομένων οι 1.248.437 είναι πλήρους απασχόλησης (68,44%) και οι 575.790 είναι μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης (31,56%)⁷.

Το ανωτέρω γεγονός θα πρέπει να εξετασθεί σε συνδυασμό με το μέγεθος των επιχειρήσεων που κυριαρχούν στην ελληνική οικονομία οι οποίες απασχολούν προσωπικό έως 10 άτομα. Σύμφωνα με τα στοιχεία του Πληροφοριακού Συστήματος ΕΡΓΑΝΗ, οι 218.961 από τις συνολικά 247.236 επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνταν το 2017, απασχολούσαν έως 10 άτομα (ποσοστό 88,56%). Από την άλλη πλευρά, οι επιχειρήσεις με προσωπικό πάνω από 10 άτομα

⁶ Πηγή: Πληροφοριακό Σύστημα Υπουργείου Εργασίας ΕΡΓΑΝΗ- Δεκεμβρίου 2017 – Στοιχεία Ροών Μισθωτής Εργασίας (15-01-2018)

⁷ Πληροφοριακό Σύστημα Υπ. Εργασίας ΕΡΓΑΝΗ – Νοέμβριος 2017 – Ειδικό Τεύχος Αποτελέσματα της Ηλεκτρονικής Καταγραφής του Συνόλου των Επιχειρήσεων-Μισθωτών με σχέση Εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου (από 1 έως 21 Οκτωβρίου 2017)

ανέρχονταν το 2017 σε 28.275, αντιπροσωπεύοντας μόλις το 11,44% του συνόλου των ελληνικών επιχειρήσεων.

Σημειώνεται ωστόσο ότι, σύμφωνα με τα στοιχεία του Γενικού Εμπορικού Μητρώου (ΓΕΜΗ), θετικό ισοζύγιο παρουσίασε η επιχειρηματικότητα το 2017 αφού οι εγγραφές υπερέχουν των διαγραφών κατά 6.031 επιχειρήσεις. Οι ατομικές αποτελούν την πλειοψηφία των επιχειρήσεων που συστάθηκαν το 2017 με 17.570 εγγραφές, σημειώνοντας ωστόσο μικρή υποχώρηση σε σχέση με τις αντίστοιχες εγγραφές για το 2016 (18.470). Σημαντική άνοδο για μια ακόμη χρονιά καταγράφουν οι νεοσυσταθείσες ΙΚΕ. Ειδικότερα, από τις 4.748 που είχαν συσταθεί το 2016, αυξάνονται το 2017 στις 6.738.

Αναφορικά με τον δυναμισμό των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας⁸, σε τριψήφιο επίπεδο ανάλυσης, στους δυναμικούς κλάδους ανήκουν οι Δραστηριότητες εστιατορίων, οι Πολυτεείς καλλιέργειες, το Λιανικό εμπόριο άλλων ειδών σε ειδικευμένα καταστήματα, τα Ξενοδοχεία και παρόμοια καταλύματα, οι Υπηρεσίες τροφοδοσίας για εκδηλώσεις και άλλες δραστηριότητες, το Λιανικό εμπόριο τροφίμων, ποτών και καπνού σε ειδικευμένα καταστήματα, οι Θαλάσσιες και ακτοπλοϊκές μεταφορές επιβατών, οι Δραστηριότητες λογιστικής, τήρησης βιβλίων και λογιστικού ελέγχου, και η Παροχή υπηρεσιών στο κοινωνικό σύνολο, ενώ στους φθίνοντες κλάδους ανήκουν η Καλλιέργεια μη πολυετών φυτών, η Ανώτερη εκπαίδευση, οι Δραστηριότητες αρχιτεκτόνων και μηχανικών, οι Δραστηριότητες συναφείς προς τις ασφάλισεις και τα συνταξιοδοτικά ταμεία, οι Δραστηριότητες παροχής ποτών, οι Οδικές μεταφορές εμπορευμάτων και υπηρεσίες μετακόμισης, το Λιανικό εμπόριο σε υπαίθριους πάγκους και αγορές, το Χονδρικό εμπόριο ειδών οικιακής χρήσης, οι Κατασκευαστικές εργασίες ολοκλήρωσης και τελειώματος, και η Παραγωγή φαρμακευτικών σκευασμάτων.

Επίσης, αναφορικά με τον δυναμισμό των επαγγελματιών, στα δυναμικότερα επαγγέλματα συγκαταλέγονται οι Υπάλληλοι γενικών καθηκόντων, οι Πωλητές σε καταστήματα, οι Σερβιτόροι, οι Βοηθοί παρασκευής τροφίμων, οι Επαγγελματίες του χρηματοοικονομικού και μαθηματικού κλάδου, και οι

⁸ Διάγνωση Αναγκών της Αγοράς Εργασίας/Επιτελική Σύνοψη Αποτελεσμάτων Μηχανισμού Διάγνωσης – Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού-Δεκέμβριος 2016

Υπάλληλοι πληροφόρησης πελατών. Στα φθίνοντα επαγγέλματα συγκαταλέγονται οι Καλλιεργητές προσανατολισμένοι στην αγορά, οι Κτίστες, οι Υπάλληλοι λογιστηρίου, οι Ταμίες, ταμιολογοιστές, οι Γραμματείς διοίκησης, οι Διευθυντές λιανικού και χονδρικού εμπορίου, οι Διευθυντές ξενοδοχείων και εστιατορίων, και οι Διευθυντές μεταποίησης, εξόρυξης, κατασκευής και διανομής.

2.6 Συμπεράσματα από την ανάλυση - Προτεραιότητες

Η ύφεση που ακολούθησε τη χρηματοπιστωτική κρίση προκάλεσε μείωση του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος και αύξηση της ανεργίας στην Ελλάδα όπως και σε αρκετές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ). Ωστόσο, από την ανάλυση των στοιχείων της αγοράς εργασίας διαπιστώνεται σταδιακή αποκλιμάκωση της ανεργίας. Κατά τον σχεδιασμό των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης λαμβάνονται υπόψη μια σειρά από παράγοντες και ιδίως:

- ✓ το τρέχον μακροοικονομικό πλαίσιο που χαρακτηρίζεται από **υποτονική ζήτηση εργατικού δυναμικού**. Το πάγωμα ή η μείωση των νέων προσλήψεων είναι το μέτρο που χρησιμοποιείται πιο εντατικά από τις περισσότερες επιχειρήσεις⁹ για την προσαρμογή τους στα νέα δεδομένα.
- ✓ οι μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις, οι οποίες κυριαρχούν στην Ελλάδα (εκ των οποίων το 92,1% αντιστοιχεί σε επιχειρήσεις με προσωπικό έως 9 άτομα) έχουν πληγεί περισσότερο από την κρίση και πολλές αδυνατούν να παραμείνουν βιώσιμες πόσο δε μάλλον να δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας.
- ✓ τα **χαμηλά ποσοστά απασχόλησης** (ηλικίες 20-64 ετών) το 2017 παρατηρούνται στα άτομα που δεν έχουν πάει καθόλου σχολείο (23,1%) και στα άτομα με πρωτοβάθμια εκπαίδευση (44,7%). Για τα άτομα με απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης το ποσοστό απασχόλησης ήταν 52,6%, ενώ

⁹ Σύμφωνα με την έρευνα πεδίου που πραγματοποίησε η Τράπεζα της Ελλάδος, προκειμένου να αξιολογηθεί η αποτελεσματικότητα των μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας και να κατανοηθεί ο τρόπος προσαρμογής των επιχειρήσεων στο νέο οικονομικό περιβάλλον (κυρίως αναφορικά με την προσαρμογή των μισθών και της απασχόλησης), με περίοδο αναφοράς την τετραετία 2010-2013, οι τρόποι με τους οποίους προσάρμοσαν οι ελληνικές επιχειρήσεις την απασχόληση ήταν κυρίως:

α) το πάγωμα ή η μείωση των νέων προσλήψεων είναι το μέτρο που χρησιμοποιήθηκε πιο εντατικά (αρκετά ή πολύ) από περισσότερες από τις μισές επιχειρήσεις. β) η μείωση των ωρών εργασίας ανά απασχολούμενο (μη επιδοτούμενη), γ) οι ατομικές απολύσεις, δ) η μείωση των εξωτερικών συνεργατών ή εργαζομένων από ιδιωτικά γραφεία συμβούλων ή εταιρίες προσωρινής απασχόλησης και ε) η μη ανανέωση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου./Τράπεζα της Ελλάδος, Έκθεση του Διοικητή για το έτος 2016, Φεβρουάριος 2017.

για τα άτομα με ανώτερο τίτλο σπουδών το πτυχίο ΑΕΙ ή ΤΕΙ το ποσοστό απασχόλησης ήταν 69,3% και για τους κατόχους μεταπτυχιακού ή διδακτορικού 82,5%.

- ✓ τα **υψηλότερα ποσοστά ανεργίας** παρατηρούνται μεταξύ των ατόμων με **χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο** (το υψηλότερο ποσοστό παρατηρείται σε όσους έχουν ολοκληρώσει μόνο μερικές τάξεις δημοτικού, 42,0%, ΕΛΣΤΑΤ για το 2017).
- ✓ **σημαντικά υψηλότερο ποσοστό ανεργίας** παρατηρείται στις γυναίκες (26,1% έναντι 17,8% των ανδρών/ΕΛΣΤΑΤ 2017).
- ✓ το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται **στους νέους** ηλικίας 15-24 ετών (43,6%), οι οποίοι ωστόσο αποτελούν λίγο παραπάνω από το 10% του συνολικού αριθμού των ανέργων.
- ✓ η ηλικιακή ομάδα με το μεγαλύτερο ποσοστό αντιπροσώπευσης στους **εγγεγραμμένους ανέργους** είναι αυτή των ανέργων **30-44** ετών.
- ✓ η **μακροχρόνια ανεργία** είναι ανησυχητική, καθώς το μερίδιο της μακροχρόνιας ανεργίας ανήλθε σε 72,8% το 2017 (ηλικίες 15+) και απαιτεί άμεση αντιμετώπιση ώστε να μην καταστεί η ανεργία δομική.
- ✓ **το επίπεδο των μισθών** και η επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης σε βάρος της πλήρους απασχόλησης **περιορίζουν το βιοτικό επίπεδο** των εργαζομένων.
- ✓ η **ψηφιακή απόκλιση της χώρας** σε σχέση με τα κράτη μέλη της ΕΕ.¹⁰

Η σύνθεση της ανεργίας και η έρπουσα αποκλιμάκωση της καταδεικνύουν τις δυνατότητες για την ταχύτερη μείωσή της μέσω και της ακριβέστερης και περισσότερο αξιόπιστης διάγνωσης της ζήτησης συγκεκριμένων δεξιοτήτων και επαγγελμάτων. Επιπρόσθετα, καταδεικνύουν τις θετικές προοπτικές για την μείωση της ανεργίας ειδικών κατηγοριών ανέργων μέσω της καλύτερης αντιστοίχισης των προσφερόμενων δεξιοτήτων με αυτές που ζητά η αγορά εργασίας, αξιοποιώντας τις δυνατότητες που παρέχει η δια βίου μάθηση.

¹⁰ Η Ελλάδα κατατάσσεται στην 26^η θέση στο σύνολο των 28 κρατών μελών της ΕΕ. Όσον αφορά το ανθρώπινο κεφάλαιο, το ποσοστό του πληθυσμού που χρησιμοποιούσε το διαδίκτυο σε τακτική βάση ήταν 66% το 2016 (από τα χαμηλότερα των ευρωπαϊκών χωρών/79% ο ευρωπαϊκός μέσος όρος), βελτιωμένο κατά 3% σε σχέση με το 2015. Ο αριθμός των ατόμων που έχουν τουλάχιστον βασικό επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων αυξάνεται επίσης (46% το 2016 έναντι 44% το 2015)/ Έκθεση ψηφιακής προόδου της Ευρώπης για το 2017 (EDPR), προφίλ χώρας για την Ελλάδα.

Όμως, σε ένα περιβάλλον όπως το ελληνικό, όπου **το πρόβλημα δεν είναι η ποιότητα του εργατικού δυναμικού, αλλά κυρίως η έλλειψη ζήτησής του, το πραγματικό ζητούμενο είναι η δημιουργία εγγυημένων θέσεων απασχόλησης**, ικανών να υποστηρίζουν οικονομικά τον άνεργο, να τον ενσωματώνουν στην αγορά εργασίας, να διασφαλίσουν την κοινωνική συνοχή και να αποτελέσουν μοχλό ανάπτυξης της οικονομίας.

Είναι σημαντικό λοιπόν **το στρατηγικό πλαίσιο των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης (ΕΠΑ) να ανταποκρίνεται στην ιδιαίτερη κατάσταση της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα.**

Λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω **απαιτείται ολοκληρωμένος σχεδιασμός με άμεσες και μακροπρόθεσμες δράσεις** για την απασχόληση και την κατάρτιση, σε συνάρτηση με την παραγωγική βάση της οικονομίας, τη δυναμικότητα των κλάδων και τις πραγματικές ανάγκες του επιχειρηματικού κόσμου και του κόσμου της εργασίας σε συνδυασμό με μέτρα θεσμικού χαρακτήρα που αναβαθμίζουν και ολοκληρώνουν το σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης, της εργασιακής εμπειρίας και της μαθητείας.

Για να τονωθεί η ζήτηση εργασίας και από τη στιγμή που ο ιδιωτικός τομέας δεν δύναται να δημιουργήσει ικανό αριθμό θέσεων εργασίας προκειμένου να περιοριστεί ουσιαστικά το ποσοστό ανεργίας, η **παροχή εγγυημένης απασχόλησης** στα προγράμματα υποστήριξης των ανέργων αποτελεί τμήμα του μίγματος πολιτικής που ακολουθείται. Στόχος είναι να συνδεθεί με την αύξηση της παραγωγικότητας του δημοσίου τομέα, στο μέγιστο βαθμό που θα διευκολύνει τους πολίτες και τον ιδιωτικό τομέα.

Στο πλαίσιο αυτό εντάσσονται η παροχή εγγυημένης απασχόλησης στους ανέργους σε θέσεις στον δημόσιο (μέσω κοινωφελούς εργασίας) αλλά και στον ιδιωτικό τομέα μέσω επιχορήγησης ιδιωτικών επιχειρήσεων (για την ενίσχυση της απασχόλησης στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις). Η υποστήριξη των ανέργων **μέσω προγραμμάτων κατάρτισης** τα οποία αναβαθμίζουν τις δεξιότητες και τα προσόντα τους, ώστε να μπορούν να εισέλθουν/επανεισέλθουν στην αγορά εργασίας, είναι ιδιαίτερως σημαντική για το σύνολο των ανέργων και ιδίως για άτομα χαμηλών προσόντων αλλά και για άτομα που χρειάζονται εκ νέου

απόκτηση δεξιοτήτων (re-skilling) όταν οι κλάδοι στους οποίους απασχολούνται δεν έχουν δυναμισμό και η απασχόληση τους δεν είναι δυνατή.

Στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων απασχόλησης και κατάρτισης συμβάλλει καθοριστικά η λειτουργία του Μηχανισμού Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας, τροφοδοτώντας τους φορείς σχεδιασμού των πολιτικών απασχόλησης και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την απαιτούμενη πληροφορία και τα στοιχεία για τους δυναμικούς κλάδους και επαγγέλματα.

Ωστόσο, θα πρέπει να αναγνωρίζονται τα όρια του ρόλου των ΕΠΑ στο πλαίσιο της διαρκούς έλλειψης ζήτησης εργασίας και δεδομένης, δεδομένης της υψηλής ζήτησης για ΕΠΑ από τους ανέργους.

Ενώ από τη μία πλευρά, υπάρχει μια φαινομενικά απεριόριστη ζήτηση για ΕΠΑ, εξακολουθεί να υπάρχει σημαντικός κίνδυνος ότι η ανταπόκριση στο αίτημα αυτό θα έχει περιορισμένες επιπτώσεις στην μετάβαση των ανέργων στην αγορά εργασίας, λόγω της έλλειψης ζήτησης.

Όλα τα ανωτέρω καθιστούν δύσκολο τον σχεδιασμό μιας στρατηγικής και απαιτείται μια προσέγγιση που αναγνωρίζει τα όρια του εφικτού, επικεντρώνοντας σε τομείς και παρεμβάσεις που παρέχουν το μεγαλύτερο οικονομικό και κοινωνικό αντίκτυπο εντός ενός πλαισίου με περιορισμούς τόσο στην πλευρά της ζήτησης της εργασίας όσο και των περιορισμένων διαθέσιμων πόρων.

Λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση στην αγορά εργασίας, το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης σχεδιάζει και υλοποιεί μέτρα για την άμεση υποστήριξη όσο το δυνατόν περισσότερων ανέργων και την ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Προτεραιότητα δίνεται επομένως καταρχάς στην καταπολέμηση της ανεργίας και στη συνέχεια στην ανάληψη δράσεων για τη αύξηση της απασχόλησης.

Ο μεγάλος αριθμός των ανέργων μας «υποχρεώνει» να δίνουμε **προτεραιότητα κατά την εφαρμογή των προγραμμάτων απασχόλησης** στις πλέον

ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες, όπως οι μακροχρόνια άνεργοι χαμηλών προσόντων και μεγάλοι σε ηλικία, οι νέοι και οι δικαιούχοι του Κοινωνικού Εισοδήματος Αλληλεγγύης. Επίσης, προτεραιότητα θα δοθεί στους άνεργους που βρίσκονται σε μεγαλύτερη απόσταση από την αγορά εργασίας καθώς κινδυνεύουν περισσότερο να τεθούν σε μόνιμη απομάκρυνση από την αγορά εργασίας και σε κοινωνικό αποκλεισμό¹¹.

Λαμβάνοντας υπόψη ότι οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης απευθύνονται στους ανέργους που είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα του ΟΑΕΔ, καθώς και το γεγονός ότι δίνεται προτεραιότητα σε κατηγορίες όπως οι νέοι που είναι εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης, θα πραγματοποιηθούν δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης προς τους δυνητικά ωφελούμενους των ΕΠΑ ώστε να διασφαλισθεί ότι οι πολίτες είναι ενήμεροι για τις υλοποιούμενες δράσεις και τις δυνατότητες που τους παρέχονται.

Με την επιλογή αυτών των προτεραιοτήτων, ανταποκρινόμαστε και στις προκλήσεις που έχουν επισημανθεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την Ελλάδα για την καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας και της ανεργίας των νέων¹² καθώς και στις σχετικές Συστάσεις του Συμβουλίου των Εγγυήσεων για τη Νεολαία και για τους μακροχρόνια άνεργους¹³.

¹¹ 3,5 εκατ. πολίτες που βρίσκονται σε κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού (δείκτης AROPE - με υλικές στερήσεις ή σε νοικοκυριά με χαμηλή ένταση εργασίας) αποτέλεσαν τους δικαιούχους του Κοινωνικού Μέρους 2017, επιβεβαιώνοντας το στατιστικό ποσοστό 35,3% με στοιχεία του 2015.

¹² 2017 Europe 2020, Employment Performance Monitor, Key Employment Challenges for Greece

¹³ Council Recommendation of 22 April 2013 on establishing a Youth Guarantee (2013/C 120/01), και 15 February 2016 for the integration of long term unemployed in the Labour market (2016/C 67/01)

3. Στρατηγικοί Στόχοι σε σύνδεση με την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση

Για τον καθορισμό των στρατηγικών στόχων λαμβάνονται υπόψη τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την ανάλυση της αγοράς εργασίας καθώς επίσης οι στρατηγικές και επιχειρησιακές κατευθύνσεις της κυβέρνησης και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Λαμβάνονται υπόψη οι βραχυπρόθεσμες αιτίες της ανεργίας αλλά και τα δομικά αίτια αυτής.

Ως συνέπεια αυτής της διαδικασίας ανάλυσης και προβληματισμού, οι στρατηγικοί στόχοι που προκύπτουν είναι οι εξής:

1.	<i>Δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, ενίσχυση της επιχειρηματικότητας και της κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας</i>
2.	<i>Στήριξη της επανένταξης στην αγορά εργασίας των ανέργων με προτεραιότητα σε ομάδες και χωρικές ενότητες που πλήττονται περισσότερο και βελτίωση της απασχολησιμότητας των ανέργων</i>
3.	<i>Ισότητα ευκαιριών και καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού</i>
4.	<i>Εκσυγχρονισμός των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης</i>

4. Διακυβέρνηση

Υφιστάμενη κατάσταση

Κατά τον σχεδιασμό των **Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης (ΕΠΑ)**, το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης δίνει την **πολιτική κατεύθυνση βάσει των προτεραιοτήτων της κυβερνητικής πολιτικής**, όπως αυτές προσδιορίζονται (προτεραιοποίηση ομάδων στόχου των προγραμμάτων) και συνδέονται με τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση που έχουν υιοθετηθεί από το Συμβούλιο Υπουργών Απασχόλησης.

Οι φορείς που εμπλέκονται στη διαδικασία σχεδιασμού και υλοποίησης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης είναι η Διεύθυνση Ένταξης στην Εργασία του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, η Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ Υπουργείου Εργασίας, Τομέα Απασχόλησης και Κοινωνικής Οικονομίας (ΕΔ ΕΣΠΑ ΑπΚΟ) και ο ΟΑΕΔ. Ειδικότερα:

Η **Διεύθυνση Ένταξης στην Εργασία**¹⁴ έχει επιχειρησιακό στόχο τη λήψη μέτρων για την προώθηση της απασχόλησης μέσω της θέσπισης των αναγκαίων νομοθετικών ρυθμίσεων για την υλοποίηση προγραμμάτων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Επίσης, έχει την εποπτεία και τον συντονισμό για τη λειτουργία του Μηχανισμού Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας.

Το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, ΝΠΙΔ υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης είναι συμβουλευτικό όργανο του Υπουργείου και έχει την επιστημονική ευθύνη για τον Μηχανισμό.

Η **Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Τομέα Απασχόλησης και Κοινωνικής Οικονομίας** (ΕΔ ΕΣΠΑ ΑπΚΟ¹⁵) έχει την αρμοδιότητα του σχεδιασμού, προγραμματισμού, της εξειδίκευσης, της προετοιμασίας και της υλοποίησης

¹⁴ Π.Δ. 134/2017 «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης» (Α'168)

¹⁵ Αρ. αποφ.: 11315/ΕΥΘΥ 97/30.1.2018 Απόφαση των Υπουργών Διοικητικής Ανασυγκρότησης, Οικονομίας και Ανάπτυξης, Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Οικονομικών (220 Β').

έργων ή δράσεων που χρηματοδοτούνται από τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά και Επενδυτικά Ταμεία (ΕΔΕΤ) ή και χρηματοδοτικούς μηχανισμούς της Ε.Ε. ή και του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου.

Ο **ΟΑΕΔ** εφαρμόζει την κυβερνητική πολιτική για την απασχόληση και την καταπολέμηση της ανεργίας, την ενίσχυση και διευκόλυνση της ένταξης του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας στην αγορά εργασίας, την ασφάλιση κατά της ανεργίας, την προώθηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και τη σύνδεσή της με την απασχόληση. Σχεδιάζει και υλοποιεί προγράμματα Ενεργητικής Πολιτικής Απασχόλησης με βάση τις πολιτικές κατευθύνσεις και οδηγίες του Υπουργείου Εργασίας και υποστηρίζει το ανθρώπινο δυναμικό της χώρας.

Προκλήσεις-απαιτούμενες ενέργειες

Μία πρόκληση κατά τον ανασχεδιασμό των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης είναι η διοικητική ικανότητα των αρμόδιων φορέων για τον σχεδιασμό, την εφαρμογή, την παρακολούθηση και αξιολόγησή τους, καθώς παρά τη σημαντική προσπάθεια βελτίωσης και ενδυνάμωσης, δεν έχει ακόμη καταστεί επαρκής σε οικονομικούς και σε ανθρώπινους πόρους.

Πρόκληση είναι επίσης η ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου σε εθνικό και συλλογικό επίπεδο κατά τον σχεδιασμό και την αξιολόγηση των ΕΠΑ.

Στις προκλήσεις αυτές πρέπει να συμπεριληφθούν οι υφιστάμενες αδυναμίες των πληροφοριακών συστημάτων ιδιαίτερα στη διασύνδεση και τη διαλειτουργικότητά τους καθώς και η έλλειψη πληροφοριακών συστημάτων που δίνουν τη δυνατότητα παρακολούθησης των συμμετεχόντων στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, προκειμένου να υπάρχει μια συνολική εικόνα για όλους τους συμμετέχοντες σε όλα τα προγράμματα, που αυτή τη στιγμή μπορεί να παρακολουθούνται από διαφορετικά πληροφοριακά συστήματα ανάλογα με το πρόγραμμα συμμετοχής τους.

Για την αντιμετώπιση των ανωτέρω θεμάτων βρίσκονται σε εξέλιξη ή προβλέπονται οι ακόλουθες δράσεις:

- ✓ Υιοθέτηση νέου Οργανογράμματος του Υπουργείου Εργασίας με σαφή αρμοδιότητα στο Τμήμα Σχεδιασμού, Παρακολούθησης και Αξιολόγησης Πολιτικών Ένταξης στην Εργασία και δημιουργία νέου Τμήματος Έρευνας και Τεκμηρίωσης Πολιτικών Ένταξης στην Εργασία [ΠΔ.134/2017 (Α'168)].
- ✓ Υιοθέτηση νέας Διάρθρωσης της Ειδικής Υπηρεσίας Επιτελικής Δομής ΕΣΠΑ Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Τομέα Απασχόλησης και Κοινωνικής Οικονομίας [αρ. αποφ.: 11315/ΕΥΘΥ 97/30.1.2018, (Β'220)].
- ✓ Υιοθέτηση νέου Οργανογράμματος του ΟΑΕΔ σε συνδυασμό με την ολοκλήρωση του έργου «Επανασχεδιασμός Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ», με το οποίο θα ενισχυθεί η ικανότητα του ΟΑΕΔ κατά τον σχεδιασμό, υλοποίηση και αξιολόγηση των ΕΠΑ.
- ✓ Τακτική συνεδρίαση της Εθνικής Επιτροπής για την Απασχόληση.
- ✓ Η ενίσχυση του εθνικού και περιφερειακού διαλόγου για την εφαρμογή και την αντιμετώπιση των αναγκών σχεδιασμού και υλοποίησης των ΕΠΑ με εκπροσώπους των αρμόδιων εθνικών και περιφερειακών δομών, των κοινωνικών εταίρων, περιφερειακών ιδρυμάτων πανεπιστημιακής και τεχνολογικής εκπαίδευσης, επιμελητηρίων, ΠΕΠ. Στην παρούσα φάση είναι υπό εξέλιξη ενέργειες που αφορούν στη διασύνδεση μεταξύ εθνικών και περιφερειακών δομών που εμπλέκονται στον σχεδιασμό και την εφαρμογή των ΕΠΑ στο πλαίσιο του Μηχανισμού Διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας.
- ✓ Επίσης, στο πλαίσιο της υλοποίησης των δράσεων ΕΠΑ συστήνονται ομάδες εργασίας/συντονισμού με εκπροσώπους των εμπλεκόμενων φορέων. Στην παρούσα φάση λειτουργεί ομάδα συντονισμού των εμπλεκόμενων φορέων ως προς το θεσμό της μαθητείας με εκπροσώπους από το Υπουργείο Εργασίας, το Υπουργείο Παιδείας και τον ΟΑΕΔ. Παράλληλα, σε περιπτώσεις συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στην υλοποίηση του έργου, υπογράφεται σύμφωνο συνεργασίας στο οποίο ορίζονται οι αρμοδιότητες των δικαιούχων του έργου
- ✓ Προβλέπεται η δημιουργία βάσης υποδοχής προτάσεων από θεσμικούς φορείς για τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση, οι οποίες θα αξιολογούνται με στόχο την επιλογή νέων δράσεων.

5. Χρηματοδότηση πολιτικών απασχόλησης

Υφιστάμενη κατάσταση

Οι πολιτικές απασχόλησης χρηματοδοτούνται από τον κρατικό προϋπολογισμό (εθνικοί πόροι) και τα διαρθρωτικά ταμεία της ΕΕ (συγχρηματοδοτούμενοι πόροι).

1. Κοινοτικοί Πόροι

- Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο
- Πρωτοβουλία για την Απασχόληση των Νέων (ΠΑΝ)
- Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση

2. Εθνικοί Πόροι

- Κρατικός Προϋπολογισμός
- Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων

3. Πόροι ΛΑΕΚ

4. Ταμείο Κοινωνικής Οικονομίας

Συγκεκριμένα οι πόροι για την απασχόληση μέσω του ΕΠΑΝΑΔ,Ε & ΔΒΜ είναι:

Ε.Π.	Δημόσια Δαπάνη ΕΠ (18-12-2017)
ΑΝΑΔΕΔΒΜ	
ΕΠ 8.1	911.257.224
ΕΠ 8.2 ΕΚΤ	0
ΕΠ 8.2.ΠΑΝ	574.248.775
Σύνολο	1.485.505.999

Για την ανάπτυξη της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας συνολικά διατίθενται 168.712.554 εκ ευρώ μέσω των ΕΠΑΝΕΚ, ΕΠΑΝΑΔ-ΕΔΒΜ και των 13 ΠΕΠ, ως ακολούθως:

Ε.Π	Δημόσια Δαπάνη ΕΠ
ΕΠΑΝΑΔ, Ε& ΔΒΜ	57.322.635

ΕΠΑΝΕΚ	25.000.000
ΠΕΠ	86.389.919
Σύνολο	168.712.554

Πηγή: Στοιχεία από την Ετήσια έκθεση 2017 και Σχέδιο Δράσης για την Ανάπτυξη του οικοσυστήματος της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας 2017-2023, όπως επικαιροποιήθηκαν από την Ειδική Γραμματεία ΚΑΛΟ

Το ποσοστό της κοινοτικής και της εθνικής συμμετοχής ποικίλλει μεταξύ των επιχειρησιακών προγραμμάτων.

Αναφορικά με τις παρεμβάσεις του ΕΤΠ 2014-2020 συγχρηματοδοτούνται κατά 60% από πόρους του Ευρωπαϊκού Ταμείου Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και κατά 40% από πόρους του Προγράμματος Δημοσίων Επενδύσεων. Οι χρηματοδοτικοί πόροι προκύπτουν ανάλογα με τις ανάγκες των εκάστοτε παρεμβάσεων (έως σήμερα έχουν διατεθεί 63.401.250,00 ευρώ).

Σημειώνεται ωστόσο ότι οι πόροι είναι ιδιαίτερα περιορισμένοι σε σχέση με το μέγεθος της ανεργίας. Ο διαθέσιμος προϋπολογισμός για παρεχόμενες ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης (ΕΠΑ) σε συνδυασμό με τον τεράστιο αριθμό των εν δυνάμει ωφελουμένων από αυτές, είναι από τους χαμηλότερους στην Ευρώπη. Σύμφωνα με μελέτη της World Bank μόνο το 0,306 % του ΑΕΠ δαπανάται για ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης (ΕΠΑ), ποσοστό πολύ χαμηλότερο από ότι σε πολλές Ευρωπαϊκές χώρες, ενώ το ποσοστό ανεργίας ανέρχεται στο 21,2% (το Δ' τρίμηνο του 2017). Ο ευρωπαϊκός Μ.Ο. φτάνει στο 0,45% του ΑΕΠ και αφορά σε κράτη μέλη με ποσοστά ανεργίας λίγο πάνω από το 10%. Αναλογικά του μεγέθους της ανεργίας η Ελλάδα θα έπρεπε να δαπανά, δηλαδή να επενδύει για ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης περίπου το 1% του ΑΕΠ.

Ειδικότερα, από τα στοιχεία της βάσης δεδομένων LMP (Labour Market Policies) για τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης για το **2015** (που είναι τα πιο πρόσφατα) προκύπτουν τα εξής για τις δαπάνες των ΕΠΑ:

Α. Σε παρεμβάσεις συμβουλευτικής (κατηγορία LMP¹⁶ 2-7) του ΟΑΕΔ χρηματοδοτούμενες από εθνικούς πόρους:

Πίνακας 1: Παρεμβάσεις συμβουλευτικής από ΟΑΕΔ

Ωφελούμενοι Εισερχόμενοι	Ωφελούμενοι Εξερχόμενοι	Δαπάνες σε εκατομμύρια (€)
323.869	323.869	10,72

Πηγή: ΟΑΕΔ για την ενημέρωση της βάσης δεδομένων LMP, Επεξεργασία: Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Δ/νση Ένταξης στην Εργασία, Τμήμα Έρευνας και Τεκμηρίωσης Πολιτικών Ένταξης στην Εργασία

Β. Σε ενεργητικές παρεμβάσεις (κατηγορίες LMP 2-7) χρηματοδοτούμενες από εθνικούς πόρους:

Πίνακας 2: Ενεργητικές Παρεμβάσεις χρηματοδοτούμενες από εθνικούς πόρους

Ωφελούμενοι Εισερχόμενοι	Ωφελούμενοι Εξερχόμενοι	Δαπάνες σε εκατομμύρια (€)
830	530	18,19

Πηγή: ΟΑΕΔ για την ενημέρωση της βάσης δεδομένων LMP, Επεξεργασία: Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Δ/νση Ένταξης στην Εργασία, Τμήμα Έρευνας και Τεκμηρίωσης Πολιτικών Ένταξης στην Εργασία

Γ. Σε ενεργητικές παρεμβάσεις (κατηγορίες LMP 2-7) και συμβουλευτικές δράσεις εκτός ΟΑΕΔ συγχρηματοδοτούμενες από ΕΚΤ και εθνικούς πόρους:

Πίνακας 3: Ενεργητικές Παρεμβάσεις συγχρηματοδοτούμενες από ΕΚΤ

Ωφελούμενοι Εισερχόμενοι	Ωφελούμενοι Εξερχόμενοι	Δαπάνες σε εκατομμύρια (€)
71.109	34.003	357,16

Πηγή: ΟΑΕΔ, Διαχειριστικές Αρχές ΕΠΑΝΑΔ και ΕΠΑΝΕΚ για την ενημέρωση της βάσης δεδομένων LMP, Επεξεργασία: Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Δ/νση Ένταξης στην Εργασία, Τμήμα Έρευνας και Τεκμηρίωσης Πολιτικών Ένταξης στην Εργασία

Οι πίνακες που παρατίθενται παραπάνω, περιλαμβάνουν στοιχεία **ωφελουμένων** (εισερχόμενοι: άτομα που ξεκίνησαν την παρακολούθηση των παρεμβάσεων το έτος 2015 και εξερχόμενοι: άτομα που

¹⁶ Η κατηγορία 1 αφορά συμβουλευτικές υπηρεσίες, οι κατηγορίες 2 έως 7 αφορούν σε ενεργητικά μέτρα/παρεμβάσεις και οι κατηγορίες 8 και 9 σε παθητικά μέτρα/παρεμβάσεις.

ολοκλήρωσαν/αποχώρησαν από τις παρεμβάσεις το συγκεκριμένο έτος) και **δαπανών** για τις συμβουλευτικές υπηρεσίες ή/και τα ενεργητικά προγράμματα που υλοποιήθηκαν το 2015 στην Ελλάδα και έχουν καταχωρηθεί στη βάση δεδομένων LMP.

Προκλήσεις

- ✓ Αύξηση του ποσοστού του ΑΕΠ για δαπάνες για τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης ώστε να συμβαδίζει τουλάχιστον με τον ευρωπαϊκό Μ.Ο., εντός του (υφιστάμενου δημοσιονομικού πλαισίου)
- ✓ Μεσοπρόθεσμος και μακροπρόθεσμος στρατηγικός σχεδιασμός των διαθέσιμων πόρων
- ✓ Επιτάχυνση και απλούστευση των διαδικασιών χρηματοδότησης από το ΕΚΤ και με την εφαρμογή του απλοποιημένου υπολογισμού κόστους (simplified cost option).

Το ουσιώδες ζήτημα της έλλειψης πόρων αναμένεται να αντιμετωπισθεί σε ένα βαθμό με την αναθεώρηση των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων, την έγκριση πρόσθετων πόρων από την Πρωτοβουλία για την Απασχόληση των Νέων καθώς και από τη συνεχή διερεύνηση κάθε δυνατής πηγής χρηματοδότησης.

6. Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης

Προκειμένου να επιτευχθούν οι στρατηγικοί στόχοι, αναπτύσσονται μια σειρά από δράσεις που αφορούν στην προσφορά της εργασίας, στη ζήτηση της εργασίας και τη θεσμική ενδυνάμωση του σχεδιασμού και της υλοποίησης των πολιτικών απασχόλησης. Οι δράσεις αυτές συνδέονται με τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση, όπως αυτές έχουν υιοθετηθεί από το Συμβούλιο Υπουργών το 2017¹⁷.

Στην κατηγορία αυτή εμπίπτουν τα μέτρα που απευθύνονται προς τις επιχειρήσεις με σκοπό να καλύψουν τις ανάγκες τους αλλά και δίνοντας κίνητρα προς τις επιχειρήσεις για την πρόσληψη ανέργων με τη μορφή της επιδότησης μέρους του κόστους εργασίας.

Λαμβάνοντας υπόψη την ανάλυση που προηγήθηκε και την αδυναμία του ιδιωτικού τομέα να δημιουργήσει επαρκείς θέσεις εργασίας για τον μεγάλο αριθμό των ανέργων, στην κατηγορία αυτή εντάσσονται και τα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας.

Τα μέτρα αυτά στοχεύουν καταρχάς να καλύψουν τις ανάγκες των ανέργων ώστε να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας καθώς και να αυξήσουν το ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό.

Στα μέτρα αυτά εντάσσονται επίσης, οι διοικητικές διαδικασίες που ενδυναμώνουν την επιχειρησιακή ικανότητα των φορέων του Υπουργείου Εργασίας και του ΟΑΕΔ που σχεδιάζουν και υλοποιούν ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης αλλά και οι μηχανισμοί που παρέχουν αξιόπιστα ποιοτικά και ποσοτικά δεδομένα για το σχεδιασμό και την υλοποίηση των πολιτικών αυτών.

Οι υλοποιούμενες και προγραμματισμένες δράσεις αφορούν στα εξής:

¹⁷ Council Decision on guidelines for the employment policies of the Member States,(COM 2017, 677 final), 22 November 2017

6.1 Προγράμματα εγγυημένης απασχόλησης στον δημόσιο τομέα/ Προγράμματα Κοινωφελούς Εργασίας

Υφιστάμενη κατάσταση -Πρόσφατες εξελίξεις

Τα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη συνολική Στρατηγική της Ελληνικής Κυβέρνησης για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης **έχοντας τους ακόλουθους στόχους:**

- ✓ καταπολέμηση της ανεργίας κατηγοριών υψηλού κινδύνου μακροχρόνια ανέργων και επανασύνδεσή τους με την αγορά εργασίας, μέσω της απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας και των νέων δεξιοτήτων,
- ✓ βελτίωση των δεξιοτήτων και επαγγελματική εμπειρία των δικαιούχων προκειμένου να μπορέσουν να απομακρυνθούν από τις κατηγορίες υψηλού κινδύνου και να μεταβούν σε κατηγορίες πιο κοντά στην αγορά εργασίας,
- ✓ πρόληψη της απαξίωσης των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού λόγω της έλλειψης ζήτησης της εργασίας,
- ✓ ενσωμάτωση καινοτόμων στοιχείων της κατάρτισης στο χώρο εργασίας, απόκτηση νέων δεξιοτήτων ή/και αναγνώριση δεξιοτήτων που έχουν προηγουμένως αποκτηθεί και δεν έχουν τυπικά αναγνωριστεί,
- ✓ αντιμετώπιση κοινωνικού αποκλεισμού,
- ✓ συμβολή στη δημιουργία δημόσιων αγαθών και υπηρεσιών σε τοπικό επίπεδο, έχοντας θετική επίπτωση στις τοπικές κοινωνίες,
- ✓ πρόληψη ή/και τον μετριασμό των επιπτώσεων της μακροχρόνιας ανεργίας και της σχετικής μείωσης της παραγωγικότητας, ενίσχυση της ανθεκτικότητας της αγοράς εργασίας και δυνατότητα ταχείας απορρόφησης όταν η ζήτηση εργασίας ανακάμψει.

Ο σχεδιασμός της Κοινωφελούς εργασίας έχει εξελιχθεί και από τη μία πλευρά, στοχεύει κυρίως, αλλά όχι αποκλειστικά, σε συγκεκριμένες κατηγορίες υψηλού κινδύνου ανέργων και από την άλλη, έχει ενσωματώσει τα στοιχεία των άλλων ΕΠΑ και συνδυάζει απασχόληση, κατάρτιση και συμβουλευτική, αποτελώντας έτσι ένα ενεργό -και όχι παθητικό- μέτρο πολιτικής για την αγορά εργασίας.

Το 2016 τα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας ανασχεδιάστηκαν και έχουν, πλέον, επίκεντρο τον άνεργο καθώς, συνδέουν τη θέση εργασίας με την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ώστε να καταστεί δυνατή η βιώσιμη ένταξή του στην αγορά εργασίας. Οι καινοτομίες του Νέου κύκλου της κοινωφελούς εργασίας είναι οι εξής:

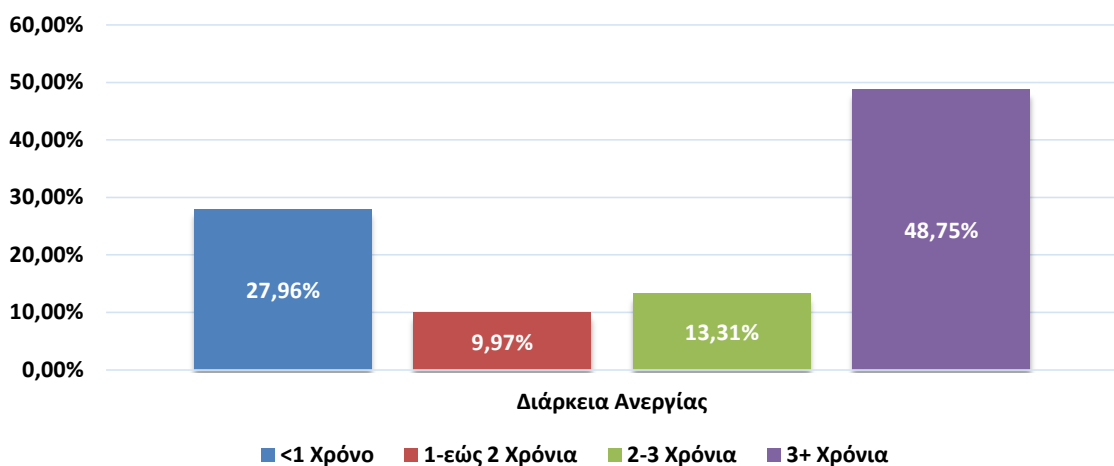
- ✓ το χρονικό διάστημα απασχόλησης επεκτάθηκε από 5 σε 8 μήνες
- ✓ υιοθετείται πιο εστιασμένη προσέγγιση με στόχο τις πιο ευάλωτες κατηγορίες των μακροχρόνια ανέργων, χωρίς να εξαιρούνται αυτοί που είναι πιο κοντά στην αγορά εργασίας
- ✓ εισήχθησαν δράσεις συμβουλευτικής υποστήριξης
- ✓ έχει εισαχθεί, σε εξειδικευμένα κέντρα κατάρτισης, προαιρετική εκπαίδευση (μία φορά την εβδομάδα) στον τομέα της πληροφορικής, πιστοποίηση του επιπέδου των γνώσεων στην πληροφορική και σεμινάρια σχετικά με τις ευκαιρίες απασχόλησης στην κοινωνική οικονομία
- ✓ έχει υιοθετηθεί μια προσέγγιση βασιζόμενη στην εκτέλεση συγκεκριμένων έργων(project based),στο προφίλ των ανέργων όσο και στις ανάγκες της τοπικής κοινωνίας, προκειμένου αφενός να πολλαπλασιαστούν οι θετικές κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις του προγράμματος και αφετέρου να συνδέεται το έργο αυτό, με συγκεκριμένα προσόντα που θα ενισχύουν το προφίλ των δικαιούχων.
- ✓ χορηγήθηκε στους ωφελούμενους που μετεγκαθίστανται από τον τόπο κατοικίας για να εργαστούν στα κέντρα υποδοχής προσφύγων (hot spots) επίδομα μετεγκατάστασης.

Τα προγράμματα απασχόλησης κοινωφελούς εργασίας με έμφαση στους μακροχρόνια ανέργους, συνδέονται με την κατευθυντήρια γραμμή 5: Τόνωση της ζήτησης της εργασίας, με την κατευθυντήρια γραμμή 6: Ενίσχυση της προσφοράς της εργασίας: πρόσβαση στην απασχόληση, δεξιότητες και ικανότητες , αλλά και με την κατευθυντήρια γραμμή 8: Προαγωγή των ίσων ευκαιριών για όλους, προώθηση της κοινωνικής ένταξης και καταπολέμησης της φτώχειας.

Σήμερα υλοποιείται το πρόγραμμα της Νέας Κοινωφελούς που ξεκίνησε πιλοτικά σε 17 και 34 δήμους θύλακες υψηλής ανεργίας, με τα υψηλότερα επίπεδα της μακροχρόνιας ανεργίας και, στη συνέχεια, στο υπόλοιπο των 274 δήμων της Ελλάδας. Για την πρώτη φάση των 17 πιλοτικών δήμων ο στόχος για την επιστροφή των μακροχρόνια ανέργων στην αγορά εργασίας έχει επιτευχθεί καθώς η συντριπτική πλειοψηφία των δικαιούχων έχουν 3-5 συναπτά έτη ανεργίας. Επισημαίνεται ότι οι μακροχρόνια άνεργοι μεταξύ των αιτούντων ανέρχονται στο 60,6% αλλά τελικά μεταξύ των ωφελουμένων αντιπροσωπεύουν το 80%. Παρακάτω στο διάγραμμα 1 φαίνεται ότι στα προγράμματα κοινωφελούς Εργασίας μέχρι σήμερα έχουν ενταχθεί 72,03% μακροχρόνια άνεργοι. Αυτή την περίοδο είναι σε αρχικό στάδιο υλοποίησης οι Β φάσεις των προγραμμάτων για τους 17 και 34 Δήμους-θύλακες υψηλής ανεργίας.

Διάγραμμα 1

Διάρκεια Συνεχόμενης Ανεργίας



Προκλήσεις-Δράσεις

Η κατάρτιση που παρέχεται περιορίζεται σε δύο θεματικά αντικείμενα και σε μία ημέρα της εβδομάδας.

Για μερικές κατηγορίες ανέργων, όπως αυτοί που έχουν αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις, η πλήρης απασχόληση δεν είναι πάντα δυνατή

ως εκ τούτου η εξέταση της δυνατότητας συμμετοχής τους με μερική απασχόληση να είναι πιο ενδεδειγμένη.

Υπό το νέο πλαίσιο παροχής των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης όπου οι άνεργοι θα παραπέμπονται από τον εργασιακό σύμβουλο -λαμβάνοντας υπόψη αφενός το ενδιαφέρον συμμετοχής και αφετέρου τις περιορισμένες διαθέσιμες θέσεις- μπορεί να απαιτηθούν είτε σαφείς οδηγίες προς τους συμβούλους είτε προσαρμογή των παραμέτρων του προγράμματος ώστε να διασφαλίζεται διαφανής και αντικειμενικός τρόπος παραπομπής στις προσφερόμενες θέσεις.

Επιπλέον, θα ληφθούν υπόψη τα ακόλουθα:

- ✓ Εμπλουτισμός των φορέων που δύναται να αιτηθούν θέσεις κοινωφελούς εργασίας
- ✓ Διαφοροποίηση της παρεχόμενης κατάρτισης βάσει των αναγκών των συμμετεχόντων στο Πρόγραμμα είτε για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους με στόχο την ένταξη στην αγορά εργασίας είτε για την συμμετοχή τους στο πρόγραμμα
- ✓ Ευελιξία στην υλοποίηση της κατάρτισης σε σχέση με το χρόνο και τον τόπο
- ✓ Εξέταση δυνατότητας μερικής απασχόλησης (με ενδεχόμενη διατήρηση των διευκολύνσεων των ανέργων, όπως π.χ. δωρεάν μετακίνηση).

Στο πλαίσιο της συνεργασίας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης σε συνεργασία και του Διεθνή Οργανισμού Εργασίας (ILO) για την επίτευξη των στόχων της Νέας Γενιάς Προγραμμάτων κοινωφελούς εργασίας, έχουν πραγματοποιηθεί οι ακόλουθες ενέργειες:

- ✓ Εγχειρίδιο εφαρμογής προγράμματος
- ✓ Σεμινάρια εκπαίδευσης- συντονισμού με σχετικό εκπαιδευτικό υλικό που απευθύνεται σε δήμους σε όλες τις περιοχές της Ελλάδας, για την ενίσχυση της επιλογής, του σχεδιασμού και της υλοποίησης των έργων.

- ✓ Έρευνα για τις κοινωνικές επιπτώσεις του προγράμματος στους συμμετέχοντες στην είσοδο και έξοδο από το πρόγραμμα, σε συνδυασμό με ομάδες εστιασμένων συζητήσεων.
- ✓ Ανάπτυξη των προφίλ των ανέργων για τους 51 δήμους και τον οδηγό δημιουργίας προφίλ τοπικής ανεργίας.
- ✓ Εκπόνηση δέσμης προτάσεων, αντλώντας μεγάλο μέρος από τις ιδέες των επαγγελματιών του Υπουργείου και των δήμων, για την ενίσχυση του προγράμματος.
- ✓ Ο σχεδιασμός και η ανάπτυξη μιας ηλεκτρονικής πλατφόρμας για το Υπουργείο, στην οποία οι επιβλέποντες φορείς θα εγγράφουν έργα και θα αναφέρουν τα αποτελέσματα, παρέχοντας ολοκληρωμένα δεδομένα παρακολούθησης και αξιολόγησης του έργου.

Στο ίδιο πλαίσιο, προετοιμάζονται τα ακόλουθα:

- ✓ Η ανάπτυξη διαδικτυακής ιστοσελίδας για τη Νέα Γενιά Προγραμμάτων Κοινωνικού Εργασίας και το αρχικό υλικό που φιλοξενεί.
- ✓ Η ανάπτυξη ηλεκτρονικού εκπαιδευτικού υλικού.

6.2 Προγράμματα για την υποστήριξη της ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας

Με βάση τη Σύσταση του Συμβουλίου προς τα κράτη μέλη αναφορικά με τη θέσπιση του προγράμματος «Εγγύηση για τη Νεολαία» (Youth Guarantee), το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης υπέβαλε στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή το Εθνικό Σχέδιο Δράσης Εγγύησης για τη Νεολαία (Δεκέμβριος 2013) καθώς και επικαιροποιημένο Σχέδιο Δράσης (Μάιος 2014)¹⁸.

Με βάση το ανωτέρω σχέδιο υλοποιούνται ήδη ή έχουν προγραμματισθεί μια σειρά από προγράμματα (κατάρτιση, απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, στήριξη επιχειρηματικότητας) για τη διευκόλυνση της ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας.

¹⁸ Το ελληνικό Σχέδιο Δράσης για την Εγγύηση για τη Νεολαία περιλαμβάνει δύο κύριες ομάδες δράσεων: α) θεσμικές μεταρρυθμίσεις που συμβάλλουν άμεσα ή έμμεσα στην ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας. β) προγράμματα για τη διευκόλυνση της εισόδου των νέων στην αγορά εργασίας.

Το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, λαμβάνοντας υπόψη την αύξηση του ειδικού κονδυλίου για την ΠΑΝ για την περίοδο 2017-2020, θα ολοκληρώσει την επικαιροποίηση του σχεδίου δράσης εντός του β' τριμήνου του 2018.

Προκλήσεις

Βασική πρόκληση κατά την υλοποίηση των δράσεων για την απασχόληση των νέων είναι η ομαλή μετάβαση από το σχολείο στην εργασία και η απώλεια ανθρώπινου κεφαλαίου (brain drain) η οποία αποτελεί επακόλουθο της ανεργίας.

Επίσης, από τη γενικότερη υλοποίηση των προγραμμάτων που απευθύνονται προς τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, αλλά ιδιαίτερα από αυτά που αφορούν νέους, αναδεικνύεται ως πρόκληση που πρέπει να αντιμετωπισθεί η συρροή επιλογών (πρακτική άσκηση, μαθητεία, απόκτηση εργασιακής εμπειρίας) οι οποίες ορισμένες φορές ανταγωνίζονται μεταξύ τους αλλά και με τις σταθερές θέσεις εργασίας.

6.3 Προγράμματα Εγγυημένης Απασχόλησης στον Ιδιωτικό Τομέα

Υφιστάμενη κατάσταση –πρόσφατες εξελίξεις

Τα προγράμματα νέων θέσεων εργασίας – εγγυημένης απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα έχουν στόχο τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και παρέχουν κίνητρα στις επιχειρήσεις για την πρόσληψη ανέργων με την επιχορήγηση του μισθολογικού και μη μισθολογικού κόστους. Αφορούν ιδίως νέους, μακροχρόνια ανέργους, ανέργους μεγαλύτερης ηλικίας, ειδικές ομάδες ανέργων, ΑμεΑ.

Τα προγράμματα είναι άμεσα συνδεδεμένα με την κατευθυντήρια γραμμή 6: Ενίσχυση της προσφοράς της εργασίας: πρόσβαση στην απασχόληση, δεξιότητες και ικανότητες, αλλά και με την κατευθυντήρια γραμμή 8: Προαγωγή των ίσων ευκαιριών για όλους, προώθηση της κοινωνικής ένταξης και καταπολέμησης της φτώχειας.

Προκειμένου να αποφευχθεί η υποκατάσταση εργαζομένων από επιχορηγούμενες θέσεις απασχόλησης, υφίστανται ορισμένοι περιορισμοί προς τις επιχειρήσεις, όπως να μην έχουν απολύσει προσωπικό μερικούς μήνες πριν την υπαγωγή τους στο πρόγραμμα, να διατηρούν σταθερό τον αριθμό του προσωπικού κατά τη διάρκεια του προγράμματος ή και να διατηρούν τους ωφελούμενους για ορισμένο χρόνο μετά τη διακοπή της επιχορήγησης.

Κατά τον σχεδιασμό των προγραμμάτων απασχόλησης και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας του 2016 εισήχθησαν σημαντικές καινοτομίες στον τρόπο που εφαρμόζονται οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης από τον ΟΑΕΔ. Ενδεικτικά:

- ✓ Τα προγράμματα απασχόλησης είναι πλέον στοχευμένα και απευθύνονται σε ειδικές ομάδες ανέργων (μακροχρόνια άνεργοι, άνεργοι άνω των 50 ετών, άνεργοι νέοι έως 29 ετών, άνεργοι ηλικίας 30-49 ετών), με ορισμό σαφών προϋποθέσεων διάρκειας εγγραφής (τουλάχιστον 3μηνη, εκτός των προγραμμάτων που αφορούν μακροχρόνια ανέργους όπου απαιτείται 12μηνη).
- ✓ Εφαρμόζεται πλέον ένας νέος τρόπος αναζήτησης ανέργων για την κάλυψη θέσεων μέσω των προγραμμάτων απασχόλησης του ΟΑΕΔ. Οι εργοδότες έχουν πρόσβαση, μέσω των ηλεκτρονικών υπηρεσιών (e-services), στο μητρώο ανέργων του ΟΑΕΔ και στα βιογραφικά τους στοιχεία, με την εξαίρεση των προσωπικών τους στοιχείων και άλλων στοιχείων διάκρισης (φύλο, ηλικία, αναπηρία κλπ). Με αυτόν τον τρόπο μπορούν να επιλέξουν μέχρι δέκα ανέργους που πληρούν τις απαιτήσεις τους, οι οποίοι θα υποδειχθούν από τους εργασιακούς συμβούλους των ΚΠΑ2 του Οργανισμού, εφόσον πληρούν και τις λοιπές προϋποθέσεις του κάθε προγράμματος.
- ✓ Τα προγράμματα απασχόλησης είναι πιο ευέλικτα, αφού έχει μειωθεί ο χρόνος δέσμευσης διατήρησης του επιχορηγούμενου προσωπικού μετά το πέρας του επιχορηγούμενου διαστήματος. Με αυτόν τον τρόπο δίνεται το κίνητρο στις επιχειρήσεις να εντάσσονται στα προγράμματα

περιορίζοντας την υποχρέωση της δέσμευσης, γεγονός που αποτελούσε παράγοντα αποτρεπτικό σε περίοδο οικονομικής κρίσης.

- ✓ Τα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας εφαρμόστηκαν μέσω της κατάρτισης πινάκων ανέργων εγγεγραμμένων στο μητρώο του ΟΑΕΔ, με βάση την ειδικότητα και το εκπαιδευτικό τους επίπεδο. Η σύζευξη γίνεται από τους εργασιακούς συμβούλους, με απόλυτη διαφάνεια τηρώντας την προτεραιότητα των πινάκων.
- ✓ Η υλοποίηση των προγραμμάτων απασχόλησης που συγχρηματοδοτούνται στο πλαίσιο του Συμφώνου Εταιρικής Σχέσης 2014-2020 πραγματοποιείται μέσω του Πληροφοριακού Συστήματος Κρατικών Ενισχύσεων (ΠΣΚΕ). Στο ΠΣΚΕ εφαρμόζονται πιστοποιημένες διαδικασίες που εξασφαλίζουν ενιαία διαχείριση, παρακολούθηση και αξιολόγηση των προγραμμάτων.

Επιπλέον, σχεδιάζονται δράσεις που δεν περιορίζονται στη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης αλλά αφορούν την μετατροπή της μερικής απασχόλησης εργαζομένων σε πλήρη.

Προκλήσεις-μελλοντικές δράσεις

Πρόκληση είναι να υπάρξει ισορροπία ανάμεσα στις επιδοτούμενες και μη νέες θέσεις εργασίας. Καθώς βρισκόμαστε σε περίοδο κρίσης δεν τίθεται ζήτημα νεκρού βάρους¹⁹ των προγραμμάτων απασχόλησης αλλά κατά την περίοδο της ανάκαμψης ενδέχεται να ανακύψει αυτό το ενδεχόμενο, το οποίο θα πρέπει να αντιμετωπισθεί με κανόνες στις επιδοτούμενες νέες θέσεις ώστε με τους ίδιους πόρους να μπορούν να δοθούν κίνητρα σε περισσότερες επιχειρήσεις.

6.4 Ενίσχυση της επιχειρηματικότητας

Στο σημερινό κοινωνικό και οικονομικό κλίμα, η αυτοαπασχόληση και η επιχειρηματικότητα, συμπεριλαμβανομένων των εγχειρημάτων κοινωνικής

¹⁹ Το νεκρό βάρος ή μηδενική επίδραση (deadweight) συμβαίνει όταν η επιδότηση μπορεί να στηρίξει ένα μερίδιο των επιλέξιμων εργαζομένων που θα είχαν προσληφθεί σε κάθε περίπτωση, ανεξάρτητα από το αν προσφέρθηκε επιδότηση της θέσης εργασίας.

και αλληλέγγυας οικονομίας, είναι ιδιαίτερα σημαντικές ως εναλλακτικές λύσεις στη μισθωτή εργασία.

Στόχος είναι η συμβουλευτική και οικονομική υποστήριξη νέων κυρίως, ανέργων ηλικίας 18-29 ετών κατά την ανάπτυξη της επιχειρηματικής τους πρωτοβουλίας, συμπεριλαμβανομένης της στόχευσης αυτής σε δυναμικούς κλάδους της οικονομίας.

Έχει σχεδιαστεί και αναμένεται να ξεκινήσει χρηματοδοτούμενη από την ΠΑΝ μία δράση υποστήριξης επιχειρηματικότητας 5.000 νέων 18-29 ετών για τη δημιουργία business plan και χρηματοδότησης για την ανάπτυξη επιχείρησης για 2.000 από τους ωφελούμενους.

Τα προγράμματα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας και ενίσχυσης της κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας, συνδέονται άμεσα με την κατευθυντήρια γραμμή 5: Τόνωση της ζήτησης της εργασίας.

Τέλος, πρέπει να αναφέρουμε τα μέτρα για τον εκσυγχρονισμό των Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης (ΟΑΕΔ) καθώς και για την περαιτέρω ανάπτυξη του Μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας που συνδέονται άμεσα με την κατευθυντήρια γραμμή 7: Βελτίωση της λειτουργίας των αγορών εργασίας και της αποτελεσματικότητας του κοινωνικού διαλόγου αναφέρονται αναλυτικά στο κεφάλαιο των μεταρρυθμίσεων.

6.5 Προγράμματα κατάρτισης

Υφιστάμενη κατάσταση –πρόσφατες εξελίξεις

Τα προγράμματα κατάρτισης έχουν στόχο την ενίσχυση, την εξειδίκευση και τον εκσυγχρονισμό των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και μπορούν να συνδυάζουν μάθηση στον χώρο εργασίας και μάθηση στην τάξη, ενώ μπορεί να περιλαμβάνουν κατάρτιση σε συνδυασμό με τοποθέτηση σε θέση εργασίας για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.

Ορισμένα προγράμματα κατάρτισης σε συγκεκριμένους κλάδους με προοπτικές δημιουργίας θέσεων εργασίας, υλοποιούνται με την συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον σχεδιασμό και την υλοποίηση των δράσεων.

Προκλήσεις-επόμενες ενέργειες

Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζονται κατά τον σχεδιασμό και την υλοποίηση των προγραμμάτων κατάρτισης ώστε να είναι αποτελεσματικά, είναι να ακολουθούν ένα πρόγραμμα μάθησης (curricula) το οποίο ανταποκρίνεται στις ανάγκες του ανέργου και της αγοράς εργασίας και οδηγεί σε πιστοποίηση της μάθησης, που αναγνωρίζεται στην αγορά εργασίας. Η ανάπτυξη, επικαιροποίηση και πιστοποίηση των επαγγελματικών περιγραμμάτων αποτελούν βασική συνιστώσα για τη διασφάλιση της ποιότητας των προγραμμάτων.

Επίσης, μια άλλη πρόκληση που αντιμετωπίζουμε σχετίζεται με την πρακτική άσκηση ως μέρος της κατάρτισης και ειδικότερα η διασφάλιση της ποιότητας της πρακτικής άσκησης και η διασύνδεσή της με άλλες πολιτικές, όπως η παροχή κινήτρων στην επιχείρηση για τη διατήρηση του καταρτιζόμενου ως μόνιμου προσωπικού μετά την ολοκλήρωση της πρακτικής άσκησης.

Για την αντιμετώπιση των ανωτέρω προκλήσεων στόχος είναι οι καταρτίσεις να έχουν πιο εστιασμένο εκπαιδευτικό αντικείμενο, να απευθύνονται σε μικρότερες ομάδες ωφελουμένων, η διάρκεια των προγραμμάτων να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις των δεξιοτήτων που αποκτούνται και στην περιπλοκότητα του σχετικού επαγγέλματος, και τέλος να εξεταστούν και άλλες επιλογές για τις δαπάνες των καταρτίσεων πέρα από το σύστημα των επιταγών (vouchers), όπως η χρήση της μεθοδολογίας του απλουστευμένου κόστους.

Τα προγράμματα κατάρτισης είναι άμεσα συνδεδεμένα με την κατευθυντήρια γραμμή 6: Ενίσχυση της προσφοράς της εργασίας: πρόσβαση στην απασχόληση, δεξιότητες και ικανότητες.

Στόχος της κατάρτισης είναι η αναβάθμιση των δεξιοτήτων του καταρτιζόμενου. Υπό αυτό το πρίσμα οφείλουμε να σχεδιάσουμε το σύνολο των μεταβλητών που σχετίζονται με τα προγράμματα κατάρτισης. Λόγω των αδυναμιών του κράτους πρόνοιας και δεδομένου ότι μια μειοψηφία ανέργων (περίπου 10%) λαμβάνουν επίδομα ανεργίας, τα προγράμματα κατάρτισης

συμπεριλαμβάνουν εκπαιδευτικό επίδομα για τη διάρκεια της θεωρητικής κατάρτισης. Ο καθορισμός του επιδόματος πρέπει να στηρίζεται σε μια ισορροπημένη προσέγγιση έτσι ώστε αφενός να διασφαλίζει την συμμετοχή των ανέργων στα συγκεκριμένα προγράμματα και αφετέρου να μην υποκαθιστά τον σχεδιασμό των αναγκαίων επιδομάτων στήριξης των ανέργων.

Η ανάγκη μεταρρύθμισης της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης παρουσιάζεται στο Κεφάλαιο 7.4 «Μεταρρυθμίσεις».

7. Μεταρρυθμίσεις

7.1 Ανασχεδιασμός ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης-Νέο Μοντέλο παροχής

Υφιστάμενη Κατάσταση

Η οργανωσιακή διαδικασία και το μοντέλο παροχής των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης (ΕΠΑ) μέχρι σήμερα στηρίχθηκε σε κλειστού τύπου παρεμβάσεις με προκαθορισμένο περιεχόμενο και στόχους. Η αποτελεσματικότητα αυτού του τύπου παρεμβάσεων επανεξετάζεται καθώς δεν συνδέεται με μια ολοκληρωμένη προσέγγιση ανά ωφελούμενο στη βάση των αναγκών του, των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων του. Επιπλέον, σημαντικό χαρακτηριστικό των ανωτέρω παρεμβάσεων είναι ότι δεν υπάρχει συνεχής διαθεσιμότητά τους προς εξυπηρέτηση και τοποθέτηση στην αγορά εργασίας των ανέργων.

Προκλήσεις -απαιτούμενες δράσεις

Μια σημαντική πρόκληση για τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα θα είναι η στροφή προς ένα «ανοικτό πλαίσιο», σύμφωνα με τις προσεγγίσεις πολιτικής της ΕΕ.

Μέχρι σήμερα οι διαθέσιμοι πόροι αξιοποιούνται μέσω των υλοποιούμενων προγραμμάτων απασχόλησης, κατάρτισης ή κοινωφελούς εργασίας, τα οποία καταρτίζονται με συγκεκριμένο προϋπολογισμό και συγκεκριμένο αριθμό ωφελούμενων κάθε φορά.

Στο νέο μοντέλο επιδιώκουμε να υπάρχει διαρκής διαθεσιμότητα σταθερών/βασικών επιλογών απασχόλησης ή κατάρτισης για τον άνεργο και αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση των αναγκών του ανέργου μέσω των προγραμμάτων ΕΠΑ.

Για την εφαρμογή των προγραμμάτων απασχόλησης «ανοιχτού τύπου» απαιτούνται τα εξής:

- ✓ στήσιμο και λειτουργία μηχανισμού προγραμματισμού και παρακολούθησης των πόρων και των θέσεων σε περιοδική βάση λαμβάνοντας υπόψη την αξιολόγηση των προηγούμενων προγραμμάτων. Ο μηχανισμός αυτός θα λειτουργεί σε μια κεντρική μονάδα του Υπουργείου Εργασίας, στη Δ/νση Ένταξης στην Εργασία, η οποία θα συντονίζει τους εμπλεκόμενους φορείς (ΟΑΕΔ, Περιφερειακές Διευθύνσεις ΟΑΕΔ, Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ ΑπΚΟ, Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης ΕΠ Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού εκπαίδευση δια βίου Μάθηση)
- ✓ εξέταση δυνατών επιλογών κατανομής θέσεων σε εθνικό επίπεδο ή περιφερειακό επίπεδο σε [ετήσια βάση] και παρακολούθησης συνολικά ή για κάθε τύπο ΕΠΑ, βασιζόμενοι στην κατάσταση ανεργίας και στο profile των ανέργων και παράλληλα δυνατότητα ευελιξίας όταν χρειάζεται βάσει ιδιαίτερων συνθηκών και έκτακτων αναγκών
- ✓ ενίσχυση του ρόλου των εργασιακών συμβούλων που θα υποστηρίζουν, αξιολογούν και κατευθύνουν τους ανέργους στο μέτρο πολιτικής που ανταποκρίνεται καλύτερα στις ανάγκες τους, χρησιμοποιώντας τη νέα μεθοδολογία profiling, καταρτίζοντας ή επικαιροποιώντας το Ατομικό Σχέδιο Δράσης και διατηρώντας συνεχή συνεργασία με τον άνεργο [μαζί με την ενίσχυση θα ήταν χρήσιμο να υπάρχει και ένας κώδικας δεοντολογίας ότι οι παραπομπές βασίζονται σε αντικειμενικά κριτήρια]
- ✓ καθώς οι μέχρι σήμερα υλοποιούμενες παρεμβάσεις που χρηματοδοτούνται από το ΕΚΤ αφορούν κλειστού τύπου προγράμματα είναι απαραίτητες νέες θεσμικές ρυθμίσεις για τις «ανοιχτού τύπου» παρεμβάσεις που θα χρηματοδοτούνται από το ΕΚΤ
- ✓ παρακολούθηση και εποπτεία της νέας διαδικασίας παροχής ΕΠΑ

Για το σκοπό αυτό θα εφαρμοσθεί καταρχάς ένα πιλοτικό πρόγραμμα στο οποίο θα δοκιμασθεί ο νέος τρόπος υλοποίησης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης σε ένα Κέντρο Προώθησης της Απασχόλησης. Η κινητικότητα προβλέπεται να ενισχυθεί και μέσω του προγράμματος EURES που πρόκειται να εντατικοποιηθεί σύμφωνα με το νέο εγκεκριμένο Σχέδιο Δράσης.

Παράλληλα, θα εξετασθούν πιθανά ελλείμματα των ανέργων ως προς τις Ικανότητες, Γνώσεις και Δεξιότητες τους και αν χρειαστεί θα ενισχυθεί η γεωγραφική τους κινητικότητα σε διαφορετικό τόπο/περιφέρεια από τον τόπο κατοικίας τους μέσω και της καταβολής επιδόματος μετεγκατάστασης για τη συμμετοχή τους σε διαθέσιμη ενεργητική πολιτική απασχόλησης.

Στο πλαίσιο αυτό η αμοιβαιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών και η ανάπτυξη της εμπιστοσύνης μεταξύ των δημόσιων φορέων πολιτικής, των ωφελουμένων και της αγοράς εργασίας, αποτελεί ίσως την μεγαλύτερη πρόκληση.

Υπεύθυνος Έργου

Υπεύθυνοι συντονισμού της μεταρρύθμισης είναι η Διεύθυνση Ένταξης στην Αγορά Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης που συνεργάζεται στενά και συνεχώς με τους εμπλεκόμενους φορείς, την Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ του Υπουργείου Εργασίας ΑπΚΟ, τον ΟΑΕΔ και την Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης του Επιχειρησιακού Προγράμματος ΕΠΑΝΑΔ και Δια Βίου μάθησης του Υπουργείου Οικονομίας και Ανάπτυξης.

7.2 Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών της αγοράς εργασίας

Υφιστάμενη κατάσταση - Πρόσφατες εξελίξεις

Ο Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών της αγοράς εργασίας συστηματικά αντλεί, επεξεργάζεται και διαχειρίζεται στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ) της ΕΛΣΤΑΤ, του ΟΑΕΔ και από το πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας ΕΡΓΑΝΗ, τις ροές μισθωτής απασχόλησης και δευτερογενή δεδομένα από έρευνες και μελέτες σχετικά με την αγορά εργασίας (εισροές) και παράγει αποτελέσματα σχετικά με τον δυναμισμό των επαγγέλμων και κλάδων. Ειδικότερα για τα επαγγέλματα παράγονται αποτελέσματα σε τριψήφιο επίπεδο ταξινόμησης ISCO -08 και για τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας σε διψήφιο και τριψήφιο επίπεδο ταξινόμησης. Οι εκθέσεις αποτελεσμάτων παράγονται σε τακτά χρονικά διαστήματα και αναρτώνται στην επίσημη ιστοσελίδα του Υπουργείου

Εργασίας (www.ypakp.gr) του ΕΙΕΑΔ (www.eiead.gr) και του ΟΑΕΔ (www.oaed.gr).

Ο συντονισμός για την ανάπτυξη του Μηχανισμού είναι αρμοδιότητα της Διεύθυνσης Ένταξης στην Εργασία του Υπουργείου Εργασίας και την επιστημονική ευθύνη για την ανάπτυξη του μηχανισμού την έχει το ΕΙΕΑΔ.

Η ανάπτυξη και λειτουργία του Μηχανισμού Διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας έχει ως κύριο στόχο την τακτική και έγκυρη τροφοδότηση της πολιτείας με δεδομένα και εκτιμήσεις που συμβάλλουν **στον στρατηγικό σχεδιασμό των πολιτικών απασχόλησης, των πολιτικών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, της μαθητείας, και εν γένει της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού.**

Η ετήσια έκθεση που καταρτίζει το ΕΙΕΑΔ, μαζί με την πληροφόρηση που παρέχεται άμεσα από τα αιτήματα των εργοδοτών και από τις ιδιαίτερες ανάγκες κατάρτισης, όπως η διατήρηση και η ανάπτυξη παραδοσιακών επαγγελμάτων και οι αναπτυξιακές προοπτικές της χώρας, όπως προσδιορίζονται στην Εθνική Στρατηγική για την Ανάπτυξη, αποτελούν πηγή άντλησης πληροφόρησης για το σχεδιασμό των πολιτικών.

Τα αποτελέσματα του Μηχανισμού Διάγνωσης ελήφθησαν υπόψη κατά τη διαδικασία σχεδιασμού του Προγράμματος «Κατάρτιση και Πιστοποίηση Ανέργων 29–64 ετών σε κλάδους αιχμής».

Παράλληλα, η Έκθεση του Μηχανισμού παρέχει πληροφόρηση προς το σύνολο της ελληνικής κοινωνίας (πληροφόρηση των πολιτών, επαγγελματικός προσανατολισμός των νέων, αναπροσανατολισμός των ανέργων).

Προκλήσεις –Απαιτούμενες Δράσεις

Στην παρούσα φάση λειτουργίας του Μηχανισμού ακολουθείται στατική ανάλυση αλλά χρειάζεται πιο ολοκληρωμένος τρόπος υπολογισμού του δυναμισμού των κλάδων και των επαγγελμάτων με την έννοια της πρόβλεψης. Ως εκ τούτου είναι απαραίτητη η δημιουργία και μελέτη ιστορικότητας των στοιχείων τα οποία θα χρησιμοποιηθούν στα

οικονομετρικά μοντέλα πρόβλεψης. Ωστόσο, καθώς τα μοντέλα προβλέψεων βασίζονται σε αριθμό υποθέσεων ή σεναρίων, σε περιόδους μεγάλης αβεβαιότητας λόγω οικονομικής στασιμότητας υφίσταται κίνδυνος παρεκκλίσεων από τις προβλέψεις.

Η καλύτερη αξιοποίηση των αποτελεσμάτων του Μηχανισμού στο σχεδιασμό των ΕΠΑ και στην καθημερινή εργασία των εργασιακών συμβούλων στα ΚΠΑ.

Προς την κατεύθυνση αυτή έχουν υλοποιηθεί οι εξής δράσεις:

- ✓ Θεσμοθέτηση με τον νέο Οργανισμό του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης(Π.Δ 134/2017 - ΦΕΚ 168 Α) Τμήματος Σχεδιασμού και Παρακολούθησης του Μηχανισμού Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας, το οποίο ανήκει στην Δ/νση Ένταξης στην Εργασία και το οποίο, σε συνεργασία με το ΕΙΕΑΔ, είναι αρμόδιο για την ερμηνεία των αποτελεσμάτων του Μηχανισμού και την υποβολή τους προς τους σχεδιαστές των ΕΠΑ.
- ✓ Δημιουργία από το ΕΙΕΑΔ διαδραστικών εργαλείων που χρησιμοποιούν οι εργασιακοί σύμβουλοι του ΟΑΕΔ και αφορούν την κλαδική κατανομή των επαγγελματιών, τα συγκριτικά τους χαρακτηριστικά, τον δυναμισμό επαγγελματικών ειδικοτήτων σε εθνικό επίπεδο και ανά Περιφέρεια, τον δυναμισμό των κλάδων σε εθνικό επίπεδο και σε επίπεδο Περιφέρειας, τους απασχολούμενους ανά επάγγελμα στο σύνολο της χώρας και ανά Περιφέρεια, τις προσλήψεις, απολύσεις και ισοζύγιο προσλήψεων-απολύσεων και τις προσλήψεις, απολύσεις και ισοζύγιο προσλήψεων-απολύσεων ανά επάγγελμα στο σύνολο της χώρας, ανά Περιφέρεια και Περιφερειακή Ενότητα, τους απασχολούμενους ανά κλάδο στο σύνολο της χώρας και ανά Περιφέρεια, τις ενεργές επιχειρήσεις ανά κλάδο, Νομό, Νομική Μορφή και έτος ίδρυσης και τις απολύσεις, προσλήψεις σε επίπεδο Δήμου.
- ✓ Η περαιτέρω ανάπτυξη του Μηχανισμού με στόχο την παροχή πληροφοριών σε επίπεδο δεξιοτήτων και ειδίκευσης.

- ✓ Προς την κατεύθυνση της παροχής δεδομένων από τον Μηχανισμό σε επίπεδο δεξιοτήτων έχει ολοκληρωθεί από το ΕΙΕΑΔ πιλοτική έρευνα πεδίου για τις ανάγκες σε δεξιότητες των επιχειρήσεων σε δύο Περιφέρειες της χώρας (Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας και Περιφέρεια Θεσσαλίας). Με βάση τα αποτελέσματα των πιλοτικών ερευνών, σχεδιάζεται η επέκταση των συγκεκριμένων ερευνών πεδίου για την άντληση δεδομένων σχετικά με τις ανάγκες των επιχειρήσεων σε δεξιότητες στο σύνολο των Περιφερειών της χώρας εντός του 2018. Οι Περιφερειακοί Μηχανισμοί Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας θα λειτουργούν συμπληρωματικά προς τον εθνικό Μηχανισμό και σε στενή συνεργασία με αυτόν. Στη βάση κοινής μεθοδολογίας που προτείνεται από το ΕΙΕΑΔ, ο κάθε Περιφερειακός Μηχανισμός θα συλλέγει δεδομένα τα οποία θα αποστέλλει στο ΕΙΕΑΔ αλλά και θα επεξεργάζεται και θα αξιοποιεί για τον σχεδιασμό περιφερειακών πολιτικών.

Στην υλοποίηση των ανωτέρω δράσεων συμβάλλουν επίσης:

- ✓ η συνεργασία με το CEDEFOP στο πρόγραμμα «Governance of EU skills anticipation and matching systems: Country review» (Μάρτιος 2017-Οκτώβριος 2018). Οι βασικές παράμετροι της συνεργασίας και τα προσδοκώμενα αποτελέσματά της, αφορούν τρεις θεματικούς τομείς προτεραιότητας:
 - ✓ μεθοδολογική υποστήριξη - εργαλεία και μέθοδοι
 - ✓ βελτίωση του ρυθμιστικού πλαισίου του συστήματος διακυβέρνησης των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού με το συντονισμό και τη συνεργασία των αρμόδιων εθνικών φορέων
 - ✓ αξιοποίηση των αποτελεσμάτων του μηχανισμού διάγνωσης κατά το σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών (ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας, εκπαίδευση και κατάρτιση, μετανάστευση κ.λπ.) με ταυτόχρονη χρήση διεθνών και ευρωπαϊκών συγκριτικών παραδειγμάτων.
- ✓ οι συστάσεις της Επιστημονικής Επιτροπής του Μηχανισμού, η οποία έχει ως έργο την παροχή συμβουλών και υποδείξεων καθώς και την υποβολή πορισμάτων και προτάσεων προς το Υπουργείο Εργασίας με σκοπό την

συνεχή βελτίωση της λειτουργίας του Μηχανισμού και των παραγόμενων εκροών.

- ✓ η συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους και κλαδικούς φορείς, τα Πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα έτσι ώστε να υπάρξει περαιτέρω εξειδίκευση των αποτελεσμάτων που παράγονται μέσω του Μηχανισμού Διάγνωσης για τον καθορισμό των δεξιοτήτων για τις οποίες υπάρχει ζήτηση στην αγορά εργασίας.

Υπεύθυνος έργου

Η Διεύθυνση Ένταξης στην Εργασία του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, με τη συνεργασία του ΕΙΕΑΔ.

7.3 Εκσυγχρονισμός του ΟΑΕΔ-Επανασχεδιασμός Επιχειρησιακού Μοντέλου

Υφιστάμενη κατάσταση-πρόσφατες εξελίξεις

Μέσω του Προγράμματος «Επανασχεδιασμός Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ» υλοποιούνται ενέργειες που οδηγούν:

- ✓ στην ενίσχυση των μηχανισμών και εργαλείων υποστήριξης και διευκόλυνσης της πρόσβασης αναζητούντων εργασία στην αγορά εργασίας,
- ✓ στη στόχευση υπηρεσιών και ενεργητικών προγραμμάτων απασχόλησης και του Οργανισμού ανάλογα με τις πραγματικές ανάγκες και συνθήκες της αγοράς εργασίας,
- ✓ στην ανάπτυξη συνεργασιών και συμπράξεων μεταξύ του ΟΑΕΔ και φορέων του δημοσίου τομέα, των κοινωνικών εταίρων και των ινστιτούτων τους με στόχο την αποτελεσματικότερη καταπολέμηση της ανεργίας,
- ✓ στην αποτελεσματικότερη προσέγγιση των μικρομεσαίων και μεγάλων επιχειρήσεων
- ✓ έχει εκπονηθεί και θα εφαρμοστεί η μεθοδολογία για την καταγραφή του προφίλ και την τμηματοποίηση και κατηγοριοποίηση των ανέργων (profiling and segmentation methodology). Η νέα μεθοδολογία βασίζεται

στον καθορισμό συγκεκριμένων προσδιοριστικών παραγόντων (κριτηρίων) που συμβάλλουν στην κατάταξη των αναζητούντων εργασία σε ομάδες, με βάση ατομικά χαρακτηριστικά τους που καταγράφονται τόσο κατά την εγγραφή τους όσο και μέσω ειδικά διαμορφωμένου ερωτηματολογίου που συμπληρώνουν οι ίδιοι. Από τα ανωτέρω στοιχεία προκύπτει αυτόματα η κατηγοριοποίηση των αναζητούντων εργασία, χωρίς την παρέμβαση του εργασιακού συμβούλου. Κατ' αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνεται μια «αντικειμενική» κατάταξη και διασφαλίζεται η ομοιογένεια της όλης διαδικασίας. Εφαρμόζει σε όλους ενιαία κριτήρια με αυτόματο και αδιάβλητο τρόπο και την χρήση της τεχνολογίας, προκειμένου να εξασφαλίσει την ίση μεταχείριση των αναζητούντων εργασία.

Οφέλη της νέας μεθοδολογίας

- ✓ να μπορεί να υποστηριχθεί η διαδικασία της σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας (αντιστοίχιση του προφίλ των αναζητούντων εργασία με το προφίλ των κενών θέσεων) μέσω της συλλογής και καταγραφής πλήθους δεδομένων που αφορούν τα ατομικά χαρακτηριστικά των ανέργων
- ✓ να πραγματοποιείται καλύτερα, βάσει του πλήρες προφίλ του κάθε ανέργου, η διαδικασία της εξατομικευμένης προσέγγισής του από τους εργασιακούς συμβούλους (Ε.Σ.), δηλαδή η διάγνωση των αναγκών υποστήριξης του βάσει των εμποδίων ένταξης ή επανένταξης που αντιμετωπίζει, καθώς και η παροχή στοχευμένων και αποτελεσματικών υπηρεσιών που να αντιστοιχούν στην κατηγορία και το ατομικό προφίλ του.
- ✓ να μειωθεί ο χρόνος που αφιερώνεται σήμερα από τον Ε.Σ. στη συλλογή και καταχώριση δεδομένων για τους αναζητούντες εργασία, προκειμένου ο Ε.Σ. να επικεντρωθεί στην σύνταξη ενός λεπτομερούς, εξατομικευμένου και αποτελεσματικού ατομικού σχεδίου δράσης (ΑΣΔ).
- ✓ να προσδιοριστούν οι κατηγορίες ανέργων με τις οποίες οι Ε.Σ. ασχολούνται κατά προτεραιότητα, καθώς και η ομάδα που χρήζει παραπομπής σε άλλους φορείς (π.χ κοινωνικές υπηρεσίες και υπηρεσίες

υγείας) ως προϋπόθεση για την αξιοποίηση των υπηρεσιών στήριξης που παρέχονται από τον Οργανισμό.

- ✓ επαναπροσδιορίστηκε ο ρόλος των Εργασιακών Συμβούλων στα ΚΠΑ2 αναφορικά με το προφίλ, τον διακριτό ρόλο εργασιακών συμβούλων αναζητούντων εργασία και εργοδοτών, τις αρμοδιότητες, μεθοδολογίες και εργαλεία που τίθενται στη διάθεσή τους.
- ✓ στον χώρο της Αρχικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης ο ΟΑΕΔ λειτουργεί 50 Επαγγελματικές Σχολές (ΕΠΑ.Σ) Μαθητείας διετούς φοίτησης και 30 Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ). Στις δομές των ΕΠΑ.Σ λειτουργούν 30 Γραφεία Διασύνδεσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (ΓΔΕΕ) με στόχο την αποτελεσματικότερη σύνδεση της επαγγελματικής εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας. Από το 2017 ο ΟΑΕΔ είναι μέλος της Ευρωπαϊκής Συμμαχίας για τη Μαθητεία και συμμετέχει μαζί με το ΥΠΠΕΘ στην υλοποίηση συμπράξεων με την Κεντρική Ένωση Επιμελητηρίων (ΚΕΕ) στην προσέλκυση επιχειρήσεων με στόχο τη διάθεση περισσότερων θέσεων Μαθητείας.
- ✓ με στόχο την αποτελεσματικότερη σύνδεση της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας αλλά και την τόνωση της συνεργασίας με τις επιχειρήσεις ήδη λειτουργούν 30 Γραφεία Διασύνδεσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (ΓΔΕΕ) στις σχολές Μαθητείας ΟΑΕΔ, ως σημεία εξυπηρέτησης μιας στάσης για προσφορά υπηρεσιών για τη Μαθητεία, και είναι σε εξέλιξη διαδικασία για την επέκταση της ίδρυσης και λειτουργίας γραφείων διασύνδεσης και σε άλλες εκπαιδευτικές μονάδες του Οργανισμού.
- ✓ έχει τεθεί σε εφαρμογή η λειτουργία του on line portal του ΟΑΕΔ μέσω του οποίου:
 - Παρέχεται η δυνατότητα σε πιστοποιημένους εργοδότες να υποβάλλουν αγγελίες κενών θέσεων εργασίας, να τις διαχειριστούν, να τις απενεργοποιήσουν και να τις επανενεργοποιήσουν.
 - Παρέχεται η δυνατότητα σε πιστοποιημένους εργοδότες να αναζητήσουν βιογραφικά ανέργων μέσω απλής και σύνθετης αναζήτησης χωρίς να τους δίνεται πρόσβαση σε προσωπικά δεδομένα.

- Παρέχεται η δυνατότητα στους αναζητούντες εργασία, μέσω του εργαλείου αναζήτησης στο νέο Portal του ΟΑΕΔ, να αναζητήσουν θέσεις εργασίας με βάση την ειδικότητά τους και την περιοχή που επιθυμούν να εργαστούν.
- Από το 2017 έχει τεθεί σε λειτουργία η on line εφαρμογή στο portal του Οργανισμού, μέσω του οποίου παρέχεται η δυνατότητα σε πιστοποιημένους εργοδότες να υποβάλλουν προσφερόμενες θέσεις Μαθητείας/Πρακτικής Άσκησης για όλες τις δομές Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Στόχος είναι ένας αριθμός θέσεων Μαθητείας να μετατραπεί στο μέλλον σε θέσεις εργασίας.
- Παρέχεται μέσω του Portal διασύνδεση με το Δίκτυο EURES για αναζήτηση ευκαιριών απασχόλησης από του αναζητούντες εργασία στις χώρες του δικτύου EURES.

Στο πλαίσιο του ανωτέρω προγράμματος αναπτύσσεται στοχευμένη επικοινωνία με εργοδότες με στόχο να αυξηθούν οι κενές θέσεις και ειδικότερα:

- ✓ Απεστάλησαν στα 118 ΚΠΑ 2 νέοι Οδηγοί. 1. Οδηγός ΚΠΑ2 (νέοι ρόλοι- διαδικασίες - εργαλεία) και 2. Οδηγός προσέγγισης επιχειρήσεων. Βάσει των νέων ρόλων και διαδικασιών έχουν εκπαιδευθεί 44 εκπαιδευτές εργασιακών συμβούλων (πολλαπλασιαστές και των 2 ρόλων - εργασ. συμβούλων αναζητούντων και εργοδοτών) στο πλαίσιο επανενεργοποίησης των εργασιακών συμβούλων.
- ✓ Διαμορφώθηκε πρόταση σχετικά με το νέο μοντέλο υποδείξεων ανέργων σε κενές θέσεις εργασίας και σε προγράμματα προώθησης της απασχόλησης. Τελικός στόχος είναι η ποιοτική σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας, η οποία θα υποστηρίξει την αξιοπιστία του Οργανισμού προς τις επιχειρήσεις. Μία αποτελεσματική διαδικασία Υποδείξεων είναι σημαντική για την εφαρμογή του νέου μοντέλου παροχής υπηρεσιών με ενδυναμωμένο τον ρόλο των Ε.Σ (βλ. κεφάλαιο 7.1).

- ✓ Εγκαταστάθηκε Μητρώο Εργοδοτών με στόχο την διευκόλυνση προσέγγισης και επικοινωνίας των εργασιακών συμβούλων εργοδοτών με την τοπική αγορά εργασίας.
- ✓ Από το 2016 λειτουργεί η Μονάδα Μεγάλων Επιχειρήσεων του ΟΑΕΔ που συνεργάζεται με το δίκτυο των εξειδικευμένων συμβούλων εργοδοτών των 118 Κέντρων Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ2) του Οργανισμού στη χώρα για την οργανωμένη αντιμετώπιση και διαχείριση των κενών θέσεων των μεγάλων αλλά και των ΜΜΕ μέσω της καθιέρωσης τυποποιημένων διαδικασιών προσέγγισης εργοδοτών.
- ✓ Ο ΟΑΕΔ, ως μέλος του επιχειρησιακού δικτύου του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας, αρχικά λαμβάνει υπόψη του τις εκροές του συστήματος. Το ΕΙΕΑΔ έχει παράξει ένα φιλικό στο χρήστη εργαλείο για τον δυναμισμό επαγγελματιών και κλάδων προκειμένου να αξιοποιηθεί από τους εργασιακούς συμβούλους του ΟΑΕΔ.
- ✓ Πιλοτική λειτουργία μεθοδολογίας Profiling (Ιούνιος-Σεπτέμβριος 2017).
- ✓ Χρήση εργαλείου του Μηχανισμού Διάγνωσης αναγκών για την αγορά εργασίας από τους εργασιακούς συμβούλους (Β εξάμηνο 2017).
- ✓ Ενεργοποίηση των εργασιακών συμβούλων εργοδοτών προκειμένου να γίνει αποτελεσματικότερη η συνεργασία τους με την κάθε τοπική αγορά εργασίας.
- ✓ Οι εργασιακοί σύμβουλοι εργοδοτών προσεγγίζουν ενεργά τους εργοδότες με κάθε διαθέσιμο μέσο (π.χ τηλεφωνικώς, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, προσωπικά ραντεβού, ή μέσω ομαδικών συναντήσεων για επιλεγμένους εργοδότες) προκειμένου να τους ενημερώσουν σχετικά με τις διαθέσιμες υπηρεσίες των ΚΠΑ2 και του Οργανισμού γενικότερα, αλλά και να τους ενθαρρύνουν ώστε να καταχωρήσουν τις κενές θέσεις εργασίας τους. Η συλλογή ποσοτικών στοιχείων που συλλέγονται από την Κάρτα Επίδοσης (scorecard) σε μηνιαία βάση από τα ΚΠΑ2 (π.χ αριθμός νέων ραντεβού με εργοδότες) συμβάλλει επίσης σημαντικά, στη προσπάθεια της Διοίκησης του Οργανισμού, να βελτιώσει τη συνεργασία του με τον επιχειρηματικό κόσμο. Στόχος η οικοδόμηση μακροπρόθεσμων σχέσεων εμπιστοσύνης μεταξύ των ΚΠΑ και των εργοδοτών της κάθε τοπικής αγοράς εργασίας.

- ✓ Βελτιστοποίηση του εργαλείου αναζήτησης αναζητούντων εργασία μέσω του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του ΟΑΕΔ ώστε να μεγιστοποιηθούν τα αποτελέσματα της σύζευξης προσφοράς και ζήτησης της εργασίας (Β εξάμηνο 2017).
- ✓ Θέσπιση των αμοιβαίων υποχρεώσεων, δηλαδή των υποχρεώσεων των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης απέναντι στους εγγεγραμμένους ανέργους και αντίστοιχα τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των επιδοτούμενων και μη ανέργων.

Η εφαρμογή των ανωτέρω δράσεων οδηγεί τον ΟΑΕΔ στη βελτίωση των παρεχομένων υπηρεσιών στους πολίτες.

Προκλήσεις-Απαιτούμενες Δράσεις

- ✓ Καθολική εφαρμογή μεθοδολογίας profiling (2018)
- ✓ Πρόσληψη 360 εργασιακών συμβούλων (2018) και ανακατανομή του υπάρχοντος προσωπικού στα ΚΠΑ με στόχο να μειωθεί η αναλογία εγγεγραμμένων ανέργων ανά εργασιακό σύμβουλο από 3.500/εργασιακό σύμβουλο σε 1500/εργασιακό σύμβουλο
- ✓ Κατάρτιση υπαλλήλων των τμημάτων απασχόλησης στις περιφερειακές διευθύνσεις και στα ΚΠΑ του Οργανισμού σε θέματα διαχείρισης νέας γενιάς προγραμμάτων απασχόλησης " ανοιχτού τύπου" (Α εξάμηνο 2018).
- ✓ Πλήρης ενεργοποίηση των εργασιακών συμβούλων εργοδοτών προκειμένου να γίνει αποτελεσματικότερη η συνεργασία τους με την κάθε τοπική αγορά εργασίας. Η απεμπλοκή τους από παράλληλα καθήκοντα εντός του ΚΠΑ, κρίνεται σημαντική αφού τους δεσμεύει χρόνο εργασίας (αρχές 2018 και υπό την προϋπόθεση πρόσληψης των 360 νέων εργασιακών συμβούλων).
- ✓ Εμπλουτισμός μεθοδολογίας προσέγγισης επιχειρήσεων, αξιοποιώντας το νέο εργαλείο του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών για την αγορά εργασίας για τους εργασιακούς συμβούλους.
- ✓ Συστηματική συνεργασία των εργασιακών συμβούλων αναζητούντων εργασία με τους ανέργους, μέσω προγραμματισμένων ραντεβού, σε χρονικά διαστήματα προκαθορισμένα -ανάλογα με την Ομάδα κατάταξης-

(αρχές 2018 και υπό την προϋπόθεση πρόσληψης των 360 νέων εργασιακών συμβούλων).

- ✓ Για τα πιλοτικά προγράμματα που θα υλοποιηθούν, οι αμοιβαίες υποχρεώσεις θα αποτελούν προϋπόθεση ένταξης στο πρόγραμμα, κατόπιν δήλωσης συμμετοχής του ενδιαφερόμενου, μετά τη διαδικασία ολοκλήρωσης του profiling. Ως αμοιβαίες υποχρεώσεις νοούνται η δέσμευση του ανέργου να ακολουθήσει τις ενέργειες που συμφωνούνται στο ΑΣΔ του και η δέσμευση του ΟΑΕΔ να του προσφέρει τις κατάλληλες υπηρεσίες.
- ✓ Αναλυτικός ανασχεδιασμός του Ατομικού Σχεδίου Δράσης με βάση τη νέα μεθοδολογία profiling-τμηματοποίηση (profiling and segmentation). Για κάθε κατηγορία αναζητούντων εργασία θα αντιστοιχεί ένα συγκεκριμένο μενού υπηρεσιών, διαφοροποιημένο ανά κατηγορία ανέργων, ως προς το είδος και την ένταση των παρεχόμενων υπηρεσιών και ως προς τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Το Ατομικό Σχέδιο Δράσης (ΑΣΔ) θα χτίζεται με βάση την τμηματοποίηση. Θα είναι επικεντρωμένο στις εξατομικευμένες ανάγκες του /της αναζητούντα/ ούσας εργασία και θα αναφέρει τις δράσεις που οφείλει να ακολουθήσει ο /η άνεργος/η με αλληλουχία, με στόχο την ένταξη-επανένταξη του στην αγορά εργασίας. Ο ανασχεδιασμός του ΑΣΔ θα γίνει μετά τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της πιλοτικής εφαρμογής του profiling (Οκτώβριο 2017).

Υπεύθυνος έργου

Ο ΟΑΕΔ με την αρωγή της Διοικούσας Επιτροπής του Προγράμματος.

7.4 Μεταρρύθμιση στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση & Κατάρτιση

Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση (ΣΕΚ) εντάσσεται στην στρατηγική για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ΕΕΚ) που καταρτίστηκε υπό το συντονισμό του Υπουργείου Παιδείας και υποβλήθηκε στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή τον Απρίλιο του 2016. Στη στρατηγική για την ΕΕΚ προβλέπεται η μεταρρύθμιση στη ΣΕΚ.

Υφιστάμενη κατάσταση-Πρόσφατες εξελίξεις

Τα προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΣΕΚ) παρέχονται από τα αδειοδοτημένα από τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ), Κέντρα Διά Βίου Μάθησης (ΚΔΒΜ), βάσει του νόμου 4093/2012, σε αντικατάσταση των «παλαιών» Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ). Κέντρα Διά Βίου Μάθησης μπορούν να δημιουργηθούν από οποιαδήποτε επιχείρηση πληροί τις προϋποθέσεις του νόμου. Τα ΚΔΒΜ μπορούν να δραστηριοποιηθούν σε όποια περιφέρεια επιλέξουν και σε όποιο θεματικό πεδίο επιθυμούν οι εκπρόσωποί τους, ανεξαρτήτως των θεματικών πεδίων στα οποία δύναται να δραστηριοποιούνται στο πλαίσιο της τυπικής ή μη τυπικής εκπαίδευσης.

Την ίδια περίοδο (2012) εισήχθη η μεθοδολογία/σύστημα των Επιταγών Κατάρτισης (training voucher), το οποίο κυριάρχησε έως το 2016. Το σύστημα αυτό αναφέρεται στη λειτουργία ενός συστήματος παροχής και διαχείρισης υπηρεσιών επαγγελματικής κατάρτισης που προσφέρει τη δυνατότητα στους άμεσα ωφελούμενους/ανέργους να λαμβάνουν υπηρεσίες κατάρτισης από αδειοδοτημένα ΚΔΒΜ/ παρόχους κατάρτισης, σύμφωνα με προκαθορισμένες μονάδες τιμολόγησης των εν λόγω υπηρεσιών.

Στο πλαίσιο αυτό εκδίδεται πρόσκληση προς το σύνολο των ενδιαφερομένων (ομάδες ωφελουμένων ανέργων και αδειοδοτημένα ΚΔΒΜ). Οι ενδιαφερόμενοι άνεργοι εκδηλώνουν το ενδιαφέρον τους με την υποβολή ατομικής αίτησης συμμετοχής και εφ' όσον κριθούν δικαιούχοι της επιταγής κατάρτισης σύμφωνα με τα κριτήρια μοριοδότησης που έχουν περιγραφεί στην πρόσκληση μπορούν να επιλέξουν ελεύθερα, βάσει δηλ. προσωπικών κριτηρίων (όπως επιλέγουν και τη συμμετοχή τους στην πρόσκληση) το ΚΔΒΜ από το οποίο θα λάβουν τις υπηρεσίες κατάρτισης που δικαιούνται.

Ως προς την δυνατότητα άσκησης της δραστηριότητας των ΚΔΒΜ κυριάρχησαν οι κτηριακές προδιαγραφές έναντι των ποιοτικών με συνέπειες αφ' ενός τον κατακερματισμό του συστήματος μέσω του πολλαπλασιασμού των Κέντρων δια βίου μάθησης (έχουν πλέον ανέλθει σε περίπου 2.500) και την υποβάθμιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών κατάρτισης.

Περαιτέρω η υλοποίηση των προγραμμάτων κατάρτισης εντός του νέου πλαισίου σημαδέυτηκε, τουλάχιστον σε πρώτο στάδιο, από φαινόμενα παρελκυστικών πρακτικών για την προσέλκυση των κατόχων της επιταγής κατάρτισης από τα ΚΔΒΜ λόγω της δημιουργίας συνθηκών αυξημένου ανταγωνισμού και από την υποχώρηση των δημόσιων φορέων (π.χ. ΚΔΒΜ τοπικής αυτοδιοίκησης, Πανεπιστημίων κλπ), οι οποίοι αντιπροσωπεύονται με ελάχιστο ποσοστό στον τομέα της παροχής της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Ως προς **τα παρεχόμενα προγράμματα** συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, ελλείψει συστήματος διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας ο σχεδιασμός βασίστηκε σε αδρές προτεραιότητες χωρίς τη δυνατότητα εξειδίκευσης σε συνάρτηση με τη δυναμικότητα των κλάδων, των επαγγελμάτων, των επιχειρήσεων σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο, τον κόσμο της εργασίας καθώς και τα επαγγελματικά περιγράμματα.

Περαιτέρω, η κατάρτιση των αναλυτικών προγραμμάτων σπουδών αποτελούσε υποχρέωση των παρόχων κατάρτισης βάσει γενικών προδιαγραφών.

Η **πιστοποίηση** γνώσεων και δεξιοτήτων προβλέφθηκε αποκλειστικά για προγράμματα που σχετίζονται με δεξιότητες στη χρήση ΤΠΕ και εκμάθησης της ελληνικής γλώσσας (τα οποία κατά κανόνα δεν περιλαμβάνουν πρακτική άσκηση) καθώς το θεσμικό πλαίσιο πιστοποίησης των προσόντων των καταρτιζομένων, αρμοδιότητα του ΕΟΠΠΕΠ, δεν ολοκληρώθηκε.

Ωστόσο κατά το 2016, εφαρμόστηκαν καινοτομίες ως προς το σχεδιασμό και την εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης από την Ειδική Υπηρεσία «Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Τομέα Απασχόλησης και Κοινωνικής Οικονομίας» (ΕΔ ΕΣΠΑ ΑπΚΟ), οι οποίες δύναται να λειτουργήσουν ως βάση για τον επιδιωκόμενο ανασχεδιασμό.

Συγκεκριμένα:

- ✓ Ενισχύθηκε ο κλαδικός χαρακτήρας των προγραμμάτων κατάρτισης, αξιοποιώντας παράλληλα τα πρώτα ευρήματα του Μηχανισμού Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας
- ✓ Καταρτίστηκε ενιαίο εκπαιδευτικό περιεχόμενο των προγραμμάτων ως προς το θεωρητικό μέρος ανά αντικείμενο κατάρτισης και κλάδο οικονομικής δραστηριότητας σε συνάρτηση με επαγγελματικά περιγράμματα από τους κοινωνικούς εταίρους και άλλους συμπράττοντες φορείς στο πλαίσιο μνημονίων συνεργασίας
- ✓ Ενισχύθηκε ο ρόλος της συμβουλευτικής στην κατεύθυνση των ευρημάτων της διεθνούς βιβλιογραφίας σε σχέση με την Επαγγελματική Συμβουλευτική/Δια βίου Συμβουλευτική και Επαγγελματικό Προσανατολισμό μέσω της εισαγωγής ατομικών συνεδριών, της παροχής της συμβουλευτικής από πιστοποιημένα Στελέχη του Εθνικού Οργανισμού Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π) και της δημιουργίας νέου υποσυστήματος στο πληροφοριακό σύστημα παρακολούθησης των δράσεων κατάρτισης
- ✓ Προωθήθηκε η κουλτούρα ευρύτερης και πολυεπίπεδης συνεργασίας με φορείς και οργανισμούς με αρμοδιότητες που τέμνονται στο πεδίο της αντιμετώπισης της ανεργίας
- ✓ Προωθήθηκε η σύνδεση της κατάρτισης με την πιστοποίηση γνώσεων και δεξιοτήτων πέραν αυτών που σχετίζονται με την πληροφορική και την εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας
- ✓ Ενισχύθηκε η διαλειτουργικότητα μεταξύ του πληροφοριακού συστήματος παρακολούθησης των δράσεων κατάρτισης και άλλων συστημάτων/βάσεων δεδομένων όπως με της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων του Υπουργείου Οικονομικών και την ΗΔΙΚΑ (Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση Κοινωνικής Ασφάλισης ΑΕ).

Προκλήσεις-επόμενες δράσεις

Για την αναβάθμιση του θεσμικού πλαισίου της επαγγελματικής κατάρτισης έχουν ξεκινήσει ενέργειες με κύριο γνώμονα τη ριζική μεταρρύθμιση και την αναβάθμισή της. Οι στόχοι και οι βασικές αρχές οργάνωσης του νέου

συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης θα στηρίζεται στην ανάπτυξη ενός ανοικτού συστήματος, δομικά στοιχεία του οποίου θα είναι τα εξής:

- ✓ ο επιτελικός, σχεδιαστικός και ελεγκτικός ρόλος της πολιτείας και των θεσμοθετημένων οργάνων της να θέτουν τους στόχους, το πλαίσιο, τις διαδικασίες και να εποπτεύουν τόσο τις εισροές (συστήματα πιστοποίησης, δομών, εκπαιδευτών, επαγγελματικών περιγραμμάτων, προγραμμάτων σπουδών) όσο και τις εκροές, δηλαδή την πιστοποίηση των καταρτιζομένων που συμμετέχουν στα προγράμματα.
- ✓ η σύνδεση των προγραμμάτων κατάρτισης με τις αναπτυξιακές προοπτικές της χώρας μέσα από το μηχανισμό διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας σε περιφερειακό και εθνικό επίπεδο
- ✓ η διερεύνηση των δυνατοτήτων επέκτασης των αρμόδιων φορέων παροχής κατάρτισης και των μεταξύ τους συνεργειών
- ✓ η διασφάλιση της ποιότητας η οποία θα διατρέχει το σύνολο του συστήματος: εκπαιδευτές, προγράμματα σπουδών, εκπαιδευτικό υλικό, υποδομές, διαδικασίες πιστοποίησης και αξιολόγησης.
- ✓ η διαφάνεια και αναγνωρισιμότητά του από τους ανέργους που θα μπορούν να κτίσουν την προσωπική και επαγγελματική τους εξέλιξη, μέσα από ένα αξιόπιστο σύστημα πιστοποίησης προσόντων.

Για την επίτευξη των ανωτέρω στόχων έχουν δρομολογηθεί οι ακόλουθες ενέργειες:

- ✓ έχει συσταθεί **Ειδική Επιτροπή από τα Υπουργεία Εργασίας και Παιδείας και εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων** με αντικείμενο:
- ✓ την επανεξέταση και αναμόρφωση του θεσμικού πλαισίου της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και ειδικότερα των όρων και των προϋποθέσεων για τη χορήγηση άδειας ίδρυσης και λειτουργίας των παρόχων κατάρτισης, δηλαδή των Κέντρων δια Βίου Μάθησης 1 και 2.
- ✓ την ολοκλήρωση θεσμικού πλαισίου συστήματος πιστοποίησης των εκροών της ΣΕΚ
- ✓ το πλαίσιο ποιότητας της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.
- ✓ έχει συσταθεί **Εθνικό Συμβούλιο Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού** με στόχο του την παροχή συμβουλών και

επιστημονικής καθοδήγησης για μείζονος σημασίας θέματα που σχετίζονται με το σχεδιασμό της εκπαιδευτικής πολιτικής στο πλαίσιο της προώθησης της γνώσης, της βιώσιμης ανάπτυξης, της αξιοποίησης των ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, της προαγωγής της απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς και εν γένει τη σύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας και την απασχόληση. Αποτελεί γνωμοδοτικό όργανο προς τον Υπουργό Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων και συμμετέχουν σε αυτό, μεταξύ άλλων εκπρόσωποι Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, του Υπουργείου Παιδείας του Υπουργείου Εργασίας, Υπουργείου Οικονομικών, ΟΑΕΔ, κοινωνικών εταιρών.

- ✓ Παρέχεται **τεχνική βοήθεια** από την Υπηρεσία Στήριξης Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων (Structural Reform Support Service –SRSS). Ειδικότερα, η τεχνική βοήθεια από την SRSS αφορά στη αναμόρφωση του θεσμικού πλαισίου πιστοποίησης και αξιολόγησης των παρόχων κατάρτισης.

Ο στόχος είναι η πλήρης αναμόρφωση του συστήματος κατά τρόπο που ισορροπημένα και με κατά το δυνατόν απλά, σαφή, ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια, θα ελέγχει την ποιότητα των εκπαιδευτικών δομών, τόσο κατά την πιστοποίηση/αδειοδότησή τους, όσο και κατά την συνεχή αξιολόγησή τους. Οι αρχές και οι διατάξεις του νέου θεσμικού πλαισίου που θα αναπτυχθεί θα τελούν σε πλήρη συμβατότητα με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Διασφάλισης της Ποιότητας στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (CQAF in VET), τις κατευθύνσεις του Ευρωπαϊκού Δικτύου για τη Διασφάλιση της Ποιότητας στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και τη Σύσταση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 18ης Ιουνίου του 2009, σχετικά με τη δημιουργία ευρωπαϊκού πλαισίου αναφοράς για τη διασφάλιση της ποιότητας στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση.

Στο πλαίσιο του έργου θα γίνει αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης για το Ευρωπαϊκό πλαίσιο ποιότητας και των Πρακτικών άλλων χωρών μελών και θα διαμορφωθεί το πλαίσιο κατευθύνσεων των αλλαγών. Ακολούθως θα παρασχεθεί υποστήριξη στη διαδικασία της διαβούλευσης, επεξεργασία προτάσεων, σύνταξη νομοσχεδίου και αιτιολογικής έκθεσης για την θέσπιση ενιαίου Συστήματος Πιστοποίησης φορέων και δομών

επαγγελματικής κατάρτισης. Τέλος, θα συνταχθούν οι κανονιστικές πράξεις και τα κατευθυντήρια έγγραφα για την εφαρμογή των διατάξεων του νόμου.

Περαιτέρω θα δρομολογηθούν ενέργειες ως προς:

- ✓ τη συγκρότηση ειδικής δομής/δικτύου διαμεσολάβησης για την προσέγγιση και κινητοποίηση των NEETs
- ✓ τη δημιουργία ενός νέου σύγχρονου συστήματος πιστοποίησης Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού / Σταδιοδρομίας με γνώμονα το υφιστάμενο επαγγελματικό περίγραμμα που θα οδηγήσει στην ανασυγκρότηση του Μητρώου Στελεχών ΣΥΥ.

7.5 Σύνδεση της απασχόλησης και των κοινωνικών πολιτικών

Με σκοπό τη διευκόλυνση της ένταξης στην αγορά εργασίας των ανέργων με αυξημένες κοινωνικές ανάγκες απαιτείται ενίσχυση του συντονισμού των μέτρων ενεργοποίησης και των υπηρεσιών κοινωνικής υποστήριξης.

Κατάσταση και πρόσφατες εξελίξεις

Η αύξηση των ποσοστών της φτώχειας στην Ελλάδα συνδέεται στενά με την αύξηση της ανεργίας. Αυτές οι δύο προκλήσεις πρέπει να αντιμετωπιστούν με ολοκληρωμένο τρόπο. Ειδικότερα, η μακροχρόνια ανεργία τείνει να συνδέεται με μεγαλύτερη συχνότητα με την εμφάνιση προβλημάτων υγείας και φτώχειας των νοικοκυριών και αυξάνει τον κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού. Εκτός από τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης, πολλοί άνεργοι χρειάζονται συμπληρωματικές υπηρεσίες υποστήριξης για να ξεπεράσουν τα πολλαπλά εμπόδια που αντιμετωπίζουν ώστε να εργαστούν. Αυτές μπορεί να αφορούν συμβουλευτικές υπηρεσίες για την αντιμετώπιση δανείων, κοινωνικές υπηρεσίες, υπηρεσίες φροντίδας, ένταξη μεταναστών ή υποστήριξη στέγασης και μετακινήσεων.

Η συντονισμένη παροχή υπηρεσιών απασχόλησης και κοινωνικής στήριξης από ένα ενιαίο σημείο επαφής, όπως προτείνεται από το Συμβούλιο της ΕΕ, εξακολουθεί να λείπει. Ο ΟΑΕΔ είναι υπεύθυνος για τα επιδόματα ανεργίας, για τα περισσότερα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και

για περιορισμένο αριθμό κοινωνικών προγραμμάτων και έχει εβδομαδιαίες συνδέσεις με άλλες αρχές κοινωνικής πρόνοιας και φορείς παροχής κοινωνικών υπηρεσιών.

Τα βήματα προς την κατεύθυνση μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης γίνονται στο πλαίσιο του κοινωνικού εισοδήματος αλληλεγγύης (ΚΕΑ).

Το ΚΕΑ έχει ως βασικό στόχο την προστασία των νοικοκυριών από την ακραία φτώχεια, μέσω της καταβολής της μηνιαίας εισοδηματικής ενίσχυσης (1^{ος} πυλώνας). Ο 2^{ος} και ο 3^{ος} πυλώνας του προγράμματος, δηλαδή η διασύνδεση των δικαιούχων του ΚΕΑ με άλλες κοινωνικές υπηρεσίες, παροχές και αγαθά - 2^{ος} πυλώνας - και η ενεργοποίηση τους με στόχο την (επαν)ένταξη τους στην αγορά εργασίας -3^{ος} πυλώνας) του προγράμματος, έχουν ξεκινήσει, σταδιακά να υλοποιούνται.

Σημαντικό ρόλο στην επιτυχή εφαρμογή των δράσεων του 2^{ου} και 3^{ου} πυλώνα θα διαδραματίσουν τα Κέντρα Κοινότητας. Τα Κέντρα Κοινότητας αναμένεται να συνεργάζονται με τον ΟΑΕΔ, τις υπηρεσίες δια βίου μάθησης και την τοπική αγορά εργασίας με στόχο την ένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας. Επίσης, το επιστημονικό προσωπικό των Κέντρων Κοινότητας δύναται να παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες και υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού.

Προκλήσεις και απαιτούμενες ενέργειες

- ✓ Καθορισμός της διαδικασίας συνεργασίας μεταξύ των Δήμων/ Κέντρων Κοινότητας και των Κέντρων Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ), ώστε οι δικαιούχοι του ΚΕΑ που δύναται να εργαστούν και προτεραιοποιούνται από την αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, σύμφωνα με όσα περιγράφονται στην «*Μεθοδολογία Διασύνδεσης με Συμπληρωματικές Κοινωνικές Υπηρεσίες, Παροχές και Αγαθά & Υπηρεσίες Ενεργοποίησης*», να παραπέμπονται για την ένταξη τους στις υπηρεσίες του 3^{ου} πυλώνα.
- ✓ παροχή σαφών κατευθυντήριων γραμμών στο προσωπικό των Κέντρων Κοινότητας για την παραπομπή των δικαιούχων του ΚΕΑ, που δύναται να εργαστούν, στα ΚΠΑ, είτε για να επικαιροποιήσουν το καθεστώς

- ανεργίας τους, είτε για να εγγραφούν ως άνεργοι και παρακολουθήση της διαδικασίας ώστε να διασφαλίζεται ότι η εγγραφή έχει πραγματοποιηθεί.
- ✓ παροχή σαφών κατευθυντήριων γραμμών στους εργασιακούς συμβούλους και γενικότερα στο προσωπικό των ΚΠΑ για τους ανέργους που με τη νέα μεθοδολογία ταξινόμησης εντάσσονται στην κατηγορία 5 (δηλαδή άνεργοι με μεγάλα εμπόδια στην ένταξη στην αγορά εργασίας που χρειάζονται ειδική στήριξη).
 - ✓ εξασφάλιση των αναγκαίων διασυνδέσεων μεταξύ των σχετικών βάσεων δεδομένων και των πλατφόρμων πληροφορικής (μητρώο ανέργων του ΟΑΕΔ, πλατφόρμα ΗΔΙΚΑ, πλατφόρμες που χρησιμοποιούνται από τα Κέντρα Κοινότητας, κλπ.)

7.6 Παρακολούθηση και αξιολόγηση των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης

Υφιστάμενο πλαίσιο παρακολούθησης και αξιολόγησης ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης

Για τα επιχειρησιακά προγράμματα της περιόδου προγραμματισμού 2014-2020 προβλέπεται κανονιστικά η μέτρηση υποχρεωτικών κοινών **δεικτών στο ΕΚΤ**. Στα Επιχειρησιακά Προγράμματα με συγχρηματοδότηση από το ΕΚΤ έχουν σχεδιασθεί και στοχοθετηθεί εκτός από κοινούς και ειδικούς δείκτες (είτε εκρών είτε αποτελεσμάτων). Για κάθε πράξη καταγράφονται και αποθηκεύονται δεδομένα, περιλαμβανομένων και δεδομένων για μεμονωμένους συμμετέχοντες, τα οποία θα τροφοδοτούν τις τιμές τόσο των κοινών όσο και των ειδικών δεικτών.

Ο Κανονισμός του ΕΚΤ παρέχει τη νομική βάση για τη συλλογή και αποθήκευση όλων των απαιτούμενων δεδομένων. Η διοικητική παρακολούθηση της εφαρμογής του «**Ενιαίου Συστήματος Δεικτών**» διενεργείται κυρίως μέσω του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος (ΟΠΣ ΕΣΠΑ), στο οποίο καταχωρούνται το σύνολο των στοιχείων των ωφελουμένων συμμετεχόντων που συλλέγονται από τους δικαιούχους των πράξεων. Από το ΟΠΣ εξάγονται σύμφωνα με τα πρότυπα και περιοδικά οι

αναφορές για τις ετήσιες εκθέσεις (ή κάθε άλλη αναφορά που προκύπτει από τον Κανονισμό) που αφορούν δείκτες κοινούς και ειδικούς ΕΚΤ.

Για τις ανάγκες της ενημέρωσης και πρόσκλησης των ενδιαφερομένων, της παρακολούθησης της υλοποίησης σε όλα τα στάδια και της αξιολόγησης των πράξεων στο πλαίσιο του ΕΠ «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού Εκπαίδευση και δια Βίου Μάθηση» έχει σχεδιαστεί και λειτουργεί **πληροφοριακό σύστημα**, το οποίο διαθέτει τρία διαχειριστικά περιβάλλοντα (διαχειριστικό περιβάλλον προσβάσιμο από όλους, διαχειριστικό περιβάλλον παρόχων κατάρτισης και διαχειριστικό περιβάλλον ΕΔ ΕΣΠΑ ΑπΚΟ). Το πληροφοριακό σύστημα διασυνδέεται με τις βάσεις δεδομένων του ΟΑΕΔ, του ΕΟΠΠΕΠ και προσφάτως με της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων και της ΗΔΙΚΑ ενώ προβλέπεται και η διασύνδεσή του με το ΕΡΓΑΝΗ.

Εθνικό Σχέδιο Αξιολόγησης Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού Εκπαίδευση και δια βίου Μάθηση 2014-2020»

Ο συντονισμός του σχεδιασμού, της εκπόνησης των αξιολογήσεων και της αξιοποίησης των συμπερασμάτων τους, καθώς και της κατάρτισης των Σχεδίων Αξιολόγησης των Προγραμμάτων, αποτελεί κύρια αρμοδιότητα της Μονάδας Σχεδιασμού και Αξιολόγησης της Ειδική Υπηρεσία Στρατηγικής, Σχεδιασμού, και Αξιολόγησης (ΕΥΣΣΑ) της Μονάδας Συντονισμού της Αξιολόγησης των δράσεων ΕΚΤ των ΕΠ της ΕΥΣΕΚΤ.

Στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ), η ΕΥΣΣΑ συνεργάζεται με την ΕΥΣΕΚΤ, η οποία είναι αρμόδια για το συντονισμό και την παρακολούθηση της αξιολόγησης των ΕΠ που συγχρηματοδοτούνται από το ΕΚΤ καθώς και της αξιολόγησης της Πρωτοβουλίας για την Απασχόληση των Νέων (ΠΑΝ).

Στο Σχέδιο Αξιολόγησης του Ε.Π. καταγράφονται όλες οι αξιολογήσεις που προγραμματίζεται να γίνουν μέχρι και το 2022. Για κάθε αξιολόγηση αναφέρεται ο τίτλος της αξιολόγησης, η ενδεικτική ημερομηνία ολοκλήρωσης και ο εκτιμώμενος προϋπολογισμός.

Ενδεικτικά, αναφορικά με την Αξιολόγηση της Πρωτοβουλίας για την Απασχόληση των Νέων έτους 2018 (επενδυτική προτεραιότητα 8.2) βάση του Κανονισμού 1304/2013 της 17 Δεκεμβρίου 2013 για το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και του άρθρου 19(6) «τουλάχιστον δύο φορές κατά τη διάρκεια της περιόδου προγραμματισμού αξιολογούνται η αποτελεσματικότητα, η αποδοτικότητα και ο αντίκτυπος της κοινής υποστήριξης από το ΕΚΤ και τα ειδικά κονδύλια για την ΠΑΝ και την εφαρμογή της «εγγύησης για τη νεολαία».

Η πρώτη αξιολόγηση ολοκληρώθηκε έως τις 31 Δεκεμβρίου 2015 και η δεύτερη θα ολοκληρωθεί έως τις 31 Δεκεμβρίου 2018. Στο πλαίσιο αυτό, το αντικείμενο του έργου αφορά στη διενέργεια εξωτερικής αξιολόγησης των πράξεων που έχουν ενταχθεί και υλοποιούνται στον Άξονα Προτεραιότητας 8, Επενδυτική Προτεραιότητα 8.ii και Ειδικοί Στόχοι i, ii την τριετία 2015-2018. Η αξιολόγηση του 2018 θα αξιοποιήσει τα ευρήματα της αξιολόγησης του 2015 και θα απαντά κυρίως στα ερωτήματα της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας των δράσεων με βάση τα μακροπρόθεσμα αποτελέσματά τους/επιπτώσεις.

Εντός του ανωτέρω πλαισίου και με τη συνεργασία των ανωτέρω υπηρεσιών θα επιλέγονται οι δράσεις που θα αξιολογούνται.

Προκλήσεις -Νέες δράσεις

Πληροφοριακό Σύστημα παρακολούθησης πορείας ανέργων

Μέχρι σήμερα στο πλαίσιο της εφαρμογής και παρακολούθησης των εφαρμοζόμενων πολιτικών απασχόλησης οι υλοποιούμενες δράσεις παρακολουθούνται ανά περίπτωση, όπως π.χ. στο πλαίσιο της παρακολούθησης της εφαρμογής της Σύστασης της Εγγύησης για τη νεολαία ή στο πλαίσιο της παρακολούθησης της εφαρμογής της Σύστασης για τους Μακροχρόνια άνεργους καθώς και στο πλαίσιο της παρακολούθησης δημόσιων παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας, οι οποίες δρουν επιλεκτικά προς όφελος πληθυσμιακών ομάδων που συναντούν δυσκολίες στην αγορά εργασίας, μέσω της βάσης δεδομένων Labour Market Policies.

Προκειμένου η παρακολούθηση και στη συνέχεια η αξιολόγηση να γίνεται συστηματικά, το Υπουργείο Εργασίας πρόκειται να αναπτύξει πληροφοριακό σύστημα το οποίο θα παρακολουθεί την πορεία των ανέργων, λαμβάνοντας στοιχεία και από τα υφιστάμενα πληροφοριακά συστήματα (ΕΡΓΑΝΗ, ΟΠΣ ΟΑΕΔ) ώστε να μπορούν να αξιολογηθούν οι επιπτώσεις των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.

Στο πλαίσιο του ανασχεδιασμού των ΕΠΑ και με την υποστήριξη της Ε.Ε και συγκεκριμένα μέσω της Υπηρεσίας Στήριξης Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων (Structural Reform Support Service (SRSS)), έχουν συναφθεί συνεργασίες με φορείς όπως τη Διεθνή Τράπεζα (World Bank) και με εξωτερικό συνεργάτη για θέματα πληροφορικής. Τα εν λόγω έργα αφορούν στη βελτίωση του συστήματος παροχής των ΕΠΑ και τη δημιουργία πληροφοριακού συστήματος παρακολούθησης και αξιολόγησης αυτών.

Ειδικότερα, το πληροφοριακό σύστημα θα σχεδιαστεί ώστε να διαθέτει τους απαραίτητους μηχανισμούς για συλλογή πληροφοριών από τα διαθέσιμα πληροφοριακά συστήματα και Διαδικτυακούς τόπους των διαφόρων υπουργείων, καθώς και οργανισμών του ευρύτερου δημόσιου τομέα, που διαθέτουν στοιχεία σε σχέση με την εργασιακή κατάσταση του εργατικού δυναμικού της χώρας.

Αρχικά το έργο θα περιλαμβάνει την καταγραφή και ανάλυση της υφιστάμενης κατάστασης σχετικά με τις βασικές επιχειρησιακές διεργασίες για την παρακολούθηση των ΕΠΑ, τα στοιχεία του συστήματος πληροφορικής (υποδομή/λογισμικό/ανθρώπινο δυναμικό) που υποστηρίζουν αυτές τις διαδικασίες και τα δεδομένα που διαχειρίζονται/παράγουν αυτά τα συστήματα. Στη συνέχεια θα αποτυπωθούν οι απαιτήσεις των χρηστών, θα τεθούν οι στόχοι καθώς επίσης οι κύριοι περιορισμοί και κίνδυνοι για τη δημιουργία του MIS για την παρακολούθηση και αξιολόγηση ενεργητικών πολιτικών για την Αγορά Εργασίας. Τέλος, θα παρουσιαστούν οι προτεινόμενες επιλογές και προτάσεις για την λειτουργία του πληροφοριακού συστήματος.

Μέσω της οργάνωσης και παρουσίασης των συγκεκριμένων πληροφοριών, καθώς και την υποστήριξη των απαραίτητων μηχανισμών διαχείρισης γνώσης, το πληροφοριακό σύστημα θα επιτρέπει στο Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης να:

- ✓ παρακολουθεί την πορεία των μελών του εργατικού δυναμικού από τη στιγμή που βρεθούν σε καθεστώς ανεργίας και μέχρι την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας
- ✓ αξιολογεί τα στοιχεία
- ✓ χαράσσει αποτελεσματικές πολιτικές σε σχέση με την αγορά εργασίας, καθώς θα έχει στη διάθεσή του έγκαιρα και με αποτελεσματικό τρόπο την απαραίτητη πληροφόρηση.

Η σχεδίαση ενός πληροφοριακού συστήματος για το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης που θα διαθέτει τα παραπάνω χαρακτηριστικά, θα αποτελέσει ένα πολύ σημαντικό εργαλείο στα χέρια του Υπουργείου, καθώς αυτό αποτελεί τον βασικό φορέα άσκησης ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας. Η ανάγκη για την ανάπτυξη του είναι άμεση, καθώς η ύπαρξή του θα επιτρέψει στο Υπουργείο να αποκρίνεται άμεσα και με αποτελεσματικό τρόπο στις συνεχώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Παράλληλα, ο Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας που υλοποιεί το ΕΙΕΑΔ κάνει βήματα προς την υλοποίηση του συγκεκριμένου στόχου.

8. Παρακολούθηση και συντονισμός του στρατηγικού πλαισίου

Επιτροπή Συντονισμού για την Παρακολούθηση του Στρατηγικού Πλαισίου.

Οι επιμέρους δράσεις που αναπτύσσονται στο παρόν στρατηγικό πλαίσιο παρακολουθούνται από τις διοικητικές υπηρεσίες που έχουν τη σχετική αρμοδιότητα και αναφέρονται ως υπεύθυνες του έργου στο αντίστοιχο κεφάλαιο.

Ωστόσο, προκειμένου να υπάρχει σταθερή επικοινωνία και αλληλοενημέρωση μεταξύ των εμπλεκόμενων φορέων καθώς ορισμένες δράσεις είναι όχι μόνο αλληλοσυνδεόμενες αλλά και αλληλοεξαρτώμενες, και να υπάρχει παρακολούθηση της πορείας του στρατηγικού πλαισίου και έγκαιρη παρέμβαση για παρεκκλίσεις ή διορθωτικές κινήσεις κρίνεται σκόπιμη η σύσταση μιας μικρής ευέλικτης Επιτροπής παρακολούθησής του.

Η Επιτροπή θα αποτελείται τουλάχιστον από εκπροσώπους των φορέων που ενεπλάκησαν στον σχεδιασμό και θα εμπλέκονται στην υλοποίηση, παρακολούθηση και αξιολόγηση του στρατηγικού πλαισίου, δηλαδή του Υπουργείου Εργασίας (Δ/νση Ένταξης στην Εργασία) Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ Τομέα Απασχόλησης και Κοινωνικής Οικονομίας και του ΟΑΕΔ με δυνατότητα πρόσκλησης και εκπροσώπων του Υπουργείου Οικονομίας, Παιδείας και εποπτευόμενων φορέων όπως του ΕΟΠΠΕΠ, όταν συζητούνται θέματα αρμοδιότητάς τους. Επίσης, στην Επιτροπή μετά από πρόσκληση της Διεύθυνσης Ένταξης στην Εργασία που έχει το συντονισμό της, μπορούν να καλούνται και να συμμετέχουν εθνικοί εμπειρογνώμονες καθώς και εμπειρογνώμονες και στελέχη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και διεθνών οργανισμών, που παρέχουν τεχνογνωσία προς το ελληνικό κράτος αναφορικά με τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης.

Αντικείμενο της Επιτροπής θα είναι η παρακολούθηση των δράσεων που περιλαμβάνονται στο Στρατηγικό Πλαίσιο και η αλληλοενημέρωση μέσω τακτικών συναντήσεων για την πορεία τους ώστε εφόσον και αν απαιτείται να λαμβάνουν χώρα οι αναγκαίες παρεμβάσεις.