



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ

**ΕΘΝΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ
ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Αθήνα, Ιούνιος 2022

Πίνακας Περιεχομένων

ΣΥΝΟΨΗ.....	4
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	7
1.1. ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	8
1.2. ΣΤΟΧΕΥΣΗ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	9
1.3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΚΠΟΝΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	11
2. ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	13
2.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	13
2.2. Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	13
2.2.1. Αυτοαπασχόληση και εικονική αυτοαπασχόληση	18
2.3. Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	21
2.3.1. Η Έμφυλη Διάσταση της Ανεργίας.....	22
2.3.2. Η Ηλικιακή Διάσταση της Ανεργίας.....	23
2.3.3. Περιφερειακή Ανάλυση της Ανεργίας	28
2.3.4. Ανεργία και Απασχόληση Ευάλωτων Ομάδων	32
2.4. ΖΗΤΗΣΗ ΚΑΙ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	35
2.4.1. Επιχειρήσεις και Θέσεις Εργασίας	35
2.4.2. Αδήλωτη και Υποδηλωμένη Εργασία και Πολιτικές Απασχόλησης.....	43
2.5. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ, ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ	45
2.5.1. Δεξιότητες Ανθρώπινου Δυναμικού και Αγορά Εργασίας	47
3. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	52
3.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	52
3.2. ΤΟ ΕΥΡΥΤΕΡΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	52
3.3. ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	54
3.3.1. Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης.....	54
3.3.2. Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων	55
3.3.3. Διακήρυξη του Πόρτο.....	56
3.3.4. Στρατηγικές Προτεραιότητες και Κατευθύνσεις της Ε.Ε. για την Απασχόληση.....	57
3.4. ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	65
3.4.1. Πεδία Πολιτικών Απασχόλησης	65
3.4.2. Οι Πολιτικές Απασχόλησης στην Ελλάδα σήμερα.....	67
3.4.3. Πολιτικές Απασχόλησης στην Ελλάδα και στην Ε.Ε. – Συγκριτική Ανάλυση	70
3.4.4. Ζητήματα Σχεδιασμού και Υλοποίησης των Πολιτικών Απασχόλησης	77
3.5. Η ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	81
4. ΣΥΝΘΕΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΕΥΡΥΤΕΡΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ	88
4.1. ΑΝΑΛΥΣΗ SWOT ΤΟΥ ΕΥΡΥΤΕΡΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	88
4.2. ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΡΙΣΙΜΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ	90
5. ΟΡΑΜΑ, ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ.....	93
5.1. ΌΡΑΜΑ ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΕΣ	93
5.2. ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΕΠΙΔΙΩΚΟΜΕΝΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	95
5.3. ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΆΞΟΝΕΣ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ	95
6. ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΙΚΗ ΚΑΙ ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΡΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ.....	104
6.1. ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΆΞΟΝΑΣ 1	104
6.2. ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΆΞΟΝΑΣ 2.....	110
6.3. ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΆΞΟΝΑΣ 3.....	116

6.4.	ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΆΞΟΝΑΣ 4	122
6.5.	ΟΡΙΖΟΝΤΙΟΣ ΆΞΟΝΑΣ Α΄	127
6.6.	ΟΡΙΖΟΝΤΙΟΣ ΆΞΟΝΑΣ Β΄	133
7.	ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	134
7.1.	ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	134
7.1.1.	Κύριοι Πυλώνες του Συστήματος Διακυβέρνησης	134
7.1.2.	Αλληλεπιδρώντες Πυλώνες του Συστήματος Διακυβέρνησης.....	136
7.2.	ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ	138
8.	ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ .	150
8.1.	ΠΗΓΕΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ	150
8.2.	ΑΡΧΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	153
8.2.1.	Αρχή της χρηστής δημοσιονομικής διαχείρισης.....	154
8.2.2.	Αρχή της διαφάνειας και της λογοδοσίας	154
8.2.3.	Αρχή της ειλικρίνειας.....	154
8.3.	ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΛΙΜΑΚΑΣ ΚΑΙ ΕΥΡΟΥΣ.....	155

ΣΥΝΟΨΗ

Η **Εθνική Στρατηγική για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης (ΕΠΑ)** αποτελεί ένα ολοκληρωμένο κείμενο στρατηγικού χαρακτήρα για την ανάπτυξη και υλοποίηση στην Ελλάδα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης την **περίοδο 2022-2030**, σε συνδυασμό με παθητικές πολιτικές αγοράς εργασίας, με στόχο την **ενίσχυση της απασχόλησης και την αντιμετώπιση της ανεργίας, την ενίσχυση των προσόντων, των δεξιοτήτων και της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού**, καθώς και ευρύτερα τη βελτίωση των δεδομένων για την αγορά εργασίας και την απασχόληση.

Τους προηγούμενους 25 μήνες, η χώρα, η οικονομία και η αγορά εργασίας υπέστησαν πρωτοφανές, ασύμμετρο σοκ λόγω της πανδημίας του Covid-19. Από την πρώτη στιγμή τέθηκε στο επίκεντρο η ανάγκη για στήριξη της οικονομίας και των επιχειρήσεων, για την προστασία των θέσεων εργασίας και για την υποστήριξη με όλα τα διαθέσιμα μέσα των εργαζομένων και των ανέργων. Σε εφαρμογή τέθηκε **ένα από τα μεγαλύτερα και μαζικότερα προγράμματα προστασίας και στήριξης** εργαζομένων και ανέργων, με συνολικό προϋπολογισμό που ξεπέρασε τα 9 δισ. ευρώ, αξιοποιώντας όλους τους διαθέσιμους εθνικούς και ευρωπαϊκούς πόρους. Το σύνολο των παρεμβάσεων αυτών απέδωσαν, καθώς η Ελλάδα κατέγραψε το έτος 2021 σημαντικό ποσοστό μείωσης της ανεργίας – και ένα από τα μεγαλύτερα σε επίπεδο Ε.Ε. – αφού το Δεκέμβριο του 2021 το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα διαμορφώθηκε σε 12,8% σε σχέση με 17,2% τον ίδιο μήνα το 2019. Επιπλέον, τον Φεβρουάριο του 2022 το ποσοστό ανεργίας μειώθηκε περαιτέρω σε 11,9%, ενώ ένα χρόνο νωρίτερα, τον Φεβρουάριο του 2021, βρισκόταν στο 16,2%.

Σήμερα, ενώ η Ελληνική Οικονομία περνάει σταδιακά σε τροχιά ανάκαμψης, παρά τις συνθήκες αβεβαιότητας που δημιουργούν η διεθνής ενεργειακή κρίση και οι εξελίξεις στο γεωπολιτικό επίπεδο, απαιτείται μια **ολοκληρωμένη προσέγγιση σε εθνικό επίπεδο** για την άσκηση πολιτικών για την αύξηση της απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας, για την ενίσχυση και τη διευκόλυνση της ένταξης και επανένταξης του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας στην αγορά εργασίας, για την αναβάθμιση των γνώσεων και των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού μέσα από την αναβάθμιση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και τη διασύνδεσή της με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και της οικονομίας, για την προετοιμασία του ανθρώπινου δυναμικού για τις μελλοντικές εξελίξεις και προκλήσεις στην αγορά εργασίας, και εντέλει για την μεγιστοποίηση της συμβολής της εργασίας στην ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας και τη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου του ανθρώπινου δυναμικού.

Η Εθνική Στρατηγική για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης αποτελεί ένα **ολιστικό στρατηγικό πλαίσιο** για την ανάπτυξη και υλοποίηση των πολιτικών απασχόλησης στην Ελλάδα, στοχευμένο, αξιόπιστο και με μετρήσιμα αποτελέσματα, βάσει των υφιστάμενων αναγκών και των νέων προκλήσεων που αναδύονται σε εθνικό, τοπικό και διεθνές επίπεδο. Επικαιροποιεί και επεκτείνει το υφιστάμενο Στρατηγικό Πλαίσιο για τον Ανασχεδιασμό των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης (Απρίλιος 2018), ενώ επαναπροσδιορίζει προτεραιότητες ως προς τις παρεμβάσεις που κρίνεται ότι θα έχουν

μεγαλύτερη επίδραση σε όρους αύξησης της απασχόλησης και ενίσχυσης της απασχολησιμότητας του ανθρώπινου δυναμικού, βραχυπρόθεσμα, μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα.

Η Εθνική Στρατηγική για τις ΕΠΑ εξειδικεύει τις εθνικές στρατηγικές κατευθύνσεις για την απασχόληση, και ευρύτερα την οικονομική ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή, όπως αυτές αποτυπώνονται στο **Εθνικό Σχέδιο Μεταρρυθμίσεων «Ελλάδα Μπροστά»** (Σεπτέμβριος 2021) και στο **Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων**, που συντάσσεται στο πλαίσιο της διαδικασίας του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, ενώ ενσωματώνει τους στόχους και τις κατευθύνσεις του **Σχεδίου Ανάκαμψης για την Ελληνική Οικονομία** (Έκθεση Επιτροπής Πισσαρίδη, Νοέμβριος 2020).

Η κατάρτιση της Εθνικής Στρατηγικής για τις ΕΠΑ βασίζεται στην εφαρμογή των αρχών του **Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων** και της νέας **Διακήρυξης του Πόρτο**. Ενσωματώνει δε τους **τρεις πρωταρχικούς στόχους για το 2030** που έχουν τεθεί από την Ελλάδα στο πλαίσιο του Σχεδίου Δράσης για τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, και ειδικότερα:

- ❖ Τουλάχιστον το 71,1 % του πληθυσμού ηλικίας 20 έως 64 ετών θα πρέπει να εργάζεται το 2030 (σε σχέση με 61,1% το 2020).
- ❖ Τουλάχιστον το 35 % όλων των ενηλίκων θα πρέπει συμμετέχει σε προγράμματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και μάθησης κάθε χρόνο το 2030 (σε σχέση με 16% το 2016)
- ❖ Ο αριθμός των ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού θα πρέπει να μειωθεί έως το 2030 κατά τουλάχιστον 7,3% (από 29% το 2019 σε 21,7% το 2030).

Η Εθνική Στρατηγική για τις ΕΠΑ διαρθρώνεται σε **τέσσερις στρατηγικούς άξονες**, κάθε ένας εκ των οποίων απορρέει από διαφορετική στρατηγική προτεραιότητα αναφορικά με την απασχόληση και την αγορά εργασίας, ως εξής:

Στρατηγικός Άξονας 1: Ενίσχυση της απασχόλησης και αντιμετώπιση της ανεργίας και της μακροχρόνιας ανεργίας

Στρατηγικός Άξονας 2: Ενίσχυση της νεανικής απασχόλησης και διευκόλυνση της πρόσβασης των νέων στην αγορά εργασίας

Στρατηγικός Άξονας 3: Ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού και ενίσχυση της απασχολησιμότητάς του

Στρατηγικός Άξονας 4: Αγορά Εργασίας χωρίς αποκλεισμούς

Οι ανωτέρω Στρατηγικοί Άξονες υποστηρίζονται περαιτέρω από δύο (2) **Οριζόντιους Άξονες**, οι οποίοι στοχεύουν σε συστημικές και θεσμικές παρεμβάσεις για την ενίσχυση του πλαισίου χάραξης και υλοποίησης πολιτικών απασχόλησης στην Ελλάδα, καθώς και για το συντονισμό, την παρακολούθηση και αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης. Ειδικότερα, οι δύο Οριζόντιοι Άξονες είναι:

Οριζόντιος Άξονας Α΄: Συστημικές και Θεσμικές Παρεμβάσεις για την αναβάθμιση του πλαισίου άσκησης πολιτικών απασχόλησης

Οριζόντιος Άξονας Β΄: Διακυβέρνηση της Εθνικής Στρατηγικής για τις ΕΠΑ

Σημειώνεται πως η κατάρτιση της Εθνικής Στρατηγικής για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης συνδέεται με την ύπαρξη «**Στρατηγικού Πλαισίου για τον Ανασχεδιασμό των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης**», που αποτελεί αναγκαίο πρόσφορο όρο (Αναγκαίος Πρόσφορος Όρος 4.1) στο πλαίσιο του ΕΣΠΑ της Προγραμματικής Περιόδου 2021-2027. Η Εθνική Στρατηγική για τις ΕΠΑ, ωστόσο, δεν περιορίζεται ούτε εξαντλείται στην εκπλήρωση του αναγκαίου πρόσφορου όρου αυτού.

Αντίθετα, η Εθνική Στρατηγική για τις ΕΠΑ επεκτείνεται πέραν του αναγκαίου πρόσφορου όρου, συνιστώντας **εθνικό κείμενο στρατηγικού σχεδιασμού με ορίζοντα το έτος 2030**, που επιχειρεί να απαντήσει στην πλειοψηφία των ήδη διαπιστωμένων ή αναδυόμενων αναγκών και προκλήσεων της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας, μέσα από ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο πολιτικών και ειδικών παρεμβάσεων και δράσεων, που δρομολογούνται προς υλοποίηση με πόρους από διαφορετικές πηγές χρηματοδότησης.

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τους προηγούμενους 25 μήνες, η χώρα, η οικονομία και η αγορά εργασίας δέχθηκαν ένα πρωτοφανές, ασύμμετρο σοκ λόγω της πανδημίας του Covid-19. Ορισμένες μόνο από τις επιπτώσεις της πανδημίας στην αγορά εργασίας αφορούσαν στον περιορισμό της κινητικότητας στην αγορά εργασίας, στη μείωση του ποσοστού μερικής και εποχιακής απασχόλησης, στην αύξηση του ποσοστού ανεργίας των ηλικιακά νεότερων, στην αύξηση του αριθμού των οικονομικά μη-ενεργών πολιτών και των οικονομικά ενεργών που δεν αναζητούσαν εργασία.

Από την πρώτη στιγμή τέθηκε στο επίκεντρο η ανάγκη για στήριξη της οικονομίας και των επιχειρήσεων, για την προστασία των θέσεων εργασίας και για την υποστήριξη με όλα τα διαθέσιμα μέσα των εργαζομένων και των ανέργων. Σε εφαρμογή τέθηκε ένα από τα μεγαλύτερα και μαζικότερα προγράμματα προστασίας και στήριξης εργαζομένων και ανέργων, με συνολικό προϋπολογισμό που ξεπέρασε τα 9 δισ. ευρώ, αξιοποιώντας όλους τους διαθέσιμους εθνικούς και ευρωπαϊκούς πόρους. Το σύνολο των παρεμβάσεων αυτών απέδωσαν, καθώς η Ελλάδα κατέγραψε το έτος 2021 σημαντικό ποσοστό μείωσης της ανεργίας – και ένα από τα μεγαλύτερα σε επίπεδο Ε.Ε. – αφού το Δεκέμβριο του 2021 το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα διαμορφώθηκε σε 12,8% σε σχέση με 17,2% τον ίδιο μήνα το 2019. Επιπλέον, τον Φεβρουάριο του 2022 το ποσοστό ανεργίας μειώθηκε περαιτέρω σε 11,9%, ενώ ένα χρόνο νωρίτερα, τον Φεβρουάριο του 2021, βρισκόταν στο 16,2%.

Σήμερα, ενώ η Ελληνική Οικονομία περνάει σταδιακά σε τροχιά ανάκαμψης, παρά τις συνθήκες αβεβαιότητας που δημιουργούν η διεθνής ενεργειακή κρίση και οι εξελίξεις στο γεωπολιτικό επίπεδο, απαιτείται μια **ολοκληρωμένη προσέγγιση σε εθνικό επίπεδο** για την άσκηση πολιτικών για την αύξηση της απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας, την ενίσχυση και διευκόλυνση της ένταξης και επανένταξης του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας στην αγορά εργασίας, την αναβάθμιση των γνώσεων και των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού μέσα από την αναβάθμιση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και τη διασύνδεσή της με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και της οικονομίας, την προετοιμασία του ανθρώπινου δυναμικού για τις μελλοντικές εξελίξεις και προκλήσεις στην αγορά εργασίας, και εντέλει την μεγιστοποίηση της συμβολής της απασχόλησης στην ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας και τη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου του ανθρώπινου δυναμικού.

Μια ολοκληρωμένη προσέγγιση, με **στρατηγικό χαρακτήρα**, που έχει ως στόχο της την ενεργοποίηση των ανέργων και των αναζητούντων εργασία, αλλά και όσων βρίσκονται αντιμέτωποι με εργασιακή επισφάλεια, και την υποστήριξη τους στην εξεύρεση και τη διατήρηση θέσεων εργασίας. Αξιοποιώντας με σύγχρονο, ευέλικτο και αποτελεσματικό τρόπο το εργαλείο των **Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης**, σε συνδυασμό και αλληλεπίδραση με τις **παθητικές πολιτικές αγοράς εργασίας**, για τη στήριξη της ένταξης και επανένταξης στην αγορά εργασίας όσων αναζητούν απασχόληση, τη δημιουργία περισσότερων ευκαιριών απασχόλησης για όλους, και ευρύτερα την ενίσχυση της απασχόλησης και των μεγεθών της αγοράς εργασίας σε εθνικό επίπεδο.

1.1. Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης

Οι **Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης (ΕΠΑ)** αποτελούν το σύνολο των δράσεων που στοχεύουν στην ενεργοποίηση και κινητοποίηση των ανέργων, των αναζητούντων εργασία, αυτών που αντιμετωπίζουν εμπόδια πρόσβασης στην αγορά εργασίας και αυτών που αντιμετωπίζουν εργασιακή επισφάλεια, στην προώθησή τους στην αγορά εργασίας και στην ενίσχυση της απασχολησιμότητάς τους. Αποτελούν ένα από τα βασικά εργαλεία πολιτικής σε επίπεδο Ε.Ε. – αλλά και διεθνώς - για την αντιμετώπιση της ανεργίας, την ενίσχυση της απασχόλησης και την ενεργοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού, μέσα από δράσεις που αφορούν στη δημιουργία θέσεων εργασίας και νέων ευκαιριών εργασιακής και οικονομικής ένταξης, στην ανάπτυξη των προσόντων και των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού και στη βελτίωση των υφιστάμενων.

Η λογική των ΕΠΑ βασίζεται στην αρχή της αντιστοίχισης της προσφοράς με τη ζήτηση εργασίας, αποσκοπώντας στην προσαρμογή του εργατικού δυναμικού, των γνώσεων, προσόντων και δεξιοτήτων του στις εκάστοτε απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και της οικονομίας. Οι ΕΠΑ αποτελούν επίσης ουσιαστικό εργαλείο χάραξης αναπτυξιακής πολιτικής, καθώς συμβάλλουν στην ανάπτυξη δεξιοτήτων άμεσα συνυφασμένων με τομείς στρατηγικής σημασίας για τις εθνικές και περιφερειακές οικονομίες.

Τα κυριότερα εργαλεία που χρησιμοποιούν οι ΕΠΑ περιλαμβάνουν τα προγράμματα για δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και διατήρηση των υφιστάμενων, για δημιουργία προσωρινών θέσεων εργασίας (για παράδειγμα, για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας), για αναβάθμιση της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού μέσα από την εκπαίδευση, κατάρτιση και επανακατάρτισή του, και για την ενθάρρυνση και στήριξη της επιχειρηματικότητας και της αυτοαπασχόλησης. Η ορθολογική επιλογή εργαλείων και μεθόδων ΕΠΑ πρέπει να βασίζεται σε ενδελεχή και τεκμηριωμένη ανάλυση της κατάστασης στην αγορά εργασίας, της απασχόλησης και συμμετοχής στην αγορά εργασίας των επιμέρους ομάδων και υπό-ομάδων του εργατικού δυναμικού, των διαθέσιμων και ζητούμενων από την αγορά εργασίας δεξιοτήτων και άλλων ποσοτικών και ποιοτικών στοιχείων και χαρακτηριστικών, ούτως ώστε να προσδιοριστούν τόσο οι ανάγκες των ομάδων που χρήζουν στοχευμένης υποστήριξης, όσο και οι βέλτιστοι τρόποι για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας αυτών.

Οι ΕΠΑ απευθύνονται στο σύνολο του εργατικού δυναμικού, συμπεριλαμβανομένων και των αυτοαπασχολούμενων και ελεύθερων επαγγελματιών μιας χώρας. Ειδικότερη στόχευση υπάρχει για τις ομάδες του εργατικού δυναμικού που παρουσιάζουν μηχανοποιητικό επίπεδο συμμετοχής στην αγορά εργασίας και εμπόδια και περιορισμούς πρόσβασής τους σε αυτήν, όπως οι μακροχρόνια άνεργοι, οι νέοι, οι γυναίκες, οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι, οι εργαζόμενοι σε φθίνοντες κλάδους, τα άτομα με αναπηρίες (Α.με.Α.), οι μετανάστες/πρόσφυγες κ.α. Είτε λόγω διαρθρωτικών ατελειών της αγοράς εργασίας, εμποδίων πρόσβασης ή χαμηλής απασχολησιμότητας, οι παραπάνω ομάδες συχνά αντιμετωπίζουν εμπόδια στην πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας, κάτι που αυξάνει τα ποσοστά ανεργίας και περιορίζει τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας του διαθέσιμου εργατικού δυναμικού, με πολλαπλές επιπτώσεις σε

ατομικό και κοινωνικό-οικονομικό επίπεδο. Σκοπός των ΕΠΑ, άλλωστε, είναι όχι μόνο η αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης εργασίας, αλλά και η **ενεργοποίηση και ένταξη** στην αγορά εργασίας και την οικονομική δραστηριότητα του συνόλου του εργατικού δυναμικού.

Τέλος, είναι σημαντικό να τονιστεί πως οι ΕΠΑ αποτελούν τμήμα της **ευρύτερης εθνικής στρατηγικής για την ανάπτυξη μιας ανθεκτικής αγοράς εργασίας και τη δημιουργία ή /και διατήρηση θέσεων απασχόλησης**, και πως η έμφαση στη βελτίωση της προσφοράς εργασίας θα πρέπει να συνοδεύεται από έμφαση στη ζήτηση εργασίας – τόσο από ποσοτικής όσο και από ποιοτικής απόψεως – και στην εφαρμογή πολυεπίπεδων αναπτυξιακών πολιτικών και δράσεων για την ενθάρρυνση δημιουργίας νέων, ποιοτικών και βιώσιμων θέσεων απασχόλησης. Ως εκ τούτου, οι πολιτικές για την απασχόληση (συμπεριλαμβανομένων των ΕΠΑ) δεν μπορούν παρά να αλληλοεπιδρούν με τις αναπτυξιακές πολιτικές, αναγνωρίζοντας τις ανάγκες της οικονομίας, της αγοράς εργασίας, των επιχειρήσεων και του εργατικού δυναμικού και δρώντας συνδυαστικά για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης και την κάλυψη του «χάσματος» της ζήτησης και της προσφοράς εργασία σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

1.2. Στόχευση της Εθνικής Στρατηγικής για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης

Η **Εθνική Στρατηγική για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης** αποτελεί ένα ολιστικό στρατηγικό πλαίσιο για την ανάπτυξη και υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης στην Ελλάδα, στοχευμένο, αξιόπιστο και με μετρήσιμα αποτελέσματα, που λαμβάνει υπόψη τις υφιστάμενες ανάγκες και τις νέες προκλήσεις που αναδύονται σε εθνικό, τοπικό και διεθνές επίπεδο.

Επικαιροποιεί και επεκτείνει το υφιστάμενο **Στρατηγικό Πλαίσιο για τον Ανασχεδιασμό των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης** (Απρίλιος 2018), ενώ επαναπροσδιορίζει τις προτεραιότητες ως προς κατηγορίες παρεμβάσεων με τις μεγαλύτερες επιδράσεις σε όρους αύξησης της απασχόλησης και ενίσχυσης της απασχολησιμότητας του ανθρώπινου δυναμικού, βραχυπρόθεσμα, μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα.

Η Εθνική Στρατηγική για τις ΕΠΑ εξειδικεύει τις εθνικές στρατηγικές κατευθύνσεις για την απασχόληση, και ευρύτερα την οικονομική ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή, όπως αυτές αποτυπώνονται στο **Εθνικό Σχέδιο Μεταρρυθμίσεων «Ελλάδα Μπροστά»** (Σεπτέμβριος 2021) και στο **Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων**, που συντάσσεται στο πλαίσιο της διαδικασίας του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, ενώ ενσωματώνει τους στόχους και τις κατευθύνσεις του **Σχεδίου Ανάκαμψης για την Ελληνική Οικονομία** (Έκθεση Επιτροπής Πισσαρίδη, Νοέμβριος 2020).

Η κατάρτιση της Εθνικής Στρατηγικής για τις ΕΠΑ βασίζεται στην εφαρμογή των αρχών του **Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων** και της νέας **Διακήρυξης του Πόρτο**, ενώ παράλληλα ενσωματώνει τις **Κατευθυντήριες Γραμμές για τις Πολιτικές Απασχόλησης** και τις σχετικές **συστάσεις της Ε.Ε. προς τα Κράτη-Μέλη** στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, τη σύσταση για την ένταξη των μακροχρονίως ανέργων στην αγορά εργασίας, το Πρόγραμμα «Ενισχυμένη Εγγύηση για τη Νεολαία» και τη δέσμη

μέτρων «Στήριξη της απασχόλησης των νέων: Γέφυρα προς την απασχόληση για την επόμενη γενιά».

Ειδικότερα, στις συστάσεις του Συμβουλίου προς την Ελλάδα αναφορικά με το Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων για το 2019 (9932/19 - COM(2019) 508 final), αναφέρεται πως η Ελλάδα θα πρέπει: «να επικεντρώσει την επενδυτική οικονομική πολιτική στους τομείς των βιώσιμων μεταφορών και της εφοδιαστικής, της περιβαλλοντικής προστασίας, της ενεργειακής απόδοσης, των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας και των έργων διασύνδεσης, των ψηφιακών τεχνολογιών, της έρευνας και ανάπτυξης, της εκπαίδευσης, των δεξιοτήτων, της απασχολησιμότητας, της υγείας και της ανάπλασης των αστικών περιοχών, λαμβάνοντας υπόψη τις περιφερειακές ανισότητες και την ανάγκη διασφάλισης της κοινωνικής ένταξης». Στις αντίστοιχες συστάσεις του Συμβουλίου προς την Ελλάδα για το 2020 (ST 8180/20 - COM(2020) 508 final), συστήνεται πως η χώρα για τα έτη 2020 και 2021 θα πρέπει: «να μετριάσει τις επιπτώσεις της κρίσης λόγω της νόσου COVID-19 στην απασχόληση και την κοινωνία, μεταξύ άλλων με την εφαρμογή μέτρων όπως τα συστήματα μειωμένου ωραρίου εργασίας και με τη διασφάλιση αποτελεσματικής στήριξης της ενεργού συμμετοχής στον εργασιακό βίο».

Περαιτέρω, στην πρόταση για εκτελεστική απόφαση του Συμβουλίου για έγκριση της αξιολόγησης του Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας της Ελλάδας (SWD(2021) 155 final), υπογραμμίζεται πως: «υπάρχουν περαιτέρω περιθώρια για να εξασφαλιστεί η αποτελεσματική παροχή εξατομικευμένης στήριξης της ενεργοποίησης στους ανέργους σε συνεχή βάση». Προκύπτει, συνεπώς, κατά σαφή τρόπο η παρότρυνση προς την Ελλάδα να αναπτύξει περαιτέρω, πιο ολιστικά και πιο συστηματικά, το πλαίσιο υλοποίησης ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.

Εκκινώντας από την παραπάνω βάση, η Εθνική Στρατηγική για τις ΕΠΑ αποσκοπεί στο να συμβάλλει, μέσα από τις επιμέρους πολιτικές και δράσεις, στην επίτευξη των τριών πρωταρχικών στόχων για το 2030 που έχουν τεθεί από την Ελλάδα στο πλαίσιο του Σχεδίου Δράσης για τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, και ειδικότερα:

- ❖ Τουλάχιστον το 71,1 % του πληθυσμού ηλικίας 20 έως 64 ετών θα πρέπει να εργάζεται το 2030 (σε σχέση με 61,1% το 2020).
- ❖ Τουλάχιστον το 35 % όλων των ενηλίκων θα πρέπει συμμετέχει σε προγράμματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και μάθησης κάθε χρόνο το 2030 (σε σχέση με 16% το 2016)
- ❖ Ο αριθμός των ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού θα πρέπει να μειωθεί έως το 2030 κατά τουλάχιστον 7,3% (από 29% το 2019 σε 21,7% το 2030).

Σημειώνεται πως η κατάρτιση της Εθνικής Στρατηγικής για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης συνδέεται με την ύπαρξη «Στρατηγικού Πλαισίου για τον Ανασχεδιασμό των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης», που αποτελεί αναγκαίο πρόσφορο όρο (Αναγκαίος Πρόσφορος Όρος 4.1) στο πλαίσιο του Εταιρικού Συμφώνου Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΣΠΑ) της Προγραμματικής Περιόδου 2021-2027. Η Εθνική Στρατηγική για τις ΕΠΑ, ωστόσο, δεν περιορίζεται ούτε εξαντλείται στην εκπλήρωση του αναγκαίου

πρόσφορου όρου αυτού. Αντίθετα, η Εθνική Στρατηγική για τις ΕΠΑ επεκτείνεται πέραν του αναγκαίου πρόσφορου όρου, συνιστώντας ένα **εθνικό κείμενο στρατηγικού σχεδιασμού** με ορίζοντα το έτος 2030, που επιχειρεί να απαντήσει στην πλειοψηφία των ήδη διαπιστωμένων ή αναδυόμενων αναγκών και προκλήσεων της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας, μέσα από ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο πολιτικών και ειδικών παρεμβάσεων και δράσεων, που δρομολογούνται προς υλοποίηση με πόρους από διαφορετικές πηγές χρηματοδότησης.

1.3. Μεθοδολογία Εκπόνησης της Εθνικής Στρατηγικής για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης

Η **Εθνική Στρατηγική για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης** εκπονήθηκε από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και τη Γενική Γραμματεία Ενίσχυσης της Απασχόλησης¹, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της ως επιτελικού φορέα για τον συντονισμό και την παρακολούθηση των πολιτικών απασχόλησης σε εθνικό επίπεδο, με την υποστήριξη της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.)². Αποτελεί το αποτέλεσμα εις βάθος μελέτης με την υποστήριξη ειδικής επιστημονικής ομάδας του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών (ΟΠΑ), αποτελούμενης από ειδικούς ερευνητές και εμπειρογνώμονες στα πεδία των αγορών εργασίας, της απασχόλησης και του ανθρώπινου δυναμικού. Η επιστημονική ομάδα, σε συνεργασία με τα στελέχη του Υπουργείου και της Γενικής Γραμματείας, προχώρησαν σε αποτίμηση της υφιστάμενης κατάστασης και σε επικαιροποίηση και επέκταση του ήδη υφιστάμενου Στρατηγικού Πλαισίου για τον Ανασχεδιασμό των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης.

Η Εθνική Στρατηγική για τις ΕΠΑ αποτελεί έναν **θεσμικό οδικό χάρτη** της Πολιτείας, ένα ενιαίο πλαίσιο για τις επιμέρους πολιτικές και πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση της ανεργίας και την ενίσχυση της απασχόλησης, την ενεργοποίηση και κινητοποίηση του εργατικού δυναμικού και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και της απασχολησιμότητάς του.

Η εκπόνηση της Εθνικής Στρατηγικής για τις ΕΠΑ αποτέλεσε μία **σύνθετη και δυναμική διαδικασία** οριοθέτησης στόχων και προτεραιοτήτων, λαμβάνοντας υπόψη τα στοιχεία του εσωτερικού και εξωτερικού περιβάλλοντος, την ανάλυση της αγοράς εργασίας και των δυναμικών της απασχόλησης, την αποτίμηση των υφιστάμενων σχετικών εθνικών στρατηγικών και σχεδίων δράσης, την κριτική αξιοποίηση κρίσιμων συμπερασμάτων από την εφαρμογή θεσμικών, επιχειρησιακών και χρηματοδοτικών παρεμβάσεων στη διάρκεια της Προγραμματικής Περιόδου 2014-2020, και την ενσωμάτωση των αρχών, κατευθύνσεων και στόχων σύμφωνα με το νέο στρατηγικό πλαίσιο της Ε.Ε. για την απασχόληση και την αντιμετώπιση της ανεργίας. Επιπλέον, η διαδικασία εκπόνησης της Εθνικής Στρατηγικής έλαβε υπόψη τις ευρύτερες μεταρρυθμιστικές πρωτοβουλίες και παρεμβάσεις στην κατεύθυνση της ενίσχυσης της απασχόλησης και της ανάπτυξης του

¹ Συστήθηκε με το Προεδρικό Διάταγμα 6/2022 (ΦΕΚ 17/Α/04-02-2022).

² Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) μετονομάστηκε σε Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.) δυνάμει του άρθρ. 3 του νόμου 4921/2022 (ΦΕΚ 75/Α/18-04-2022).

εργατικού δυναμικού, σε σύνδεση με την ευρύτερη εθνική στρατηγική οικονομικής και κοινωνικής ανασυγκρότησης, ενίσχυσης της ανάπτυξης και της δημιουργίας εργασίας, και αναβάθμισης του βιοτικού επιπέδου και της κοινωνικής συνοχής.

Η εκπόνηση της παρούσας Εθνικής Στρατηγικής βασίστηκε ακόμα στη συνεργασία με τα συναρμόδια Υπουργεία και φορείς, τις Ειδικές Υπηρεσίες Διαχείρισης των Τομεακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων και τις Επιτελικές Δομές των Υπουργείων. Αποτυπώνει και τεκμηριώνει δε ορισμένες από τις κυριότερες στρατηγικές επιλογές του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με στόχο την αντιμετώπιση διαπιστωμένων και χρονιζόντων ζητημάτων στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα.

Προκειμένου να ανταποκριθεί αποτελεσματικά στις νέες ανάγκες και προκλήσεις που παρουσιάζουν η αγορά εργασίας και η οικονομία, καθώς και στη διαμόρφωση στόχων, στρατηγικών και κατευθύνσεων σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο στο αντικείμενο των πολιτικών απασχόλησης, η Εθνική Στρατηγική για τις ΕΠΑ έχει **δυναμικό χαρακτήρα**, προβλέποντας ενδεικτικά μέτρα ανά κατηγορία παρέμβασης και παρέχοντας επαρκείς βαθμούς ελευθερίας για τροποποιήσεις ή/και προσθήκη νέων παρεμβάσεων. Επιπλέον, διασφαλίζει τη διαρκή παρακολούθηση και αξιολόγηση των ασκούμενων πολιτικών και παρεμβάσεων, με στόχο την (ανα)προσαρμογή τους στα νέα δεδομένα και τις νέες κοινωνικό-οικονομικές ανάγκες, καθώς και την επικαιροποίηση του πλαισίου χάραξης και υλοποίησης των πολιτικών απασχόλησης.

2. ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1. Εισαγωγή

Η κατάσταση της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα κατά τα έτη 2020 και 2021 επηρεάστηκε άμεσα από την έλευση της πανδημίας του Covid-19 και από τις πολιτικές που τέθηκαν σε εφαρμογή σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της πανδημίας στην οικονομία και την κοινωνία. Οι τελευταίες συγκράτησαν σε μεγάλο βαθμό την αύξηση της ανεργίας, με αποτέλεσμα τόσο ο ρυθμός μείωσης του ποσοστού ανεργίας όσο και ο ρυθμός αύξησης της απασχόλησης κατά το διάστημα 2020-2021 να διατηρήσουν τη δυναμική που είχαν αναπτύξει πριν την εκδήλωση της πανδημίας και την εφαρμογή των περιοριστικών μέτρων, παρά τις πρωτόγνωρες συνθήκες που αυτά δημιούργησαν.

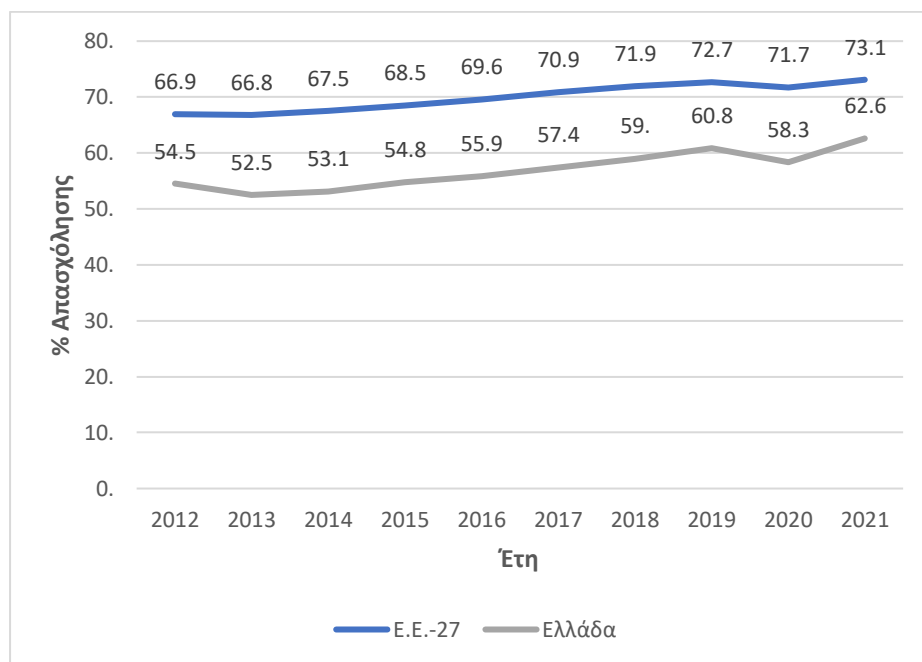
Από την άλλη πλευρά, η Ελληνική Οικονομία και η αγορά εργασίας χαρακτηρίζονται από χρόνιες και επίμονες διαρθρωτικές αδυναμίες, όπως η υψηλή ανεργία – ιδιαίτερα η μακροχρόνια ανεργία, η χαμηλή συμμετοχή στην αγορά εργασίας των νέων και των γυναικών, και η εισοδηματική ανισότητα. Ο δείκτης S80/S20 που τηρεί η Eurostat για την παρακολούθηση της κατανομής των εισοδημάτων διαμορφώθηκε για την Ελλάδα το 2020 σε 5,23 (δηλ. το μερίδιο εισοδήματος του πλουσιότερου 20% του πληθυσμού ήταν το 2021 5,23 φορές υψηλότερο από το εισόδημα του φτωχότερου 20% του πληθυσμού). Σημειώθηκε, ειδικότερα, αύξηση από 5,11 το 2019, ενώ σε επίπεδο Ε.Ε.-27 ο αντίστοιχος δείκτης για το 2020 είχε διαμορφωθεί σε 4,90, σημειώνοντας μείωση σε σχέση 4,99 το 2019. Αντίστοιχα ο δείκτης μέτρησης της εισοδηματικής ανισότητας (συντελεστής Gini) παραμένει σταθερά άνω του 30% επί μια δεκαετία και για το έτος 2020 διαμορφώθηκε σε 31,4%, έναντι 30% σε επίπεδο Ε.Ε.-27 (μέσος όρος). Τα παραπάνω έρχονται να προστεθούν σε μια οικονομία χαμηλής παραγωγικότητας και εξωστρέφειας, όπου μεγάλο τμήμα της παραγωγικής δομής, των επιχειρήσεων και της απασχόλησης περιστρέφονται γύρω από κλάδους χαμηλής προστιθέμενης αξίας και μη-διεθνώς εμπορεύσιμων προϊόντων και υπηρεσιών. Αποτέλεσμα είναι η χαμηλή μόνο δημιουργία νέων θέσεων εργασίας από τον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, καθώς και η ανεπαρκής δημιουργία θέσεων εργασίας με απαιτούμενο επίπεδο δεξιοτήτων που θα αντιστοιχεί σε αυτό του διαθέσιμου εργατικού δυναμικού, τροφοδοτώντας περαιτέρω το «χάσμα» προσφοράς και ζήτησης εργασίας και τη χαμηλή παραγωγικότητα της εργασίας.

2.2. Η Απασχόληση στην Ελλάδα

Το ποσοστό απασχόλησης του ενεργού πληθυσμού (στην ηλικιακή ομάδα 20-64 ετών) είναι ένα από τα πλέον χαμηλά μεταξύ των Κρατών-Μελών της Ε.Ε.-27 (βλ. Διάγραμμα 2.1). Το 2021 το ποσοστό απασχόλησης του ενεργού πληθυσμού (ηλικίας 20-64 ετών) διαμορφώθηκε στο 62,6%, ύστερα από την κάμψη που σημείωσε το 2020 λόγω της πανδημίας του Covid-19. Το μέσο ποσοστό απασχόλησης σε επίπεδο Ε.Ε.-27 για το έτος 2021 διαμορφώθηκε στο επίπεδο του 73,1%, με σημαντική διαφορά από την αντίστοιχη επίδοση της Ελλάδας στον ίδιο δείκτη.

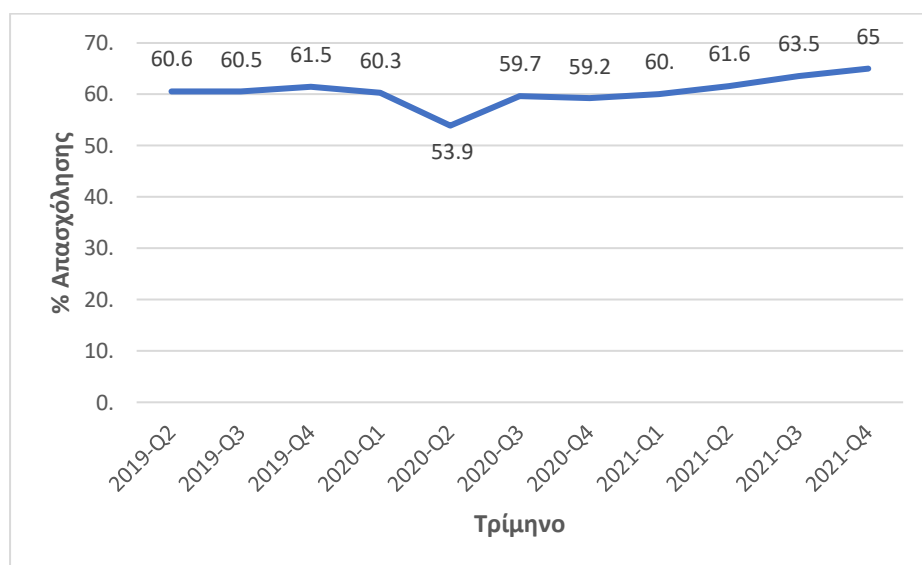
Εξετάζοντας τη διακύμανση του ποσοστού απασχόλησης ανά τρίμηνο, παρατηρείται πως στα δύο πρώτα τρίμηνα του 2021 το ποσοστό απασχόλησης επιστρέφει σταδιακά στα προ-πανδημικά επίπεδα, ενώ η τάση ενισχύεται περαιτέρω το 3^ο και 4^ο τρίμηνο του 2021 (Διάγραμμα 2.2). Η συγκεκριμένη μεταβολή μπορεί να αποδοθεί σε μεγάλο βαθμό στα μέτρα που έλαβε η Πολιτεία για τη στήριξη της οικονομίας, των επιχειρήσεων και των εργαζομένων, καθώς και για τη διατήρηση των υφιστάμενων θέσεων εργασίας και τη δημιουργία νέων (όπως αναλύεται ειδικότερα παρακάτω).

Διάγραμμα 2.1 Απασχόληση στην Ελλάδα και την Ε.Ε.-27 (20-64 έτη), 2012-2021



Πηγή: Eurostat, Σύνολο Δεδομένων LFSI_EMP_A

Διάγραμμα 2.2 Απασχόληση στην Ελλάδα ανά Τρίμηνο (20-64 έτη)

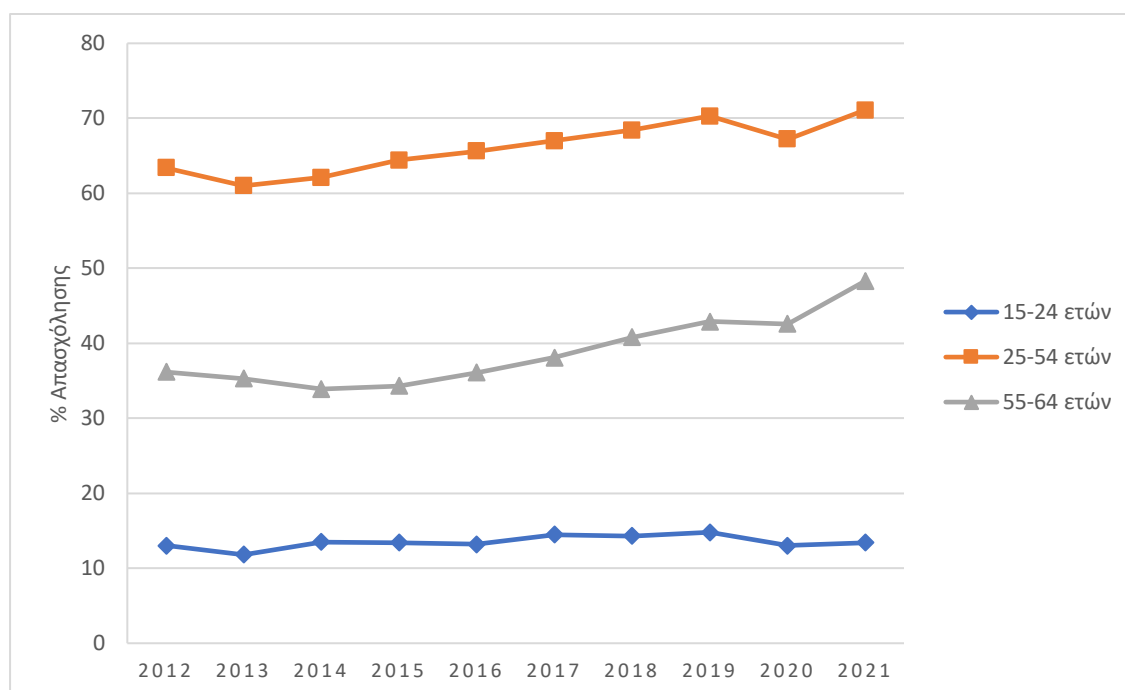


Πηγή: Eurostat, Σύνολο Δεδομένων LFSI_EMP_Q

Οι διαφορές στην απασχόληση μεταξύ των δύο φύλων συνεχίζουν να είναι έντονες στην Ελλάδα, με το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών (ηλικίας 20-64 ετών) να έχει διαμορφωθεί το 2020 σε 68,1% και το 2021 σε 72,5% και των γυναικών σε 48,7% και 52,7% αντίστοιχα. Πρόκειται για διαφορές που προσεγγίζουν τις είκοσι ποσοστιαίες μονάδες. Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στην Ελλάδα υπήρξε χαμηλό διαχρονικά, αντανακλώντας διαρθρωτικές αδυναμίες στην αγορά εργασίας, διακρίσεις στις προσλήψεις και τη δημιουργία θέσεων εργασίας, εμπόδια που εν πολλοίς κυριαρχούν έως και σήμερα στην ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και εργασιακής ζωής, αλλά και ευρύτερα μη-ισότιμη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και θέσεις λήψης αποφάσεων.

Οι νέοι ηλικίας έως 24 ετών αποτελούν την ηλικιακή ομάδα με το χαμηλότερο ποσοστό συμμετοχής στην απασχόληση και την αγορά εργασίας (13,4% το 2021 αντί 32,7% μέσου όρου σε επίπεδο Ε.Ε.-27), όπως προκύπτει από το Διάγραμμα 2.3 παρακάτω. Σχετικά χαμηλό ποσοστό απασχόλησης παρουσιάζει και η ηλικιακή ομάδα 55-64 ετών, με ποσοστό 48,3% για το έτος 2021, αντί 60,5% που είναι το μέσο ποσοστό απασχόλησης για την ίδια ηλικιακή ομάδα σε επίπεδο Ε.Ε.-27. Το μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησης –και η μικρότερη διαφορά από τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο – εντοπίζεται στην ηλικιακή ομάδα 25-54 ετών (71,1% το 2021 αντί 80,4% μέσου όρου σε επίπεδο Ε.Ε.-27).

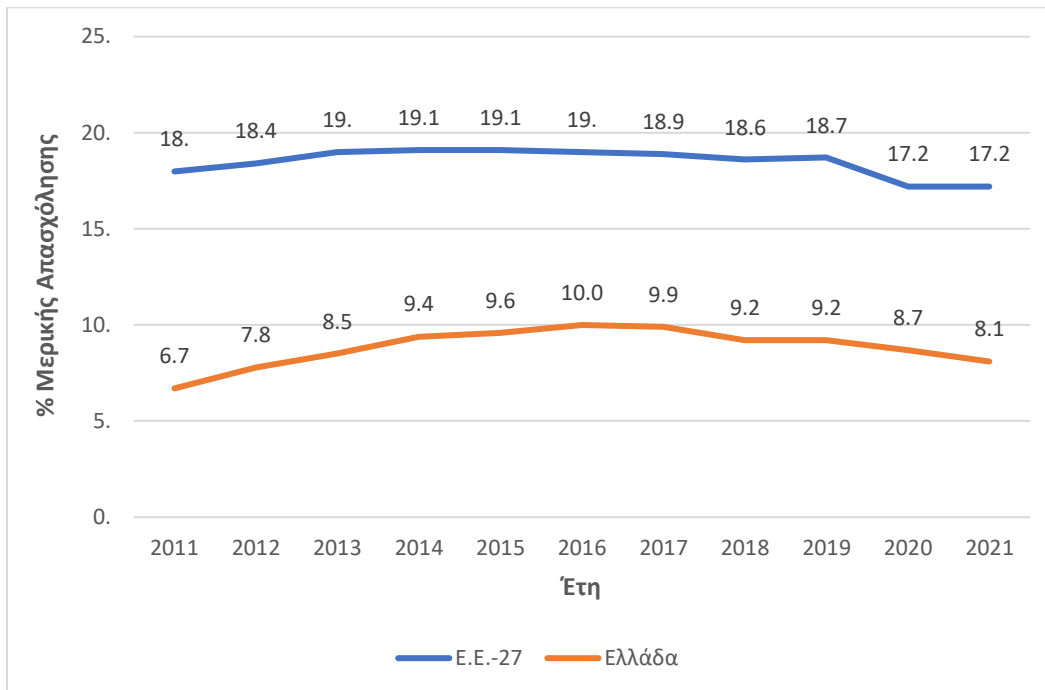
Διάγραμμα 2.3 Απασχόληση στην Ελλάδα ανά ηλικιακή κατηγορία



Πηγή: Eurostat, Σύνολο Δεδομένων LFSI_EMP_A

Στην Ελλάδα, η πλειοψηφία των εργαζομένων απασχολείται σε θέσεις εργασίας με σχέσεις πλήρους απασχόλησης, όπως προκύπτει από το Διάγραμμα 2.4. Ειδικότερα, τα έτη 2020 και 2021 το ποσοστό του συνόλου των απασχολούμενων που βρίσκονταν σε σχέσεις μερικής απασχόλησης διαμορφώθηκε σε 8,7% και 8,1% αντίστοιχα, ενώ για τα ίδια έτη ο μέσος όρος σε επίπεδο Ε.Ε.-27 διαμορφώθηκε στο επίπεδο του 17,2%.

Διάγραμμα 2.4 Μερική Απασχόληση (% Συνόλου) Ελλάδα – Ε.Ε.-27, 2011 - 2021



Πηγή: Eurostat, Σύνολο Δεδομένων LFSI_PT_A

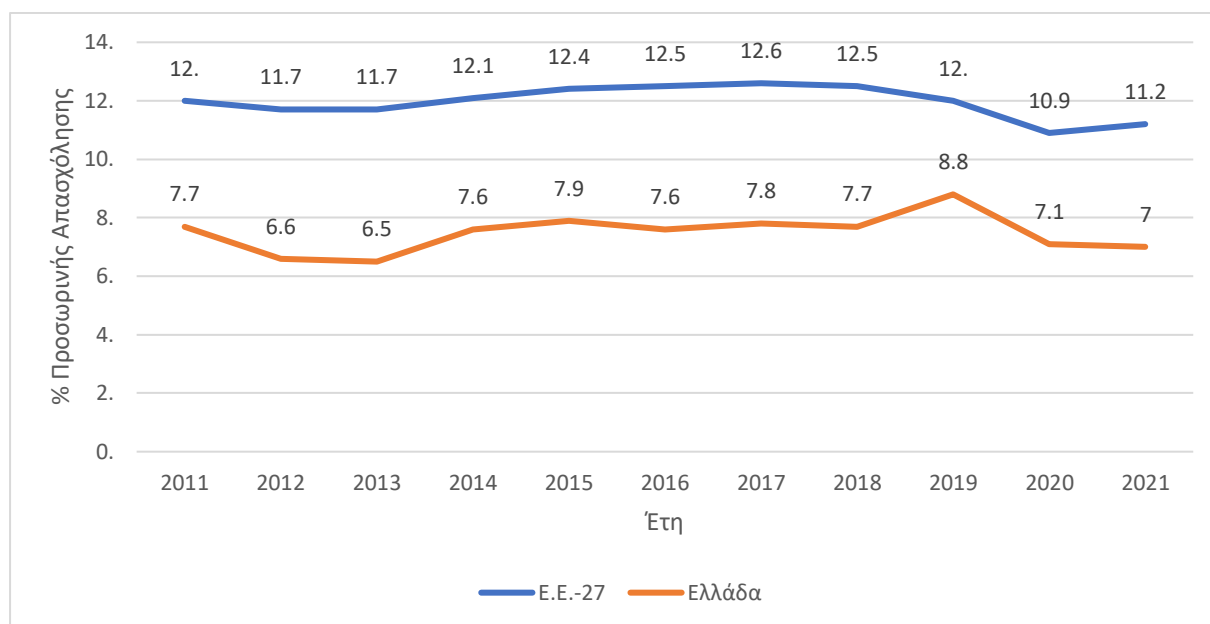
Εξίσου χαμηλό είναι το ποσοστό των εργαζομένων σε θέσεις εργασίας με προσωρινές σχέσεις εργασίας (Διάγραμμα 2.5), που για τα έτη 2020 και 2021 διαμορφώθηκε σε 7,1% και 7% αντίστοιχα για την ηλικιακή κατηγορία 20-64 ετών, αντί μέσου όρου σε επίπεδο Ε.Ε.-27 10,9% και 11,2%. Χαρακτηριστικό είναι πως το ποσοστό ανδρών εργαζομένων με μερική και προσωρινή απασχόληση ήταν στην Ελλάδα 5,7% και 5,3% για τα έτη 2020 και 2021, ενώ των γυναικών 9% και 9,3% αντίστοιχα. Από τα συγκεκριμένα στοιχεία προκύπτει μια σαφής υπερίσχυση των σχέσεων πλήρους απασχόλησης, που αποτελεί ένδειξη της σχετικής προτίμησης προς αυτές τις σχέσεις εργασίας τόσο από τους εργαζόμενους όσο και από τους εργοδότες. Μάλιστα, παρά τις θεσμικές αλλαγές που έχουν υιοθετηθεί την τελευταία δεκαετία για την περαιτέρω προώθηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, αλλά και τους παραγωγικούς και τεχνολογικούς μετασχηματισμούς που ευνοούν μια αναπροσαρμογή της οργάνωσης της εργασίας σε αυτή την κατεύθυνση, οι ευέλικτες μορφές εργασίας κυριαρχούν κατά κύριο λόγο σε συγκεκριμένους κλάδους και επαγγέλματα, όπου η ευελιξία είναι απαραίτητη.

Χαρακτηριστικά, από την Έκθεση «Διαβίωση και εργασία στην Ευρώπη 2020»³ του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος Eurofound, προκύπτει πως το 2020 το 65,4% των εργαζομένων με σχέσεις μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα θα επιθυμούσαν να απασχολούνται σε σχέσεις πλήρους απασχόλησης (69,1% των ανδρών και 63,2% των γυναικών). Τα ως άνω ποσοστά είναι υπερδιπλάσια του Ευρωπαϊκού μέσου όρου (24,7%), καταδεικνύοντας

³ Διαθέσιμη στο σύνδεσμο <https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/annual-report/2021/living-and-working-in-europe-2020> (προσπελάστηκε στις 10-05-2022).

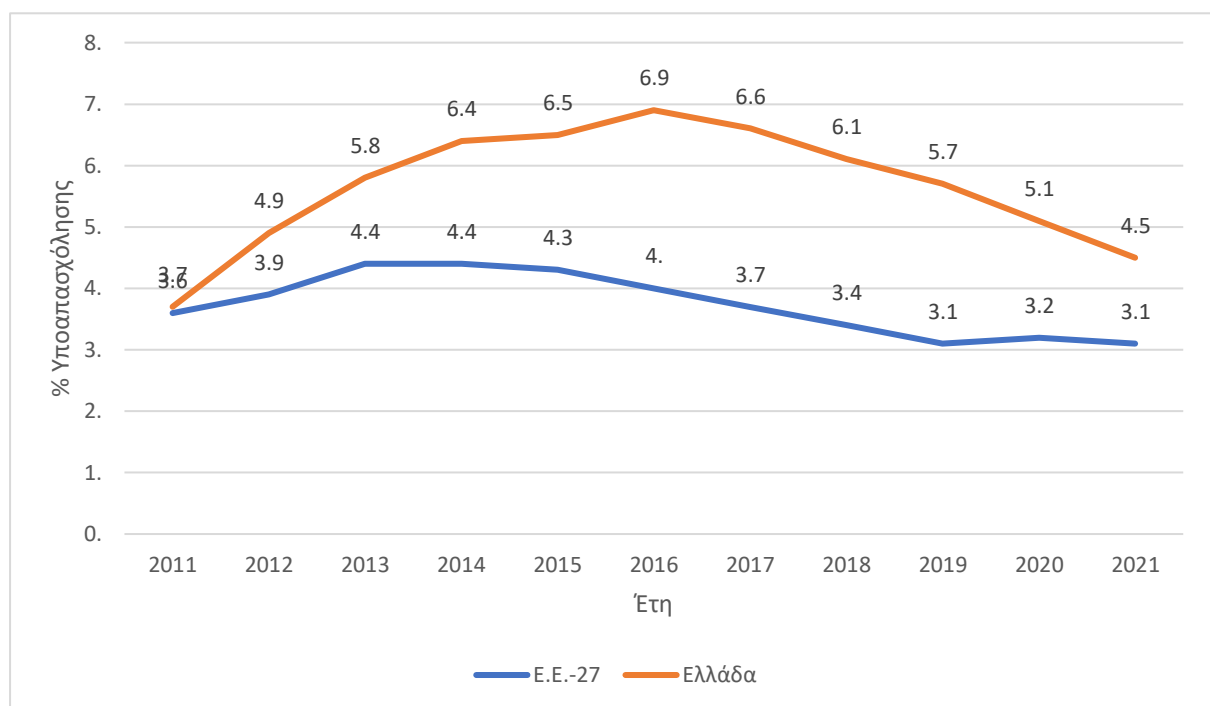
πως μέρος του εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα βρίσκεται σε σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης είτε εξ ανάγκης ή λόγω ιδιαίτερων συνθηκών.

Διάγραμμα 2.5 Προσωρινή Απασχόληση (% Συνόλου) Ελλάδα – Ε.Ε. 27, 2011 - 2021



Πηγή: Eurostat, Σύνολο Δεδομένων LFSI_PT_A

Διάγραμμα 2.6 Ποσοστό Υποαπασχόλησης Εργατικού Δυναμικού Ελλάδα-Ε.Ε.-27, 2011-2021



Πηγή: Eurostat, Σύνολο Δεδομένων LFSI_SLA_A

Επιπροσθέτως, στην ελληνική αγορά εργασίας παρουσιάζεται σημαντικό ποσοστό υποαπασχολούμενων σε θέσεις εργασίας με σχέσεις μερικής απασχόλησης (Διάγραμμα 2.6 - 4,5% το 2021 αντί μέσου όρου Ε.Ε.-27 3,1%), κάτι που υποδηλώνει πως υπάρχουν

αναξιοποίητες εργασιακές ευκαιρίες και δυνατότητες στην αγορά εργασίας, καθώς και σημαντική αναντιστοιχία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης, που οδηγεί μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα σε υποβάθμιση του ανθρώπινου κεφαλαίου και των προσόντων και δεξιοτήτων του, σε μετανάστευση στο εξωτερικό (brain drain), αλλά και φθίνουσα παραγωγικότητα της εργασίας. Το αυξημένο ποσοστό υποαπασχολούμενων σε θέσεις εργασίας με μερική απασχόληση είναι ενδεικτικό ανικανοποίητης ζήτησης για θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και υψηλότερης ποιότητας, σε όρους αμοιβών και περιεχομένου, που ωστόσο είναι περιορισμένες και δημιουργούνται σε χαμηλό ρυθμό, λόγω διαρθρωτικών ζητημάτων που αναφέρθηκαν παραπάνω. Επιπλέον, το γεγονός πως υπάρχει σημαντικό ποσοστό εργαζομένων σε θέσεις μερικής απασχόλησης που θα ήθελαν να εργάζονται σε θέσεις πλήρους απασχόλησης, οπότε και υποαπασχολούνται, υποδεικνύει πως έως πρόσφατα δεν οργανώνονταν ή αξιοποιούνταν επαρκώς οι υπηρεσίες υποστήριξης για την εξεύρεση απασχόληση, παρεχόμενες πρωτίστως από τον Ο.Α.Ε.Δ. (πλέον Δ.ΥΠ.Α.).

Οι πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας και ενίσχυσης της απασχόλησης, συνεπώς, θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους τόσο την ποσοτική διάσταση (αύξηση του ποσοστού απασχόλησης συνολικά και ανά φύλο και ηλικιακή ομάδα, μείωση ποσοστού ανεργίας) όσο και την ποιοτική διάσταση (δημιουργία θέσεων πλήρους απασχόλησης και θέσεων εργασίας υψηλής ποιότητας που αξιοποιούν επαρκώς τις δεξιότητες του εργατικού δυναμικού).

2.2.1. Αυτοαπασχόληση και εικονική αυτοαπασχόληση

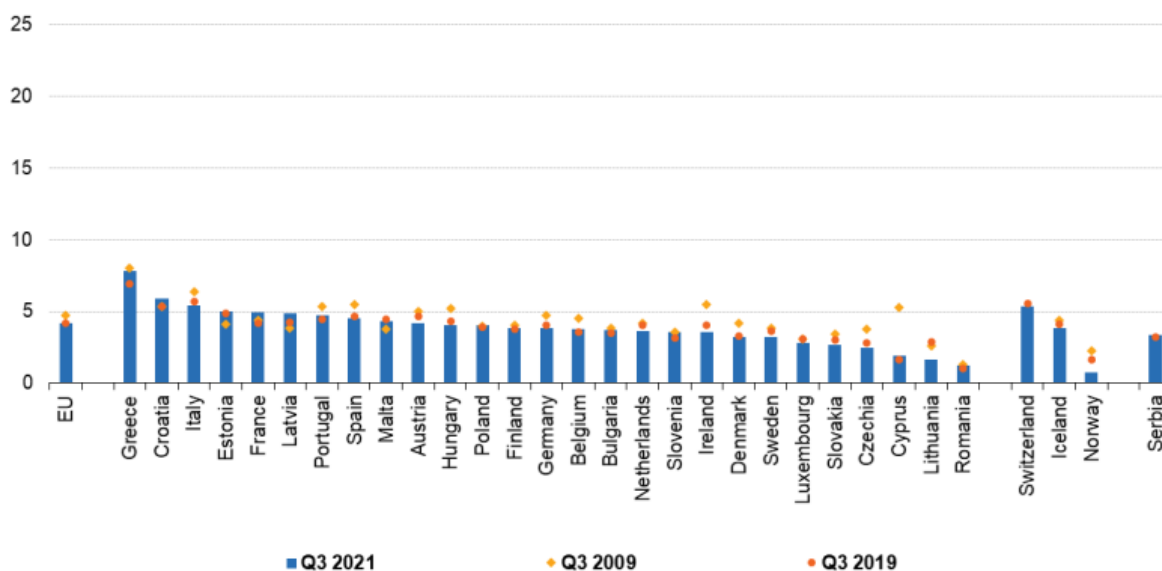
Η Ελλάδα διαχρονικά παρουσιάζει ένα από τα μεγαλύτερα ποσοστά αυτοαπασχόλησης (self-employment) επί του συνόλου του ενεργού πληθυσμού της, κάτι που αποδίδεται σε σειρά παραγόντων, μεταξύ των οποίων και οι διαρθρωτικές αδυναμίες της αγοράς εργασίας, η υποαπασχόληση και οι εισοδηματικές ανισότητες, αλλά και η αναντιστοιχία προσφοράς και ζήτησης των θέσεων εργασίας και των ζητούμενων δεξιοτήτων. Με βάση τα πλέον πρόσφατα διαθέσιμα στοιχεία, τρίτο τρίμηνο του 2021 το 13,2% των απασχολούμενων ηλικίας 20-64 ετών στην Ε.Ε.-27 ήταν αυτοαπασχολούμενοι. Η Ελλάδα είχε το μεγαλύτερο ποσοστό (27,4%), με την Ιταλία (19,3%) και την Πολωνία (18,4) να ακολουθούν.

Το ποσοστό αυτοαπασχόλησης στην Ελλάδα το τρίτο τρίμηνο του 2021 προσέγγισε το αντίστοιχο του τρίτου τριμήνου 2009, επανερχόμενο σε προ-κρίσης επίπεδα. Ενώ όμως η προώθηση της επιχειρηματικότητας και της αυτοαπασχόλησης είναι σημαντική σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο για την οικονομική ανάπτυξη, την ενίσχυση της απασχόλησης και την αντιμετώπιση της ανεργίας, απαιτείται ιδιαίτερη μέριμνα ώστε να αντιμετωπιστούν στρεβλώσεις της αγοράς εργασίας και περιπτώσεις εκμετάλλευσης του υπάρχοντος νομικού πλαισίου. Το φαινόμενο της εικονικής αυτοαπασχόλησης (bogus self-employment) έχει τα τελευταία χρόνια προσελκύσει το ενδιαφέρον των διαφορετικών εμπλεκόμενων στη χάραξη και υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης και στην παρακολούθηση των αγορών εργασίας, ως μια μορφή μη-τυπικής απασχόλησης που υποκρύπτει σχέσεις εξαρτημένης εργασίας χωρίς το πραγματικό πλαίσιο αυτής.

Διάγραμμα 2.7 Ποσοστό αυτοαπασχολούμενων σε χώρες της Ε.Ε. (% συνολικής απασχόλησης), 3ο τρίμηνο 2009, 2020, 2021

Self-employed people with employees (employers) by country in Q3 2009, 2019 and 2021

(in % of total employment, aged 20-64, not seasonally adjusted data)



Source: Eurostat (online data code: lfsq_egaps)

eurostat

Πηγή: Eurostat, Σύνολο Δεδομένων LFSQ_EGAPS

Η εικονική αυτοαπασχόληση μπορεί να λάβει τη μορφή «συγκαλυμμένης εργασιακής σχέσης», στην οποία ο εργοδότης ή επιχειρηματίας αξιοποιεί έναν εργαζόμενο ως πλήρους απασχόλησης, χωρίς όμως να έχει συσταθεί μεταξύ τους αντίστοιχη σχέση εξαρτημένης εργασίας, ή «εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης», όπου ο εργαζόμενος/αυτό-απασχολούμενος παρέχει τις υπηρεσίες σε έναν μόνο πελάτη ή μικρό αριθμό πελατών, λαμβάνοντας αμοιβή και οδηγίες από αυτόν/ους. Και στις δύο περιπτώσεις, τα άτομα που αυτοαπασχολούνται εικονικά δεν αντιμετωπίζονται με τα δικαιώματα και τις μέριμνες που προβλέπονται για τις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας, πλήρους ή μερικής απασχόλησης.

Η εικονική αυτοαπασχόληση είναι το αποτέλεσμα πολλαπλών παραγόντων που έχουν να κάνουν με την εργασιακή νομοθεσία μιας χώρας, τη φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία, την ετοιμότητα και επάρκεια των μηχανισμών ελέγχου, τις συνθήκες στην αγορά εργασίας, τις πρακτικές απασχόλησης των εργοδοτών και επιχειρηματιών και την οργάνωση της παραγωγής και διάθεσης προϊόντων και υπηρεσιών. Επιλέγοντας τη συνεργασία με αυτοαπασχολούμενο προσωπικό, οι επιχειρήσεις αποφεύγουν μεγάλο μέρος του μη-μισθολογικού κόστους της εργασίας καθώς και τις δαπάνες προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Η συγκαλυμμένη απασχόληση και η εξαρτημένη αυτοαπασχόληση ευνοούνται όταν υπάρχουν ασάφειες στη θεσμική διάκριση μεταξύ απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης, και όταν οι ελεγκτικοί μηχανισμοί δυσκολεύονται να αντιμετωπίσουν περιπτώσεις εικονικής αυτοαπασχόλησης και να προβούν σε μέτρα για την αντιμετώπισή της και την προστασία των εργαζομένων.

Η ύπαρξη εικονικής αυτοαπασχόλησης έχει σημαντικές εισοδηματικές επιπτώσεις, καθώς οι αυτοαπασχολούμενοι που εξαρτώνται από έναν πελάτη ή μικρό αριθμό πελατών, μέσω συμβάσεων παροχής υπηρεσιών, αμείβονται σε επίπεδα χαμηλότερα συχνά από τον κατώτατο μισθό, χωρίς ασφάλιση και εργασιακά δικαιώματα. Υπάρχουν επίσης επιπτώσεις στις ώρες απασχόλησης και στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και κοινωνικής ζωής, στο ασφαλιστικό σύστημα, το οποίο έχει διαφυγόντα έσοδα, και στις γενικότερες συνθήκες εργασίας, καθώς οι αυτοαπασχολούμενοι δεν καλύπτονται από τις πρόνοιες για τους εργαζόμενους με σχέσεις εξαρτημένης εργασίας.

Αν και ο εντοπισμός και η καταγραφή της εικονικής αυτοαπασχόλησης παρουσιάζει ιδιαίτερες προκλήσεις, έχει υπάρξει σχετική προσπάθεια για την Ελλάδα από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας⁴ (ILO), όπου προσεγγίστηκε η έκταση του φαινομένου, τα κύρια αίτια και οι επιδράσεις του. Σύμφωνα με τη σχετική έκθεση, περίπου 43% του συνόλου των αυτοαπασχολούμενων (και 11% του συνόλου των απασχολούμενων) εργάζονται σε σχέσεις εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης (δηλ. με έναν πελάτη ή μικρό αριθμό πελατών) ή σε εργασιακό καθεστώς που δεν έχει κάποια ή όλα τα χαρακτηριστικά της αυθεντικής αυτοαπασχόλησης. Το ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό αυτοαπασχόλησης στην Ελλάδα θεωρείται πως συνδέεται και με την ύπαρξη εικονικής αυτοαπασχόλησης σε σημαντικό βαθμό. Αδυναμίες που εντοπιζόνταν ως πρόσφατα, όπως η πολύπλοκη, ασαφής και κατακερματισμένη εργασιακή και ασφαλιστική νομοθεσία, η έλλειψη αρμοδιότητας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) να διερευνά περιπτώσεις εικονικής αυτοαπασχόλησης, η ασάφεια στα κριτήρια αποσαφήνισης των εργασιακών σχέσεων και της εργασιακής κατάστασης των απασχολούμενων, και η έλλειψη ενοποιημένων πληροφοριακών συστημάτων και βάσεων δεδομένων που επιτρέπουν την ανίχνευση τέτοιων περιπτώσεων, συνδέονται άμεσα με την εκτεταμένη εμφάνιση εικονικής αυτοαπασχόλησης.

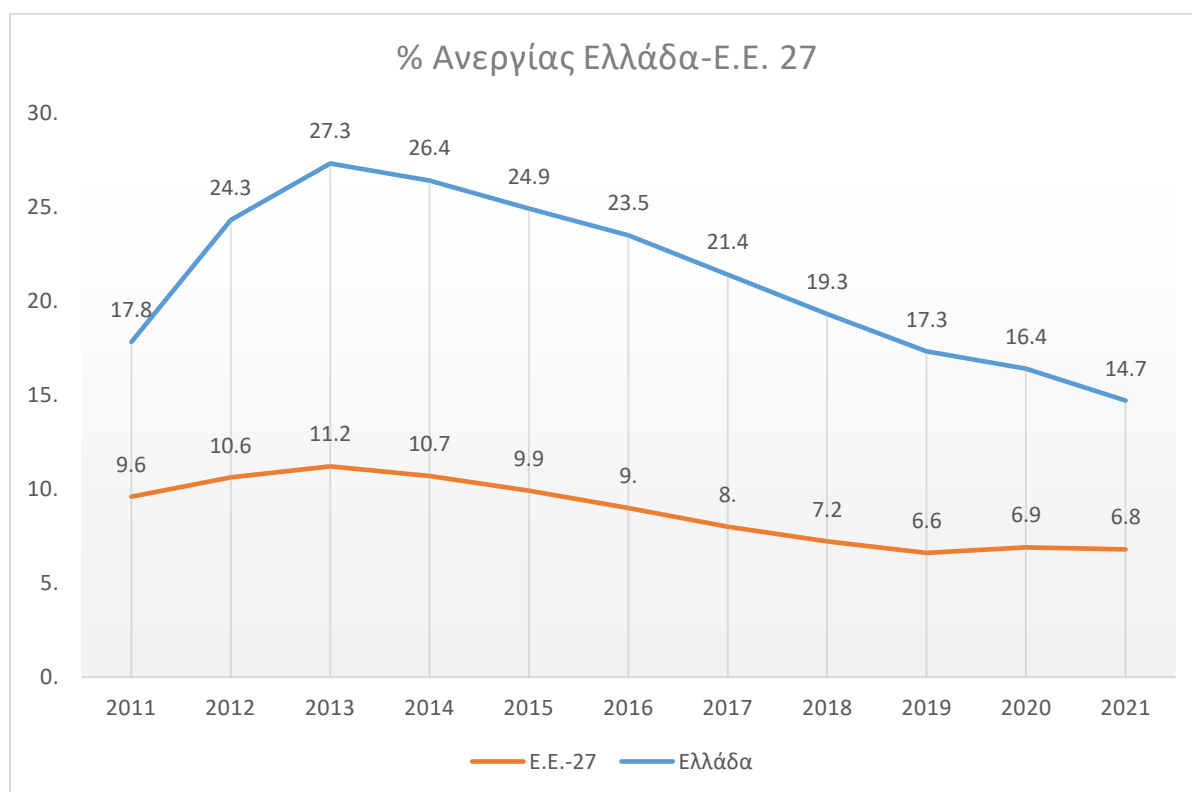
Η εικονική αυτοαπασχόληση, εκτός των αναδιανεμητικών επιπτώσεών της, δημιουργεί και δυσάρεστα συναισθήματα σε πολλούς απασχολούμενους, που θεωρούν πως δεν αμείβονται επαρκώς και δεν έχουν την απαιτούμενη προστασία και τα δικαιώματα ως εργαζόμενοι. Η έκθεση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας διατύπωνε συγκεκριμένες προτάσεις για την αντιμετώπιση του ιδιαίτερου αυτού φαινομένου, μεταξύ των οποίων η ενοποίηση των πληροφοριακών συστημάτων παρακολούθησης της αγοράς εργασίας (ΕΡΓΑΝΗ, e-ΕΦΚΑ, ΟΠΣ ΣΕΠΕ) για τη διευκόλυνση της ανίχνευσης περιπτώσεων με χαρακτηριστικά που παραπέμπουν σε εικονική αυτοαπασχόληση, η απλοποίηση της διαδικασίας εγγραφής και καταχώρησης στοιχείων στα πληροφοριακά συστήματα ΕΡΓΑΝΗ και e-ΕΦΚΑ, η πραγματοποίηση στοχευμένων ελέγχων βάσει ανάλυσης ρίσκου και η επιβολή αυστηρότερων ποινών, η συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους για την καλύτερη κατανόηση των ιδιαίτερων συνθηκών και πρακτικών ανά κλάδο, και ο σχεδιασμός ενεργειών ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για τον περιορισμό του φαινομένου και των συνεπειών του.

⁴ International Labor Organization (2019). *Bogus Self-Employment in Greece and Recommendations for Reforms*, Report prepared for the ILO by Jason Heyes, University of Sheffield, UK.

2.3. Η Ανεργία στην Ελλάδα

Η Ελλάδα παρουσιάζει διαχρονικά από τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας μεταξύ των Κρατών-Μελών της Ε.Ε.-27. Ενώ τα τελευταία χρόνια παρατηρείται σταδιακή μείωση του ποσοστού ανεργίας στην Ελλάδα, ακόμα και κατά την πανδημική περίοδο 2020 – 2021, το ποσοστό ανεργίας εντούτοις παραμένει ένα από τα υψηλότερα εντός Ε.Ε.-27, υπερβαίνοντας τον μέσο όρο σε επίπεδο Ε.Ε.-27 κατά 7,9 ποσοστιαίες μονάδες (14,7% αντί 6,8% για το έτος 2021) (Διάγραμμα 2.8). Η δε πτωτική τάση της ανεργίας εξηγείται μερικώς από την αύξηση των θέσεων εργασίας μερικής και προσωρινής απασχόλησης, καθώς και από τα μέτρα και προγράμματα δημιουργίας θέσεων εργασίας ή διατήρησης των υφιστάμενων θέσεων εργασίας που υλοποιούνται από την Πολιτεία.

Διάγραμμα 2.8 Ποσοστό Ανεργίας Ελλάδα – Ε.Ε. 27 (20-64 ετών), 2011 - 2021



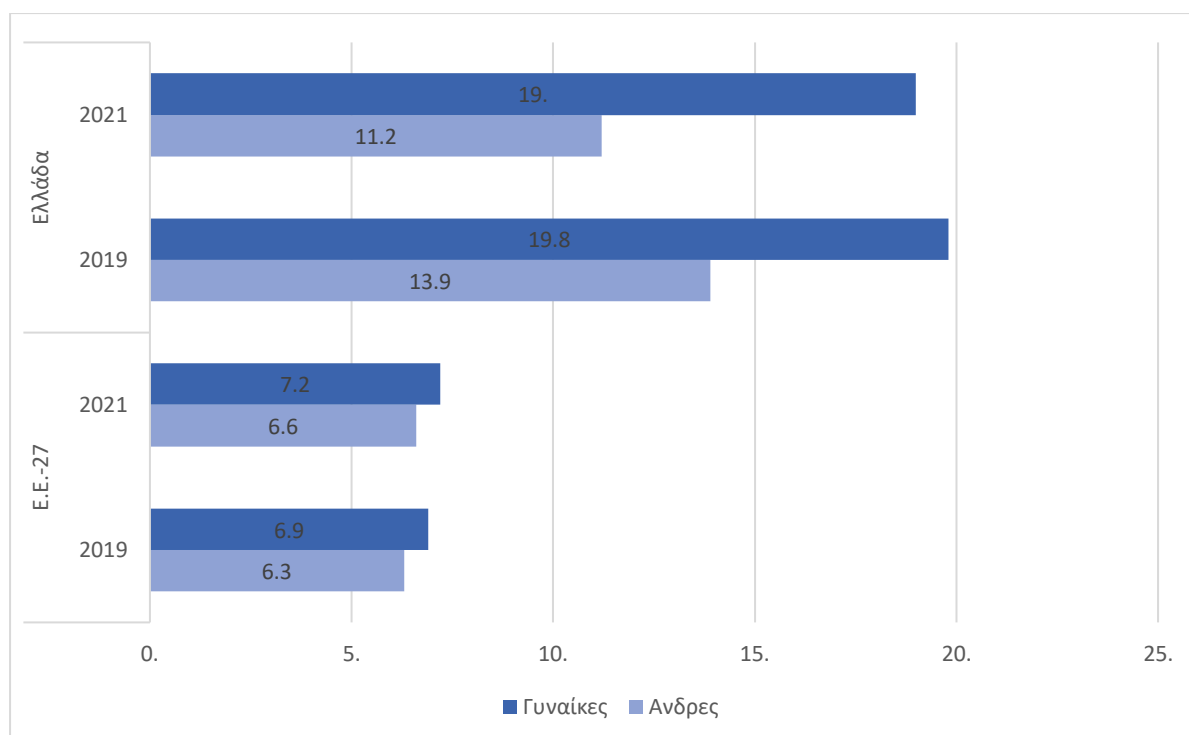
Πηγή: Eurostat, σύνολο δεδομένων LFSA - URGAN

Παράλληλα, η Ελλάδα παρουσιάζει από τα υψηλότερα ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας, δηλαδή ανεργίας διάρκειας άνω των δώδεκα (12) μηνών στην Ε.Ε.-27. Πιο συγκεκριμένα, τα έτη 2019, 2020 και 2021 ποσοστά ύψους 63,2%, 68% και 52,4% επί του συνόλου των ανέργων στην Ελλάδα ήταν μακροχρόνια άνεργοι, ενώ οι αντίστοιχοι μέσοι όροι σε επίπεδο Ε.Ε.-27 ήταν 36,8%, 29,6% και 37,4%. Το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας κινείται πτωτικά από το 2015 και έπειτα, με μόνη εξαίρεση το 2020 οπότε και σημείωσε αύξηση λόγω της πανδημίας του Covid-19 και των περιοριστικών μέτρων. Ωστόσο, παραμένει σταθερά το υψηλότερο στην Ε.Ε.-27, καταδεικνύοντας πως η ανεργία μπορεί να έχει μακροχρόνιες επιπτώσεις, θέτοντας το εργατικό δυναμικό εκτός αγοράς εργασίας και οικονομικής δραστηριότητας για σημαντικό χρονικό διάστημα.

2.3.1. Η Έμφυλη Διάσταση της Ανεργίας

Η ανεργία χαρακτηρίζεται από έντονη έμφυλη ανισότητα, με το ποσοστό ανεργίας στις γυναίκες να είναι διαχρονικά υψηλότερο από εκείνο των ανδρών (19,8% έναντι 13,9% για το 2019, και 19% έναντι 11,2% για το 2021) (Διάγραμμα 2.9). Τα αντίστοιχα ποσοστά ανεργίας σε επίπεδο Ε.Ε.-27 ήταν 6,9% για τις γυναίκες έναντι 6,3% για τους άνδρες το έτος 2019 και 7,2% για τις γυναίκες έναντι 6,6% για τους άνδρες το 2021.

Διάγραμμα 2.9 Ποσοστά Ανεργίας ανά Φύλο, Ελλάδα – Ε.Ε.-27, 2019/2021



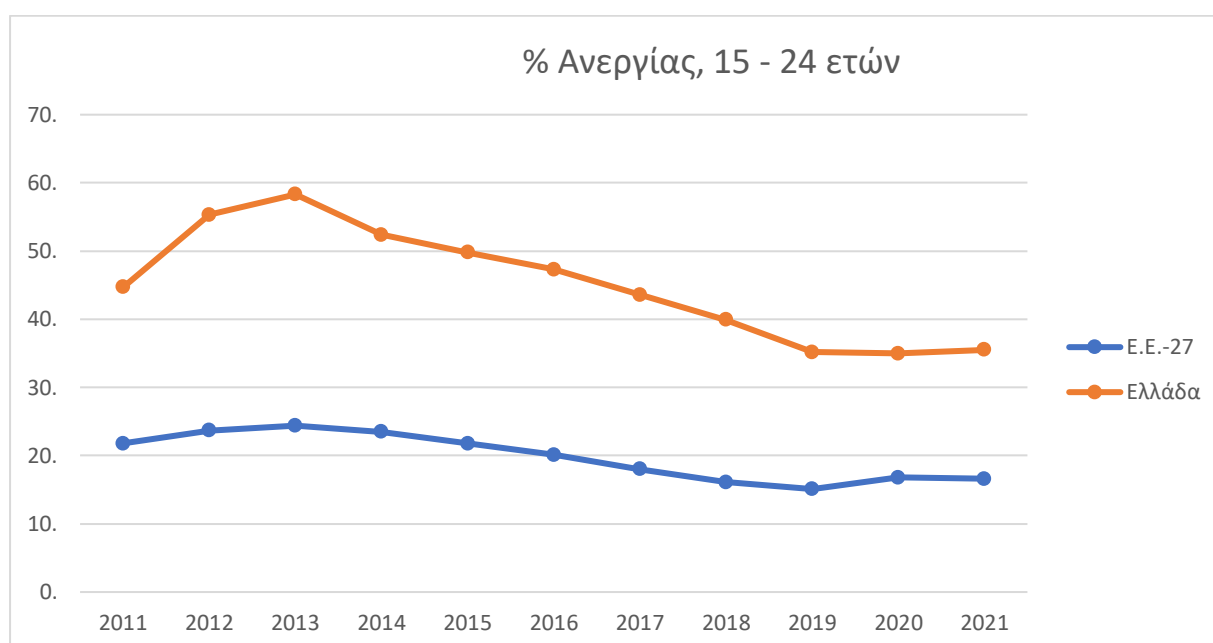
Πηγή: Eurostat, σύνολο δεδομένων LFSA_URGAN

Οι γυναίκες, επίσης, πλήττονται εντονότερα από μακροχρόνια ανεργία (63,6% επί του συνόλου των ανέργων γυναικών το 2020, αντί 31,7% σε επίπεδο Ε.Ε.-27) σε σχέση με τους άντρες (56,5% το 2020, αντί 27,1% σε επίπεδο Ε.Ε.-27). Παρότι η έμφυλη διάσταση στην ανισότητα της ανεργίας παρατηρείται πανευρωπαϊκά, εντούτοις στην Ελλάδα η διαφορά του ποσοστού ανεργίας μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι αρκετά υψηλότερη του αντίστοιχου μέσου όρου σε επίπεδο Ε.Ε.-27. Η εικόνα αυτή μπορεί να αποδοθεί στις εδώ και χρόνια καταγεγραμμένες διαρθρωτικές αδυναμίες της αγοράς εργασίας, όπως οι διακρίσεις στη δημιουργία θέσεων εργασίας, η μη-ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στις προσλήψεις και τις απολαβές, η έλλειψη έως πρόσφατα μέριμνας για την εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, τα συχνά εμπόδια στην εργασιακή εξέλιξη και την ανάληψη θέσεων ευθύνης από γυναίκες κ.α.

2.3.2. Η Ηλικιακή Διάσταση της Ανεργίας

Η ανεργία, τόσο στην Ελλάδα όσο και διεθνώς, έχει και έντονη ηλικιακή διάσταση, αφού πλήττει ανισομερώς τους νέους (κάτω των 30 ετών) αλλά και τους μεγαλύτερους σε ηλικία (60 ετών και άνω). Εξετάζοντας για αναλυτικούς λόγους την ηλικιακή ομάδα 15 – 24 ετών (Διάγραμμα 2.10), διαπιστώνεται πως το ποσοστό ανεργία διαμορφώνεται στο 35,5% για το έτος 2021, έναντι ποσοστού 16,6% σε επίπεδο Ε.Ε.-27, δηλαδή υπερδιπλάσιο ποσοστό σε σχέση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Παρά τη σημαντική μείωση του ποσοστού ανεργίας στη συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα από το 2015 και έπειτα, αυτό, μαζί με το αντίστοιχο της Ισπανίας, παραμένουν τα υψηλότερα στην Ε.Ε.-27.

Διάγραμμα 2.10 % Ανεργίας, 15-24 ετών, Ελλάδα - Ε.Ε.-27

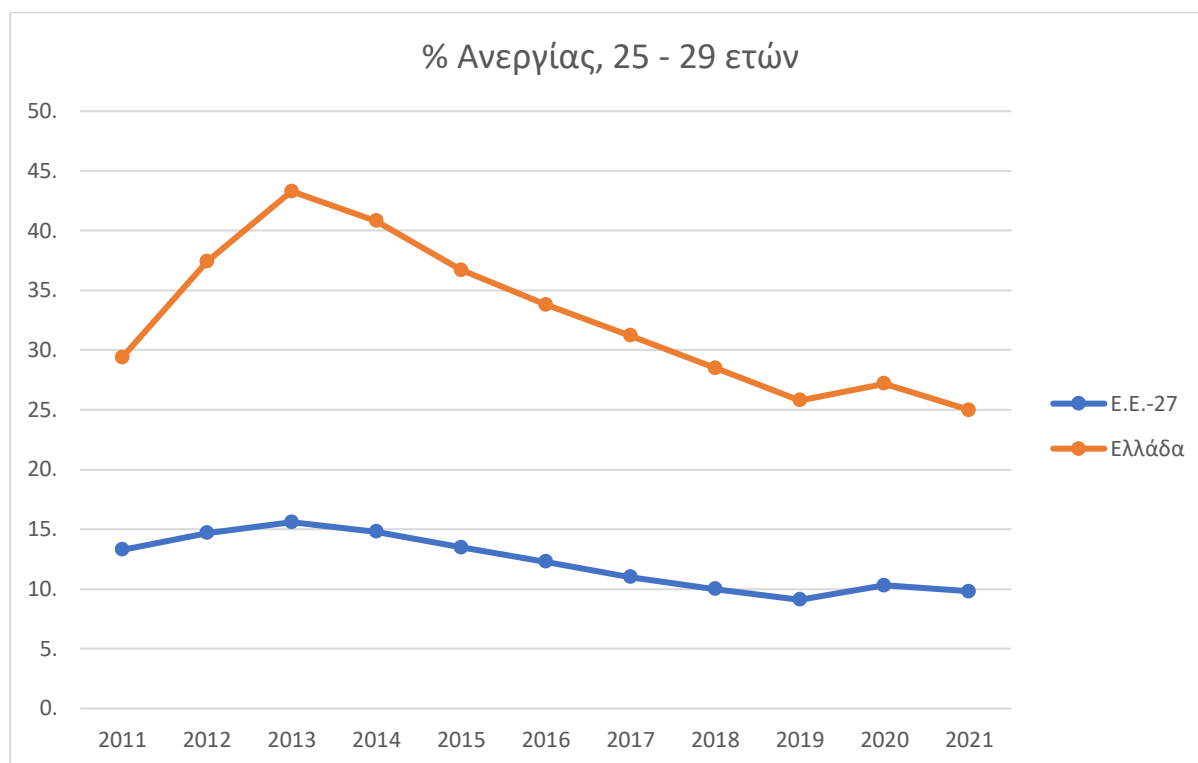


Πηγή: Eurostat, σύνολο δεδομένων LFSA_URGAN

Εξετάζοντας τα ποσοστά ανεργίας στην ηλικιακή ομάδα 25 – 29 ετών (Διάγραμμα 2.11), προκύπτει αισθητή υποχώρηση του αντίστοιχου ποσοστού για την Ελλάδα την τελευταία δεκαετία κατά προσέγγιση, από 43,3% το έτος 2013 σε 25% το έτος 2021. Από την άλλη, το συγκεκριμένο ποσοστό αποκλίνει από το μέσο όρο σε επίπεδο Ε.Ε.-27 κατά δεκαπέντε (15) και πλέον ποσοστιαίες μονάδες, αφού το αντίστοιχο μέσο ποσοστό ανεργίας στην ηλικιακή ομάδα 25 – 29 ετών το έτος 2021 διαμορφώθηκε σε 9,8%. Τα ποσοστά ανεργίας στη συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα για την Ελλάδα και την Ισπανία είναι επίσης τα μεγαλύτερα μεταξύ των Κρατών-Μελών της Ε.Ε.-27.

Εξετάζοντας την ηλικιακή ομάδα 60 – 64 ετών, προκύπτει πως και εδώ τα ποσοστά ανεργίας στην Ελλάδα είναι από τα μεγαλύτερα στην Ε.Ε.-27 (11,2% το 2020 και 10,8% το 2021, αντί ευρωπαϊκού μέσου όρου 5,2% και 5,6% αντίστοιχα), ενώ αντίστοιχη απόσταση παρατηρείται και για την ηλικιακή ομάδα 65 – 69 ετών (ποσοστά ανεργίας 9% το 2020 και 9,1% το 2021, αντί ευρωπαϊκού μέσου όρου 2,3% και 3,1% αντίστοιχα).

Διάγραμμα 2.11 % Ανεργίας, 25 - 29 ετών, Ελλάδα - Ε.Ε.-27



Πηγή: Eurostat, σύνολο δεδομένων LFSA_URGAN

Όπως προκύπτει και από τους Πίνακες 2.1 και 2.2., το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα μειώνεται στις ηλικιακές ομάδες από 30 έως 60 ετών, αλλά συνεχίζει να παραμένει διαχρονικά υψηλότερο των αντίστοιχων ηλικιακών ομάδων σε επίπεδο Ε.Ε.-27 (μέσος όρος), παρόλο που η διαφορά μεταξύ Ελλάδα και Ε.Ε.-27 βαίνει φθίνουσα σταθερά από το 2015 και έπειτα.

Πίνακας 2.1 % Ανεργίας ανά Ηλικιακή Ομάδα, 2015 - 2018, Ελλάδα - Ε.Ε.-27

	2015			2016			2017			2018		
	ΕΛ	Ε.Ε.-27	Διαφ.	ΕΛ	Ε.Ε.-27	Διαφ.	ΕΛ	Ε.Ε.-27	Διαφ.	ΕΛ	Ε.Ε.-27	Διαφ.
15-24	49,8	21,8	22	47,3	20,1	27,2	43,6	18	25,6	39,9	16,1	23,8
25-29	36,7	13,5	24,2	33,8	12,3	21,5	31,2	11	20,1	28,5	10	18,5
30-34	28,0	10,4	17,6	26,9	9,5	17,4	24	8,4	15,6	21,2	7,5	13,7
35-39	23,3	9	14,3	21,4	8,2	13,2	20,4	7,3	13,1	18,8	6,6	12,2
40-59	20,1	8	12,1	19,3	7,2	12,1	17,6	6,5	11,1	15,9	5,8	10,1
60-64	15,2	7,1	8,1	18,1	6,7	11,4	17,4	5,9	11,5	14,8	5,5	9,3

Πηγή: Eurostat, σύνολο δεδομένων LFSA_URGAN, οι τιμές είναι σε ποσοστιαίες μονάδες (%)

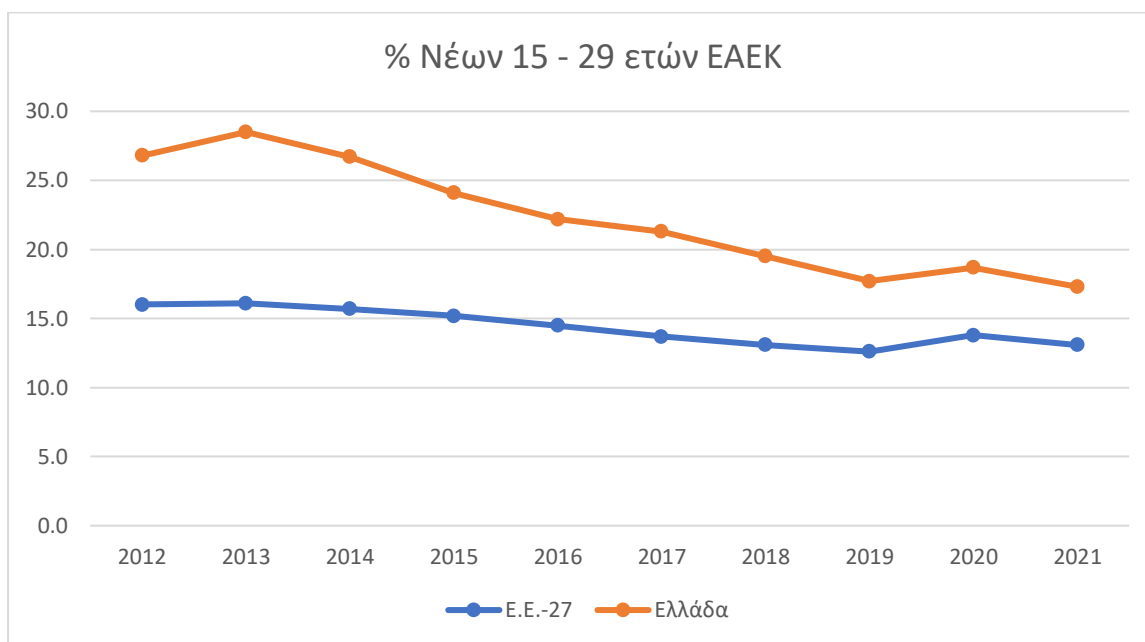
Πίνακας 2.2 % Ανεργίας ανά Ηλικιακή Ομάδα, 2019 - 2021, Ελλάδα - Ε.Ε.-27

	2019			2020			2021		
	ΕΛ	Ε.Ε.-27	Διαφ.	ΕΛ	Ε.Ε.-27	Διαφ.	ΕΛ	Ε.Ε.-27	Διαφ.
15-24	35,2	15,1	20,1	35	16,8	18,2	35,5	16,6	18,9
25-29	25,8	9,1	16,7	27,2	10,3	16,9	25	9,8	15,2
30-34	21,1	7	14,1	19,3	7,6	11,7	17,2	7,2	10
35-39	16,5	6	10,5	15,1	6,4	8,7	15,1	6,1	9
40-59	14,1	5,3	8,8	13,2	5,4	7,8	11,3	5,4	5,9
60-64	13,3	5,1	8,2	11,2	5,2	6	10,8	5,6	5,2

Πηγή: Eurostat, σύνολο δεδομένων LFSA_URGAN, οι τιμές είναι σε ποσοστιαίες μονάδες (%)

Μια διακριτή κατηγορία νέων είναι οι Νέοι 15-29 ετών Εκτός Απασχόλησης, Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΑΕΚ/NEETs), δηλαδή το μέρος του νεανικού πληθυσμού που βρίσκεται εκτός των παραπάνω δραστηριοτήτων, είτε πρόκειται για ανέργους νέους που δυσκολεύονται να μεταβούν από τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης στην αγορά εργασίας ή για νέους που δεν αναζητούν ενεργά εργασία. Η Ελλάδα παρουσιάζει ένα από τα υψηλότερα ποσοστά νέων ΕΑΕΚ στην Ε.Ε.-27, μαζί με την Ιταλία, την Κύπρο, τη Ρουμανία και τη Βουλγαρία. Συγκεκριμένα, για το έτος 2021 το ποσοστό νέων 15-29 ετών ΕΑΕΚ στην Ελλάδα διαμορφώθηκε σε 17,3%, υποχωρώντας από 18,7% το 2020, αντί μέσου όρου σε επίπεδο Ε.Ε.-27 13,1% το 202 και 13,8% το 2020 (Διάγραμμα 2.12).

Διάγραμμα 2.12 % Νέων 15-29 ετών ΕΑΕΚ (NEETs)



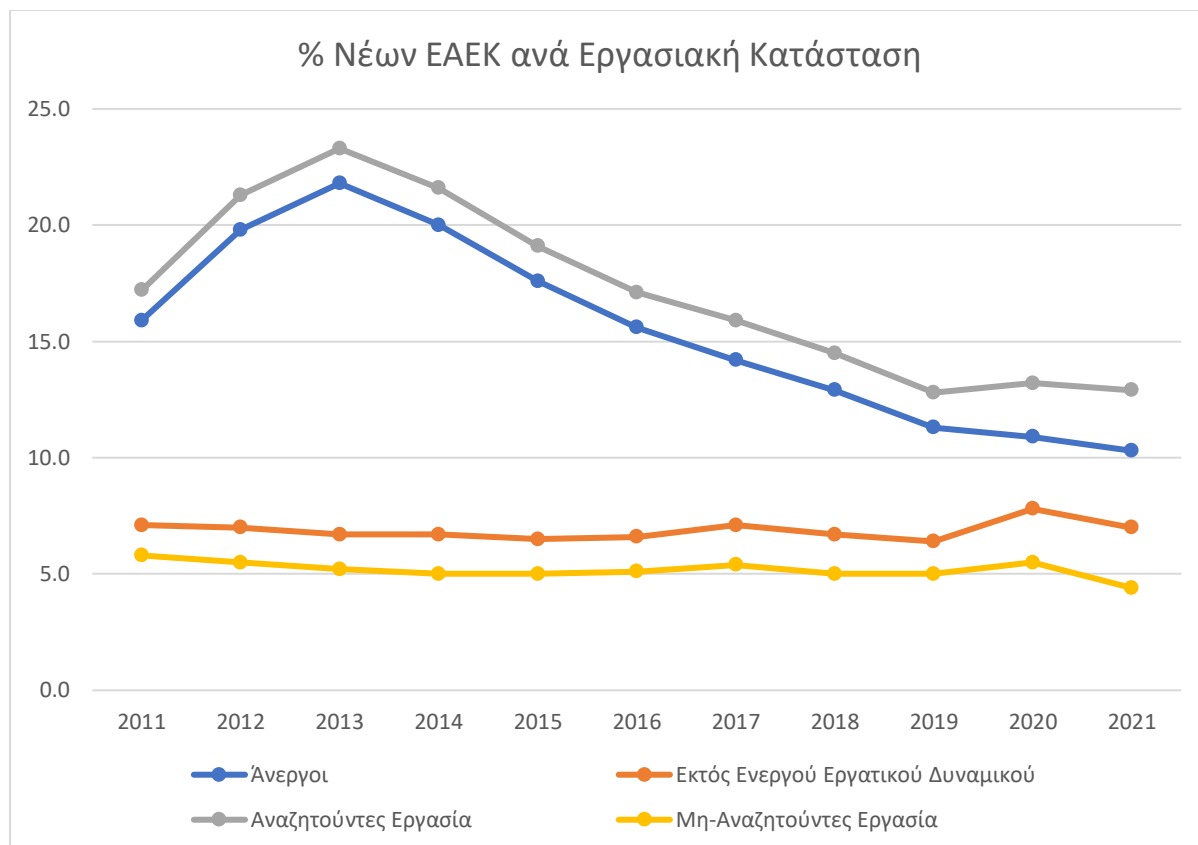
Πηγή: Eurostat, σύνολο δεδομένων EDAT_LFSE_20

Η δημογραφική ομάδα των νέων ΕΑΕΚ παρουσιάζει διαφορετικά χαρακτηριστικά ακόμα και στο εσωτερικό. Η άνοδος του ποσοστού των νέων ΕΑΕΚ σε πανευρωπαϊκό επίπεδο ξεκίνησε μετά την οικονομική κρίση της περιόδου 2009-2010, κορυφώθηκε το 2013 και στη συνέχεια το ποσοστό άρχισε να υποχωρεί σταθερά έως το 2019. Ωστόσο, με την εκδήλωση της πανδημίας του Covid-19, το ποσοστό των νέων ΕΑΕΚ άρχισε ξανά

να αυξάνεται, δεδομένων των έντονα κυκλικών χαρακτηριστικών που παρουσιάζει η απασχόληση των νέων ευρύτερα.

Μια λεπτομερέστερη ανάλυση της συγκεκριμένης δημογραφικής ομάδας (Διάγραμμα 2.13) υποδεικνύει ότι τα ποσοστά των ανέργων ΕΑΕΚ και αυτών που θα ήθελαν να εργαστούν και αναζητούν εργασία ακολουθούν μια πτωτική πορεία την τελευταία δεκαετία, υποδεικνύοντας τάση κινητοποίησης και ενεργοποίησής τους, αλλά και ένα μεγαλύτερο εύρος ευκαιριών απασχόλησης για νέους ανέργους με τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά. Αντίστοιχα, τα ποσοστά των ΕΑΕΚ που είτε δεν θέλουν να εργαστούν είτε είναι εκτός ενεργού εργατικού δυναμικού παραμένουν εν γένει σταθερά, και σε αρκετά χαμηλότερα επίπεδα, υποδεικνύοντας πως υπάρχει ανάγκη για στοχευμένες και πιο αποτελεσματικές πολιτικές ενεργοποίησης, κινητοποίησης και ένταξης στην αγορά εργασίας.

Διάγραμμα 2.13 Ανάλυση Χαρακτηριστικών Νέων ΕΑΕΚ



Πηγή: Eurostat, σύνολο δεδομένων EDAT_LFSE_20

Ειδικότερο ενδιαφέρον έχει η εξέταση δύο διακριτών υπό-ομάδων εντός του πληθυσμού των νέων ΕΑΕΚ, δηλαδή των ηλικιακών ομάδων 15-24 και 25-29 ετών. Στην πρώτη ηλικιακή ομάδα (15-24 ετών) παρατηρείται σταθερή πτώση την τελευταία δεκαετία, οπότε το αντίστοιχο ποσοστό των νέων ΕΑΕΚ υποχώρησε από 20,2% το 2012 σε 11% το 2021 (πολύ κοντά στον μέσο όρο σε επίπεδο Ε.Ε.-27 που διαμορφώθηκε για το 2021 σε 10,8%). Με δεδομένο τον πολύ χαμηλό αριθμό νέων που εγκαταλείπουν πρόωρα την εκπαίδευση και κατάρτιση (ποσοστό 3,8% το 2020 στην Ελλάδα), στην πλειοψηφία

τους οι νέοι ΕΑΕΚ 15 – 24 ετών είναι μη-ενεργοί, με εκπαιδευτικό επίπεδο ανώτατης ή ανώτερης εκπαίδευσης ή έστω δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, χωρίς εργασιακή εμπειρία και με δυσκολίες στη μετάβαση από το εκπαιδευτικό σύστημα στην αγορά εργασίας. Στην ηλικιακή κατηγορία αυτή, ωστόσο, οι νέοι ΕΑΕΚ ταυτίζονται γενικότερα με τους νέους ανέργους που δεν έχουν αποκτήσει εργασιακή εμπειρία και συναντούν εμπόδια στην εργασιακή τους ένταξη, καθώς η στήριξη από την οικογένεια και τον άμεσο κοινωνικό περίγυρο λειτουργεί ως «ασπίδα», μετριάζοντας τις συνέπειες από την απουσία από την αγορά εργασίας και την ενεργό οικονομική δραστηριότητα και το βαθμό εργασιακής επισφάλειας.

Σημαντικά διαφορετικά είναι τα χαρακτηριστικά των νέων ΕΑΕΚ 25 – 29 ετών, οι οποίοι ανέρχονται σε αρκετά υψηλότερο επίπεδο (28,7% το έτος 2021), με σημαντική απόκλιση από τον μέσο όρο σε επίπεδο Ε.Ε.-27 (17,3% το έτος 2021). Αναφορικά με το ποσοστό των νέων ΕΑΕΚ 25-29 αυτών, αυτό σημειώνει πτώση από το 2015 και έπειτα, αλλά σε πολύ χαμηλό ρυθμό. Η συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα είναι ιδιαίτερα σημαντική ως προς τη διαδικασία μετάβασης από την εκπαίδευση ή/και κατάρτιση στην αγορά εργασίας, ενώ επηρεάστηκε έντονα από την οικονομική κρίση, και πιο πρόσφατα από την πανδημία του Covid-19. Η ηλικιακή ομάδα των νέων ΕΑΕΚ 25 – 29 ετών είναι η πλέον ευάλωτη από πλευράς εργασιακής επισφάλειας, ενώ η χαρτογράφηση και παρακολούθησή της συναντά σημαντικές προκλήσεις, αφού πολλοί νέοι με τα χαρακτηριστικά αυτά βρίσκονται εκτός των μητρώων της Δ.ΥΠ.Α. (πρώην Ο.Α.Ε.Δ.) και άλλων κοινωνικών δομών. Επιπλέον, η ίδια ομάδα δεν αντιμετωπιζόταν έως πρόσφατα με ολιστικό και συστηματικό τρόπο, αφού δεν συμπεριλαμβανόταν στην ομάδα-στόχο του Προγράμματος «Εγγύηση για τη Νεολαία» της Προγραμματικής Περιόδου 2014 – 2020, ενώ τα κυριότερα εργαλεία πολιτικής για την κινητοποίηση και ενεργοποίηση των νέων ΕΑΕΚ δεν εξειδικεύονταν βάσει των χαρακτηριστικών και των αναγκών των μη-ενεργών νέων και των μη-αναζητούντων εργασία, κατηγορίες που πλειοψηφούν στην ηλικιακή ομάδα 25 – 29 ετών.

Εξετάζοντας το εκπαιδευτικό υπόβαθρο των καταγεγραμμένων νέων ΕΑΕΚ, προκύπτει πως η Ελλάδα έχει χαμηλό ποσοστό ΕΑΕΚ που έχουν ολοκληρώσει πρωτοβάθμια μόνο εκπαίδευση (7,9% το έτος 2021 αντί ευρωπαϊκού μέσου όρου 15,5%), κυρίως λόγω της υποχρεωτικότητας της εκπαίδευσης, της συμμετοχής σε αυτήν του συνόλου σχεδόν των νέων και του πολύ χαμηλού αριθμού πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου. Για τους αποφοίτους υποχρεωτικής, λυκειακής και μετά-λυκειακής μη-ανώτερης/ανώτατης εκπαίδευσης, το ποσοστό νέων ΕΑΕΚ διαμορφώθηκε το έτος 2021 στο 19%, αντί μέσου όρου σε επίπεδο Ε.Ε.-27 13,1%. Ακόμα εντονότερο είναι το φαινόμενο στους αποφοίτους ανώτατης ή ανώτερης εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένων και των κατόχων τίτλων μεταπτυχιακών ή ακόμα και διδακτορικών σπουδών. Το ποσοστό νέων ΕΑΕΚ με αυτά τα χαρακτηριστικά ανήλθε για το έτος 2021 στο 29,2%, αποκλίνοντας σημαντικά από το μέσο όρο σε επίπεδο Ε.Ε.-27 (9,1%, διαφορά 20 ποσοστιαίων μονάδων). Στη διάσταση αυτή, η Ελλάδα αποτελεί εξαίρεση μεταξύ των Κρατών-Μελών της Ε.Ε.-27, αφού τα ποσοστά νέων ΕΑΕΚ είναι υψηλότερα για τους νέους με χαμηλό ή μεσαίο εκπαιδευτικό επίπεδο. Έξι χώρες (Ελλάδα, Ισπανία, Κροατία, Κύπρος, Πορτογαλία, Τσεχία), ωστόσο, παρουσιάζουν χαμηλά ποσοστά νέων ΕΑΕΚ μεταξύ των αποφοίτων υποχρεωτικής

ή/και δευτεροβάθμιας/λυκειακής εκπαίδευσης, αλλά παράλληλα υψηλά ποσοστά νέων ΕΑΕΚ μεταξύ των αποφοίτων ανώτατης/ανώτερης εκπαίδευσης, κάτι που μπορεί να αποδοθεί τόσο στο χαμηλό ρυθμό δημιουργίας θέσεων απασχόλησης που απαιτούν υψηλό επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων και προσφέρουν αντίστοιχες απολαβές, όσο και στη χαμηλή σύζευξη της προσφοράς και της ζήτησης προσόντων και δεξιοτήτων, αλλά και στην ανεπαρκή ενεργοποίηση των νέων με αντίστοιχα χαρακτηριστικά.

Διαφοροποιήσεις παρουσιάζονται, παράλληλα, και μεταξύ των ανδρών και γυναικών νέων ΕΑΕΚ. Συγκεκριμένα, το ποσοστό νέων ανδρών ΕΑΕΚ ηλικίας 15 – 29 ετών στην Ελλάδα το 2021 διαμορφώθηκε σε 16,6%, ενώ το ποσοστό νέων γυναικών ΕΑΕΚ σε 18,1%. Εξετάζοντας τις ηλικιακές υπό-ομάδες, παρατηρείται πως το ποσοστό νέων ανδρών ΕΑΕΚ ηλικίας 20 – 24 ετών διαμορφώθηκε σε 18,9% και το ποσοστό νέων γυναικών ΕΑΕΚ στην ίδια ηλικιακή υπό-ομάδα σε 20,1%. Αντίθετα, το ποσοστό νέων ανδρών ΕΑΕΚ ηλικίας 25 – 29 ετών διαμορφώθηκε σε 25,3%, ενώ το ποσοστό νέων γυναικών ΕΑΕΚ στην ίδια ηλικιακή υπό-ομάδα σε 33%. Υπάρχουν διαφορετικοί παράγοντες που μπορούν να εξηγήσουν αυτή τη διαφοροποίηση μεταξύ των φύλων, ιδίως στην ομάδα 25 – 29 ετών, όπως το μοντέλο οργάνωσης της Ελληνικής οικογένειας και η – συνήθως – ασύμμετρη επιβάρυνση των γυναικών με τις οικογενειακές υποχρεώσεις, αλλά και ζητήματα αγοράς εργασίας, όπως οι προτιμήσεις των εργοδοτών για προσλήψεις νέων ανδρών αντί νέων γυναικών, οι δυσκολίες επιστροφής των γυναικών στην εργασία μετά τη μητρότητα, η τάση των νέων γυναικών να αποδέχονται θέσεις απασχόλησης με χαμηλότερες αμοιβές ή περισσότερη επισφάλεια κ.α.

Η ένταξη στην κατηγορία των ΕΑΕΚ παρουσιάζει σημαντικές δυνητικές επιπτώσεις για τους νέους. Μεταξύ αυτών, η καθυστερημένη είσοδος στην αγορά εργασίας – ιδίως της πλήρους απασχόλησης, οι εισοδηματικές και οι ασφαλιστικές-συνταξιοδοτικές επιπτώσεις, ο κίνδυνος φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού, η υποαπασχόληση, η μετανάστευση στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, η απαξίωση των δεξιοτήτων, και η επαναλαμβανόμενη επισφάλεια ως προς την ένταξη στην αγορά εργασίας, η οποία δύναται να εκταθεί σε όλο το εύρος του εργασιακού βίου (scarring effect). Για αυτό το λόγο, οι νέοι ΕΑΕΚ αποτελούν τα τελευταία χρόνια το επίκεντρο των πολιτικών για την απασχόληση σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο σε αυξανόμενο βαθμό, επιχειρώντας την αντιμετώπιση του φαινομένου κατά τρόπο ολιστικό και ουσιαστικό.

2.3.3. Περιφερειακή Ανάλυση της Ανεργίας

Σε περιφερειακό επίπεδο, η Δυτική Ελλάδα, η Δυτική Μακεδονία και η Στερεά Ελλάδα εμφανίζουν τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας στη χώρα (Πίνακας 2.3). Ο μέσος όρος της ανεργίας ανά περιφέρεια για το 2020 ανήλθε στο 17,1% (τυπική απόκλιση 2,56), ενώ για το 2021 ανήλθε στο 15,9% (τυπική απόκλιση 2,48). Από τις 13 Περιφέρειες της χώρας, οι οκτώ (8) έχουν δείκτη ανεργίας ανώτερο του μέσου όρου, ενώ και οι υπόλοιπες δεν υστερούν σημαντικά αυτόν, με μόνη εξαίρεση την Αττική. Τα χαρακτηριστικά της ανεργίας ανά Περιφέρεια συνδέονται άμεσα με την κοινωνικοοικονομική κατάσταση σε κάθε Περιφέρεια, την αναπτυξιακή δυναμική και τις ιδιαίτερες τοπικές ανάγκες και προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι Περιφέρειες

Πίνακας 2.3 Ανάλυση Ανεργίας ανά Περιφέρεια

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Αττική	18	25,8	28,7	27,3	25,2	23	21,6	19,9	16,9	14,1	11,9
Βόρειο Αιγαίο	15	21,8	22	22,3	18	18,3	25,5	22,3	17,6	16,5	13,9
Νότιο Αιγαίο	15,2	15,4	21,3	20,1	14,9	17,4	16	16,9	13,7	16,7	18,8
Κρήτη	15,8	22,3	24,9	24	24,2	22,6	17,7	13,4	11,7	17,3	16,3
Ανατολική Μακεδονία, Θράκη	20,2	22,8	26,8	24,2	23,4	22,8	19,5	15,9	16,2	17,2	18,5
Κεντρική Μακεδονία	19,7	26,2	30,2	28,7	26	24,5	22,9	20,7	19,6	18,4	16,1
Δυτική Μακεδονία	23,1	29,7	31,6	27,6	30,7	31,3	29,1	27	24,5	19,7	19,8
Ήπειρος	16,5	22,5	27,4	26,8	24,5	24,3	24,8	20,1	16,4	17,8	15,1
Θεσσαλία	16,8	22,6	25,4	25,4	26,9	25,5	20,6	18,3	18,5	16,8	16,7
Ιόνια Νησιά	14,1	14,7	18,1	21,4	19	16	19,6	15,9	12,3	15,9	13,2
Δυτική Ελλάδα	17,6	25,6	28,4	28,7	28,5	29,8	26,3	24,1	24,1	21,6	17,5
Στερεά Ελλάδα	19	27,9	28,2	26,8	25,8	25	20,8	18,9	17,2	19,3	17,2
Πελοπόννησος	13,8	19,2	21,9	23,4	22,3	19,2	16,8	14,4	12	11,3	12,7
Μέγιστο	23,1	29,7	31,6	28,7	30,7	31,3	29,1	27	24,5	21,6	19,8
Ελάχιστο	13,8	14,7	18,1	20,1	14,9	16	16	13,4	11,7	11,3	11,9
Μέσος Όρος	17,29	22,81	25,76	25,13	23,80	23,05	21,63	19,06	16,98	17,12	15,98
Τυπική Απόκλιση	2,69	4,44	3,95	2,80	4,37	4,53	3,93	3,90	4,11	2,56	2,48

Πηγή: Eurostat, σύνολο δεδομένων LFST_R_LFU3RT, τιμές σε ποσοστιαίες μονάδες

Η δημογραφική ανάλυση των περιφερειών με βάση το φύλο και την ηλικία αναδεικνύει πρόσθετα ενδιαφέροντα στοιχεία. Ειδικότερα, η έμφυλη ανισότητα που χαρακτηρίζει τους δείκτες ανεργίας σε εθνικό επίπεδο, εντοπίζεται και σε όλες τις Περιφέρειες της χώρας. Ο μέσος όρος της διαφοράς στα ποσοστά ανεργίας ανδρών και γυναικών για το 2021 διαμορφώθηκε κοντά στο 8% (τυπική απόκλιση

Πιο συγκεκριμένα, η έμφυλη ανισότητα που χαρακτηρίζει τον πανελλήνιο δείκτη ανεργίας είναι επίσης έκδηλη σε όλες τις περιφέρειες της χώρας. Οι γυναίκες όλων των ηλικιών αντιμετωπίζουν μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας από τους άνδρες, με τον πανελλήνιο μ.ο. της διαφοράς μεταξύ ανδρών και γυναικών να ανέρχεται στο 8.0% (τυπική απόκλιση 2.46) (Πίνακας 2.4).

Πίνακας 2.4 Ανεργία ανά Φύλο και Περιφέρεια, Στοιχεία 2021

	Άνδρες	Γυναίκες	Διαφορά
Αττική	9,2	14,9	-5,7
Βόρειο Αιγαίο	9,8	19,1	-9,3
Νότιο Αιγαίο	16,8	21,3	-4,5
Κρήτη	11,6	22,1	-10,5
Ανατολική Μακεδονία, Θράκη	16,4	21,4	-5
Κεντρική Μακεδονία	12,3	21,1	-8,8
Δυτική Μακεδονία	16,4	24,1	-7,7
Ήπειρος	12,4	18,9	-6,5
Θεσσαλία	11,1	23,5	-12,4
Ιόνια Νησιά	11	16	-5
Δυτική Ελλάδα	14,5	21,7	-7,2
Στερεά Ελλάδα	11,6	25,6	-14
Πελοπόννησος	11	18,3	-7,3
Μέγιστο	16,8	25,6	-4,5
Ελάχιστο	9,2	14,9	-14
Μέσος Όρος	12,62	20,62	-7,99
Τυπική Απόκλιση	2,57	3,09	2,93

Πηγή: Eurostat, σύνολο δεδομένων LFST_R_LFU3RT, τιμές σε ποσοστιαίες μονάδες

Όπως και στην περιφερειακή ανάλυση του γενικού ποσοστού ανεργίας, έτσι και στην ανάλυση ανά φύλο, και αν εξαιρεθούν οι Περιφέρειες στις οποίες η απασχόληση είναι άμεσα συνδεδεμένη με τον τομέα του τουρισμού που υπέστη σημαντικό πλήγμα κατά την περίοδο της πανδημίας και των περιοριστικών μέτρων (Κρήτη, Βόρειο Αιγαίο, Νότιο Αιγαίο), οι Περιφέρειες της Δυτικής Ελλάδας, της Δυτικής Μακεδονίας και της Στερεάς Ελλάδας χαρακτηρίζονται από τη μεγαλύτερη διαφορά στα ποσοστά ανεργίας μεταξύ των δύο φύλων. Ενδιαφέρον αποτελεί, επίσης, ότι και συγκεκριμένες Περιφέρειες που εμφανίζουν γενικό δείκτη ανεργίας χαμηλότερο του μέσου όρου, όπως το Βόρειο και το Νότιο Αιγαίο και η Πελοπόννησος, παρουσιάζουν έντονη έμφυλη ανισοκατανομή

της ανεργίας. Η διαφορά αυτή παρουσιάζει έντονο ενδιαφέρον καθώς συνδέεται και με τις ειδικότερες αναπτυξιακές και κοινωνικοοικονομικές ανάγκες και προκλήσεις ανά Περιφέρεια, ενώ καταδεικνύει την ανάγκη για κατάλληλα στοχευμένες πολιτικές και δράσεις.

Εστιάζοντας στην ηλικιακή κατανομή της ανεργίας ανά Περιφέρεια, παρατηρείται πως τα ποσοστά ανεργίας ανά ηλικιακή ομάδα ακολουθούν τόσο την πανελλήνια τάση (με τους νέους 15-24 ετών να αποτελούν τη χειρότερα πληγείσα ηλικιακή ομάδα, με μέσο ποσοστό ανεργίας 35,5%), όσο και την περιφερειακή κατανομή. Για παράδειγμα, ενώ η Πελοπόννησος έχει από τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας ως Περιφέρεια (12,7% το 2021), η ανεργία στους νέους 15-24 ετών είναι από τις υψηλότερες στη χώρα (47,2% το ίδιο έτος). Ομοίως, η Στερεά Ελλάδα οφείλει τουλάχιστον εν μέρει το ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό ανεργίας της στην ιδιαιτέρως υψηλή ανεργία των νέων (45,7% το 2021, η οποία όμως έχει υποχωρήσει αισθητά από 63,6% το 2020).

Παρόμοια συμπεράσματα μπορούν να εξαχθούν και για άλλες Περιφέρειες της χώρας. Για παράδειγμα, το Βόρειο Αιγαίο, η Ανατολική Μακεδονία και Θράκη, η Θεσσαλία, τα Ιόνια Νησιά, η Δυτική Ελλάδα, η Στερεά Ελλάδα και η Πελοπόννησος χαρακτηρίζονται από έντονη ηλικιακή ανισοκατανομή της ανεργίας, με τους νέους 15-24 ετών να αντιμετωπίζουν τις μεγαλύτερες προκλήσεις, ακολουθούμενοι από την ηλικιακή ομάδα 25-34 ετών. Ειδικά για το Βόρειο Αιγαίο, τη Στερεά Ελλάδα και την Πελοπόννησο, παρατηρείται πως το γενικό ποσοστό ανεργίας τους οφείλεται κατά κύριο λόγο στην άνιση διασπορά ανεργίας ανάμεσα στις ως άνω ηλικιακές ομάδες. Άξιο αναφοράς είναι και πως συγκεκριμένες Περιφέρειες παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά ανεργίας σε όλες (ή σχεδόν όλες) τις ηλικιακές ομάδες, όπως η Ήπειρος και η Δυτική Ελλάδα, και λιγότερο το Βόρειο Αιγαίο, η Κρήτη, η Θεσσαλία και η Κεντρική Μακεδονία.

Από την παραπάνω ανάλυση προκύπτουν δύο βασικά συμπεράσματα. Το πρώτο είναι πως ανά Περιφέρεια υπάρχουν διαφορετικά χαρακτηριστικά της ανεργίας, τα οποία απορρέουν από τις διαφορετικές τοπικές κοινωνικοοικονομικές ανάγκες, προκλήσεις και ιδιαιτερότητες, από τις διαφορετικές αναπτυξιακές δυναμικές και τη διαφορετική διάρθρωση της τοπικής οικονομίας και απασχόλησης, καθώς και από τα εργασιακά και εκπαιδευτικά χαρακτηριστικά του τοπικού πληθυσμού. Ως εκ τούτου, οι περιφερειακές διαφοροποιήσεις πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στο σχεδιασμό πολιτικών και μέτρων υποστήριξης της απασχόλησης, που θα πρέπει να έχουν κατάλληλη χωρική και τομεακή εστίαση. Το δεύτερο είναι πως υπάρχουν σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο ανάγκες απασχόλησης που δεν ικανοποιούνται, είτε λόγω έλλειψης διαθέσιμου εργατικού δυναμικού είτε λόγω χαμηλής σύζευξης μεταξύ προσφοράς και ζήτησης προσόντων και δεξιοτήτων. Ως εκ τούτου, θα πρέπει να εξετάζεται συνολικότερα η δυνατότητα για υποστήριξη της κινητικότητας των ανέργων και αναζητούντων εργασία ενδό- και δια-περιφερειακά, προς κάλυψη της υφιστάμενης ζήτησης σε θέσεις εργασίας, προσόντα και δεξιότητες, υπό συγκεκριμένους όρους και με την απαιτούμενη παροχή στήριξης. Με αυτό τον τρόπο θα μπορούσε να περιοριστεί το φαινόμενο της ανισοκατανομής της ανεργίας ανά Περιφέρεια, βελτιώνοντας συνολικά τα αποτελέσματα της αγοράς εργασίας, το εισόδημα και το βιοτικό επίπεδο για τους ανέργους.

2.3.4. Ανεργία και Απασχόληση Ευάλωτων Ομάδων

Ειδικές προκλήσεις στην απασχόληση αντιμετωπίζουν συγκεκριμένες πληθυσμιακές και κοινωνικές ομάδες, με χαρακτηριστικά που δυσχεραίνουν την οικονομική και εργασιακή, αλλά και ευρύτερα κοινωνική τους ενσωμάτωση.

Ιδιαίτερα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης, αλλά και σημαντικά εμπόδια πρόσβασης στην αγορά εργασίας, αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία (Α.με.Α.). Τα Α.με.Α. αντιμετωπίζουν χαμηλά ποσοστά απασχόλησης (21,3% το 2019 στην ηλικιακή ομάδα 20 – 64 ετών, Πίνακας 2.5). Ο δείκτης απασχόλησης των ατόμων με σοβαρή αναπηρία στις ηλικίες 20-64 ετών υπολείπεται κατά 41,5 μονάδες σε σχέση με την αντίστοιχη τιμή στον πληθυσμό χωρίς αναπηρία (57,6%)

Πίνακας 2.5 Δείκτης και Χάσμα Απασχόλησης ανά Κατάσταση Αναπηρίας

Κατάσταση Αναπηρίας	Δείκτης Απασχόλησης (2016)	Δείκτης Απασχόλησης (2019)	Χάσμα Απασχόλησης 2019	Μεταβολή Δείκτη
			(% απασχολούμενων χωρίς αναπηρία- % απασχολούμενων με σοβαρή αναπηρία)	
Σοβαρή Αναπηρία	24,2%	21,3%	41,5	-2,9%
Μέτρια Αναπηρία	43%	40,9%	21,9	-2,1%
Χωρίς Αναπηρία	57,6%	62,8%		5,2%

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών 2020/ Παρατηρητήριο Θεμάτων Αναπηρίας – Ετήσια Έκθεση 2020

Χαρακτηριστικό είναι ότι το χάσμα διευρύνθηκε το διάστημα 2016-2019. Συγκεκριμένα, ενώ ο πληθυσμός των ατόμων χωρίς αναπηρία που βρίσκονται σε απασχόληση σημείωσε αύξηση, στην κατηγορία των ατόμων με αναπηρία σημειώθηκε μείωση του αριθμού των απασχολούμενων. Εξετάζοντας τα διαθέσιμα στοιχεία, προκύπτει πως η αναπηρία επιδρά ισχυρά στην εργασιακή κατάσταση και την πρόσβαση στην αγορά εργασίας, αφού τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες με αναπηρίες παρουσιάζουν πολύ χαμηλά επίπεδα απασχόλησης.

Ο δείκτης ανεργίας για άτομα με σοβαρή αναπηρία, ηλικίας 20 – 64 ετών, προσέγγισε το επίπεδο του 39,4% για το 2019, ενώ ο δείκτης ανεργίας για άτομα με μέτρια αναπηρία διαμορφώθηκε στο 27,3%. Στις νεότερες ηλικίες (25-39 ετών), η ανεργία των Α.με.Α. αγγίζει ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα, της τάξεως του 60%, καταδεικνύοντας πως ο νεότερος πληθυσμός ατόμων με αναπηρίες συναντά από σοβαρά απαγορευτικά εμπόδια στην πρόσβαση του στην αγορά εργασίας, στην εργασιακή και οικονομική ένταξή του, και

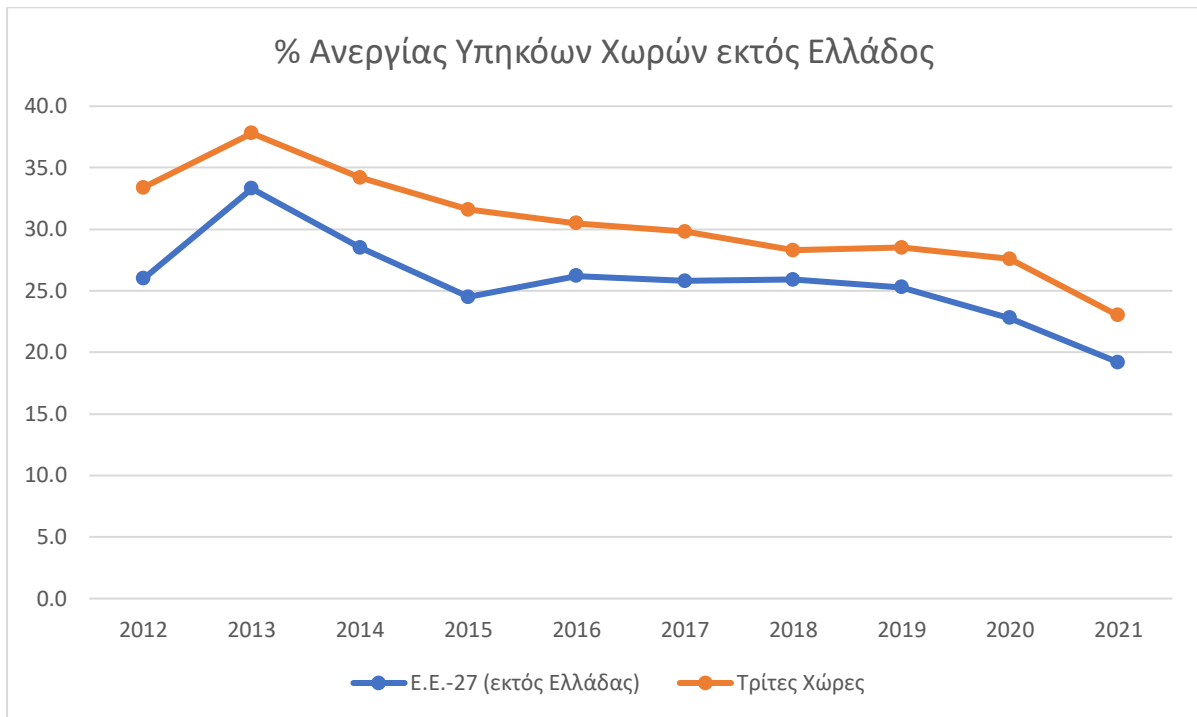
τελικά στις δυνατότητες για αξιοπρεπή εργασία και διαβίωση. Επιπλέον, το 64,8% του πληθυσμού με σοβαρή αναπηρία και το 43,7% του πληθυσμού με μέτρια αναπηρία δεν συμμετέχουν στο εργατικό δυναμικό, ενώ το 95% των νέων 20 – 29 ετών με σοβαρή αναπηρία και το 75% των νέων 20 – 29 ετών με μέτρια αναπηρία ανέφεραν στην Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών της ΕΛΣΤΑΤ πως δεν είχαν αποκτήσει εργασιακή εμπειρία, δυσχεραίνοντας περαιτέρω τις προοπτικές εξεύρεσης απασχόλησης.

Ιδιαίτερα ενδιαφέρον παρουσιάζει και η εξέταση των στοιχείων του Μητρώου Ανέργων της Δ.ΥΠ.Α. (πρώην Ο.Α.Ε.Δ.), όπου για το 2020 ήταν εγγεγραμμένα περισσότερες από 26 χιλιάδες άτομα με αναπηρία, το 84% εκ των οποίων χαρακτηρίζονταν μακροχρόνια άνεργοι, με το μέσο χρονικό διάστημα ανεργίας και παραμονής στο Μητρώο να φτάνει στα 5,5 έτη, ενώ μόλις 2,3% των εγγεγραμμένων ατόμων με αναπηρία είχαν συμμετάσχει σε δράσεις επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με στόχο την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Η υφιστάμενη κατάσταση στην αγορά εργασίας για τα άτομα με αναπηρία, οι πρακτικοί φραγμοί (π.χ., έλλειψη προσβασιμότητας του δομημένου περιβάλλοντος, των μέσων μαζικής μεταφοράς, των εργασιακών χώρων κ.α.) και τα στερεότυπα στις επιλογές των προσλήψεων, οδηγούν μεγάλο τμήμα των μη-ενεργών ατόμων σε εγκατάλειψη της προσπάθειας εξεύρεσης απασχόλησης και στη σταδιακή αποσύνδεση από την αγορά εργασίας και την οικονομική – αλλά και κοινωνική – δραστηριότητα. Προκειμένου να αναστραφεί η κατάσταση αυτή απαιτούνται συστηματικές προσπάθειες και ειδική στόχευση μέτρων και παρεμβάσεων στα άτομα με αναπηρία και τις ανάγκες τους.

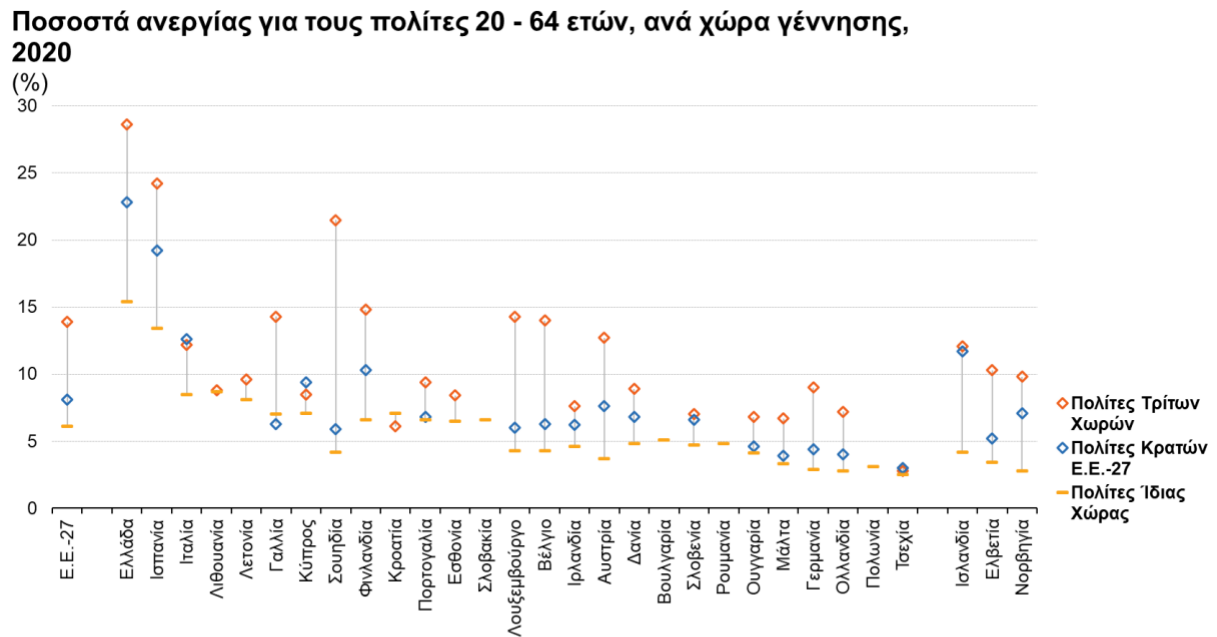
Προκλήσεις αναφορικά με την εξεύρεση απασχόλησης και την εργασιακή, οικονομική – και κατ' επέκταση – κοινωνική ένταξή τους, αντιμετωπίζουν και οι πολίτες τρίτων χωρών, συμπεριλαμβανομένων των μεταναστών/προσφύγων, των αναζητούντων άσυλο και των δικαιούχων διεθνούς προστασίας. Οι πολίτες Κρατών-Μελών της Ε.Ε. (πλέον Ε.Ε.-27) διαχρονικά βρίσκονται σε καλύτερη θέση από πλευράς απασχόλησης, με μικρότερα ποσοστά ανεργίας από τους πολίτες τρίτων χωρών. Τα τελευταία χρόνια ωστόσο, η κατάσταση βελτιώνεται και για τις δύο κατηγορίες, με τα ποσοστά ανεργίας τους να βαίνουν μειούμενα, αλλά και την απόσταση των ποσοστών ανεργίας μεταξύ τους να κινείται πτωτικά (Διάγραμμα 2.14). Χαρακτηριστικά, το 2020 η ανεργία στους πολίτες της Ε.Ε.-27 που κατοικούν στην Ελλάδα ανήλθε στο 22,8% και εκείνη για τους πολίτες τρίτων χωρών στο 27,6%. Το 2021 τα δύο ποσοστά ανεργίας διαμορφώθηκαν σε 19,2% και 23%, αντίστοιχα. Παρ' όλα αυτά, η αγορά εργασίας στην Ελλάδα παραμένει εν πολλοίς δυσπρόσιτη για πολίτες τρίτων χωρών, και ιδίως για μετανάστες/πρόσφυγες, αιτούντες άσυλο και δικαιούχους διεθνούς προστασίας. Η διαφορά μεταξύ των ποσοστών ανεργίας για τους Έλληνες πολίτες και τους πολίτες λοιπών Κρατών-Μελών της Ε.Ε.-27 για το έτος 2020 ανήλθε σε 7,4%, ενώ η διαφορά μεταξύ ποσοστών ανεργίας για τους Έλληνες πολίτες και τους πολίτες τρίτων χωρών για το έτος 2020 ανήλθε σε 13,2% (Διάγραμμα 2.15), μια από τις μεγαλύτερες σχετικές διαφορές πανευρωπαϊκά, μαζί με τη Σουηδία και το Λουξεμβούργο.

Διάγραμμα 2.14 Ποσοστά Ανεργίας Υπηκόων Χωρών εκτός Ελλάδας



Πηγή: Eurostat, σύνολο δεδομένων LFSA_URGACOB

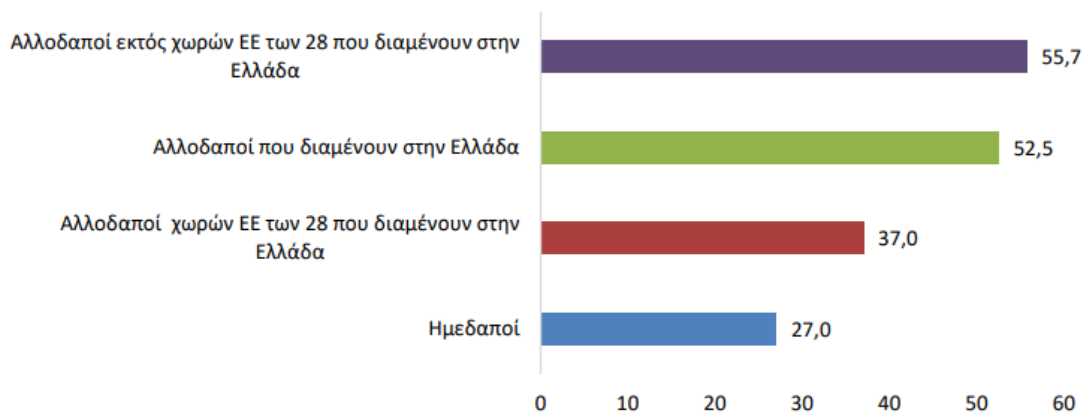
Διάγραμμα 2.15 Ποσοστά Ανεργίας για τους πολίτες 20 - 64 ετών, ανά χώρα γέννησης (2020)



Πηγή: Eurostat, σύνολο δεδομένων LFSA_URGACOB

Χαρακτηριστικό είναι πως, σύμφωνα με την Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών της ΕΛΣΤΑΤ, από τον πληθυσμό ηλικίας 18-64 ετών που βρίσκεται σε κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού το 27% είναι Έλληνες, το 55,7% αλλοδαποί εκτός χωρών της Ε.Ε. και το 37% αλλοδαποί χωρών της Ε.Ε. (Διάγραμμα 2.16). Επιπλέον, από τους αλλοδαπούς που διαμένουν στην Ελλάδα, ηλικίας 18-64 ετών και βρίσκονται σε κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικό αποκλεισμό, το 49,9% γεννήθηκαν σε άλλη χώρα, ενώ το 29,8% είναι αλλοδαποί που γεννήθηκαν και διαμένουν στην Ελλάδα.

Διάγραμμα 2.16 Ποσοστό πληθυσμού σε κίνδυνο φτώχειας ή σε κοινωνικό αποκλεισμό κατά υπηκοότητα, 2020



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών 2020

Η εργασιακή και οικονομική ένταξη των μεταναστών/προσφύγων και των δικαιούχων διεθνούς προστασίας θεωρείται ουσιαστική προϋπόθεση για την κοινωνική ένταξή τους, όπως αποτυπώνεται στην Εθνική Στρατηγική για την Κοινωνική Ένταξη των Αιτούντων Άσυλο και των Δικαιούχων Διεθνούς Προστασίας. Ως εκ τούτου, κρίνονται ως υψηλής σημασίας πολιτικές και παρεμβάσεις για την προσέγγιση των ατόμων αυτών, τη χαρτογράφηση του προφίλ γνώσεων και δεξιοτήτων τους, τη διευκόλυνση της πρόσβασής τους σε δημόσιες και δημοτικές υπηρεσίες (όπως η Δ.ΥΠ.Α., τα Κέντρα Ένταξης κ.α.), την εξοικειώσή τους με διαδικασίες κοινωνικής ασφάλισης και εύρεσης εργασίας, καθώς και τη συμμετοχή τους δράσεις κατάρτισης και αναβάθμισης των προσόντων και δεξιοτήτων τους.

2.4. Ζήτηση και Θέσεις Εργασίας

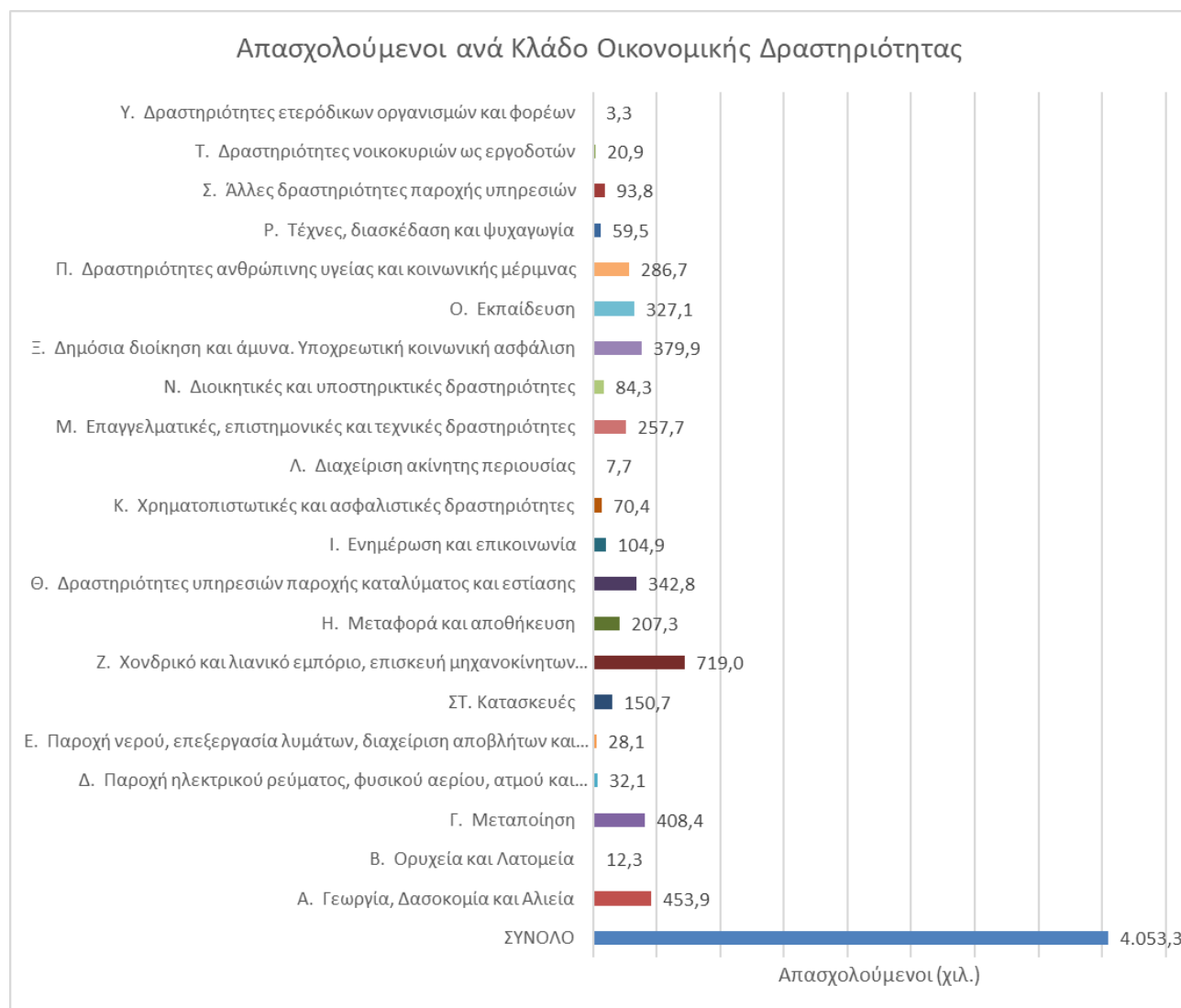
2.4.1. Επιχειρήσεις και Θέσεις Εργασίας

Η ελληνική οικονομία χαρακτηρίζεται από την ύπαρξη πολύ μεγάλου αριθμού πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, που αποτελούν περίπου το 99,9% των επιχειρήσεων (αριθμητικά 718.558 επιχειρήσεις, στοιχεία 2020). Πιο συγκεκριμένα, το 94,6% του συνόλου των Ελληνικών επιχειρήσεων χαρακτηρίζονται ως πολύ μικρές, και απασχολούν λιγότερα από δέκα (10) άτομα. Στο σύνολό τους, οι πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις δημιουργούν το 83% της απασχόλησης, αντί μέσου όρου Ε.Ε.-27 στο 65,2%.

Ευρύτερα, το επιχειρηματικό υπόδειγμα στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται από αυξημένη παρουσία των πολύ μικρών και μικρών και ατομικών των επιχειρήσεων, οι οποίες εν γένει χαρακτηρίζονται από χαμηλή παραγωγικότητα και προστιθέμενη αξία. Μεταξύ των αιτιών της χαμηλής παραγωγικότητας είναι η χαμηλή δυνατότητα που έχουν οι επιχειρήσεις αυτές για παραγωγικές επενδύσεις (π.χ., επενδύσεις επέκτασης της παραγωγικής δυνατότητας, εκσυγχρονισμού της παραγωγικής διαδικασίας, εισαγωγής νέων τεχνολογιών και καινοτομιών κ.α.) και η έλλειψη των κατάλληλων δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού τους. Συμπληρωματικά ως προς τους παράγοντες αυτούς, λειτουργεί η περιορισμένη κινητικότητα μεταξύ θέσεων εργασίας, η οποία παρότι είναι ελαφρά υψηλότερη από ότι την περίοδο πριν τη δεκαετή οικονομική κρίση, παραμένει ωστόσο χαμηλή.

Ο αριθμός των απασχολούμενων το Δ' τρίμηνο του 2021 ανήλθε σε 4.053.275 άτομα, παρουσιάζοντας μείωση κατά 1,6%, σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο και αύξηση κατά 4,5%, σε σχέση με το αντίστοιχο τρίμηνο του 2020.

Διάγραμμα 2.17 Απασχολούμενοι ανά Κλάδο Οικονομικής Δραστηριότητας - Δ' Τρίμηνο 2021

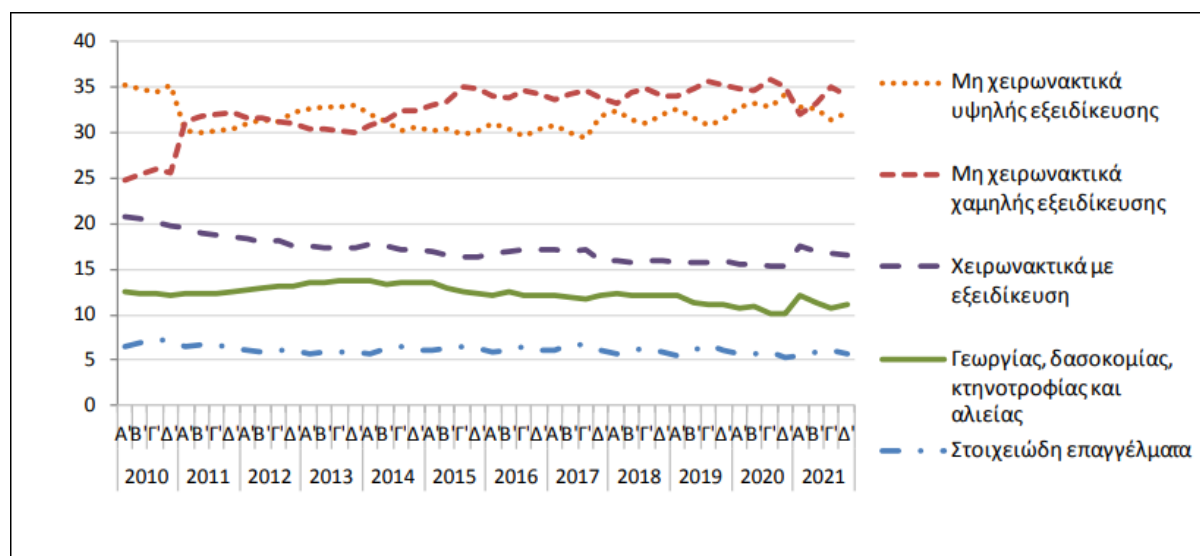


Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Ανθρώπινου Δυναμικού, Δ' Τρίμηνο 2021

Μεταξύ των διαφορετικών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας (Διάγραμμα 2.17), προκύπτει πως σημαντικό μέρος απασχολείται από τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, ενώ στον ιδιωτικό τομέα κυριαρχούν οι κλάδοι κατά κανόνα έντασης εργασίας (εμπόριο, τουρισμός, επαγγελματικές υπηρεσίες, τέχνες και διασκέδαση, κατασκευές, γεωργία και κτηνοτροφία), με χαμηλότερη ακαθάριστη προστιθέμενη αξία ανά ώρα εργασίας (παραγωγικότητα) από τον μέσο όρο της οικονομίας. Περίπου 20% των απασχολούμενων στον ιδιωτικό τομέα απασχολείται σε κλάδους κατά κανόνα έντασης κεφαλαίου με υψηλότερη παραγωγικότητα από τον μέσο όρο της οικονομίας (πιο συγκεκριμένα, στη βιομηχανία και τη μεταποίηση).

Τα επαγγέλματα που συγκεντρώνουν το μεγαλύτερο ποσοστό των απασχολούμενων είναι οι απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές (22,7%) και οι ελεύθεροι επαγγελματίες (21,1%). Εξετάζοντας την εξέλιξη της κατανομής του όλου πλήθους των απασχολούμενων σε ευρείες ομάδες επαγγελμάτων (Διάγραμμα 2.18), παρατηρείται πως από το 2010 αυξάνεται σημαντικά το ποσοστό των απασχολούμενων σε μη χειρωνακτικά επαγγέλματα χαμηλής εξειδίκευσης, ενώ μειώνεται το ποσοστό των απασχολούμενων σε χειρωνακτικά επαγγέλματα με εξειδίκευση. Το ποσοστό στα μη χειρωνακτικά επαγγέλματα υψηλής εξειδίκευσης ακολουθεί μικρή αύξηση, ενώ σχετικά σταθερό παραμένει το ποσοστό των απασχολούμενων σε στοιχειώδη επαγγέλματα. Το ποσοστό των απασχολούμενων στην γεωργία, δασοκομία, κτηνοτροφία και αλιεία σημείωσε πτωτική τάση από το 2014 και έπειτα, ωστόσο από τις αρχές του 2021 σημείωσε αύξηση.

Διάγραμμα 2.18 Ποσοστό (%) Απασχολούμενων, κατά ευρείες κατηγορίες επαγγελμάτων



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Ανθρώπινου Δυναμικού, Δ' Τρίμηνο 2021

Τα τελευταία χρόνια, οι Ελληνικές επιχειρήσεις βρίσκονται στις χαμηλότερες θέσεις σε σχέση με τον μέσο όρο σε επίπεδο Ε.Ε.-27 αναφορικά με τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, όπως αντικατοπτρίζεται στον δείκτη μέτρησης προσφερόμενων θέσεων εργασίας (Job Vacancy Rate -JVR). Ο συγκεκριμένος δείκτης παρέχει πληροφορίες για το επίπεδο και τα δομικά χαρακτηριστικά της ζήτησης εργασίας και μετράει τον αριθμό

των νέων θέσεων εργασίας, αυτών που είναι κενές ή που πρόκειται να μείνουν κενές, για τις οποίες οι εργοδότες λαμβάνουν άμεσα μέτρα προκειμένου τις καλύψουν είτε άμεσα, είτε μέσα σε ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.

Τα τρία τελευταία χρόνια η μεγάλη πλειοψηφία των κλάδων της Ελληνικής οικονομίας υπολείπεται δραματικά της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας, σε σύγκριση με την Ε.Ε.-27 (Πίνακας 2.6). Με εξαίρεση τους κλάδους της βιομηχανίας και των κατασκευών, της οικοδομικής δραστηριότητας και των επαγγελματικών, επιστημονικών και τεχνικών υπηρεσιών, οι υπόλοιποι κλάδοι παρουσιάζουν γενικά χαμηλή δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, οπότε και χαμηλή ζήτηση εργασίας, εντείνοντας το πρόβλημα της χαμηλής σύζευξης της προσφοράς με τη ζήτηση εργασίας και των επίμονα υψηλών ποσοστών ανεργίας.

Πίνακας 2.6 Δείκτης Job Vacancy Rate, Ελλάδα - Ε.Ε.-27

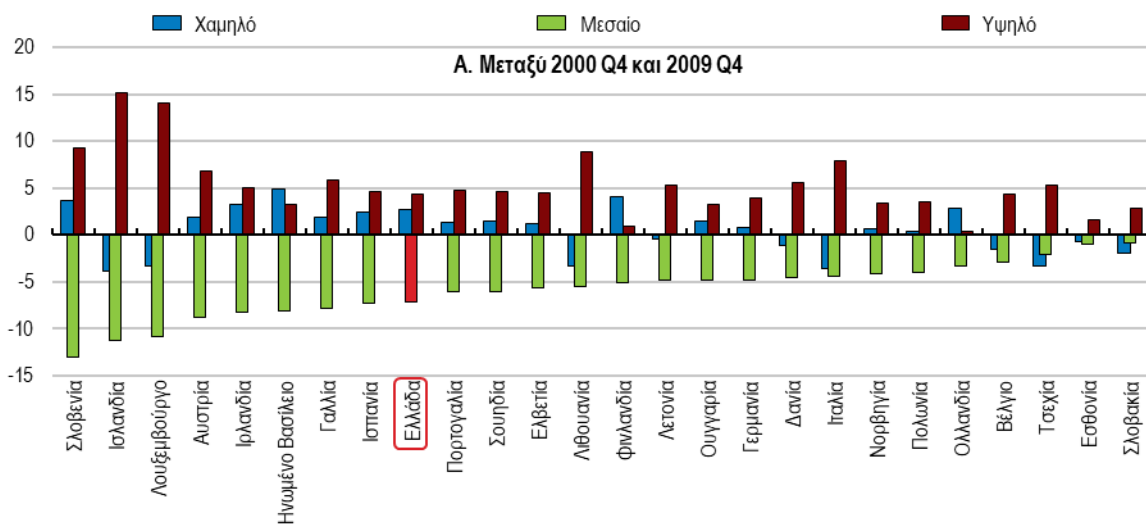
	2019-Q4		2020-Q4		2021-Q4	
	Ε.Ε.-27	Ελλάδα	Ε.Ε.-27	Ελλάδα	Ε.Ε.-27	Ελλάδα
Γεωργία, Δασοκομία και Αλιεία	:	:	:	:	:	:
Βιομηχανία, κατασκευές και υπηρεσίες (εκτός δραστηριοτήτων νοικοκυριών ως εργοδοτών και ετεροδικών οργανισμών και φορέων)	2.1	0.5	1.8	0.3	2.6	0.7
Ιδιωτική Επιχειρηματική Οικονομία	2.3	0.5	1.8	0.4	2.8	0.9
Βιομηχανία και Κατασκευές	1.9	0.3	1.7	0.4	2.5	1.8
Βιομηχανία (εκτός κατασκευών)	1.5	0.4	1.3	0.4	2.1	0.4
Ορυχεία και Λατομεία	0.9	0.5	0.6	0.0	0.9	0.0
Μεταποίηση	1.5	0.3	1.3	0.4	2.2	0.3
Παροχή Ηλεκτρικού Ρεύματος, Φυσικού Αερίου, Ατμού και Κλιματισμού	1.0	0.1	1.1	0.1	1.3	0.0
Παροχή Νερού, Επεξεργασία Λυμάτων, Διαχείριση Αποβλήτων και Δραστηριότητες Εξυγίανσης	:	1.4	:	2.0	:	2.0
Κατασκευές	2.5	0.2	3.0	0.7	3.8	8.9
Υπηρεσίες της επιχειρηματικής οικονομίας	2.2	0.2	1.9	0.3	2.9	0.5
Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο, Δραστηριότητες μεταφοράς, υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης	2.0	0.6	1.4	0.3	2.4	0.2
Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο, Επισκευή Μηχανοκίνητων Οχημάτων και Μοτοσυκλετών	1.7	0.1	1.3	0.4	2.0	0.1
Μεταφορά και Αποθήκευση	2.1	1.7	1.5	0.3	2.5	0.6
Δραστηριότητες Υπηρεσιών Παροχής Καταλύματος και Υπηρεσιών Εστίασης	2.6	1.2	1.7	0.0	3.4	0.5

Ενημέρωση και Επικοινωνία	3.1	0.4	2.7	0.0	3.9	1.1
Χρηματοπιστωτικές και Ασφαλιστικές Δραστηριότητες	1.4	0.0	1.3	0.2	1.8	0.2
Διαχείριση Ακίνητης Περιουσίας	2.0	3.8	2.0	2.4	2.2	0.5
Επαγγελματικές, Επιστημονικές και Τεχνικές Δραστηριότητες, Διοικητικές και Υποστηρικτικές Δραστηριότητες	3.5	1.4	2.8	0.8	4.0	1.6
Επαγγελματικές, Επιστημονικές και Τεχνικές Δραστηριότητες	3.0	2.6	2.4	1.4	3.4	1.9
Διοικητικές και Υποστηρικτικές Δραστηριότητες	3.8	0.4	3.1	0.3	4.5	1.1
Δημόσια Διοίκηση και Άμυνα, Υποχρεωτική Κοινωνική Ασφάλιση, Εκπαίδευση, Δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική ευημερία, Τέχνες, Διασκέδαση και Ψυχαγωγία, Άλλες δραστηριότητες Παροχής Υπηρεσιών	:	0.5	:	0.3	:	0.4
Δημόσια Διοίκηση και Άμυνα, Εκπαίδευση, Δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική ευημερία	:	0.6	:	0.4	:	0.3
Δημόσια Διοίκηση και Άμυνα, Υποχρεωτική Κοινωνική Ασφάλιση	:	0.6	:	0.4	:	0.3
Εκπαίδευση	:	0.1	:	0.0	:	0.0
Δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική ευημερία	:	0.5	:	0.7	:	0.9
Τέχνες, Διασκέδαση και Ψυχαγωγία, Άλλες δραστηριότητες Παροχής Υπηρεσιών	:	1.0	:	0.2	:	0.2
Τέχνες, Διασκέδαση και Ψυχαγωγία	:	2.6	:	0.5	:	0.4
Άλλες δραστηριότητες Παροχής Υπηρεσιών	:	0.3	:	0.0	:	0.2

Πηγή: Eurostat, σύνολο δεδομένων JVS_Q_NACE2, με «:» σημειώνονται τιμές για τις οποίες δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία

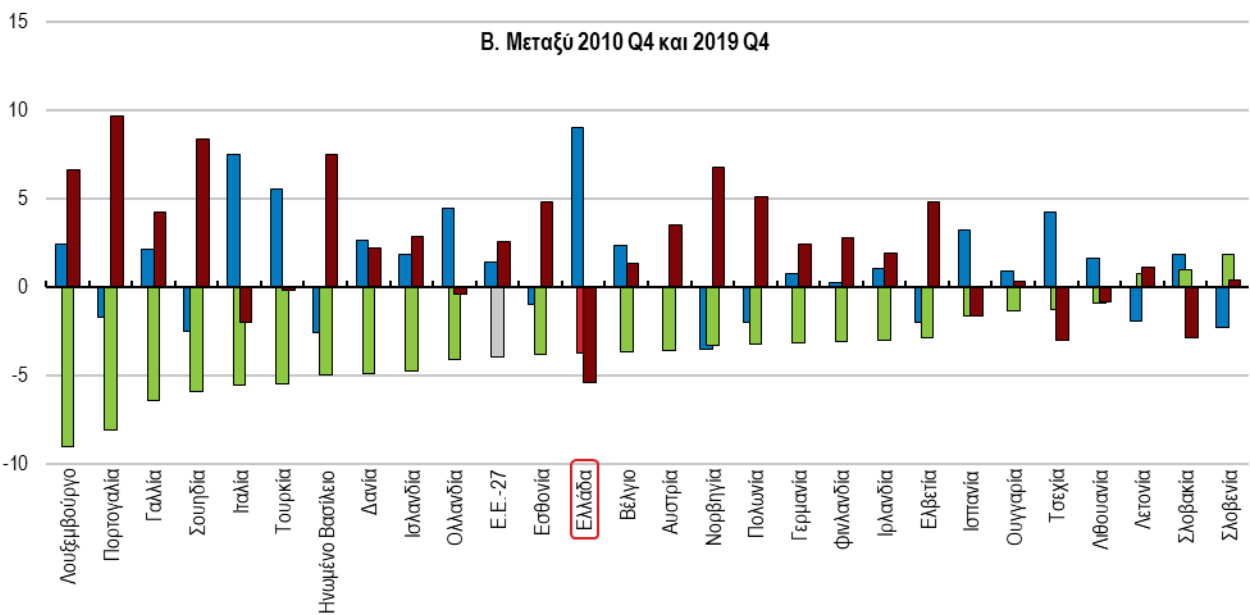
Πέραν, όμως, από το ζήτημα της ποσότητας (δηλ. τον αριθμό των νέων θέσεων εργασίας που δημιουργούνται από τους διαφορετικούς κλάδους της οικονομίας), από την εξέταση των δεδομένων προκύπτει και ένα ουσιώδες ζήτημα «ποιότητας» των νέων θέσεων (μισθωτής) απασχόλησης: ολοένα και περισσότερο αυξάνεται η ζήτηση για εργαζομένους σε καλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας, που συνήθως απαιτούν ειδικές δεξιότητες, και χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας, με χαμηλές απαιτήσεις σε δεξιότητες, ενώ παράλληλα μειώνεται η ζήτηση για εργαζομένους με μεσαίου επιπέδου δεξιότητες. Δημιουργήθηκε έτσι μια τάση «πόλωσης» στην αγορά εργασίας και τις νέες θέσεις απασχόλησης (job polarization), με δημιουργία πολύ περισσότερων θέσεων με χαμηλές απαιτήσεις δεξιοτήτων και εξειδίκευσης, και συχνά χαμηλότερες αμοιβές και όρους απασχόλησης, απ' ό,τι θέσεων με υψηλές απαιτήσεις δεξιοτήτων και αμοιβές.

Διάγραμμα 2.19 Δημιουργία Νέων Θέσεων Εργασίας, ανά επίπεδο δεξιοτήτων, Κράτη-Μέλη Ο.Ο.Σ.Α.



Πηγή: Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Ο.Ο.Σ.Α.), Οικονομική Έκθεση για την Ελλάδα, 2020 – διαθέσιμη στο σύνδεσμο https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-greece-2020_b04b25de-en (προσπελάστηκε στις 02-06-2022)

Διάγραμμα 2.20 Διάγραμμα 2.19 Δημιουργία Νέων Θέσεων Εργασίας, ανά επίπεδο δεξιοτήτων, Κράτη-Μέλη Ο.Ο.Σ.Α.



Πηγή: Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Ο.Ο.Σ.Α.), Οικονομική Έκθεση για την Ελλάδα, 2020 – διαθέσιμη στο σύνδεσμο https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-greece-2020_b04b25de-en (προσπελάστηκε στις 02-06-2022)

Η εικόνα αυτή προκύπτει ξεκάθαρα από την εξέταση των Διαγραμμάτων 2.18 και 2.19, από όπου παρατηρείται πως από το 2000 έως το 2009 είχε ξεκινήσει η εμφάνιση της τάσης «πόλωσης», με θετικό ρυθμό δημιουργίας θέσεων εργασίας υψηλών και χαμηλών απαιτήσεων δεξιοτήτων και αρνητικό ρυθμό δημιουργίας θέσεων εργασίας μεσαίων απαιτήσεων δεξιοτήτων. Από το 2010 έως το 2019, ωστόσο, δημιουργήθηκε μεγάλος αριθμός νέων θέσεων εργασίας χαμηλών απαιτήσεων δεξιοτήτων, αλλά καταγράφηκε

αρνητικός αριθμός νέων θέσεων εργασίας μεσαίων και υψηλών απαιτήσεων. Πρακτικά, από την έναρξη της δεκαετούς οικονομικής κρίσης, αυξήθηκε σημαντικά το μερίδιο απασχόλησης χαμηλού επιπέδου δεξιοτήτων και εξειδίκευσης (με την Ελλάδα να έχει τη μεγαλύτερη αύξηση στο μερίδιο των θέσεων αυτών από τα υπόλοιπα Κράτη-Μέλη του Ο.Ο.Σ.Α.), ενώ οι θέσεις εργασίας μεσαίου και υψηλού επιπέδου δεξιοτήτων και εξειδίκευσης μειώνονταν διαρκώς. Η συνεχής μείωση των διαθέσιμων θέσεων εργασίας μεσαίων και υψηλών απαιτήσεων σε δεξιότητες και εξειδίκευση έστρεψε σημαντικό αριθμό εργαζομένων, ανέργων και αναζητούντων εργασία στην αυτοαπασχόληση και την ανάπτυξη επιχειρηματικών δραστηριοτήτων χαμηλής παραγωγικότητας και προστιθέμενης αξίας, στερώντας κρίσιμο δυναμισμό από την αγορά εργασίας και την οικονομία.

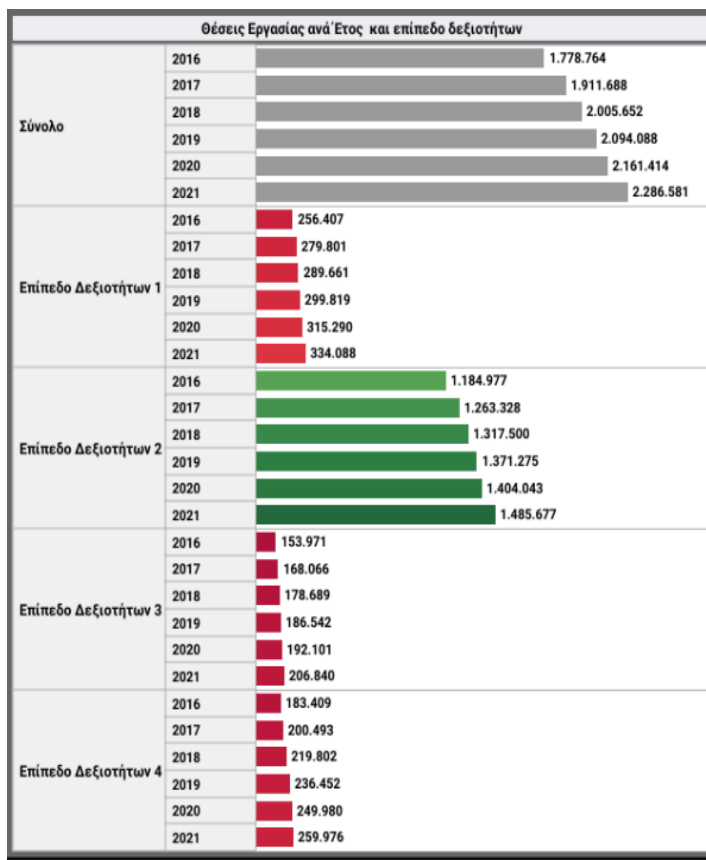
Σε αντίστοιχα συμπεράσματα οδηγεί και η εξέταση των εκροών του Μηχανισμού Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας (ΜΔΑΑΕ), που σχεδίασε και εποπτεύει το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, με χρηματοδότηση από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση» του ΕΣΠΑ της Προγραμματικής Περιόδου 2021 - 2027. Ο Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας συγκεντρώνει, επεξεργάζεται και οπτικοποιεί στατιστικά δεδομένα και αναλύσεις για την εξέλιξη των επαγγελματιών και των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας καθώς και για την προσφορά και ζήτηση δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας, σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Ο ΜΔΑΑΕ συγκεντρώνει και επεξεργάζεται στοιχεία για τη μισθωτή απασχόληση ιδιωτικού δικαίου μέσα από το Πληροφοριακό Σύστημα Εργάνη, οπότε καλύπτει το σύνολο σχεδόν των θέσεων μισθωτής απασχόλησης του ιδιωτικού τομέα (χωρίς να συμπεριλαμβάνονται οι θέσεις αυτοαπασχόλησης ή εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης και οι θέσεις των επιχειρηματιών και ελεύθερων επαγγελματιών).

Εξετάζοντας το δυναμισμό των θέσεων μισθωτής απασχόλησης ιδιωτικού δικαίου (Διάγραμμα 2.21) για το διάστημα 2016 – 2021, υπό το πρίσμα των δεξιοτήτων που απαιτούν οι θέσεις αυτές, προκύπτει πως οι περισσότερες θέσεις εργασίας απαιτούσαν ένα μέτριο-προς-χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων, αφού αντιστοιχούν στο Επίπεδο 2 από τα 4 επίπεδα δεξιοτήτων που διακρίνει η ταξινόμηση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας⁵. Ειδικότερα, ποσοστό περίπου 14,5% των θέσεων μισθωτής απασχόλησης, που κινείται σε παρόμοια επίπεδα από το 2016 έως το 2021, απαιτούσαν το χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων 1, και αφορούσαν κατά κύριο λόγο ανειδίκευτους εργάτες στη βιομηχανία και τη μεταποίηση, καθαριστές γραφείων και ξενοδοχείων, ανειδίκευτους εργάτες σε δραστηριότητες του πρωτογενούς τομέα, πάροχους οικιακών υπηρεσιών κ.α. Ποσοστό περίπου 65% (μεσοσταθμικά την περίοδο 2016 – 2021) των θέσεων μισθωτής εργασίας απαιτούσαν επίπεδο δεξιοτήτων 2 και αφορούσαν κατά κύριο λόγο πωλητές, οδηγούς επαγγελματικών οχημάτων, χειριστές μηχανημάτων στις μεταφορές και κατασκευές, εργαζομένους στους κλάδους της φιλοξενίας και εστίασης κ.α. Ποσοστό περίπου 9% (μεσοσταθμικά την περίοδο 2016 – 2021) των θέσεων μισθωτής εργασίας απαιτούσαν

⁵ International Labour Organization (2012). International Standard Classification of Occupations: Structure, group definitions and correspondence tables. Geneva, pp. 12-13.

επίπεδο δεξιοτήτων 3, και αφορούσαν κυρίως επαγγελματίες προπονητές και αθλητές, νοσηλευτικό προσωπικό, φυσικοθεραπευτές, βοηθούς λογιστών και επιχειρηματικών συμβούλων, τεχνολόγους ηλεκτρονικών και τηλεπικοινωνιών, τεχνολόγους φυσικών και χημικών επιστημών και χειριστές εξοπλισμού Η/Υ και συναφών εφαρμογών. Τέλος, ποσοστό περίπου 10% (μεσοσταθμικά την περίοδο 2016 – 2021) των θέσεων μισθωτής εργασίας απαιτούσαν το υψηλότερο επίπεδο δεξιοτήτων 4 και αφορούσαν κατά κύριο λόγο σχεδιαστές, αναλυτές και προγραμματιστές υπολογιστικών και πληροφοριακών συστημάτων, διευθυντικά στελέχη παραγωγικών και λειτουργικών μεγάλων μονάδων και διοικητικά στελέχη, έμπειρους λογιστές και επιχειρηματικούς συμβούλους κ.α.

Διάγραμμα 2.21 Εκροές ΜΔΑΑΕ, Δυναμισμός Μισθωτής Απασχόλησης Ιδιωτικού Δικαίου, 2022



Πηγή: Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας, Δυναμισμός Μισθωτής Απασχόλησης Ιδιωτικού Δικαίου, 2022, διαθέσιμο στο σύνδεσμο <https://public.tableau.com/app/profile/vaios.kotsios.eiead/viz/2021DA/DynamismAnalysisSkills2022> (προσπελάστηκε στις 02-06-2022)

Γίνεται σαφές, συνεπώς, πως η αναντιστοιχία προσφοράς και ζήτησης απασχόλησης και δεξιοτήτων απαιτεί παρεμβάσεις τόσο στο επίπεδο της προσφοράς όσο και σε αυτό της ζήτησης. Πρακτικά, απαιτείται έμφαση τόσο στην ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού, μέσω της αναβάθμισης δεξιοτήτων ή της κατάρτισης σε νέες δεξιότητες, όσο στη δημιουργία νέων, ποιοτικών θέσεων εργασίας από τις Ελληνικές επιχειρήσεις. Σε αυτό το επίπεδο, κρίνεται ως καθοριστικής σημασίας η σύνδεση της πολιτικής για την απασχόληση με την ευρύτερη αναπτυξιακή πολιτική, οριζόντια και τομεακά, ώστε να ενισχυθεί ο δυναμισμός της οικονομίας και της αγοράς εργασίας.

2.4.2. Αδήλωτη και Υποδηλωμένη Εργασία και Πολιτικές Απασχόλησης

Η αδήλωτη και υποδηλωμένη εργασία, και γενικότερα η παραοικονομία στην Ελλάδα, βρίσκονται εδώ και δεκαετίες. Ειδικότερα την τελευταία δεκαετία, λόγω της χαμηλής ζήτησης εργασίας ως συνέπεια της οικονομικής κρίσης και του υψηλού μη-μισθολογικού κόστους, ένα ποσοστό του ενεργού πληθυσμού στρέφεται προς την αδήλωτη και υποδηλωμένη εργασία ως πηγή εισοδήματος. Οι κλάδοι με το μεγαλύτερο ποσοστό αδήλωτης απασχόλησης είναι η μεταποίηση και ο κλάδος τροφίμων και ποτών, καθώς και ο πρωτογενής τομέας, και κυρίως η αγροτική και κτηνοτροφική παραγωγή.

Η μέτρηση της έκτασης της αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας παρουσιάζει έντονες προκλήσεις, αφού το φαινόμενο εκ της φύσεως του δεν μπορεί να παρατηρηθεί και να καταγραφθεί με τα συμβατικά εργαλεία που βρίσκονται στη διάθεση των ελεγκτικών μηχανισμών. Σύμφωνα με εκτιμήσεις που είχαν πραγματοποιηθεί παλαιότερα, η αδήλωτη οικονομία στην Ελλάδα κυμαινόταν από 24,3% του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος το 2008 (αντί μέσου όρου σε επίπεδο Ε.Ε.-27 στο 19,3%) έως 23,6% το 2013 (αντί μέσου όρου σε επίπεδο Ε.Ε.-27 στο 18,4%). Τα μεγέθη αυτά τοποθετούσαν την Ελλάδα μεταξύ των χωρών με τη μεγαλύτερη αδήλωτη οικονομία στην Ευρώπη. Σύμφωνα με διαφορετικές προσεγγίσεις, που αξιοποιούσαν στοιχεία από τις επιθεωρήσεις του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας (ΣΕΠΕ) και της Ειδικής Υπηρεσίας Ελέγχων Ασφάλισης του ΕΦΚΑ (ΕΥΠΕΑ), το ποσοστό αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας σε επιχειρήσεις όπου πραγματοποιούνται έλεγχοι έφτανε σε ποσοστά 30% και 40% την περίοδο 2010 – 2015.

Από το 2013 ξεκίνησαν συντονισμένες προσπάθειες για την καταπολέμηση της αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας, μέσω του Επιχειρησιακού Σχεδίου «ARTEMIS» που προέβλεπε τη διαρκή παρακολούθηση των δεδομένων από την αγορά εργασίας και τη συνεργασία μεταξύ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, του ΣΕΠΕ και της ΕΥΠΕΑ του ΕΦΚΑ. Το 2016 καταρτίστηκε και τέθηκε σε εφαρμογή τριετές Σχέδιο Δράσης για την Αδήλωτη Εργασία⁶, το οποίο αποτέλεσε οδικό χάρτη για την εφαρμογή μιας ολιστικής, ολοκληρωμένης στρατηγικής προσέγγισης προς την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα, και επικυρώθηκε σε τριμερές επίπεδο ανάμεσα στην Ελληνική Κυβέρνηση, τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) και τους κοινωνικούς εταίρους. Το Σχέδιο Δράσης είχε ως στόχους του την ενίσχυση της εκούσιας τήρησης της νομοθεσίας από τις επιχειρήσεις, τη μείωση του ποσοστού της αδήλωτης εργασίας που καταγράφεται στις επιθεωρήσεις των ελεγκτικών μηχανισμών κάτω από 10%, τη μείωση του ποσοστού παραβατικότητας κατά τουλάχιστον 25% στον επανέλεγχο στους επιλεγμένους κλάδους της εκάστοτε ελεγχόμενης περιοχής, και την ενίσχυση της εξωστρέφειας των ελεγκτικών μηχανισμών ώστε να αυξηθεί η εμπιστοσύνη των εργοδοτών και εργαζομένων.

⁶ Διαθέσιμο στο <https://www.sepe.gov.gr/ekstrateies/katapolemisi-adilotis-ergasias-2016-2019/> (προσπελάστηκε στις 02-06-2022)

Το Σχέδιο Δράσης συνδέθηκε με το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα ΕΠΑΝΑΔ-ΕΔΒΜ κατά την Προγραμματική Περίοδο 2014 - 2020, μέσω της Συστημικής Παρέμβασης 5 «Μηχανισμός Επιτήρησης της Αγοράς Εργασίας/Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)», που αφορούσε στην επιχειρησιακή αναβάθμιση των φορέων και των μηχανισμών μέσω των οποίων σχεδιάζονται και υλοποιούνται πολιτικές για την καταπολέμηση της αδήλωτης και ατελώς δηλωμένης εργασίας. Βασικά εργαλεία για την υλοποίησή του ήταν τα Πληροφοριακά Συστήματα Εργάνη (για την καταγραφή της μισθωτής απασχόλησης, των όρων των συμβολαίων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, των ωραρίων απασχόλησης κ.ο.κ.) και ΣΕΠΕ (για τη συγκέντρωση όλων των πληροφοριών και αξιολόγηση του ρίσκου αδήλωτης εργασίας συγκεκριμένων κλάδων ή επιχειρήσεων).

Την πορεία υλοποίησης του Σχεδίου Δράσης κατέγραφαν οι ετήσιες σχετικές εκθέσεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Ειδικότερα, στην έκθεση για το διάστημα Σεπτέμβριος 2013 – Δεκέμβριος 2019⁷, καταγράφηκε μείωση της έκτασης της αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας, βάσει των ελέγχων που πραγματοποιεί το ΣΕΠΕ και η ΕΥΠΕΑ του ΕΦΚΑ, από 40,47% που ήταν το Μάρτιο του 2013 σε 5,11%, μια σημαντική μείωση που προέκυψε ως αποτέλεσμα συντονισμένων προσπαθειών και συνεκτικών δεσμών πολιτικών και παρεμβάσεων.

Παρά τη σημαντική αυτή βελτίωση, το πρόβλημα της αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας παραμένει. Χαρακτηριστικό είναι πως σύμφωνα με την Ειδική Έρευνα του Ευρωβαρόμετρου που πραγματοποιήθηκε στα Κράτη-Μέλη της Ε.Ε. το Σεπτέμβριο του 2019⁸, το 27% των ερωτηθέντων δήλωσε πως τους προηγούμενους δώδεκα (12) μήνες είχε πραγματοποιήσει πληρωμές για αγαθά ή υπηρεσίες με χαρακτηριστικά αδήλωτης εργασίας (δεν εκδόθηκε απόδειξη με ΦΠΑ ή τιμολόγιο), ενώ το 59% των ερωτηθέντων δήλωσε πως γνώριζε προσωπικά άτομα που εργάζονται χωρίς να δηλώνουν το σύνολο ή μέρος του εισοδήματός τους στις φορολογικές αρχές ή τους φορείς κοινωνικής ασφάλισης. Η έρευνα εξέτασε επιπλέον τους κλάδους όπου η αδήλωτη εργασία είναι πιο διαδεδομένη, τη χρήση εξειδικευμένων εφαρμογών για τη διευκόλυνση αυτών των πρακτικών, καθώς και την εκτιμώμενη συχνότητα της αδήλωτης εργασίας στη χώρα.

Πέραν των μακροοικονομικών, φορολογικών, ασφαλιστικών και εργασιακών επιπτώσεων του εν λόγω φαινομένου, η ύπαρξη αδήλωτης εργασίας στρεβλώνει τα στατιστικά της απασχόλησης και της ανεργίας και αποτελεί τροχοπέδη για την επιτυχή εφαρμογή των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης. Η ουσιαστικότερη αντιμετώπιση του φαινομένου, μέσω της περαιτέρω ενίσχυσης της Επιθεώρησης Εργασίας, και ευρύτερων παρεμβάσεων (π.χ., στο μη-μισθολογικό κόστος ή τη φορολογία), θα έχει σημαντικά οφέλη από πλευράς συμμόρφωσης με τη νομοθεσία και διαφάνειας.

⁷ Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων/Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ). Επιχειρησιακό Σχέδιο για την Καταπολέμηση της Ανασφάλιστης και Αδήλωτης Εργασίας, Περίοδος 15 Σεπτεμβρίου 2013 - 31 Δεκεμβρίου 2019. Διαθέσιμο στο σύνδεσμο: https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/02/ARTEMI%CE%A3-2019_.pdf (προσπελάστηκε στις 02-06-2022).

⁸ Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Ειδικό Ευρωβαρόμετρο 498, Αδήλωτη Εργασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Σεπτέμβριος 2019.

2.5. Εκπαίδευση, Κατάρτιση και Δια Βίου Μάθηση

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Έκθεσης Παρακολούθησης της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Education and Training Monitor) 2021 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής⁹, η εθνική δημόσια δαπάνη για το εκπαιδευτικό σύστημα παραμένει χαμηλή, αλλά ο Μηχανισμός Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας της Ε.Ε. (Recovery and Resilience Facility – RRF) παρέχει πόρους για την υλοποίηση σημαντικών μεταρρυθμίσεων στα συστήματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και ανάπτυξης δεξιοτήτων.

Η Πρόωρη Εγκατάλειψη του Σχολείου (ΠΕΣ) είναι από τις χαμηλότερες στην Ε.Ε.-27. Το 2020, ποσοστό 3,8% μόλις των ατόμων 18-24 ετών ολοκλήρωσαν μόνο την υποχρεωτική ή χαμηλότερη βαθμίδα εκπαίδευσης και βρίσκονταν εκτός εκπαίδευσης ή κατάρτισης, σημειώνοντας μείωση από 13,5% το 2010 και αντί μέσου όρου σε επίπεδο Ε.Ε.-27 9,9%. Στο δείκτη Πρόωρης Εγκατάλειψης του Σχολείου σημειώνει έμφυλη διαφοροποίηση, αφού το ποσοστό ανδρών 18-24 ετών ήταν 4,4%, αντί του ποσοστού γυναικών που ήταν 3%. Επίσης σημειώνονται διαφοροποιήσεις στο δείκτη μεταξύ των αστικών και των ημιαστικών και επαρχιακών περιοχών, με χάσμα 3,6 ποσοστιαίων μονάδων για το 2020.

Η συμμετοχή στην προσχολική εκπαίδευση στην Ελλάδα είναι από τις χαμηλότερες στην Ε.Ε.-27. Το 2020 το 68,8% των παιδιών ηλικίας 3 έως 6 ετών συμμετείχαν στην προσχολική εκπαίδευση, πολύ κάτω από τον μέσο όρο σε επίπεδο Ε.Ε.-27 που ήταν 92,8% και τον Ευρωπαϊκό Στόχο για το 2030 που έχει οριστεί σε 96%. Ωστόσο, το μερίδιο παιδιών ηλικίας κάτω των τριών (3) ετών που συμμετείχαν σε επίσης δομές φροντίδας τριπλασιάστηκε από το 2009 (11%) έως το 2019 (32,4%), παραμένοντας όμως και πάλι κάτω του Ευρωπαϊκού μέσου όρου (35,5%) και του σχετικού στόχου (33%).

Η έρευνα PISA για το 2018 έδειξε χαμηλές επιδόσεις των 15χρονων μαθητών στην ανάγνωση, στα μαθηματικά και στις φυσικές επιστήμες, συγκριτικά με το 2010 και με τις αντίστοιχες επιδόσεις σε επίπεδο Ε.Ε.-27. Το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο των μαθητών παίζει σημαντικό ρόλο στις επιδόσεις τους. Οι διαπιστωμένες ανισότητες στην εκπαίδευση, οι οποίες λόγω της οικονομικής κρίσης επιδεινώθηκαν, επηρεάζουν και τη δυνατότητα πρόσβασης στην ανώτερη και ανώτατη εκπαίδευση. Αντίστοιχα, κρίσιμη είναι η συμπεριληπτική/ενταξιακή εκπαίδευση των ατόμων με αναπηρία και η διαμόρφωση συνθηκών ισότιμης πρόσβασης και κατάλληλης υποστήριξης.

Η πανδημία του Covid-19 και η εξ ανάγκης στροφή στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση ανέδειξε την υστέρηση του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας και σε ψηφιακές δεξιότητες, συμπεριλαμβανομένων και των εκπαιδευτικών. Οι επιδόσεις της Ελλάδας στην ενότητα «Ανθρώπινο Κεφάλαιο» του Δείκτη Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (DESI) για το 2021 υστερούν σημαντικά από τις επιδόσεις σε επίπεδο Ε.Ε.-27, ακόμα και αν η χώρα συνεχίζει να καταγράφει πρόοδο. Το 2020, το 51% των ατόμων ηλικίας 16 – 74 ετών είχε τουλάχιστον βασικές ψηφιακές δεξιότητες (αντί μέσου όρου Ε.Ε.-27 στο 58%).

⁹ Διαθέσιμο στο: <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2021/en/greece.html> (προσπελάστηκε στις 02-06-2022).

Το ποσοστό των ατόμων με ψηφιακές δεξιότητες πέραν των βασικών παρέμεινε επίσης χαμηλό (23%, αντί Ευρωπαϊκού μέσου όρου 31%), όπως και το ποσοστό απασχολούμενων ειδικών ΤΠΕ (2% το 2020, αντί Ευρωπαϊκού μέσου όρου 4,3%). Επίσης, χαρακτηριστικό είναι πως μόνο 12% των επιχειρήσεων παρείχαν κατάρτιση για τις ΤΠΕ στο ανθρώπινο δυναμικό τους το 2020, σε σύγκριση με μέσο όρο του 20 % στην Ε.Ε.-27.

Η ελκυστικότητα και αποτελεσματικότητα της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ) παραμένει σε σχετικά χαμηλά επίπεδα, με το ποσοστό συμμετοχής εργαζομένων σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης να είναι σημαντικά χαμηλότερο του μέσου όρου σε επίπεδο Ε.Ε.-27 (29,1% αντί 49% το έτος 2019). Ωστόσο, το ποσοστό ανεργίας των πρόσφατα συμμετεχόντων σε δράσεις ΕΕΚ είναι χαμηλότερο από αυτό των αποφοίτων ανώτερης ή ανώτατης εκπαίδευσης (26,8% αντί 27,3% το έτος 2020). Με το Νόμο 4673/2020 επιχειρείται μια συνολική μεταρρύθμιση του συστήματος Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στην Ελλάδα, προκειμένου αυτό να μπορεί να ανταποκριθεί στις υφιστάμενες και μελλοντικές ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Το ποσοστό ενηλίκων ηλικίας 25-34 ετών που έχουν ολοκληρώσει σπουδές ανώτερης ή ανώτατης εκπαίδευσης αυξήθηκε σημαντικά την τελευταία δεκαετία, κατά 13,1%. Ο εν λόγω δείκτης σήμερα διαμορφώνεται στο 43,7%, σημαντικά πάνω από το μέσο όρο σε επίπεδο Ε.Ε.-27 (40,5%) και τον Εθνικό Στόχο (32%), αλλά κάτω του Ευρωπαϊκού Στόχου για το 2030 (45%). Το ποσοστό γυναικών της ίδιας ηλικιακής ομάδας που ολοκληρώνουν σπουδές ανώτερης ή ανώτατης εκπαίδευσης υπερβαίνει το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών κατά 14,3 ποσοστιαίες μονάδες, ενώ όσοι γεννήθηκαν σε χώρες εκτός Ε.Ε. έχουν μικρότερες πιθανότητες να ολοκληρώσουν σπουδές στο επίπεδο αυτό από όσους γεννήθηκαν εντός Ε.Ε. (14,8% αντί 46,2%). Εντός της χώρας, σημειώνονται περιφερειακές διαφοροποιήσεις στο ποσοστό ολοκλήρωσης σπουδών ανώτερης ή ανώτατης εκπαίδευσης, με τη διαφορά στο ποσοστό μεταξύ αστικών και ημιαστικών και επαρχιακών περιοχών να διαμορφώνεται στις 20,9 ποσοστιαίες μονάδες. Επιπλέον, το 2020 η αυξητική τάση στο ποσοστό απασχόλησης των πρόσφατων αποφοίτων της ανώτερης ή ανώτατης εκπαίδευσης αναστράφηκε (60,8% το 2020 αντί 64,2% το 2019), με την Ελλάδα να είναι μία από τις τρεις χώρες της Ε.Ε.-27 (μαζί με την Ιταλία και τη Λιθουανία), όπου το ποσοστό απασχόλησης των πρόσφατων αποφοίτων υστερεί του γενικού ποσοστού απασχόλησης. Αυτό υποδεικνύει σημαντικές προκλήσεις που συναντούν οι πρόσφατοι απόφοιτοι κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, όπως οι αναντιστοιχίες μεταξύ των εκπαιδευτικών αποτελεσμάτων και των αναγκών της αγοράς εργασίας.

Ευρύτερα, ο σχεδιασμός των συστημάτων εκπαίδευσης, κατάρτισης και δια βίου μάθησης θα πρέπει να προσαρμοστεί ώστε να ενσωματώσει ανάγκες – υφιστάμενες και μελλοντικές – σε δεξιότητες και εξειδικεύσεις. Για παράδειγμα, οι απόφοιτοι ανώτερης ή ανώτατης εκπαίδευσης 20 – 29 ετών στους κλάδους STEM (Επιστήμη, Τεχνολογία, Μηχανική, Μαθηματικά) και σε αντικείμενα συναφή με τις κατασκευές, τη βιομηχανία και τη μεταποίηση ανήλθαν για το 2019 σε 17,2% του συνόλου, παρά τις προβλέψεις για ισχυρή αύξηση της απασχόλησης σε σχετικούς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας

ως το 2030 (Skills Forecast, CEDEFOP, 2020). Αντίστοιχες απαιτήσεις σε δεξιότητες και εξειδικεύσεις δημιουργούν οι «δίδυμες μεταβάσεις» (πράσινη και ψηφιακή). Με άλλα λόγια, η ανάπτυξη αναλυτικών και τεχνικών, επιχειρηματικών, πράσινων, αλλά και ήπιων και μεταφέρσιμων δεξιοτήτων είναι κρίσιμη για την ενίσχυση της οικονομικής ανάπτυξης και της ανταγωνιστικότητας, με στόχο μια ανθεκτική ανάκαμψη μετά την πανδημία.

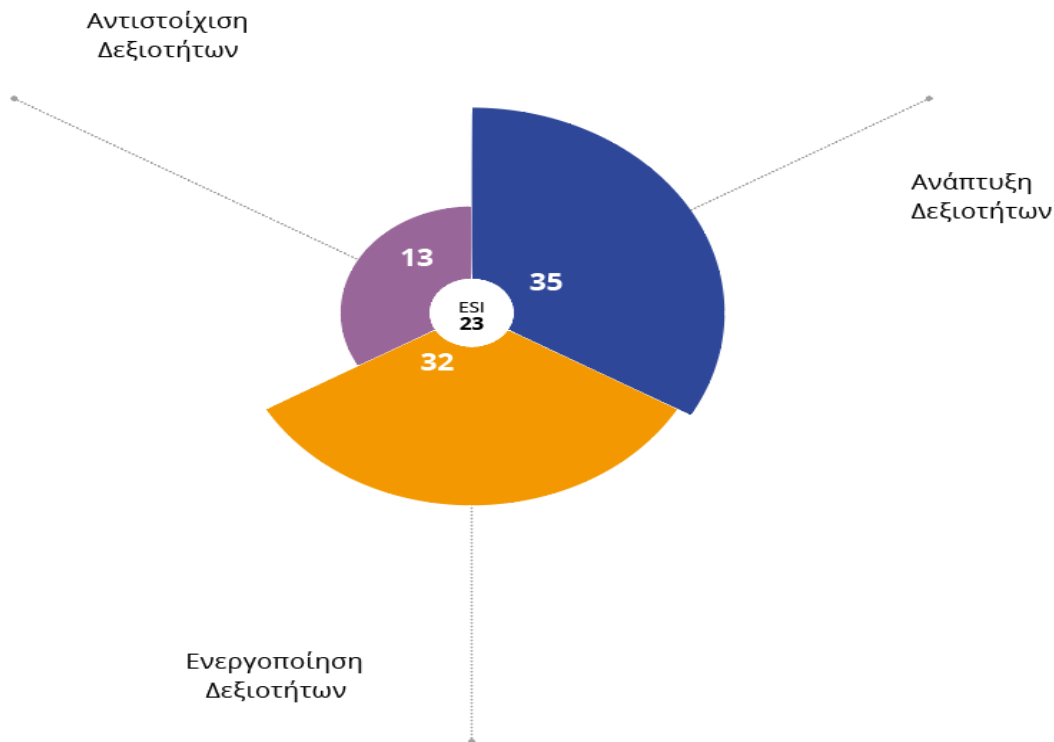
2.5.1. Δεξιότητες Ανθρώπινου Δυναμικού και Αγορά Εργασίας

Μια μέθοδος για την εκτίμηση του επιπέδου και της ποιότητας δεξιοτήτων, καθώς και για τη σύνδεσή τους με την αγορά εργασίας, είναι η χρήση του Ευρωπαϊκού Δείκτη Δεξιοτήτων (European Skills Index – ESI) του CEDEFOP¹⁰. Το ESI υπολογίζει την απόσταση που χωρίζει μια χώρα από την «ιδανική» απόδοση (η οποία είναι 100%). Πρόκειται για έναν σύνθετο δείκτη που αποτελείται από τρεις άξονες (βλ. Διάγραμμα 2.22), οι οποίοι με τη σειρά τους αποτελούνται από υπό-άξονες ως εξής:

1. Ανάπτυξη Δεξιοτήτων (Skills Development)
 - 1.1. Βασική Εκπαίδευση και Ανάπτυξη Δεξιοτήτων
 - 1.1.1. Αναλογία δασκάλων-μαθητών στην Α'Βάθμια εκπαίδευση
 - 1.1.2. Συμμετοχή στη Λυκειακή εκπαίδευση
 - 1.1.3. Απόδοση σε Ανάγνωση, Μαθηματικά και Επιστήμες
 - 1.2. Εκπαίδευση και Κατάρτιση
 - 1.2.1. Πρόσφατη Κατάρτιση
 - 1.2.2. Σπουδαστές σε προγράμματα μαθητείας (Vocational Education and Training)
 - 1.2.3. Ψηφιακές Δεξιότητες
2. Ενεργοποίηση Δεξιοτήτων (Skills Activation)
 - 2.1. Μετάβαση στην εργασία
 - 2.1.1. Πρόωρη εγκατάλειψη εκπαίδευσης και κατάρτισης
 - 2.1.2. Πρόσφατοι απόφοιτοι στην εργασία
 - 2.2. Συμμετοχή στην Αγορά Εργασίας
 - 2.2.1. Ποσοστό ενεργού πληθυσμού (20-24)
 - 2.2.2. Ποσοστό ενεργού πληθυσμού (25-54)
3. Αντιστοίχιση Δεξιοτήτων (Skills Matching)
 - 3.1. Χρήση Δεξιοτήτων στην Αντιστοίχιση Δεξιοτήτων
 - 3.1.1. Μακροχρόνια Ανεργία
 - 3.1.2. Υποαπασχολούμενοι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης
 - 3.2. Αναντιστοιχία δεξιοτήτων (skills mismatch) στην Αντιστοίχιση Δεξιοτήτων
 - 3.2.1. Ποσοστό υπερειδίκευσης
 - 3.2.2. Χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι
 - 3.2.3. Αναντιστοιχία Προσόντων

¹⁰ Διαθέσιμο στο <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/european-skills-index> (προσπελάστηκε στις 02-06-2022).

Διάγραμμα 2.22 Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιότητων (ESI) του CEDEFOP για την Ελλάδα



Πηγή: CEDEFOP

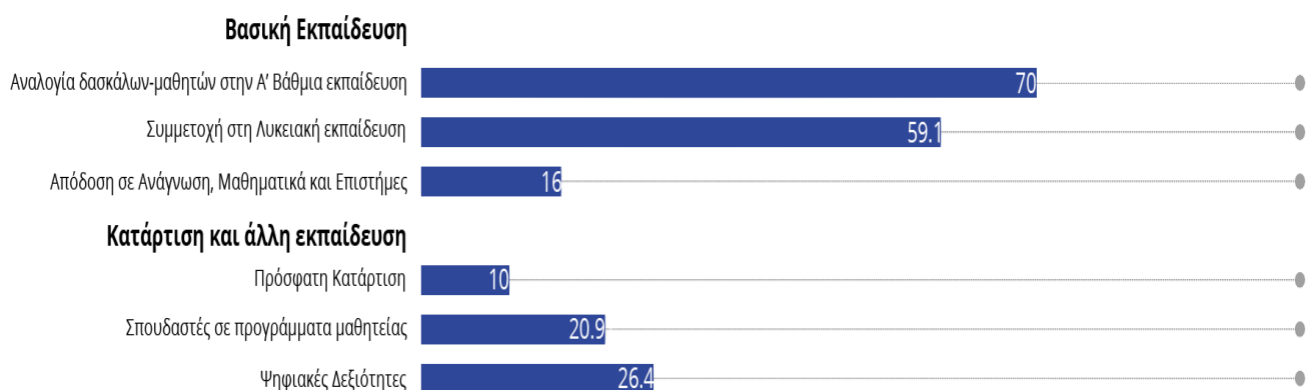
Μέσω του ESI μπορούμε να εντοπιστεί το επίπεδο των δεξιοτήτων του ενεργού πληθυσμού της χώρας, ο τρόπος με τον οποίον οι δεξιότητες και τα προσόντα του εργατικού δυναμικού ενεργοποιούνται και αξιοποιούνται στην αγορά εργασίας, όπως επίσης και το πόσο και πού ακριβώς υστερεί η χώρα σε σχέση με άλλες χώρες της Ε.Ε.-27.

Σύμφωνα, λοιπόν, με τα στοιχεία του CEDEFOP, η Ελλάδα το 2022 βρίσκεται στην 29^η θέση, όπως και τα δύο προηγούμενα χρόνια. Με χαμηλή επίδοση και στους τρεις άξονες του Δείκτη, η Ελλάδα βρίσκεται στην 28^η θέση στην Ανάπτυξη Δεξιοτήτων, στην 27^η θέση στην Ενεργοποίηση Δεξιοτήτων και στην 30^η θέση στην Αντιστοίχιση Δεξιοτήτων.

Μια λεπτομερέστερη εξέταση του κάθε άξονα αναδεικνύει καλύτερα την κατάσταση στη χώρα (Διαγράμματα 2.23, 2.24, 2.25). Είναι χαρακτηριστικό, για παράδειγμα, ότι σε σημαντικούς δείκτες που αφορούν την ενεργοποίηση και αντιστοίχιση δεξιοτήτων, η χώρα απέχει σημαντικά από το «ιδανικό» σημείο. Έτσι, ενώ η μεγάλη πλειοψηφία των μαθητών παραμένει στην εκπαίδευση, καθώς επίσης η αναλογία δασκάλων-μαθητών στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και η συμμετοχή στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση είναι ιδιαίτερα ικανοποιητική, η χώρα φαίνεται να υστερεί στη δυνατότητα που δίνει στο εργατικό δυναμικό να εντάξει τις δεξιότητές του στην αγορά εργασίας και να τις αντιστοιχίσει με τις ανάγκες της αγοράς.

Διάγραμμα 2.23 Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων του CEDEFOP στην Ελλάδα – Διάσταση Ανάπτυξης Δεξιοτήτων

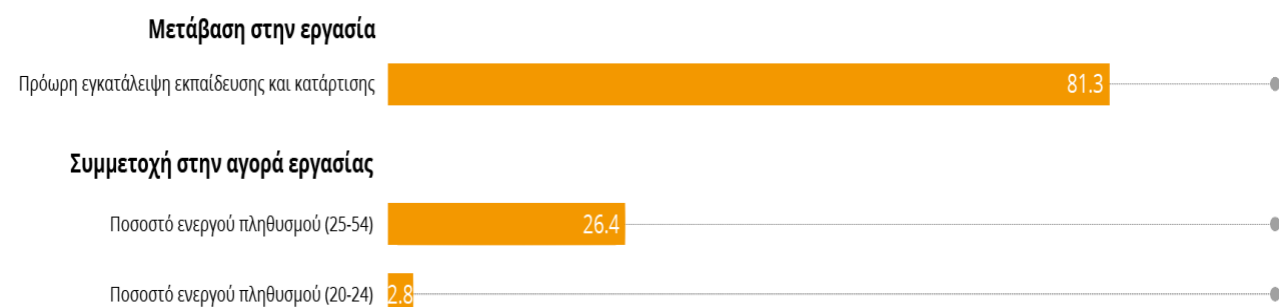
Ανάπτυξη Δεξιοτήτων στην Ελλάδα



Πηγή: CEDEFOP

Διάγραμμα 2.24 Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων του CEDEFOP στην Ελλάδα – Διάσταση Ενεργοποίησης Δεξιοτήτων

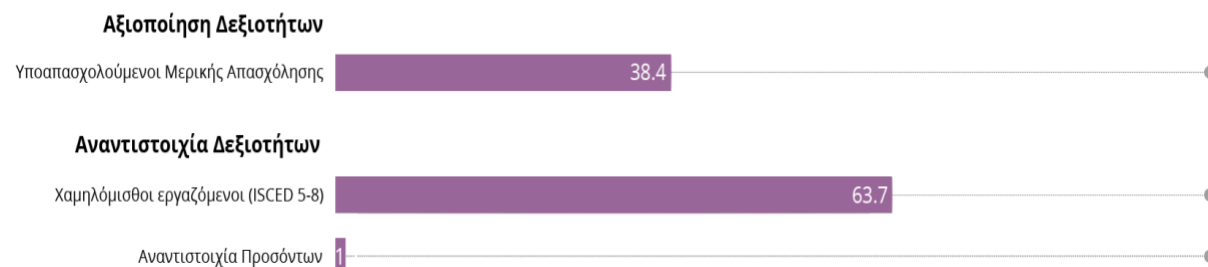
Ενεργοποίηση Δεξιοτήτων



Πηγή: CEDEFOP

Διάγραμμα 2.25 Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων του CEDEFOP στην Ελλάδα – Διάσταση Αντιστοίχισης Δεξιοτήτων

Αντιστοίχιση Δεξιοτήτων



Πηγή: CEDEFOP

Οι λόγοι ποικίλλουν, και δεν αφορούν μόνο την ποιότητα ή το είδος της παρεχόμενης εκπαίδευσης. Έχουν να κάνουν επίσης με το **πώς οι επιχειρήσεις αντιλαμβάνονται και συμβάλλουν στην ανάπτυξη δεξιοτήτων**. Στοιχεία από την πρόσφατη Έρευνα των Ευρωπαϊκών Επιχειρήσεων 2019 (European Company Survey 2019¹¹), δείχνουν πως ενώ σημαντικό ποσοστό Ελληνικών επιχειρήσεων κρίνουν πως οι ανάγκες σε δεξιότητες αλλάζουν αρκετά γρήγορα, εν τούτοις μεγάλο ποσοστό δεν φαίνεται να είναι διατεθειμένο να επενδύσει σε εκπαίδευση και κατάρτιση του προσωπικού του. Οι περισσότερες Ελληνικές επιχειρήσεις βασίζονται κυρίως στην κατάρτιση κατά την εργασία (on-the-job training) και στην εκμάθηση από συναδέλφους, προκειμένου να εκπαιδεύσουν το προσωπικό τους, παρά σε πιο δομημένους τρόπους κατάρτισης. Επιπλέον, οι Ελληνικές επιχειρήσεις φαίνεται να είναι περισσότερο απρόθυμες από επιχειρήσεις άλλων χωρών να επιτρέψουν στο προσωπικό τους να εκπαιδευτεί κατά τη διάρκεια του ωραρίου. Εν κατακλείδι, οι Ελληνικές επιχειρήσεις, ανεξαρτήτου μεγέθους, φαίνεται να αποδίδουν μέτρια σημασία στην ανάγκη εκπαίδευσης του προσωπικού τους.

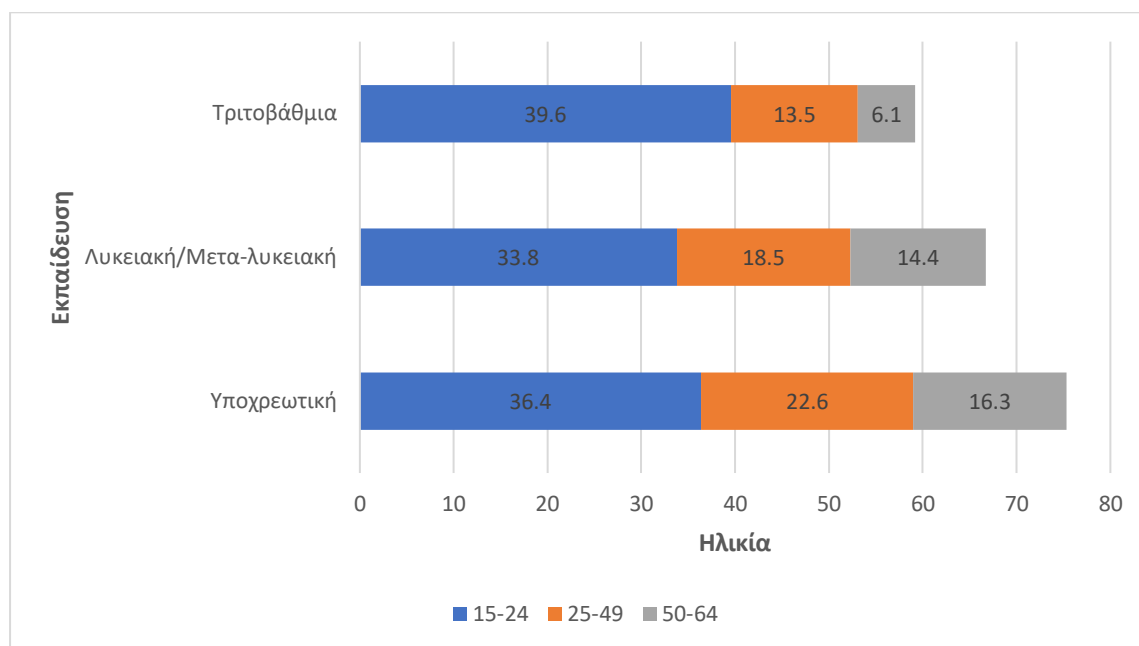
Μια ολιστική στρατηγική απασχόλησης, από την άλλη πλευρά, δεν μπορεί να στηριχθεί αν δεν ενισχυθεί το υπάρχον εργατικό δυναμικό και οι επιχειρήσεις για την επιβίωση ή την μετεξέλιξή τους, η οποία συνδέεται άμεσα με το μετασχηματισμό του παραγωγικού μοντέλου της οικονομίας και τη στροφή σε παραγωγικές δραστηριότητες έντασης εργασίας. Η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση είναι από τα πλέον σημαντικά εργαλεία για ένα επιχειρησιακό περιβάλλον το οποίο συνεχώς μετασχηματίζεται, εξελίσσεται και δημιουργεί νέες ανάγκες για γνώσεις και δεξιότητες. Τα στελέχη των επιχειρήσεων και οι εργαζόμενοι σε αυτές πρέπει να συμβαδίζουν με αυτές τις αλλαγές και να αποκτούν συνεχώς τις νέες ικανότητες που απαιτούνται τόσο για την αποτελεσματική λειτουργία της επιχείρησης, όσο και για την προσωπική τους εξέλιξη.

Το έλλειμμα δεξιοτήτων και η προβληματική σύνδεση των υπαρχουσών δεξιοτήτων με την αγορά εργασίας διαφαίνεται και στους αντίστοιχους δείκτες ανεργίας. Έτσι, οι απόφοιτοι βασικής εκπαίδευσης (Δημοτικό-Γυμνάσιο) αντιμετωπίζουν το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας (19,1%), σε σύγκριση με τους αποφοίτους δευτεροβάθμιας και μετα-Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ποσοστό ανεργίας 18,5%). Οι απόφοιτοι ανώτερης και ανώτατης εκπαίδευσης, από την άλλη, συνεχίζουν να απορροφούνται σε σχετικά καλύτερους ρυθμούς στην αγορά εργασίας, αλλά το ποσοστό ανεργίας τους παραμένει υψηλό, δημιουργώντας συνθήκες για αύξηση της υποαπασχόλησης και μετανάστευσης.

Ειδικά για τους νέους αποφοίτους 15-24 ετών όλων των εκπαιδευτικών βαθμίδων, η απορρόφησή τους από την αγορά εργασίας παραμένει προβληματική, καθώς αντιμετωπίζουν τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας από όλες τις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες (Διάγραμμα 2.26).

¹¹ Eurofound (2019) *European Company Survey 2019 - Workplace practices unlocking employee potential*. Dublin: Eurofound. Διαθέσιμο στο: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/flagship-report/2020/european-company-survey-2019-workplace-practices-unlocking-employee-potential>

Διάγραμμα 2.26 Εκπαίδευση και Ανεργία με βάση την ηλικία



Πηγή: Eurostat, σύνολο δεδομένων LFSA_URGAN

Η παραπάνω ανάλυση αναδεικνύει ένα από τα σημαντικότερα διαρθρωτικά ζητήματα της Ελληνικής Οικονομίας και αγοράς εργασίας. Η Ελλάδα έχει από τα υψηλότερα ποσοστά αποφοίτων δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας (ανώτερης και ανώτατης) εκπαίδευσης, οι οποίοι όμως αντιμετωπίζουν εμπόδια στην πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας, καθώς οι επιχειρήσεις είτε δεν δημιουργούν επαρκή αριθμό θέσεων εργασίας με τις αντίστοιχες απαιτήσεις γνώσεων και δεξιοτήτων είτε κρίνουν πως οι απόφοιτοι δεν κατέχουν τις απαιτούμενες δεξιότητες, ενώ παράλληλα δεν προτίθενται και να επενδύσουν στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων αυτών. Αυτό που προκύπτει μέσα από την ανάλυση πως αναζητούν οι Ελληνικές επιχειρήσεις είναι ένα εργατικό δυναμικό με ετοιμότητα προς εργασία και προσαρμοστικότητα στις διαφορετικές ανάγκες και τις απαιτήσεις.

Προκειμένου να αντιμετωπιστεί αυτό το διαρθρωτικό ζήτημα, απαιτείται μια ολιστική προσέγγιση, με συμμετοχή τόσο των αρμόδιων φορέων χάραξης και υλοποίησης πολιτικών απασχόλησης και ανάπτυξης του εργατικού δυναμικού όσο και των κοινωνικών εταίρων. Πρωτίστως, θα πρέπει να δοθεί έμφαση σε μία ουσιαστικότερη κατανόηση του είδους και των χαρακτηριστικών των μεταφέρσιμων δεξιοτήτων που θα πρέπει να έχουν οι εργαζόμενοι, καθώς και των αναγκαίων παρεμβάσεων για την βελτίωση της Ανάπτυξης, της Ενεργοποίησης και της Αντιστοίχισης των Δεξιοτήτων. Ακολούθως, η διάγνωση των αναγκών θα πρέπει να συνοδευτεί από τη διαμόρφωση κατάλληλων παρεμβάσεων, απευθυνόμενων τόσο στις επιχειρήσεις – παροτρύνοντάς τις να αναλάβουν κεντρικό ρόλο στην ανάπτυξη, ενεργοποίηση και αντιστοίχιση δεξιοτήτων μέσω επενδύσεων στην εκπαίδευση, κατάρτιση και ευρύτερα ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού τους – όσο και στους εργαζόμενους – κινητοποιώντας τους σε συστηματικές προσπάθειες αναβάθμιση του προφίλ γνώσεων και δεξιοτήτων τους.

3. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

3.1. Εισαγωγή

Η αγορά εργασίας στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται από χρόνια διαρθρωτικά προβλήματα που, σύμφωνα με σειρά αναλύσεων και εκτιμήσεων, λειτουργούν ως τροχοπέδη στη δυναμική συμβολή του ανθρώπινου δυναμικού και της απασχόλησης στην οικονομική ανάπτυξη¹². Εκτός από τα χαρακτηριστικά και τις δυναμικές της αγοράς εργασίας, το περιβάλλον εντός του οποίου σχεδιάζονται και υλοποιούνται πολιτικές απασχόλησης συν-διαμορφώνεται από ένα πλήθος παραγόντων: κοινωνικοπολιτικών, θεσμικών, διοικητικών και άλλων.

Η κριτική αποτύπωση και κατανόηση των κυριότερων παραγόντων και μεταβλητών του περιβάλλοντος των πολιτικών απασχόλησης είναι κρίσιμη για τη βελτιστοποίηση του σχεδιασμού, του συντονισμού και της υλοποίησης αυτών, με στόχο τη βελτίωση των δεδομένων και μεγεθών στην αγορά εργασίας, τόσο σε ποσοτικούς όσο και σε ποιοτικούς όρους.

3.2. Το ευρύτερο περιβάλλον των πολιτικών απασχόλησης στην Ελλάδα

Σύμφωνα με την ανάλυση στο Σχέδιο Ανάπτυξης για την Ελληνική Οικονομία¹³, η σημαντική αύξηση της απασχόλησης, που συνδέεται με τη μείωση του ποσοστού ανεργίας αλλά και την αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας ομάδων του πληθυσμού με χαμηλό ποσοστό συμμετοχής σε αυτήν (όπως οι γυναίκες και οι νέοι), αποτελεί μία από τις βασικότερες προϋποθέσεις για την οικονομική ανάπτυξη και την επίτευξη ουσιαστικής εισοδηματικής σύγκλισης (δηλ. του ελληνικού με το μέσο ευρωπαϊκό εισόδημα). Επιπλέον, η ενίσχυση της απασχόλησης συμβάλλει καθοριστικά στην άμβλυση των κοινωνικών ανισοτήτων και κοινωνικών αποκλεισμών, καθώς και στην ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής.

Παράλληλα, η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας (ως παραγωγικού συντελεστή) συνδέεται με την αύξηση των εισοδημάτων και της ευημερίας μέσο-μακροπρόθεσμα¹⁴, ενώ απαιτεί αντίστοιχη αύξηση του παραγωγικού κεφαλαίου, που με τη σειρά του μεταφράζεται σε υψηλότερες απαιτούμενες επενδύσεις για την ενίσχυση των παραγωγικών δυνατοτήτων των επιχειρήσεων (εγχωρίων, αλλά και ξένων εγκατεστημένων), την υιοθέτηση καινοτόμων μεθόδων παραγωγής και νέων

¹² Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ) – Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας (2021). Οι επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στην αγορά εργασίας. Θεματικό Δελτίο Ενημέρωσης Νο. 5, Μάρτιος 2021, Αθήνα: ΕΙΕΑΔ. Διαθέσιμο στο:

https://www.eiead.gr/wp-content/uploads/2021/03/OI_EPIPTOSEIS_THS_PANDHMIAS_COVID19_STHN_AGORA_ERGASIAS.pdf (προσπελάστηκε στις 08-02-2022).

¹³ Επιτροπή Πισσαρίδη (2020). Σχέδιο Ανάπτυξης για την Ελληνική Οικονομία. Διαθέσιμο στο: <https://government.gov.gr/schedio-anaptixis-gia-tin-elliniki-ikonomia/> (προσπελάστηκε στις 05-02-2022).

¹⁴ International Labor Organization (2013). Global employment trends 2013: Recovering from a second jobs dip. Geneva: ILO.

τεχνολογιών, καθώς και την ανάπτυξη νέων καινοτόμων προϊόντων, υπηρεσιών και διαδικασιών διοίκησης και διάθεσης. Από τα παραπάνω καθίσταται σαφές γιατί η ενίσχυση της απασχόλησης αποτελεί μοχλό για την ανάκαμψη και ανάπτυξη σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, και είναι μεταξύ των κορυφαίων προτεραιοτήτων σε όλο τον κόσμο (ILO, 2021¹⁵). Το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με τη θέσπιση των κατευθυντήριων γραμμών για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών¹⁶ το 2020 (και τη διατήρησή τους σε ισχύ και για το 2021¹⁷), οριοθέτησε ως κορυφαία προτεραιότητα τη συνεργασία και το συντονισμό των στρατηγικών και πολιτικών για την ενίσχυση της απασχόλησης, τον εκσυγχρονισμό των αγορών εργασίας, και την ανάπτυξη ειδικευμένου, εκπαιδευμένου και προσαρμοστικού εργατικού δυναμικού, ως βασική προϋπόθεση για την επίτευξη των ευρύτερων στόχων πλήρους απασχόλησης και κοινωνικής προόδου, βιώσιμης ανάπτυξης και κοινωνικής συνοχής.

Επιπλέον, η ενίσχυση της απασχόλησης συνδέεται με τις διαστάσεις της πράσινης και της ψηφιακής μετάβασης, ως των δύο κύριων δυνάμεων που οδηγούν σε παραγωγικό μετασχηματισμό των οικονομιών, ενώ συστήνεται στα Κράτη-Μέλη να προσεγγίζουν την προώθηση της απασχόλησης ως θέμα κοινού ενδιαφέροντος και να συντονίζουν τις πολιτικές τους μέσω του Συμβουλίου. Είναι δε σε άμεση σύνδεση με τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, το Σχέδιο Δράσης που υιοθετήθηκε το Μάρτιο του 2021¹⁸ και τους τρεις πρωταρχικούς στόχους για το 2030.

Σε εθνικό επίπεδο, οι πολιτικές απασχόλησης από τον Ιούνιο του 2020 και έπειτα πέρασαν σε ένα στάδιο ανασχεδιασμού, προκειμένου να καταστούν πιο ευέλικτες και πιο ελκυστικές για τους εργοδότες, και εστίασαν κατά κύριο λόγο στην αντιμετώπιση των βραχυπρόθεσμων συνεπειών που είχε στην αγορά εργασίας η πανδημία του COVID-19, στη στήριξη των εργαζομένων και τη διατήρηση θέσεων εργασίας, και παράλληλα στην προστασία των ανέργων και των κοινωνικά ευάλωτων ομάδων. Στην παρούσα φάση, η βαρύτητα μετατοπίζεται στην προσαρμογή των πολιτικών στήριξης και ενίσχυσης της απασχόλησης, με ειδικότερη έμφαση στη βελτίωση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας για τους αναζητούντες εργασία (όπως νέους, μακροχρόνια ανέργους, πληθυσμιακές ομάδες με χαμηλή πρόσβαση στην αγορά εργασίας κ.α.), στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας και της κινητικότητας του εγχώριου ανθρώπινου δυναμικού μέσα από την αναβάθμιση των προσόντων και δεξιοτήτων, τη σύνδεση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με την αγορά εργασίας, και στη βελτίωση της

¹⁵ International Labor Organization (2021). *COVID-19 and the world of work. Eighth edition- Updated estimates and analysis*. ILO Monitor, 27 October 2021. Διαθέσιμο στο: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/documents/briefingnote/wcms_824092.pdf (προσπελάστηκε στις 08-02-2022).

¹⁶ Απόφαση (ΕΕ) 2020/1512 του Συμβουλίου της 13ης Οκτωβρίου 2020 σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών. Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, L 344/22.

¹⁷ Όπως παραπάνω.

¹⁸ European Commission (2021). *The European Pillar of Social Rights Action Plan*. Διαθέσιμο στο: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_en (προσπελάστηκε στις 05-02-2022).

ποιότητας των θέσεων απασχόλησης και της προσαρμοστικότητας των εργασιακών περιβαλλόντων στις ευρύτερες αλλαγές που συντελούνται.

Βάση για τα παραπάνω αποτελούν η σταδιακή, ουσιαστική βελτίωση του επενδυτικού και επιχειρηματικού κλίματος, το Εθνικό Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0»¹⁹ και το ΕΣΠΑ 2021 - 2027, οι πρόσφατες θεσμικές μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας και αυτές που δρομολογούνται, ο εκσυγχρονισμός του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού – που πλέον μετονομάζεται σε Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.)- και η ουσιαστική ενίσχυση των ψηφιακών, επιχειρησιακών και συμβουλευτικών ικανοτήτων του, και η ευρύτερη πολιτική για την αναβάθμιση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και τη σύνδεσή τους με την αγορά εργασίας και τις προκλήσεις και απαιτήσεις της εποχής.

Χαρακτηριστικό είναι δε πως στο Σχέδιο Ανάπτυξης για την Ελληνική Οικονομία (βλ. Έκθεση Επιτροπής Πισσαρίδη²⁰) αναγνωρίζονται ως βασικές προτεραιότητες δημόσιας πολιτικής η αύξηση της απασχόλησης και η ενίσχυση της παραγωγικότητας της εργασίας, μέσω της αντιστοίχισης ζήτησης και προσφοράς στην αγορά εργασίας, της σύνδεσης των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με τα δεδομένα της αγοράς εργασίας, και του εκσυγχρονισμού των θεσμών της αγοράς εργασίας. Αντίστοιχες προτεραιότητες αναγνωρίζει και η Έκθεση του ΟΟΣΑ για την Περιφερειακή Πολιτική στην Ελλάδα μετά το 2020²¹, με τις πολιτικές για την ενίσχυση της απασχόλησης και της ποιότητας και της απασχολησιμότητας του ανθρώπινου δυναμικού να τοποθετούνται στο επίκεντρο, ενσωματώνοντας παράλληλα την περιφερειακή διάσταση στη διάγνωση των δεδομένων και δυναμικών της αγοράς εργασίας και τη χάραξη περισσότερο στοχευμένων και αποτελεσματικών πολιτικών και παρεμβάσεων.

3.3. Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο των Πολιτικών Απασχόλησης

3.3.1. Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης

Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης (European Employment Strategy -EES) θεσπίστηκε το 1997 με κύριο στρατηγικό στόχο την δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας σε όλα τα κράτη μέλη. Η Συνθήκη του Άμστερνταμ του 1998 έθεσε ως βασική προτεραιότητα το υψηλό επίπεδο απασχόλησης, και η Σύνοδος της Βιέννης το Δεκέμβριο του 1998 οριοθέτησε τέσσερις στρατηγικές προτεραιότητες για την απασχόληση στην ΕΕ:

[1] τη βελτίωση της απασχολησιμότητας,

¹⁹ Ελληνική Δημοκρατία, Εθνικό Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0», 2021., Διαθέσιμο στο : https://greece20.gov.gr/wp-content/uploads/2021/07/NRRP_Greece_2_o_Greek_280721.pdf (προσπελάστηκε στις 03-02-2022).

²⁰ Επιτροπή Πισσαρίδη (2020). Σχέδιο Ανάπτυξης για την Ελληνική Οικονομία. Διαθέσιμο στο: <https://government.gov.gr/schedio-anaptixis-gia-tin-elliniki-ikonomia/> (προσπελάστηκε στις 05-02-2022).

²¹ Organization for Economic Cooperation and Development - OECD (2020), *Regional Policy for Greece Post-2020*, OECD Territorial Reviews, Paris: OECD Publishing.

[2] τη δημιουργία μιας νέας κουλτούρας επιχειρηματικότητας,

[3] την προώθηση και ενίσχυση της προσαρμοστικότητας στις ανάγκες της αγοράς για τις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στο μοντέλο της ευελιξίας με ασφάλεια (flexicurity), και

[4] την ενδυνάμωση πολιτικών ίσων ευκαιριών.

Οι παραπάνω αρχές συνεχίζουν σήμερα, 25 χρόνια περίπου αργότερα, να αποτελούν τη βάση για τις πολιτικές απασχόλησης. Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης αποτελεί, πλέον, μέρος της Αναπτυξιακής Στρατηγικής «Ευρώπη 2020», με στόχο της μια έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη, και εφαρμόζεται μέσω της διαδικασίας του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου. Οι βασικοί πυλώνες πολιτικής διατηρούνται σταθεροί και έχουν επιπλέον εμπλουτιστεί με άξονες που στοχεύουν να αντιμετωπίσουν τις σύγχρονες προκλήσεις της οικονομίας και της αγοράς εργασίας. Μερικές από αυτές είναι η προώθηση της ψηφιακής και πράσινης οικονομίας, με στοχευμένες δράσεις για την ανάπτυξη δεξιοτήτων και θέσεων εργασίας σε αυτούς τους κλάδους, η άρση των εμποδίων πρόσβασης στην αγορά εργασίας για τη δημιουργία μιας αγοράς εργασίας για όλους, η ενίσχυση των δράσεων της κοινωνικής οικονομίας, και η έμφαση στην αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων, και ειδικότερα των νέων Εκτός Απασχόλησης, Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (EAEK – Not in Employment, Education or Training/NEETs).

3.3.2. Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων

Ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων διακηρύχθηκε το 2017 στη Σύνοδο Κορυφής του Γκέτεμποργκ από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Επιτροπή²², και στοχεύει στην ενίσχυση και υποστήριξη των στόχων της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης. Αποτελεί τη βασική πολιτική της Ε.Ε. προς μια δίκαιη, ισότιμη, χωρίς αποκλεισμούς και γεμάτη ευκαιρίες, κοινωνική Ευρώπη, και βασίζεται σε 20 βασικές αρχές, οι οποίες θεματοποιούνται σε 3 άξονες, που εξειδικεύουν περαιτέρω τις βασικές αρχές της Ένωσης, όπως αυτές ορίζονται στο Ενωσιακό Δίκαιο, καθώς και επεκτείνουν τις δράσεις ώστε κάθε Κράτος-Μέλος να υιοθετήσει κατάλληλες πολιτικές για την επίτευξη των διακηρυγμένων στόχων.

Ο πρώτος άξονας του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων εστιάζει στην αντιμετώπιση της ανεργίας και την αύξηση της απασχόλησης, προτείνοντας μέτρα για την ίση πρόσβαση στην αγορά εργασίας για όλα τα άτομα με προστατευόμενα χαρακτηριστικά (φύλο, φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, θρησκεία ή πεποιθήσεις, αναπηρία, ηλικία ή σεξουαλικού προσανατολισμού), για την ανάπτυξη της εκπαίδευσης και κατάρτισης και για την ενεργό υποστήριξη για την εξεύρεση εργασίας.

Ο δεύτερος άξονας εστιάζει στη δημιουργία ενός περισσότερο ισότιμου περιβάλλοντος εργασίας, δίνοντας έμφαση σε ζητήματα συμμετοχής, δίκαιης μεταχείρισης στο χώρο

²² Διαθέσιμο στο σύνδεσμο: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_el (προσπελάστηκε στις 03-05-2022).

εργασίας, αξιοπρεπείς μισθούς, ισορροπία μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής και την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας.

Ο τρίτος άξονας στοχεύει στη δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών ώστε να ενισχυθεί η κοινωνική και εργασιακή ενσωμάτωση συγκεκριμένων ομάδων πληθυσμού, όπως οι νέοι γονείς και οι ευάλωτες κοινωνικά ομάδες. Έμφαση δίνεται στην φροντίδα και υποστήριξη των τέκνων, στις πολιτικές του κράτους πρόνοιας, στην καθιέρωση ενός ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος, στην υποστήριξη των ηλικιωμένων, των μακροχρόνια ανέργων και των αστέγων.

Το 2021, με την πανδημία του Covid-19 να συνεχίζεται και τις επιπτώσεις στο κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο να αρχίζουν να γίνονται ορατές, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή παρουσίασε το Σχέδιο Δράσης για τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων²³, που καθορίζει συγκεκριμένες δράσεις που θα αναλάβει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην παρούσα περίοδο (έως το 2024), καθώς και πρωταρχικούς στόχους που πρέπει να επιτύχει η Ε.Ε. έως το 2030, και πιο συγκεκριμένα:

- ❖ τουλάχιστον το 78 % του πληθυσμού ηλικίας 20 έως 64 ετών θα πρέπει να εργάζεται έως το 2030
- ❖ τουλάχιστον το 60 % όλων των ενηλίκων θα πρέπει να παρακολουθεί κατάρτιση κάθε χρόνο έως το 2030
- ❖ ο αριθμός των ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού θα πρέπει να μειωθεί κατά τουλάχιστον 15 εκατομμύρια

3.3.3. Διακήρυξη του Πόρτο

Στις 7 και 8 Μαΐου 2021 πραγματοποιήθηκε η Κοινωνική Σύνοδος Κορυφής στο Πόρτο της Πορτογαλίας, στο πλαίσιο της πορτογαλικής Προεδρίας του Συμβουλίου. Η Κοινωνική Σύνοδος Κορυφής έδωσε την δυνατότητα στους αρχηγούς Κρατών-Μελών της Ε.Ε., στα θεσμικά όργανα της Ε.Ε., στους κοινωνικούς εταίρους και άλλους βασικούς συντελεστές να επιβεβαιώσουν τη δέσμευσή τους για την υλοποίηση του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων.

Τα αποτελέσματα των συζητήσεων κατά τη Σύνοδο αποτυπώνονται στο κείμενο της Διακήρυξης του Πόρτο²⁴, που συνυπέγραψαν οι συμμετέχοντες, η οποία μέσα από 13 σημεία συνοψίζει την κοινή δέσμευση για δημιουργία θέσεων απασχόλησης, για περισσότερη ισότητα και δικαιοσύνη, και για αναγνώριση ότι ο σεβασμός των δικαιωμάτων αποτελεί θεμελιώδες στοιχείο της ανάκαμψης στην Ένωση.

Η Διακήρυξη του Πόρτο, μεταξύ άλλων:

- ❖ Αναδεικνύει ως στρατηγική προτεραιότητα τη συλλογική, χωρίς αποκλεισμούς, έγκαιρη και συνεκτική ανάκαμψη, που θα ενισχύσει την ανταγωνιστικότητα, την

²³ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, Σχέδιο Δράσης για τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, COM/2021/102 final, Βρυξέλλες 04.03.2021.

²⁴ European Council, The Porto Declaration, Press Release, 08.05.2021.

ανθεκτικότητα, την κοινωνική διάσταση και τον ρόλο της Ευρώπης στην παγκόσμια σκηνή.

- ❖ Τοποθετεί τον ευρωπαϊκό πυλώνα των κοινωνικών δικαιωμάτων στο επίκεντρο της πορείας της Ε.Ε. προς μια ψηφιακή, πράσινη και δίκαιη μετάβαση.
- ❖ Χαιρετίζει τους νέους πρωταρχικούς στόχους της Ε.Ε. για τις θέσεις εργασίας, τις δεξιότητες και τη μείωση της φτώχειας έως το 2030 και τον αναθεωρημένο πίνακα κοινωνικών αποτελεσμάτων που προτείνεται στο Σχέδιο Δράσης για την εφαρμογή των αρχών του κοινωνικού Πυλώνα.
- ❖ Υπογραμμίζει τη σημασία της εκπαίδευσης, της επαγγελματικής κατάρτισης, της δια βίου μάθησης, της αναβάθμισης και του εμπλουτισμού των δεξιοτήτων στο πλαίσιο των πράσινων και ψηφιακών μεταβάσεων, για την ενίσχυση της απασχόλησης.
- ❖ Υπογραμμίζει την κοινή δέσμευση για μείωση των ανισοτήτων, υπεράσπιση των δίκαιων αμοιβών για την απασχόληση, καταπολέμηση των διακρίσεων και των «κενών μεταξύ φύλων» (gender gap) στην απασχόληση και τις αμοιβές.
- ❖ Αναγνωρίζει τη σημασία των νέων και της ενεργοποίησης και κινητοποίησής τους στο πλαίσιο της δίκαιης και χωρίς αποκλεισμούς πράσινης και ψηφιακής ανάκαμψης.

3.3.4. Στρατηγικές Προτεραιότητες και Κατευθύνσεις της Ε.Ε. για την Απασχόληση

Απασχόληση και Απασχολησιμότητα

Η πολιτική για την ενίσχυση της **απασχολησιμότητας** (employability) αποτελεί κεντρικό άξονα της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης. Οι τέσσερις άξονες στους οποίους βασίζεται είναι : (α) οι στρατηγικές Κατάρτισης και Δια Βίου Μάθησης για την ενίσχυση των γνώσεων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού – ως βασική προϋπόθεση για την ενίσχυση της απασχολησιμότητάς του, (β) η εφαρμογή αποτελεσματικών ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης για την προώθηση στην απασχόληση και των αναζητούντων εργασία, (γ) τα σύγχρονα συστήματα προστασίας των εργαζομένων και των ανέργων, και (δ) η παροχή στις επιχειρήσεις βαθμών ευελιξίας στην οργάνωση της εργασίας, με βάση το είδος των δραστηριοτήτων και τις ανάγκες τους.

Οι παραπάνω άξονες αποτελούν κεντρικά σημεία της ΕΣΑ και διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο στον εκσυγχρονισμό των αγορών εργασίας και στην επίτευξη του στόχου για 75% ποσοστό απασχόλησης, όπως έχει τεθεί στην Στρατηγική «Ευρώπη 2020» και 78% ποσοστό απασχόλησης έως το 2030, στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων. Οι αποτελεσματικές στρατηγικές ενίσχυσης της απασχολησιμότητας βρίσκονται επίσης στη βάση των συστάσεων που δίνονται στα Κράτη-Μέλη στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου.

Αντιμετώπιση της Μακροχρόνιας Ανεργίας

Ειδική βαρύτητα αποδίδεται από την Ε.Ε. και τα θεσμικά όργανα της στην αντιμετώπιση της **μακροχρόνιας ανεργίας**, μιας βασικής πρόκλησης για την απασχόληση και την ανάπτυξη. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει υιοθετήσει τη Σύσταση του Συμβουλίου της 15ης

Φεβρουαρίου 2016 «Για την ένταξη των μακροχρονίως ανέργων στην αγορά εργασίας» (2016/C67/01) στην οποία προτείνονται σειρά μέτρων για την αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος, όπως η ενθάρρυνση της εγγραφής των αιτούντων εργασία στις υπηρεσίες απασχόλησης, η παροχή σε όλους τους εγγεγραμμένους μακροχρονίως ανέργους ενδεδειγμένων ατομικών αξιολογήσεων και καθοδήγησης το αργότερο όταν συμπληρώσουν 18 μήνες ανεργίας, η αξιολόγηση των προοπτικών απασχολησιμότητάς τους και τυχόν εμποδίων στην επανένταξή τους στην αγορά εργασίας, καθώς και η ενημέρωσή τους σχετικά με προσφορές εργασίας και διαθέσιμη υποστήριξη σε διαφορετικούς τομείς της οικονομίας και, κατά περίπτωση, διαφορετικές περιφέρειες και Κράτη-Μέλη, ιδίως μέσω του ευρωπαϊκού δικτύου για την προώθηση της κινητικότητας στην εργασία (EURES).

Επιπλέον, στους εγγεγραμμένους μακροχρονίως ανέργους που δεν καλύπτονται από τις Εγγυήσεις για τη Νεολαία, προσφέρεται ατομικό σύμφωνο ένταξης στην εργασία το αργότερο όταν συμπληρώσουν 18 μήνες ανεργίας. Το ατομικό σύμφωνο θα πρέπει να περιλαμβάνει, ως ελάχιστη απαίτηση, προσφορά εξατομικευμένων υπηρεσιών που αποσκοπούν στην εύρεση εργασίας και τον προσδιορισμό ενιαίου σημείου επαφής. Προβλέπεται, επίσης, θέσπιση μέτρων, ώστε να εξασφαλιστεί η συνέχεια και να οριστεί ενιαίο σημείο επαφής, που θα υποστηρίζει τον εγγεγραμμένο μακροχρόνια άνεργο μέσω συντονισμένης προσφοράς υπηρεσιών, συμπεριλαμβανομένων των διαθέσιμων υπηρεσιών απασχόλησης και κοινωνικής στήριξης. Ανάλογα με τις διαθέσιμες υπηρεσίες κάθε Κράτους-Μέλους, το σύμφωνο μπορεί να περιλαμβάνει υπηρεσίες όπως θεσμό μέντορα, υποστήριξη για την αναζήτηση εργασίας, επιπλέον εκπαίδευση και κατάρτιση, υποστήριξη για στέγαση, μετακίνηση, φροντίδα τέκνων, υπηρεσίες απεξάρτησης κ.ο.κ.

Το Συμβούλιο πρότεινε επίσης τη δημιουργία στενότερων δεσμών των υπηρεσιών απασχόλησης με τους εργοδότες, μέσω συγκεκριμένων στοχευμένων δράσεων, όπως: (α) η ανάπτυξη συμπράξεων μεταξύ εργοδοτών, κοινωνικών εταίρων, υπηρεσιών απασχόλησης, δημόσιων αρχών, κοινωνικών υπηρεσιών και παρόχων υπηρεσιών εκπαίδευσης και κατάρτισης για την παροχή υπηρεσιών που θα ανταποκρίνονται καλύτερα στις ανάγκες των επιχειρήσεων και των εγγεγραμμένων μακροχρόνια ανέργων, (β) η ανάπτυξη υπηρεσιών για τους εργοδότες, όπως έλεγχος των κενών θέσεων εργασίας, υποστήριξη πρόσληψης, καθοδήγηση και κατάρτιση στο χώρο εργασίας και στήριξη μετά την πρόσληψη για διευκόλυνση της επαγγελματικής επανένταξης των εγγεγραμμένων μακροχρονίως ανέργων, και (γ) η επικέντρωση των παρεχόμενων οικονομικών κινήτρων σε προγράμματα που στηρίζουν την ένταξη στην αγορά εργασίας, όπως επιδοτήσεις πρόσληψης και μείωση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, ούτως ώστε να αυξηθούν οι ευκαιρίες απασχόλησης των εγγεγραμμένων μακροχρονίως ανέργων.

Ενίσχυση της Απασχόλησης των Νέων

Μια ακόμα βασική προτεραιότητα της Ε.Ε. είναι η ενίσχυση της **απασχόλησης των νέων** και η στήριξη των Κρατών-Μελών για την υλοποίηση κατάλληλων πολιτικών στην κατεύθυνση αυτή. Η ανάγκη ειδικής και στοχευμένης στήριξης των νέων προκύπτει από

τις μεσο-μακροχρόνιες κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις της νεανικής ανεργίας, όσο και από το ότι η ΕΕ αντιμετωπίζει τους νέους ως τον βασικό μοχλό για την ψηφιακή και πράσινη μετάβαση.

Ως γνωστόν, οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης του 2008 στην ανεργία των νέων ήταν ιδιαίτερα έντονες, με το επίπεδο ανεργίας των νέων να αυξάνεται από κάτω του 16% το 2008 σε περίπου 25% το 2013, δηλαδή αύξηση 8 και πλέον ποσοστιαίων μονάδων. Ενώ ο δείκτης είχε πλέον βελτιωθεί, με την ανεργία λίγο πριν την πανδημία COVID-19 να βρίσκεται στο 14.9% (το Μάρτιο του 2022 διαμορφώθηκε σε επίπεδο 14% στην Ε.Ε.-27), εν τούτοις η ανεργία των νέων συνεχίζει να είναι υπερδιπλάσια του γενικού ποσοστού ανεργίας. Επιπλέον, πολλοί νέοι συνεχίζουν να απασχολούνται σε επισφαλείς θέσεις εργασίας, ενώ παρατηρείται έντονη κινητικότητα για εξεύρεση εργασίας.

Οι προκλήσεις είναι μεγαλύτερες για ομάδες που υφίστανται διακρίσεις ή για ευάλωτες ομάδες. Οι νέοι που προέρχονται από ευπαθείς ομάδες, όπως οι νέοι με αναπηρίες, οι νέοι που ζουν σε αγροτικές, απομακρυσμένες ή μειονεκτούσες αστικές περιοχές, ή/και οι νέοι από φυλετικές και εθνοτικές μειονότητες, αντιμετωπίζουν επιπλέον εμπόδια στην ένταξη και επανένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Προκειμένου να αντιμετωπίσει τις παραπάνω προκλήσεις και να ενδυναμώσει τους νέους ώστε να αποτελέσουν τον κινητήριο μοχλό για την ψηφιακή και πράσινη μετάβαση, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε την Ανακοίνωση «Στήριξη της απασχόλησης των νέων: Γέφυρα προς την απασχόληση για την επόμενη γενιά» (COM(2020) 276), ενισχύοντας περαιτέρω τις δράσεις και τις πολιτικές που προτάθηκαν το 2013 στο πρόγραμμα «Εγγυήσεις για τη Νεολαία» (Youth Guarantee Plan). Πιο συγκεκριμένα, το πακέτο στήριξης της Απασχόλησης των Νέων βασίζεται σε τέσσερις άξονες:

1. Στη διασφάλιση ότι κανείς δεν θα βρίσκεται εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης για διάστημα μεγαλύτερο από τέσσερις μήνες. Προκειμένου να επιτευχθεί αυτός ο στόχος, προτείνονται εξατομικευμένες και στοχευμένες δράσεις, και τονίζεται ο ρόλος των εργοδοτών και συναφών υποστηρικτικών κοινωνικών υπηρεσιών για την παροχή βοήθειας στους μειονεκτούντες νέους, ώστε να επανέλθουν σε τροχιά απασχόλησης. Έμφαση δίνεται επίσης στην επιτάχυνση της ψηφιακής και πράσινης μετάβασης, αναγνωρίζοντας τόσο τις ευκαιρίες όσο και τις αβεβαιότητες που τις συνοδεύουν.
2. Στη θωράκιση των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και το συγχρονισμό τους με την πράσινη και την ψηφιακή μετάβαση, καθώς και τη δυνατότητά τους να προσαρμόζονται σε κάθε μελλοντική πρόκληση. Σε αυτό το πλαίσιο προωθείται μέσω του Νόμου 4673/2020 ένας αναβαθμισμένος ρόλος για τα ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, δίνοντας έμφαση στην αριστεία και την καινοτομία. Ταυτόχρονα, προωθείται η ενεργός αντιμετώπιση των έμφυλων προκαταλήψεων και διακρίσεων, και η προώθηση της ισότητας ευκαιριών μέσω μέτρων που προωθούν, για παράδειγμα, την ισορροπία των φύλων σε παραδοσιακά «ανδρικά» ή «γυναικεία» επαγγέλματα. Συνεπάγεται επίσης την άρση των εμποδίων που παρακωλύουν τη συμμετοχή

των φυλετικών και εθνοτικών μειονοτήτων, συμπεριλαμβανομένων των Ρομά, καθώς και των ατόμων που προέρχονται από οικογένειες μεταναστών και των ατόμων με αναπηρία.

3. Σε μια ανανεωμένη ώθηση για την μαθητεία, μέσω της ενίσχυσης και υποστήριξης των προγραμμάτων μαθητείας με πόρους της ΕΕ, ούτως ώστε να βοηθηθούν οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις που ενδέχεται να μην μπορούν να υποστηρίξουν με ιδίους πόρους θέσεις μαθητείας. Καθοριστικό ρόλο στην επιτυχία αυτού του άξονα διαδραματίζει η Ευρωπαϊκή Συμμαχία για Θέσεις Μαθητείας, η οποία ζητά την ανάληψη νέων δεσμεύσεων για ψηφιακές και πράσινες θέσεις μαθητείας και εστιάζει στους οικονομικούς τομείς που βρίσκονται στην πρώτη γραμμή της μετάβασης σε μια κλιματικά ουδέτερη Ευρώπη.
4. Σε πρόσθετα μέτρα για τη στήριξη της απασχόλησης των νέων, δίνοντας κεντρικό ρόλο στις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης και τη στήριξη του Ευρωπαϊκού Δικτύου Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης. Υποστηρίζονται επίσης δράσεις για την ανάπτυξη της αυτοαπασχόλησης και της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, και τη στήριξη ευάλωτων κοινωνικών ομάδων.

Η Πρωτοβουλία για την Απασχόληση των Νέων, που υιοθετήθηκε το 2013, αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα χρηματοδοτικά μέσα της Ε.Ε. για την υλοποίηση των προγραμμάτων «Εγγυήσεις για τη Νεολαία» έως το 2023. Η Ε.Ε. δρομολόγησε την Πρωτοβουλία με σκοπό τη στήριξη των νέων που ζουν σε περιοχές όπου η ανεργία των νέων ήταν υψηλότερη από 25% και προσανατολίζεται αποκλειστικά στην στήριξη νέων που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης (ΕΑΕΚ/NEETs), στους οποίους συμπεριλαμβάνονται και οι μακροχρόνια άνεργοι και όσοι δεν έχουν εγγραφεί ως αναζητούντες εργασία. Η Πρωτοβουλία για την Απασχόληση των Νέων (ΠΑΝ) παρέχει στοχευμένη στήριξη για τους νέους της Ευρώπης που αντιμετωπίζουν τα μεγαλύτερα εμπόδια ένταξης στην αγορά εργασίας, μέσω από τη χρηματοδότηση δυνατοτήτων μαθητείας, πρακτικής άσκησης, τοποθέτησης σε θέσεις εργασίας και συνέχισης της εκπαίδευσης για απόκτηση τίτλων και βελτίωση της απασχολησιμότητας και της προοπτικής εξεύρεσης απασχόλησης.

Μέσω της ΠΑΝ, υποστηρίζεται η υλοποίηση των Εγγυήσεων για τη Νεολαία, στο πλαίσιο των οποίων τα Κράτη-Μέλη εφαρμόζουν μέτρα που εξασφαλίζουν ότι οι νέοι έως 25 ετών θα λαμβάνουν ποιοτική προσφορά για θέση εργασίας, για συνέχιση της εκπαίδευσής τους, για μαθητεία ή πρακτική άσκηση εντός τεσσάρων μηνών από τη στιγμή που ολοκληρώνουν τις σπουδές τους ή μένουν άνεργοι. Η ΠΑΝ συμπληρώνει άλλες δράσεις που αναλαμβάνονται σε εθνικό επίπεδο, χρηματοδοτούνται κυρίως από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ+) και στοχεύουν στην υλοποίηση των Εγγυήσεων για τη Νεολαία. Το ΕΚΤ, πέραν της άμεσης στήριξης των ωφελουμένων, συμβάλλει στη μεταρρύθμιση των πολιτικών απασχόλησης, των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, και των κοινωνικών συστημάτων και υπηρεσιών.

Με τη Σύσταση του Συμβουλίου της 30^{ης} Οκτωβρίου 2020 «Για μια Γέφυρα προς την Απασχόληση – Ενισχυμένης Εγγυήσεις για τη Νεολαία» (COM(2020) 372), εξειδικεύτηκε περαιτέρω η κατεύθυνση της Ε.Ε. στη στήριξη της απασχόλησης των νέων 15-29 ετών, λαμβάνοντας υπόψη και τη χρηματοδοτική προτεραιότητα που δίδεται στην πολιτική ενίσχυσης της νεανικής απασχόλησης (ο Κανονισμός του ΕΚΤ+ προβλέπει ότι θα πρέπει να διατεθεί τουλάχιστον το 12.5% των πόρων του ΕΚΤ+ σε δράσεις με στόχο την στήριξη της απασχόλησης των νέων). Το Πρόγραμμα «Ενισχυμένων Εγγυήσεων για τη Νεολαία» έχει ως ομάδα-στόχο την ηλικιακή ομάδα 15-29 ετών, λαμβάνοντας υπόψη την ετερογένεια μεταξύ των νέων γενικότερα, και των νέων ΕΑΕΚ ειδικότερα, και δίνοντας μεγαλύτερη έμφαση στις μειονεκτούσες ομάδες νέων, με τους μεγαλύτερους κινδύνους μακροχρόνιας αποσύνδεσης από την αγορά εργασίας.

Τα προγράμματα και οι δράσεις που υλοποιούνται στο πλαίσιο των «Ενισχυμένων Εγγυήσεων για τη Νεολαία» έχουν στο επίκεντρο την εξατομικευμένη προσέγγιση των νέων, και ιδιαίτερα των νέων ΕΑΕΚ, και την παροχή εξατομικευμένων συμβουλών και υπηρεσιών στη βάση των αναγκών και ικανοτήτων τους. Τα επιμέρους προγράμματα και δράσεις διαρθρώνονται γύρω από τέσσερα στάδια: την χαρτογράφηση, την προβολή, την προπαρασκευή και την προσφορά.

Σύσταση EASE για την αποτελεσματική ενεργό στήριξη της απασχόλησης μετά τον Covid-19

Σημαντική παρέμβαση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αναφορικά με τη μετάβαση από το πλαίσιο στήριξης των οικονομιών, των επιχειρήσεων και των εργαζομένων απέναντι στην πανδημία του Covid-19 και τα περιοριστικά μέτρα στην επάνοδο στην ομαλή λειτουργία των οικονομιών και αγορών εργασίας, αποτελεί η Σύσταση (ΕΕ) 2021/402 της 4ης Μαρτίου 2021 σχετικά με την αποτελεσματική ενεργό στήριξη της απασχόλησης μετά την κρίση της νόσου COVID-19 (EASE – Effective Active Support to Employment).

Λαμβάνοντας υπόψη τις προκλήσεις της αγοράς εργασίας που απορρέουν από την πανδημία, από τη συνεχιζόμενη μετάβαση από φθίνοντες τομείς σε οικονομικές δραστηριότητες με υψηλότερο αναπτυξιακό δυναμικό και στρατηγική αξία στο πλαίσιο της πράσινης και της ψηφιακής μετάβασης, καθώς και από τη δημογραφική αλλαγή, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενθαρρύνει τα Κράτη-Μέλη να προωθήσουν μια ανάκαμψη με πολλές νέες θέσεις εργασίας, να ενθαρρύνουν την ανάπτυξη των δεξιοτήτων και να στηρίζουν τα άτομα κατά τη μετάβασή τους σε νέες ποιοτικές θέσεις εργασίας.

Μεταξύ άλλων, τα Κράτη-Μέλη ενθαρρύνονται να αναπτύξουν συνεκτικές δέσμες μέτρων πολιτικής, συνδυάζοντας προσωρινά και μόνιμα μέτρα, για την αντιμετώπιση των προκλήσεων της αγοράς εργασίας που προκαλούνται από την πανδημία και για την εκπλήρωση του στόχου της πράσινης και της ψηφιακής μετάβασης. Οι εν λόγω δέσμες μέτρων πολιτικής θα πρέπει να αποτελούνται από τρεις συνιστώσες: i) κίνητρα πρόσληψης και μετάβασης και στήριξη της επιχειρηματικότητας, ii) ευκαιρίες αναβάθμισης δεξιοτήτων και επανειδίκευσης και μέτρα στήριξης, και iii) ενισχυμένη στήριξη από τις υπηρεσίες απασχόλησης για την επαγγελματική μετάβαση.

Τα μέτρα EASE θα πρέπει να βασίζονται σε χαρτογράφηση των αναγκών σε δεξιότητες και των πιθανών ελλείψεων σε όλους τους οικονομικούς τομείς και τις περιφέρειες, συμπεριλαμβανομένων των βιομηχανικών οικοσυστημάτων που ορίζονται στη «Νέα Βιομηχανική Στρατηγική για την Ευρώπη», και να περιλαμβάνουν ειδική εστίαση στην πράσινη και την ψηφιακή μετάβαση, με βάση τις προκλήσεις και τις ευκαιρίες που προσδιορίζονται στα εθνικά σχέδια για την ενέργεια και το κλίμα, καθώς και στις μειονεκτούσες και υποεκπροσωπούμενες ομάδες στην αγορά εργασίας, ιδίως τους νέους και τις γυναίκες.

Σύμφωνα με τη σύσταση EASE, τα Κράτη-Μέλη θα πρέπει να ενθαρρύνουν τους κοινωνικούς εταίρους να προβλέπουν τις ανάγκες σε ανθρώπινο κεφάλαιο, άλλων μέσω κοινών διαγνώσεων, εξατομικευμένης στήριξης των εργαζομένων και εξωτερικών εταιρικών σχέσεων για παροχή στήριξης στους εργαζομένους, σύμφωνα με το πλαίσιο ποιότητας της ΕΕ για την πρόβλεψη της αλλαγής και την αναδιάρθρωση. Επιπλέον, θα πρέπει να ενισχύουν τον κοινωνικό διάλογο και να εμπλέκουν όλους τους κοινωνικούς εταίρους στον σχεδιασμό, την εφαρμογή και αξιολόγηση των πολιτικών που σχεδιάζουν για την αντιμετώπιση των προκλήσεων της αγοράς εργασίας που δημιουργήσε η πανδημία.

Επιπλέον, τα Κράτη-Μέλη θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης διαθέτουν τις αναγκαίες επιχειρησιακές ικανότητες για να παρέχουν απευθείας στήριξη προς τους ανέργους και τους αναζητούντες εργασίας ή να συμβάλλουν με άλλο τρόπο στην παροχή στήριξης προς αυτούς. Θα πρέπει να προωθούν, παράλληλα, δραστηριότητες προβολής των υπηρεσιών απασχόλησης και των δυνατοτήτων που παρέχουν, με ιδιαίτερη έμφαση στους μακροχρόνια ανέργους ή τους οικονομικά μη ενεργούς νέους που είναι δύσκολο να προσεγγιστούν, σε συνεργασία με τις εμπλεκόμενες κοινωνικές υπηρεσίες.

Αναφορικά με τη χρηματοδοτική στήριξη των μέτρων EASE, τα Κράτη-Μέλη θα πρέπει να αξιοποιήσουν πλήρως τη διαθέσιμη στήριξη σε επίπεδο Ε.Ε. από τα Διαρθρωτικά Ταμεία, ιδίως το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+ (ΕΚΤ+) και το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ), από το Ταμείο Δίκαιης Μετάβασης, το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση (ΕΤΠ), τη Συνδρομή στην Ανάκαμψη για τη Συνοχή και τις Περιοχές της Ευρώπης (REACT-EU), το αποθεματικό προσαρμογής στο Brexit και το Μέσο Τεχνικής Υποστήριξης (TSI) για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή των μέτρων EASE. Τα μέτρα EASE θα πρέπει να συνδέονται με τα σχέδια ανάκαμψης και ανθεκτικότητας που υποβάλλουν τα Κράτη-Μέλη στην Επιτροπή για στήριξη στο πλαίσιο του μηχανισμού ανάκαμψης και ανθεκτικότητας, και να βρίσκονται σε συνέργεια, συμπληρωματικότητα και συντονισμό με άλλα ενωσιακά προγράμματα και μέσα, με σκοπό την πλήρη και βέλτιστη χρήση της διαθέσιμης στήριξης. Τέλος, με βάση τη σύσταση EASE, τα Κράτη-Μέλη θα πρέπει να παρακολουθούν και να αξιολογούν τα μέτρα EASE, ώστε να μπορούν να αναπτυχθούν περισσότερο τεκμηριωμένες πολιτικές και παρεμβάσεις, διασφαλίζοντας την αποδοτική χρήση των πόρων και τη θετική απόδοση των επενδύσεων, και να υποβάλλουν εκθέσεις σχετικά με την πρόοδο στην προώθηση της απασχόλησης και τη στήριξη της επαγγελματικής μετάβασης.

Κοινωνική Προστασία και Κοινωνική Ένταξη

Παράλληλα με τις παραπάνω δράσεις για την ενίσχυση της απασχόλησης, η Στρατηγική «Ευρώπη 2020» και ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων υποστηρίζουν τις πολιτικές των Κρατών-Μελών για την κοινωνική προστασία και την κοινωνική ένταξη, με στόχο την ενίσχυση του ποσοστού απασχόλησης και την έξοδο από τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό μεγάλου μέρους πολιτών.

Καθώς οι κοινωνικές πολιτικές και επενδύσεις αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της στρατηγικής της Ε.Ε. για την ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή, η Επιτροπή στηρίζει τις προσπάθειες των Κρατών-Μελών για αντιμετώπιση των κοινωνικών προβλημάτων με δράσεις που προβλέπονται στην πλατφόρμα για την καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού, στη δέσμη μέτρων για κοινωνικές επενδύσεις, καθώς και μέσω των χρηματοδοτήσεων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου. Επιπλέον, η Επιτροπή συνεργάζεται με τα Κράτη-Μέλη για την υποστήριξη και βελτίωση των πολιτικών και συστημάτων σε τομείς όπως η κοινωνική προστασία, η κοινωνική ένταξη, η υγειονομική περίθαλψη, η μακροχρόνια φροντίδα και το συνταξιοδοτικό σύστημα, αξιοποιώντας την Ανοικτή Μέθοδο Συντονισμού.

Ευρωπαϊκή Ατζέντα Δεξιοτήτων

Η Ε.Ε. αναγνωρίζει την ανάγκη για βελτίωση και ανάπτυξη των γνώσεων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, προκειμένου να ενισχυθεί η απασχολησιμότητα αυτού, να μειωθεί η ανεργία και η υποαπασχόληση, να αντιμετωπιστεί το φαινόμενο της αναντιστοιχίας προσφερόμενων-ζητούμενων δεξιοτήτων, και τελικά να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα της οικονομίας. Κεντρικό στόχο αποτελεί η βελτίωση δεξιοτήτων σε όλα τα επίπεδα, από τις βασικές αλφαριθμητικές δεξιότητες, μέχρι την ανάπτυξη σύγχρονων ψηφιακών και επιχειρηματικών δεξιοτήτων, και τη συμμετοχή σε δράσεις δια βίου μάθησης και συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Προς αυτό το στόχο εισήγαγε, τον Ιούλιο του 2020, την *Ευρωπαϊκή Ατζέντα Δεξιοτήτων* (European Skills Agenda), η οποία θέτει ένα πενταετές πλάνο με 12 δράσεις προκειμένου να εφοδιάσει τους Ευρωπαίους πολίτες με σύγχρονες δεξιότητες. Πιο συγκεκριμένα, η Ευρωπαϊκή Ατζέντα Δεξιοτήτων στοχεύει στην ενδυνάμωση της ανταγωνιστικότητας με βιώσιμους όρους και στην εξασφάλιση κοινωνικής συνοχής και δικαιοσύνης, μέσα από την εφαρμογή της βασικής αρχής του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, δηλαδή της πρόσβασης στην εκπαίδευση, κατάρτιση και δια βίου μάθηση για όλους και στην οικοδόμηση ικανοτήτων για την αντιμετώπιση κρίσεων και έκτακτων καταστάσεων (βασισμένη στις εμπειρίες της πανδημίας του Covid-19).

Η Ευρωπαϊκή Ατζέντα Δεξιοτήτων περιλαμβάνει 12 δράσεις, οργανωμένες σε τέσσερις άξονες, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στην ανάπτυξη δεξιοτήτων σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης, στην επανεκπαίδευση και στην σύζευξη εκπαίδευσης δεξιοτήτων με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας – με ιδιαίτερη έμφαση στην πράσινη και ψηφιακή οικονομία – καθώς και στην επαναξιολόγηση και περαιτέρω ανάπτυξη της μαθητείας και της τεχνικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Οι δράσεις ενισχύονται με συγκεκριμένες κατευθύνσεις προς κάθε Κράτος-Μέλος, ενώ η σημαντική απαιτούμενη επένδυση για

την αναβάθμιση και τον εμπλουτισμό των δεξιοτήτων των πολιτών στην Ε.Ε. υποστηρίζεται από διαφορετικά χρηματοδοτικά προγράμματα, όπως το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+ και η Πρωτοβουλία για την Απασχόληση των Νέων (ΠΑΝ), ο Μηχανισμός Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας (RRF), το Πρόγραμμα InvestEU, τα Προγράμματα Erasmus+ και Horizon Europe, το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση κ.α.

Αναπτυξιακή Διάσταση των Πολιτικών Απασχόλησης

Η Ε.Ε. έχει αναδείξει σε κεντρικά στοιχεία της αναπτυξιακής στρατηγικής της την **ψηφιακή και την πράσινη μετάβαση**, προκειμένου η Ευρωπαϊκή Οικονομία να καταστεί δικαιότερη, πιο ανθεκτική και πιο ανταγωνιστική²⁵. Η έμφαση στις «δίδυμες» μεταβάσεις αυτές (πράσινη-γαλάζια και ψηφιακή) διατρέχει το σύνολο των επιμέρους στρατηγικών και κατευθυντήριων γραμμών.

Με τις ειδικότερες κατευθύνσεις και τους στόχους να αποτυπώνονται στα κείμενα της *Ευρωπαϊκής Πράσινης Συμφωνίας*²⁶, της *Δέσμης «Προσαρμογή στον στόχο του 55%» (Fit for 55)* και της *Ψηφιακής Πυξίδας*²⁷, η Ε.Ε. αναγνωρίζει ως κρίσιμη την ανάπτυξη σχετικών δεξιοτήτων των εργαζομένων, των αυτοαπασχολούμενων, των ανέργων, αλλά και των πολιτών ευρύτερα, προκειμένου να ενισχυθεί η ετοιμότητα και προσαρμοστικότητά τους στις «δίδυμες» μεταβάσεις. Για το λόγο αυτό, προωθείται η πραγματοποίηση μεγάλης κλίμακας προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης σε βασικές και εξειδικευμένες ψηφιακές δεξιότητες και σε δεξιότητες σχετικές με τους κλάδους της πράσινης και της γαλάζιας οικονομίας, ενώ έμφαση δίνεται και στην ανάπτυξη κοινού πλαισίου αναφοράς για την κατανόηση των κρίσιμότερων δεξιοτήτων στις διαδικασίες της ψηφιακής και πράσινης μετάβασης και πώς αυτές συνδέονται με τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Ένας ακόμα τομέας στον οποίο δίδει ιδιαίτερη βαρύτητα η Ε.Ε. είναι αυτός της **κοινωνικής οικονομίας και επιχειρηματικότητας**, ιδίως ως μέσο για την αντιμετώπιση της ανεργίας και την ενεργοποίηση και ένταξη και επανένταξη στην αγορά εργασίας διαφορετικών ομάδων που αντιμετωπίζουν εμπόδια πρόσβασης, όπως οι NEETs, τα Α.με.Α., οι πρόσφυγες κ.α.

Στα Κράτη-Μέλη της Ε.Ε., σύμφωνα με σχετική έκθεση της Επιτροπής²⁸, λειτουργούν 2,8 εκατομμύρια οργανισμοί που δραστηριοποιούνται στον τομέα της κοινωνικής οικονομίας και επιχειρηματικότητας, οι οποίοι απασχολούν περίπου 13,6 εκατομμύρια εργαζόμενους, σε μια σειρά οικονομικών δραστηριοτήτων, από την ανακύκλωση μέχρι

²⁵ European Commission, *Towards a green, digital and resilient economy: our European Growth Model*. COM (2022) 83 final, Brussels, 02.03.2022.

²⁶ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Η Ευρωπαϊκή Πράσινη Συμφωνία*, COM(2019) 640 final, Βρυξέλλες, 11.12.2019

²⁷ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Ψηφιακή Πυξίδα 2030: η ευρωπαϊκή οδός για την ψηφιακή δεκαετία*, COM(2021) 118 final, Βρυξέλλες, 09.13.2021

²⁸ European Commission (2020) *Social enterprises and their ecosystems in Europe. Comparative synthesis report*. Authors: Carlo Borzaga, Giulia Galera, Barbara Franchini, Stefania Chiomento, Rocío Nogales and Chiara Carini. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Διαθέσιμο στο σύνδεσμο: <https://europa.eu/Qq64ny> (προσπελάστηκε στις 05-05-2022).

τις συνεργατικές επιχειρήσεις και την παροχή υπηρεσιών. Αναγνωρίζοντας τη σημασία του τομέα αυτού για την προώθηση των σκοπών και στόχων για την απασχόληση, την κοινωνική συνοχή και τη δίκαιη και συμπεριληπτική ανάπτυξη, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή συνέταξε, ύστερα από διαβουλεύσεις με πολίτες και εμπλεκόμενους φορείς, το Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Οικονομία (COM(2021) 778), το οποίο εστιάζει σε τρεις άξονες:

1. Στη δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών για την ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας, μέσα στο θεσμικό πλαίσιο και στην αλληλεπίδραση με την Πολιτεία του τομέα της κοινωνικής οικονομίας. Προς αυτό το στόχο, η Επιτροπή θα εισηγηθεί την κατάρτιση Σύστασης προς τα Κράτη-Μέλη μέχρι το 2023, ώστε να δημιουργηθούν κατάλληλες συνθήκες για την ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας, ενώ παράλληλα θα εκπονήσει οδηγίες για τη δημιουργία κατάλληλων φορολογικών πλαισίων για τους οργανισμούς της κοινωνικής οικονομίας και θα διευκολύνει την ευκολότερη πρόσβαση σε χρηματοδότηση.
2. Στην ανάδειξη ευκαιριών για τη δημιουργία και ανάπτυξη οργανισμών της κοινωνικής οικονομίας. Οι οργανισμοί της κοινωνικής οικονομίας θα πρέπει να επωφελούνται από τεχνική υποστήριξη για την ανάπτυξή τους αλλά και στην εκπαίδευση και επανεκπαίδευση των εργαζομένων τους. Μεταξύ άλλων, η Επιτροπή στοχεύει στην αύξηση της οικονομικής υποστήριξης πέραν του πακέτου των €2,5 δις που είχε καταναείμει την περίοδο 2014-2020, καθώς και στη δημιουργία μιας Ευρωπαϊκής Πύλης για την Κοινωνική Οικονομία το 2023. Σκοπός της Πύλης θα είναι η συγκέντρωση όλων των πληροφοριών σχετικά με χρηματοδότηση, πολιτικές, εκπαίδευση και άλλες πρωτοβουλίες που θα χρειάζονται οι εμπλεκόμενοι φορείς.
3. Στην ανάδειξη της κοινωνικής οικονομίας και την αναγνώριση του παρεχόμενου έργου της, μέσω επικοινωνιακών δράσεων που θα τονίζουν το ρόλο και την ιδιαιτερότητά της.

Το Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Οικονομία αναγνωρίζει, επιπλέον, τη συμβολή του τομέα στην επίτευξη της ψηφιακής και της πράσινης μετάβασης, και παρουσιάζει ένα πλαίσιο κατευθύνσεων για τη μεγιστοποίηση της συμβολής αυτής, μέσα από καινοτόμα επιχειρηματικά μοντέλα που θα λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες των πολιτών, των εργαζομένων και άλλων ενδιαφερόμενων μερών, διασφαλίζοντας έτσι την επίτευξη δίκαιων μεταβάσεων.

3.4. Οι Πολιτικές Απασχόλησης στην Ελλάδα

3.4.1. Πεδία Πολιτικών Απασχόλησης

Οι πολιτικές απασχόλησης, ως αμιγώς τέτοιες²⁹, ξεκίνησαν να εφαρμόζονται στην Ελλάδα με διακριτό τρόπο τη δεκαετία του 1980, αξιοποιώντας τη χρηματοδότηση του πρόσφατα τότε συσταθέντος Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου και τους όρους για

²⁹ Δηλαδή ως πολιτικές που έχουν αμιγή στόχευση στη δημιουργία ή τη διατήρηση θέσεων εργασίας ή/και στην προώθηση στις θέσεις αυτές ανέργων ή ατόμων που βρίσκονται σε αναζήτηση εργασίας.

άντληση αυτής, με κεντρική επιδίωξη την ενίσχυση – σε ποσοτικούς και ποιοτικούς όρους - της προσφοράς εργασίας και τη διευκόλυνση προσαρμογής του ανθρώπινου δυναμικού στους παραγωγικούς μετασχηματισμούς που λάμβαναν χώρα ήδη από την εποχή εκείνη.

Μια από τις πρώτες μορφές δημοσίων πολιτικών για την ενίσχυση της απασχόλησης ήταν η άμεση επιχορήγηση των επιχειρήσεων για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, παρέχοντας κίνητρα αύξησης της προσφοράς εργασίας ώστε να καλυφθεί από την ήδη υφιστάμενη ζήτηση. Με σημείο-εκκίνηση το Νόμο 1262/1982 και τις μετέπειτα τροποποιήσεις αυτού, διαμορφώθηκε μια «παράδοση» σε προγράμματα επιδότησης νέων προσλήψεων, με ειδική έμφαση στους μακροχρόνια ανέργους και τις ομάδες του πληθυσμού με δυσκολίες εισόδου στην αγορά εργασίας, όπως οι νέοι, οι γυναίκες και τα άτομα με αναπηρίες.

Στα συγκεκριμένα προγράμματα περιλαμβάνονταν όροι συμμετοχής επιχειρήσεων σχετικοί με τη μη-μείωση προσωπικού σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο πριν την υποβολή αίτησης συμμετοχής, ενώ στη συνέχεια – και ιδιαίτερα μετά το 2010, οπότε και ξεκίνησε η περίοδος της κρίσης – υπήρξε σταδιακή συμπερίληψη και όρων διατήρησης των συνολικών θέσεων εργασίας μετά την ολοκλήρωση του χρονικού διαστήματος επιδότησης, με στόχο η επιδότηση να δημιουργήσει μια μακροπρόθεσμη εργασιακή σχέση με βάση τις διαρκείς ανάγκες της επιχείρησης.

Στην ίδια λογική με την επιδοτούμενη δημιουργία θέσεων εργασίας, εντάσσονται οι δράσεις απαλλαγής των επιχειρήσεων από μέρος ή το σύνολο των ασφαλιστικών εισφορών εργαζομένου και εργοδότη, με στόχο τη μείωση του έμμεσου μισθολογικού κόστους της εργασίας, παρέχοντας κίνητρο για νέες προσλήψεις. Η συγκεκριμένη παρέμβαση βρήκε πεδίο εφαρμογής τόσο στην πραγματοποίηση προσλήψεων για απασχόληση όσο και στις προσλήψεις με σκοπό απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, με στόχευση ειδικά στους νέους.

Παράλληλα, από τα τέλη της δεκαετίας του 1980 απέκτησαν βαρύτητα ως πολιτική στήριξης της απασχόλησης τα προγράμματα και οι δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης και επανακατάρτισης, μέσω των οποίων ενισχύονται οι γνώσεις και δεξιότητες των ατόμων (εργαζομένων και ανέργων) και κατ' επέκταση η απασχολησιμότητα τους και οι προοπτικές εξεύρεσης απασχόλησης ή διατήρησής της. Η εκπαίδευση και κατάρτιση θεωρείται ως βασικός παράγοντας ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού και ενίσχυσής της προκειμένου αυτό να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Η ανάδυση της Οικονομίας της Γνώσης και η παράλληλη αύξηση της διαρθρωτικής ανεργίας κατέστησαν το ρόλο της εκπαίδευσης και κατάρτισης ακόμα πιο κεντρικό, ως μέσου τόσο για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας των ανέργων και όσων αναζητούν εργασία, όσο και για άμβλυνση των κοινωνικών επιπτώσεων της ανεργίας και τη διατήρηση της κοινωνικής συνοχής.

Την τελευταία δεκαετία, λόγω της δυσμενούς οικονομικής συγκυρίας και των περιοριστικών μέτρων δημοσιονομικής πολιτικής (εγχωρίως και διεθνώς), ο ρόλος των προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης ενισχύθηκε περαιτέρω. Αυτό προκύπτει

από την παρατήρηση του ύψους της εθνικής δημόσιας δαπάνης ανά κατηγορία μέτρων πολιτικών απασχόλησης (βλ. και σχετική ανάλυση παρακάτω), αντλώντας στοιχεία από τη βάση δεδομένων Labour Market Policies που τηρεί η Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Η εθνική δημόσια δαπάνη για προγράμματα επιδοτούμενης απασχόλησης σε επιχειρήσεις και οργανισμούς του ιδιωτικού τομέα μειώθηκε από περίπου 240,97 εκατ. ευρώ το 2010 σε περίπου 39,44 εκατ. ευρώ το 2012. Αντίστοιχα, η εθνική δημόσια δαπάνη για τα κίνητρα – με μορφή επιδοτήσεων – για την ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας ή την άσκηση ελεύθερου επαγγέλματος μειώθηκε από περίπου 217,56 εκατ. ευρώ το 2010 σε περίπου 34,32 εκατ. ευρώ το 2015. Από την άλλη πλευρά, η εθνική δημόσια δαπάνη για δράσεις κατάρτισης αυξήθηκε από περίπου 39,46 εκατ. ευρώ το 2010 σε περίπου 204,13 εκατ. ευρώ το 2014. Με αυτόν τον τρόπο, το μίγμα πολιτικών απασχόλησης αναδιαμορφώθηκε, μετατοπίζοντας το κέντρο βάρους αυτού από την ενίσχυση της ζήτησης εργασίας μέσα από τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, άμεσα ή έμμεσα επιδοτούμενων, στην ενίσχυση της προσφοράς εργασίας, μέσα από δράσεις και προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, αναβάθμισης δεξιοτήτων (upskilling) και επανακατάρτισης για την απόκτηση νέων (reskilling).

Τις παραπάνω πολιτικές και παρεμβάσεις συμπληρώνει ο πυλώνας παθητικών πολιτικών αγοράς εργασίας (passive labour market policies), που παρέχουν προστασία και στήριξη στους ανέργους ενόσω αναζητούν απασχόληση, με στόχο την άμβλυνση των συνεπειών της ανεργίας σε κοινωνικό-οικονομικό επίπεδο. Η οικονομική στήριξη έχει μορφή χορήγησης επιδόματος προς τους μακροχρόνια ανέργους (άνω του ενός έτους εκτός αγοράς εργασίας) και τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, ενώ στην πρώτη περίπτωση συνδέεται με τη συμμετοχή σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, προκειμένου να ενισχύσουν τις γνώσεις και δεξιότητές τους και το συντομότερο δυνατόν να μπορέσουν να ενταχθούν ξανά στην αγορά εργασίας.

3.4.2. Οι Πολιτικές Απασχόλησης στην Ελλάδα σήμερα

Εξετάζοντας τη βάση δεδομένων Πολιτικών Αγοράς Εργασίας³⁰ (LMP Database), που ανέπτυξε και τηρούσε και ενημέρωνε έως το 2013 η Eurostat, και έκτοτε η Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, προκύπτει πως στην Ελλάδα από το 1997 έως το 2019 εφαρμόστηκαν 940 επιμέρους παρεμβάσεις (μέτρα, προγράμματα κ.ο.κ.) πολιτικών απασχόλησης, μεταξύ των οποίων θεσμικές παρεμβάσεις, παρεμβάσεις βελτίωσης της εξυπηρέτησης των ανέργων και εργαζομένων, προγράμματα και δράσεις στήριξης της απασχόλησης και προγράμματα και δράσεις ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού.

Η συγκεκριμένη βάση δεδομένων είναι ένα από τα κύρια εργαλεία που χρησιμοποιεί η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την παρακολούθηση και την αποτίμηση της πορείας εφαρμογής των κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση που εξέδωσε προς τα

³⁰ Διαθέσιμη στο <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPageId=3227&langId=en> (προσπελάστηκε στις 15-02-2022).

κράτη-μέλη³¹. Περιλαμβάνει λεπτομερή δεδομένα αναφορικά με πολιτικές απασχόλησης που εφαρμόζουν τα κράτη-μέλη στο πλαίσιο των εθνικών στρατηγικών τους που συνδέονται με τις στρατηγικές προτεραιότητες και κατευθύνσεις της Ε.Ε.

Ακολουθώντας τη μεθοδολογία της βάσης δεδομένων LMP της Ευρωπαϊκής Επιτροπής³², παρουσιάζονται στη συνέχεια οι κατηγορίες πολιτικών απασχόλησης που εφαρμόζονται στην Ελλάδα.

- I. Κατηγορία Α: Υπηρεσίες Απασχόλησης (*Employment Services*)
 - i. Υπό-Κατηγορία 1: Υπηρεσίες Απασχόλησης

Στην κατηγορία αυτή εντάσσονται οι υπηρεσίες που παρέχονται προς τους ανέργους και τους εργαζομένους, αλλά και τις επιχειρήσεις, από τις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης (στην Ελλάδα, από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού – ΟΑΕΔ, πλέον ΔΥΠΑ), καθώς και κάθε άλλη δραστηριότητα των Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης που υλοποιείται προς εκπλήρωση των σκοπών της.

- II. Κατηγορία Β: Μέτρα/Παρεμβάσεις Πολιτικών Απασχόλησης (*Policy Measures*)
 - ii. Υπό-Κατηγορία 2: Εκπαίδευση και Κατάρτιση (*Education and Training*)

Περιλαμβάνονται τα προγράμματα, οι δράσεις και οι παρεμβάσεις για την εκπαίδευση και κατάρτιση των ανέργων και των εργαζομένων, προκειμένου να αναπτύξουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους και να ενισχύσουν την απασχολησιμότητά τους. Στην υπό-κατηγορία περιλαμβάνεται το σύνολο των σχετικών προγραμμάτων και δράσεων που υλοποιούνται με εθνικούς ή/και ευρωπαϊκούς πόρους που πραγματοποιούνται είτε από πιστοποιημένους εκπαιδευτικούς φορείς του δημόσιου ή του ιδιωτικού τομέα ή/και από κοινωνικούς εταίρους (*institutional training*), καθώς και τα προγράμματα της ενδο-επιχειρησιακής κατάρτισης που υλοποιούν οι επιχειρήσεις (*workplace training*), τα συνδυασμένα προγράμματα κατάρτισης και απόκτησης εμπειρίας (*integrated training*) και τα προγράμματα μαθητείας (*apprenticeship*).

- iii. Υπό-Κατηγορία 3: Επιδοτούμενη Απασχόληση (*Employment Incentives*)

Περιλαμβάνονται τα προγράμματα επιδότησης των επιχειρήσεων για τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης (*recruitment incentives*), είτε άμεσης (με την απευθείας επιχορήγηση των επιχειρήσεων) είτε έμμεσης (με τη μείωση της φορολογικής και ασφαλιστικής επιβάρυνσης για τις νέες θέσεις που δημιουργούνται). Οι επιχειρήσεις στις οποίες απευθύνονται τα προγράμματα αυτά είναι του ιδιωτικού τομέα ή του τομέα

³¹ Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2018). Απόφαση (ΕΕ) 2018/1215 του Συμβουλίου της 16ης Ιουλίου 2018

σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών. Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. L 224/4/05-09-2018.

³² European Commission, Directorate-General for Employment (2018), *Labour market policy reference metadata*, Διαθέσιμο στο: http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lmp_esms.htm (προσπελάστηκε στις 22-02-2022); European Commission Directorate-General for Employment (2018), *Labour market policy*

statistics: Methodology 2018, Luxembourg: European Commission, Διαθέσιμο στο: <http://dx.doi.org/10.2767/291515> (προσπελάστηκε στις 22-02-2022).

της Κοινωνικής Οικονομίας (social enterprises). Στην ίδια κατηγορία εντάσσονται και τα προγράμματα επιδότησης των προσλήψεων για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας και τα προγράμματα επιδότησης για διατήρηση θέσεων εργασίας (employment maintenance incentives), που υπό κανονικές συνθήκες θα καταργούνταν (όπως σε εποχικές επιχειρήσεις, επιχειρήσεις σε καθεστώς αναδιάρθρωσης, επιχειρήσεις που έχουν υποστεί φυσικές καταστροφές κ.ο.κ.).

iv. *Υπό-Κατηγορία 4: Προγράμματα Επιμερισμού των Θέσεων Εργασίας (Job Rotation and Job Sharing)*

Στην κατηγορία αυτή εντάσσονται τα προγράμματα επιμερισμού θέσεων απασχόλησης (Job Rotation and Job Sharing), μέσω των οποίων άνεργοι είχαν τη δυνατότητα για προσωρινή απασχόληση, λόγω απουσίας άλλων εργαζομένων (π.χ. άδειες εγκυμοσύνης, αναρρωτικές άδειες, εκπαιδευτικές άδειες, διακοπές κ.α.). Τα προγράμματα αυτού του τύπου είναι ιδιαίτερα διαδεδομένα στη Δυτική Ευρώπη, αλλά δεν έχουν εφαρμοστεί στην Ελλάδα, εκτός κάποιων μεμονωμένων περιπτώσεων. Επιπλέον, η συγκεκριμένη υπό-κατηγορία έχει μεθοδολογικά υπαχθεί στην Υπό-Κατηγορία 3 (της Επιδοτούμενης Απασχόλησης).

v. *Υπό-Κατηγορία 5: Προγράμματα Άμεσης Δημιουργίας Θέσεων Εργασίας (Direct Job Creation)*

Περιλαμβάνονται τα προγράμματα και οι δράσεις δημιουργίας θέσεων εργασίας είτε σε φορείς και νομικά πρόσωπα του δημοσίου τομέα είτε σε φορείς και επιχειρήσεις του τομέα της κοινωνικής οικονομίας (προγράμματα κοινωφελούς εργασίας), που έχουν ως στόχο τη διατήρηση της ικανότητας του ανέργου προς εργασία. Τα προγράμματα αυτά έχουν προσωρινό χαρακτήρα και θεωρούνται «γέφυρα» προς την αγορά εργασίας ή προς άλλα προγράμματα επιδοτούμενης απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα.

vi. *Υπό-Κατηγορία 6: Προγράμματα Υποστήριξης και Επανένταξης στην Αγορά Εργασίας (Supported Employment and Rehabilitation)*

Στην υπό-κατηγορία αυτή εντάσσονται τα στοχευμένα προγράμματα και οι παρεμβάσεις για την υποστήριξη και επανένταξη στην αγορά εργασίας ευάλωτων πληθυσμιακών-κοινωνικών ομάδων που παρουσιάζουν χαμηλές δυνατότητες εργασίας, όπως τα άτομα με αναπηρίες (π.χ., μέσα προγραμμάτων υποστήριξης των επιχειρήσεων στη διαρρύθμιση του εργασιακού περιβάλλοντος με σκοπό την ομαλή ένταξή σε αυτό των ατόμων αναπηρίες), οι απεξαρτημένοι πρώην τοξικομανείς και οι αποφυλακισθέντες, οι μετανάστες/πρόσφυγες, οι αιτούντες άσυλο και οι δικαιούχοι διεθνούς προστασίας κ.α.

vii. *Υπό-Κατηγορία 7: Πρωτοβουλίες Ενίσχυσης της Επιχειρηματικότητας (Start-Up Incentives)*

Η συγκεκριμένη υπό-κατηγορία αφορά στην ενίσχυση, μέσω επιδότησης ή έμμεσης στήριξης, της επιχειρηματικότητας, της ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας και της αυτοαπασχόλησης, ως πολιτικής για την ένταξη στην αγορά εργασίας και την έξοδο από την ανεργία. Τέτοια εργαλεία μπορούν να αφορούν στην ενεργοποίηση μικρό-

χρηματοδοτήσουν (micro-lending ή micro-financing) για την υποστήριξη της επιχειρηματικότητας ως μέσου διατήρησης θέσεων εργασίας. Τα συγκεκριμένα προγράμματα και παρεμβάσεις διαφοροποιούνται από τα ευρύτερα προγράμματα ενίσχυσης και στήριξης της επιχειρηματικότητας (π.χ. μέσω των αναπτυξιακών νόμων ή επενδυτικών κινήτρων), αφού συνήθως έχουν ειδική στόχευση σε συγκεκριμένες ομάδες του πληθυσμού (π.χ. γυναίκες, νέοι, μακροχρόνια άνεργοι κ.ο.κ.).

III. Κατηγορία Γ: Παρεμβάσεις και Ενέργειες Υποστήριξης των Ανέργων (*Support Measures*)

viii. Υπό-Κατηγορία 8: Επιδοματικές Πολιτικές για τους Ανέργους (*Out-of-Work Income Maintenance and Support*)

Αφορά στις παθητικές πολιτικές αγοράς εργασίας, με επιδότηση των ανέργων για το χρονικό διάστημα που βρίσκονται εκτός της αγοράς εργασίας, ως μέτρο προστασίας τους έως ότου επανενταχθούν στην αγορά εργασίας. Περιλαμβάνει τα πλήρη επιδόματα ανεργίας (full employment benefits) και τα μερικά επιδόματα ανεργίας (partial unemployment benefits), τα επιδόματα ανεργίας για όσους εργάζονται (ή εργάζονταν) σε καθεστώς μερικής ή εποχιακής απασχόλησης (part-time unemployment benefits), καθώς και τις αποζημιώσεις προς όσους βρέθηκαν σε καθεστώς ανεργίας λόγω απόλυσης (redundancy compensation) ή πτώχευσης (bankruptcy compensation).

ix. Υπό-Κατηγορία 9: Πρόωρη Συνταξιοδότηση (*Early Retirement*)

Αφορά σε προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης για εργαζομένους ηλικίας κοντινής στη συνταξιοδότηση, τα οποία χρησιμοποιούν κυρίως επιχειρήσεις που βρίσκονται σε διαδικασία μετασχηματισμού ή αναδιάρθρωσης, και επιθυμούν να ανανεώσουν μερικώς το ανθρώπινο δυναμικό τους.

3.4.3. Πολιτικές Απασχόλησης στην Ελλάδα και στην Ε.Ε. – Συγκριτική Ανάλυση

Εξετάζοντας τη βάση δεδομένων LMP, προκύπτουν ενδιαφέροντα στοιχεία αναφορικά με την εφαρμογή των διαφορετικών πολιτικών απασχόλησης στην Ελλάδα, συγκριτικά με τα υπόλοιπα κράτη-μέλη της Ε.Ε.

Πρώτον, έως πρόσφατα ο ρόλος της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (πρώην ΟΑΕΔ) ήταν μικρότερος στην Ελλάδα σε σύγκριση με τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης στις υπόλοιπες χώρες της Ε.Ε.³³ ή του Ο.Ο.Σ.Α.³⁴. Όπως προκύπτει και από το Διάγραμμα 3.1 παρακάτω, η εθνική δημόσια δαπάνη ως ποσοστό του ΑΕΠ που κατευθύνθηκε στη χρηματοδότηση της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης στην Ελλάδα ήταν έως πρόσφατα από τις χαμηλότερες στην Ε.Ε. Αποτέλεσμα αυτού ήταν η ΔΥΠΑ (πρώην ΟΑΕΔ) να λειτουργεί υπό περιορισμούς στη στελέχωση, τις υποδομές και τις

³³ European Commission (2017). *European Semester Thematic Factsheet – Active Labour Market Policies*, November 2017. Διαθέσιμο στο: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/european-semester-thematic-factsheet-active-labour-market-policies-en_0.pdf (προσπελάστηκε στις 23-02-2022).

³⁴ OECD (2020), *OECD Economic Surveys: Greece 2020*, Paris: OECD Publishing. Διαθέσιμο στο <https://doi.org/10.1787/b04b25de-en> (προσπελάστηκε στις 23-02-2022).

δυνατότητές της ώστε να υποστηρίξει σημαντικό αριθμό εγγεγραμμένων ανέργων με σημαντικά διαφορετικές ανάγκες.

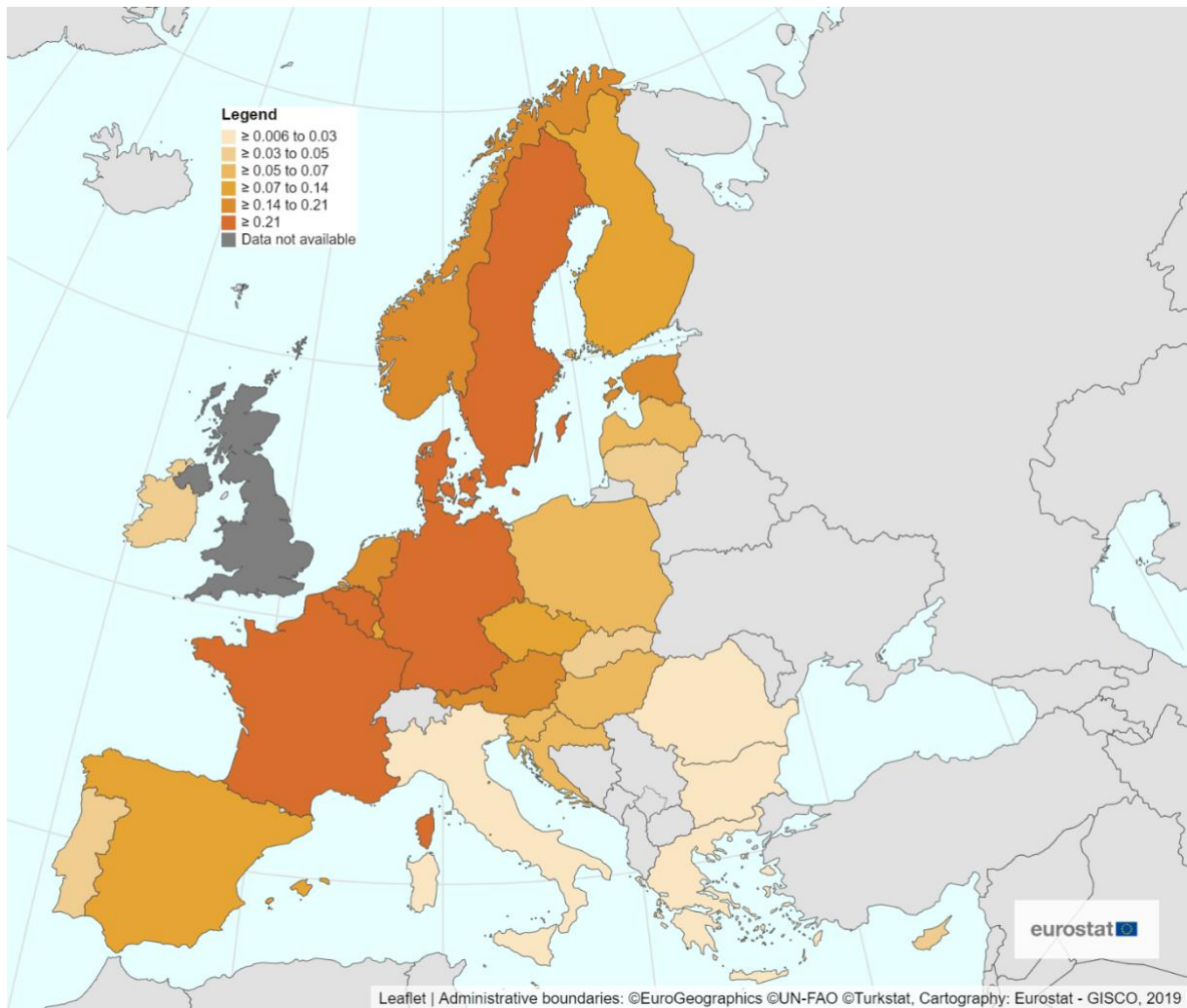
Αρκετά διαφορετική είναι η εικόνα εάν εξεταστεί η εθνική δημόσια δαπάνη των κρατών-μελών της Ε.Ε. που κατευθύνεται στη χρηματοδότηση μέτρων και παρεμβάσεων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης (βλ. Κατηγορία Β), όπου η επίδοση της Ελλάδας (δημόσια δαπάνη ύψους 0,35% του ΑΕΠ για το 2019) είναι κάτω του ευρωπαϊκού μέσου όρου μεν, συγκρίσιμη δε με το ύψος δημοσίων δαπανών άλλων κρατών-μελών της Μεσογείου, που αντιμετωπίζουν αντίστοιχα διαρθρωτικά ζητήματα με τις αγορές εργασίας τους, όπως η Ιταλία και η Πορτογαλία (βλ. Διάγραμμα 3.2).

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η εξέταση των εθνικών δημοσίων δαπανών των κρατών-μελών της Ε.Ε., ως ποσοστό επί του ΑΕΠ, για κάθε μία από τις τρεις Κατηγορίες Πολιτικών και Παρεμβάσεων Ενίσχυσης της Απασχόλησης. Από τη συγκριτική αξιολόγηση των δεδομένων που αποτυπώνονται στο Διάγραμμα 3.3³⁵, προκύπτει πως το ύψος της εθνικής δημόσιας δαπάνης για πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα είναι συγκρίσιμο με αυτό χωρών και οικονομιών αντίστοιχου μεγέθους, που παρουσιάζουν αντίστοιχα διαρθρωτικά ζητήματα και προκλήσεις στις αγορές εργασίας τους, όπως η Πορτογαλία και η Ιρλανδία. Επιπλέον, προκύπτει πως οι παθητικές πολιτικές αγοράς εργασίας (Κατηγορία Γ) απορροφούν το μεγαλύτερο μέρος της συνολικής εθνικής δημόσιας δαπάνης για πολιτικές απασχόλησης, κάτι που παρατηρείται στην πλειοψηφία των κρατών-μελών, με εξαίρεση τη Δανία, όπου τόσο η συνολική δημόσια δαπάνη όσο και η δημόσια δαπάνη για ΕΠΑ υπερβαίνουν σημαντικά το μέσο όρο. Το εύρημα αυτό καταδεικνύει την ανάγκη για περισσότερη ισορροπία μεταξύ ενεργητικών και παθητικών παρεμβάσεων και μέτρων στο μίγμα πολιτικών απασχόλησης, καθώς και για την ανάγκη οι παθητικές πολιτικές αγοράς εργασίας να σχεδιάζονται με τρόπο που να μην οδηγεί σε «παγίδες ανεργίας» (unemployment traps) και σε αντί-κίνητρα για απασχόληση.

Εξετάζοντας την κατανομή των πόρων μεταξύ των διαφορετικών μέτρων και παρεμβάσεων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης (βλ. Διάγραμμα 3.4), προκύπτει πως τα προγράμματα που υποστηρίζουν τη δημιουργία θέσεων εργασίας επιδοτώντας τις επιχειρήσεις, άμεσα και έμμεσα, απορροφούν το μεγαλύτερο μέρος των πόρων. Από τα πρώτα χρόνια της κρίσης της περασμένης δεκαετίας, τα προγράμματα επιδοτούμενης απασχόλησης, με επιδότηση είτε του μισθού είτε των ασφαλιστικών εισφορών (εργοδότη και εργαζομένου) είτε συνδυασμού αυτών, χρησιμοποιήθηκαν εκτεταμένα, ως ένα μέσο για την προώθηση στην εργασία κυρίως των νέων, των γυναικών και των μακροχρόνια ανέργων.

³⁵ Για το έτος 2019, το τελευταίο για το οποίο υπάρχουν πλήρη διαθέσιμα στοιχεία βάσει της μεθοδολογίας που χρησιμοποιείται.

Διάγραμμα 3.1 Εθνική Δημόσια Δαπάνη για Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης στην Ε.Ε. (% ΑΕΠ, Στοιχεία 2019)

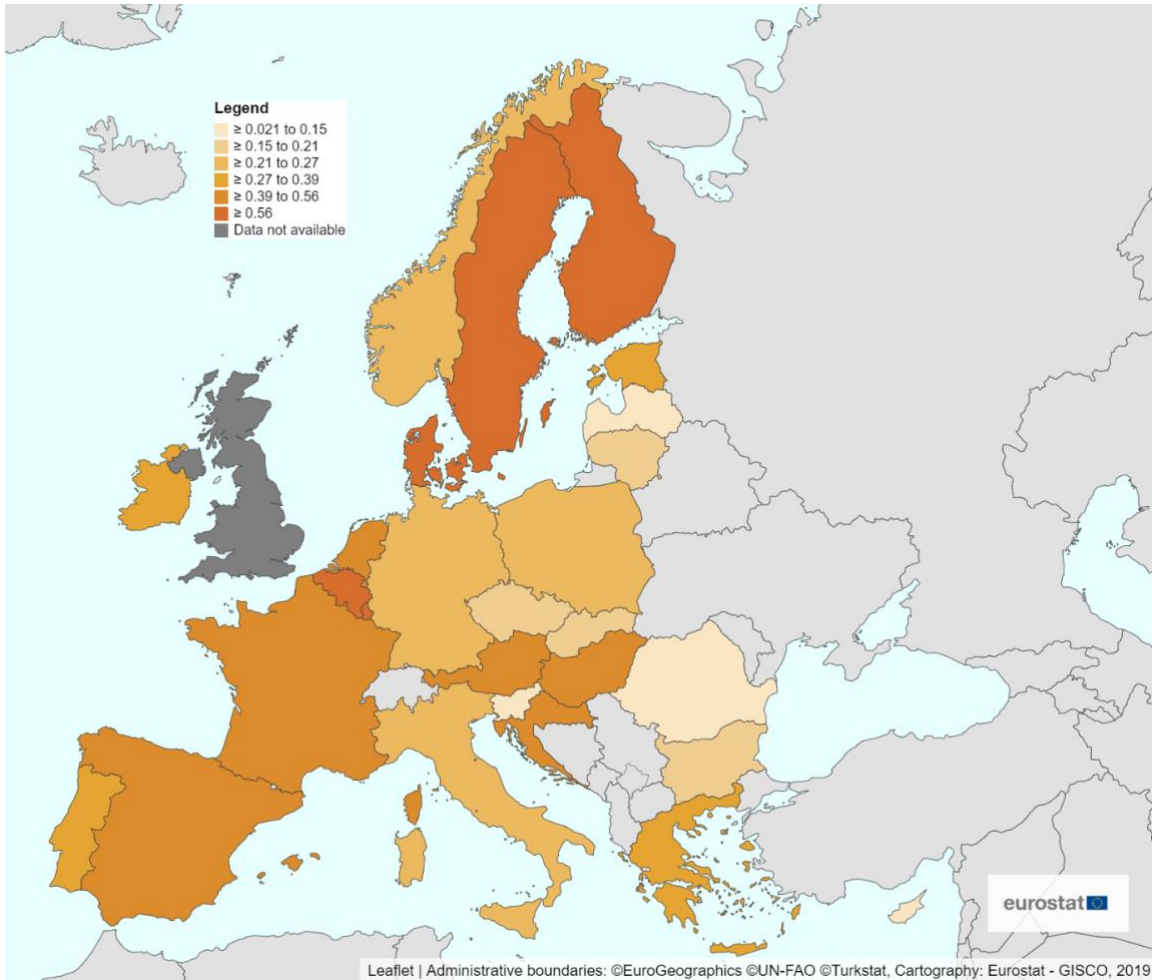


Πηγή: Βάση Δεδομένων LMP της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, σύνολο δεδομένων LMP_EXPSUMM ³⁶

³⁶ Διαθέσιμο στο:

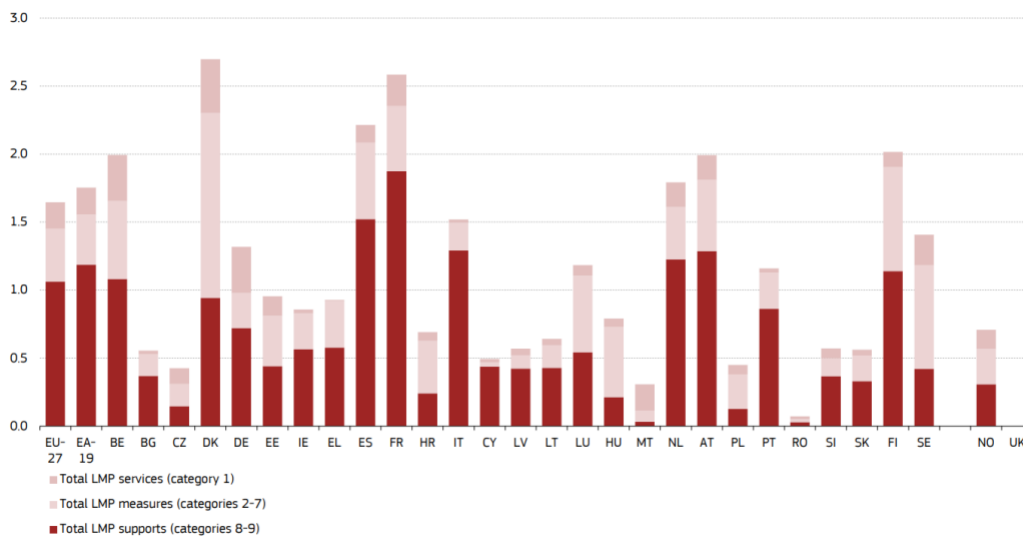
https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/product/page/LMP_EXPSUMM?lang=en
(προσπελάστηκε στις 22-02-2022).

Διάγραμμα 3.2 Εθνική Δημόσια Δαπάνη για Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης στην Ε.Ε. (% ΑΕΠ, Στοιχεία 2019)



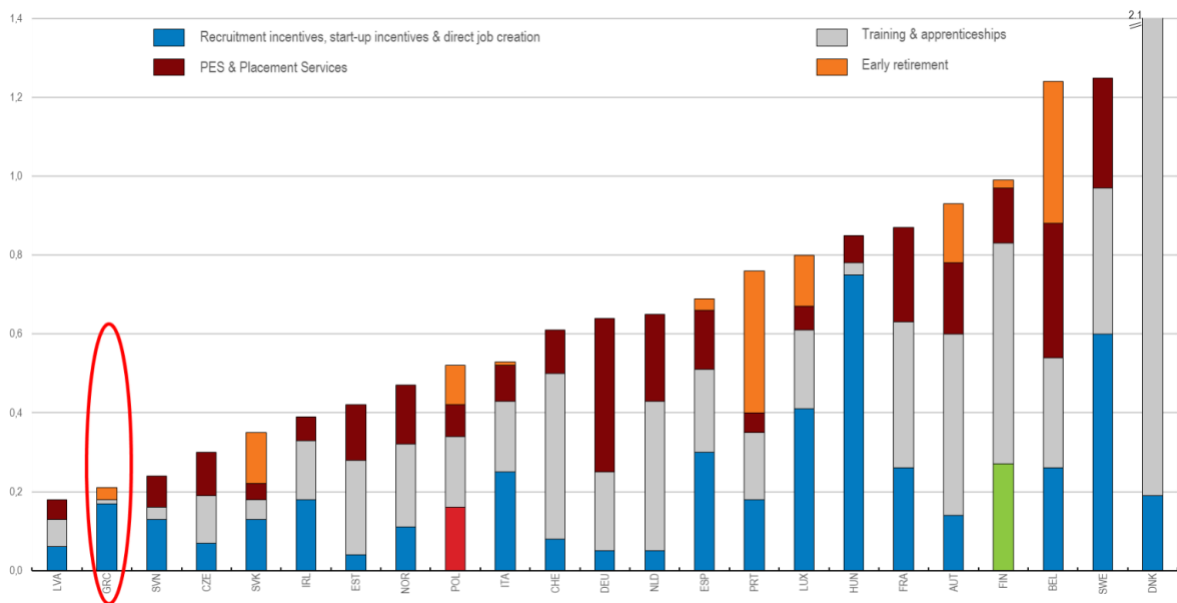
Πηγή: Βάση Δεδομένων LMP της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, σύνολο δεδομένων LMP_EXPSUMM

Διάγραμμα 3.3 Εθνική Δημόσια Δαπάνη για Πολιτικές Απασχόλησης στην Ε.Ε. (% ΑΕΠ, Στοιχεία 2019)



Πηγή: Βάση Δεδομένων LMP της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, σύνολο δεδομένων LMP_EXPSUMM

Διάγραμμα 3.4 Δημόσια Δαπάνη ανά Κατηγορία Πολιτικής Απασχόλησης (% ΑΕΠ, Μέλη ΟΟΣΑ, Στοιχεία 2019)



Πηγή: Βάση Δεδομένων LMP της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, σύνολο δεδομένων LMP_EXPSUMM / Βάση Δεδομένων Labour Market Programmes του ΟΟΣΑ. Σημ.: Αφορά στα κράτη-μέλη της Ε.Ε., που παράλληλα είναι και μέλη του ΟΟΣΑ, για λόγους συγκρισιμότητας των δεδομένων, στο έτος 2019.

Τα συγκεκριμένα προγράμματα είχαν στόχο την παρακίνηση των εργοδοτών-επιχειρηματιών να διατηρήσουν θέσεις απασχόλησης ή να προσλάβουν εργαζόμενους με εμπόδια για την (επαν)ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Μόνο μικρός αριθμός επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα αξιοποίησαν κατά τα προηγούμενα χρόνια τα συγκεκριμένα προγράμματα, λόγω της πολυπλοκότητας των διαδικασιών³⁷, της χαμηλής αντιστοίχισης μεταξύ των προσφερόμενων και των ζητούμενων γνώσεων και δεξιοτήτων³⁸, καθώς του χαμηλού επιπέδου συνεργασίας διαχρονικά μεταξύ της ΔΥΠΑ και του ιδιωτικού τομέα³⁹.

Η επιδότηση της δημιουργίας ή διατήρησης θέσεων εργασίας αποτελεί αποτελεσματική πολιτική ώστε να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία – και γενικότερα πρόσβαση στην αγορά εργασίας – άτομα και ομάδες που διαφορετικά δεν θα μπορούσαν, συμπεριλαμβανομένων των νέων, των γυναικών, των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας και των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων. Λειτουργούν, επίσης, ως αποτελεσματικά, προσωρινά μέτρα για τη στήριξη της απασχόλησης και των εργαζομένων σε περιόδους

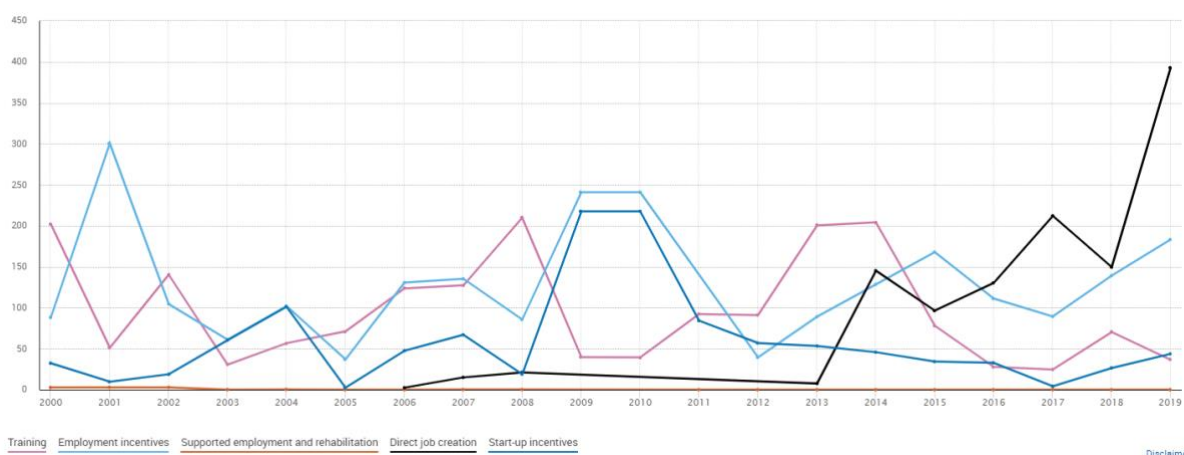
³⁷ European Commission (2015), *Acquisition of work experience for new entrants to the labour market*, Brussels, European Commission. Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15265&langId=en> (προσπελάστηκε στις 22-02-2022).

³⁸ Proopsis Consulting S.A. (2020), *Αποτίμηση αποτελεσμάτων αξιολογήσεων και προόδου του ΕΠ*, Παραδοτέο στο πλαίσιο του Έργου «Παροχή Υπηρεσιών Συμβούλου για την υποστήριξη της ΕΥΔ στην αναθεώρηση του ΕΠ ΑΝΑΔΕΔΒΜ κατά το έτος 2020», Αύγουστος 2020. Διαθέσιμο στο: https://empedu.gov.gr/wp-content/uploads/2021/04/%CE%A0%CE%B1%CF%81%CE%B1%CE%B4%CE%BF%CF%84%CE%AD%CE%BF-%CE%91_v9_08.2020.pdf (προσπελάστηκε στις 22-02-2022).

³⁹ OECD (2019), *Strengthening Active Labour Market Policies in Italy, Connecting People with Jobs*, Paris: OECD Publishing. Διαθέσιμο στο <https://dx.doi.org/10.1787/160a3c28-en> (προσπελάστηκε στις 22-02-2022).

οικονομικών σοκ, όπως πρόσφατα με την πανδημία του COVID-19⁴⁰, ενώ η υλοποίησή τους είναι ταχύτερη από άλλες παρεμβάσεις, όπως τα προγράμματα άμεσης δημιουργίας θέσεων εργασίας και οι δράσεις κατάρτισης. Από την άλλη φορά, τα προγράμματα αυτά συχνά είναι διοικητικά πολύπλοκα και με στενή στόχευση σε συγκεκριμένες ομάδες του πληθυσμού, κάτι που λειτουργεί αποθαρρυντικά για την αξιοποίησή τους από επιχειρήσεις και εργοδότες. Η εμπειρία από την εφαρμογή σχετικών προγραμμάτων διεθνώς υποδεικνύει πως ο σχεδιασμός μπορεί να βελτιωθεί με την εμπλοκή των κοινωνικών εταίρων και με τη στόχευση συγκεκριμένων κατηγοριών επιχειρήσεων που μπορούν να απορροφήσουν ανέργους σε σύντομο χρονικό διάστημα.

Διάγραμμα 3.5 Εθνική Δημόσια Δαπάνη ανά Κατηγορία Ενεργητικής Πολιτικής Απασχόλησης στην Ελλάδα, 2000 - 2019(σε εκατομμύρια ευρώ)



Σημείωση: Διαμορφώθηκε από τη Βάση Δεδομένων LMP της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και τον Πίνακα LMP_LMP_EXPMESEL⁴¹, με παραμετροποίηση από την Ομάδα Έργου.

Στο Διάγραμμα 3.5 παρουσιάζεται η εξέλιξη της εθνικής δημόσιας δαπάνης (σε εκατομμύρια ευρώ) στις διαφορετικές κατηγορίες ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης για το διάστημα 2010 – 2019. Η επιδοτούμενη απασχόληση (Employment incentives), η Εκπαίδευση και Κατάρτιση (Training) και τα κίνητρα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας (Start-up incentives) αποτελούν τις κατηγορίες πολιτικών απασχόλησης στις οποίες κατευθύνεται το μεγαλύτερο μέρος της σχετικής δημόσιας δαπάνης, καθ' όλη την περίοδο αναφοράς (με σημαντικές διακυμάνσεις ωστόσο). Αντίστοιχα παρατηρείται άνοδος των προγραμμάτων άμεσης δημιουργίας θέσεων εργασίας στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα από το 2006, οπότε υλοποιήθηκαν τα πρώτα προγράμματα stage, και ιδιαίτερα από το 2013 και έπειτα, όταν η εφαρμογή

⁴⁰ OECD (2021), “Scaling up policies that connect people with jobs in the recovery from COVID-19”, OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19), OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/a91d2087-en>.

⁴¹ Διαθέσιμο στο:

[https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/view/lmp_expme\\$el/default/table](https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/view/lmp_expme$el/default/table) (προσπελάστηκε στις 22-02-2022).

τέτοιων προγραμμάτων διευρύνθηκε σημαντικά, ως πολιτική ανάσχεσης των κοινωνικοοικονομικών συνεπειών της κρίσης και της διογκούμενης ανεργίας.

Τα προγράμματα άμεσης δημιουργίας θέσεων εργασίας δημιουργούν οφέλη από πλευράς κοινωνικής προστασίας των ανέργων και των αναζητούντων εργασία, συνδέοντάς τους με την πραγματικότητα της αγοράς εργασίας και περιορίζοντας τον κίνδυνο των μακροχρόνιων επιπτώσεων από την παραμονή εκτός αυτής⁴². Επιπλέον, παρέχουν στους συμμετέχοντες ένα βασικό «δίκτυ ασφαλείας» (safety net), στηρίζοντας την κατανάλωση των νοικοκυριών σε περιόδους κρίσης και με αυτόν τον τρόπο λειτουργούν συμπληρωματικά με άλλα μέτρα κοινωνικής πολιτικής. Ταυτόχρονα, ενισχύουν τις δημόσιες υπηρεσίες και τους οργανισμούς με προσωπικό που υποστηρίζει τις επείγουσες ανάγκες τους.

Τα Προγράμματα Κοινωφελούς Εργασίας, που εστιάζουν σε μακροχρόνια άνεργους με κίνδυνο «αποσύνδεσης» από το ενεργό ανθρώπινο δυναμικό, εφαρμόζονται τα τελευταία χρόνια, με σημαντικό ενδιαφέρον από τους ωφελούμενους^{43,44}. Οι άνεργοι που επιλέγονται, στη βάση συγκεκριμένων κριτηρίων (όπως η ηλικία, τα έτη ανεργίας και η λήψη Ελάχιστου Εγγυημένου Εισοδήματος), απασχολούνται στην υλοποίηση δημοσίων έργων, σε υπηρεσίες της δημόσιας διοίκησης και της αυτοδιοίκησης, καθώς και σε κοινωνικές υπηρεσίες.

Σε σχετικές έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί σχετικά με το βαθμό αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων αυτών, προκύπτουν ουσιαστικά και ψυχολογικά-συναισθηματικά οφέλη για τους συμμετέχοντες στα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας⁴⁵, κάτι που εξηγεί την υψηλή ζήτηση για συμμετοχή στα προγράμματα, με αριθμό αιτήσεων που υπερβαίνει σημαντικά τις διαθέσιμες θέσεις, αλλά και το πολύ υψηλό ποσοστό των συμμετεχόντων που ολοκληρώνουν το εκάστοτε πρόγραμμα.

Η υψηλή απήχηση των προγραμμάτων κοινωφελούς εργασίας δεν σημαίνει πως στερούνται ατελειών και σημείων που χρήζουν επανεξέτασης και περαιτέρω βελτίωσης. Ενδεικτικά, τα συγκεκριμένα προγράμματα απευθύνονται σε μικρό αριθμό ανέργων (η δυναμικότητα του Προγράμματος Κοινωφελούς Απασχόλησης του 2020

⁴² World Bank (2019), *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*, Washington, DC: The World Bank. Διαθέσιμο στο: <http://dx.doi.org/10.1596/978-1-4648-1328-3> (προσπελάστηκε στις 22-02-2022).

⁴³ CMT Προοπτική (2017). *Έκθεση παρουσίασης βασικών συμπερασμάτων ex- post αξιολόγησης συστημικών παρεμβάσεων ΕΠ ΑΝΑΔ 2007-2013*. Παραδοτέο στο πλαίσιο του έργου «Μελέτη για την αξιολόγηση των συστημικών παρεμβάσεων του ΕΠ ΑΝΑΔ 2007-2013 και του ΕΠ ΑΝΑΔΕΔΒΜ 2014-2020», Φεβρουάριος 2017, Διαθέσιμο στο: http://www.edulll.gr/wp-content/uploads/2018/02/Ex_post.pdf (προσπελάστηκε στις 10-02-2022).

⁴⁴ Proopsis Consulting S.A. (2020), *Αποτίμηση αποτελεσμάτων αξιολογήσεων και προόδου του ΕΠ*, Παραδοτέο στο πλαίσιο του Έργου «Παροχή Υπηρεσιών Συμβούλου για την υποστήριξη της ΕΥΔ στην αναθεώρηση του ΕΠ ΑΝΑΔΕΔΒΜ κατά το έτος 2020», Αύγουστος 2020. Διαθέσιμο στο: https://empedu.gov.gr/wp-content/uploads/2021/04/%CE%A0%CE%B1%CF%81%CE%B1%CE%B4%CE%BF%CF%84%CE%AD%CE%BF-%CE%91_v9_08.2020.pdf (προσπελάστηκε στις 22-02-2022).

⁴⁵ ILO (2018), *Getting Back to Work: A study of the social impacts of Kinofelis*, Geneva: International Labour Organization. Διαθέσιμο στο: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_623960.pdf (προσπελάστηκε στις 22-02-2022).

ήταν 36.500 άτομα και του αντίστοιχου Προγράμματος του 2022 ήταν 25.000 άτομα) σε σχέση με το συνολικό αριθμό ανέργων που είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα του ΟΑΕΔ (πλέον ΔΥΠΑ) για περισσότερο από ένα έτος, οπότε λογίζονται ως μακροχρόνια άνεργοι (579.400 άτομα σύμφωνα με στοιχεία του Δεκεμβρίου του 2021⁴⁶).

Η πρόσφατη πανδημία του COVID-19 και η ανάγκη στήριξης των εργαζομένων και ανέργων έχει αυξήσει τη ζήτηση για προγράμματα κοινωφελούς εργασίας, με τις προσαρμογές που απαιτούνται για τη μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων. Χαρακτηριστικά, οι τοποθετήσεις ωφελούμενων σε συγκεκριμένους φορείς, νομικά πρόσωπα και οργανισμούς είναι δυνατόν να πραγματοποιούνται βάσει του προφίλ, των γνώσεων και των δεξιοτήτων τους, αλλά και των τεκμηριωμένων αναγκών των φορέων και οργανισμών. Ωστόσο, παρατηρείται συχνά πως η εμπειρία και η προϋπηρεσία που κατακτούν οι εργαζόμενοι σε κοινωφελή προγράμματα δεν είναι ελκυστική για τους εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, ενώ η συμμετοχή σε αυτά έχει μόνο χαλαρή – ή και καθόλου – σύνδεση με τα κριτήρια προσλήψεων στο δημόσιο. Ως εκ τούτου, θα πρέπει να επανεξεταστεί συνολικά ο σχεδιασμός και τα χαρακτηριστικά των προγραμμάτων άμεσης δημιουργίας θέσεων εργασίας, προκειμένου όχι μόνο να ικανοποιούνται βραχυ-μεσοπρόθεσμες οικονομικές και κοινωνικές ανάγκες των ανέργων και αναζητούντων εργασία, αλλά και να δημιουργούνται προοπτικές για μεσό-μακροπρόθεσμη εργασιακή αποκατάσταση.

3.4.4. Ζητήματα Σχεδιασμού και Υλοποίησης των Πολιτικών Απασχόλησης

Ενώ τα διαρθρωτικά ζητήματα της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα δημιουργούν αυξημένη ζήτηση για ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, υπάρχουν πεδία αναφορικά με τη χάραξη και υλοποίηση των πολιτικών αυτών με σημαντικά περιθώρια βελτίωσης, όπως αυτά έχουν συζητηθεί και παραπάνω:

- Η χαμηλή εθνική δημόσια δαπάνη για την υλοποίηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, με δεδομένες τις ανάγκες, η οποία παρότι έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια ακόμα υπολείπεται σημαντικά από τον μέσο όρο σε επίπεδο Ε.Ε. Το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας ήρθε να καλύψει, ως ένα μέρος, το εν λόγω έλλειμμα το οποίο διογκώθηκε μετά από την μείωση των εισφορών των ανέργων υπέρ της ΔΥΠΑ.
- Η αβεβαιότητα σχετικά με την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα των υλοποιούμενων πολιτικών, λόγω της έλλειψης έως σήμερα ενός ενιαίου μηχανισμού παρακολούθησης και αξιολόγησής τους με βάση συγκεκριμένα δεδομένα. Σε θετική κατεύθυνση βρίσκεται η ανάπτυξη από τη ΔΥΠΑ, μετά από υλοποίηση προγράμματος τεχνικής βοήθειας σε συνεργασία με τη Γενική Διεύθυνση Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων (DG Reform) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και την Παγκόσμια Τράπεζα, συστήματος Παρακολούθησης και

⁴⁶ ΟΑΕΔ (2022). Δελτίο Τύπου – Στατιστικά Στοιχεία Εγγεγραμμένης Ανεργίας ΟΑΕΔ, Δεκέμβριος 2021, 20-01-2022, Αθήνα: ΟΑΕΔ. Διαθέσιμο στο: <https://www.oaed.gr/storage/deltia-typou/deltio-typu-statistika-dekembrios-2021.pdf> (προσπελάστηκε στις 22-02-2022).

Αξιολόγησης των ΕΠΑ (Monitoring & Evaluation) το οποίο ήδη εφαρμόζεται πιλοτικά.

- Η περιορισμένη (έως πρόσφατα) οργανωτική και επιχειρησιακή επάρκεια της ΔΥΠΑ για την παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών συμβουλευτικής προς τους ανέργους και τους αναζητούντες εργασίας, καθώς και για τη διασύνδεση με τις επιχειρήσεις και τους παραγωγικούς φορείς.
- Η υλοποίηση (έως πρόσφατα) προγραμμάτων με συγκεκριμένο χρονικό ορίζοντα, αντί για ένα εύρος διαρκώς διαθέσιμων παρεμβάσεων στις οποίες θα κατευθύνονται οι άνεργοι και αναζητούντες εργασίας από τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης με βάση τις ανάγκες τους.
- Ο κατακερματισμός και η υλοποίηση πολιτικών με ίδια στόχευση από ετερόκλητους δημόσιους φορείς χωρίς επαρκή συντονισμό.

Πρόσφατα, ξεκίνησε μια σταδιακή μεταρρύθμιση των πολιτικών απασχόλησης, με τις βάσεις να τίθενται αρχικά μέσω του Στρατηγικού Πλαισίου για τον ανασχεδιασμό των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης, που εκπονήθηκε το 2018⁴⁷. Το πλαίσιο έθεσε τις κατευθύνσεις για τη μετάβαση προς μια ολοκληρωμένη προσέγγιση στο σχεδιασμό και την υλοποίηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, ακολουθώντας τις ευρωπαϊκές πρακτικές⁴⁸ και αξιοποιώντας ως βάση το Μηχανισμό Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας και τα ευρήματα αυτού αναφορικά με συγκεκριμένους τομείς και κατηγορίες δεξιοτήτων όπου υπάρχει χαμηλή σύνδεση ζήτησης και προσφοράς. Επιπλέον, το Στρατηγικό Πλαίσιο οριοθέτησε παρεμβάσεις αναφορικά με τα προγράμματα δημιουργίας απασχόλησης, τις δράσεις κατάρτισης και τις δράσεις στήριξης της επιχειρηματικότητας.

Λαμβάνοντας υπόψη τα υψηλά επίπεδα ανεργίας και τη χαμηλή εγχώρια ζήτηση, καθώς και την ετερογένεια του πληθυσμού των ανέργων, αποφασίστηκε η πιλοτική εφαρμογή ενός προγράμματος «ανοικτού πλαισίου» στην περιοχή της Δυτικής Αττικής, και πιο συγκεκριμένα στην περιοχή της Ελευσίνας, με χρηματοδότηση από εθνικούς πόρους και παρακολούθηση και υλοποίηση από τη ΔΥΠΑ⁴⁹. Το πιλοτικό πρόγραμμα στην περιοχή της Ελευσίνας υποστηρίχθηκε σε τεχνικό επίπεδο από την Παγκόσμια Τράπεζα, μέσω της Γενικής Διεύθυνσης Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων (DG Reform) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (πρώην Υπηρεσίας Στήριξης Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων), και προέβλεπε ως κύρια χαρακτηριστικά:

- Τη συνεχή διαθεσιμότητα ενός εύρους πολιτικών απασχόλησης, με εμπλουτισμένο σχεδιασμό (επιδοτούμενη απασχόληση, κοινωφελής εργασία, κατάρτιση βάσει

⁴⁷ <http://www.opengov.gr/minlab/?p=3677> (προσπελάστηκε στις 11-03-2022)/

⁴⁸ OECD (2013). *Activation Strategies for Stronger and More Inclusive Labour Markets in G20 Countries: Key Policy Challenges and Good Practices*. Paris: OECD Publishing. Διαθέσιμο στο <https://www.oecd.org/employment/G20-2013ReportActivation.pdf> (προσπελάστηκε στις 08-03-2022).

⁴⁹ Για περισσότερα στοιχεία βλ. ΟΑΕΔ-Πιλοτικό Πρόγραμμα Ελευσίνας, <https://www.oaed.gr/pilotiko-programma-apascholeses-anergon-elikias-45-eton-kai-ano-engegrammenon-sto-metroo-anergon-tou-kpa-eleusinas> (προσπελάστηκε στις 30-01-2022).

ζήτησης), που ενημερώνονταν διαρκώς μέσα από τη συλλογή και επεξεργασία έγκυρων δεδομένων για τις συνθήκες της αγοράς εργασίας,

- Την ενίσχυση της παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών προς τους ανέργους, με έμφαση στην εξατομικευμένη προσέγγιση και την κατάρτιση ατομικών σχεδίων δράσης, ώστε οι άνεργοι να «παραπεμφθούν» σε συγκεκριμένα προγράμματα και δράσεις,
- Την καθιέρωση ενός συστήματος παρακολούθησης και αξιολόγησης που θα διευκόλυνε τη συγκέντρωση και αξιοποίηση έγκαιρων και αξιόπιστων δεδομένων αναφορικά με τα αποτελέσματα των εν λόγω προγραμμάτων και δράσεων,
- Την ανάπτυξη πληροφοριακών συστημάτων που θα υποστηρίζουν την υλοποίηση των προγραμμάτων απασχόλησης, την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών στους ανέργους, και την παρακολούθηση και αξιολόγηση των προγραμμάτων.

Η επιλογή της τοποθεσίας για την υλοποίηση του πιλοτικού προγράμματος καθορίστηκε από κριτήρια, όπως η ικανότητα της τοπικής οικονομίας να δημιουργεί και να παρέχει νέες θέσεις εργασίας, η προσβασιμότητα, η προηγούμενη συμμετοχή των Δήμων και των επιχειρήσεων σε ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, το ποσοστό ανεργίας της περιοχής σε σχέση με τον εθνικό μέσο όρο, η ετοιμότητα και επιχειρησιακή ικανότητα του ΚΠΑ2 Ελευσίνας, η παρουσία στην περιοχή κέντρων επαγγελματικής κατάρτισης. Η ομάδα-στόχος του προγράμματος ήταν οι άνεργοι 45 και άνω ετών, οι οποίοι ήταν εγγεγραμμένοι στα μητρώα της ΔΥΠΑ για τουλάχιστον 6 μήνες, δεδομένης της υψηλής βαρύτητας που αποδίδει η χώρα στην αντιμετώπιση της μακροχρόνιας ανεργίας.

Από την υλοποίηση του πιλοτικού προγράμματος στην περιοχή της Ελευσίνας μπορούν να αντληθούν σημαντικά διδάγματα για περαιτέρω πιλοτικές εφαρμογές των προγραμμάτων «ανοικτού πλαισίου», καθώς και για τον ανασχεδιασμό των πολιτικών απασχόλησης. Από τα κυριότερα διδάγματα από την υλοποίηση του πιλοτικού προγράμματος αποτελούν:

1. Η ενίσχυση του ρόλου της εξατομικευμένης προσέγγισης και παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών προς τους ανέργους.
2. Η αποτελεσματική εφαρμογή της διαδικασίας κατάρτισης ατομικών προφίλ εργασιακής ετοιμότητας για τους ανέργους.
3. Ο εξορθολογισμός των διαδικασιών εξυπηρέτησης των δικαιούχων και ωφελούμενων, ο οποίος ωστόσο αντιμετώπισε προβλήματα στην τεχνική υποστήριξη του πληροφοριακού συστήματος.
4. Ο εμπλουτισμός των προγραμμάτων και δράσεων κατάρτισης με σύγχρονο περιεχόμενο, εργαλεία αξιολόγησης και σχεδιασμού για κατάρτιση σε βασικές, τεχνικές και ήπιες δεξιότητες.
5. Η χαμηλή δημιουργία θέσεων επιδοτούμενης απασχόλησης, εν μέρει λόγω της ατελούς πληροφόρησης σχετικά με το πιλοτικό πρόγραμμα των επιχειρήσεων της περιοχής, που καταδεικνύει την ανάγκη για στρατηγικές συνεργασίας των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης με τις επιχειρήσεις και τους εργοδότες.

6. Το ύψος των επιδομάτων κατάρτισης, που αποτελούν ένα ισχυρό κίνητρο για συμμετοχή σε αυτά, είτε αποτελούν την καλύτερη επιλογή για αύξηση της απασχολησιμότητας των ανέργων είτε όχι.
7. Η μη-διαθεσιμότητα όλων των επιμέρους προγραμμάτων καθ' όλη τη διάρκεια πιλοτικής εφαρμογής.
8. Οι δυσκολίες στην παρακολούθηση και αξιολόγηση των προγραμμάτων, λόγω δυσκολίας στην εξαγωγή δεδομένων από το πληροφοριακό σύστημα της ΔΥΠΑ, αν και ειδικά για τις δράσεις κατάρτισης είχε αναπτυχθεί διαφορετική πλατφόρμα, που έκανε απλούστερη την εξαγωγή και επεξεργασία δεδομένων.

Μεταξύ άλλων, παρεμβάσεις ανασχεδιασμού και βελτίωσης κρίνεται πως χρειάζονται στα παρακάτω πεδία:

- I. Στην κατανόηση των αναγκών των επιχειρήσεων και της ζήτησης της αγοράς εργασίας, όπου η λεπτομερέστερη ανάλυση επιμέρους στοιχείων της ζήτησης εργατικού δυναμικού ανά περιοχή έχει σημασία για τον σχεδιασμό, τη διαχείριση και την υλοποίηση των προγραμμάτων απασχόλησης.
- II. Στην έμφαση σε δυναμικά επαγγέλματα και κλάδους που προσφέρουν προστιθέμενη αξία (added-value) στην τοπική οικονομία αγορά εργασίας.
- III. Στη στενότερη συνεργασία με τους εργοδότες για την άντληση πληροφοριών σχετικά με διαθέσιμες θέσεις εργασίας και τη διασφάλιση πως τα προγράμματα λαμβάνουν υπόψη τους τη σχετική ζήτηση. Στην κατεύθυνση αυτή θα συμβάλλει ο συνολικός οργανωτικός εκσυγχρονισμός της ΔΥΠΑ, όπου από τη μία πλευρά η Μονάδα Εξυπηρέτησης Μεσαίων και Μεγάλων Επιχειρήσεων θα αναπτύσσει επικοινωνία με μεγάλους εργοδότες στις περιοχές-στόχους, ενώ τα κατά τόπους καταστήματα (ΚΠΑ2) και οι σύμβουλοι εργοδοτών θα προσεγγίζουν μικρότερες εταιρείες και τα τοπικά δίκτυα εργοδοτών.
- IV. Στη στενότερη συνεργασία με τους αναζητούντες εργασίας, με διαρκή βελτίωση των διαδικασιών προσέγγισης και επικοινωνίας, παρότρυνσης σε εγγραφή στο μητρώο, στατιστικού profiling και αξιολόγησης της πιθανότητας εύρεσης εργασίας χωρίς την παραπομπή σε ειδικό πρόγραμμα απασχόλησης ή/και κατάρτισης, συμβουλευτικής και κατεύθυνσης σε συγκεκριμένες επιλογές με βάση το προφίλ και τις ανάγκες, και παρακολούθηση της πορείας αναζήτησης εργασίας. Η εξατομικευμένη προσέγγιση, από την άλλη, δημιουργεί αυξημένο φόρτο και ανάγκες στελέχωσης της ΔΥΠΑ, οπότε θα πρέπει να αναζητηθεί ο βέλτιστος συνδυασμός καναλιών επικοινωνίας και επαφής με τους αναζητούντες εργασίας, καθώς και τα κατάλληλα εργαλεία για την παρακολούθηση της διαδικασίας και την αξιολόγηση.
- V. Στον ανασχεδιασμό των προγραμμάτων βραχυχρόνιας επαγγελματικής κατάρτισης με βάση τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς, στην καθιέρωση ενός διαφανούς πλαισίου υλοποίησής τους καθώς και στην ανάγκη διασφάλισης οικονομικών και άλλων κινήτρων για τη συμμετοχή σε αυτά.
- VI. Στο σχεδιασμό των διαδικασιών παρακολούθησης και αξιολόγησης, αφενός μεν για την παρακολούθηση της πορείας υλοποίησης των πολιτικών και προγραμμάτων, αφετέρου δε για τη διαρκή ανατροφοδότηση με δεδομένα με

στόχο τη βελτίωση του σχεδιασμού των πολιτικών και προγραμμάτων και των διαδικασιών υλοποίησης. Η παρακολούθηση και αξιολόγηση στη βάση προσδοκώμενων αποτελεσμάτων που αποτυπώνονται μέσω συγκεκριμένων δεικτών (εισροών, εκροών, δραστηριοτήτων, αποτελέσματος), συμβάλλει στη βέλτιστη παρακολούθηση της προόδου εφαρμογής των πολιτικών και προγραμμάτων και στον ανασχεδιασμό και επαναπροσδιορισμό των στόχων και εργαλείων όπου απαιτείται.

3.5. Η Εμπειρία της Προηγούμενης Περιόδου

Το βασικό χρηματοδοτικό εργαλείο για την υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης κατά την Προγραμματική Περίοδο 2014 – 2020 ήταν το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση», με κύριους στόχους του⁵⁰:

- Την ανάπτυξη και αξιοποίηση των ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού και την ενεργό κοινωνική ενσωμάτωση στο σύνολο των Περιφερειών της χώρας.
- Την αντιμετώπιση της ανεργίας και την αύξηση της βιώσιμης απασχόλησης για όλους.
- Τη βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας όλων των βαθμίδων του εκπαιδευτικού συστήματος.
- Την ανάπτυξη της Διά Βίου Μάθησης και τη βελτίωση της συνάφειας της εκπαίδευσης και της κατάρτισης με την αγορά εργασίας.

Όσον αφορά στο σχεδιασμό του Επιχειρησιακού Προγράμματος ειδικά για τα ζητήματα της απασχόλησης, αυτό περιλάμβανε κατηγορίες δράσεων όπως:

- Συστημικές παρεμβάσεις των θεσμών της εργασίας και της πρόνοιας
 - Σύστημα Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας.
 - Θεσμική και επιχειρησιακή ενδυνάμωση των κοινωνικών εταίρων.
 - Ενδυνάμωση του Εθνικού Αναπηρικού Κινήματος.
 - Συστημική Παρέμβαση «Μηχανισμός Επιτήρησης της Αγοράς Εργασίας/ Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)» του ΕΠΑΝΑΔ-ΕΔΒΜ, που αφορά στην επιχειρησιακή αναβάθμιση των φορέων και των μηχανισμών, μέσω των οποίων σχεδιάζονται και υλοποιούνται πολιτικές για την καταπολέμηση της αδήλωτης και ατελώς δηλωμένης εργασίας.
 - Συγχρηματοδοτούμενη δράση που αφορά σε ενέργειες ενίσχυσης του πληροφοριακού συστήματος ΕΡΓΑΝΗ και ενδυνάμωσης του ΣΕΠΕ.
- Βελτίωση Προοπτικών Απασχόλησης και Ανάπτυξης Δεξιοτήτων Ανθρώπινου Δυναμικού
 - Πρώθηση απασχόλησης μέσω προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα.

⁵⁰ <https://empedu.gov.gr/to-epicheirisiako-programma/to-programma-me-mia-matia/> (προσπελάστηκε στις 12-03-2022).

- Προγράμματα δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας στον ιδιωτικό τομέα για ανέργους και ειδικές ομάδες ανέργων.
 - Απασχόληση ανέργων σε κλάδους αιχμής.
 - Σχέδιο Δράσης με μέτρα προετοιμασίας και διαχείρισης της αλλαγής και της αναδιάρθρωσης, που εκπονήθηκε το 2016 και υπεβλήθη στην Επιτροπή για την υλοποίηση της Επενδυτικής Προτεραιότητας 8V «Προσαρμογή των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών στις αλλαγές» του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα, Καινοτομία 2014-2020».
 - Προγράμματα Κατάρτισης ανέργων ναυτικών και παροχή επαγγελματικής πιστοποίησης.
 - Κατάρτιση, πρακτική άσκηση και πιστοποίηση ανέργων σε κλάδους αιχμής.
 - Προγράμματα για την εναρμόνιση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.
 - Λειτουργία περιφερειακών μηχανισμών της ανάπτυξης & προώθησης των κοινωνικών συνεταιριστικών επιχειρήσεων.
 - Υποστήριξη της απασχόλησης σε Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις.
 - Υποστήριξη της απασχόλησης ΑμεΑ σε Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις.
- iii. Πρωτοβουλία για την Απασχόληση των Νέων : Διευκόλυνση της Πρόσβασης στην Απασχόληση των Νέων έως 29 ετών (ΠΑΝ)
- Επιταγή εισόδου για νέους από 18-24 ετών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.
 - Δράσεις Ολοκληρωμένης Παρέμβασης για νέους έως 24 ετών.
 - Προώθηση των νέων έως 24 ετών από την ανεργία στην αυτοαπασχόληση με επιδότηση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης έως 12 μήνες.
 - Επιταγή εισόδου για νέους από 18-24 ετών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.
 - Δράσεις ολοκληρωμένης παρέμβασης για νέους έως 24 ετών.
 - Προώθηση της νεανικής επιχειρηματικότητας (18-24) μέσω της προώθησης της καινοτομίας και παροχής συμβουλευτικής για τη δημιουργία startups με στόχο την ενίσχυση της νεανικής καινοτομικής επιχειρηματικότητας.
 - Απόκτηση εργασιακής εμπειρίας και ένταξης στην απασχόληση για νέους 18-24 ετών.
 - Ευκαιρίες κατάρτισης και πιστοποίησης για ανέργους νέους 18-24 ετών σε ειδικότητες που αφορούν σε ειδικότητες τομείς αιχμής της Ελληνικής Οικονομίας.
 - Προγράμματα Μαθητείας για Νέους 15-24 ετών.
 - Επιταγή εισόδου για νέους από 25-29 ετών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.
 - Επιταγή εισόδου για νέους έως 29 ετών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις στον κλάδο του τουρισμού, για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.

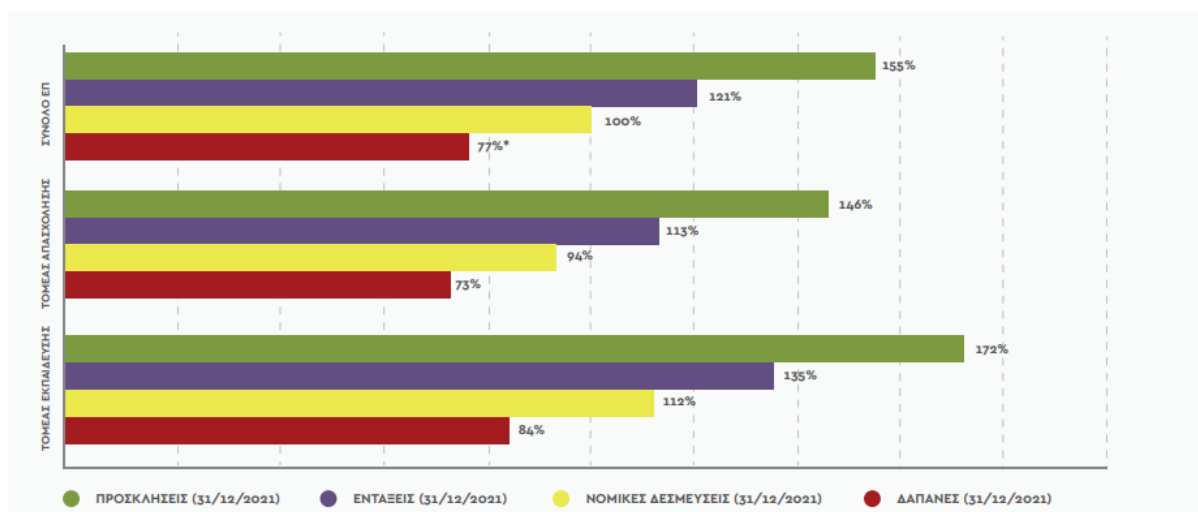
- Πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας και ένταξης στην απασχόληση για νέους 25-29 ετών.
- Προώθηση νέων 25-29 ετών στην αυτοαπασχόληση.

Με την αναθεώρηση του Ιουνίου 2020, ενσωματώθηκε η προτεραιότητα αντιμετώπισης της πανδημίας του COVID-19, με την προσθήκη νέας επενδυτικής προτεραιότητας με στόχο τη χρηματοδότηση δράσεων αντιμετώπισης των κοινωνικοοικονομικών επιπτώσεων που αυτή επέφερε, με έμφαση στη στήριξη του ανθρώπινου δυναμικού. Οι πόροι αυτοί προήλθαν από εσωτερική μεταφορά πόρων από άλλες Επενδυτικές Προτεραιότητες, καθώς και την τεχνική βοήθεια του Προγράμματος.

Πίνακας 3.1 Άξονας Προτεραιότητας Ε.Π. – Θεματικοί στόχοι, πηγές χρηματοδότησης, προϋπολογισμού

ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ	ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ	ΠΗΓΗ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ	ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΟΥΜΕΝΗ ΔΔ (€)
ΑΠ1 Συστημικές Παρεμβάσεις των Θεσμών της αγοράς εργασίας και της πρόνοιας	ΘΣ 8	ΕΚΤ	28.469.771,00
ΑΠ2 Βελτίωση Προοπτικών Απασχόλησης και Ανάπτυξης Δεξιοτήτων Ανθρώπινου Δυναμικού	ΘΣ 8, ΘΣ 9	ΕΚΤ	1.410.687.441,00
ΑΠ3 Διευκόλυνση της Πρόσβασης στην Απασχόληση των Νέων έως 29 ετών	ΘΣ 8	ΠΑΝ	585.001.559,00
ΑΠ4 Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού στην Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας	ΘΣ 8, ΘΣ 9	ΕΚΤ	103.669.332,00
ΑΠ5 Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού στην Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου	ΘΣ 8, ΘΣ 9	ΕΚΤ	45.287.533,00
ΑΠ6 Βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας του εκπαιδευτικού συστήματος	ΘΣ 10	ΕΚΤ	759.900.035,00
ΑΠ7 Ανάπτυξη της Διά Βίου Μάθησης και Βελτίωση της Συνάφειας της εκπαίδευσης και κατάρτισης με την αγορά εργασίας	ΘΣ 10	ΕΚΤ	249.301.191,00
ΑΠ8 Βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας του εκπαιδευτικού συστήματος και της Διά Βίου Μάθησης - σύνδεση με την αγορά εργασίας στην Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας	ΘΣ 10	ΕΚΤ	75.093.988,00
ΑΠ9 Βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας του εκπαιδευτικού συστήματος και της Διά Βίου Μάθησης - σύνδεση με την αγορά εργασίας στην Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου	ΘΣ 10	ΕΚΤ	22.248.145,00
ΑΠ10 Τεχνική Υποστήριξη Εφαρμογής ΕΠ		ΕΚΤ	29.430.301,00
ΑΠ11 Τεχνική Υποστήριξη Εφαρμογής ΕΠ στην Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας		ΕΚΤ	2.110.954,00
ΑΠ12 Τεχνική Υποστήριξη Εφαρμογής ΕΠ στην Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου		ΕΚΤ	618.480,00
ΣΥΝΟΛΟ			3.311.818.725,00

Διάγραμμα 3.6 Πορεία Υλοποίησης Επιχειρησιακού Προγράμματος ανά Τομέα (31/12/2021)



Πηγή: Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση» (ΕΠ ΑΝΑΔ-ΕΔΒΜ), Απολογισμός 2021⁵¹.

Στο Διάγραμμα 3.6 παρουσιάζεται συνοπτικά η πορεία υλοποίησης του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση» έως την 31^η Δεκεμβρίου 2021, βάσει της απολογιστικής αναφοράς που εξέδωσε η Διαχειριστική Αρχή του Προγράμματος. Η συνολική εικόνα είναι πως το Πρόγραμμα έχει υπερδεσμεύσεις και στους δύο βασικούς τομείς του (Απασχόληση και Εκπαίδευση), κάτι που έχει οδηγήσει σε αύξηση του προϋπολογισμού κατά τις αναθεωρήσεις του 2020 και του 2021 για κάλυψη των αναγκών έκτακτων παρεμβάσεων λόγω της πανδημίας του COVID-19 και των αναγκών αποτροπής αύξησης της ανεργίας λόγω της πανδημίας και των περιοριστικών μέτρων. Στον προϋπολογισμό έχουν προστεθεί επιπλέον πόροι από τα κονδύλια για την Πρωτοβουλία Απασχόλησης των Νέων (ΠΑΝ).

Από το κείμενο της μελέτης για την Αναθεώρηση του ΕΠ ΑΝΑΔΕΔΒΜ κατά το έτος 2020, που υλοποιήθηκε από εξωτερικό σύμβουλο της Διαχειριστικής Αρχής⁵², προκύπτουν τα κάτωθι βασικά συμπεράσματα από την εφαρμογή του Προγράμματος από την έναρξή του και έως και το 2020, με ειδική έμφαση στον τομέα απασχόλησης:

- Η ανεργία των νέων παρά την μείωση που είχε συντελεστεί κατά τα προηγούμενα έτη παρέμενε σε υψηλή επίπεδα, ενισχύοντας τη σημασία της αύξησης της απασχόλησης για τους νέους και της εξειδίκευσης δράσεων στο πλαίσιο της Πρωτοβουλίας Απασχόλησης των Νέων (ΠΑΝ).
- Διαπιστώθηκε ανάγκη για περαιτέρω ενίσχυση της δια βίου μάθησης ενηλίκων, καθώς η συμμετοχή τους παράμενε σε πολύ χαμηλό ποσοστό, κάτι που αντικατοπτρίζεται και

⁵¹ Διαθέσιμο στο: https://empedu.gov.gr/wp-content/uploads/2022/02/11.%CE%91%CF%80%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%B9%CF%83%CE%BC%CF%8C%CF%82-flyer-1021_final.pdf (προσπελάστηκε στις 10-03-2022).

⁵² Proopsis Consulting (2020). Παραδοτέα στο πλαίσιο του Έργου «Παροχή Υπηρεσιών Συμβούλου για την υποστήριξη της ΕΥΔ στην αναθεώρηση του ΕΠ ΑΝΑΔΕΔΒΜ κατά το έτος 2020». Διαθέσιμο στο: <https://empedu.gov.gr/axiologisi-toy-programmatos/> (προσπελάστηκε στις 10-03-2022).

στις αναπτυξιακές προοπτικές της χώρας, λόγω της σημασίας του ανθρώπινου δυναμικού ως βασικού παραγωγικού συντελεστή.

- Οι εκτιμήσεις για την πορεία της ελληνικής οικονομίας μετά τις επιπτώσεις της κρίσης της πανδημίας έκαναν λόγο για σημαντικές επιπτώσεις στο ανθρώπινο δυναμικό και την απασχόληση με την άρση των περιοριστικών μέτρων. Τα ευρήματα αυτά κατέδειξαν την ανάγκη για πρόσθετες δράσεις στήριξης της απασχόλησης, και ιδιαίτερα για ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης με έμφαση στη συγκράτηση και τον περιορισμό της ανεργίας, σε συνδυασμό με μέτρα στήριξης των ανέργων κατά την αναζήτηση εργασίας.
- Οι δράσεις στο πλαίσιο της ΠΑΝ δεν φαίνεται να είχαν τα επιθυμητά αποτελέσματα στην εξυπηρέτηση στόχων εισόδου των νέων στην αγορά εργασίας, με τους ωφελούμενους που λαμβάνουν προσφορά θέσης απασχόλησης να κινούνται μεταξύ 15% και 20%, κάτι που καταδείκνυε την ανάγκη βελτίωσης του σχεδιασμού και σύνδεσης των δράσεων της κατάρτισης με λοιπές ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης (π.χ. προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, προγράμματα νέων θέσεων εργασίας κ.α.). Παράλληλα, ποιοτικά χαρακτηριστικά της προσφοράς εργασίας που λάμβαναν οι ωφελούμενοι της ΠΑΝ δεν αξιολογήθηκαν ως ιδιαίτερα ικανοποιητικά (π.χ. περιορισμένος αριθμός θέσεων, σχετικά μικρής διάρκειας, με βασικό μισθό).
- Η ενίσχυση μέσω του Προγράμματος δράσεων για την απόκτηση σύγχρονων γνώσεων και δεξιοτήτων εκ μέρους του ανθρώπινου δυναμικού, που θα ανταποκρίνονται στις νέες τεχνολογικές και οικονομικές εξελίξεις και στις νέες αναπτυξιακές προτεραιότητες, όπως αποτυπώνονται στο Εθνικό Πρόγραμμα Ανάπτυξης 2021-2025 και άλλα κείμενα εθνικών στρατηγικών. Η προσαρμοστικότητα του ανθρώπινου δυναμικού για τις επερχόμενες αλλαγές, αλλά και για την αντιμετώπιση και διαχείριση έκτακτων κρίσεων στην αγορά, κρίθηκε ως ιδιαίτερα σημαντικό ζήτημα, που επηρεάζει τόσο τη διατηρησιμότητα των θέσεων εργασίας όσο και την οικονομική ανάπτυξη.
- Η επιτυχία στην υλοποίηση των συστημικών παρεμβάσεων του Προγράμματος κρίνεται πως έχει ιδιαίτερη σημασία για την επίτευξη των στόχων απασχόλησης, ιδίως στο βαθμό που αφορούν δομικές μεταρρυθμίσεις σε θεσμούς της αγοράς εργασίας και υιοθέτηση νέων εργαλείων και μεθοδολογιών προς όφελος του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας.

Επιπλέον, στο κείμενο της μελέτης για την Αναθεώρηση του Επιχειρησιακού Προγράμματος κατά το έτος 2020 αναλύεται η πορεία υλοποίησης του Προγράμματος για τον κάθε Άξονα Προτεραιότητας, με βάση την επεξεργασία και ανάλυση στοιχείων του ΟΠΣ, που κρίνεται ικανοποιητική για το χρονικό διάστημα από την έναρξη εφαρμογής έως το 2020, σε επίπεδο εντάξεων και νομικών δεσμεύσεων καθώς και σε επίπεδο πληρωμών.

Από την έκθεση υλοποίησης του Ε.Π. για το έτος 2020⁵³, προκύπτει πως σε επίπεδο φυσικής υλοποίησης, τα συνολικά μεγέθη των ενταγμένων Πράξεων διαμορφώθηκαν ως εξής (βλ. Πίνακα 3.2):

Πίνακας 3.2 Πράξεις και Ωφελούμενοι, Ε.Π. ΕΠΑΝΑΔΕΔΒΜ 2014-2020 (στοιχεία έως 31/12/2020)

ΠΡΑΞΕΙΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ
Δράση αποζημίωσης ειδικού σκοπού, στο πλαίσιο αντιμετώπισης των συνεπειών από την πανδημία	490.000 (τουλάχιστον)
Προγράμματα Κοινωνικού Χαρακτήρα	> 90.000
Προγράμματα κατάρτισης σε κλάδους αιχμής της οικονομίας/Κατάρτιση ναυτικών	29.000 (περίπου)
Εναρμόνιση της Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής	238.000
Απόκτηση εργασιακής εμπειρίας σε ιδιωτικές επιχειρήσεις	10.263 νέοι 18-24 ετών 25.217 νέοι 25-29 ετών
Απόκτηση Εργασιακής Εμπειρίας για Νέους έως 29 ετών σε ιδιωτικές Επιχειρήσεις στον κλάδο Τουρισμού	7.619 νέοι έως 29 ετών
Απόκτηση Εργασιακής Εμπειρίας και Ένταξη στην Απασχόληση	2.053 νέοι 18-24 ετών 984 νέοι 25-29 ετών
Κατάρτιση και Πιστοποίηση για άνεργους νέους 18-24 ετών σε ειδικότητες που αφορούν τομείς αιχμής της ελληνικής οικονομίας	14.572

Ειδικότερα στο πλαίσιο της Πρωτοβουλίας για την Απασχόληση των Νέων (ΠΑΝ), που έχει ως στόχο την αντιμετώπιση της αυξανόμενης ανεργίας των νέων και κυρίως αυτών που βρίσκονται εκτός Απασχόλησης, Εκπαίδευσης ή Κατάρτισης (ΕΑΕΚ), καθώς και στη βιώσιμη ένταξή τους στην αγορά εργασίας⁵⁴, υλοποιήθηκαν οι παρακάτω πράξεις:

Διάγραμμα 3.7 Πράξεις και Ωφελούμενοι ΠΑΝ, Ε.Π. ΕΠΑΝΑΔ-ΕΔΒΜ 2014-2020 (στοιχεία έως 31/12/2020)

ΠΡΑΞΕΙΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ
Πρόγραμμα Μαθητείας στις Επαγγελματικές Σχολές του ΟΑΕΔ για νέους 15-24, με θεωρητική και εργαστηριακή εκπαίδευση στο σχολείο και με εκπαίδευση σε πραγματικές συνθήκες εργασίας	3.330 (2014-2016)
Επιταγή εισόδου για Νέους 18-24 και 25-29 ετών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, για αποφοίτους ΑΕΙ/ΤΕΙ και αποφοίτους υποχρεωτικής, Β'βάθμιας και μετα-Β'βάθμιας εκπαίδευσης	10.236 νέοι 18-24 ετών 25.217 νέοι 25-29 ετών
Επιταγή εισόδου για Νέους έως 29 ετών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις στον κλάδο του τουρισμού για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, για άνεργους και οικονομικά μη ενεργούς νέους, με θεωρητική κατάρτιση και πρακτική άσκηση σε ιδιωτικές επιχειρήσεις	7.619 νέοι έως 29 ετών

⁵³ Διαθέσιμο στο: https://empedu.gov.gr/wp-content/uploads/2021/12/Implementation-report_2014GR05M9OP001_2020_1_el.final_28.09.2021_%CE%91%CE%94%CE%91.pdf (προσπελάστηκε στις 10-03-2022).

⁵⁴ Η Πρωτοβουλία για την Απασχόληση των Νέων (ΠΑΝ) ενσωματώθηκε στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα, ως διακριτός άξονας και σε σύνδεση με το Σχέδιο Δράσης για το Σύστημα Εγγυήσεων για την Νεολαία.

<p>Πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας για νέους 18-24 και 25-29 ετών, για αποφοίτους Β'βάθμιας και Γ'βάθμιας εκπαίδευσης, με έμφαση στους μακροχρόνια ανέργους και στους γονείς ανήλικων τέκνων και με απόλυτη προτεραιότητα στις γυναίκες με ανήλικα παιδιά που παραμένουν εκτός αγοράς εργασίας, εκπαίδευσης ή κατάρτισης, ώστε να διευκολυνθεί η είσοδός τους στην αγορά εργασίας.</p>	<p>2.053 νέοι 18-24 ετών 984 νέοι 25-29 ετών</p>
<p>Κατάρτιση και Πιστοποίηση για άνεργους νέους 18-24 ετών σε ειδικότητες που αφορούν τομέις αιχμής της ελληνικής οικονομίας</p>	<p>14.572 Νέοι Εκτός Απασχόλησης, Εκπαίδευσης και Κατάρτισης</p>
<p>Πιλοτικό Πρόγραμμα υποστήριξης Επιχειρηματικών Σχεδίων νέων 18-29 ετών, με την παροχή υπηρεσιών καθοδήγησης για την ωρίμανση επιχειρηματικών ιδεών και τη διαμόρφωση βιώσιμων επιχειρηματικών σχεδίων.</p>	<p>3.000 άνεργοι νέοι</p>
<p>Ειδικό πρόγραμμα απασχόλησης ανέργων πτυχιούχων ανωτάτων εκπαιδευτικών και τεχνολογικών ιδρυμάτων, ηλικίας 22-29 ετών, σε Υπουργεία και εποπτευόμενους φορείς, όπως αυτοί ορίζονται στο άρθρο 51 του ν.1892/1990(Α' 101)</p>	<p>3.559 άνεργοι νέοι ηλικίας 22-29 ετών, πτυχιούχοι ανώτατων εκπαιδευτικών και τεχνολογικών ιδρυμάτων, εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης</p>
<p>Προγράμματα επιχορήγησης επιχειρήσεων για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας (ΝΟΕ) σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και σε Φορείς Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας</p>	<p>1.459 άνεργοι νέοι 18-24 ετών 1.295 άνεργοι νέοι 25-29 ετών</p>

4. ΣΥΝΘΕΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΕΥΡΥΤΕΡΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ

4.1. Ανάλυση SWOT του ευρύτερου περιβάλλοντος των Πολιτικών Απασχόλησης

Η συνδυαστική αποτύπωση και αξιολόγηση των κυριότερων παραγόντων και στοιχείων του εξωτερικού και εσωτερικού περιβάλλοντος πραγματοποιείται με χρήση του εργαλείου της ανάλυσης SWOT. Η ανάλυση SWOT είναι από τα πλέον διαδεδομένα εργαλεία ανάλυσης υφιστάμενης κατάστασης, μέσω του οποίου αποτυπώνονται οι κυριότεροι παράγοντες του εσωτερικού και εξωτερικού περιβάλλοντος, και προσδιορίζονται τα «δυνατά» σημεία (Strengths) και οι αδυναμίες (Weaknesses) που εντοπίζονται στο εσωτερικό περιβάλλον, καθώς και οι ευκαιρίες (Opportunities) και απειλές (Threats) που εντοπίζονται ή αναδύονται στο εξωτερικό περιβάλλον.

Στο Σχήμα 4.1 παρουσιάζεται συνοπτικά η ανάλυση SWOT για το ευρύτερο περιβάλλον των πολιτικών απασχόλησης, καθώς και τα κύρια στοιχεία αυτής. Με αστερίσκο (*) έχουν επισημανθεί τα «δυνατά» σημεία (δυνάμεις) και οι ευκαιρίες αναπτύχθηκαν ή παρουσιάστηκαν από το Μάρτιο του 2020 και έκτοτε, όταν εκδηλώθηκε στη χώρα το πρώτο κύμα της πανδημίας του COVID-19.

Ορισμένα από τα «δυνατά» σημεία του περιβάλλοντος των πολιτικών απασχόλησης είναι το νέο θεσμικό πλαίσιο για την αγορά εργασίας (με το Νόμο 4808/2021 και άλλες ρυθμίσεις), το νέο θεσμικό πλαίσιο για την εκπαίδευση, την κατάρτιση και τη δια βίου μάθηση (με τους Νόμους 4763/2020 και 4921/2022), ο οργανωτικός μετασχηματισμός και εκσυγχρονισμός του ΟΑΕΔ (πλέον ΔΥΠΑ, Νόμος 4921/2022), σε συνδυασμό με τα νέα σημαντικά χρηματοδοτικά εργαλεία που έχει πλέον στη διάθεσή της η Ελλάδα για την υλοποίηση σημαντικών παρεμβάσεων στο πεδίο της απασχόλησης και της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού (Εθνικό Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0», ΕΣΠΑ Προγραμματικής Περιόδου 2021 – 2027), και με βελτιώσεις σε οργανωτικό, διοικητικό και διαχειριστικό επίπεδο.

Παραμένουν, ωστόσο, συγκεκριμένες αδυναμίες στο περιβάλλον, όπως τα πολλαπλά διαρθρωτικά ζητήματα στην αγορά εργασίας, ο έως τώρα χαμηλός βαθμός συνεργασίας των υπηρεσιών απασχόλησης (ΔΥΠΑ) με τον ιδιωτικό τομέα (αν και σε συνέχεια του Νόμου 4837/2021 παρουσιάζεται βελτίωση στον τομέα αυτό, μέσα από τη λειτουργία Μονάδας Εξυπηρέτησης Μεγάλων και Μεσαίων Επιχειρήσεων και την αποτύπωση του περιγράμματος καθηκόντων των εργασιακών συμβούλων και των συμβούλων εργοδοτών), ο χαμηλός βαθμός εμπλοκής των κοινωνικών εταίρων στο σχεδιασμό και την υλοποίησή τους (που βελτιώνεται μέσα από το Νόμο 4921/2022 που προβλέπει τη σύσταση και λειτουργία Συμβουλίου Κοινωνικών Εταίρων ως γνωμοδοτικού οργάνου προς το Διοικητικό Συμβούλιο της ΔΥΠΑ), η έλλειψη ολοκληρωμένων μηχανισμών για παρακολούθηση των τάσεων και δυναμικών της αγοράς εργασίας και για το συντονισμό, την παρακολούθηση και αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης (ειδικά για τις δράσεις και τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης εισάγεται ένα τέτοιο πλαίσιο με το Νόμο 4921/2021), και οι ατέλειες στο

σχεδιασμό και την υλοποίηση δράσεων κατάρτισης από δημόσιους φορείς και από τις επιχειρήσεις (με βελτιώσεις που εισάγονται με το Νόμο 4921/2022).

Από την άλλη πλευρά, στην παρούσα συγκυρία διαμορφώνονται προσδοκίες για μια θετική πορεία, μέσα από τη συνδυαστική αξιοποίηση ευκαιριών όπως η σύνδεση της ενίσχυσης της απασχόλησης με την ευρύτερη εθνική στρατηγική ανάκαμψης μετά την πανδημία του COVID-19, το βελτιωμένο οικονομικό και επιχειρηματικό κλίμα και οι προσδοκίες που αυτό διαμορφώνει, τα νέα χρηματοδοτικά εργαλεία και οι δυνατότητες που αυτά παρέχουν και το ενδιαφέρον από μεγάλους οργανισμούς και επιχειρήσεις του εξωτερικού για την προώθηση συνεργατικών, στοχευμένων δράσεων ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού.

Σχήμα 4.1 Ανάλυση SWOT του περιβάλλοντος των Πολιτικών Απασχόλησης

<p>Δυνάμεις (Strengths)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Εκσυγχρονισμός του θεσμικού πλαισίου για την αγορά εργασίας* 2. Ψηφιακός μετασχηματισμός, αναδιοργάνωση και εκσυγχρονισμός της οργάνωσης και λειτουργίας της ΔΥΠΑ* 3. Εκσυγχρονισμός του θεσμικού πλαισίου για την κατάρτιση και την ανάπτυξη των δεξιοτήτων* 4. Εθνικό Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας "Ελλάδα 2.0"* 5. ΕΣΠΑ Προγραμματικής Περιόδου 2021 - 2027 6. Ενδυνάμωση τεχνοκρατικής προσέγγισης στο σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών 7. Τεχνογνωσία των Διαχειριστικών Αρχών και Υπηρεσιών στο σχεδιασμό και την παρακολούθηση σχετικών προγραμμάτων και δράσεων 	<p>Αδυναμίες (Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Επίμονα διαρθρωτικά ζητήματα στην αγορά εργασίας 2. Έλλειψη κεντρικού μηχανισμού συντονισμού, παρακολούθησης και αξιολόγησης των πολιτικών απασχόλησης 3. Έλλειψη κουλτούρας συνεργασίας του ιδιωτικού τομέα με τις υπηρεσίες απασχόλησης (ΔΥΠΑ) 4. Περιορισμένος βαθμός εμπλοκής των κοινωνικών εταίρων στο σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης 5. Ατέλειες στο θεσμικό πλαίσιο για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση 6. Περιορισμένη επένδυση ιδιωτικού τομέα στην εκπαίδευση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού
<p>Ευκαιρίες (Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Σύνδεση πολιτικών ενίσχυσης της απασχόλησης με την ευρύτερη στρατηγική ανάκαμψης μετά την πανδημία* 2. Θετικό οικονομικό και επενδυτικό κλίμα* 3. Προώθηση σημαντικών παρεμβάσεων μέσω των νέων χρηματοδοτικών εργαλείων* 4. Ανάπτυξη στρατηγικών συνεργασιών και συμπράξεων με οργανισμούς και επιχειρήσεις του εξωτερικού για την προώθηση δράσεων στους τομείς της απασχόλησης και των δεξιοτήτων 5. Αξιοποίηση ευρύτερων αλλαγών, όπως η πράσινη και η ψηφιακή μετάβαση, για τη δημιουργία ευκαιριών απασχόλησης και ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού 	<p>Απειλές (Threats)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Διατήρηση στοιχείων αβεβαιότητας στο ευρύτερο κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον 2. Αδυναμία συντονισμού των επιμέρους στρατηγικών και πολιτικών 3. Περιορισμένο ενδιαφέρον του ιδιωτικού τομέα για δημιουργία θέσεων απασχόλησης μέσω των προγραμμάτων προς υλοποίηση 4. Περιορισμένη αλληλεπίδραση και συνέργεια δράσεων σε κεντρικό και περιφερειακό επίπεδο 5. Απώλεια θέσεων εργασίας λόγω παραγωγικών μετασχηματισμών 6. "Επιμονή" διαρθρωτικών ζητημάτων στην αγορά εργασίας

Παράλληλα, χρειάζεται ιδιαίτερη μέριμνα για την αντιμετώπιση απειλών και ρίσκων που αναδύονται, σε σχέση με την έντονη αβεβαιότητα στο κοινωνικό-οικονομικό περιβάλλον, την «επιμονή» των διαρθρωτικών ζητημάτων της αγοράς εργασίας, τις

ατέλειες και τα πιθανά προβλήματα στο συντονισμό μεταξύ των διαφορετικών εμπλεκόμενων φορέων στο σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης, αλλά και την περιορισμένη αλληλεπίδραση μεταξύ των δράσεων σε κεντρικό και σε περιφερειακό επίπεδο, καθώς και το χαμηλό ενδιαφέρον από πλευράς επιχειρήσεων για αξιοποίηση των διαφορετικών πολιτικών απασχόλησης με στόχο τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, με δυσμενείς επιπτώσεις για την απασχόληση.

Αν και η ανάλυση SWOT παρέχει μια μάλλον στατική εικόνα της εκάστοτε χρονικής περιόδου (στενά ή ευρύτερα ορισμένης), η συνδυαστική αξιολόγηση των διαφορετικών στοιχείων στο εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον και η συνθετική αποτύπωση των επιμέρους διαστάσεων παρέχει ένα πλαίσιο που διευκολύνει τον εντοπισμό τάσεων και δυναμικών για την υποστήριξη του σχεδιασμού πολιτικών σε μεσοπρόθεσμο επίπεδο.

4.2. Διαπιστώσεις και Κρίσιμα Ζητήματα

Από τις αναλύσεις της υφιστάμενης κατάστασης στην αγορά εργασίας και του ευρύτερου περιβάλλοντος εντός του οποίου χαράσσονται και υλοποιούνται πολιτικές για την απασχόληση προκύπτουν μια σειρά διαπιστώσεων, στη εξαγωγή μιας σειράς διαπιστώσεων, που μπορούν να ομαδοποιηθούν ως εξής (βλ. Πίνακες 4.1 και 4.2).

Πίνακας 4.1 Διαπιστώσεις από την ανάλυση της υφιστάμενης κατάστασης στην αγορά εργασίας

Διαπίστωση 1 ^η :	Υψηλό ποσοστό γενικής ανεργίας Υψηλό ποσοστό μακροχρόνια ανέργων
Διαπίστωση 2 ^η :	Υψηλά ποσοστά ανεργίας στις γυναίκες
Διαπίστωση 3 ^η :	Υψηλά ποσοστά ανεργίας στους νέους
Διαπίστωση 4 ^η :	Υψηλό ποσοστό Νέων εκτός Απασχόλησης, Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΑΕΚ/NEETs)
Διαπίστωση 5 ^η :	Υστέρηση στην ανάπτυξη και ενεργοποίηση δεξιοτήτων
Διαπίστωση 6 ^η :	Υψηλά ποσοστά αναντιστοιχίας δεξιοτήτων με θέσεις εργασίας
Διαπίστωση 7 ^η :	Ενδό- και δια-περιφερειακές ανισότητες στην απασχόληση και την ανεργία
Διαπίστωση 8 ^η :	Υψηλό ποσοστό ανεργίας σε συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες που αντιμετωπίζουν εμπόδια πρόσβασης στην αγορά εργασίας ή αυξημένη εργασιακή επισφάλεια
Διαπίστωση 9 ^η :	Χαμηλή ποιότητα εργασίας
Διαπίστωση 10 ^η :	Χαμηλή δημιουργία νέων θέσεων εργασίας από τις επιχειρήσεις

Διαπίστωση 11 ^η :	Έλλειψη κεντρικού μηχανισμού για το συντονισμό, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης, και αντιμετώπισης της ανεργίας, πολυδιάσπαση και κατακερματισμός των αρμόδιων φορέων και ελλιπής συντονισμός μεταξύ τους
Διαπίστωση 12 ^η :	Παρατηρούμενες ατέλειες στο πλαίσιο για το σχεδιασμό, την υλοποίηση και παρακολούθηση δράσεων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης
Διαπίστωση 13 ^η :	Χαμηλός βαθμός διαφοροποίησης των προγραμμάτων απασχόλησης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού βάσει των περιφερειακών, τοπικών και τομεακών αναγκών
Διαπίστωση 14 ^η :	Χαμηλός βαθμός συνεργασίας μεταξύ των υπηρεσιών απασχόλησης και των επιχειρήσεων και εργοδοτών
Διαπίστωση 15 ^η :	Περιορισμένη επένδυση των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού τους μέσω δράσεων ενδο-επιχειρησιακής κατάρτισης

Οι παραπάνω διαπιστώσεις συνιστούν είτε προβλήματα και ατέλειες που εντοπίζονται στην αγορά εργασίας είτε ελλείψεις και ατέλειες στο πλαίσιο για το σχεδιασμό, τη διαχείριση και την παρακολούθηση πολιτικών για την απασχόληση. Η μη αντιμετώπιση αυτών των προβλημάτων συμβάλλει στη διατήρηση της ανεργίας σε υψηλά επίπεδα, στην όξυνση των εισοδηματικών και των κοινωνικών ανισοτήτων, στον κίνδυνο δημιουργίας μακροχρονίως ανέργων και ανενεργού εργατικού δυναμικού, στην υποβάθμιση των δεξιοτήτων και της ποιότητας του ανθρώπινου κεφαλαίου, στην υποαπασχόληση και χαμηλή παραγωγικότητα του συντελεστή της εργασίας, και ακόμα και στον κίνδυνο φτώχειας για συγκεκριμένες κοινωνικοοικονομικές ομάδες και μεταναστευτικών ροών προς το εξωτερικό σε αναζήτηση εργασίας.

Η βελτίωση της απασχολησιμότητας, η ενίσχυση της απασχόλησης, η μείωση της ανεργίας και η άρση των εμποδίων εισόδου στην αγορά εργασίας για συγκεκριμένες ομάδες του πληθυσμού απαιτούν στοχευμένες παρεμβάσεις, με στόχο τη βελτίωση της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας. Προτεραιότητα των πολιτικών, συνεπώς, πρέπει να είναι τόσο η βελτίωση της προσφερόμενης εργασίας σε ποσοτικούς και ποιοτικούς όρους, η προώθηση της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας μέσω αναπτυξιακών προγραμμάτων, η υποστήριξη όσων αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας, η ποσότητα και η ποιότητα των υφιστάμενων και προσφερόμενων θέσεων εργασίας κ.ο.κ.

Σε συνέχεια της αξιολόγησης των παραπάνω διαπιστώσεων, παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.3 κρίσιμα ζητήματα σχετικά με το σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης.

Ζήτημα 1^ο : **Ανάπτυξη κεντρικού μηχανισμού για το συντονισμό, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης και αντιμετώπισης της ανεργίας**

Εντοπίζεται ανάγκη για κεντρικό μηχανισμό για τη διακυβέρνηση, παρακολούθηση και αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης, που θα εποπτεύεται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, θα παρέχει κατευθύνσεις για τις δράσεις ενίσχυσης της απασχόλησης, θα συνδέει το σχεδιασμό μέτρων και δράσεων με τις εκροές του Μηχανισμού Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας, και θα μεριμνά για την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των μέτρων και δράσεων με βάση δείκτες απόδοσης.

Ζήτημα 2^ο : **Ενίσχυση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στο σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης**

Η δομημένη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων εκτιμάται πως θα βελτιώσει την ποιότητα των πολιτικών και παρεμβάσεων, καθώς και της υλοποίησής τους, αφού θα ενσωματώνουν σε μεγαλύτερο βαθμό τις ανάγκες των επιχειρήσεων και οι τελευταίες θα μπορούν να τις αξιοποιούν σε μεγαλύτερο βαθμό.

Ζήτημα 3^ο : **Ενίσχυση της περιφερειακής, τοπικής και τομεακής διάστασης στις πολιτικές και τα προγράμματα στήριξης της απασχόλησης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού**

Η αξιοποίηση του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας για προσδιορισμό της προσφοράς και ζήτησης σε θέσεις εργασίας και δεξιότητες σε περιφερειακό, τοπικό και τομεακό επίπεδο, η συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους και λοιπούς εμπλεκόμενους φορείς και η κατανόηση των ιδιαίτερων αναπτυξιακών αναγκών και προκλήσεων ανά περιοχή και τομέα, χρειάζεται να αποκτήσουν κεντρικό ρόλο στη διαδικασία σχεδιασμού μέτρων πολιτικής για την απασχόληση, με στόχο την ανταπόκριση αυτών στα δεδομένα και τις τάσεις και συνεπακόλουθα τη μεγιστοποίηση των αποτελεσμάτων των μέτρων και παρεμβάσεων.

Ζήτημα 4^ο : **Ενεργότερος ρόλος του ιδιωτικού τομέα και των επιχειρήσεων στην υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης**

Η οικοδόμηση σχέσεων συνεργασίας και αλληλεπίδρασης μεταξύ υπηρεσιών απασχόλησης και επιχειρήσεων, σε εθνικό και σε τοπικό επίπεδο, κρίνεται ως ιδιαίτερα σημαντική για το επόμενο διάστημα, με δεδομένη την αυξημένη έμφαση στα προγράμματα και τις δράσεις ενίσχυσης της απασχόλησης. Επιπλέον, χρειάζεται να εξεταστεί η δυνατότητα στόχευσης των προγραμμάτων και δράσεων σε κατηγορίες επιχειρήσεων και τομέων που μπορούν να απορροφήσουν σημαντικό αριθμό των αναζητούντων εργασίας, λόγω ειδικών δεδομένων και προκλήσεων σε τοπικό ή τομεακό επίπεδο, καθώς και η δυνατότητα υλοποίησης πιλοτικών δράσεων μαζί με επιχειρήσεις ή παραγωγικούς φορείς, για την κάλυψη των αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό για συγκεκριμένα μεγάλα έργα που υλοποιούν, ειδικότερες ανάγκες που παρουσιάζουν κατά περιόδους, σχέδια επέκτασης κ.ο.κ.

5. ΟΡΑΜΑ, ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ

5.1. Όραμα και Στρατηγικές Προτεραιότητες

Η Εθνική Στρατηγική για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης καταρτίζεται σε μια ιδιαίτερη συγκυρία για τη χώρα, με έντονη αβεβαιότητα και ανακατατάξεις σε διεθνές επίπεδο που επηρεάζουν την Εθνική Οικονομία, τη δυναμική της και τη δυνατότητα της για δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης. Οι εξελίξεις στο ευρύτερο περιβάλλον επηρεάζουν σημαντικά το σχεδιασμό των πολιτικών απασχόλησης στο παρόν αλλά και στο μέλλον, με στόχο το μετριασμό από τις τελευταίες των επιπτώσεων των πρώτων για την οικονομία και την κοινωνία.

Η άσκηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης αποτελεί το βασικό εργαλείο για την αύξηση της απασχολησιμότητας, για την άμβλυση των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας, και την αντιμετώπιση των ελλειμμάτων που δημιουργούνται από την ελεύθερη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Η τελευταία δεκαετία χαρακτηρίζεται από υψηλούς δείκτες ανεργίας και εισοδηματικής ανισότητας, οι οποίοι δεν μπορούν να αντιμετωπιστούν μόνο μέσω του μηχανισμού λειτουργίας της προσφοράς και ζήτησης. Καθίσταται συνεπώς επιτακτική η ανάγκη δράσης κυρίως σε επίπεδο ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και, συμπληρωματικά, παθητικών πολιτικών αντιμετώπισης της ανεργίας, προκειμένου η αγορά εργασίας να βρεθεί στο καλύτερο δυνατό «σημείο ισορροπίας» από σκοπιά κοινωνική, οικονομική και αναπτυξιακή.

Το πλαίσιο πολιτικής που έχει διαμορφωθεί στην Ε.Ε. για την ενίσχυση της απασχόλησης, την αντιμετώπιση της ανεργίας και την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού, διαμορφώνει ένα πλέγμα μέσα στο οποίο μπορεί να αναπτυχθεί η Εθνική Στρατηγική για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης, μαθαίνοντας από την προηγούμενη εμπειρία και προσαρμόζοντας στόχους και προτεραιότητες στις ανάγκες του σήμερα και του αύριο.

Η Εθνική Στρατηγική ενσωματώνει τις στρατηγικές κατευθύνσεις και προτεραιότητες της Ε.Ε., όπως αποτυπώνονται – μεταξύ άλλων - στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης και τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα για τα Κοινωνικά Δικαιώματα (συμπεριλαμβανομένου του πρόσφατου Σχεδίου Δράσης), στις Κατευθυντήριες γραμμές για τις Πολιτικές Απασχόλησης και στις σχετικές συστάσεις προς τα κράτη-μέλη στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, στη σύσταση για την ένταξη των μακροχρονίως ανέργων στην αγορά εργασίας, καθώς και στο Πρόγραμμα «Ενισχυμένη Εγγύηση για τη Νεολαία» και στη δέσμη μέτρων «Στήριξη της απασχόλησης των νέων: Γέφυρα προς την απασχόληση για την επόμενη γενιά».

Επιπλέον, ενσωματώνει τις προτεραιότητες που έχει θέσει η Ελληνική Κυβέρνηση μέσω του Εθνικού Προγράμματος Μεταρρυθμίσεων 2020⁵⁵, του Σχεδίου Ανάπτυξης για την Ελληνική Οικονομία⁵⁶, του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0»⁵⁷ και του Εταιρικού Συμφώνου Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΣΠΑ) για την Περίοδο 2021-2027⁵⁸, καθώς και του Ενοποιημένου Σχεδίου Κυβερνητικής Πολιτικής για το έτος 2022⁵⁹.

Το όραμα της Εθνικής Στρατηγικής για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης συνθέτουν οι πέντε κάτωθι **στρατηγικές προτεραιότητες**:

- ❖ Η ενίσχυση της απασχόλησης και της απασχολησιμότητας ως κύριων εργαλείων για την εργασιακή και οικονομική ένταξη, με προτεραιότητα στην ενεργοποίηση και εργασιακή ένταξη των μακροχρόνια ανέργων, των γυναικών, καθώς και άλλων υποαπασχολούμενων ομάδων του πληθυσμού.
- ❖ Η υιοθέτηση της «έμφασης στον αποδέκτη» και της εξατομικευμένης προσέγγισης ως κεντρικού στοιχείου για το σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης, καθώς και για τον ανασχεδιασμό των διαδικασιών εντοπισμού, διάγνωσης αναγκών, συμβουλευτικής και υποστήριξης στη διαδικασία ένταξης ή επανένταξης στην αγορά εργασίας.
- ❖ Η ενεργοποίηση, βελτίωση της απασχολησιμότητας και προώθηση στην απασχόληση των νέων, με ειδικότερη έμφαση σε αυτούς με το μεγαλύτερο κίνδυνο εργασιακής επισφάλειας (Νέοι ΕΑΕΚ/NEETs,) μέσα από εργαλεία όπως η Ενισχυμένη Εγγύηση για τη Νεολαία και η αλληλουχία σταδίων «Χαρτογράφηση – Προβολή – Προπαρασκευή - Προσφορά» που προβλέπει αυτή.
- ❖ Η έμφαση στην ανάπτυξη των γνώσεων και δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων και ανέργων, μέσα από τη σύνδεση των συστημάτων και διαδικασιών κατάρτισης με τα δεδομένα μιας δυναμικά μεταβαλλόμενης αγοράς εργασίας και τις ανάγκες της οικονομίας και της παραγωγής, ενισχύοντας την προσαρμοστικότητα και ανθεκτικότητα του δυναμικού.
- ❖ Η βελτίωση της αποτελεσματικότητας και ποιότητας των πολιτικών και των υπηρεσιών απασχόλησης, μέσα από την ενίσχυση της ετοιμότητας και επάρκειας των εμπλεκόμενων υπηρεσιών και φορέων.

Αντιστοίχως, το **όραμα της Εθνικής Στρατηγικής για τις Πολιτικές Απασχόλησης** μπορεί να διατυπωθεί ως εξής:

Σχεδιασμός και υλοποίηση ποιοτικών και βιώσιμων πολιτικών απασχόλησης υψηλής αποτελεσματικότητας, με έμφαση στον αποδέκτη, τα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες του

⁵⁵https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/2020-european-semester-national-reform-programme-greece_el.pdf

⁵⁶ <https://government.gov.gr/schedio-anaptixis-gia-tin-elliniki-ikonomia/>

⁵⁷ <https://greece20.gov.gr/to-plires-sxedio/>

⁵⁸ <https://www.espa.gr/el/Pages/Sxediasmos21-27.aspx>

⁵⁹ <https://government.gov.gr/enopiimeno-schedio-kyvermitikis-politikis-2022/>

– με προτεραιότητα στις ομάδες του πληθυσμού με χαμηλή συμμετοχή στην αγορά εργασίας, με προσανατολισμό στην ενδυνάμωση του εργατικού δυναμικού, στον εκσυγχρονισμό των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης και στην αποτελεσματική διακυβέρνηση.

5.2. Στόχοι και Επιδιωκόμενα Αποτελέσματα

Η κατάρτιση της Εθνικής Στρατηγικής για τις ΕΠΑ βασίζεται στην εφαρμογή των αρχών του **Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων** και της νέας **Διακήρυξης του Πόρτο**. Ενσωματώνει τους **τρεις πρωταρχικούς στόχους για το 2030** που έχουν τεθεί από την Ελλάδα στο πλαίσιο του Σχεδίου Δράσης για τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, και συμβάλλει στην επίτευξή τους. Ειδικότερα:

- ❖ Τουλάχιστον το 71,1 % του πληθυσμού ηλικίας 20 έως 64 ετών θα πρέπει να εργάζεται το 2030 (σε σχέση με 61,1% το 2020).
- ❖ Τουλάχιστον το 35 % όλων των ενηλίκων θα πρέπει συμμετέχει σε προγράμματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και μάθησης κάθε χρόνο το 2030 (σε σχέση με 16% το 2016)
- ❖ Ο αριθμός των ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού θα πρέπει να μειωθεί έως το 2030 κατά τουλάχιστον 7,3% (από 29% το 2019 σε 21,7% το 2030).

5.3. Στρατηγικοί Στόχοι και Άξονες της Εθνικής Στρατηγικής

Λαμβάνοντας υπόψη τόσο τις ανάγκες της οικονομίας και τις αγορές εργασίας, όσο και τις Αποφάσεις και Συστάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αναφορικά με τις πολιτικές απασχόλησης των Κρατών-Μελών, η Εθνική Στρατηγική για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης είναι δομημένη σε τέσσερις **Στρατηγικούς Άξονες** ως εξής:

1. **Στρατηγικός Άξονας 1: Ενίσχυση της Απασχόλησης και Αντιμετώπιση της Ανεργίας και της Μακροχρόνιας Ανεργίας**
2. **Στρατηγικός Άξονας 2: Ενίσχυση της νεανικής απασχόλησης και διευκόλυνση της πρόσβασης των νέων στην αγορά εργασίας**
3. **Στρατηγικός Άξονας 3: Ανάπτυξη του Εργατικού Δυναμικού και Ενίσχυση της Απασχολησιμότητάς του**
4. **Στρατηγικός Άξονας 4: Αγορά Εργασίας Χωρίς Αποκλεισμούς**

Οι ανωτέρω Στρατηγικοί Άξονες υποστηρίζονται περαιτέρω από δύο Οριζόντιους Άξονες, ως εξής:

1. **Οριζόντιος Άξονας Α': Συστημικές και Θεσμικές Παρεμβάσεις για την αναβάθμιση του πλαισίου άσκησης πολιτικών απασχόλησης**
2. **Οριζόντιος Άξονας Β': Διακυβέρνηση της Εθνικής Στρατηγικής για τις Πολιτικές Απασχόλησης**

Οι παραπάνω άξονες έχουν ως βασικό στόχο να υποστηρίξουν το όραμα της Εθνικής Στρατηγικής για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης και τα συστατικά του στοιχεία,

ήτοι τη δημιουργία μιας σύγχρονης αγοράς εργασίας για όλους, χωρίς περιορισμούς και διακρίσεις, με σκοπό την ενίσχυση της απασχόλησης, την αντιμετώπιση της ανεργίας, τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας, και την ενδυνάμωση του εργατικού δυναμικού.

Οι Άξονες της Εθνικής Στρατηγικής για τις ΕΠΑ συνδέονται με τις διαπιστώσεις και τα κρίσιμα ζητήματα που αναδείχθηκαν κατά την ανάλυση της παρούσας κατάστασης, καθώς και με επιδιωκόμενα ποιοτικά αποτελέσματα για συγκεκριμένες ομάδες-στόχους. Στον Πίνακα 5.1 παρουσιάζεται η σύνδεση αυτή, ώστε να αποτυπώνεται συνολικά και σαφώς η λογική παρέμβασης πίσω από την κατάρτιση της Εθνικής Στρατηγικής.

Η Εθνική Στρατηγική για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης παρέχει ένα συνεκτικό πλαίσιο για την προώθηση και υλοποίηση επιμέρους μέτρων πολιτικών, παρεμβάσεων και δράσεων, μεταξύ των οποίων και αυτών που δρομολογούνται μέσω του **Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0»**, του **Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανθρώπινο Δυναμικό και Κοινωνική Συνοχή»** - αλλά και λοιπών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του ΕΣΠΑ της Προγραμματικής Περιόδου 2021 – 2027, όπως τα Ε.Π. «Ανταγωνιστικότητα» και «Ψηφιακός Μετασχηματισμός» - και λοιπών χρηματοδοτικών προγραμμάτων.

Για αυτό και κεντρική επιδίωξη της Εθνικής Στρατηγικής για τις ΕΠΑ αποτελεί η μεγιστοποίηση των συνεργειών και συμπληρωματικότητας των επιμέρους μέτρων πολιτικής, δράσεων, παρεμβάσεων και προγραμμάτων που σχεδιάζονται, μέσα από την ανάπτυξη ενός συνεκτικού πλαισίου διακυβέρνησης και μηχανισμού παρακολούθησης και αξιολόγησης των επιμέρους πολιτικών και παρεμβάσεων, με στόχο τον προσδιορισμό της αποτελεσματικότητάς τους και το βαθμό συμβολής στην επίτευξη των ευρύτερων στόχων που τίθενται.

Πίνακας 5.1 Διαπιστώσεις- ζητήματα, Άξονες και Επιδιωκόμενα Αποτελέσματα της Εθνικής Στρατηγικής

Διαπίστωση/ Ζήτημα	Άξονας Εθνικής Στρατηγικής	Ομάδα Στόχου	Επιδιωκόμενα Αποτελέσματα
Διαπίστωση 1 ^η Υψηλό ποσοστό γενικής ανεργίας Υψηλό ποσοστό μακροχρόνια ανέργων	Στρατηγικός Άξονας 1: Ενίσχυση της Απασχόλησης και Αντιμετώπιση της Ανεργίας και της Μακροχρόνιας Ανεργίας	Μακροχρόνια Άνεργοι (εγγεγραμμένοι στα Μητρώα ΔΥΠΑ) Μακροχρόνια Άνεργοι (εκτός Μητρώων ΔΥΠΑ)	<ul style="list-style-type: none"> Μείωση του ποσοστού μακροχρόνιας ανεργίας και του διαστήματος ανεργίας, και διευκόλυνση της μετάβασης από την ανεργία στην απασχόληση Ενίσχυση της παροχής εξατομικευμένων υπηρεσιών προσέγγισης, συμβουλευτικής και υποστήριξης για την ένταξη και επανένταξη στην αγορά εργασίας προς τους ανέργους
Διαπίστωση 1 ^η Υψηλό ποσοστό γενικής ανεργίας Υψηλό ποσοστό μακροχρόνια ανέργων	Στρατηγικός Άξονας 1: Ενίσχυση της Απασχόλησης και Αντιμετώπιση της Ανεργίας και της Μακροχρόνιας Ανεργίας	Άνεργοι όλων των ηλικιών Αναζητούντες εργασία (εντός και εκτός Μητρώων ΔΥΠΑ)	<ul style="list-style-type: none"> Μείωση του γενικού ποσοστού ανεργίας και αύξηση του ποσοστού απασχόλησης Αύξηση της απορρόφησης αποφοίτων όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης από την αγορά εργασίας, και μείωση αντίστοιχα των ποσοστών ανεργίας Αύξηση των ατόμων (ανέργων, αναζητούντων εργασία) που χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες της ΔΥΠΑ (φυσικές και ψηφιακές)
Διαπίστωση 2 ^η Υψηλά ποσοστά ανεργίας στις γυναίκες	Στρατηγικός Άξονας 1: Ενίσχυση της Απασχόλησης και Αντιμετώπιση της Ανεργίας και της Μακροχρόνιας Ανεργίας	Άνεργες γυναίκες (όλων των ηλικιών) Εργαζόμενες γυναίκες	<ul style="list-style-type: none"> Αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών και της συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας και την παραγωγική διαδικασία Μείωση του «χάσματος φύλων» (gender gap) στην απασχόληση
Διαπίστωση 7 ^η Ενδο- και δια-περιφερειακές ανισότητες στην απασχόληση και την ανεργία	Στρατηγικός Άξονας 1: Ενίσχυση της Απασχόλησης και Αντιμετώπιση της	Εργαζόμενοι και Άνεργοι που κατοικούν σε ορεινές, νησιωτικές και απομακρυσμένες περιοχές	<ul style="list-style-type: none"> Μείωση των ενδο- και δια-περιφερειακών αποκλίσεων στο ποσοστό απασχόλησης (και αντίστοιχα στο ποσοστό ανεργίας), με

<p>Ζήτημα 3^ο Ενίσχυση της περιφερειακής, τοπικής και τομεακής διάστασης στις πολιτικές και τα προγράμματα στήριξης της απασχόλησης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού</p>	<p>Ανεργίας και της Μακροχρόνιας Ανεργίας</p>	<p>Άνεργοι και αναζητούντες εργασία</p>	<p>στόχο την ισορροπημένη και ανθεκτική ανάπτυξη του συνόλου των περιφερειών</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ενίσχυση της κινητικότητας εντός Ελλάδος για εξεύρεση εργασίας με βάση τις ανάγκες σε εργατικό δυναμικό και τις ειδικές αναπτυξιακές προκλήσεις και δυναμικές των διαφορετικών περιφερειών και περιοχών
<p>Διαπίστωση 3^η Υψηλά ποσοστά ανεργίας στους νέους</p>	<p>Στρατηγικός Άξονας 2: Ενίσχυση της νεανικής απασχόλησης και διευκόλυνση της πρόσβασης των νέων στην αγορά εργασίας</p>	<p>Νέοι ηλικίας 18-29 ετών (άνεργοι ή/και πρόσφατα απόφοιτοι)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Αύξηση του ποσοστού απασχόλησης, και μείωση του ποσοστού ανεργίας, των νέων έως 29 ετών • Μείωση του χρονικού διαστήματος για την μετάβαση από την εκπαίδευση ή/και κατάρτιση στην απασχόληση
<p>Διαπίστωση 4^η Υψηλό ποσοστό Νέων εκτός Απασχόλησης, Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΑΕΚ/NEETs)</p>	<p>Στρατηγικός Άξονας 2: Ενίσχυση της νεανικής απασχόλησης και διευκόλυνση της πρόσβασης των νέων στην αγορά εργασίας</p>	<p>Νέοι ΕΑΕΚ 18-24 ετών Νέοι ΕΑΕΚ 25-29 ετών</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Μείωση του ποσοστού των νέων ΕΑΕΚ στις ηλικιακές ομάδες έως 24 ετών και 25 – 29 ετών • Αύξηση του ποσοστού νέων ΕΑΕΚ που είναι εγγεγραμμένοι στα Μητρώα της ΔΥΠΑ και λαμβάνουν υπηρεσίες της • Εντοπισμός και ενεργοποίηση του μεγαλύτερου δυνατού αριθμών των νέων ΕΑΕΚ, με προτεραιότητα στους μη-ενεργούς όσους αντιμετωπίζουν ρίσκο μακροχρόνιας ανεργίας
<p>Διαπίστωση 5^η Υστέρηση στην ανάπτυξη και ενεργοποίηση δεξιοτήτων</p>	<p>Στρατηγικός Άξονας 3: Ανάπτυξη του Εργατικού Δυναμικού και Ενίσχυση της Απασχολησιμότητάς του</p>	<p>Άνεργοι και εργαζόμενοι (όλων των ηλικιών και εκπαιδευτικών επιπέδων)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Αύξηση του ποσοστού ενηλίκων που συμμετέχουν σε δράσεις εκπαίδευσης και κατάρτισης ετησίως, με προτεραιότητα σε δεξιότητες αιχμής (πράσινες, ψηφιακές, επιχειρηματικές, μεταφέρσιμες) • Αύξηση του δείκτη ενεργοποίησης στην αγορά εργασίας των ατόμων 20 – 64 ετών

<p>Διαπίστωση 6^η Υψηλά ποσοστά αναντιστοιχίας δεξιοτήτων με θέσεις εργασίας</p>	<p>Στρατηγικός Άξονας 3: Ανάπτυξη του Εργατικού Δυναμικού και Ενίσχυση της Απασχολησιμότητάς του</p>	<p>Άνεργοι και εργαζόμενοι (όλων των ηλικιών και εκπαιδευτικών επιπέδων)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Μείωση του ποσοστού μακροχρόνιας ανεργίας και του ποσοστού υποαπασχόλησης με σχέσεις μερικής απασχόλησης • Μείωση της αναντιστοιχίας μεταξύ των προσόντων των εργαζομένων και των απαιτούμενων προσόντων της θέσης εργασίας
<p>Διαπίστωση 12^η Παρατηρούμενες ατέλειες στο πλαίσιο για το σχεδιασμό, την υλοποίηση και παρακολούθηση δράσεων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης</p> <p>Διαπίστωση 15^η Περιορισμένη επένδυση των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού τους μέσω δράσεων ενδο-επιχειρησιακής κατάρτισης</p>	<p>Στρατηγικός Άξονας 3: Ανάπτυξη του Εργατικού Δυναμικού και Ενίσχυση της Απασχολησιμότητάς του</p>	<p>Εργαζόμενοι (όλων των ηλικιών και εκπαιδευτικών επιπέδων)</p> <p>Επιχειρήσεις</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ενίσχυση και επέκταση των δράσεων ενδο-επιχειρησιακής κατάρτισης και εκπαίδευσης που υλοποιούνται από τις επιχειρήσεις • Μείωση της αναντιστοιχίας μεταξύ των προσόντων των εργαζομένων και των απαιτούμενων προσόντων της θέσης εργασίας
<p>Διαπίστωση 8^η Υψηλό ποσοστό ανεργίας σε συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες που αντιμετωπίζουν εμπόδια πρόσβασης στην αγορά εργασίας ή αυξημένη εργασιακή επισφάλεια</p>	<p>Στρατηγικός Άξονας 4: Αγορά Εργασίας Χωρίς Αποκλεισμούς</p>	<p>Άτομα που αντιμετωπίζουν εμπόδια πρόσβασης στην αγορά εργασίας (ΑμεΑ, άτομα κάτω του ορίου φτώχειας, ειδικές ευάλωτες ομάδες όπως Ρομά κ.ο.κ.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Αύξηση του συνολικού ποσοστού απασχόλησης και μείωση της γενικής ανεργίας • Προώθηση της ενεργού ένταξης με σκοπό την βελτίωση της ισότητας των ευκαιριών και της ενεργού συμμετοχής και βελτίωση της απασχολησιμότητας • Μείωση της εισοδηματικής ανισότητας
<p>Διαπίστωση 8^η Υψηλό ποσοστό ανεργίας σε συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες που αντιμετωπίζουν εμπόδια</p>	<p>Στρατηγικός Άξονας 4: Αγορά Εργασίας Χωρίς Αποκλεισμούς</p>	<p>Άνεργοι και εργαζόμενοι σε επισφάλεια</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Αύξηση συνολικού ποσοστού απασχόλησης και μείωση της γενικής ανεργίας

<p>πρόσβασης στην αγορά εργασίας ή αυξημένη εργασιακή επισφάλεια</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Προώθηση της ενεργού ένταξης με σκοπό την βελτίωση της ισότητας των ευκαιριών και της ενεργού συμμετοχής και βελτίωση της απασχολησιμότητας • Ενίσχυση της προσαρμοστικότητας και της δια βίου μάθησης των εργαζομένων ενηλίκων και της ετοιμότητάς τους για τη διαχείριση αλλαγών • Αναβάθμιση της κοινωνικής οικονομίας ως εργαλείο κοινωνικής ένταξης και πρόσβασης στην απασχόληση
<p>Διαπίστωση 9^η Χαμηλή ποιότητα εργασίας</p> <p>Διαπίστωση 10^η Χαμηλή δημιουργία νέων θέσεων εργασίας από τις επιχειρήσεις</p> <p>Διαπίστωση 14^η Χαμηλός βαθμός συνεργασίας μεταξύ των υπηρεσιών απασχόλησης και των επιχειρήσεων και εργοδοτών</p> <p>Διαπίστωση 15^η Περιορισμένη επένδυση των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού τους μέσω δράσεων ενδο-επιχειρησιακής κατάρτισης</p> <p>Ζήτημα 2^ο</p>	<p>Οριζόντιος Άξονας Α': Συστημικές και Θεσμικές Παρεμβάσεις</p>	<p>Οριζόντια</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Μεταρρύθμιση των παθητικών πολιτικών αγοράς εργασίας ώστε να υποστηρίζουν αποτελεσματικότερα τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και να ενεργοποιούν και να κινητοποιούν τους ωφελούμενους στην κατεύθυνση εξεύρεσης απασχόλησης • Ενίσχυση των σχέσεων συνεργασίας, διασύνδεσης και δικτύωσης της ΔΥΠΑ με τον ιδιωτικό τομέα και τις επιχειρήσεις, καθώς και με τους παραγωγικούς φορείς σε εθνικό, περιφερειακό, τοπικό και τομεακό επίπεδο • Ενίσχυση και επέκταση των δράσεων ενδο-επιχειρησιακής κατάρτισης και εκπαίδευσης που υλοποιούνται από τις επιχειρήσεις

<p>Ενίσχυση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στο σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης</p> <p>Ζήτημα 4^ο Ενεργότερος ρόλος του ιδιωτικού τομέα και των επιχειρήσεων στην υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης</p>			
<p>Διαπίστωση 11^η Έλλειψη κεντρικού μηχανισμού για το συντονισμό, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης, και αντιμετώπισης της ανεργίας, πολυδιάσπαση και κατακερματισμός των αρμόδιων φορέων και ελλιπής συντονισμός μεταξύ τους</p>	<p>Οριζόντιος Άξονας Α': Συστημικές και Θεσμικές Παρεμβάσεις</p>	<p>Οριζόντια</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Οργανωτικός και ψηφιακός μετασχηματισμός της ΔΥΠΑ, και αναβάθμιση της ετοιμότητας και επάρκειάς της για την εξυπηρέτηση μεγάλου αριθμού ανέργων και αναζητούντων εργασία και την παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών σε αυτούς • Αύξηση του αριθμού χρηστών των υπηρεσιών της ΔΥΠΑ (φυσικών και ψηφιακών)
<p>Διαπίστωση 7^η Ενδό- και δια-περιφερειακές ανισότητες στην απασχόληση και την ανεργία</p> <p>Διαπίστωση 10^η Χαμηλή δημιουργία νέων θέσεων εργασίας από τις επιχειρήσεις</p> <p>Διαπίστωση 13^η Χαμηλός βαθμός διαφοροποίησης των προγραμμάτων απασχόλησης και ανάπτυξης του ανθρώπινου</p>	<p>Οριζόντιος Άξονας Α': Συστημικές και Θεσμικές Παρεμβάσεις</p>	<p>Οριζόντια</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Αναβάθμιση του ρόλου του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας και της αξιοποίησής του για το σχεδιασμό πολιτικών και μέτρων στο πλαίσιο της υλοποίησης της Εθνικής Στρατηγικής για τις ΕΠΑ και ευρύτερα • Αναβάθμιση της συνεργασίας με τους κοινωνικούς εταίρους για την εξειδίκευση πολιτικών και μέτρων σε περιφερειακό, τοπικό και τομεακό επίπεδο, καθώς και για τον εντοπισμό τάσεων και δυναμικών αναφορικά με ανάγκες της αγοράς εργασίας σε επίπεδο γνώσεων και

<p>δυναμικού βάσει των περιφερειακών, τοπικών και τομεακών αναγκών</p> <p>Διαπίστωση 14^η Χαμηλός βαθμός συνεργασίας μεταξύ των υπηρεσιών απασχόλησης και των επιχειρήσεων και εργοδοτών</p> <p>Ζήτημα 2^ο Ενίσχυση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στο σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης</p> <p>Ζήτημα 3^ο Ενίσχυση της περιφερειακής, τοπικής και τομεακής διάστασης στις πολιτικές και τα προγράμματα στήριξης της απασχόλησης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού</p>			<p>δεξιοτήτων, με στόχο την έγκαιρη προσαρμογή των επιχειρήσεων και του εργατικού δυναμικού</p> <ul style="list-style-type: none"> • Αναβάθμιση της κοινωνικής οικονομίας ως εργαλείο κοινωνικής ένταξης και πρόσβασης στην απασχόληση
<p>Διαπίστωση 11^η Έλλειψη κεντρικού μηχανισμού για το συντονισμό, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης, και αντιμετώπισης της ανεργίας, πολυδιάσπαση και κατακερματισμός των αρμόδιων φορέων και ελλιπής συντονισμός μεταξύ τους</p>	<p>Οριζόντιος Άξονας Β': Διακυβέρνηση της Εθνικής Στρατηγικής για τις Πολιτικές Απασχόλησης</p>	<p>Οριζόντια</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ανάπτυξη θεσμικής αρχιτεκτονικής για τη διακυβέρνηση της Εθνικής Στρατηγικής ΕΠΑ, με δομημένη συμμετοχή και αλληλεπίδραση όλων των εμπλεκόμενων φορέων και υπηρεσιών • Ενεργοποίηση των κοινωνικών εταίρων και ενθάρρυνση της συμμετοχής τους στην παρακολούθηση της υλοποίησης της Εθνικής Στρατηγικής ΕΠΑ, της προόδου και του βαθμού επίτευξης των στόχων που

<p>Ζήτημα 1^ο Ανάπτυξη κεντρικού μηχανισμού για το συντονισμό, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης και αντιμετώπισης της ανεργίας</p> <p>Ζήτημα 2^ο Ενίσχυση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στο σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης</p>			<p>έχουν τεθεί, καθώς και άντληση από αυτούς κρίσιμων πληροφοριών αναφορικά με ανάγκες, προκλήσεις και απαιτήσεις της οικονομίας και της αγοράς εργασίας</p>
<p>Διαπίστωση 11^η Έλλειψη κεντρικού μηχανισμού για το συντονισμό, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης, και αντιμετώπισης της ανεργίας, πολυδιάσπαση και κατακερματισμός των αρμόδιων φορέων και ελλιπής συντονισμός μεταξύ τους</p> <p>Ζήτημα 1^ο Ανάπτυξη κεντρικού μηχανισμού για το συντονισμό, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης και αντιμετώπισης της ανεργίας</p>	<p>Οριζόντιος Άξονας Β': Διακυβέρνηση της Εθνικής Στρατηγικής για τις Πολιτικές Απασχόλησης</p>	<p>Οριζόντια</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Υιοθέτηση προσέγγισης βασισμένης στα δεδομένα (evidence-based) για την παρακολούθηση της πορείας υλοποίησης της Εθνικής Στρατηγικής για τις ΕΠΑ και των επιμέρους πολιτικών και μέτρων • Αξιοποίηση σύγχρονων μεθοδολογιών μέτρησης των αποτελεσμάτων των επιμέρους πολιτικών, προγραμμάτων και μέτρων, με βάση ποσοτικούς και ποιοτικούς δείκτες • Καθιέρωση δυναμικής διαδικασίας παρακολούθησης, αξιολόγησης και επαναπροσδιορισμού των επιμέρους στόχων και κατευθύνσεων της Εθνικής Στρατηγικής για τις ΕΠΑ, βάσει της επιτευχθείσας προόδου

6. ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΙΚΗ ΚΑΙ ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΡΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ

6.1. Στρατηγικός Άξονας 1

Ο πρώτος **Στρατηγικός Άξονας** («Ενίσχυση της Απασχόλησης και Αντιμετώπιση της Ανεργίας και της Μακροχρόνιας Ανεργίας») της Εθνικής Στρατηγικής για τις ΕΠΑ αποσκοπεί στη μείωση της ανεργίας, και ιδιαίτερα της μακροχρόνιας ανεργίας, στην αύξηση της απασχόλησης για όλα τα άτομα που αναζητούν εργασία, στη δημιουργία προϋποθέσεων για την ανθεκτική και ισόρροπη δια- και ενδό-περιφερειακά αύξηση της απασχόλησης, καθώς και στη μείωση της ανεργίας των γυναικών και τη βελτίωση της θέσης τους στην αγορά εργασίας.

Η στόχευση του πρώτου Στρατηγικού Άξονα είναι διττή. Από τη μία αποσκοπεί στην άρση των αντικινήτρων και των εμποδίων πρόσβασης στην αγορά εργασίας, και από την άλλη στην παροχή ουσιαστικής υποστήριξης για την ένταξη ή επανένταξη στην αγορά εργασίας για όσους είναι περισσότερο απομακρυσμένοι από αυτήν. Βασικά εργαλεία για αυτό αποτελούν:

- Η **εξατομικευμένη προσέγγιση** των ανέργων, και κυρίως των μακροχρόνια ανέργων και αυτών που αντιμετωπίζουν σχετικά υψηλότερη εργασιακή επισφάλεια, με στόχο την ανάλυση και αποκωδικοποίηση του προφίλ (profiling) κάθε ατόμου, την παροχή προς αυτό εξειδικευμένων υπηρεσιών συμβουλευτικής και καθοδήγησης και η διαμόρφωση προτάσεων συμμετοχής σε προγράμματα απασχόλησης ή κατάρτισης, με ειδική στόχευση στις ανάγκες και τα χαρακτηριστικά κάθε ατόμου. Το πλαίσιο που διαμορφώνεται από τους Νόμους 4837/2021 και 4921/2022, αναφορικά με τη διαδικασία εξατομικευμένης προσέγγισης των ανέργων που εγγράφονται στα μητρώα της ΔΥΠΑ προκειμένου οι εργασιακοί σύμβουλοι να τους υποστηρίξουν στην εξεύρεση εργασίας, την κατάρτιση του Ψηφιακού Ατομικού Σχεδίου Δράσης που θα αποτελεί «οδικό χάρτη» για την εξεύρεση εργασίας από τους ανέργους και με τη μεταρρύθμιση στο πλαίσιο υποχρεώσεων τόσο της ΔΥΠΑ όσο και των ωφελούμενων, τοποθετεί την εξατομικευμένη προσέγγιση των ανέργων και αναζητούντων εργασία στο επίκεντρο των πολιτικών απασχόλησης.
- Με ειδικότερη στόχευση στους ανέργους και τους μακροχρόνια ανέργους που δεν είναι εγγεγραμμένοι στο Μητρώο της ΔΥΠΑ, οπότε και κατανέμονται στον μη-ενεργό πληθυσμό, αναπτύσσεται μια στρατηγική προσέγγιση για την προσέλκυση των συγκεκριμένων ανέργων και την ενθάρρυνσή τους σε εγγραφή στο Μητρώο της ΔΥΠΑ. Ειδικότερα, θα αναπτυχθεί σχεδιασμός και θα τεθεί σε εφαρμογή ένα εκτεταμένο σχέδιο ενεργειών επικοινωνίας, προβολής και διάδοσης των υπηρεσιών, προγραμμάτων και δράσεων της ΔΥΠΑ και των οφελών για τους ανέργους μέσα από την επαφή μαζί της. Στην κατεύθυνση αυτή θα αξιοποιηθούν όλα τα διαθέσιμα εργαλεία – φυσικών και ψηφιακών, ενώ έμφαση θα δοθεί στη διοργάνωση Ημερών Καριέρας σε διαφορετικές περιοχές της Ελλάδας, αλλά και ειδικών δράσεων σε τοπικό επίπεδο. Στόχος των παραπάνω η προσέλκυση των ανέργων που δεν είναι εγγεγραμμένοι στο

Μητρώο της ΔΥΠΑ, προκειμένου να πραγματοποιήσουν την εγγραφή τους και να λάβουν εξατομικευμένες υπηρεσίες υποστήριξης.

- Σε συνέχεια της πιλοτικής εφαρμογής του προγράμματος «ανοικτού πλαισίου» στην περιοχή της Ελευσίνας, σχεδιάζεται η επέκταση της εφαρμογής του και σε άλλες περιοχές της χώρας, ανάλογα με τις ιδιαίτερες τοπικές αναπτυξιακές και κοινωνικό-οικονομικές ανάγκες. Το μοντέλο προγραμμάτων «ανοικτού πλαισίου» προβλέπει την ύπαρξη σε τακτή βάση διαθέσιμων δράσεων σε συνδυασμό με εξατομικευμένη υποστήριξη ώστε ανάλογα με την περίπτωση, δηλαδή με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ωφελούμενων, να επιλέγεται η ανάλογη δράση. Στη συγκεκριμένη εφαρμογή θα πρέπει να ληφθεί υπόψη η διοικητική διάρθρωση της χώρας και τα ιδιαίτερα γνωρίσματα και δυνατότητες του εγχώριου οικονομικού περιβάλλοντος που σχετίζεται με την απασχόληση. Γενικότερα, μια συνδυαστική χρήση των ad-hoc (κατά περίπτωση ή ανάγκη) προσκλήσεων με αυτών των ανοικτών προγραμμάτων βάσει συγκεκριμένων όρων που αφορούν τα χαρακτηριστικά των ομάδων στόχου και τον χαρακτήρα των δεξιοτήτων προς απόκτηση/αναβάθμιση (π.χ. κλαδικές δεξιότητες/«οριζόντιες» δεξιότητες), τα οποία δύναται να βρίσκουν πεδίο εφαρμογής σε όλο το δομικό σύστημα υλοποίησης των ΕΠΑ, αποτελεί την πλέον πρόσφορη λύση.
- Για την παροχή υπηρεσιών που θα ανταποκρίνονται καλύτερα στις ανάγκες των εγγεγραμμένων μακροχρονίως ανέργων αλλά και των επιχειρήσεων ενθαρρύνεται, όπως προαναφέρθηκε, η στενή συνεργασία και η δημιουργία συμπράξεων μεταξύ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, της ΔΥΠΑ και των υπόλοιπων αρμόδιων υπηρεσιών και των παραγωγικών φορέων, εργοδοτών και επιχειρήσεων. Είναι σημαντικό να δοθεί επίσης η απαιτούμενη βαρύτητα στην ανάπτυξη των υπηρεσιών για τους εργοδότες, όπως ο έλεγχος των κενών θέσεων εργασίας, η υποστήριξη πρόσληψης, η καθοδήγηση και κατάρτιση στο χώρο εργασίας και η στήριξη μετά την πρόσληψη για τη διευκόλυνση της επαγγελματικής επανένταξης των εγγεγραμμένων μακροχρονίως ανέργων. Στο πλαίσιο του ευρύτερου μετασχηματισμού της ΔΥΠΑ, η θέσπιση των συμβούλων εργοδοτών και η έναρξη λειτουργίας της Μονάδας Εξυπηρέτησης Μεγάλων και Μεσαίων Επιχειρήσεων συμβάλλουν ώστε η Υπηρεσία να ανταποκριθεί στις αυξημένες απαιτήσεις της εποχής, μεταξύ των οποίων και η ανάγκη για στενότερη συνεργασία με τους παραγωγικούς φορείς και τον ιδιωτικό τομέα.
- Ειδικά για τις γυναίκες όλων των ηλικιών, οι οποίες αντιμετωπίζουν δυσανάλογα μεγαλύτερη ανεργία από τους άνδρες, τόσο σε πανελλήνιο όσο και περιφερειακό επίπεδο, ο Στρατηγικός Άξονας 1 στοχεύει, μέσω εξειδικευμένων μέτρων και δράσεων, στην άρση των ανισοτήτων πρόσβασης και ανέλιξης στην αγορά εργασίας, εξασφαλίζοντας μεταξύ άλλων ίσες ευκαιρίες και σταδιακή εκμηδένιση του χάσματος απασχόλησης μεταξύ των δύο φύλων. Προκειμένου να επιτευχθούν τα παραπάνω δημιουργούνται και ενισχύονται δράσεις για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής, οικογενειακής και προσωπικής ζωής, μέσω της πρόσβασης σε μακροχρόνιες και οικονομικά προσιτές, υψηλής ποιότητας

υπηρεσίες προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας, λαμβάνοντας υπόψη το «Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025». Επιπλέον, προωθούνται δράσεις αναβάθμισης της συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση και γενικότερα την οικονομική ζωή.

- Με βάση την «Πράσινη Βίβλο σχετικά με τη Γήρανση: Προώθηση της αλληλεγγύης και της υπευθυνότητας μεταξύ των γενεών», που δημοσίευσε και έθεσε σε διαβούλευση η Ευρωπαϊκή Επιτροπή τον Ιανουάριο του 2021, η ενεργός γήρανση προωθείται ως διάσταση των πολιτικών απασχόλησης και κοινωνικής ένταξης. Στο πλαίσιο της Εθνικής Στρατηγικής για τις ΕΠΑ και του Στρατηγικού Άξονα 1 δίδεται ειδική βαρύτητα στους ηλικιωμένους άνω των 65 ετών και στη εξέταση εναλλακτικών και ευέλικτων δυνατοτήτων για την επιμήκυνση του ενεργού εργασιακού τους βίου, καθώς και ευρύτερα στη διατήρηση της ενεργού σύνδεσής τους με την οικονομική και κοινωνική ζωή.

Πιο συγκεκριμένα, οι προτεραιότητες του Στρατηγικού Άξονα 1 εξειδικεύονται σε **μέτρα** τα οποία «απαντούν» στις επιμέρους ανάγκες, προκλήσεις και προβλήματα που συνδέονται με κάθε Στρατηγικό Άξονα (στη βάση της ανάλυσης των Κεφαλαίων 2 – 4), και τα οποία με τη σειρά τους εξειδικεύονται σε κατηγορίες ενδεικτικών δράσεων και παρεμβάσεων. Οι επιμέρους δράσεις υλοποιούνται είτε από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων είτε από τη ΔΥΠΑ ή άλλες υπηρεσίες και εποπτευόμενους φορείς, με βάση τις εξειδικεύσεις τους.

Προτεραιότητα 1.1. Αύξηση της απασχόλησης και της απασχολησιμότητας για όλα τα άτομα που αναζητούν εργασία.

ΜΕΤΡΟ	ΔΡΑΣΗ
1.1.1. Μείωση της ανεργίας και αύξηση της απορρόφησης των αποφοίτων όλων των εκπαιδευτικών βαθμίδων από την αγορά εργασίας	<p>1.1.1.1. Προγράμματα απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας για αποφοίτους όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης και συμμετέχοντες σε προγράμματα και δράσεις επαγγελματικής εκπαίδευσης σε επιχειρήσεις και θέσεις συναφείς με το αντικείμενο των σπουδών τους.</p> <p>1.1.1.2. Προγράμματα συμβουλευτικών υπηρεσιών με σκοπό την ανάπτυξη των προσωπικών χαρακτηριστικών και των ήπιων και μεταφέρσιμων δεξιοτήτων των ανέργων και την αναβάθμιση της απασχολησιμότητάς τους.</p> <p>1.1.1.3. Προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης των ανέργων και των εργαζομένων για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους και την επανειδίκευσή τους.</p> <p>1.1.1.4. Προγράμματα επιχορήγησης μισθολογικού ή μη μισθολογικού κόστους μέσω της επιδότησης ασφαλιστικών εισφορών που αναφέρονται συνήθως ως Προγράμματα Νέων Θέσεων Εργασίας (ΝΘΕ).</p> <p>1.1.1.5. Προγράμματα Διατήρησης Θέσεων Εργασίας (ΔΘΕ) σε επιχειρήσεις και κλάδους που βρίσκονται σε διαδικασίες αναδιάρθρωσης, διαρθρωτικής προσαρμογής και διαχείρισης αλλαγών.</p>

ΜΕΤΡΟ	ΔΡΑΣΗ
	<p>1.1.1.6. Προγράμματα κοινωφελούς εργασίας ή ειδικά προγράμματα απασχόλησης σε φορείς του δημοσίου τομέα.</p> <p>1.1.1.7. Προγράμματα απασχόλησης ανέργων υψηλών εκπαιδευτικών προσόντων, οι οποίοι βρίσκονται για συγκυριακούς λόγους εκτός απασχόλησης.</p>
<p>1.1.2. Στήριξη της αυτοαπασχόλησης και της σύστασης επιχειρήσεων</p>	<p>1.1.2.1. Προγράμματα επιχορήγησης Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών (ΝΕΕ).</p> <p>1.1.2.2. Προγράμματα μικροχρηματοδότησης (micro-financing) για ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας.</p> <p>1.1.2.3. Κόμβοι νεοφυούς επιχειρηματικότητας για ανέργους και μακροχρόνια ανέργους.</p> <p>1.1.2.4. Πρόγραμμα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας με έμφαση στην ψηφιακή, πράσινη και γαλάζια οικονομία και σε τομείς αιχμής και κλάδους υψηλής αναπτυξιακής προοπτικής.</p>
<p>1.1.3. Στήριξη της κοινωνικής οικονομίας και των κοινωνικών επιχειρήσεων</p>	<p>1.1.3.1. Θέσπιση και λειτουργία του πρώτου Εθνικού Κέντρου Ικανοτήτων Κοινωνικής Καινοτομίας</p> <p>1.1.3.2. Δημιουργία πολιτιστικών hubs από ανέργους</p> <p>1.1.3.3. Δημιουργία hubs προώθησης των κοινωνικών καινοτομιών</p> <p>1.1.3.4. Θερμοκοιτίδες στήριξης κοινωνικών επιχειρήσεων</p> <p>1.1.3.5. Περιφερειακοί μηχανισμοί στήριξης της κοινωνικής επιχειρηματικότητας</p>
<p>1.1.4. Στήριξη της ενεργούς γήρανσης</p>	<p>1.1.4.1. Προγράμματα συμβουλευτικών υπηρεσιών με σκοπό την ενίσχυση της προσαρμοστικότητας των εργαζόμενων ενηλίκων και την ανάπτυξη ικανοτήτων διαχείρισης αλλαγών.</p> <p>1.1.4.2. Προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης των ανέργων και των εργαζομένων για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους και την επανειδίκευσή τους.</p> <p>1.1.4.3. Προγράμματα ενίσχυσης της άσκησης επαγγελματικής ή επιχειρηματικής δραστηριότητας των ηλικιωμένων</p> <p>1.1.4.4. Προγράμματα σε επιχειρήσεις για απασχόληση ή διατήρηση σε υφιστάμενες θέσεις εργασίας ηλικιωμένων με συναφείς γνώσεις, δεξιότητες και εξειδίκευση.</p>

Προτεραιότητα 1.2. Μείωση της μακροχρόνιας ανεργίας

ΜΕΤΡΟ	ΔΡΑΣΗ
1.2.1. Μέτρα για την προώθηση της πρόσβασης των μακροχρόνια ανέργων στην απασχόληση	<p>1.2.1.1. Εφαρμογή του μοντέλου Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης «ανοικτού πλαισίου» με βάση τα χαρακτηριστικά των τοπικών αγορών εργασίας, με έμφαση τους μακροχρόνια ανέργους.</p> <p>1.2.1.2. Εμπειριστατωμένη ατομική αξιολόγηση, μέσω του Ατομικού Σχεδίου Δράσης.</p> <p>1.2.1.3. Διάγνωση αναγκών και ενίσχυση δεξιοτήτων μακροχρόνια ανέργων.</p> <p>1.2.1.4. Προγράμματα επιδοτούμενης απασχόλησης για την εργασιακή ένταξη ή επανένταξη των μακροχρόνια ανέργων.</p> <p>1.2.1.5. «Ανοικτά» προγράμματα για μακροχρόνια ανέργους, με δράσεις συμβουλευτικής, κατάρτισης και πιστοποίησης, και ένταξης σε επιδοτούμενη θέση απασχόλησης ή επιδότησης της δημιουργίας επιχείρησης ή άσκησης επαγγέλματος.</p> <p>1.2.1.6. Προωθητικές ενέργειες της ΔΥΠΑ, των υπηρεσιών και των δυνατοτήτων που παρέχει, με ειδική στόχευση σε ανέργους και μακροχρόνια ανέργους που δεν έχουν εγγραφεί στο Μητρώο.</p> <p>1.2.1.7. Ημέρες Καριέρας σε διαφορετικές περιοχές της Ελλάδας, με κατάλληλο σχεδιασμό και διαμόρφωση περιεχομένου και συμμετεχόντων βάσει των τοπικών αναγκών της αγοράς εργασίας και των ειδικών αναπτυξιακών δεδομένων και προκλήσεων.</p> <p>1.2.1.8. Ειδικές δράσεις σε τοπικό επίπεδο, σε συνεργασία με τοπικούς φορείς, για την ανάδειξη των δυνατοτήτων που παρέχει η εγγραφή στο Μητρώο της ΔΥΠΑ και η παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών, με στόχο την προσέλκυση μη-εγγεγραμμένων ανέργων.</p>

Προτεραιότητα 1.3. Μείωση της ανεργίας των γυναικών και αύξηση της απασχόλησής τους

ΜΕΤΡΟ	ΔΡΑΣΗ
1.3.1. Μέτρα για την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας	<p>1.3.1.1. Προγράμματα απασχόλησης για την ένταξη στην αγορά εργασίας, ανέργων γυναικών.</p> <p>1.3.1.2. Προγράμματα χρηματοδοτικής και συμβουλευτικής υποστήριξης της άσκησης επιχειρηματικής ή επαγγελματικής δραστηριότητας από γυναίκες.</p> <p>1.3.1.3. Προγράμματα ανάπτυξης των ψηφιακών, επιχειρηματικών, ήπιων και μεταφέρσιμων δεξιοτήτων των γυναικών.</p> <p>1.3.1.4. Δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για την εργασιακή, μισθολογική και ασφαλιστική ισότητα των φύλων</p>

ΜΕΤΡΟ	ΔΡΑΣΗ
	<p>1.3.1.5. Ενθάρρυνση της συμμετοχής των γυναικών στις θετικές επιστήμες, την τεχνολογία, τη μηχανική και τα μαθηματικά και τις ΤΠΕ.</p> <p>1.3.1.6. Προγράμματα ενίσχυσης του ρόλου των γυναικών σε κλάδους έντασης γνώσης και εργασίας.</p>
1.3.2. Μέτρα για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.	<p>1.3.2.1. Πρόγραμμα «Νταντάδες της Γειτονιάς»</p> <p>1.3.2.2. Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση εργοδοτών για την προώθηση των διευκολύνσεων εργαζομένων</p> <p>1.3.2.3. Εφαρμογή μέτρων στο πλαίσιο του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021 – 2025</p>

Προτεραιότητα 1.4. Μείωση των ενδο- και δια-περιφερειακών ανισοτήτων στην απασχόληση

ΜΕΤΡΟ	ΔΡΑΣΗ
1.3.3. Ισόρροπη περιφερειακή ανάπτυξη και βελτίωση απασχολησιμότητας	<p>1.3.3.1. Δράσεις αντιμετώπισης ανεργίας σε ηπειρωτικές ορεινές και απομακρυσμένες και νησιωτικές περιοχές με έμφαση στους νέους (16-30 ετών) και τις γυναίκες</p> <p>1.3.3.2. Τοπικά ή κλαδικά προγράμματα συμβουλευτικής και απασχόλησης σε περιοχές θύλακες υψηλής ανεργίας ή σε κλάδους με φθίνουσα πορεία.</p> <p>1.3.3.3. Συνεργασία με κοινωνικούς εταίρους σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο για τη διάγνωση των τοπικών αναπτυξιακών αναγκών και αναγκών της αγοράς εργασίας, για τη διαμόρφωση ειδικά στοχευμένων προγραμμάτων και δράσεων</p> <p>1.3.3.4. Προγράμματα ενθάρρυνσης της κινητικότητας εντός και μεταξύ περιφερειών της χώρας για την εξεύρεση απασχόλησης ή την απόκτηση εμπειρίας, με προτεραιότητα σε περιοχές με ειδικές αναπτυξιακές ανάγκες και προκλήσεις και έλλειψη διαθέσιμου εργατικού δυναμικού</p>

Ειδική βαρύτητα για την ενίσχυση της απασχόλησης και την μείωση της ανεργίας, και ιδιαίτερα της μακροχρόνιας ανεργίας, έχει η ανάπτυξη και προώθηση της κοινωνικής οικονομίας και των κοινωνικών επιχειρήσεων. Ο τομέας της κοινωνικής οικονομίας, καθώς και της κοινωνικής καινοτομίας, θεωρείται από την Ε.Ε. ως ένα ισχυρό εργαλείο για την αντιμετώπιση των κοινωνικών προκλήσεων που προκύπτουν από τη γήρανση του πληθυσμού, τη φτώχεια, την ανεργία, τα νέα πρότυπα εργασίας και τρόπου ζωής και τις προσδοκίες των πολιτών όσον αφορά την κοινωνική δικαιοσύνη, την παιδεία και την περίθαλψη, και η σημασία του υπογραμμίζεται στις εμβληματικές

πρωτοβουλίες της Ευρώπης 2020 με τίτλο «Ευρωπαϊκή πλατφόρμα για την καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού» και «Ένωση καινοτομίας»

Προκειμένου για την μέτρηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων πολιτικής και παρεμβάσεων που εντάσσονται στο Στρατηγικό Άξονα 1, διατυπώνονται **ενδεικτικά** οι κάτωθι ποσοτικοί δείκτες, με χρονικούς ορίζοντες το 2025, ως μεταβατικό στάδιο στην πορεία προς υλοποίηση των αντίστοιχων πρωταρχικών στόχων για το 2030 του Σχεδίου Δράσης για τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, καθώς και το 2030, ως εξής:

Πίνακας 6.1 Στρατηγικός Άξονας 1 - Δείκτες Επιδιωκόμενων Αποτελεσμάτων

Δείκτης	Υφιστάμενη Κατάσταση	Στόχος 2025	Στόχος 2030
Στόχος 1.1.: Αύξηση της απασχόλησης για όλα τα άτομα που αναζητούν εργασία			
% Γενικής Ανεργίας (20 – 64 ετών)	14,7% (2021)	11%	8%
Στόχος 1.2.: Μείωση ποσοστού μακροχρόνια ανέργων			
% Μακροχρόνιας Ανεργίας (20 – 64 ετών)	9,2% (2021)	7%	5%
Στόχος 1.3.: Μείωση ανεργίας γυναικών			
% Ανεργίας Γυναίκες (20 – 64 ετών)	19% (2021)	14%	9%
Στόχος 1.4.: Μείωση του χάσματος φύλων στην απασχόληση			
Χάσμα Φύλων στην Απασχόληση (%)	19,8% (2021)	14,5%	10%
Στόχος 1.5.: Αντιμετώπιση της ανισομερούς κατανομής ανεργίας στις Περιφέρειες της χώρας			
Μέσος Όρος Περιφερειακής Γενικής Ανεργίας	19,8% (2021)	13%	10%
Τυπική απόκλιση Περιφερειακής Γενικής Ανεργίας	2,48 (2021)	1,6	1,0

6.2. Στρατηγικός Άξονας 2

Προτεραιότητα του 2^{ου} Στρατηγικού Άξονα («Ενίσχυση της νεανικής απασχόλησης και διευκόλυνση της πρόσβασης των νέων στην αγορά εργασίας») αποτελεί η μείωση της ανεργίας των νέων και η ενεργοποίηση των νέων ΕΑΕΚ (NEETs). Η ανάλυση της υφιστάμενης κατάστασης ανέδειξε το χάσμα στην ανεργία μεταξύ των ενεργών ηλικιακών ομάδων, και κατέδειξε τις περιφερειακές ανισότητες που υπάρχουν στην ανεργία των νέων, και δη των νέων γυναικών. Μέσω στοχευμένων μέτρων και δράσεων, όπως π.χ. η επιδότηση νέων θέσεων εργασίας και η επιχορήγηση επιχειρήσεων για προσλήψεις νέων, τα προγράμματα απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας για νέους ανέργους 15-24 και 25-29 ετών, και τα προγράμματα ενίσχυσης και επιχορήγησης της νεανικής επιχειρηματικότητας. η πρώτη προτεραιότητα του συγκεκριμένου άξονα είναι να αντιμετωπίσει το διαχρονικό πρόβλημα του υψηλού ποσοστού ανεργίας στις ηλικιακές ομάδες 15-24 ετών και 25-29 ετών που χαρακτηρίζει την Ελληνική αγορά εργασίας την τελευταία δεκαετία.

Άμεσα συνδεδεμένη με την πρώτη είναι η δεύτερη προτεραιότητα του Στρατηγικού Άξονα 2, που αφορά μέτρα σχετικά [α] με την ενεργοποίηση των νέων ΕΑΕΚ και [β] την ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Ενώ οι δύο αυτές διαστάσεις είναι άμεσα αλληλεξαρτώμενες, κρίνεται απαραίτητη η διαφοροποίησή τους, καθώς η κοινωνικό-ψυχολογική διάσταση της ενεργοποίησης χρήζει διαφορετικής προσέγγισης από την οικονομικό-κοινωνική διάσταση της εξεύρεσης εργασίας. Οι νέοι ΕΑΕΚ αποτελούν μια ιδιαίτερα ευάλωτη ομάδα, καθώς συνήθως προέρχονται από κοινωνικά περιβάλλοντα τα οποία πλείστες φορές αποτελούν τροχοπέδη στην ομαλή ένταξή τους στην κοινωνία (π.χ. από περιθωριοποιημένες ομάδες, οικογένειες στο όριο ή και κάτω από το όριο της φτώχειας, θύματα ενδοοικογενειακής βίας, από κοινωνικά περιβάλλοντα που χαρακτηρίζονται από υψηλά επίπεδα εγκληματικότητας κλπ.). Η ενεργοποίηση και ένταξή τους στην αγορά εργασίας, συνεπώς, επιβάλλει μια ολιστική προσέγγιση, με τη συνεργασία όλων των σχετικών φορέων (π.χ. κοινωνικοί λειτουργοί, σχολείο, κοινωνία των πολιτών κ.ο.κ.).

Ειδικότερα για τους νέους ΕΑΕΚ εφαρμόζεται η «Ενισχυμένη Εγγύηση για τη Νεολαία» και η σύσταση για «μια γέφυρα προς την απασχόληση – ενίσχυση των εγγυήσεων για τη νεολαία» για την προώθηση περισσότερων νέων στην αγορά εργασίας, την υιοθέτηση εξατομικευμένης προσέγγισης και τη διαμόρφωση ειδικού «οδικού χάρτη» προς την απασχόληση ή/και την κατάρτιση, με βάση το προφίλ και τις ανάγκες κάθε νέου, καθώς και την πρόληψη της ανεργίας και αεργίας των νέων μέσα από συστήματα έγκαιρης διάγνωσης και προειδοποίησης.

Η υλοποίηση μέτρων και παρεμβάσεων για την ένταξη των νέων ΕΑΕΚ στην απασχόληση βασίζεται στην αλληλουχία σταδίων «Χαρτογράφηση – Προβολή – Προπαρασκευή - Προσφορά» που προβλέπει αυτή το Πρόγραμμα «Ενισχυμένη Εγγύηση για τη Νεολαία». Πιο συγκεκριμένα:

- I. Η **χαρτογράφηση** αποτελεί το πρώτο στάδιο της διαδικασίας, στο οποίο συλλέγονται οι πληροφορίες και αποκτάται γνώση γύρω από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των νέων που αποτελούν την ομάδα-στόχο. Μέσω αυτής της διαδικασίας εντοπίζονται και οι νέοι που έχουν υψηλό βαθμό κινδύνου να γίνουν NEETs στο μέλλον. Για αυτό το λόγο είναι κρίσιμη η συνεργασία ανάμεσα στους διαφορετικούς εμπλεκόμενους φορείς και η συγκέντρωση και συνδυαστική αξιοποίηση δεδομένων από όλες τις επιμέρους πηγές.
- II. Στη δεύτερη φάση, αυτή της **προβολής**, δημιουργείται η επαφή και εδραιώνεται η εμπιστοσύνη με κάθε μεμονωμένο νέο, μέσα από μια ολοκληρωμένη επικοινωνιακή στρατηγική ώστε να διαδοθεί η ενημέρωση σχετικά με την ενίσχυση των Εγγυήσεων για τη νεολαία και τις σχετικές δράσεις. Οι ενέργειες απαιτούν κατάλληλο σχεδιασμό και κλιμάκωση, με στόχο την προσέγγιση και των πιο ευάλωτων ομάδων νέων.
- III. Η **προπαρασκευή** είναι το τρίτο στάδιο της διαδικασίας, που περιλαμβάνει όλες τις ενέργειες από τη στιγμή της εγγραφής του νέου στην υπηρεσία απασχόλησης μέχρι και την προσφορά. Σε αυτή τη φάση ξεκινάει η αντιστοίχιση των αναγκών των νέων με την προσφορά εξατομικευμένων προσεγγίσεων, μέσω της

ανάλυσης του προφίλ και των αναγκών (profiling) και της διαμόρφωση ατομικών σχεδίων δράσης.

- IV. Η τέταρτη και τελευταία φάση είναι αυτή της **προσφοράς** που αφορά είτε σε θέση εργασίας, είτε στη συμμετοχή σε πρόγραμμα απασχόλησης, είτε στη συμμετοχή σε πρόγραμμα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης είτε στη συνέχιση της εκπαίδευσης ή στην πραγματοποίηση μαθητείας ή πρακτικής άσκησης. Σημαντική είναι η ευελιξία των προγραμμάτων και παρεμβάσεων που παρέχονται, προκειμένου να μπορούν να ανταποκριθούν στις διαφορετικές ανάγκες των υπό-ομάδων νέων ΕΑΕΚ.

Στο πλαίσιο του συγκεκριμένου στόχου προωθούνται δράσεις για τη χαρτογράφηση και τον εντοπισμό των νέων ΕΑΕΚ σε διαφορετικές περιοχές της χώρας. Σε συνέχεια της χαρτογράφησης, κρίσιμες είναι οι ενέργειες στήριξης των νέων πριν ακόμα γίνουν άνεργοι ή άεργοι, όταν ακόμα βρίσκονται στο σχολικό περιβάλλον. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με συνεργασίες όλων των εμπλεκόμενων φορέων και με διαμόρφωση συστημάτων έγκαιρης προειδοποίησης, με αξιοποίηση όλων των διαθέσιμων πηγών δεδομένων. Σημειώνεται πως προκύπτει από τα υφιστάμενα δεδομένα ανάγκη για διαφοροποιημένη προσέγγιση των NEETs ηλικίας 25-29 ετών από αυτούς της ηλικίας 18-24 ετών, λόγω διαφορετικών χαρακτηριστικών και αιτιών που τους καθιστούν ΕΑΕΚ.

Με δεδομένη τη δυσκολία στον εντοπισμό, τη χαρτογράφηση και την προσέγγιση των νέων ΕΑΕΚ, ιδίως αυτών που δεν είναι εγγεγραμμένοι στο Μητρώο της ΔΥΠΑ ή/και δεν έχουν αναπτύξει δραστηριότητα αναζήτησης εργασίας, η υλοποίηση της Ενισχυμένης Εγγύησης για τη Νεολαία απαιτεί **ευελιξία στο σχεδιασμό και τη διαχείριση**, με στόχο την προσέγγιση και προσέλκυση του μεγαλύτερου δυνατού αριθμού νέων ώστε να τεθούν εκτός της κατηγορίας ΕΑΕΚ και να ενταχθούν σε δραστηριότητες ενεργού αναζήτησης εργασίας. Προκειμένου να καταστεί αυτό εφικτό, απαιτείται **οριζόντια και κάθετη συνεργασία** μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και τη ΔΥΠΑ έως τα ακαδημαϊκά ιδρύματα και τα Γραφεία Διασύνδεσής τους, τους κοινωνικούς εταίρους, τους αυτοδιοικητικούς φορείς, και την Κοινωνία των Πολιτών. Κρίσιμο ρόλο αναμένεται να διαδραματίσουν οι εθελοντικές οργανώσεις και οι οργανώσεις νεολαίας, ιδιαίτερα σε τοπικό επίπεδο, αφού έχουν πρόσβαση σε πολύ μεγάλο αριθμό νέων των εκάστοτε περιοχών, ανεξαρτήτως μορφωτικού επιπέδου ή επαγγελματικής κατάστασης. Σε πρώτη φάση, απαιτείται διευρυμένη συνεργασία με διαφορετικούς φορείς (π.χ., εκπαιδευτικούς, αυτοδιοικητικούς, κοινωνικούς) για τη χαρτογράφηση των χαρακτηριστικών και αναγκών των νέων, την αξιολόγηση του ρίσκου να γίνουν ΕΑΕΚ και την ανάπτυξη συστημάτων έγκαιρης προειδοποίησης. Σε δεύτερη φάση, θα πρέπει να αναπτυχθούν και να υλοποιηθούν ολοκληρωμένες στρατηγικές επικοινωνίας με ειδική στόχευση στους νέους ΕΑΕΚ, με αξιοποίηση όλων των διαθέσιμων εργαλείων και ιδιαίτερων των ψηφιακών, διαμόρφωση και προβολή στοχευμένων μηνυμάτων και στοχευμένες συνεργασίες με δομές που βρίσκονται κοντά στους νέους (ΜΚΟ, σύλλογοι, οργανώσεις νεολαίας κ.α.). Παράλληλα, για τους πιο ευάλωτους νέους απαιτούνται και διαφοροποιημένες προσεγγίσεις στην επικοινωνία, με αναζήτηση και προσέγγισή τους στο πεδίο, όπως ενδεικτικά η συνεργασία με ειδικά εκπαιδευμένους διαμεσολαβητές,

νέους διαμεσολαβητές, επαγγελματίες με δραστηριότητα στο πεδίο. Επιπλέον, παρόλο που η συνεργασία πολλών φορέων για παροχή ολιστικών, ολοκληρωμένων υπηρεσιών είναι απαραίτητη, είναι επίσης σημαντικό να υπάρχει ένα μόνο σημείο επαφής και η επικοινωνία να πραγματοποιείται μέσω ενός μόνο υπεύθυνου, στον οποίο θα μπορεί να απευθύνεται ο εκάστοτε νέος.

Επίσης στο πλαίσιο της ενδυνάμωσης των πιο ευπαθών ομάδων νέων προβλέπεται η έναρξη πιλοτικού προγράμματος κινητικότητας, κατόπιν εισηγητικής πρότασης της Πρόεδρου της Επιτροπής Von der Leyen⁶⁰ τον Σεπτέμβριο του 2021, για την έναρξη ενός πανευρωπαϊκού προγράμματος κινητικότητας με έμφαση τους μη προνομιούχους νέους και την ένταξη τους στην αγορά εργασίας, τονίζοντας τη σύνδεση του προγράμματος με την υλοποίηση των στόχων του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων. Το πρόγραμμα ονομάζεται «**ALMA**» (**Aim, Learn, Master, Achieve**) και θα υποστηρίζει νέους που είναι εκτός εκπαίδευσης, κατάρτισης ή απασχόλησης (ΕΑΕΚ/NEETs) με έμφαση στους πιο ευπαθείς, να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία ταξιδεύοντας σε άλλη χώρα της ΕΕ και θα χρηματοδοτηθεί από το ΕΚΤ+. Μετά το πέρας του πιλότου τα λοιπά προγράμματα κινητικότητας μπορούν να ενσωματωθούν στο ΕΚΤ+ ή και να δρομολογηθούν στο πλαίσιο της «Κοινωνικής Καινοτομίας»- Social Innovation - σκέλος των εθνικών ΕΠ του ΕΚΤ, το οποίο προσφέρει ένα πολύ ευνοϊκό ποσοστό συγχρηματοδότησης από την Επιτροπή.

Τα προγράμματα κινητικότητας θεωρούνται επιτυχημένα, καθώς επιτρέπουν σε αυτή την ιδιαίτερη ομάδα νέων να παρακινηθούν και να ενισχύσουν την εργασιακή τους εμπειρία και την αυτοεκτίμηση τους, βιώνοντας οι ίδιοι την ευρωπαϊκή ιδέα. Οι μέχρι τώρα ενδείξεις εφαρμογής αντίστοιχων προγραμμάτων καταδεικνύουν ότι μέσα από την επαγγελματική εμπειρία που αποκτούν οι νέοι στο εξωτερικό είναι πολύ πιο πιθανό να βρουν εργασία. Έως και το 60% όλων των συμμετεχόντων σε τέτοια προγράμματα βρίσκουν μια νέα δουλειά ή καταρτίζονται αναβαθμίζοντας τις δεξιότητες τους μέσα σε λίγους μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος.

Επιπλέον, στο πλαίσιο του Στρατηγικού Άξονα 2 δύναται να προωθηθούν μέτρα και παρεμβάσεις όπως η ενίσχυση και δικτύωση φορέων που βρίσκονται σε επαφή με τους νέους ΕΑΕΚ (κοινωνικοί λειτουργοί, ψυχολόγοι, φορείς της κοινωνίας των πολιτών), η δημιουργία θεσμών συμβουλευτικής υποστήριξης αποκλειστικά για νέους ΕΑΕΚ, που στοχεύουν στην επαναφορά των νέων που είτε έχουν εγκαταλείψει την τυπική εκπαίδευση είτε απέχουν από την προσπάθεια εξεύρεσης εργασίας, σε μια οδό επαναπροσδιορισμού της σχέσης τους με την εργασία. Εν συνεχεία, και μέσω μέτρων όπως η ένταξη των νέων ΕΑΕΚ σε δραστηριότητες της κοινωνικής οικονομίας, τα κίνητρα για ανάπτυξη επιχειρηματικότητας από νέους ΕΑΕΚ ή τα κίνητρα πρόσληψής τους από επιχειρήσεις, επιχειρείται η σταδιακή ενσωμάτωση των νέων ΕΑΕΚ στην αγορά εργασίας.

⁶⁰ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/SPEECH_21_4701

Τα παραπάνω αποτελούν μια συνολική στρατηγική προσέγγιση για την προώθηση στην απασχόληση των νέων, με ειδικότερη μέριμνα για τους νέους ΕΑΕΚ (NEETs). Οι σχετικές προτεραιότητες, οι κατηγορίες μέτρων και παρεμβάσεων για την υλοποίηση των στόχων που έχουν τεθεί, καθώς και το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης και οι ανάγκες χρηματοδότησης, θα εξειδικευτούν στο **νέο Σχέδιο Δράσης της Ενισχυμένης Εγγύησης για τη Νεολαία**, το οποίο βρίσκεται σε διαδικασία εκπόνησης και αναμένεται να έχει ολοκληρωθεί έως το τέλος του Σεπτεμβρίου του 2022. Το νέο Σχέδιο Δράσης της Ενισχυμένης Εγγύησης για τη Νεολαία έρχεται να επικαιροποιήσει και να εμπλουτίσει το προηγούμενο ισχύον (για το διάστημα αναφοράς 2018 – 2020), και να προσαρμόσει τους στόχους και το πλαίσιο μέτρων, δράσεων και παρεμβάσεων στα νέα δεδομένα και τις νέες ανάγκες των νέων, καθώς και στις απαιτήσεις της νέας Προγραμματικής Περιόδου 2021 – 2027.

Οι προτεραιότητες του Στρατηγικού Άξονα 2 εξειδικεύονται σε μέτρα τα οποία «απαντούν» στις επιμέρους ανάγκες, προκλήσεις και προβλήματα που συνδέονται με κάθε Στρατηγικό Άξονα και τα οποία με τη σειρά τους εξειδικεύονται σε κατηγορίες ενδεικτικών δράσεων και παρεμβάσεων.

Προτεραιότητα 2.1. Μείωση της ανεργίας των νέων (15-29 ετών)

ΜΕΤΡΟ	ΔΡΑΣΗ
2.1.1. Βελτίωση της πρόσβασης στην απασχόληση και μέτρα ενεργοποίησης για όλους τους νέους που αναζητούν εργασία	2.1.1.1. Πρόγραμμα «Πρώτο Ένσημο» για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας από νέους. 2.1.1.2. Πρόγραμμα απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας για νέους αποφοίτους όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης σε επιχειρήσεις και θέσεις συναφείς με το αντικείμενο των σπουδών τους. 2.1.1.3. Επιδότηση νέων θέσεων εργασίας και επιχορήγηση επιχειρήσεων για προσλήψεις νέων. 2.1.1.4. Επιδότηση πρακτικής άσκησης και απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας σε φορείς του στενού και ευρύτερου Δημοσίου Τομέα. 2.1.1.5. Προγράμματα προεργασίας (πρακτικής άσκησης) ή απόκτησης εργασιακής εμπειρίας στον ιδιωτικό τομέα. 2.1.1.6. Πρόγραμμα απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας για νέους ανέργους έως 29 ετών.
2.1.2. Ενίσχυση της επιχειρηματικότητας και της αυτοαπασχόλησης των νέων	2.1.2.1. Πρόγραμμα ενίσχυσης και επιχορήγησης της νεανικής επιχειρηματικότητας. 2.1.2.2. Πρόγραμμα συμβουλευτικής νεανικής επιχειρηματικότητας 2.1.2.3. Πρόγραμμα κατάρτισης και ανάπτυξης επιχειρηματικών δεξιοτήτων με έμφαση σε νέους 2.1.2.4. Δράσεις υποστήριξης (coaching) των νέων επιχειρηματικών και επαγγελματιών.
2.1.3. Ενίσχυσης της κινητικότητας των νέων για την εξεύρεση απασχόλησης ή την	2.1.3.1. Αξιοποίηση του Ευρωπαϊκού Δικτύου EURES και του Προγράμματος Erasmus + για την υλοποίηση προγραμμάτων κινητικότητας των νέων εντός της Ε.Ε., με στόχο την εξεύρεση

απόκτηση εργασιακής εμπειρίας ή τη μάθηση	απασχόλησης, την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας ή και τη συμμετοχή σε δραστηριότητες μάθησης και αναβάθμισης των γνώσεων και δεξιοτήτων
---	--

Προτεραιότητα 2.2. Ενεργοποίηση των νέων ΕΑΕΚ και ένταξή τους στην αγορά εργασίας

ΜΕΤΡΟ	ΔΡΑΣΗ
2.2.1 Χαρτογράφηση, προβολή και προετοιμασία για την ενεργοποίηση των νέων ΕΑΕΚ	<p>2.2.1.1. Μηχανισμός και ανάπτυξη πληροφοριακού συστήματος για τους νέους ΕΑΕΚ 15-24 και 25-29 ετών.</p> <p>2.2.1.2. Χαρτογράφηση των νέων ΕΑΕΚ 15-24 και 25-29 ετών και διάγνωση των ατομικών και κοινωνικών χαρακτηριστικών τους.</p> <p>2.2.1.3. Ολοκληρωμένες παρέμβαση για τον εντοπισμό, ευαισθητοποίηση για συμμετοχή νέων 15-24 και 25-29 ετών σε δράσεις Δήμων και της τοπικής κοινωνίας.</p> <p>2.2.1.4. Δικτύωση και ενίσχυση φορέων που βρίσκονται σε επαφή με νέους ΕΑΕΚ (κοινωνικοί λειτουργοί, ψυχολόγοι, φορείς της κοινωνίας των πολιτών) και δημιουργία στοχευμένων εκπαιδευτικών δράσεων.</p> <p>2.2.1.5. Υλοποίηση δράσεων εντοπισμού, ενημέρωσης και συμβουλευτικής κατεύθυνσης για νέους ΕΑΕΚ 15-24 και 25-29 ετών.</p> <p>2.2.1.6. Λειτουργία Γραφείων Επαγγελματικής Ανάπτυξης και Σταδιοδρομίας (ΓΕΑΣ) σε 50 ΕΠΑΣ και 30 ΙΕΚ της ΔΥΠΑ.</p> <p>2.2.1.7. Υλοποίηση επικοινωνιακών στρατηγικών και δράσεων προβολής και ενημέρωσης για τον εντοπισμό, την ενεργοποίηση και κινητοποίηση των νέων ΕΑΕΚ.</p>

<p>2.2.2. Ένταξη των νέων ΕΑΕΚ στην αγορά εργασίας</p>	<p>2.2.2.1. Πρόγραμμα ενίσχυσης και επιχορήγησης της νεανικής επιχειρηματικότητας, με έμφαση σε κλάδους της ψηφιακής, πράσινης και γαλάζιας οικονομίας και σε τομείς υψηλής αναπτυξιακής αιχμής</p> <p>2.2.2.2. Πρόγραμμα συμβουλευτικής νεανικής επιχειρηματικότητας, με έμφαση σε κλάδους της ψηφιακής, πράσινης και γαλάζιας οικονομίας και σε τομείς υψηλής αναπτυξιακής αιχμής</p> <p>2.2.2.3. Πρόγραμμα κατάρτισης και ανάπτυξης επιχειρηματικών δεξιοτήτων με έμφαση σε νέους 18-24 και 25-29 ετών</p> <p>2.2.2.4. Προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας από νέους ΕΑΕΚ</p> <p>2.2.2.5. Υλοποίηση πιλοτικού προγράμματος στήριξης της κινητικότητας των νέων ΕΑΕΚ βάσει της πρωτοβουλίας ALMA, για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας σε άλλη χώρα της Ε.Ε.</p> <p>2.2.2.6. Υλοποίηση προγραμμάτων ενθάρρυνσης της κινητικότητας για εξεύρεση απασχόλησης ή απόκτηση εργασιακής εμπειρίας ή συμμετοχή σε μαθησιακές δραστηριότητες, αξιοποιώντας το Ευρωπαϊκό Δίκτυο EURES.</p>
--	--

Προκειμένου για την μέτρηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων πολιτικής και παρεμβάσεων που εντάσσονται στο Στρατηγικό Άξονα 2, διατυπώνονται **ενδεικτικά** οι κάτωθι ποσοτικοί δείκτες, με χρονικό ορίζοντα το 2025, ως μεταβατικό στάδιο στην πορεία προς υλοποίηση των αντίστοιχων πρωταρχικών στόχων για το 2030 του Σχεδίου Δράσης για τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, καθώς και για το 2030, ως εξής:

Δείκτης	Υφιστάμενη Κατάσταση	Στόχος 2025	Στόχος 2030
Στόχος 2.1. Μείωση της Ανεργίας των Νέων			
% Ανεργίας Νέων 15 – 29 ετών	28,4% (2021)	22%	18%
Στόχος 2.2. Ενεργοποίηση Νέων ΕΑΕΚ και ένταξή τους στην αγορά εργασίας			
% Νέων ΕΑΕΚ 15 – 24 ετών	11% (2021)	8%	5%
% Νέων ΕΑΕΚ 25 – 29 ετών	28,7% (2021)	21%	16%

6.3. Στρατηγικός Άξονας 3

Η ανάλυση της υφιστάμενης κατάστασης ανέδειξε τις ανάγκες που υπάρχουν στη βελτίωση της ανάπτυξης δεξιοτήτων και την καλύτερη σύνδεσή τους με την αγορά εργασίας. Ο Στρατηγικός Άξονας 3 («Ανάπτυξη του Εργατικού Δυναμικού και Ενίσχυση της Απασχολησιμότητάς του») στοχεύει στην αντιμετώπιση αυτών των κενών, και στη δημιουργία ενός εργατικού δυναμικού με δεξιότητες που συνδέονται με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, τις οποίες θα μπορεί να ενεργοποιήσει άμεσα, συμβάλλοντας στην παραγωγικότητα, το δυναμισμό και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και της

οικονομίας ευρύτερα. Η βελτίωση σε επιμέρους τομείς θα ενισχύσει την απασχόληση, την ανάπτυξη και ορθότερη ενεργοποίηση του εργατικού δυναμικού, θα επιβραδύνει την συχνά παρατηρούμενη υποβάθμιση δεξιοτήτων και, σε μεσοπρόθεσμο στάδιο θα περιορίσει τη «διαρροή» ανθρώπινου δυναμικού (brain-drain) προς το εξωτερικό, αφού θα τεθούν οι βάσεις για δημιουργία περισσότερων θέσεων εργασίας που θα μπορούν να απορροφήσουν εργαζόμενους με μεσαίο και υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων.

Σε συνάρτηση με τις κατευθυντήριες γραμμές της Απόφασης (ΕΕ) 2018/1215 του Συμβουλίου της ΕΕ, ο συγκεκριμένος άξονας προωθεί περαιτέρω τις ίσες ευκαιρίες για όλους στην εκπαίδευση, ιδίως για όσους έχουν λιγότερα προσόντα και για εκπαιδευόμενους που προέρχονται από μειονεκτικό περιβάλλον. Διασφαλίζει, επίσης, την ποιότητα των μαθησιακών αποτελεσμάτων και ενισχύει τις βασικές και κλαδικές δεξιότητες ώστε να μειωθεί τόσο ο αριθμός των νέων που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο όσο και να αυξηθεί η συμμετοχή των ενηλίκων στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση. Επιπλέον, στοχεύει να ενισχύσει τη μάθηση με βάση την εργασία στο πλαίσιο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, βελτιώνοντας την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα του θεσμού της μαθητείας, καθώς και τη βελτίωση της σύνδεσης της αγοράς εργασίας με την τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Βασική επιδίωξη του Στρατηγικού Άξονα 3 αποτελεί, επιπροσθέτως, η αναβάθμιση και αύξηση της προσφοράς ευέλικτης συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και η υποστήριξη των ενηλίκων με χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων για να διατηρήσουν ή να αναπτύξουν τη μακροπρόθεσμη απασχολησιμότητά τους, ενισχύοντας την πρόσβαση σε μαθησιακές ευκαιρίες υψηλής ποιότητας, μέσω της δημιουργίας διαδρομών αναβάθμισης των δεξιοτήτων, συμπεριλαμβανομένης της αξιολόγησης των δεξιοτήτων, της προσφοράς εκπαίδευσης και κατάρτισης που αντιστοιχεί στις ευκαιρίες της αγοράς εργασίας, καθώς και της επικύρωσης και της αναγνώρισης των δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν.

Προκειμένου για την επίτευξη των ανωτέρω, ο άξονας επιδιώκει την ικανοποίηση τριών διακριτών στόχων:

- I. Την **Ανάπτυξη Δεξιοτήτων**, και πιο συγκεκριμένα (α) τη βελτίωση της συμμετοχής σε πρόσφατη εκπαίδευση/κατάρτιση, (β) τη βελτίωση της συμμετοχής σε προγράμματα μαθητείας, και (γ) τη βελτίωση των ψηφιακών δεξιοτήτων
- II. Την **Ενεργοποίηση Δεξιοτήτων**, και πιο συγκεκριμένα (α) τη βελτίωση της απορρόφησης αποφοίτων (όλων των βαθμίδων) από την αγορά εργασίας, (γ) τη βελτίωση του Δείκτη Ενεργοποίησης στην Αγορά Εργασίας τόσο για τους νέους απόφοιτους, όσο και για όσους ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 25 – 64 ετών.
- III. Την **Αντιστοίχιση Δεξιοτήτων**, και πιο συγκεκριμένα (α) την μείωση των Υποαπασχολούμενων Μερικής Απασχόλησης, (β) την μείωση των χαμηλόμισθων αποφοίτων ανώτερης και ανώτατης εκπαίδευσης, και (γ) την μείωση της αναντιστοιχίας προσόντων μεταξύ θέσεων εργασίας και εργαζομένων.

Στην κατεύθυνση αυτή, αξιοποιούνται παρεμβάσεις ή δρομολογούνται νέες αναφορικά με:

- Τον ανασχεδιασμό του πλαισίου επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης και δια βίου μάθησης, και την αναμόρφωση των προγραμμάτων σπουδών με περιεχόμενο και μεθόδους μάθησης που συμβαδίζουν με τις σύγχρονες τάσεις, τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και της οικονομίας. Οι Νόμοι 4763/2020 και 4921/2022 έρχονται να δημιουργήσουν νέα δεδομένα για τη λειτουργία της επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης και δια βίου μάθησης στην Ελλάδα, με επίκεντρο το τρίπτυχο Ποιότητα – Αξιολόγηση – Πιστοποίηση. Η παρεχόμενη κατάρτιση θα αξιολογείται διαρκώς, τόσο από τους καταρτιζόμενους όσο και από τις επιχειρήσεις που τους υποδέχονται. Η πιστοποίηση των καταρτισθέντων στο πλαίσιο της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης θα διενεργείται από ανεξάρτητους Φορείς Πιστοποίησης, και με αυτήν θα βεβαιώνεται ότι ο καταρτισθείς απέκτησε σε επαρκή βαθμό τις γνώσεις και δεξιότητες που σχετίζονται με το αντικείμενο κατάρτισης που παρακολούθησε.
- Με το Νόμο 4921/2022 προβλέπεται η κατάρτιση Στρατηγικής για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεση με την Αγορά Εργασίας (ή Στρατηγική Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού). Σκοπός της Στρατηγικής Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού είναι, ιδίως, η διαμόρφωση ενός συνεκτικού πλαισίου για τη διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας σε δεξιότητες, την πρόβλεψη των αναγκών αυτών στο εγγύς και μεσοπρόθεσμο μέλλον και την αξιοποίηση και προσαρμογή των δράσεων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, προκειμένου το εργατικό δυναμικό να αποκτή ή να αναβαθμίζει δεξιότητες, ώστε να είναι δυνατή η άμεση και επιτυχή διασύνδεσή του με την αγορά εργασίας. Στους στόχους της Στρατηγικής Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού συμπεριλαμβάνονται η αποτελεσματική αντιστοίχιση της προσφοράς και της ζήτησης της αγοράς εργασίας, σε όρους απαιτούμενων δεξιοτήτων, η παρακολούθηση και ο εντοπισμός των σύγχρονων επαγγελματικών τάσεων και των δεξιοτήτων που πληρούν τις απαιτήσεις της εθνικής αγοράς εργασίας με έμφαση στην ψηφιακή και πράσινη ανάπτυξη, η προώθηση της ενεργού συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στο σχεδιασμό και την υλοποίηση των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, η συστηματική μέτρηση και αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και η διασφάλιση του ποιοτικού ελέγχου των παρόχων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, με σκοπό τη βελτίωση της απασχολησιμότητας των ωφελούμενων και την καλύτερη διασύνδεσή τους με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας σε δεξιότητες. Η εκπόνηση της Στρατηγικής Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού συνδέεται με παρέμβαση που εντάσσεται στο Εθνικό Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0» (μεταρρύθμιση αρ. 138).
- Τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη διαδικασία διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας σε δεξιότητες, λαμβάνοντας υπόψη τους παραγωγικούς και οικονομικούς μετασχηματισμούς που λαμβάνουν χώρα, αλλά και στην

προοπτική διερεύνηση των μελλοντικών αναγκών σε δεξιότητες για την έγκαιρη προσαρμογή των προγραμμάτων και μεθόδων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Με το Νόμο 4921/2022 αναβαθμίζεται η λειτουργία του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας, και καθιερώνεται η συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους για τη διάγνωση των αναγκών σε εθνικό, περιφερειακό, τοπικό και τομεακό επίπεδο.

- Τη βελτίωση του πλαισίου χρηματοδότησης της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, συνδέοντάς την με τις διαπιστωμένες ανάγκες των επιχειρήσεων σε ανθρώπινο δυναμικό και συγκεκριμένες δεξιότητες και το σχεδιασμό τους για δράσεις εκπαίδευσης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού. Με το Νόμο 4921/2022, εκσυγχρονίζεται το πλαίσιο λειτουργίας του Ενιαίου Λογαριασμού για την Εφαρμογή Κοινωνικών Πολιτικών (πρώην Λ.Α.Ε.Κ.) που πρόκειται να τεθεί υπό την εποπτεία των κοινωνικών εταίρων, σύμφωνα με πάγιο αίτημά τους, ώστε να αξιοποιείται για τη χρηματοδότηση δράσεων – μεταξύ άλλων – και ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, αντιμετωπίζοντας καταγεγραμμένα ζητήματα όπως οι χρονοβόρες διαδικασίες αξιοποίησης και αποπληρωμής του.
- Την αναβάθμιση της ποιότητας των προγραμμάτων πρακτικής άσκησης και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, με παρουσίαση από τις επιχειρήσεις των διαπιστωμένων αναγκών τους σε ανθρώπινο δυναμικό και σε συγκεκριμένες δεξιότητες, τη μεσο-μακροχρόνια διάστασή τους, το σχεδιασμό τους για ουσιαστική ανάπτυξη και εκπαίδευση των ασκούμενων, την εξέταση της προοπτικής συνέχισης της εργασιακής σχέσης μετά το πέρας του εκάστοτε προγράμματος για κάποιους από τους ασκούμενους, στη βάση συγκεκριμένων κριτηρίων.
- Την εφαρμογή προγραμμάτων αναβάθμισης των δεξιοτήτων (upskilling) και επανακατάρτισης (reskilling), με έμφαση σε δεξιότητες αιχμής (π.χ. ψηφιακές δεξιότητες, δεξιότητες της πράσινης και της γαλάζιας οικονομίας, οριζόντιες και μεταφέρσιμες δεξιότητες, δεξιότητες οικονομικού εγγραμματισμού κ.α.), ζητούμενες από δυναμικούς και εξωστρεφείς κλάδους της οικονομίας, στους οποίους δημιουργούνται πολλές και ποιοτικές θέσεις εργασίας. Σκοπός είναι οι δράσεις αυτές να παρέχουν δεξιότητες με υψηλή ζήτηση στην αγορά εργασίας, οι οποίες θα πιστοποιούνται καταλλήλως. Οδηγό για σχετικές δράσεις αποτελούν τα πιλοτικά προγράμματα που έτρεξαν με επιτυχία την χρονική περίοδο 2020- 2021 σε συνεργασία της ΔΥΠΑ με σημαντικές εταιρείες του κλάδου της υψηλής τεχνολογίας (Google, Amazon Web Services, Microsoft, Cisco). Επιπλέον, με χρηματοδότηση από το Ταμείο Ανάκαμψης, στο πλαίσιο του Εθνικού Σχεδίου «Ελλάδα 2.0» δρομολογείται μια σειρά από νέες δράσεις Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, συνολικού προϋπολογισμού περί του 1 δισεκατομμυρίου ευρώ, με τα πρώτα 100 εκατομμύρια ευρώ να κατευθύνονται στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων 80.000 εγγεγραμμένων ανέργων σε ειδικότητες υψηλής ζήτησης, με έμφαση στις ψηφιακές και τις πράσινες δεξιότητες. Οι σχετικές δράσεις θα οδηγούν σε πιστοποίηση μέσω ανεξάρτητων φορέων πιστοποίησης. Αντίστοιχο πρόγραμμα για επιπλέον 150.000 εργαζόμενους βρίσκεται υπό σχεδιασμό.

- Τη διεύρυνση της συνεργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, της ΔΥΠΑ και των υπόλοιπων υπηρεσιών και φορέων με τους κοινωνικούς εταίρους, και τις μεγάλες και μεσαίες επιχειρήσεις, για την προώθηση των αναζητούντων εργασία σε θέσεις συμβατές με τις δεξιότητες και γνώσεις τους.

Οι προτεραιότητες του Στρατηγικού Άξονα 3 εξειδικεύονται σε μέτρα τα οποία «απαντούν» στις επιμέρους ανάγκες, προκλήσεις και προβλήματα που συνδέονται με κάθε Στρατηγικό Άξονα και τα οποία με τη σειρά τους εξειδικεύονται σε κατηγορίες ενδεικτικών δράσεων και παρεμβάσεων.

Προτεραιότητα 3.1. Ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων, των ανέργων και των αναζητούντων εργασία

ΜΕΤΡΟ	ΔΡΑΣΗ
3.1.1. Ενίσχυση της μετα-σχολικής εκπαίδευσης και κατάρτισης	3.1.1.1. Πρόγραμμα Μαθητείας στις ΕΠΑΣ ΔΥΠΑ 3.1.1.2. Ενίσχυση και Ανάπτυξη Μαθητείας σε Επιχειρήσεις 3.1.1.3. Ενίσχυση προγραμμάτων ΔΒΜ και κατάρτισης σε συνεργασία με πανεπιστήμια 3.1.1.4. Δημιουργία προγραμμάτων micro-credentials
3.1.2. Στήριξη για την ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων	3.1.2.1. Πρόγραμμα Κατάρτισης σε προηγμένες ψηφιακές δεξιότητες 3.1.2.2. Πρόγραμμα κατάρτισης εργαζομένων πολύ μικρών επιχειρήσεων στην ψηφιακή οικονομία
3.1.3. Στήριξη για την ανάπτυξη δεξιοτήτων σε νέους τομείς της οικονομίας (πχ πράσινη, γαλάζια)	3.1.3.1. Πρόγραμμα επανακατάρτισης εργαζομένων ή ειδικευμένων σε επαγγέλματα ή κλάδους φθίνουσας οικονομικής δραστηριότητας, σε δεξιότητες της πράσινης οικονομίας. 3.1.3.2. Προγράμματα κατάρτισης σε δεξιότητες σχετικές με την πράσινη και γαλάζια οικονομία

Προτεραιότητα 3.2. Ενεργοποίηση των δεξιοτήτων για τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας και τη μετάβαση από την ανεργία στην απασχόληση

ΜΕΤΡΟ	ΔΡΑΣΗ
3.2.1. Συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση	3.2.1.1. Προγράμματα κατάρτισης νέων (με έμφαση στους early-leavers) για ανάπτυξη δεξιοτήτων σε συγκεκριμένους κλάδους και επαγγέλματα. 3.2.1.2. Ενίσχυση του θεσμού της μαθητείας 3.2.1.3. Δράσεις προετοιμασίας για προώθηση στην απασχόληση (mentoring, συμβουλευτική, επαγγελματικός προσανατολισμός κοκ)
3.2.2. Ενίσχυση και εμπλουτισμός των δεξιοτήτων των ανέργων	3.2.2.1. Προγράμματα κατάρτισης ανέργων για την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων 3.2.2.2. Προγράμματα κατάρτισης ανέργων για τον εμπλουτισμό των δεξιοτήτων βάσει του αντικειμένου εξειδίκευσης

Προτεραιότητα 3.3. Αντιστοίχιση δεξιοτήτων με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας

ΜΕΤΡΟ	ΔΡΑΣΗ
3.3.1. Ενίσχυση δράσεων συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης από επιχειρήσεων	3.3.1.1. Χρηματοδότηση επιχειρήσεων για εκπαίδευση και κατάρτιση του προσωπικού 3.3.1.2. Κίνητρα για την ανάπτυξη και προώθηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης από επιχειρήσεις σε συνεργασία με επιμελητήρια και κοινωνικούς εταίρους
3.3.2. Προσαρμογή των προγραμμάτων συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας	3.3.2.1. Διάγνωση τάσεων και εξελίξεων στις ζητούμενες δεξιότητες σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους 3.3.2.2. Αξιοποίηση του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας για εξειδίκευση των ζητούμενων δεξιοτήτων σε περιφερειακό, τοπικό και τομεακό επίπεδο

Προκειμένου για την μέτρηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων πολιτικής και παρεμβάσεων που εντάσσονται στο Στρατηγικό Άξονα 3, διατυπώνονται **ενδεικτικά** οι κάτωθι ποσοτικοί δείκτες, με χρονικό ορίζοντα το 2025, ως μεταβατικό στάδιο στην πορεία προς υλοποίηση των αντίστοιχων πρωταρχικών στόχων για το 2030 του Σχεδίου Δράσης για τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, καθώς και το 2030, ως εξής:

Δείκτης	Υφιστάμενη Κατάσταση	Στόχος 2025	Στόχος 2030
Στόχος 3.1. Ανάπτυξη Δεξιοτήτων			
Εκπαίδευση και Κατάρτιση και Ανάπτυξη Δεξιοτήτων	20 (2022)	50	80
Συμμετοχή σε πρόσφατη εκπαίδευση	10 (2022)	40	70
Συμμετοχή σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης	21 (2022)	50	80
Κατοχή Ψηφιακών Δεξιοτήτων	26 (2022)	60	90
Στόχος 3.2. Ενεργοποίηση Δεξιοτήτων			
Μετάβαση από την Εκπαίδευση στην Εργασία	49 (2022)	70	90
Πρόωρη αποχώρηση από εκπαίδευση και κατάρτιση	81 (2022)	90	93
Ενεργοποίηση Δεξιοτήτων και Συμμετοχή στην Αγορά Εργασίας	15 (2022)	40	70
Δείκτης Ενεργοποίησης στην Αγορά Εργασίας (25-54 έτη)	27 (2022)	50	70
Δείκτης Ενεργοποίησης στην Αγορά Εργασίας (20-24 έτη)	3 (2022)	20	30
Στόχος 3.3. Αντιστοίχιση Δεξιοτήτων			
Δεξιότητες και αντιστοίχιση δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας	23 (2022)	50	70
Δείκτης Μακροχρόνιας Ανεργίας	9,2% (2021)	7%	5%
Υποαπασχολούμενοι Μερικής Απασχόλησης	38 (2022)	50	60

Αναντιστοιχία Δεξιοτήτων (skills mismatch) στην αγορά εργασίας	7 (2022)	30	50
Χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι (απόφοιτοι ανώτερης ή ανώτατης εκπαίδευσης)	64 (2022)	80	90
Αναντιστοιχία προσόντων με εργασία (skills mismatch)	1	40	60
% Επιχειρήσεων που παρέχουν προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης ή/και ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης	20,8% (2019)	40%	60%

Σημείωση: Οι δείκτες του παραπάνω πίνακα (με εξαίρεση το % μακροχρόνιας ανεργίας και το % επιχειρήσεων που παρέχουν προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης) αναφέρονται στην απόκλιση από τη μέγιστη δυνατή τιμή (100). Στόχος των πολιτικών είναι, στο μακροχρόνιο διάστημα, ο κάθε δείκτης να προσεγγίζει το δυνατόν τη μέγιστη δυνατή τιμή, σύμφωνα με τις μετρήσεις της CEDEFOP.

Οι στόχοι και οι δράσεις του 3^{ου} Στρατηγικού Άξονα βρίσκονται σε άμεση συνέργεια με τη μεταρρύθμιση του πλαισίου για την επαγγελματική κατάρτιση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και με το Στρατηγικό Σχέδιο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης, Δια Βίου Μάθησης και Νεολαίας.

6.4. Στρατηγικός Άξονας 4

Προτεραιότητες του Στρατηγικού Άξονα 4 («Αγορά Εργασίας χωρίς Αποκλεισμούς») αποτελούν η δημιουργία μιας περισσότερο προσβάσιμης αγοράς εργασίας για εκείνες τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερους οικονομικό-κοινωνικούς περιορισμούς στην ισότιμη πρόσβαση και συμμετοχή στην αγορά εργασίας. Κεντρικός άξονας των σχετικών μέτρων και δράσεων αποτελεί η άρση των αντικινήτρων και των εμποδίων, καθώς και η παροχή κινήτρων για συμμετοχή στην αγορά εργασίας όσων είναι περισσότερο απομακρυσμένοι από αυτήν, όπως τα άτομα με αναπηρία, τα άτομα στο όριο της φτώχειας, οι πρόσφυγες/μετανάστες, οι αιτούντες άσυλο και οι δικαιούχοι διεθνούς προστασίας, και άλλες ευάλωτες κοινωνικές ομάδες (π.χ., απεξαρτημένα άτομα ή άτομα υπό απεξάρτηση, θύματα εμπορίας ανθρώπων θύματα ενδοοικογενειακής βίας, άστεγοι, αποφυλακισμένοι, ανήλικοι παραβάτες κ.α.). Στόχοι του συγκεκριμένου άξονα αποτελούν η προώθηση της οικονομικής ένταξης και η αύξηση της απασχολησιμότητας των ατόμων με αναπηρία, των ατόμων στο όριο της φτώχειας, των Ρομά και άλλων, μέσω εξειδικευμένων μέτρων και δράσεων όπως τα προγράμματα επιχορήγησης του μισθολογικού ή μη μισθολογικού κόστους μέσω της επιδότησης ασφαλιστικών εισφορών για ευπαθείς κοινωνικές ομάδες, προγράμματα διατήρησης θέσεων εργασίας (ΔΘΕ) για ευπαθείς κοινωνικές ομάδες, προγράμματα επιχορήγησης νέων ελεύθερων επαγγελματιών (NEE) από ευπαθείς κοινωνικές ομάδες, καθώς και εξειδικευμένες δράσεις που θα στοχεύουν στις ιδιαίτερες ανάγκες της κάθε κοινωνικής ομάδας.

Ειδικότερα προβλέπονται:

- Στοχευμένες πολιτικές και προγράμματα για την προώθηση στην απασχόληση ατόμων που ανήκουν σε ομάδες του πληθυσμού που αντιμετωπίζουν εμπόδια στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας, με παροχή άμεσης υποστήριξης προς τους ωφελούμενους και τους εργοδότες και τις επιχειρήσεις.
- Σύνδεση της τοποθέτησης ατόμων που ανήκουν στις παραπάνω ομάδες του πληθυσμού σε θέσεις εργασίας, με την εκπαίδευση και κατάρτισή τους σε δεξιότητες που θα επιτρέψουν την εξεύρεση απασχόλησης μετά το πέρας του εκάστοτε προγράμματος.
- Αξιοποίηση των αποκεντρωμένων υπηρεσιών της ΔΥΠΑ, σε συνεργασία και με κοινωνικούς φορείς, για την προσέγγιση ατόμων από τις παραπάνω ομάδες του πληθυσμού, τη διάγνωση των αναγκών τους και τη διαμόρφωση πιθανών παρεμβάσεων για την προώθησή τους στην απασχόληση και την οικονομική τους ένταξη.

Σύμφωνα με τον Πυλώνα II του Στόχου 14 του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με αναπηρία («Εργασία και Απασχόληση για όλους») προβλέπεται η ενσωμάτωση της διάστασης της αναπηρίας σε όλες τις πολιτικές του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, της ΔΥΠΑ και των υπόλοιπων υπηρεσιών και φορέων. Παράλληλα, ενισχύονται ευκαιρίες απασχόλησης δίνοντας κίνητρα για την πλήρη απορρόφηση των πόρων του προγράμματος νέων θέσεων εργασίας για άτομα με αναπηρία. Ειδικότερα, το 2020 τροποποιήθηκε το πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων και εργοδοτών για την απασχόληση σε θέσεις πλήρους και μερικής απασχόλησης 2.000 ανέργων Ατόμων Ευπαθών Κοινωνικών Ομάδων, παρέχοντας ισχυρότερα κίνητρα.

Η εργασιακή και οικονομική ένταξη των μεταναστών/προσφύγων και των δικαιούχων διεθνούς προστασίας θεωρείται ουσιαστική προϋπόθεση για την κοινωνική ένταξή τους, δεδομένων των εμποδίων πρόσβασης στην αγορά εργασίας που συναντούν. Η Εθνική Στρατηγική για την Κοινωνική Ένταξη των Αιτούντων Άσυλο και Δικαιούχων Διεθνούς Προστασίας αναγνωρίζει ως βασική προτεραιότητα την προώθηση και βελτίωση της εργασιακής ένταξης των μεταναστών/προσφύγων και των δικαιούχων διεθνούς προστασίας και παρέχει ένα στρατηγικό πλαίσιο για την επίτευξη του στόχου αυτού. Η Εθνική Στρατηγική για τις ΕΠΑ συμπληρώνει και εξειδικεύει το πλαίσιο αυτό, μέσα από τη διαμόρφωση κατηγοριών δράσεων και παρεμβάσεων για την προσέγγιση των μεταναστών/προσφύγων και δικαιούχων διεθνούς προστασίας, τη χαρτογράφηση του προφίλ γνώσεων και δεξιοτήτων τους (profiling), τη διευκόλυνση της πρόσβασής τους σε δημόσιες και δημοτικές υπηρεσίες (όπως η ΔΥΠΑ, τα Κέντρα Ένταξης κ.α.), την εξοικείωσή τους με διαδικασίες κοινωνικής ασφάλισης και εύρεσης εργασίας, καθώς και τη συμμετοχή τους σε δράσεις κατάρτισης και αναβάθμισης των προσόντων και δεξιοτήτων τους.

Ο Πυλώνας II , της Εθνικής Στρατηγικής και του Σχεδίου Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη των Ρομά 2021 – 2030, εστιάζει στην ισότιμη πρόσβαση των Ρομά στις βασικές υπηρεσίες και αγαθά που συμβάλλουν στη βελτίωση της ποιότητας ζωής και στην

παροχή κοινωνικής προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υπηρεσιών κοινωνικής ασφάλισης, απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης, κοινωνικής κατοικίας, παιδικής φροντίδας, μακροχρόνιας φροντίδας και κοινωνικής πρόνοιας⁶¹. Συγκεκριμένα, προωθείται η ανάπτυξη τομεακών μέτρων στους ακόλουθους τομείς: Ποιοτική και βιώσιμη απασχόληση, Γενική και επαγγελματική εκπαίδευση, Υπηρεσίες υγείας Υπηρεσίες κοινωνικής ένταξης και φροντίδας, Επαρκής μη διαχωρισμένη στέγαση και σχετικές βασικές υπηρεσίες.

Η στόχευση των τομεακών μέτρων επικεντρώνεται κατ' αρχήν στην ισότιμη πρόσβαση των Ρομά σε γενικές υπηρεσίες, προγράμματα και παρεμβάσεις (mainstreaming) που εξυπηρετούν το σύνολο του πληθυσμού. Προβλέπονται, όμως, και ειδικές παρεμβάσεις αποκλειστικής στόχευσης σε Ρομά (όπως, ενδεικτικά, η πρόληψη και καταπολέμηση της σχολικής διαρροής των παιδιών Ρομά, πρόγραμμα υποτροφιών για Ευπαθείς Κοινωνικές Ομάδες⁶² κλπ.), που επιδιώκουν να ενισχύσουν την κοινωνική ένταξη.

Σύμφωνα με την Εθνική Στρατηγική και Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη των Ρομά 2021 - 2030, προβλέπεται η υλοποίηση εμβληματικών δράσεων και συστημικών παρεμβάσεων που θέτουν τις βάσεις για την ισότιμη ένταξη και συμπερίληψη των Ρομά. Ειδικότερα, προβλέπεται η Ενίσχυση της διασύνδεσης με τον Εθνικό Μηχανισμό Παρακολούθησης, Συντονισμού και Αξιολόγησης των πολιτικών κοινωνικής ένταξης και κοινωνικής συνοχής με στόχο την συλλογή και επεξεργασία στοιχείων, τα οποία άπτονται της εφαρμογής των πολιτικών κοινωνικής ένταξης στο πλαίσιο της ΕΣΚΕ Ρομά 2021-2030, των αποτελεσμάτων και επιπτώσεών τους.

Όπως στους προηγούμενους, έτσι και σε αυτό το Στρατηγικό Άξονα διακριτή σημασία έχει η υιοθέτηση εξατομικευμένης προσέγγισης ανά κοινωνική ομάδα, με βάση τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες της. Η ενίσχυση των αρμόδιων υπηρεσιών ώστε να μπορούν να προσεγγίσουν άτομα των συγκεκριμένων ομάδων και να τους παρέχουν εξειδικευμένες υπηρεσίες υποστήριξης και κατεύθυνσης σε προγράμματα απασχόλησης αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την επίτευξη των στόχων που τίθενται.

Επιπλέον, σε άμεση σύνδεση με τον Στρατηγικό Άξονα 4, βρίσκεται η έμφαση στην κοινωνική επιχειρηματικότητα και καινοτομία, αφού μπορεί να αποτελέσει ένα βασικό εργαλείο για την προώθηση στην απασχόληση ατόμων από ευάλωτες κοινωνικές ομάδες και στην παροχή προς αυτά κατάλληλων υποστηρικτικών υπηρεσιών. Μέσα από την ανάπτυξη του τομέα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας και την ενίσχυση της κοινωνικής καινοτομίας και των σχετικών ικανοτήτων των εμπλεκόμενων φορέων και

⁶¹ Οι Κοινωνικές Υπηρεσίες Κοινής Ωφέλειας ή Κοινωνικές Υπηρεσίες Γενικού Συμφέροντος (Social Services of General Interest - SSGI) συνιστούν βασικό εργαλείο για την επίτευξη κρίσιμων στόχων της Ε.Ε. και των Κρατών Μελών, όπως η κοινωνική, οικονομική και εδαφική συνοχή, τα υψηλά ποσοστά απασχόλησης, η κοινωνική ένταξη και η οικονομική ανάπτυξη. Βλ. σχετικά την Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «Εφαρμογή του κοινοτικού προγράμματος της Λισσαβώνας: Κοινωνικές Υπηρεσίες Κοινής Ωφέλειας στην Ευρωπαϊκή Ένωση», Βρυξέλλες, 26.4.2006 COM(2006) 177 και την Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την ΕΟΚΕ και την Επιτροπή των Περιφερειών «Υπηρεσίες Γενικού Συμφέροντος, περιλαμβανομένων των Κοινωνικών Υπηρεσιών Γενικού Συμφέροντος - Μια νέα Ευρωπαϊκή Δέσμευση» (Συνοδευτικό Έγγραφο της Ανακοίνωσης «Μια Ενιαία Αγορά για τον 21ο αιώνα»), Βρυξέλλες, 20.11.2007 COM(2007) 725.

⁶² Υλοποιείται από το Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών.

υπηρεσιών, είναι δυνατή η δημιουργία νέων προοπτικών και δυνατοτήτων με πολλαπλά οφέλη για τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες και την εργασιακή και οικονομική ένταξή τους.

Οι προτεραιότητες του Στρατηγικού Άξονα 4 εξειδικεύονται σε μέτρα τα οποία «απαντούν» στις επιμέρους ανάγκες, προκλήσεις και προβλήματα που συνδέονται με κάθε Στρατηγικό Άξονα και τα οποία με τη σειρά τους εξειδικεύονται σε κατηγορίες ενδεικτικών δράσεων και παρεμβάσεων.

Προτεραιότητα 4.1. Προώθηση της κοινωνικοοικονομικής ένταξης και αύξηση της απασχολησιμότητας των ευάλωτων ομάδων

ΜΕΤΡΟ	ΔΡΑΣΗ
4.1.1. Μέτρα για την προώθηση της πρόσβασης ΑμεΑ στην απασχόληση	4.1.1.1. Ολοκληρωμένες δράσεις Κοινωνικής και Επαγγελματικής Ένταξης ΑμεΑ. 4.1.1.2. Απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας νέων με αναπηρία. 4.1.1.3. Κοινωνική ένταξη και ενσωμάτωση μέσω δραστηριοτήτων Πολιτισμού-Αθλητισμού και Τουρισμού. 4.1.1.4. Προγράμματα Διατήρησης Θέσεων Εργασίας (ΔΘΕ) για Ευπαθείς Κοινωνικές Ομάδες. 4.1.1.5. Προγράμματα επιχορήγησης Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών (ΝΕΕ) για Ευπαθείς Κοινωνικές Ομάδες. 4.1.1.6. Προγράμματα εργονομικής διευθέτησης για χώρους εργασίας στους οποίους εργάζονται ΑμεΑ.
4.1.2. Προώθηση της εργασιακής και οικονομικής ένταξης και αύξηση της απασχολησιμότητας υπηκόων τρίτων χωρών, συμπεριλαμβανομένων των μεταναστών/προσφύγων και των δικαιούχων διεθνούς προστασίας	4.1.2.1. Προγράμματα απόκτησης βασικών δεξιοτήτων κοινωνικής ένταξης και προσωπικών δεξιοτήτων. 4.1.2.2. Πιλοτικά Τοπικά Προγράμματα Δράσης για την ενσωμάτωση και εργασιακή και οικονομική ένταξη των μεταναστών/προσφύγων και των δικαιούχων διεθνούς προστασίας. 4.1.2.3. Δράσεις ενίσχυσης της απασχολησιμότητας και των δεξιοτήτων των μεταναστών/προσφύγων και των δικαιούχων διεθνούς προστασίας, με έμφαση σε ήπιες και μεταφέρσιμες δεξιότητες. 4.1.2.4. Ενίσχυση δράσεων για συμμετοχή των μεταναστών/προσφύγων και των δικαιούχων διεθνούς προστασίας στην κοινωνική οικονομία και επιχειρηματικότητα. 4.1.2.5. Δράσεις για την ανάπτυξη της κοινωνικής επιχειρηματικότητας και καινοτομίας με επίκεντρο στην εργασιακή ένταξη των μεταναστών/προσφύγων και δικαιούχων διεθνούς προστασίας. 4.1.2.6. Ειδικά προγράμματα και κίνητρα για τις επιχειρήσεις για πρόσληψη για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα

ΜΕΤΡΟ	ΔΡΑΣΗ
	<p>μεταναστών/προσφύγων και δικαιούχων διεθνούς προστασίας.</p> <p>4.1.2.7. Ειδικά προγράμματα και κίνητρα ενίσχυσης της επιχειρηματικής και επαγγελματικής δραστηριότητας από μετανάστες/ πρόσφυγες και δικαιούχους διεθνούς προστασίας.</p>
<p>4.1.3. Μέτρα για την προώθηση της πρόσβασης στην απασχόληση κοινοτήτων Ρομά</p>	<p>4.1.3.1. Πρόγραμμα «Κοινωνική Ένταξη και Ένδυνάμωση των Ρομά» (Roma inclusion and empowerment, ΧΜ ΕΟΧ 2014-2021), ως πιλοτική παρέμβαση υψηλής προστιθέμενης αξίας στους τομείς της κοινωνικής στέγασης ευάλωτων ομάδων και της κοινωνικής ένταξης των Ρομά.</p> <p>4.1.3.2. Ανάπτυξη στοχευμένων δράσεων για την ενίσχυση της ισότητας, της ένταξης και της συμμετοχής των Ρομά στην αγορά εργασίας.</p> <p>4.1.3.3. Ολοκληρωμένη παρέμβαση εργασιακής ένταξης για τους Ρομά από τη ΔΥΠΑ και τη Γενική Γραμματεία Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Καταπολέμησης της Φτώχειας</p>
<p>4.1.4. Μέτρα για την προώθηση της πρόσβασης στην απασχόληση ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού</p>	<p>4.1.4.1. Ολοκληρωμένα προγράμματα εργασιακής ένταξης και επανένταξης για άτομα που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού.</p> <p>4.1.4.2. Προγράμματα επιχορήγησης νέων ελεύθερων επαγγελματιών ή έναρξης επιχειρηματικών δραστηριοτήτων για άτομα από ευπαθείς κοινωνικές ομάδες.</p> <p>4.1.4.3. Ενίσχυση δράσεων για συμμετοχή ατόμων από ευάλωτες κοινωνικές ομάδες στην κοινωνική οικονομία και επιχειρηματικότητα.</p> <p>4.1.4.4. Δράσεις για την ανάπτυξη της κοινωνικής επιχειρηματικότητας και καινοτομίας με επίκεντρο στην εργασιακή ένταξη ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού και ατόμων από ευάλωτες κοινωνικές ομάδες.</p> <p>4.1.4.5. Δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης και εργασιακής ένταξης για νέους που αντιμετωπίζουν κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού.</p> <p>4.1.4.6. Ολοκληρωμένη Δράση συμβουλευτικής, κατάρτισης και απασχόλησης σε συνεργασία με Γενική Γραμματεία Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Καταπολέμησης της Φτώχειας.</p>

Προκειμένου για την μέτρηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων πολιτικής και παρεμβάσεων που εντάσσονται στο Στρατηγικό Άξονα 4, διατυπώνονται **ενδεικτικά** οι κάτωθι ποσοτικοί δείκτες, με χρονικό ορίζοντα το 2025, ως μεταβατικό στάδιο στην

πορεία προς υλοποίηση των αντίστοιχων πρωταρχικών στόχων για το 2030 του Σχεδίου Δράσης για τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, καθώς και για το 2030, ως εξής:

Δείκτης	Υφιστάμενη Κατάσταση	Στόχος 2025	Στόχος 2030
Στόχος 4.1. Προώθηση στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία			
% Απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία (20 – 64 ετών)	21,3% (2019)	40%	60%
% Χάσμα απασχόλησης ατόμων με αναπηρία – ατόμων χωρίς αναπηρία	27,7% (2020)	22%	16%
Στόχος 4.2. Ενίσχυση της απασχόλησης των μεταναστών/προσφύγων			
% Ανεργίας Υπηκόων Κρατών-Μελών Ε.Ε.	19,2% (2021)	14%	10%
% Ανεργίας Υπηκόων Τρίτων Χωρών	23% (2021)	15%	11%

Οι στόχοι και οι δράσεις του 4^{ου} Στρατηγικού Άξονα βρίσκονται σε άμεση συνέργεια με συναφείς στρατηγικές, όπως το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, η Εθνική Στρατηγική για την Κοινωνική Ένταξη και Μείωση της Φτώχειας, η Εθνική Στρατηγική και το Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη και Ενδυνάμωση των Ρομά 2021 – 2030 και η Εθνική Στρατηγική για την Ένταξη, και με τις προτεινόμενες δράσεις και παρεμβάσεις που περιέχονται σε αυτές.

6.5. Οριζόντιος Άξονας Α΄

Η αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα των ασκούμενων πολιτικών απασχόλησης είναι άμεσα συνδεδεμένη με το πλαίσιο εντός του οποίου αυτές σχεδιάζονται και υλοποιούνται, καθώς και με τον ορθό σχεδιασμό, συντονισμό, διαχείριση και παρακολούθησή τους. Με τη σειρά τους, οι κατάλληλα σχεδιασμένες πολιτικές απασχόλησης απαιτούν και δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης με την απαιτούμενη επιχειρησιακή ετοιμότητα και επάρκεια για την υλοποίηση και παρακολούθησή τους.

Προτεραιότητα του Οριζόντιου Άξονα Α΄ («Συστημικές και Θεσμικές Παρεμβάσεις για την αναβάθμιση του πλαισίου άσκησης πολιτικών απασχόλησης») είναι η προώθηση παρεμβάσεων για τη βελτίωση και ενίσχυση του πλαισίου σχεδιασμού των πολιτικών απασχόλησης και για την ενίσχυση των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης, ούτως ώστε να ενισχυθεί η θεσμική ευθυγράμμιση των προτεινόμενων πολιτικών.

Ο Οριζόντιος Άξονας Α΄ εξειδικεύεται στις παρακάτω στρατηγικές προτεραιότητες:

Μεταρρύθμιση των παθητικών πολιτικών αγοράς εργασίας.

Η αποτελεσματική υλοποίηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης απαιτεί και την αποτελεσματική λειτουργία των παθητικών πολιτικών αγοράς εργασίας, ώστε να μην λειτουργούν ως αντι-κίνητρα για την (επαν)ένταξη στην αγορά εργασίας. Με το Νόμο 4921/2022 καθορίζεται σύστημα αμοιβαίων υποχρεώσεων των ανέργων και των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης και καθιερώνεται κίνητρο επανένταξης στην αγορά εργασίας μέσω χορήγησης επιδόματος ανεργίας σε ανέργους που βρίσκουν

δουλειά κατά την περίοδο καταβολής του κανονικού (πλήρους) επιδόματος ανεργίας, έως και τη λήξη της καταβολής (μεταξύ άλλων). Επιπλέον, δρομολογείται μέσω του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας πιλοτικό πρόγραμμα για τη μεταρρύθμιση του επιδόματος ανεργίας, με στόχο την ενίσχυση των οφελών για τους ανέργους και τη μείωση των δαπανών μέσω εξορθολογισμού τους, ενισχύοντας παράλληλα τα κίνητρα για εξεύρεση απασχόλησης ή/και συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης.

Οργανωτικός και διοικητικός εκσυγχρονισμός της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης.

Αφορά στον οργανωτικό και διοικητικό εκσυγχρονισμό της ΔΥΠΑ (πρώην ΟΑΕΔ), του μοντέλου διακυβέρνησης, των δομών και των διαδικασιών της, καθώς και των διαδικασιών εξυπηρέτησης των ανέργων, των εργαζομένων και των επιχειρήσεων. Σε συνέχεια παρεμβάσεων για τον εκσυγχρονισμό της ΔΥΠΑ και τον επανασχεδιασμό του επιχειρησιακού της μοντέλου, που υλοποιήθηκαν κατά την Προγραμματική Περίοδο 2014-2020, προωθούνται επιπλέον παρεμβάσεις μετασχηματισμού με στόχο η ΔΥΠΑ να αποκτήσει την απαιτούμενη επιχειρησιακή ετοιμότητα και επάρκεια για την υλοποίηση ολοκληρωμένων παρεμβάσεων ενίσχυσης της απασχόλησης, με έμφαση στην παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών συμβουλευτικής προς τους ανέργους και τους αναζητούντες εργασίας, στην οικοδόμηση σχέσεων συνεργασίας με τις επιχειρήσεις και τους εργοδότες και στην ανταπόκριση στις αυξημένες ανάγκες της αγοράς εργασίας και του εργατικού δυναμικού. Στο Ε.Π. «Ανθρώπινο Δυναμικό και Κοινωνική Συνοχή» προβλέπονται δράσεις για την περαιτέρω αναβάθμιση των υπηρεσιών εξατομικευμένης υποστήριξης ανέργων, τον ανασχεδιασμό διαδικασιών και την αξιοποίηση νέων εργαλείων εξυπηρέτησης, ενώ στο Εθνικό Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0» περιλαμβάνονται δράσεις για τον οργανωτικό εκσυγχρονισμό, την αναδιάρθρωση και ενίσχυση των τοπικών Κέντρων Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ2) και τη βελτίωση των μηχανισμών ποιοτικού ελέγχου της εξυπηρέτησης των ανέργων, των εργαζομένων και των επιχειρήσεων. Οι επιμέρους αυτές δράσεις λειτουργούν συμπληρωματικά μεταξύ τους, συμβάλλοντας στη μεγιστοποίηση του συνολικού αποτελέσματος.

Ψηφιακός Μετασχηματισμός της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης.

Μαζί με τον οργανωτικό εκσυγχρονισμό της ΔΥΠΑ προωθείται και ο ψηφιακός μετασχηματισμός της λειτουργίας και των υπηρεσιών της, με στόχο την ολοκλήρωση των πληροφοριακών συστημάτων και υποδομών, την ενίσχυση των συστημάτων λήψης αποφάσεων, τη βελτιστοποίηση της διαχείρισης δεδομένων, την αποδοτική αξιοποίηση των επιχειρησιακών πόρων, τον αναπροσδιορισμό των προτεραιοτήτων, τη βελτίωση της εξυπηρέτησης των συναλλασσόμενων και την παροχή έγκαιρης και αξιόπιστης πληροφόρησης προς το κοινό και τις αρχές άσκησης πολιτικής. Οι σχετικές δράσεις προωθούνται μέσω του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας και δευτερευόντως μέσω του Ε.Π. «Ανθρώπινο Δυναμικό και Κοινωνική Συνοχή», ενώ καθιερώνεται το Ψηφιακό Ατομικό Σχέδιο Δράσης, δηλαδή η κατάρτιση και τήρηση του Ατομικού Σχεδίου Δράσης σε ψηφιακή μορφή.

Επέκταση και εμπλουτισμός του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας.

Η λειτουργία του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας συνίσταται στον προσδιορισμό των βασικών μεγεθών της αγοράς εργασίας, της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας σε επαγγέλματα και σε δεξιότητες-ικανότητες-γνώσεις, σε εθνικό, περιφερειακό και κλαδικό επίπεδο, και στον εντοπισμό των ενδεχόμενων αναντιστοιχιών μεταξύ προσφοράς και ζήτησης της εργασίας. Κατά την Προγραμματική Περίοδο 2014-2020 χρηματοδοτήθηκε η ανάπτυξη και λειτουργία του Μηχανισμού, ενώ πρόσφατα δρομολογήθηκε έργο αναβάθμισης και επέκτασης της λειτουργίας και των δυνατοτήτων του. Με το Νόμο 4921/2022, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, την αρμοδιότητα επιστημονικής εποπτείας και παρακολούθησης του Μηχανισμού Διάγνωσης αποκτά η Μονάδα Εμπειρογνομώνων Απασχόλησης, Κοινωνικής Ασφάλισης, Πρόνοιας και Κοινωνικών Υποθέσεων του Υπουργείου, ενώ εμπλουτίζεται η μεθοδολογία διάγνωσης αναγκών, που πραγματοποιείται σε εθνικό, τομεακό και τοπικό επίπεδο, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους. Ιδιαίτερη βαρύτητα δίνεται, πέραν της αποτύπωσης των υφιστάμενων αναγκών σε δεξιότητες, και στην προοπτική διερεύνησης (foresight) των αναγκών που θα προκύψουν στο άμεσο μέλλον και μεσοπρόθεσμα και δημιουργούν ανάγκη για έγκαιρη προετοιμασία και προσαρμογή.

Αναβάθμιση της συνεργασίας με τον ιδιωτικό τομέα

Ένα από τα μεγαλύτερα ζητήματα που αντιμετώπιζε διαχρονικά η χάραξη και άσκηση πολιτικών απασχόλησης στην Ελλάδα ήταν το χαμηλό επίπεδο συνεργασίας μεταξύ των φορέων χάραξης και άσκησης των πολιτικών αυτών και του ιδιωτικού τομέα, των εργοδοτών και των επιχειρήσεων. Παρότι οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα ήταν ο κύριος «αποδέκτης» των πολιτικών, προγραμμάτων και δράσεων ενίσχυσης της απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων και των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, εντούτοις ο βαθμός συνεργασίας των αρμόδιων φορέων και υπηρεσιών μαζί τους κατά το σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση πολιτικών και προγραμμάτων ήταν μάλλον περιορισμένος.

Μια από τις πλέον σημαντικές οριζόντιες παρεμβάσεις στο πλαίσιο της Εθνικής Στρατηγικής για της ΕΠΑ είναι η ανάπτυξη σχέσεων στενής, πολυεπίπεδης συνεργασίας μεταξύ της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (ΔΥΠΑ, πρώην ΟΑΕΔ) και του ιδιωτικού τομέα, των επιχειρήσεων και των εργοδοτών. Στην κατεύθυνση αυτή, το προηγούμενο διάστημα πραγματοποιήθηκαν παρεμβάσεις όπως η πρόβλεψη – μέσω του Νόμου 4837/2021 - του ρόλου και του αντικειμένου των συμβούλων εργοδοτών, οι οποίοι θα δραστηριοποιούνται στα κατά τόπους καταστήματα της ΔΥΠΑ (ΚΠΑ2) αναπτύσσοντας σχέσεις με τοπικές επιχειρήσεις και δίκτυα εργοδοτών και επιχειρήσεων, και η λειτουργία της Μονάδας Εξυπηρέτησης Μεσαίων και Μεγάλων Επιχειρήσεων. Στόχος της Μονάδας Εξυπηρέτησης Μεσαίων και Μεγάλων Επιχειρήσεων είναι η οργανωμένη ανάπτυξη επαφών με μεγάλες και μεσαίες επιχειρήσεις σε εθνικό, περιφερειακό ή/και τοπικό επίπεδο, και η παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών επιλογής προσωπικού σε αυτές, βάσει των χαρακτηριστικών και των αναγκών τους.

Πρόκληση αποτελεί για το επόμενο διάστημα η περαιτέρω εμβάθυνση και εμπέδωση των σχέσεων συνεργασίας μεταξύ ΔΥΠΑ και εργοδοτών και επιχειρήσεων, σε πεδία που ξεκινούν από τον προσδιορισμό των αναγκών τους και την παροχή σε αυτές υπηρεσιών υποστήριξης για την εξεύρεση κατάλληλου ανθρώπινου δυναμικού και φτάνουν στη συνεργασία για τον εντοπισμό τάσεων και μελλοντικών αναγκών σε δεξιότητες και στην παροχή πληροφόρησης για την πορεία υλοποίησης προγραμμάτων και δράσεων ενίσχυσης της απασχόλησης. Η ΔΥΠΑ και οι αποκεντρωμένες υπηρεσίες της, η Μονάδα Εξυπηρέτησης Μεσαίων και Μεγάλων Επιχειρήσεων και οι σύμβουλοι εργοδοτών θα επιφορτιστούν με την ανάπτυξη κατάλληλων στρατηγικών προσέγγισης των διαφορετικών επιχειρήσεων και εναλλακτικών πλαισίων συνεργασίας μεταξύ τους, με την πραγματοποίηση επισκέψεων και συναντήσεων προσέγγισης με τις επιχειρήσεις και τους εργοδότες, ώστε να πληροφορούνται, να καταγράφουν και να αναλύουν τις ανάγκες τους σε ανθρώπινο δυναμικό και να τους ενημερώνουν για τις παρεχόμενες υπηρεσίες, καθώς και με τη διοργάνωση δράσεων ευαισθητοποίησης των επιχειρήσεων (π.χ., Ημέρες Καριέρας, ειδικές εκδηλώσεις και ημερίδες κ.ο.κ.).

Η συνεργασία μεταξύ της ΔΥΠΑ και των επιχειρήσεων και εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα δύναται να διευρυνθεί, και να συμπεριλαμβάνει ακόμα και κοινές πρωτοβουλίες για την πρόγνωση των εξελίξεων στην αγορά εργασίας και τις απαιτήσεις προσόντων και δεξιοτήτων, συμβάλλοντας έτσι στη δυναμική προσαρμογή των επιχειρήσεων στις μεταβαλλόμενες ανάγκες, αλλά και στην ενίσχυση του βαθμού απόκρισης της ΔΥΠΑ στα δεδομένα της αγοράς εργασίας.

Ανάπτυξη και Προώθηση της Κοινωνικής Καινοτομίας

Οι εμβληματικές πρωτοβουλίες της Ευρώπης 2020 με τίτλο «Ευρωπαϊκή πλατφόρμα για την καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού» και «Ένωση καινοτομίας» ορίζουν την κοινωνική καινοτομία ως ισχυρό εργαλείο για την αντιμετώπιση των κοινωνικών προκλήσεων που προκύπτουν από τη γήρανση του πληθυσμού, τη φτώχεια, την ανεργία, τα νέα πρότυπα εργασίας και τρόπου ζωής και τις προσδοκίες των πολιτών όσον αφορά την κοινωνική δικαιοσύνη, την παιδεία και την περίθαλψη⁶³.

Ως εκ τούτου προτεραιότητα και στόχος της χώρας είναι η περαιτέρω ανάπτυξη και προώθηση του ελληνικού οικοσυστήματος κοινωνικής καινοτομίας μέσω μιας σειράς ενεργειών και μεταρρυθμίσεων με σκοπό την ενθάρρυνση καινοτόμων προτάσεων που θα συμβάλλουν στην ενίσχυση της και θα κινητοποιήσουν παράλληλα συνέργειες με άλλες χώρες.

Μεταξύ των πολλών διαθέσιμων ορισμών και σύμφωνα με τον πιο πρόσφατο που χρησιμοποιείται στα επίσημα ευρωπαϊκά έγγραφα, ως «κοινωνική καινοτομία» νοείται μια δραστηριότητα, που είναι Κοινωνική τόσο ως προς τους σκοπούς της όσο και στα μέσα της, και ειδικότερα μια δραστηριότητα που σχετίζεται με την ανάπτυξη και εφαρμογή ΝΕΩΝ ΙΔΕΩΝ σχετικά με προϊόντα, υπηρεσίες, πρακτικές και μοντέλα που

⁶³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013R1296&from=EN>

ΤΑΥΤΟΧΡΟΝΑ καλύπτουν κοινωνικές ανάγκες και δημιουργούν νέες κοινωνικές σχέσεις ή συνεργασίες μεταξύ δημόσιων, της κοινωνίας των πολιτών ή ιδιωτικών οργανισμών, ωφελώντας έτσι την κοινωνία και ενισχύοντας την ικανότητά της να ενεργεί.

Εθνικό Κέντρο Ικανοτήτων Κοινωνικής Καινοτομίας

Προς αυτή την κατεύθυνση το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων σχεδιάζει ως το 2023, ως αποτέλεσμα διακρατικής Ευρωπαϊκής Συνεργασίας, την θέσπιση και λειτουργία του πρώτου Εθνικού Κέντρου Ικανοτήτων Κοινωνικής Καινοτομίας, (Ε.Κ.Ι.Κ.Κ). Η ανάπτυξη του Ε.Κ.Ι.Κ.Κ εντάσσεται στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού έργου SEED “Social innovation EcosystEm Development”. Το SEED συγκροτήθηκε από δίκτυο οργανισμών της Ιταλίας, της Ελλάδας, της Ρουμανίας και της Σλοβενίας. Βασική πρόκληση για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή αποτελεί η προώθηση και η υποστήριξη της ίδρυσης Εθνικών Κέντρων Ικανοτήτων Κοινωνικής Καινοτομίας (Ε.Κ.Κ.Κ.). Η πρωτοβουλία συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και το Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα για την Απασχόληση και την Κοινωνική Καινοτομία (EaSI/2014-2020). Το Κέντρο θα λειτουργεί ως Επιχειρησιακός Πολλαπλασιαστής των εθνικών προσπαθειών για την συστηματική ανάπτυξη της Κοινωνικής Καινοτομίας στη χώρα μας. Αποτελώντας πλέον προτεραιότητα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, απώτερος στόχος της νέας προγραμματικής περιόδου του ΕΚΤ+ (2021-2027), είναι να προετοιμαστεί ένα τέτοιο περιβάλλον, ώστε οι σχετικές δράσεις στον τομέα της Κοινωνικής Καινοτομίας να καθιερωθούν και να αναπτυχθούν με πιο εύρωστο τρόπο, προκειμένου να αξιοποιηθεί πλήρως το δυναμικό τους, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Στρατηγικές Προτεραιότητες του Ε.Κ.Ι.Κ.Κ. είναι:

α) ο συν-σχεδιασμός δράσεων κοινωνικής καινοτομίας αξιοποιώντας όλα τα σύγχρονα εργαλεία μαζί με τους εμπλεκόμενους φορείς και η παροχή υποστήριξης αυτών (Υπηρεσίες υλοποίησης συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων, φορείς κοινωνικής καινοτομίας, ΟΤΑ, ιδρύματα, ακαδημαϊκοί φορείς, κοινωνικές επιχειρήσεις κ.α) ώστε οι σχεδιαζόμενες δράσεις να υποβάλλονται προς ένταξη στην αρμόδια Ειδική Γραμματεία ΕΣΠΑ,

β) η παροχή υπηρεσιών επαγγελματικής ωρίμανσης στους Φορείς Κοινωνικής Καινοτομίας και στο Μητρώο Κ.ΑΛ.Ο.,

γ) η δημιουργία διακρατικών, ευρωπαϊκών και διεθνών συμπράξεων Δικτύων Εθνικών Κέντρων Ικανοτήτων Κοινωνικής Καινοτομίας για την προώθηση του capacity building όλου του Ελληνικού Οικοσυστήματος,

δ) η συνεργασία και η υποστήριξη του Εθνικού Μητρώου Νεοφυών Επιχειρήσεων (start-ups) με προσανατολισμό στην Κοινωνική Καινοτομία.

Προτεραιότητα του SEED αποτελεί η υποστήριξη της αρχής του ΕΚΤ+ να αναγνωρίσει, να επανασυνδέσει και θεσμοθετήσει την κοινωνική καινοτομία στην Ελλάδα. Στόχος είναι το κέντρο Ικανοτήτων να λειτουργεί ως σημείο αναφοράς για το οικοσύστημα κοινωνικής καινοτομίας, να αναγνωρίζεται από τους βασικούς ενδιαφερόμενους στη

χώρα (π.χ. υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής και ΕΚΤ+, φορείς κοινωνικής καινοτομίας, ακαδημαϊκοί, κοινωνικοί και οικονομικοί οργανισμοί) και να εγκρίνεται από το αρμόδιο εθνικό συντονιστικό όργανο του ΕΚΤ+.

Εθνικό σημείο Επαφής του προγράμματος της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την απασχόληση και την κοινωνική καινοτομία «EaSI»

Παράλληλα και προκειμένου να διευκολυνθεί η υλοποίηση των ειδικών και επιχειρησιακών στόχων του σκέλους του προγράμματος της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την απασχόληση και την κοινωνική καινοτομία «EaSI»⁶⁴ το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων προχωρά στην σύσταση ενός οργανωμένου εθνικού σημείου επαφής (National Focal Point) για το EaSI, καθώς η χώρα στερείται σχετικής δομής με αποτέλεσμα να υπάρχει ανεπαρκής ανταπόκριση στις απαιτήσεις των προσκλήσεων EaSI και στη διάχυση των αποτελεσμάτων τους. Η ανάπτυξη ενός καλά στελεχωμένου και πλήρως ανεπτυγμένου εθνικού σημείου επαφής συνίσταται α) στην ανάπτυξη help desk με τον κατάλληλο εξοπλισμό και στελέχωση (λειτουργία τηλεφωνικής γραμμής - call center, ιστοσελίδα με ανοιχτή στο κοινό βάση δεδομένων, e-mail), την ενίσχυση της ικανότητας των δυνητικών δικαιούχων να υποβάλουν ποιοτικές προτάσεις για τον πειραματισμό σε καινοτόμες πρωτοβουλίες που αφορούν πολιτικές για την κοινωνική ένταξη και την αγορά εργασίας β) την διοργάνωση εκδηλώσεων για την ανάπτυξη διαλόγου μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών, τον προσδιορισμό αναγκών, την ανταλλαγή τεχνογνωσίας, τη διάχυση πληροφόρησης και την επιμόρφωση των στελεχών και γ) την ανταλλαγή τεχνογνωσίας και απόκτηση εμπειρίας μεταξύ των εθνικών σημείων επαφής του EaSI άλλων κρατών και μέσω της συνεργασίας με την Ε.Ε.

Επιπλέον, το εθνικό σημείο επαφής θα συμβάλει στην σύνδεση των πορισμάτων και αποτελεσμάτων των έργων EaSI που θα υλοποιηθούν στη χώρα με τις δράσεις του ΕΣΠΑ και περαιτέρω με τις πολιτικές του ΕΚΤ+, ειδικότερα στους τομείς απασχόλησης και αντιμετώπισης της ανεργίας των νέων, της κοινωνικής προστασίας και κοινωνικής ένταξης, της πρόληψης και καταπολέμησης της φτώχειας και της βελτίωσης των εργασιακών συνθηκών. Το έργο της δημιουργίας του εθνικού σημείου επαφής θα υλοποιηθεί από την κοινοπραξία τριών εταίρων: της Ειδικής Υπηρεσία Συντονισμού Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, (ΕΥΣΕΚΤ), της Επιτελικής Δομής ΕΣΠΑ, Απασχόλησης και Κοινωνικής Οικονομίας (ΑΠΚΟ) και του ΙΝΕΕ-ΓΣΕΕ. Η σύνθεση της κοινοπραξίας διαμορφώθηκε με γνώμονα τη βέλτιστη συμπληρωματικότητα και επίτευξη συνεργειών μεταξύ των εταίρων για την κάλυψη όλων των απαιτήσεων του έργου. Κάθε εταίρος, συμβάλλοντας σε επιμέρους πεδία, έχει ένα σημαντικό ρόλο στην υλοποίηση του Έργου και στην επίτευξη των στόχων του και οι τρεις εταίροι διαθέτουν γνώση και σημαντική εμπειρία στα πεδία των θεματικών προτεραιοτήτων του EaSI ενώ ο καθένας εξειδικεύεται αντίστοιχα σε διαφορετικό επίπεδο: Συντονισμός – Διαχείριση - Επιστημονική Τεκμηρίωση.

⁶⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=OJ:L:2013:347:FULL&from=en>

Σημειώνεται ότι οι συμμετέχοντες στην κοινοπραξία και ειδικότερα ο συντονιστής, έχει άμεση εμπλοκή με το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικής Καινοτομίας συμβάλλοντας έτσι στην επίτευξη συνέργειας μεταξύ των δύο δομών.

Η ΔΥΠΑ (πρώην ΟΑΕΔ) έχει επίσης υλοποιήσει προγράμματα στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας EaSI, και ειδικότερα:

- Τη Δράση «Building Alternative Skills’ Innovative sChemes – BASIC», μια εθνικής εμβέλειας παρέμβαση σχετικά με τις διαδρομές αναβάθμισης των δεξιοτήτων και προσόντων για ενήλικες με χαμηλά προσόντα, σε συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Δια Βίου Μάθησης του Υπουργείου Παιδείας, το Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής της ΓΣΕΕ, καθώς και το Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων της ΓΣΕΒΕΕ (2018 – 2020).
- Το έργο με τίτλο “REFLEX” (REcommending FLEXible learning for low-skilled adults – Πρόταση Ευέλικτης Μάθησης για ενήλικες με χαμηλές δεξιότητες), που είναι το πρώτο δομημένο εγχείρημα της ΔΥΠΑ για να αναπτυχθεί η ευέλικτη μάθηση, με σκοπό την ποιοτική ανταπόκριση στην σοβαρή ανάγκη για ανάπτυξη αποτελεσματικών μαθησιακών διαδρομών για τους ενήλικες με χαμηλά προσόντα, ικανών να τους διευκολύνουν στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας (2020 – 2022).
- Το έργο με τίτλο “MATCHING” (Mapping Arrangements and Transcoding CHange IN Greece), με στόχο την υιοθέτηση του εργαλείου Ευρωπαϊκής Ταξινόμησης Επαγγελματιών ESCO, στο πλαίσιο των σχετικών υποχρεώσεων της χώρας, ως Κράτους-Μέλους της Ε.Ε, προς την κατεύθυνση της βελτίωσης της σύζευξης προσφοράς και ζήτησης της αγοράς εργασίας. Οι δράσεις του Έργου αφορούσαν στον προσδιορισμό, σχεδιασμό και υλοποίηση όλων των απαραίτητων βημάτων, προκειμένου να εγκατασταθεί και υιοθετηθεί επιτυχώς το Ευρωπαϊκό εργαλείο ταξινόμησης ESCO, κατά τρόπον ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες της ΔΥΠΑ και του Δικτύου EURES και, στη συνέχεια, όλων των εμπλεκόμενων στην ταξινόμηση επαγγελματιών φορέων της χώρας (2020 – 2021).

Τέλος, η Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ ΑπΚΟ, ήδη στην προγραμματική περίοδο 2017-2021, υλοποιεί ως δικαιούχος δράσεις στο πλαίσιο της χρηματοδότησης του EaSI. Στόχος με την ανάπτυξη του εθνικού σημείου επαφής, είναι η διεύρυνση και επέκταση των δράσεων κοινωνικής καινοτομίας μέσω του EaSI για τη συνεκτική αξιοποίηση της ενωσιακής χρηματοδότησης και τη μεγιστοποίηση της προστιθέμενης αξίας της χρηματοδοτικής στήριξης που λαμβάνεται από το ΕΚΤ+ .

6.6. Οριζόντιος Άξονας Β΄

Ο Οριζόντιος Άξονας Β΄, αναφορικά με τη Διακυβέρνηση της Εθνικής Στρατηγικής για τις ΕΠΑ και των Πολιτικών Απασχόλησης ευρύτερα, αναλύεται ειδικότερα στο Κεφάλαιο 7.

7. ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

7.1. Σύστημα Διακυβέρνησης των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης

Ο **Οριζόντιος Άξονας Β'** της Εθνικής Στρατηγικής για τις ΕΠΑ εστιάζει στη δημιουργία του κατάλληλου συνεκτικού πλαισίου για τη διακυβέρνηση και παρακολούθηση αυτής, καθώς και των πολιτικών απασχόλησης ευρύτερα. Η διακυβέρνηση πολιτικών έχει εκ των πραγμάτων οριζόντιο χαρακτήρα και επηρεάζει τους υπόλοιπους Άξονες της Εθνικής Στρατηγικής, δημιουργώντας τις προϋποθέσεις για αποτελεσματική εποπτεία και συντονισμό στην υλοποίηση πολιτικών και παρεμβάσεων, στην παρακολούθησή τους και την αξιολόγηση της υλοποίησής τους και του βαθμού επίτευξης των στόχων που τίθενται.

Κεντρικό στοιχείο για τον Οριζόντιο Άξονα Β' αποτελεί το **Σύστημα Διακυβέρνησης των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης**, το οποίο ορίζεται ως το σύνολο των δομών, των λειτουργιών, των μέτρων και των δράσεων που απαιτούνται για την προώθηση και υλοποίηση των πολιτικών απασχόλησης και αγοράς εργασίας, στο πλαίσιο της Εθνικής Στρατηγικής για τις Πολιτικές Απασχόλησης. Το Σύστημα Διακυβέρνησης των Πολιτικών Απασχόλησης, με άλλα λόγια, αποτελείται από τις θεσμικές δομές και τους οργανισμούς με αρμοδιότητες στο σχεδιασμό, το συντονισμό, την υλοποίηση, την παρακολούθηση και αξιολόγηση πολιτικών για την ενίσχυση της απασχόλησης, την αντιμετώπιση της ανεργίας και την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού.

7.1.1. Κύριοι Πυλώνες του Συστήματος Διακυβέρνησης

Τους δύο (2) κύριους «πυλώνες» της θεσμικής αρχιτεκτονικής του Συστήματος Διακυβέρνησης των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης αποτελούν:

Πρώτον, η **Γενική Γραμματεία Ενίσχυσης της Απασχόλησης** του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων⁶⁵ με αρμοδιότητα τη χάραξη και εποπτεία υλοποίησης των στρατηγικών και πολιτικών για την ενίσχυση της απασχόλησης, την αντιμετώπιση της ανεργίας και την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού που υλοποιούνται στο πλαίσιο της Εθνικής Στρατηγικής για τις ΕΠΑ (συμπεριλαμβανομένων και των εξειδικεύσεων και των αναθεωρήσεων αυτής), το συντονισμό των δράσεων των εμπλεκόμενων φορέων και το συντονισμό και την παρακολούθηση της αξιοποίησης των εθνικών και ευρωπαϊκών πόρων (συμπεριλαμβανομένων αυτών του Ταμείου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας).

Επιπροσθέτως, η - υπαγόμενη στη Γενική Γραμματεία Ενίσχυσης της Απασχόλησης - **Διεύθυνση Ένταξης στην Εργασία** η οποία έχει επιχειρησιακή αρμοδιότητα για το σχεδιασμό και την υλοποίηση μέτρων για την προώθηση της απασχόλησης, μέσω των αναγκαίων θεσμικών και νομοθετικών παρεμβάσεων για τη βελτιστοποίηση του

⁶⁵ Συστήθηκε με το Προεδρικό Διάταγμα 6/2022 (ΦΕΚ 17/Α/04-02-2022).

πλασίου υλοποίησης προγραμμάτων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Δεύτερον, η **Επιτροπή Παρακολούθησης της Εθνικής Στρατηγικής για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης**, ένα συλλογικό όργανο υπό το συντονισμό του Γενικού Γραμματέα Ενίσχυσης της Απασχόλησης. Η Επιτροπή Παρακολούθησης θα αποτελείται από τους Γενικούς ή Ειδικούς Γραμματείς των τομέων πολιτικής που συνδέονται με τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης, εκπροσώπους της ΔΥΠΑ και των υπόλοιπων εμπλεκόμενων Υπουργείων, δημόσιων αρχών ή φορέων, εκπροσώπους των συναφών Ειδικών Υπηρεσιών Διαχείρισης των χρηματοδοτικών προγραμμάτων από τα οποία αντλεί πόρους η Εθνική Στρατηγική, από εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων και της Αυτοδιοίκησης, καθώς και από εκπροσώπους συναρμόδιων μερών εφ' όσον κριθεί αναγκαία η συμμετοχή τους.

Η Επιτροπή Παρακολούθηση της Εθνικής Στρατηγικής για τις ΕΠΑ έχει ως κύριο έργο της τη στήριξη της υλοποίησης της Εθνικής Στρατηγικής, την παρακολούθηση της προόδου και του βαθμού επίτευξης των στόχων, καθώς και τον συντονισμό μεταξύ των διαφορετικών εμπλεκόμενων, με στόχο την επίτευξη συνεργειών των ενεργειών τους. Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή Παρακολούθησης:

- Θα παρακολουθεί τα αποτελέσματα της εφαρμογής της Εθνικής Στρατηγικής για τις ΕΠΑ και των επιμέρους πολιτικών και προγραμμάτων, την πρόοδο επίτευξης των στόχων τους και τη συμβολή τους στην αντιμετώπιση των αναγκών και των κρίσιμων ζητημάτων της αγοράς εργασίας, του εργατικού δυναμικού και της οικονομίας,
- Θα παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα των διαδικασιών για τη διασφάλιση του συντονισμού και της συμπληρωματικότητας των δράσεων των επιμέρους εμπλεκόμενων φορέων και των διαφορετικών χρηματοδοτικών μέσων και προγραμμάτων,
- Θα παρακολουθεί τα συμπεράσματα των αξιολογήσεων σχετικά με την υλοποίηση της Εθνικής Στρατηγικής και την εφαρμογή προγραμμάτων και δράσεων που απορρέουν από αυτήν, και την πρόοδο επίτευξης των στόχων που έχουν τεθεί, ενώ θα διατυπώνει τη γνώμη της πριν την δημοσιοποίηση των εκθέσεων αξιολόγησης και των τυχόν αναθεωρήσεων της Εθνικής Στρατηγικής,
- Θα καταθέτει τις απόψεις της επί της μεθοδολογίας, των κριτηρίων και των δεικτών επιδόσεων που θα χρησιμοποιούνται για την παρακολούθηση της πορείας υλοποίησης και την αξιολόγηση του βαθμού επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί,
- Θα διασφαλίζει τη διαρκή, παραγωγική συνεργασία μεταξύ των αρμόδιων αρχών και φορέων χάραξης και άσκησης ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και των κοινωνικών εταίρων, με στόχο τη διαρκή ανταλλαγή πληροφόρησης αναφορικά με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και του εργατικού δυναμικού, τις προκλήσεις που συναντά η υλοποίηση των ΕΠΑ και την ανάγκη για επανεξέταση του σχεδιασμού ή των μηχανισμών υλοποίησης των πολιτικών.

7.1.2. Αλληλεπιδρώντες Πυλώνες του Συστήματος Διακυβέρνησης

Τους κύριους «πυλώνες» της θεσμικής αρχιτεκτονικής του Συστήματος Διακυβέρνησης των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης συμπληρώνουν επιπλέον πυλώνες που συνδέονται από πλευράς αρμοδιοτήτων με το σχεδιασμό και την υλοποίηση των ΕΠΑ, και που χρειάζεται να λειτουργούν σε διαρκή αλληλεπίδραση για τη βελτιστοποίηση της υλοποίησης των ΕΠΑ και των αποτελεσμάτων τους. Οι πυλώνες αυτοί είναι:

- ❖ Η **Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης** (Δ.ΥΠ.Α., πρώην Ο.Α.Ε.Δ.), που βρίσκεται σε μια διαδικασία ευρύτερου οργανωτικού εκσυγχρονισμού και μετασχηματισμού του. Στους σκοπούς της ΔΥΠΑ. περιλαμβάνεται η εφαρμογή της κυβερνητικής πολιτικής για την ενίσχυση της απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας, η υλοποίηση παθητικών πολιτικών αγοράς εργασίας, όπως η ασφάλιση κατά της ανεργίας, η συνδρομή στην αναζήτηση θέσεων εργασίας από τους ανέργους και η διευκόλυνση για την ένταξή ή επανένταξή τους στην αγορά εργασίας, η εφαρμογή της κυβερνητικής πολιτικής για την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού, την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, καθώς και η διασύνδεσή της με την αγορά εργασίας. Στο πλαίσιο των σκοπών της η ΔΥΠΑ. συνεργάζεται με τους εμπλεκόμενους φορείς της δημόσιας διοίκησης και της Αυτοδιοίκησης, καθώς και με ιδιωτικούς φορείς, όπου αυτό απαιτείται. Βασικά όργανα διοίκησης της ΔΥΠΑ. είναι:
 - Το Διοικητικό Συμβούλιο της, στο οποίο προβλέπεται συμμετοχή εκπροσώπων των εργοδοτικών ενώσεων και των ενώσεων εργαζομένων.
 - Το Συμβούλιο Κοινωνικών Εταίρων⁶⁶, που αποτελεί συμβουλευτικό όργανο προς το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και το Διοικητικό Συμβούλιο της ΔΥΠΑ και στο οποίο έχουν την πλειοψηφία οι εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων.
- ❖ Ο **Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας**, με αντικείμενο τη διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας σε δεξιότητες – παρούσες και μελλοντικές – και τη διατύπωση προτάσεων για ενεργητικές και παθητικές πολιτικές της αγοράς εργασίας, με βάση το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο και την Εθνική Στρατηγική για τις Πολιτικές Απασχόλησης (συμπεριλαμβανομένων και των εξειδικεύσεων και αναθεωρήσεων αυτής). Την αρμοδιότητα επιστημονικής εποπτείας και παρακολούθησης του Μηχανισμού⁶⁷ έχει η Μονάδα Εμπειρογνομίων Απασχόλησης, Κοινωνικής Ασφάλισης, Πρόνοιας και Κοινωνικών Υποθέσεων⁶⁸ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

⁶⁶ Όπως παραπάνω.

⁶⁷ Βάσει του Νόμου 4921/2022 (75 Α'/18.04.2022) «Δουλειές Ξανά: Αναδιοργάνωση Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και ψηφιοποίηση των υπηρεσιών της, αναβάθμιση δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού και διάγνωσης των αναγκών εργασίας και άλλες διατάξεις».

⁶⁸ Συστήθηκε και συγκροτήθηκε βάσει του άρθρου 8ο του Ν. 4826/2021 (ΦΕΚ 160/Α/07-09-2021).

- ❖ Το **Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού**⁶⁹, με επιτελικό ρόλο σε θέματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, επανειδίκευσης (reskilling), αναβάθμισης των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού (upskilling) και της διασύνδεσής του με την αγορά εργασίας και την απασχόληση. Η αποστολή του Εθνικού Συμβουλίου Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού περιλαμβάνει την κατάρτιση της Στρατηγικής Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού⁷⁰ και την παρακολούθηση της εφαρμογής της, τη διαρκή παρακολούθηση των θεμάτων που σχετίζονται με την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού και τη σύνδεσή του με την αγορά εργασίας και την απασχόληση, και την υποβολή εισηγήσεων για τη χάραξη σχετικών πολιτικών στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ή σε άλλα αρμόδια όργανα. Στο πλαίσιο της αποστολής και του έργου του, το Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού συνεργάζεται με το Κεντρικό Συμβούλιο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, με εκπροσώπους της αγοράς, με τους κοινωνικούς εταίρους και τα ινστιτούτα αυτών, με τα επιμελητήρια, τα ιδρύματα, τους διεθνείς οργανισμούς και τις υπηρεσίες τους, και λοιπούς φορείς του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα. Το Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού διασυνδέεται και αλληλοεπιδρά με τα υπόλοιπα Υπουργεία, τα όργανα και τους φορείς που ασκούν πολιτική σε ζητήματα δεξιοτήτων μέσω της Κυβερνητικής Επιτροπής Δεξιοτήτων⁷¹.
- ❖ Η **Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (ΕΔ ΕΣΠΑ ΥΠΕΚΥΠ)**⁷², που έχει ως αποστολή την υποστήριξη του Υπουργείου και των εποπτευόμενων φορέων στην αποτύπωση, ιεράρχηση και εξειδίκευση των αναγκών στους τομείς των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης (και άλλων συναφών), καθώς και την ενίσχυση της διοικητικής τους ικανότητας σε σχέση με τα Προγράμματα 2021-2027. Η Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων έχει, μεταξύ άλλων, αρμοδιότητα για την εξεύρεση και αξιοποίηση πόρων από τα χρηματοδοτικά προγράμματα του ΕΣΠΑ, για την εξειδίκευση των αξόνων προτεραιότητας των προγραμμάτων σε παρεμβάσεις και δράσεις, για τη διαμόρφωση του περιεχομένου των προσκλήσεων πράξεων που εμπίπτουν στους τομείς πολιτικών του Υπουργείου και των εποπτευόμενων φορέων, για την παρακολούθηση της διαδικασίας και των αποτελεσμάτων της υλοποίησης των αντίστοιχων προσκλήσεων σε συνεργασία με τις Διαχειριστικές Αρχές, για την υποστήριξη στο σχεδιασμό έργων που μπορούν να υλοποιηθούν με συγχρηματοδότηση στο πλαίσιο της Προγραμματικής Περιόδου 2021 – 2027 και στην προετοιμασία και ωρίμανσή τους, και για την υλοποίηση πιλοτικών

⁶⁹ Όπως παραπάνω.

⁷⁰ Η οποία θα λειτουργεί συνδυαστικά και συμπληρωματικά με την Εθνική Στρατηγική για τις Πολιτικές Απασχόλησης.

⁷¹ Π.Υ.Σ. 14/2022/ΦΕΚ Α 85/04.05.2022

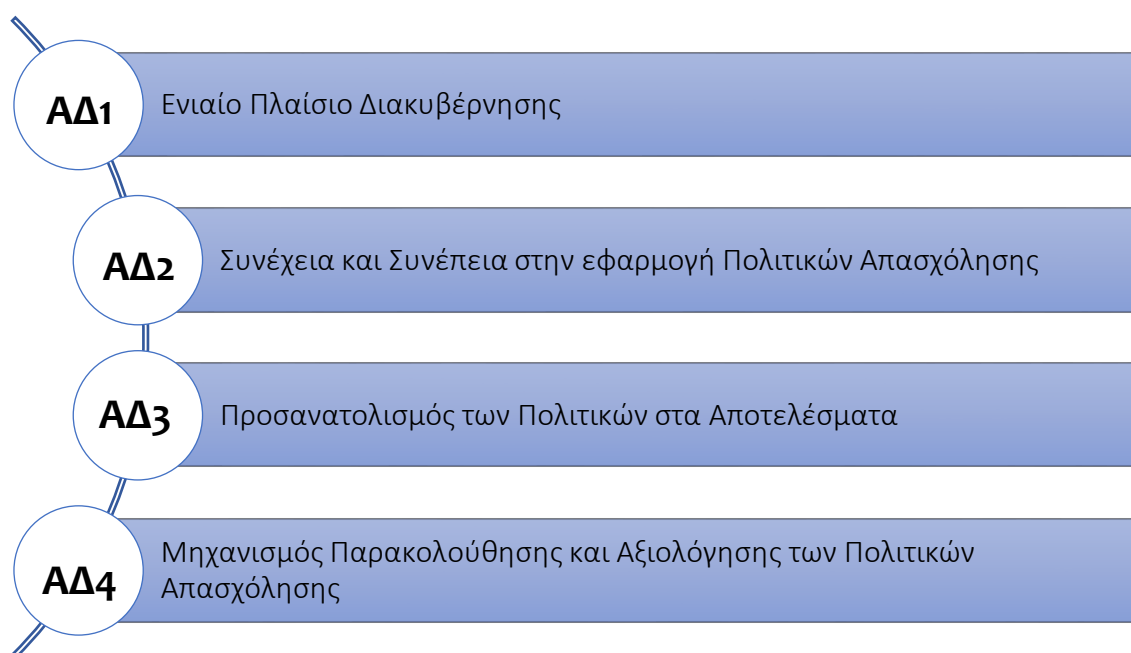
⁷² Βάσει των άρθρων 22 και 23 του Νόμου «Διαχείριση, έλεγχος και εφαρμογή αναπτυξιακών παρεμβάσεων για την Προγραμματική Περίοδο 2021-2027, σύσταση Ανώνυμης Εταιρείας «Εθνικό Μητρώο Νεοφυών Επιχειρήσεων Α.Ε.» και άλλες διατάξεις του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων»

προγραμμάτων και δράσεων σε συνεργασία με τους συναρμόδιους φορείς, τους κοινωνικούς εταίρους, τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης κ.α.

Μέσα από τη συγκεκριμένη θεσμική αρχιτεκτονική διαμορφώνεται ένα συνεκτικό πλαίσιο διακυβέρνησης, που διασφαλίζει την αποτελεσματικότητα στο σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης με βάση την Εθνική Στρατηγική για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης, καθώς και στον ανασχεδιασμό των υφιστάμενων μέτρων και παρεμβάσεων και το σχεδιασμό νέων με στόχο την επίτευξη των στρατηγικών στόχων και τη μεγιστοποίηση των αποτελεσμάτων. Μέσα από τη θέσπιση και λειτουργία της Επιτροπής Παρακολούθησης επιτυγχάνεται δε η μέγιστη δυνατή συμμετοχή όλων των εμπλεκόμενων μερών, με στόχο τη βελτιστοποίηση των ασκούμενων πολιτικών ΕΠΑ και τη μεγιστοποίηση των αποτελεσμάτων τους.

Τη λειτουργία του Συστήματος Διακυβέρνησης των Πολιτικών Απασχόλησης διέπουν τέσσερις βασικές Αρχές Διακυβέρνησης (ΑΔ1 – ΑΔ4), οι οποίες παρουσιάζονται στο Σχήμα 7.1 και αναλύονται ακολούθως.

Σχήμα 7.1 Αρχές διακυβέρνησης της Εθνικής Στρατηγικής για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης



7.2. Αρχές και Διαδικασίες Διακυβέρνησης

Αρχή Διακυβέρνησης 1: Ενιαίο Πλαίσιο Διακυβέρνησης

Η ανάπτυξη ενός **ενιαίου πλαισίου διακυβέρνησης** των πολιτικών απασχόλησης, μέσα από το οποίο θα διευκολυνθεί ο συντονισμός, η παρακολούθηση και η αξιολόγηση με συνεκτικό τρόπο των διαφορετικών μέτρων πολιτικής και παρεμβάσεων που υλοποιούνται – μεταξύ των οποίων και αυτών που προτείνονται από την Εθνική

Στρατηγική για τις Πολιτικές Απασχόλησης – αποτελεί βασική προτεραιότητα. Στους στόχους του συγκεκριμένου πλαισίου διακυβέρνησης περιλαμβάνονται:

- Η κεντρική και ολοκληρωμένη παρακολούθηση της εφαρμογής της Εθνικής Στρατηγικής για τις Πολιτικές Απασχόλησης και η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της και της επίτευξης των στρατηγικών και ειδικών στόχων που έχουν τεθεί.
- Η κεντρική και ολοκληρωμένη παρακολούθηση μέτρων πολιτικής και παρεμβάσεων που διαμορφώνονται εξειδικεύοντας την Εθνική Στρατηγική για τις Πολιτικές Απασχόλησης ή στη βάση διαπιστωμένων αναγκών, και η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους και της επίτευξης των ειδικότερων στόχων που τίθενται.
- Η ενίσχυση της συνεργασίας όλων των εμπλεκόμενων δομών και φορέων στο σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης, μέσα από τη θέσπιση και λειτουργία της Επιτροπής Παρακολούθησης, και η μεγιστοποίηση των συνεργειών και συμπληρωματικότητων μεταξύ των εφαρμοζόμενων μέτρων πολιτικής και παρεμβάσεων.
- Η ενίσχυση της συνεργασίας με τους κοινωνικούς εταίρους σε εθνικό, περιφερειακό και τομεακό επίπεδο, μέσα από τη θέσπιση και λειτουργία της Επιτροπής Παρακολούθησης, με στόχο την ενίσχυση της εξειδίκευσης των πολιτικών και των παρεμβάσεων απασχόλησης, καθιστώντας έτσι δυνατή την προσαρμογή των τελευταίων στις ιδιαίτερες ανάγκες των επιμέρους περιοχών και τομέων.

Κεντρικό ρόλο στην εφαρμογή του πλαισίου διακυβέρνησης αυτού έχει η Γενική Γραμματεία Ενίσχυσης της Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, η οποία παρακολουθεί και εποπτεύει την υλοποίηση των πολιτικών απασχόλησης, καθώς και αξιολογεί την πρόοδο επίτευξης των εθνικών στόχων που έχουν τεθεί και των στρατηγικών και ειδικών στόχων της Εθνικής Στρατηγικής για τις Πολιτικές Απασχόλησης.

Επισημαίνεται πως το πλαίσιο διακυβέρνησης των πολιτικών απασχόλησης θα εφαρμοστεί τόσο από τους «πυλώνες» του Συστήματος Διακυβέρνησης των Πολιτικών Απασχόλησης (κύριους και αλληλεπιδρώντες) όσο και από τους υπόλοιπους φορείς που κατέχουν θεσμικό ρόλο στο σχεδιασμό, την εξειδίκευση, την εφαρμογή και την παρακολούθηση πολιτικών απασχόλησης και σχετικών μέτρων και παρεμβάσεων.

Η εφαρμογή του πλαισίου διακυβέρνησης και οι ειδικότερες διαδικασίες που διέπουν το Σύστημα Διακυβέρνησης των Πολιτικών Απασχόλησης θα εξειδικευτούν περαιτέρω από τη Γενική Γραμματεία Ενίσχυσης της Απασχόλησης έως το πρώτο τρίμηνο του έτους 2023 (με δυνατότητα για αναπροσαρμογή τους σε διετή βάση), ενισχύοντας έτσι την εποπτεία και το συντονισμό των πολιτικών απασχόλησης, διευκολύνοντας την παρακολούθηση και αξιολόγησή τους και αναδεικνύοντας τη συμβολή κάθε εμπλεκόμενου μέρους στη συνολική προσπάθεια.

Αρχή Διακυβέρνησης 2: Συνέπεια και Συνέχεια στην Εφαρμογή Πολιτικών Απασχόλησης

Ένα από τα κυριότερα προσδοκώμενα αποτελέσματα του πλαισίου διακυβέρνησης αποτελεί η διασφάλιση της **συνέχειας** των πολιτικών απασχόλησης που θα υλοποιηθούν μέσα από την Εθνική Στρατηγική για τις Πολιτικές Απασχόλησης, καθώς

και σε σύνδεση και αλληλεπίδραση με αυτήν, και της **συνέπειας** των θεσμικών φορέων που εμπλέκονται στο σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης και σχετικών μέτρων και παρεμβάσεων.

Η εφαρμογή του συγκεκριμένου πλαισίου διακυβέρνησης αποσκοπεί στη διαμόρφωση και την καθιέρωση συγκεκριμένων, ομοιόμορφων κανόνων για το σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης σε διαφορετικά επίπεδα, λαμβάνοντας υπόψη το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, τους στρατηγικούς και ειδικούς στόχους της Εθνικής Στρατηγικής για τις Πολιτικές Απασχόλησης, καθώς και τις πολιτικές και κατευθυντήριες γραμμές σε επίπεδο Ε.Ε.

Η συγκεκριμένη προσέγγιση διευκολύνει την επίτευξη και μεγιστοποίηση των συνεργειών και συμπληρωματικότητας μεταξύ μέτρων πολιτικής και παρεμβάσεων που εφαρμόζονται στο πλαίσιο των διαφορετικών χρηματοδοτικών προγραμμάτων (μεταξύ σχετικών παρεμβάσεων που προωθούνται μέσω του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0» και του ΕΣΠΑ της Προγραμματικής Περιόδου 2021-2027), από διαφορετικούς φορείς της Κεντρικής Κυβέρνησης (π.χ., από ένα ή περισσότερα Τομεακά Επιχειρησιακά Προγράμματα της Προγραμματικής Περιόδου 2021-2027), σε διαφορετικά επίπεδα (μεταξύ παρεμβάσεων που σχεδιάζονται και υλοποιούνται σε κεντρικό επίπεδο και σε περιφερειακό επίπεδο⁷³) κ.ο.κ.

Επιπροσθέτως, η εφαρμογή του συγκεκριμένου πλαισίου διακυβέρνησης, που προβλέπει τη δομημένη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων⁷⁴, αναγνωρίζει και αναδεικνύει την ανάγκη τόσο για εξειδίκευση των πολιτικών απασχόλησης και των ειδικότερων μέτρων πολιτικής και των παρεμβάσεων με βάση τις ιδιαίτερες ανάγκες και προκλήσεις ανά περιοχή ή/και ανά τομέα, όσο και για συνέργειες και συμπληρωματικές δράσεις με τους υπόλοιπους φορείς που εμπλέκονται με το σχεδιασμό και την υλοποίηση οριζόντιων και τομεακών πολιτικών που επηρεάζουν την αγορά εργασίας, την απασχόληση και την απασχολησιμότητα και προσαρμοστικότητα του ανθρώπινου δυναμικού.

Αρχή Διακυβέρνησης 3: Προσανατολισμός των Πολιτικών στα Αποτελέσματα

Όπως κάθε τομέας πολιτικής που χρηματοδοτείται από δημόσιους πόρους – εθνικούς και ευρωπαϊκούς – η υλοποίηση των πολιτικών απασχόλησης πρέπει να χαρακτηρίζεται από την έμφαση στην **αποτελεσματικότητα** και την **αποδοτικότητα**, και από τον προσανατολισμό σε – κατά το δυνατόν – **μετρήσιμα αποτελέσματα**, μέσω των οποίων γίνεται εφικτή η αξιολόγηση των μέτρων πολιτικής και των παρεμβάσεων και του βαθμού επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί.

⁷³ Για παράδειγμα, μέσω των Περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων της Προγραμματικής Περιόδου 2021 – 2027.

⁷⁴ Τόσο στα Όργανα Διοίκησης της Δ.ΥΠ.Α. (Διοικητικό Συμβούλιο και Συμβούλιο Κοινωνικών Εταίρων), όσο και στη συνεργασία με τη Μονάδα Εμπειρογνομών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και το Εθνικό Συμβούλιο Δεξιότητων Εργατικού Δυναμικού.

Τόσο οι «πυλώνες» του Συστήματος Διακυβέρνησης των Πολιτικών Απασχόλησης, όσο και οι εμπλεκόμενοι φορείς, χρειάζεται να αναπτύξουν κουλτούρα και προσανατολισμό στη **μέτρηση των αποτελεσμάτων** των πολιτικών και παρεμβάσεων (results orientation), στην **θέσπιση συγκεκριμένων και μετρήσιμων στόχων** (βάσει της προσέγγισης S.M.A.R.T.⁷⁵) και στην αξιολόγηση και τον ανασχεδιασμό των μέτρων πολιτικής και παρεμβάσεων **βάσει δεδομένων** (evidence-based and data-driven policy-making).

Άμεσα συνδεδεμένη με την συγκεκριμένη Αρχή Διακυβέρνησης είναι η οριοθέτηση αξόνων αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας, μέσα από τον προσδιορισμό στόχων και Βασικών Δεικτών Επιδόσεων (Key Performance Indicators – KPIs) ανά πεδίο πολιτικής απασχόλησης, κατηγορία Δράσεων ή/και Δράση, που θα επιτρέψει την αξιολόγηση των μέτρων πολιτικής και των παρεμβάσεων τόσο σε πραγματικό χρόνο όσο και με την περάτωσή τους, προκειμένου να πραγματοποιείται ο κατάλληλος ανασχεδιασμός και επαναπροσδιορισμός τους βάσει των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης. Εξίσου σημαντική στην κατεύθυνση αυτή είναι η καταγραφή και ανάλυση του βαθμού ικανοποίησης των «αποδεκτών» των πολιτικών απασχόλησης (άνεργοι και εργαζόμενοι, επιχειρήσεις και οργανισμοί κ.ο.κ.), τόσο για τον ανασχεδιασμό και τον αναπροσδιορισμό αυτών, όσο και ευρύτερα ως εργαλείο συνεχούς μάθησης και βελτίωσης.

Επισημαίνεται πως, σύμφωνα με τη διεθνή επιστημονική βιβλιογραφία και την εμπειρία από την εφαρμογή πολιτικών απασχόλησης σε έναν πολύ μεγάλο αριθμό κρατών, τα πιθανά αποτελέσματα των πολιτικών απασχόλησης – και κατά συνέπεια οι δείκτης για τη μέτρηση και αξιολόγηση της αποτελεσματικότητάς τους – είναι πολυάριθμα. Συνδέονται δε με διαφορετικές διαστάσεις επιδόσεων, όπως η απασχόληση του ατόμου, η απασχολησιμότητα, το εισοδηματικό επίπεδο, η ποιότητα της θέσης εργασίας, το επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων κ.ο.κ. Η εν λόγω παρατήρηση αναδεικνύει τη σύνθετη φύση των πολιτικών απασχόλησης και τις προκλήσεις που δημιουργεί η αξιολόγησή τους.

Στην ανάλυση των Στρατηγικών Στόχων και των Αξόνων της Εθνικής Στρατηγικής για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης, παραπάνω, προσδιορίστηκαν συγκεκριμένοι Δείκτες Επιδόσεων που θα χρησιμοποιηθούν για την παρακολούθηση των μέτρων πολιτικής και των παρεμβάσεων, την αξιολόγησή τους και τον ανασχεδιασμό και επαναπροσδιορισμό. Οι συγκεκριμένοι Δείκτες αναπτύχθηκαν λαμβάνοντας υπόψη:

⇒ Το Σχέδιο δράσης για τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων και τους πρωταρχικούς στόχους σε επίπεδο Ε.Ε. για το 2030⁷⁶.

⁷⁵ Specific (στόχοι συγκεκριμένοι που συνδέονται με συγκεκριμένους και κατανοητούς δείκτες), Measurable (στόχοι που συνδέονται με μετρήσιμους, ποσοτικοποιημένους δείκτες), Available (στόχοι που μπορούν να μετρηθούν άμεσα και σε εύλογο κόστος), Relevant (στόχοι και δείκτες που συνδέονται με τη στρατηγική επιδίωξη ανά τομέα), Time-bound (στόχοι και δείκτες με συγκεκριμένο χρονικό πλαίσιο επίτευξης και μέτρησης).

⁷⁶ Διαθέσιμο στο <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=COM%3A2021%3A102%3AFIN&qid=1614928358298> (προσπελάστηκε στις 19-03-2022).

- ⇒ Τον ισχύοντα και τον Αναθεωρημένο Κοινωνικών Πίνακα Αποτελεσμάτων (European Social Scoreboard) και τους πρωταρχικούς και δευτερεύοντες δείκτες αυτού.
- ⇒ Την Κοινή Εργαλειοθήκη Δεικτών για την παρακολούθηση και αξιολόγηση παρεμβάσεων με χρηματοδότηση από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ESF+)⁷⁷.
- ⇒ Τον Πίνακα Αποτελεσμάτων για την Ανάκαμψη και την Ανθεκτικότητα⁷⁸.
- ⇒ Τη διεθνή επιστημονική βιβλιογραφία και τις καλές πρακτικές όπως αποτυπώνονται σε κείμενα διεθνών οργανισμών (Διεθνής Ένωση Εργασίας, ΟΟΣΑ κ.α.).

Σημειώνεται πως μέσα από τις υφιστάμενες βάσεις δεδομένων που συγκεντρώνουν δεδομένα αναφορικά με την αγορά εργασίας και την απασχόληση (ΕΡΓΑΝΗ, ΟΠΣ ΔΥΠΑ, ΟΠΣ e-ΕΦΚΑ, ΟΠΣ ΣΕΠΕ) συγκεντρώνονται και ενημερώνονται δεδομένα αναφορικά με περισσότερους από 100 διαφορετικούς δείκτες επίδοσης των διαφορετικών μέτρων και των παρεμβάσεων, σε όρους στόχευσης των πολιτικών, απασχολησιμότητας και απασχόλησης των ωφελούμενων και ανθεκτικότητάς τους στην αγορά εργασίας.

Στο Εθνικό Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0» έχει ενταχθεί επένδυση για τη διασύνδεση των παραπάνω πληροφοριακών συστημάτων και την ανάπτυξη ενός νέου, ενιαίου συστήματος για την για τη συγκέντρωση και παρακολούθηση των δεδομένων για την αγορά εργασίας και την απασχόληση (ΑΡΙΑΔΝΗ). Επιπλέον, η ΔΥΠΑ υλοποιεί σύστημα παρακολούθησης και αξιολόγησης (M&E) των προγραμμάτων απασχόλησης και κατάρτισης, επί τη βάσει συστάσεων της Παγκόσμιας Τράπεζας⁷⁹, που θα βελτιώσει την παρακολούθηση και αξιολόγηση των επιμέρους προγραμμάτων και δράσεων στη βάση έγκυρων και αξιόπιστων δεδομένων.

Στο πλαίσιο λειτουργίας του Συστήματος Διακυβέρνησης των Πολιτικών Απασχόλησης, έως το τέλος του 2022 θα εξειδικευθεί το σύστημα Δεικτών Επιδόσεων που θα παρακολουθούνται από τη Γενική Γραμματεία Ενίσχυσης της Απασχόλησης και τη Μονάδα Εμπειρογνομώνων⁸⁰, που θα περιλαμβάνει Δείκτες Εκροών (Output Indicators) των πολιτικών απασχόλησης και Δείκτες Αποτελέσματος (Result Indicators) αυτών. Το σύστημα Δεικτών Επιδόσεων θα ενσωματώνει τους ειδικότερους στόχους της Εθνικής Στρατηγικής για τις Πολιτικές Απασχόλησης και της Στρατηγικής Δεξιότητων Εργατικού Δυναμικού που θα εκπονηθεί, τους προτεινόμενους δείκτες από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την παρακολούθηση και αξιολόγηση πολιτικών (Κοινωνικός Πίνακας

⁷⁷ Programming Period 2021-2027, Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy, Common Indicators Toolbox/ Working Document, European Social Fund Plus (ESF+), Shared Management Strand, VC/2020/014. Διαθέσιμο στο: https://ec.europa.eu/sfc/en/system/files/2021/ged/Toolbox_October_2021.pdf (προσπελάστηκε στις 19-03-2022).

⁷⁸ Διαθέσιμο στο <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021R2106&from=EN> (προσπελάστηκε στις 19-03-2022).

⁷⁹ Koettl-Brodmann, Stefanie (2021). Greece - Improving the Design and Delivery of ALMPs: Second Phase (Vol. 2): Monitoring Report, Washington, D.C.: World Bank Group. Διαθέσιμο στο: <http://documents.worldbank.org/curated/en/955371622093970259/Monitoring-Report-No-2-Elefsina-Pilot-Program> (προσπελάστηκε στις 19-03-2022).

⁸⁰ Βάσει σχετικών προβλέψεων του Νόμου 4921/2022 (75 Α'/18.04.2022) «Δουλειές Ξανά: Αναδιοργάνωση Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και ψηφιοποίηση των υπηρεσιών της, αναβάθμιση δεξιότητων εργατικού δυναμικού και διάγνωσης των αναγκών εργασίας και άλλες διατάξεις».

Αποτελεσμάτων, Εργαλειοθήκη Δεικτών ΕΚΤ+ κ.α.) και τις καλές πρακτικές σε διεθνές επίπεδο και τις συστάσεις διεθνών οργανισμών. Επιπλέον, το σύστημα Δεικτών Επιδόσεων θα διαμορφωθεί με βάση τις προτεινόμενες μεθοδολογίες παρακολούθησης και αξιολόγησης των πολιτικών απασχόλησης (βλ. παρακάτω) και τα δεδομένα που δύναται να συλλεχθούν και να αξιοποιηθούν μέσω αυτών.

Η πρόοδος στην κατεύθυνση επίτευξης συγκεκριμένων τιμών-στόχων στους δείκτες που θα επιλεγούν θα δημοσιεύεται σε περιοδική βάση (ενδεικτικά ετησίως), λαμβάνοντας υπόψη τα δεδομένα στην αγορά εργασίας και με δυνατότητα αναπροσαρμογής του συστήματος Δεικτών Παρακολούθησης. Επιπλέον, στη βάση των επιδόσεων στους συγκεκριμένους δείκτες θα πραγματοποιείται τυχόν απαραίτητος ανασχεδιασμός και επαναπροσδιορισμός των μέτρων πολιτικής και των παρεμβάσεων, καθώς και τυχόν αναθεωρήσεις της Εθνικής Στρατηγικής για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης.

Αρχή Διακυβέρνησης 4: Μηχανισμός Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Πολιτικών Απασχόλησης

Βασική συνιστώσα του ενιαίου πλαισίου διακυβέρνησης είναι η ανάπτυξη ενός ολοκληρωμένου **Μηχανισμού Παρακολούθησης και Αξιολόγησης** των εφαρμοζόμενων πολιτικών και μέτρων. Ο συγκεκριμένος μηχανισμός θα περιλαμβάνει διαδικασίες για τη συνεχή παρακολούθηση τόσο της επίτευξης των επιμέρους στόχων της Εθνικής Στρατηγικής για τις Πολιτικές Απασχόλησης, όσο και των επιδόσεων και επιπτώσεων των επιμέρους μέτρων πολιτικών και παρεμβάσεων, με τη χρήση και σχετικών κρίσιμων δεικτών απόδοσης, όπως προαναφέρθηκε.

Η ανάπτυξη του Μηχανισμού Παρακολούθησης και Αξιολόγησης αποτελεί αναγκαιότητα με δεδομένη την σύνθετη και πολυδιάστατη φύση των πολιτικών απασχόλησης, την υλοποίηση επιμέρους παρεμβάσεων και δράσεων από διαφορετικούς φορείς και σε διαφορετικά επίπεδα και την ανάγκη για αποτύπωση της συνεισφοράς και της προστιθέμενης αξίας κάθε επιμέρους παρέμβασης και δράσης, σε όρους επίτευξης συγκεκριμένων αποτελεσμάτων.

Η ανάπτυξη του Μηχανισμού Παρακολούθησης και Αξιολόγησης απαιτεί την υλοποίηση συγκεκριμένων προκαταρκτικών και προπαρασκευαστικών ενεργειών, όπως:

- i. Η καθιέρωση ενός συστήματος παρακολούθησης που επιτρέπει τη συλλογή αξιόπιστων και συγκρίσιμων δεδομένων και τη μέτρηση του βαθμού επίτευξης του επιδιωκόμενου αποτελέσματος (π.χ. της εύρεσης θέσης εργασίας) ανά ωφελούμενο, πρόγραμμα ή/και δράση και περιοχή.
- ii. Η καθιέρωση μεθοδολογίας και διαδικασίας για την εκ των προτέρων (ex-ante) ανάλυση του κόστους και του προσδοκώμενου οφέλους των επιμέρους μέτρων πολιτικής και παρεμβάσεων, καθώς και για τον προσδιορισμό κριτηρίων αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας και εναλλακτικών «σεναρίων» με διαφορετικά αποτελέσματα (π.χ. ενός σεναρίου μη-εφαρμογής ενός μέτρου πολιτικής και ενός σεναρίου εφαρμογής του).

- iii. Η καθιέρωση μεθοδολογίας και διαδικασίας για την καταγραφή και συγκέντρωση δεδομένων από την υλοποίηση συγκεκριμένων προγραμμάτων και παρεμβάσεων κατά τη διάρκεια υλοποίησής τους.
- iv. Η καθιέρωση μεθοδολογίας και διαδικασίας για τη συγκέντρωση δεδομένων και τη μέτρηση του βαθμού επίτευξης των προσδοκώμενων αποτελεσμάτων σε επίπεδο ωφελούμενου, προγράμματος ή/και δράσης και περιοχής. Για την επίτευξη αυτής της επιδίωξης είναι σημαντική η δυναμική συμβολή ερευνητικών μεθοδολογιών όπως οι έρευνες πεδίου (με ερωτηματολόγιο ή/και προσωπικές συνεντεύξεις), μικτές μεθόδους και πειραματικές μεθόδους (όπως οι τυχαιοποιημένες ελεγχόμενες δοκιμές μεταξύ ωφελούμενων και μη-ωφελούμενων των διαφορετικών προγραμμάτων).
- v. Η καθιέρωση μεθοδολογίας και διαδικασίας για τη μέτρηση και αποτίμηση των κοινωνικό-οικονομικών επιπτώσεων των επιμέρους μέτρων πολιτικής, προγραμμάτων και παρεμβάσεων (impact evaluation).
- vi. Η αξιοποίηση όλων των υφιστάμενων πληροφοριακών συστημάτων και διοικητικών πηγών δεδομένων και η ενσωμάτωσή τους στη διαδικασία παρακολούθησης και αξιολόγησης, διασφαλίζοντας την ακρίβεια και διαφάνεια στη συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων.
- vii. Ο προσδιορισμός των αποτελεσμάτων των επιμέρους μέτρων και παρεμβάσεων και της εκτιμώμενης θετικής και αρνητικής απόκλισης συγκριτικά με τους στόχους που έχουν τεθεί και τους Δείκτες Επιδόσεων που έχουν επιλεγεί.

Σημαντικό στοιχείο του Μηχανισμού Παρακολούθησης και Αξιολόγησης αποτελεί το **σύστημα Δεικτών Επιδόσεων**, όπως αναφέρθηκε παραπάνω (ΑΔ3). Οι δείκτες αυτοί διακρίνονται σε δείκτες εκρών που επιτρέπουν τη μέτρηση της προόδου σημαντικών δράσεων (π.χ. μεγάλης κλίμακας προγραμμάτων απασχόλησης ή κατάρτισης) και σε δείκτες αποτελέσματος που αποτυπώνουν την αλλαγή που συντελείται στο πλαίσιο μιας συγκεκριμένης προτεραιότητας ή διάστασης της πολιτικής. Σε κάθε περίπτωση οι Δείκτες Επιδόσεων χρειάζεται να ικανοποιούν συγκεκριμένα κριτήρια ποιότητας (π.χ. σαφήνεια, μέτρηση μεγεθών που συνδέονται με συγκεκριμένες πολιτικές, χρήση κοινώς αποδεκτών μεθοδολογιών μέτρησης).

Για την κατανόηση της σημασίας συνδυασμού μεθοδολογικών προσεγγίσεων για τη συλλογή και επεξεργασία δεδομένων αναφορικά με διαφορετικές διαστάσεις των αποτελεσμάτων των πολιτικών απασχόλησης, στον Πίνακα 7.1 παρακάτω παρουσιάζονται ορισμένα ενδεικτικά επιδιωκόμενα αποτελέσματα των διαφορετικών πολιτικών απασχόλησης, με την εξειδίκευσή σε δείκτες και τη μεθοδολογία μέτρησής τους, βάσει επισκόπησης της διεθνούς βιβλιογραφίας. Το συγκεκριμένο σύνολο δεικτών επιτρέπει την αποτύπωση, μέτρηση και αξιολόγηση των επιδράσεων διαφορετικών προγραμμάτων και παρεμβάσεων σε διαφορετικά επίπεδο: σε αυτό του ωφελούμενου, σε αυτό του προγράμματος ή της παρέμβασης και σε αυτό της οικονομίας. Παράλληλα, συνδυάζοντας συνδυάζει διαφορετικές κατηγορίες δεδομένων και μεθοδολογίες συλλογής τους παρέχει μια πλουσιότερη εικόνα σχετικά με τα αποτελέσματα των πολιτικών απασχόλησης, που δεν μπορούν να παρέχουν από μόνα τους τα διοικητικά δεδομένα.

Πίνακας 7.1 Αποτελέσματα και επιδράσεις ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και δείκτες μέτρησής τους

Διάσταση Απόδοσης	Επιδιωκόμενο Αποτέλεσμα	Ειδικότερα Αποτελέσματα		Δείκτης Μέτρησης
Αποτελέσματα Απασχόλησης	Αύξηση της απασχολησιμότητας και της πιθανότητας εξεύρεσης εργασίας	Εξεύρεση απασχόλησης σε συνέχεια συμμετοχής σε συγκεκριμένο πρόγραμμα/παρέμβαση	Αποτέλεσμα απασχόλησης στο βραχυπρόθεσμο διάστημα	Ποσοστό απασχόλησης 12 μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος/ παρέμβασης
			Αποτέλεσμα απασχόλησης στο μεσοπρόθεσμο διάστημα	Ποσοστό απασχόλησης στους 12-24 μήνες από την ολοκλήρωση του προγράμματος/ παρέμβασης
			Αποτέλεσμα απασχόλησης στο μακροπρόθεσμο διάστημα	Ποσοστό απασχόλησης 24 μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος/ παρέμβασης
		Ενίσχυση απασχολησιμότητας σε συνέχεια συμμετοχής σε συγκεκριμένο πρόγραμμα/παρέμβαση	Αύξηση της ικανότητας του ωφελούμενου για εξεύρεση θέσης εργασίας (π.χ. μέσω ενίσχυσης δεξιοτήτων υψηλής ζήτησης)	Ανάλυση σε μικρο-επίπεδο βάσει διοικητικών δεδομένων για τους ωφελούμενους (από τη βάση δεδομένων της ΔΥΠΑ) Διεξαγωγή ερευνών με ερωτηματολόγια ή/και προσωπικές συνεντεύξεις των ωφελούμενων
			Αύξηση της ετοιμότητας για εργασία του ωφελούμενου	
		Λοιπά αποτελέσματα απασχόλησης	Ποιότητα Εργασίας	Περιεχόμενο της θέσης εργασίας Απαιτήσεις σε δεξιότητες και γνώσεις. Ποσοστό θέσεων εργασίας πλήρους απασχόλησης και αορίστου διάρκειας έναντι θέσεων ορισμένου χρόνου

		Ατομική παραγωγικότητα	Αύξηση στην παραγωγικότητα της εργασίας	Μικρό-δεδομένα σε επίπεδο επιχείρησης Μακρό-δεδομένα σε επίπεδο εθνικής οικονομίας
Επιδράσεις στην ευημερία	Βελτίωση των εισοδημάτων	Μείωση της εισοδηματικής ανισότητας (Δείκτης S80/S20)		Διοικητικά Δεδομένα (ΕΛΣΤΑΤ – ΕΡΓΑΝΗ)
	Επίπεδο ανεργίας	Μείωση του ποσοστού ανεργίας		
		Μείωση του ποσοστού μακροχρόνιας ανεργίας		
«Ήπια» αποτελέσματα	Ευημερία των ωφελούμενων	Αύξηση στην (υποκειμενική) ευημερία		Ανάλυση σε μικρο-επίπεδο βάσει διοικητικών δεδομένων για τους ωφελούμενους (από τη βάση δεδομένων της ΔΥΠΑ)
	Αυτό-αξιολόγηση των προοπτικών απασχόλησης και καριέρας	Αύξηση στην εμπιστοσύνη της ικανότητας εξεύρεσης εργασίας Αύξηση στην αυτό-αξιολόγηση των προοπτικών καριέρας		
	Οικονομική Ανεξαρτησία Προδιάθεση για επιχειρηματικότητα	Ενίσχυση της θετικής στάσης απέναντι στην οικονομική ανεξαρτησία Ενίσχυση της θετικής στάσης απέναντι στην ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας ή την άσκηση ελεύθερου επαγγέλματος		

Κρίσιμη συνιστώσα του Μηχανισμού Παρακολούθησης και Αξιολόγησης αποτελεί επίσης η διαδικασία ανασχεδιασμού των υφιστάμενων μέτρων πολιτικής και παρεμβάσεων που εμφανίζουν χαμηλότερες επιδόσεις με βάση τους δείκτες που έχουν επιλεγεί ή την μετακίνηση της έμφασης σε μέτρα πολιτικής και παρεμβάσεις με σημαντικά υψηλότερες επιδόσεις. Σε κάθε περίπτωση, η διαρκής παρακολούθηση και αξιολόγηση των εφαρμοζόμενων μέτρων πολιτικής και παρεμβάσεων, μέσα από συνδυασμό διαφορετικών δεδομένων και μεθοδολογιών, είναι καταλυτική ώστε να ληφθούν έγκαιρα οι απαραίτητες αποφάσεις για το μείγμα πολιτικών απασχόλησης (υφιστάμενων και νέων) που θα συμβάλλει στην επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί στην Εθνική Στρατηγική για τις Πολιτικές Απασχόλησης και ευρύτερα.

Ιδιαίτερη βαρύτητα στη διαδικασία αυτή έχουν δύο επιμέρους ανάγκες:

(α) η ανάγκη για μέτρηση και αξιολόγηση των κοινωνικό-οικονομικών επιπτώσεων των πολιτικών απασχόλησης ώστε να διευκολύνεται η σύνδεση της αξιολόγησης με την επίτευξη ευρύτερων αναπτυξιακών και κοινωνικό-οικονομικών στόχων σε εθνικό επίπεδο, και

(β) η ανάγκη για ειδική μεθοδολογική προσέγγιση που επιτρέπει την «παρακολούθηση» της αποτελεσματικότητας των μέτρων πολιτικής και των παρεμβάσεων σε επίπεδο ωφελουμένου, σε σύνδεση με την εξατομικευμένη προσέγγιση που βρίσκεται στο επίκεντρο του σχεδιασμού των πολιτικών απασχόλησης. Για το λόγο αυτό είναι κρίσιμη η ανάπτυξη της κατάλληλης μεθοδολογικής εργαλειοθήκης που θα επιτρέπει την

εκτίμηση κατά τρόπο ολοκληρωμένο και συνεκτικό των επιπτώσεων των μέτρων πολιτικής και των παρεμβάσεων τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά.

Η λειτουργία του Μηχανισμού Παρακολούθησης και Αξιολόγησης εντάσσεται στον ευρύτερο κύκλο υλοποίησης της Εθνικής Στρατηγικής για τις Πολιτικές Απασχόλησης ως εξής:

1. Η Γενική Γραμματεία Ενίσχυσης της Απασχόλησης, σε συνεργασία με τους λοιπούς «πυλώνες» του Συστήματος Διακυβέρνησης των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης, θα εξειδικεύσουν έως το πρώτο τρίμηνο του έτους 2023 τις διαδικασίες λειτουργίες του Μηχανισμού Παρακολούθησης και Αξιολόγησης και τις μεθοδολογίες για τη συγκέντρωση και ανάλυση δεδομένων πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την ολοκλήρωση των επιμέρους μέτρων πολιτικής και παρεμβάσεων.
2. Το ίδιο διάστημα (πρώτο τρίμηνο του 2023) θα συγκροτηθεί η Επιτροπή Παρακολούθησης της Εθνικής Στρατηγικής για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης, και θα καταρτιστεί το σχέδιο λειτουργίας της.
3. Εντός του 2^{ου} (πρώτου) τριμήνου του έτους 2023 θα καταρτιστεί από τη Γενική Γραμματεία Ενίσχυσης της Απασχόλησης, σε συνεργασία με τη Μονάδα Εμπειρογνομών και τους λοιπούς «πυλώνες» του Συστήματος Διακυβέρνησης, προγραμματισμός εκπόνησης ερευνών στους αποδέκτες των διαφορετικών προγραμμάτων και παρεμβάσεων, (π.χ. σε ετήσια ή διετή βάση, ανάλογα με τις ανάγκες και τα χαρακτηριστικά κάθε προγράμματος ή παρέμβασης). Ο προγραμματισμός ερευνών θα βασίζεται στις διαδικασίες και μεθοδολογίες του Μηχανισμού Παρακολούθησης και Αξιολόγησης, και θα προσδιορίζει ειδικότερα στοιχεία της μεθοδολογίας συγκέντρωσης και ανάλυσης των δεδομένων, αξιοποιώντας καλές πρακτικές σε διεθνές επίπεδο.
4. Στο τέλος του έτους 2023 θα καταρτιστεί και θα παρουσιαστεί από τη Γενική Γραμματεία Ενίσχυσης της Απασχόλησης η πρώτη Έκθεση Αξιολόγησης της πορείας εφαρμογής της Εθνικής Στρατηγικής για τις Πολιτικές Απασχόλησης, αξιοποιώντας όλα τα διαθέσιμα δεδομένα⁸¹. Η Έκθεση θα παρουσιάζει δεδομένα αναφορικά με τον αριθμό μέτρων και παρεμβάσεων που έχουν ξεκινήσει να υλοποιούνται ή έχουν εξειδικευτεί, με τη διαχείριση των πόρων που κατανέμονται για τις πολιτικές απασχόλησης, με την αποτελεσματικότητα του πλαισίου διακυβέρνησης και την ποιότητα της παρακολούθησης και αξιολόγησης. Επίσης, θα αξιολογεί το ευρύτερο περιβάλλον και θα αξιολογεί εάν οι στρατηγικοί και ειδικοί στόχοι που έχουν τεθεί παραμένουν εφικτοί και ουσιαστικοί (με βάση τις επιδόσεις σε συγκεκριμένους Δείκτες) ή εάν χρειάζονται αναθεώρηση. Η Έκθεση Αξιολόγησης θα παρουσιαστεί και θα εγκριθεί από την Επιτροπή Αξιολόγησης.
5. Στο 4^ο (τέταρτο) τρίμηνο κάθε επόμενου έτους (δηλαδή από το 2024 και έπειτα) θα καταρτίζονται και θα παρουσιάζονται από τη Γενική Γραμματεία Ενίσχυσης της Απασχόλησης Ετήσιες Εκθέσεις Προόδου της εφαρμογής της Εθνικής Στρατηγικής για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης. Οι εκθέσεις θα βασίζονται σε όλα τα

⁸¹ Καθώς και ευρήματα αξιολογήσεων των επιμέρους χρηματοδοτικών προγραμμάτων μέσω των οποίων υλοποιούνται πολιτικές απασχόλησης.

διαθέσιμα δεδομένα, είτε διοικητικά είτε από ειδικές έρευνες που εκπονούνται, και θα αξιολογούν το βαθμό επίτευξης των στόχων που έχουν τεθεί, με βάση Δείκτες Εκρών και Δείκτες Αποτελέσματος. Επιπλέον, θα παρέχουν λεπτομερή στοιχεία αναφορικά με τα μέτρα πολιτικής και τις παρεμβάσεις που υλοποιούνται, στην επίτευξη συνεργειών και συμπληρωματικότητας μεταξύ τους, στο βαθμό εμπλοκής των κοινωνικών εταίρων, στην αποτελεσματικότητα του πλαισίου διακυβέρνησης και στη λειτουργία του Μηχανισμού Παρακολούθησης και Αξιολόγησης. Ακόμα, θα παρουσιάζουν εξελίξεις στο ευρύτερο πλαίσιο και παράγοντες που ενδεχομένως να επηρεάζουν την υλοποίηση και τα αποτελέσματα των επιμέρους μέτρων πολιτικής και παρεμβάσεων, αξιολογώντας ποσοτικά και ποιοτικά τις δυνητικές επιδράσεις τους.

6. Ειδικότερα στο 4^ο (τέταρτο) τρίμηνο του έτους 2025 θα καταρτιστεί και θα παρουσιαστεί η αναθεωρημένη Εθνική Στρατηγική για τις Πολιτικές Απασχόλησης, ενσωματώνοντας τις εκροές του Μηχανισμού Παρακολούθησης και Αξιολόγησης και όλα τα διαθέσιμα δεδομένα. Η αναθεωρημένη Εθνική Στρατηγική θα προτείνει τους αναθεωρημένους στρατηγικούς στόχους και τις προτεραιότητες, σε συνέχεια της παρουσίασης και αξιολόγησης του βαθμού επίτευξης των στόχων που είχαν τεθεί και των επιδόσεων με βάση διαφορετικούς Δείκτες Επιδόσεων, ενώ θα ενσωματώνει και εμπειρικά διδάγματα από την υλοποίηση των επιμέρους μέτρων πολιτικής και παρεμβάσεων και την εκπόνηση στοχευμένων ερευνών. Δύναται να προτείνει δε ανασχεδιασμό και επαναπροσδιορισμό των μέτρων πολιτικής και των παρεμβάσεων, λαμβάνοντας υπόψη και τη διαχείριση των εθνικών και ευρωπαϊκών πόρων και τις υφιστάμενες ανάγκες και δυνατότητες. Τέλος, η αναθεωρημένη Εθνική Στρατηγική θα δύναται να περιλαμβάνει προτάσεις οργανωτικής βελτίωσης στο Σύστημα Διακυβέρνησης των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης και τις διαδικασίες για το σχεδιασμό, το συντονισμό και την υλοποίηση των πολιτικών, καθώς και για τη βελτίωση της λειτουργίας του Μηχανισμού Παρακολούθησης και Αξιολόγησης.
7. Το έτος 2027 θα καταρτιστεί και θα παρουσιαστεί η δεύτερη αναθεώρηση της Εθνικής Στρατηγικής για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης, με αντίστοιχη δομή με την πρώτη, η οποία θα παρουσιάζει επικαιροποιημένα στοιχεία αναφορικά με το βαθμό επίτευξης των στόχων που έχουν τεθεί και τις επιδόσεις με βάση διαφορετικούς Δείκτες Επιδόσεων, και θα ενσωματώνει εμπειρικά διδάγματα από την υλοποίηση των επιμέρους μέτρων πολιτικής και παρεμβάσεων και την εκπόνηση στοχευμένων ερευνών. Επιπροσθέτως, η δεύτερη αναθεώρηση της Εθνικής Στρατηγικής για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης θα περιλαμβάνει και χρονοδιάγραμμα για την ολοκλήρωση της Εθνικής Στρατηγικής, ανάλογα με την πρόοδο που έχει επιτευχθεί, τον αριθμό μέτρων πολιτικής και παρεμβάσεων που έχουν υλοποιηθεί και τους διαθέσιμους εθνικούς και ευρωπαϊκούς πόρους.
8. Με την ολοκλήρωση της Εθνικής Στρατηγικής για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης, θα καταρτιστεί και θα παρουσιαστεί Έκθεση Ανασκόπησης και Απολογισμού σχετικά με την υλοποίησή της. Στην Έκθεση θα παρουσιάζεται το σύνολο των μέτρων και παρεμβάσεων που υλοποιήθηκαν και θα πραγματοποιείται αξιολόγηση τόσο σε επίπεδο Εθνικής Στρατηγικής για τις Ενεργητικές Πολιτικές

Απασχόλησης όσο και σε επίπεδο επιμέρους μέτρων και παρεμβάσεων, αξιοποιώντας όλα τα διαθέσιμα δεδομένα από διοικητικές πηγές και από τις έρευνες που έχουν εκπονηθεί. Η Έκθεση θα δίνει έμφαση στην ανάλυση: (α) της σύνδεσης της Εθνικής Στρατηγικής για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης και των μέτρων και παρεμβάσεων που υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο αυτής με τις ανάγκες και προτεραιότητες της οικονομίας και της αγοράς εργασίας, (β) του βαθμού επίτευξης των στόχων που είχαν τεθεί, στη βάση επιδόσεων στους Δείκτες Απόδοσης και ποσοτικής και ποιοτικής αξιολόγησής τους, (γ) της επίτευξης των συγκεκριμένων στόχων με τον πλέον αποδοτικό – οικονομικά και διαχειριστικά – τρόπο, και (δ) στη βιωσιμότητα των αποτελεσμάτων και τη διατηρησιμότητά τους για το διάστημα μετά την ολοκλήρωση της Εθνικής Στρατηγικής.

Οι συγκεκριμένες διαδικασίες και τα ορόσημα που έχουν προσδιοριστεί εκτιμάται ότι θέτουν τη λειτουργία του Μηχανισμού Παρακολούθησης και Αξιολόγησης σε στέρεες βάσεις, ώστε να αναβαθμίσει συνολικά τη διακυβέρνηση των πολιτικών απασχόλησης και να επιτρέψει τη διαρκή παρακολούθηση και αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητάς τους, όπως και τον προσδιορισμό της συμβολής όλων των εμπλεκόμενων φορέων, σε κεντρικό, περιφερειακό ή τομεακό επίπεδο.

8. ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

8.1. Πηγές Χρηματοδότησης

Η χρηματοδότηση των μέτρων και των επιμέρους δράσεων της Εθνικής Στρατηγικής για τις Πολιτικές Απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων και αυτών που θα εξειδικευτούν το επόμενο διάστημα στο πλαίσιο των στρατηγικών στόχων και κατευθύνσεων της, θα πραγματοποιηθεί πρωτίστως από εθνικούς και ενωσιακούς πόρους, συμπεριλαμβανομένων και των πόρων που πρόκειται να εκταμιευθούν από το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας στο πλαίσιο του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0».

Η στρατηγική αύξηση των πόρων του τακτικού προϋπολογισμού και του προϋπολογισμού για τις δημόσιες επενδύσεις που κατευθύνονται στη χρηματοδότηση πολιτικών και δράσεων για την ενίσχυση της απασχόλησης και την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού, καθώς και των πόρων από τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία των Προγραμματικών Περιόδων 2014 – 2020 και 2021 – 2027, είναι αποτέλεσμα της στρατηγικής έμφασης που δίδεται στις πολιτικές αυτές, ως βασικού πυλώνα του ευρύτερου σχεδίου για την ανάκαμψη της Ελληνικής Οικονομίας. Στους πόρους αυτούς έρχονται να προστεθούν και αυτοί του Μηχανισμού Ανάκαμψης της Ε.Ε., μέσα από την εφαρμογή του Εθνικού Σχεδίου «Ελλάδα 2.0», που θα κατευθυνθούν σε δράσεις για την προώθηση στην απασχόληση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και της ετοιμότητας του εργατικού δυναμικού.

Η συμπληρωματικότητα και συνέργεια μεταξύ των δράσεων που περιλαμβάνονται στην Εθνική Στρατηγική για τις Πολιτικές Απασχόλησης, καθώς και αυτών που θα διαμορφωθούν μέσα από την εξειδίκευσή της, συμβάλλει ουσιαστικά στην αποτελεσματική και αποδοτική αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο. Η εφαρμογή της Στρατηγικής έχει στο επίκεντρό της την αξιοποίηση των δυνατοτήτων συμπληρωματικής χρηματοδότησης των πολιτικών και δράσεων ενίσχυσης της απασχόλησης και ανάπτυξης του εργατικού δυναμικού μέσω των πόρων των ΕΔΕΤ που διατεθούν στην Ελλάδα για την πλήρωση των ευρωπαϊκών στόχων κατά την Προγραμματική Περίοδο 2021-2027. Βασική επιδίωξη αποτελεί η αξιοποίηση των πόρων αυτών με ορθολογικό και αποδοτικό τρόπο, προκειμένου να έχουν το μέγιστο δυνατό αποτύπωμα στην αντιμετώπιση της ανεργίας, την τόνωση της απασχόλησης και την ανάπτυξη των ικανοτήτων και της απασχολησιμότητας του ανθρώπινου δυναμικού, ώστε να βελτιωθούν οι δείκτες απασχόλησης και αγοράς εργασίας και να συμβάλλουν στην δυναμική και μακροχρόνια διατηρήσιμη οικονομική ανάπτυξη και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της εξωστρέφειας.

Σε αυτή την κατεύθυνση, ο σχεδιασμός της Κυβέρνησης σε **εθνικό επίπεδο** αξιοποιεί πόρους του τακτικού προϋπολογισμού του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθώς και των συναρμόδιων Υπουργείων και των εποπτευόμενων φορέων. Στους πόρους αυτούς συμπεριλαμβάνονται και οι πόροι από τον προϋπολογισμό δημοσίων επενδύσεων και από το Εθνικό Πρόγραμμα Ανάπτυξης⁸² και τα Τομεακά Προγράμματα Ανάπτυξης των Υπουργείων. Ενδεικτικά, στο Τομεακό Πρόγραμμα Ανάπτυξης⁸³ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων προβλέπεται η χρηματοδότηση:

- ⇒ Δράσεων για την καταπολέμηση της ανεργίας και την ενίσχυση της απασχόλησης, με ιδιαίτερη έμφαση σε ομάδες με μεγάλα ποσοστά ανεργίας, όπως δράσεις προώθησης της απασχόλησης προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα και δράσης απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (Άξονας Προτεραιότητας 3 «Τόνωση Πολιτικών Απασχόλησης»).
- ⇒ Δράσεων για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού με στόχο τη βελτίωση των δεξιοτήτων και της απασχολησιμότητάς του, όπως δράσεις θεωρητικής και πρακτικής κατάρτισης ανέργων και εργαζομένων που οδηγούν σε πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων (Άξονας Προτεραιότητας 4 «Δράσεις εκπαίδευσης – κατάρτισης εργαζομένων»).

Παράλληλα, προβλέπεται η αξιοποίηση πόρων:

- ⇒ του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ+)⁸⁴,
- ⇒ της Πρωτοβουλίας για την Απασχόληση των Νέων (ΠΑΝ)⁸⁵,
- ⇒ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ)⁸⁶,
- ⇒ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση⁸⁷,
- ⇒ του Ταμείου Δίκαιης Μετάβασης,

⁸² Το Εθνικό Πρόγραμμα Ανάπτυξης (ΕΠΑ) θεσπίστηκε με το Νόμο 4635/2019 (Α'167). Βλ. και <http://epa.gov.gr/>

⁸³ Υπουργική Απόφαση Αριθμ. 73744 «Έγκριση Τομεακού Προγράμματος Ανάπτυξης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων στο ΕΠΑ 2021-2025» (ΦΕΚ Β'3303-26.07.2021).

⁸⁴ Κανονισμός (ΕΕ) 2021/1057 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 24ης Ιουνίου 2021 περί ιδρύσεως του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου+ (ΕΚΤ+) και καταργήσεως του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1296/2013. Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, L 231/21.

⁸⁵ Που με βάση τον παραπάνω Κανονισμό εντάσσεται στο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ+).

⁸⁶ Κανονισμός (ΕΕ) 2021/1058 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 24ης Ιουνίου 2021 για το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης και το Ταμείο Συνοχής. Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, L 231/60.

⁸⁷ Κανονισμός (ΕΕ) 2021/691 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 28ης Απριλίου 2021, για τη θέσπιση του Ευρωπαϊκού Ταμείου Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση για τους απολυμένους εργαζόμενους (ΕΤΠ) και για την κατάργηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1309/2013. Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, L 153/48.

- ⇒ της Συνδρομής στην Ανάκαμψη για τη Συνοχή και τις Περιοχές της Ευρώπης (REACT-EU)⁸⁸, και
- ⇒ άλλα Ταμεία και χρηματοδοτικούς μηχανισμούς⁸⁹.

Επιπλέον, προωθούνται σε εθνικό επίπεδο δέσμες μέτρων πολιτικής – προσωρινών και μόνιμων - για την αντιμετώπιση των προκλήσεων της αγοράς εργασίας που δημιούργησε η πανδημία του COVID-19 και για την εκπλήρωση του στόχου της πράσινης και της ψηφιακής μετάβασης, στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την αποτελεσματική ενεργό στήριξη της απασχόλησης μετά την κρίση της νόσου COVID-19 (EASE)⁹⁰, με χρηματοδότηση από το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας και από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.

Σε **περιφερειακό επίπεδο** δε, οι Περιφέρειες, μέσω των Περιφερειακών Προγραμμάτων τους, χρηματοδοτούν δράσεις τόνωσης της απασχόλησης και ενίσχυσης της κατάρτισης και της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, που λειτουργούν συμπληρωματικά προς τα Τομεακά Επιχειρησιακά Προγράμματα του Εταιρικού Συμφώνου Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΣΠΑ), όπως τα Προγράμματα «Ανθρώπινο Δυναμικό & Κοινωνική Συνοχή», «Ανταγωνιστικότητα», «Ψηφιακός Μετασχηματισμός» και άλλα.

Σημαντική χρηματοδοτική πηγή για την υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης και ειδικότερων δράσεων αποτελεί το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας της Ε.Ε.⁹¹. Στο **Εθνικό Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0»**⁹², που κατήρτισε και υπέβαλλε προς έγκριση στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή η Ελλάδα, στο πλαίσιο του Πυλώνα 3 «Απασχόληση, Δεξιότητες, Κοινωνική Συνοχή» προβλέπεται η κατανομή σημαντικών κονδυλίων για την υλοποίηση τόσο προγραμμάτων ενεργητικών πολιτικών

⁸⁸ Κανονισμός (ΕΕ) 2020/2221 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Δεκεμβρίου 2020, για την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1303/2013 όσον αφορά τους πρόσθετους πόρους REACT-EU και τις ρυθμίσεις εφαρμογής με σκοπό την παροχή βοήθειας για τη στήριξη της αποκατάστασης των συνεπειών της κρίσης, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών, λόγω της πανδημίας της COVID-19 και για την προετοιμασία μιας πράσινης, ψηφιακής και ανθεκτικής ανάκαμψης της οικονομίας (REACT-EU). Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, L 437/30.

⁸⁹ Κανονισμός (ΕΕ) 2021/1060 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 24ης Ιουνίου 2021, για τον καθορισμό κοινών διατάξεων για το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης, το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+, το Ταμείο Συνοχής, το Ταμείο Δίκαιης Μετάβασης και το Ευρωπαϊκό Ταμείο Θάλασσας, Αλιείας και Υδατοκαλλιέργειας και δημοσιονομικών κανόνων για τα εν λόγω Ταμεία και για το Ταμείο Ασύλου, Μετανάστευσης και Ένταξης, το Ταμείο Εσωτερικής Ασφάλειας και το Μέσο για τη Χρηματοδοτική Στήριξη της Διαχείρισης των Συνόρων και την Πολιτική των Θεωρήσεων. Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, L231/159.

⁹⁰ Σύσταση (ΕΕ) 2021/402 της Επιτροπής της 4ης Μαρτίου 2021 σχετικά με την αποτελεσματική ενεργό στήριξη της απασχόλησης μετά την κρίση της νόσου COVID-19 (EASE). Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, L 80/1.

⁹¹ Κανονισμός (ΕΕ) 2021/241 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 12ης Φεβρουαρίου 2021 για τη θέσπιση του μηχανισμού ανάκαμψης και ανθεκτικότητας. Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, L57/17.

⁹² Βλ. <https://greece20.gov.gr/to-plires-sxedio/>

απασχόλησης με προώθηση στην απασχόληση των ανέργων και των αναζητούντων εργασία, όσο και προγραμμάτων κατάρτισης, ενίσχυσης των υφιστάμενων δεξιοτήτων και επανακατάρτισης του εργατικού δυναμικού, με έμφαση στις ψηφιακές και τις πράσινες δεξιότητες. Επιπλέον, προβλέπεται η χρηματοδότηση δράσεων για τον εκσυγχρονισμό και την αναβάθμιση του μοντέλου λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης, για τη μεταρρύθμιση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, και για την αναβάθμιση των πληροφοριακών συστημάτων και των εργαλείων παρακολούθησης της αγοράς εργασίας.

Εκτός των παραπάνω, επιμέρους δράσεις και παρεμβάσεις που εντάσσονται στην παρούσα Στρατηγική δύνανται να χρηματοδοτηθούν μέσω:

- ⇒ του Ενιαίου Λογαριασμού για την Εφαρμογή Κοινωνικών Πολιτικών που με νομοθετική παρέμβαση⁹³ πρόκειται να μετονομαστεί σε Ειδικό Λογαριασμό Επαγγελματικής Κατάρτισης και να τεθεί υπό την εποπτεία των κοινωνικών εταίρων, ώστε να αξιοποιείται για τη χρηματοδότηση δράσεων επαγγελματικής κατάρτισης,
- ⇒ του Ευρωπαϊκού Προγράμματος Erasmus+ για την υποστήριξη δράσεων για την επαγγελματική και μαθησιακή κινητικότητα των νέων,
- ⇒ του χρηματοδοτικού μηχανισμού του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (ΕΟΧ – Ε.Α.Α.), και
- ⇒ κάθε άλλης διαθέσιμης πηγής χρηματοδότησης προγραμμάτων και δράσεων για την ενίσχυση της απασχόλησης και την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού.

Η δυνατότητα κινητοποίησης και αξιοποίησης πόρων από διαφοροποιημένες ενωσιακές πηγές κρίνεται ως ιδιαίτερα σημαντική, λαμβάνοντας υπόψη τους υφιστάμενους περιορισμούς στους εθνικούς πόρους και τις ανάγκες που δημιούργησε η αντιμετώπιση της υγειονομικής κρίσης.

8.2. Αρχές Διαχείρισης του Προϋπολογισμού της Εθνικής Στρατηγικής για τις Πολιτικές Απασχόλησης

Ο προϋπολογισμός εφαρμογής της Εθνικής Στρατηγικής για τις Πολιτικές Απασχόλησης διαμορφώνεται από τις διαφορετικές χρηματοδοτικές πηγές που αναφέρθηκαν παραπάνω, και οι οποίες μπορούν να αξιοποιηθούν για τη χρηματοδότηση πολιτικών και δράσεων που είτε περιλαμβάνονται στο κείμενο της Στρατηγικής είτε μπορούν να προκύψουν ως εξειδικεύσεις αυτής. Η διαχείριση του προϋπολογισμού της Στρατηγικής

⁹³ Νόμος 4921/2022 «Δουλειές Ξανά: Αναδιοργάνωση Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και ψηφιοποίηση των υπηρεσιών της, αναβάθμιση δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού και διάγνωσης των αναγκών εργασίας και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 75 Α'/18.04.2022).

διέπεται από τις ακόλουθες αρχές δημοσιονομικής διαχείρισης, λαμβάνοντας υπόψη τους εθνικούς και ευρωπαϊκούς κανόνες:

8.2.1. Αρχή της χρηστής δημοσιονομικής διαχείρισης.

Σύμφωνα με την αρχή της χρηστής δημοσιονομικής διαχείρισης, η διαχείριση των εθνικών και ενωσιακών πόρων στο πλαίσιο υλοποίησης της Εθνικής Στρατηγικής για τις Πολιτικές Απασχόλησης θα πρέπει να διενεργείται βάσει των επιμέρους αρχών της **οικονομικότητας** (δηλ. οι απαιτούμενοι πόροι για την υλοποίηση των πολιτικών και δράσεων θα πρέπει να διατίθενται άμεσα, στην ποσότητα και την ποιότητα που έχει προσδιοριστεί, με ελαχιστοποίηση τόσο της δημοσιονομικής επιβάρυνσης όσο και των διοικητικών δαπανών), της **αποδοτικότητας** (δηλ. της επίτευξης της βέλτιστης δυνατής σχέσης μεταξύ των πόρων που αξιοποιούνται για τη χρηματοδότηση πολιτικών και δράσεων και των αποτελεσμάτων που παράγονται) και της **αποτελεσματικότητας** (δηλ. της παρακολούθησης και του ελέγχου του βαθμού επίτευξης των στόχων και των επιδιωκόμενων αποτελεσμάτων που έχουν προσδιορισθεί εκ των προτέρων). Με άλλα λόγια, η διαχείριση του προϋπολογισμού θα πρέπει να πραγματοποιείται με σύνεση και με γνώμονα την επίτευξη των μέγιστων δυνατών αποτελεσμάτων με ορθολογική κατανομή πόρων και διασφάλιση της δημοσιονομικής βιωσιμότητας.

8.2.2. Αρχή της διαφάνειας και της λογοδοσίας

Σύμφωνα με την αρχή της διαφάνειας και της λογοδοσίας, οι φορείς και οι λειτουργοί που διαχειρίζονται πόρους στο πλαίσιο της Εθνικής Στρατηγικής για τις Πολιτικές Απασχόλησης έχουν την υποχρέωση να διασφαλίζουν την έγκαιρη πληροφόρηση για ζητήματα διαχείρισης – οικονομικής και μη, ώστε να καθίσταται εφικτή η λογοδοσία και ο δημόσιος έλεγχος επί των πεπραγμένων. Η διαφάνεια και η λογοδοσία έχουν ως σκοπό τη διασφάλιση της βιώσιμης και αποδοτικής διαχείρισης των δημόσιων και ενωσιακών πόρων, σε συμμόρφωση με την εθνική και ενωσιακή νομοθεσία.

8.2.3. Αρχή της ειλικρίνειας

Σύμφωνα με την αρχή της ειλικρίνειας, κάθε οικονομική και δημοσιονομική πρόβλεψη που παρέχεται σε εκθέσεις, αποφάσεις και λοιπά έγγραφα που καταρτίζονται στο πλαίσιο της εφαρμογής της Εθνικής Στρατηγικής για τις Πολιτικές Απασχόλησης θα πρέπει να βασίζονται στο μέγιστο δυνατό βαθμό σε έγκυρα και αντικειμενικά στοιχεία, σε αποφάσεις που έχει λάβει η Κυβέρνηση, σε εύλογες εκτιμήσεις ή προβλέψεις, καθώς και σε συνεκτίμηση των παραγόντων και ενδεχομένων εκείνων που ενδέχεται να έχουν σημαντικές δημοσιονομικές επιπτώσεις.

Η διαμόρφωση μιας **ολοκληρωμένης και συνεκτικής αρχιτεκτονικής για τη διακυβέρνηση, το συντονισμό, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση** των πολιτικών και δράσεων της Εθνικής Στρατηγικής για τις Πολιτικές Απασχόλησης θέτει τις

προϋποθέσεις για συνεπή και ορθολογική κατανομή και διαχείριση των διαθέσιμων εθνικών και ενωσιακών πόρων, σε εφαρμογή των παραπάνω αρχών.

8.3. Επίτευξη οικονομικών κλίμακας και εύρους

Μέσα από την εφαρμογή της Εθνικής Στρατηγικής για τις Πολιτικές Απασχόλησης και των επιμέρους μέτρων και δράσεων, είναι δυνατή επίτευξη **σημαντικών οικονομικών κλίμακας και εύρους**, κυρίως μέσα από:

- ✓ Το συντονισμό μεταξύ των φορέων που εμπλέκονται στην υλοποίηση της Στρατηγικής και των Πυλώνων αυτής, σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο (όπως Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ΔΥΠΑ, άλλα Υπουργεία, φορείς και οργανισμοί τους, Περιφέρειες κ.ο.κ.),
- ✓ Την καθιέρωση συστημάτων και διαδικασιών παρακολούθησης και αξιολόγησης της υλοποίησης των πολιτικών και δράσεων, σε συνδυασμό με την περαιτέρω ανάπτυξη των ικανοτήτων των εμπλεκόμενων φορέων για τη διοίκηση, την παρακολούθηση και τη διαχείριση των πολιτικών απασχόλησης,
- ✓ την εφαρμογή συστημάτων και τεχνικών διαχείρισης της ποιότητας,
- ✓ την αναβαθμισμένη χρήση των νέων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας,
- ✓ την αύξηση της παραγωγικότητας και αποτελεσματικότητας των στελεχών των εμπλεκόμενων φορέων, και ευρύτερα της δημόσιας διοίκησης, μέσω προγραμμάτων επιμόρφωσης και εμπλουτισμού των ικανοτήτων,
- ✓ την αποτελεσματική παρακολούθηση των υλοποιούμενων αποτελεσμάτων και την αξιολόγησή τους στη βάση δεικτών εκροών και αποτελεσμάτων, προκειμένου ο βαθμός επίτευξης των στόχων και των επιδιωκόμενων αποτελεσμάτων να μπορεί να εκτιμηθεί σε ρεαλιστική βάση, σε σύνδεσή και με τους πόρους που κατανέμονται στις εκάστοτε δράσεις,
- ✓ την πρόληψη και καταπολέμηση φαινομένων κακοδιαχείρισης των εθνικών και ενωσιακών πόρων, είτε από τους ωφελούμενους είτε από τους παρόχους υπηρεσιών είτε από τα στελέχη της διοίκησης, στο πλαίσιο των εθνικών και ευρωπαϊκών κανόνων ακεραιότητας και διαφάνειας,
- ✓ τον εξορθολογισμό των δαπανών για την προστασία και στήριξη των ανέργων, ώστε να αποφεύγονται τα φαινόμενα κατάχρησης του πλαισίου που στερούν πόρους από αυτούς που πραγματικά έχουν ανάγκη,
- ✓ τη δημιουργία σαφούς πλαισίου αμοιβαίων υποχρεώσεων των ανέργων/αναζητούντων εργασία και των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης, ώστε οι δεύτερες να κινούνται ταχύτερα και αποτελεσματικότητα στην κατεύθυνση υποστήριξης των πρώτων, αλλά και οι πρώτοι να αξιοποιούν διαθέσιμες ευκαιρίες εισόδου και παραμονής στην αγορά εργασίας,

- ✓ την επιτάχυνση της ωρίμανσης και εκτέλεσης των συγχρηματοδοτούμενων πράξεων του ΕΣΠΑ 2021-2027,
- ✓ την επίτευξη συμπληρωματικότητας και συνεργειών μεταξύ υλοποιούμενων δράσεων με χρηματοδότηση από τα Τομεακά και τα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα του ΕΣΠΑ 2021 – 2027,
- ✓ την αξιοποίηση καλών πρακτικών από χώρες της Ε.Ε. και εκτός αυτής, καθώς και της τεχνογνωσίας σε επίπεδο μεθοδολογιών, εργαλείων και συστάσεων πολιτικής των Διεθνών Οργανισμών (Συμβούλιο της Ευρώπης, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, Οργανισμός για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη κ.α.).