



European Skills Index

Εκτιμήσεις για την Ελλάδα

Προσέγγιση ερμηνευτικών παραγόντων και προτάσεις

Ομάδα Εργασίας του FES «Εκπαίδευση & Απασχόληση»
Ιούνιος 2018

- Οι εκτιμήσεις του Ευρωπαϊκού Δείκτη Δεξιοτήτων (European Skills Index) για την Ελλάδα αναδεικνύουν τα σημαντικά προβλήματα και τις ελλείψεις που παρουσιάζει το σύστημα ανάπτυξης, ενεργοποίησης και αντιστοίχισης των δεξιοτήτων στη χώρα, συγκριτικά με τις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Η ανάπτυξη (παραγωγή) των δεξιοτήτων στην Ελλάδα υστερεί κυρίως λόγω της γενικότερης απαξίωσης της τεχνικής εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης και των προβλημάτων που αυτή δημιουργεί, αλλά και του χαμηλού τεχνολογικού εκσυγχρονισμού της ελληνικής οικονομίας.
- Η χαμηλή ενεργοποίηση (αξιοποίηση) των δεξιοτήτων, πέραν των αιτίων που συνδέονται με την οικονομική κρίση, αναδεικνύει τις παθογένειες της ελληνικής κοινωνίας (χαμηλή συμμετοχή των νέων στην απασχόληση, πρόωρη συνταξιοδότηση), του εκπαιδευτικού συστήματος (απουσία σύνδεσης εκπαιδευτικών προγραμμάτων με το παραγωγικό σύστημα, περιορισμένη λειτουργία συστήματος Δια Βίου Μάθησης) και της ελληνικής οικονομίας (διάρθρωση παραγωγικού συστήματος, περιορισμένες θέσεις εργασίας για νέους και γυναίκες, υψηλά ποσοστά αδήλωτης εργασίας).
- Η περιορισμένη αντιστοίχιση των δεξιοτήτων (η Ελλάδα είναι η χώρα με την μεγαλύτερη αναντιστοιχία δεξιοτήτων ανάμεσα στις χώρες της Ε.Ε) αναδεικνύει τα προβλήματα που δημιουργούνται από τη χαμηλή τεχνολογική εξειδίκευση της ελληνικής οικονομίας, που οδηγεί άτομα με υψηλά εκπαιδευτικά προσόντα σε θέσεις εργασίας που απαιτούν χαμηλά, από την απουσία σύνδεσης της εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις εξελίξεις της παραγωγής, από τις περιορισμένες δυνατότητες του συστήματος Δια Βίου Μάθησης επανακατάρτισης και αναπροσανατολισμού των δεξιοτήτων μεγάλου μέρους του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας.



Εισαγωγή

Το κείμενο που ακολουθεί συνιστά το αποτέλεσμα συλλογικής προσπάθειας των εμπειρογνομόνων που συμμετέχουν στην ομάδα εργασίας «Εκπαίδευση και απασχόληση» του Ιδρύματος Friedrich Ebert στην Αθήνα. Η αφορμή δόθηκε από την παρουσίαση του κ. Ηλία Λιβανού, εμπειρογνώμονα του Cedefop, μιας αρχικής εισήγησης προς τα μέλη της ομάδας αναφορικά με τον European Skills Index. Στην εισήγηση αυτή ο κ. Λιβανός, παρουσίασε ένα σύντομο ιστορικό της σύλληψης της ιδέας κατασκευής του δείκτη για όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, της χρησιμότητάς του, της μεθοδολογικής προσέγγισής του και των μετρήσεων, πέραν του γενικού και των επί μέρους δεικτών που εμπεριέχονται σε αυτόν. Η έμφαση δόθηκε στις εκτιμήσεις του γενικού και των επιμέρους δεικτών που αφορούν στη χώρα μας. Ακολουθώντας προέκυψε η ιδέα (Άγγελος Ευστράτογλου) να καταβληθεί μια προσπάθεια προσδιορισμού των αιτιών που προκαλούν τις επιδόσεις των επί μέρους δεικτών για τη χώρα μας, όπως εκτιμώνται από το Cedefop και να προταθούν μέτρα που θα μπορούσαν να τις βελτιώσουν.

Το κείμενο που ακολουθεί απαρτίζεται από τρία μέρη. Στο πρώτο μέρος επιχειρείται μία σύντομη παρουσίαση του European Skills Index από τον Ηλία Λιβανό, στο δεύτερο παρουσιάζεται ο συγκεκριμένος δείκτης για τη χώρα μας, όπως εμπεριέχεται στα κείμενα του Cedefop και στο τρίτο η ερμηνεία των επιδόσεων των δεικτών και οι σχετικές προτάσεις, όπως προέκυψαν μέσα από τις συζητήσεις και τις επεξεργασίες των μελών της ομάδας¹. Η παρουσίαση των πιθανών αιτιών καθώς και των προτάσεων ακολουθούν μια ιεραρχική διάταξη, με βάση την αξιολόγησή τους (ποιοι θεωρούνται πιο σημαντικοί στην ερμηνεία τόσο των επιδόσεων όσο και των προτάσεων) από τα μέλη της ομάδας. Καθώς τόσο οι μετρήσεις των δεικτών (από το Cedefop) όσο και η προσπάθεια ανάδειξης των παραγόντων που τους ερμηνεύουν (από την ομάδα των εμπειρογνομόνων) έγιναν σε μια περίοδο έντονης οικονομικής κρίσης της ελληνικής οικονομίας (και κοινωνίας), έχει αποφευχθεί η συνεχής αναφορά σε αυτήν και έχει γίνει προσπάθεια να αναδειχθούν τα ειδικότερα διαρθρωτικά αίτια (και προτάσεις) που συνδέονται με τη λειτουργία και τις επιδόσεις των επί μέρους δεικτών. Είναι γενικά αποδεκτό πως η κρίση και η παρατεταμένη ύφεση της οικονομίας επιδρούν σε πολλούς (αν όχι σε όλους) τους επί μέρους δείκτες, έτσι ώστε η συνεχής αναφορά τους να μη κρίνεται δόκιμη. Στον σχετικό πίνακα (του Γ' μέρους) στην αριστερή στήλη καταγράφονται οι δείκτες και η επίδοσή τους. Με πλιν οι αρνητικοί, που δείχνουν την χαμηλότερη επίδοση σε σχέση με τον μέσο όρο των χωρών της Ε.Ε. και με συν οι θετικοί, που δείχνουν υψηλότερη επίδοση σε σχέση με τον μέσο όρο των χωρών της Ε.Ε. Και στις περιπτώσεις με θετικές για τη χώρα επιδόσεις τα αίτια και οι προτάσεις κατατείνουν στην περαιτέρω βελτίωσή τους.

Τέλος, κρίνεται σκόπιμο να αναφερθεί ότι τον Ιούνιο του 2018 η μεθοδολογία κατάρτισης του δείκτη τροποποιήθηκε. Το παρόν σημείωμα αφορά στις επιδόσεις της Ελλάδας στην αρχική έκδοση του δείκτη. Παρ' όλα αυτά, ο σκοπός του σημειώματος, που είναι η ανάδειξη των διαρθρωτικών παραγόντων που δυσχεραίνουν την ανάπτυξη, ενεργοποίηση και αντιστοίχιση των δεξιοτήτων στην Ελλάδα και η διατύπωση προτάσεων πολιτικής, εξυπηρετείται και με τις δύο εκδόσεις του δείκτη.

1. Στις σχετικές συζητήσεις συμμετείχαν όλα τα μέλη της ομάδας, ενώ στον προσδιορισμό των ερμηνευτικών παραγόντων, των προτάσεων και στην ιεράρχησή τους, οι Νίκος Γαβαλάκης, Νίκη Γκούντα, Αθηνά Διακουμάκου, Άγγελος Ευστράτογλου, Κώστας Καλτσάς, Άννα Τσιμπουκλή, Κυριάκος Φιλίνης, Βάλτερ Φισσάμπερ και Πάννης Χολέζας, ενώ στην επεξεργασία των ενδιάμεσων και του τελικού κειμένου οι Άγγελος Ευστράτογλου και Κυριάκος Φιλίνης. Το περιεχόμενο της παρούσας εργασίας εκφράζει τις απόψεις των προαναφερθέντων προσώπων.



Μέρος Α

European Skills Index

Ο σύνθετος δείκτης European Skills Index, τον οποίο έχει αναπτύξει το Cedefop εδώ και λίγα χρόνια, μετράει τη συγκριτική απόδοση του συστήματος δεξιοτήτων των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ο σκοπός ενός συστήματος δεξιοτήτων είναι τόσο η ανάπτυξη αυτών όσο και η χρήση αλλά και η αντιστοίχιση τους στην εργασία.

Ο European Skills Index, αποτελείται από 3 πυλώνες, ο καθένας από τους οποίους μετράει διαφορετικές πλευρές του συστήματος δεξιοτήτων μιας χώρας. Οι 3 αυτοί πυλώνες ταξινομούν 22 διαφορετικούς δείκτες, οι οποίοι με τη σειρά τους μετρούν την απόδοση διάφορων τομέων που σχετίζονται με τους πυλώνες.

Ο πρώτος πυλώνας «Ανάπτυξη δεξιοτήτων» μετράει την απόδοση ενός συστήματος σχετικά με δραστηριότητες εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Ο δεύτερος πυλώνας «Ενεργοποίηση δεξιοτήτων» μετράει την απόδοση ενός συστήματος όσον αφορά τη μετάβαση

από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας.

Ο τρίτος πυλώνας «Αντιστοίχιση δεξιοτήτων» μετράει το βαθμό που οι δεξιότητες του εργατικού δυναμικού βρίσκουν αντιστοίχιση στην αγορά εργασίας.

Η παρούσα δημοσίευση αποτελεί μια προσπάθεια σχολιασμού των αποτελεσμάτων για την Ελλάδα, όπως αυτά έχουν διαμορφωθεί στην έκδοση του δείκτη το 2016. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται με τη μορφή ιστό-γραφημάτων, συγκριτική με την επίδοση της ΕΕ στο σύνολο. Επομένως τιμές πάνω (κάτω) από 0 φανερώνουν συγκριτικά καλύτερες (χειρότερες) επιδόσεις.

Σκοπός του δείκτη είναι ο εντοπισμός τομέων που ένα σύστημα έχει σημαντικά περιθώρια βελτίωσης. Όπως φανερώνουν τα αποτελέσματα, η Ελλάδα βρίσκεται συγκριτικά πολύ πίσω στους περισσότερους τομείς και επομένως κατάλληλες ενέργειες θα πρέπει να γίνουν προς τη σωστή κατεύθυνση.

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το δείκτη, μπορείτε να επικοινωνήσετε με τον εμπειρογνώμονα του Cedefop Ηλία Λιβανό (ilias.LIVANOS@cedefop.europa.eu)

Γράφημα 1: Οι επιδόσεις της Ελλάδας στους τρεις δείκτες του European Skills Index



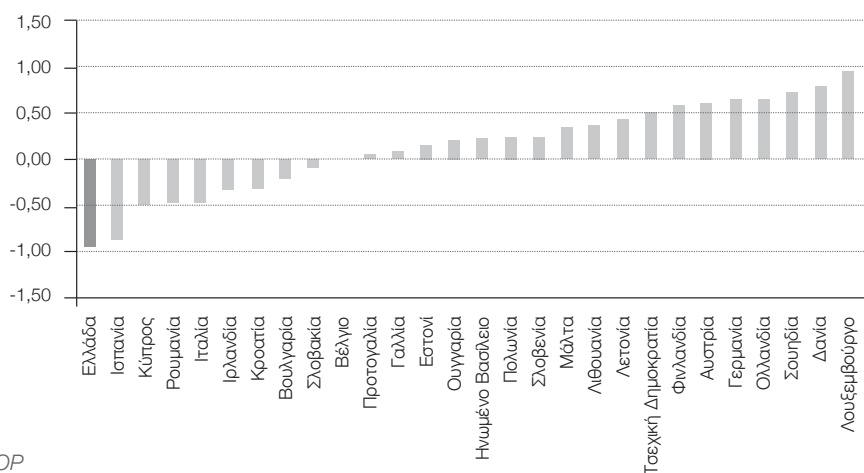
Μέρος Β

European Skills Index: Αποτελέσματα για την Ελλάδα

Η τιμή του δείκτη European Skills Index για την Ελλάδα είναι -0,93, ενώ η επίδοσή της στους τρεις βασικούς πυλώνες είναι η εξής:

- Δείκτης Ανάπτυξης Δεξιοτήτων: -0,72
- Δείκτης Ενεργοποίησης Δεξιοτήτων: -1,17
- Δείκτης Αντιστοίχισης Δεξιοτήτων: -0,99.

Γράφημα 2: Οι επιδόσεις των κρατών-μελών της ΕΕ στον European Skills Index

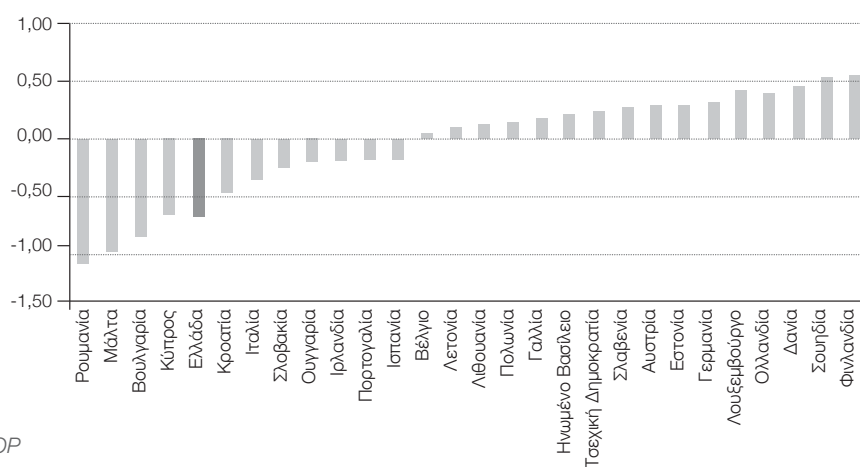


Πηγή: CEDEFOP

Ο Δείκτης Ανάπτυξης Δεξιοτήτων αποτελείται από 11 επί μέρους δείκτες. Οι δείκτες αυτοί μετρούν την ανάπτυξη των δεξιοτήτων σε διαφορετικά επίπεδα της υποχρεωτικής και μετα-υποχρεωτικής εκπαίδευσης, περιλαμβάνοντας

τη συμμετοχή στην τυπική εκπαίδευση, τις επιδόσεις σε βασικές δεξιότητες, τη συμμετοχή στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και στη διά βίου μάθηση, καθώς επίσης και σε άλλες δραστηριότητες κατάρτισης.

Γράφημα 3: Οι επιδόσεις των κρατών-μελών της ΕΕ στον Δείκτη Ανάπτυξης Δεξιοτήτων

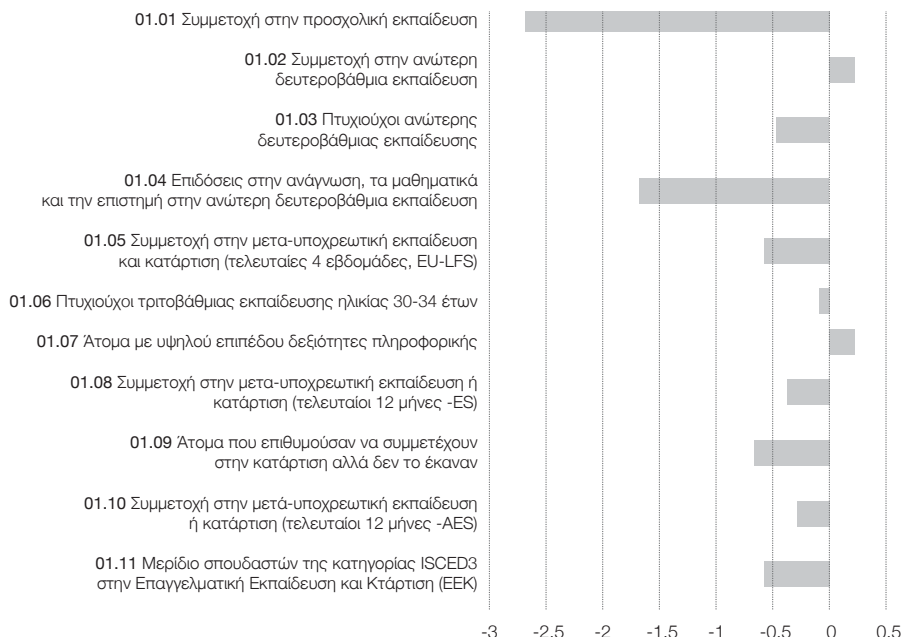


Πηγή: CEDEFOP

Στο παρακάτω ραβδόγραμμα απεικονίζονται οι επιδόσεις της Ελλάδας στους επί μέρους 11 δείκτες

του Δείκτη Ανάπτυξης Δεξιοτήτων.

Γράφημα 4: Επιδόσεις στους επί μέρους Δείκτες Ανάπτυξης Δεξιοτήτων

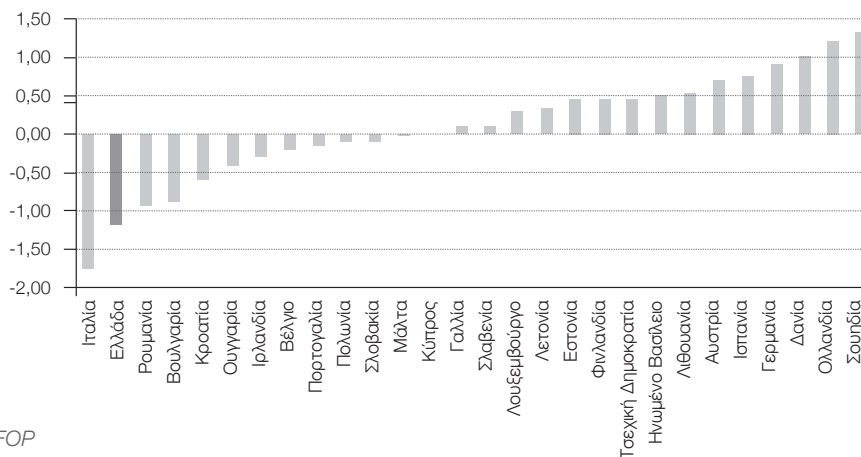


Πηγή: CEDEFOP

Ο Δείκτης Ενεργοποίησης Δεξιοτήτων αποτελείται από 6 σχετικούς δείκτες. Οι δείκτες αυτοί μετρούν τη μετάβαση από την εκπαίδευση στην απασχόληση, περιλαμβάνοντας τα ποσοστά των νέων που βρίσκονται εκτός εργασίας, εκπαίδευσης και κατάρτισης (NEET rates), των ατόμων που εγκατέλειψαν πρόωρα

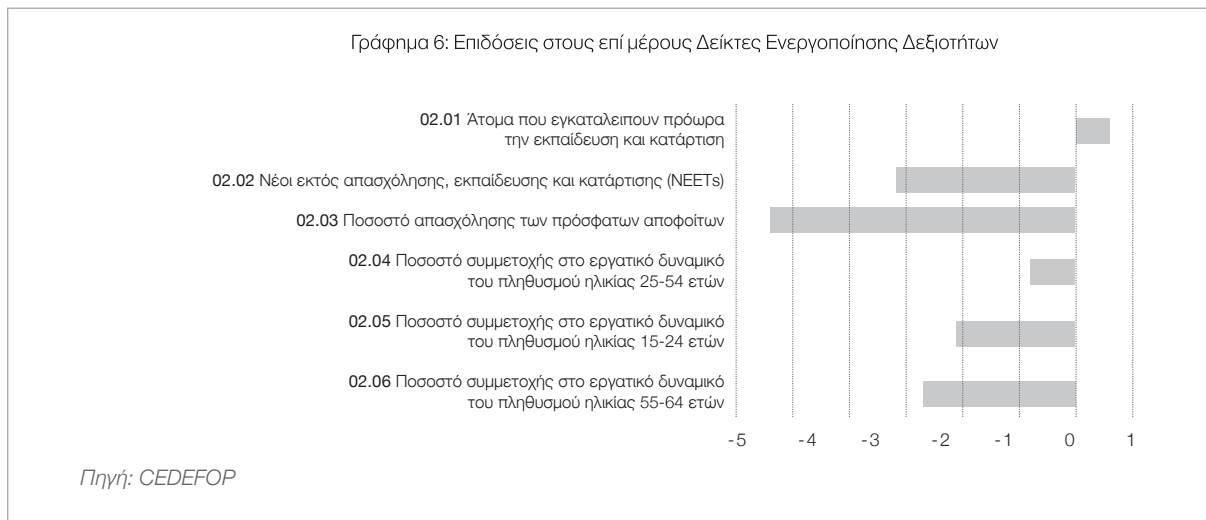
την εκπαίδευση και κατάρτιση, της απασχόλησης των πρόσφατων πτυχιούχων, καθώς επίσης και της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό διαφόρων ηλικιακών ομάδων, προκειμένου να προσδιοριστούν τα άτομα με τη μεγαλύτερη ή τη μικρότερη εκπροσώπηση στην αγορά εργασίας.

Γράφημα 5: Οι επιδόσεις των κρατών-μελών της ΕΕ στον Δείκτη Ενεργοποίησης Δεξιοτήτων



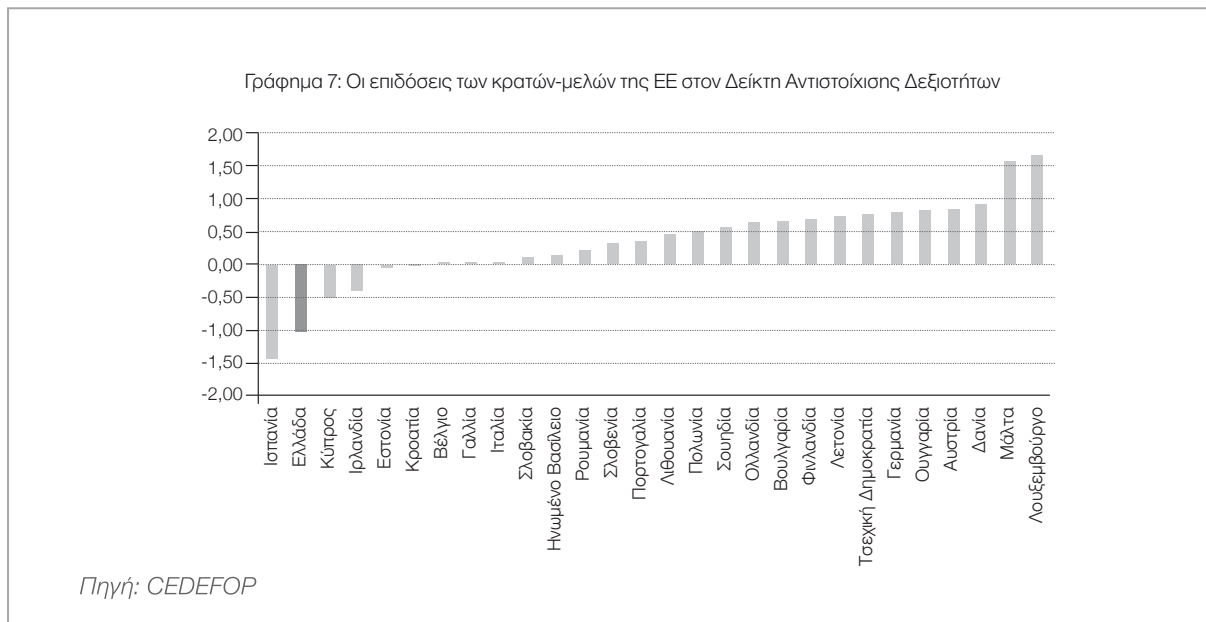
Πηγή: CEDEFOP

Στο παρακάτω ραβδόγραμμα απεικονίζονται οι Δείκτη Ενεργοποίησης Δεξιοτήτων. επιδόσεις της Ελλάδας στους επί μέρους δείκτες του



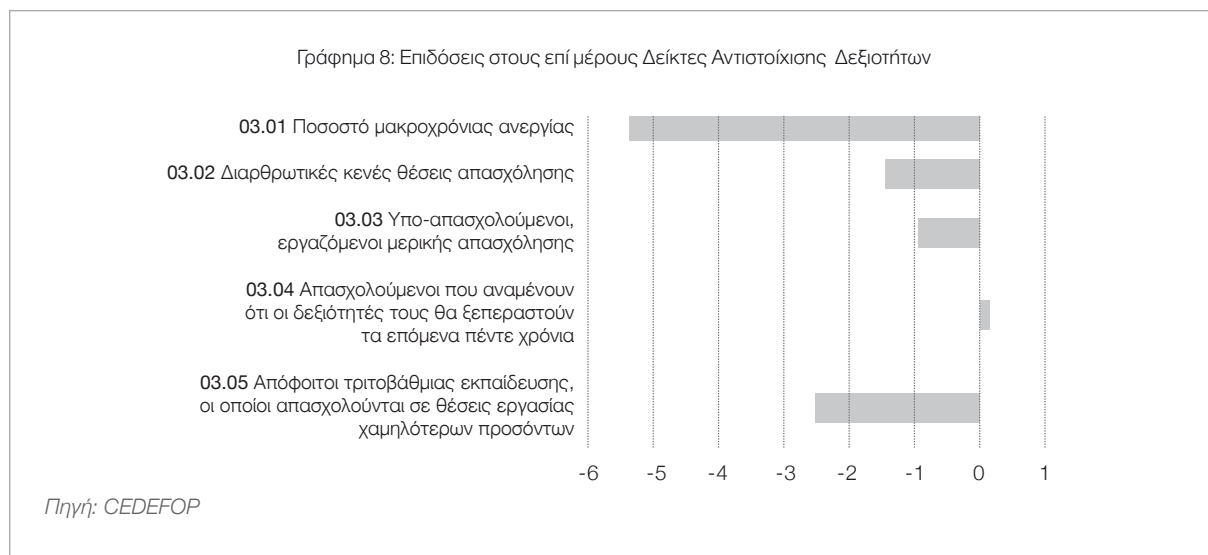
Ο Δείκτης Σύζευξης Δεξιοτήτων αποτελείται από 5 επί μέρους δείκτες. Οι δείκτες αυτοί μετρούν την επιτυχή αξιοποίηση των δεξιοτήτων και το βαθμό στον οποίο ανταποκρίνονται στην αγορά εργασίας. Δείκτες

όπως είναι οι διαρθρωτικές κενές θέσεις απασχόλησης, η απαξίωση δεξιοτήτων και η μακροχρόνια ανεργία περιλαμβάνονται στον πυλώνα αυτόν.



Στο παρακάτω ραβδόγραμμα απεικονίζονται οι επιδόσεις της Ελλάδας στους επί μέρους δείκτες του

Δείκτη Αντιστοίχισης Δεξιοτήτων.



Μέρος Γ**Προσέγγιση ερμηνευτικών παραγόντων - προτάσεις****Πυλώνας Ι. Ανάπτυξης Δεξιοτήτων (Skills Development)**

Δείκτες	Πιθανά Αίτια	Προτάσεις
01.11 Μερίδιο σπουδαστών της κατηγορίας ISCED 3 στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (EEK) Τιμή δείκτη: -0,6	<ul style="list-style-type: none"> ■ Απαξίωση της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (EEK) ■ Έλλειψη επαγγελματικού προσανατολισμού στα σχολεία ■ Ελλιπής ενημέρωση για τις προοπτικές των τεχνικών επαγγελμάτων (προοπτικές απασχόλησης, αμοιβές) ■ Χαμηλός προσανατολισμός των νέων στην EEK ■ Χαμηλή ελκυστικότητα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Αναμόρφωση του συστήματος της EEK σε σύγχρονες ειδικότητες και δεξιότητες και χρήση μεθόδων με βάση την εργασία ■ Συνεργασία συναρμόδιων υπουργείων και κοινωνικών εταίρων με στόχο την προώθηση της EEK, ώστε αυτή να καταστεί μια συνειδητή και θετική επιλογή ■ Δημιουργία κατάλληλων εκπαιδευτικών υποδομών για την EEK ■ Επιμόρφωση εκπαιδευτών της EEK ■ Συμμετοχή των επιχειρήσεων στο σχεδιασμό και στη χρηματοδότηση των προγραμμάτων EEK ■ Αξιοποίηση των εκροών του μηχανισμού διάγνωσης για τη σύνδεση της EEK με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας
01.10 Συμμετοχή στη μετα-υποχρεωτική εκπαίδευση ή κατάρτιση (τελευταίοι 12 μήνες-AES) Τιμή δείκτη: -0,3	<ul style="list-style-type: none"> ■ Έλλειψη κατάλληλων προγραμμάτων μετά-υποχρεωτικής εκπαίδευσης ή κατάρτισης ■ Ελλιπής ενημέρωση ως προς τα διαθέσιμα προγράμματα μετά-υποχρεωτικής εκπαίδευσης ή κατάρτισης 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Επικέντρωση των προσπάθειών για αύξηση της συμμετοχής στη μετά-υποχρεωτική εκπαίδευση ή κατάρτιση ειδικών πληθυσμιακών ομάδων, όπως Ρομά, παιδιά μεταναστών και μετανάστες, ή/και σε συγκεκριμένες γεωγραφικές περιοχές



Δείκτες	Πιθανά Αίτια	Προτάσεις
<p>01.09 Άτομα που επιθυμούσαν να συμμετέχουν στην κατάρτιση αλλά δεν το έκαναν</p> <p>Τιμή δείκτη: -0,7</p>	<ul style="list-style-type: none">■ Προγράμματα κατάρτισης που δεν ανταποκρίνονταν στις ανάγκες της αγοράς εργασίας■ Χαμηλή ελκυστικότητα των υφιστάμενων προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης■ Περιορισμένη και αποσπασματική δράση του συστήματος της ΣΕΚ■ Αρνητική στάση (είτε ως προσδοκία είτε ως πληροφόρηση) έναντι της επαγγελματικής κατάρτισης■ Απουσία ενός πλήρους εθνικού πλαισίου για την επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης■ Περιορισμένη προσφορά προγραμμάτων ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης από τις επιχειρήσεις	<ul style="list-style-type: none">■ Σχεδιασμός και ανάπτυξη τομέων εκπαίδευσης σε οργανισμούς/φορείς κλπ■ Αναβάθμιση των προγραμμάτων της ΣΕΚ και επιμόρφωση εκπαιδευτών■ Ενίσχυση των προγραμμάτων ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης με αξιοποίηση όλων των εργαλείων χρηματοδότησης■ Ολοκλήρωση του εθνικού πλαισίου για την επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης■ Ενημέρωση των επιχειρήσεων για τη χρησιμότητα και τα οφέλη που προκύπτουν από την εκπαίδευση των εργαζομένων τους■ Φορολογικά κίνητρα και ανάδειξη των επιχειρήσεων που εκπαιδεύουν τους εργαζομένους■ Θεσμικό πλαίσιο που να διευθετεί τη σχέση εργαζόμενου-επιχείρησης μετά την εκπαίδευση■ Αύξηση του ποσού της σχετικής εισφοράς (ΛΑΕΚ)
<p>01.08 Συμμετοχή στη μετα-υποχρεωτική εκπαίδευση ή κατάρτιση (τελευταίοι 12 μήνες-ES) ²</p> <p>Τιμή δείκτη: -0,4</p>	<ul style="list-style-type: none">■ Προγράμματα κατάρτισης που δεν ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας■ Περιορισμένα προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης■ Απουσία ενός πλήρους εθνικού πλαισίου για την επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης εκπαίδευσης	<ul style="list-style-type: none">■ Αναβάθμιση των προγραμμάτων της ΣΕΚ■ Αναμόρφωση του τρόπου λειτουργίας των ΚΕΚ, ώστε να προσφέρουν ειδικότητες υψηλής ζήτησης■ Ολοκλήρωση του εθνικού πλαισίου για την επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης■ Ενίσχυση των προγραμμάτων ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης με αξιοποίηση όλων των εργαλείων χρηματοδότησης

2. Ο δείκτης αυτός είναι ίδιος με τον 01.10 μόνο που ο πρώτος (01.10) εκτιμάται με δεδομένα από την έρευνα εκπαίδευσης ενηλίκων, που η Ε.Ε (και η χώρα μας) διενεργεί σε συνεργασία με τον ΟΟΣΑ και ο δεύτερος (01.08) εκτιμάται

με δεδομένα από τις Έρευνες Εργατικού δυναμικού. Επειδή λοιπόν οι δύο δείκτες μετρούν το ίδιο πράγμα αλλά με διαφορετικά στοιχεία γι' αυτό και οι εκτιμήσεις τους είναι παραπλήσιες.



Δείκτες	Πιθανά Αίτια	Προτάσεις
<p>01.07 Άτομα με υψηλού επιπέδου δεξιότητες πληροφορικής</p> <p>Τιμή δείκτη: +0,2</p>	<p>■ Παρά τη γενικότερη υστέρηση του πληθυσμού σε γνώσεις και σε χρήση των Η/Υ ένα τμήμα του πληθυσμού κατέχει υψηλές γνώσεις που υπερτερούν ελαφρά του μέσου όρου των χωρών της Ε.Ε. Το γεγονός δεν ερμηνεύεται εύκολα και μπορεί να οφείλεται στην παροχή υψηλών δεξιοτήτων σε ΤΕΙ, Πολυτεχνικές σχολές και γενικά σε προγράμματα θετικών επιστημών.</p>	<p>■ Ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων από παιδική ηλικία με αύξηση των ωρών διδασκαλίας των σχετικών μαθημάτων</p> <p>■ Χρήση νέων τεχνολογιών σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης</p> <p>■ Παροχή προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης για την αναβάθμιση των ψηφιακών δεξιοτήτων στο πλαίσιο της ΣΕΚ</p> <p>■ Έλεγχος των υφιστάμενων προγραμμάτων ανάπτυξης των ψηφιακών δεξιοτήτων και του τρόπου πιστοποίησής τους</p> <p>■ Ενημέρωση επιχειρήσεων και εργαζομένων ως προς τα οφέλη της καλής χρήσης των Η/Υ</p>
<p>01.06 Πτυχιούχοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ηλικίας 30-34 ετών</p> <p>Τιμή δείκτη: -0,1 ³</p>	<p>■ Υψηλός προσανατολισμός των νέων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση</p> <p>■ Διαρκής βελτίωση του εκπαιδευτικού επιπέδου του πληθυσμού</p>	<p>■ Διερεύνηση δυνατότητας σύζευξης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας (και στα ΠΜΣ)</p> <p>■ Βελτίωση των προγραμμάτων σπουδών της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης</p> <p>■ Διεύρυνση των δυνατοτήτων πρόσβασης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση</p> <p>■ Ορθολογικός σχεδιασμός στην επιλογή σχολής κατά την ένταξη στην τριτοβάθμια εκπαίδευση</p>

3. Ο δείκτης βρίσκεται πολύ κοντά στο μέσο όρο των χωρών της Ε.Ε και πολύ κοντά στο στόχο που έχει θέσει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για το 2020.



Δείκτες	Πιθανά Αίτια	Προτάσεις
<p>01.05 Συμμετοχή στη μετα-υποχρεωτική εκπαίδευση και κατάρτιση (τελευταίες 4 εβδομάδες, EU-LFS) ⁴</p> <p>Τιμή δείκτη: -0,6</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Προγράμματα κατάρτισης που δεν ανταποκρίνονταν στις ανάγκες της αγοράς εργασίας ■ Περιορισμένα προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Αναβάθμιση προγραμμάτων ΣΕΚ και ΚΕΚ με έλεγχο των ειδικοτήτων και του βαθμού ανταπόκρισής τους στις ανάγκες της αγοράς. ■ Ενίσχυση των προγραμμάτων ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης με αξιοποίηση όλων των εργαλείων χρηματοδότησης ■ Επιμόρφωση εκπαιδευτών επαγγελματικής κατάρτισης ■ Ολοκλήρωση του εθνικού πλαισίου για την επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης ■ Ενημέρωση για τα οφέλη της διά βίου μάθησης τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τις επιχειρήσεις
<p>01.04 Επιδόσεις στην ανάγνωση, τα μαθηματικά και την επιστήμη στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση</p> <p>Τιμή του δείκτη: -1,70</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Μέθοδοι διδασκαλίας που δεν ευνοούν τη μετατροπή των γνώσεων σε δεξιότητες ■ Έμφαση στην ολοκλήρωση της ύλης και όχι στην ποιοτική και αποτελεσματική κάλυψή της ■ Θεωρητικός προσανατολισμός των προγραμμάτων σπουδών ■ Μη αξιοποίηση νέων τεχνολογιών στην εκπαιδευτική διαδικασία ■ Προβληματική νοοτροπία και ρόλος των γονέων ■ Στενός εναγκαλισμός των σχολείων από το υπουργείο παιδείας και έλλειψη αυτονομίας 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Αναμόρφωση των προγραμμάτων σπουδών με έμφαση στην πρακτική εφαρμογή των γνώσεων, την ανάπτυξη κριτικής σκέψης, την αναζήτηση και επεξεργασία πληροφοριών και τη χρήση νέων τεχνολογιών ■ Μείωση της ύλης σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης, για την ποιοτικότερη κάλυψή της (μικρότερη πίεση χρόνου, αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών και των δεξιοτήτων που διαθέτουν οι εκπαιδευτικοί) ■ Αξιολόγηση εκπαιδευτικών με στόχο τη διόρθωση των κενών και τη διαρκή επιμόρφωσή τους ■ Μεγαλύτερη αυτονομία στους εκπαιδευτικούς

4. Και εδώ ο δείκτης είναι παρεμφερής με αυτούς των 01.10 και 01.08 αλλά εκτιμά την συμμετοχή των ατόμων στην μετά-υποχρεωτική εκπαίδευση και κατάρτιση με στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού σε μικρότερο χρονικό διάστημα (σε περίοδο 4 εβδομάδων πριν από τη διενέργεια της έρευνας).



Δείκτες	Πιθανά Αίτια	Προτάσεις
<p>01.03 Πτυχιούχοι ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης</p> <p>Τιμή δείκτη: -0,5 ⁵</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Περιορισμένες δυνατότητες και ευκαιρίες πρόσβασης των ατόμων ■ Μεγαλύτερης ηλικίας στις εκπαιδευτικές διαδικασίες (που αφορούν στην απόκτηση απολυτηρίου λυκείου) ■ Απουσία λυκείων δεύτερης ευκαιρίας 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Λειτουργία λυκείων δεύτερης ευκαιρίας
<p>01.02 Συμμετοχή στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση ⁶</p> <p>Τιμή δείκτη: +0,2</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Γενικότερη τάση της ελληνικής κοινωνίας για απόκτηση περισσότερων τυπικών εκπαιδευτικών προσόντων ■ Συνεχιζόμενη αύξηση του εκπαιδευτικού επιπέδου του πληθυσμού ■ Χαμηλή σχολική διαρροή κατά τη φάση μετάβασης από την υποχρεωτική εκπαίδευση στην ■ Ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Εισαγωγή του μαθήματος του επαγγελματικού προσανατολισμού από το Γυμνάσιο σε νέα βάση (π.χ. επίσκεψη στο σχολείο επαγγελματιών που ενημερώνουν τους μαθητές για τα επαγγέλματά τους και τις προοπτικές τους) ■ Αυτονόμηση και καταξίωση της βαθμίδας του λυκείου (όχι απλά προαύλιο της πανεπιστημιακής εκπαίδευσης) ■ Περαιτέρω περιορισμός της σχολικής διαρροής κατά τη φάση μετάβασης από την υποχρεωτική στη ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση

5. Ο δείκτης μετρά το ποσοστό των ατόμων ηλικίας 15-64 ετών που έχουν ολοκληρώσει την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (λύκειο και ανώτερες μη τριτοβάθμιες σχολές).

6. Ο δείκτης εκτιμά το ποσοστό των ατόμων ηλικίας 15-17 ετών που συμμετέχουν στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (λύκειο και σχολές μετά την υποχρεωτική εκπαίδευση).



Δείκτες	Πιθανά Αίτια	Προτάσεις
<p>01.01 Συμμετοχή στην προσχολική εκπαίδευση</p> <p>Τιμή δείκτη: -2,70</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ατελής ανάπτυξη του συστήματος προσχολικής εκπαίδευσης με περιορισμένο αριθμό παιδικών σταθμών και ακατάλληλες υποδομές ■ Οικονομικά κριτήρια για ένταξη σε δημόσιους παιδικούς σταθμούς ■ Έλλειψη θεσμοθέτησης για υποχρεωτική ένταξη στην προσχολική εκπαίδευση ήδη από την ηλικία των 3 ετών ■ Προσωπικό που δεν πληροί πάντα τις προδιαγραφές της προσχολικής εκπαίδευσης ■ Καθυστερήσεις στην έναρξη των παιδικών σταθμών ■ Μη ορθός προσανατολισμός των δραστηριοτήτων των μονάδων προσχολικής εκπαίδευσης 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Αναβάθμιση δομών προσχολικής εκπαίδευσης σε υποδομές, εκπαιδευτικό πρόγραμμα και ανθρώπινο δυναμικό ■ Διεύρυνση του ωραρίου λειτουργίας των σταθμών προσχολικής αγωγής ώστε να εξυπηρετεί εργαζόμενους ■ Κατάργηση προϋποθέσεων για την είσοδο των παιδιών στην προσχολική εκπαίδευση ■ Ενημέρωση των γονέων για τα οφέλη που προκύπτουν για τα παιδιά από τη συμμετοχή τους στην προσχολική εκπαίδευση ■ Θεσμοθέτηση υποχρεωτικής προνηπιακής αγωγής από την ηλικία των 3 ετών ■ Κατάλληλη εκπαίδευση και προετοιμασία του προσωπικού ■ Έγκαιρος προγραμματισμός και έγκαιρη έναρξη των προγραμμάτων προσχολικής εκπαίδευσης στην αρχή του έτους



Πυλώνας II. Ενεργοποίηση Δεξιοτήτων (Skills Activation)

Δείκτες	Πιθανά Αίτια	Προτάσεις
<p>02.06 Ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό του πληθυσμού ηλικίας 55-64 ετών</p> <p>Τιμή δείκτη: -2,30</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Πρόωρη συνταξιοδότηση ■ Προβλήματα και δυσχέρειες πρόσβασης στην απασχόληση ■ Φαινόμενο απογοητευμένου ανέργου ■ Υψηλή φορολογική επιβάρυνση της εργασίας-χαμηλή οικονομική αποδοτικότητα της εργασίας ■ Πολιτισμικοί παράγοντες που σχετίζονται με το ρόλο των γυναικών κ.α. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Επανεκπαίδευση – επανακατάρτιση ■ Κατάργηση πρόωρης συνταξιοδότησης (με εξαίρεση των ειδικών περιπτώσεων) ■ Βελτίωση δημοσίων δομών ευρέσεως εργασίας. ■ Αλλαγές στα οργανογράμματα των οργανισμών, ενίσχυση της διαβίου μάθησης και της συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης ■ Διάθεση πόρων για αύξηση προσόντων στελεχιακού δυναμικού ■ Μείωση της φορολογικής επιβάρυνσης της εργασίας (φορολόγηση εργασίας και εισφορές κοινωνικής ασφάλισης) ■ Μετακύλιση προσωπικού σε ορισμένες θέσεις εργασίας



Δείκτες	Πιθανά Αίτια	Προτάσεις
<p>02.04 Ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό του πληθυσμού ηλικίας 25-54 ετών</p> <p>Τιμή δείκτη: -0,70</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Φαινόμενο απογοητευμένου ανέργου ■ Σημαντική έλλειψη ολοκληρωμένων υπηρεσιών συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού ■ Υψηλή φορολογική επιβάρυνση της εργασίας-χαμηλή οικονομική αποδοτικότητα της εργασίας ■ Υψηλά ποσοστά αδήλωτης εργασίας (και άτυπης) ■ Χαμηλή κινητικότητα εργαζομένων ■ Απουσία δομών φροντίδας προστατευόμενων μελών (ιδίως για τις γυναίκες) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Αύξηση της οικονομικής αποδοτικότητας της εργασίας - μείωση της φορολογικής επιβάρυνσης της εργασίας (φορολόγηση εργασίας και εισφορές κοινωνικής ασφάλισης). ■ Επέκταση υποδομών φροντίδας των προστατευόμενων μελών ■ Εντατικοποίηση πολιτικών καταπολέμησης αδήλωτης εργασίας
<p>02.03 Ποσοστό απασχόλησης των πρόσφατων αποφοίτων</p> <p>Τιμή δείκτη: -4,60</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Περιορισμένη σύνδεση των πανεπιστημίων (και των εκπαιδευτικών προγραμμάτων) με τις επιχειρήσεις και το παραγωγικό σύστημα της χώρας ■ Περιορισμένη εργασιακή εμπειρία νεοεισερχόμενων ■ Προβλήματα πρόσβασης των πτυχιούχων στην απασχόληση ■ Περιορισμένα χρήση μεθόδων μάθησης με βάση την εργασία (μαθητεία-πρακτική άσκηση) ■ Διάρθρωση της παραγωγής (το παραγωγικό σύστημα της χώρας σε σημαντικό βαθμό δεν ζητά πτυχιούχους, αλλά στελέχη μεσαίων και χαμηλών εκπαιδευτικών προσόντων) ■ Ελλιπής πληροφόρηση αποφοίτων και ατελής λειτουργία γραφείων διασύνδεσης των πανεπιστημίων ■ Χαμηλή γεωγραφική κινητικότητα ■ Υψηλός μισθός επιφύλαξης (μισθός κάτω από τον οποίο οι απόφοιτοι δεν εργάζονται ή με άλλα λόγια υψηλές μισθολογικές προσδοκίες των αποφοίτων) ■ Πολιτικές εργοδοτών που αναζητούν εργασιακή εμπειρία από αποφοίτους ■ Περιορισμένες έως καθόλου προσλήψεις στο Δημόσιο 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Σύνδεση προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας ■ Αναβάθμιση των προγραμμάτων μαθητείας και πρακτικής άσκησης ■ Αναβάθμιση του μαθήματος του επαγγελματικού προσανατολισμού στην υποχρεωτική εκπαίδευση ■ Διαμόρφωση νέου θεσμικού πλαισίου που να οριοθετεί και να διευκολύνει την επαφή με τις επιχειρήσεις ■ Εφαρμογή σύγχρονων πρακτικών συμβουλευτικής, όπου στελέχη επιχειρήσεων συμβουλευθούν τους φοιτητές για τις προοπτικές καριέρας σε έναν κλάδο και τις γνώσεις και δεξιότητες που απαιτούνται ■ Πριμοδότηση δραστηριοτήτων π.χ. με φορολογικά κίνητρα, μέσω ΕΣΠΑ, Αναπτυξιακού Νόμου, που στηρίζονται σε ειδικευμένη εργασία ■ Υλικοτεχνική αναβάθμιση των γραφείων διασύνδεσης των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων



Δείκτες	Πιθανά Αίτια	Προτάσεις
<p>02.02 Νέοι εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης (NEETs)</p> <p>Τιμή δείκτη: -2,70</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Απουσία πολιτικών μετάβασης από το σχολείο στην εργασία ■ Προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης που δεν ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας ■ Σημαντική έλλειψη (έως απουσία) ολοκληρωμένων υπηρεσιών συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού ■ Υποστηρικτικός ρόλος της οικογένειας ■ Ελλιπής ανάπτυξη του συστήματος της ΣΕΚ και απουσία ελκυστικότητας των προγραμμάτων της ■ Απογοήτευση από τις φτωχές προοπτικές επαγγελματικής επιτυχίας (φαινόμενο απογοητευμένου ανέργου) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Βελτίωση της ελκυστικότητας και αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων της ΣΕΚ ■ Ανάπτυξη πολιτικών και ενίσχυση προγραμμάτων διευκόλυνσης της μετάβασης από την εκπαίδευση στην απασχόληση ■ Αναβάθμιση του μαθήματος του επαγγελματικού προσανατολισμού στην υποχρεωτική εκπαίδευση ■ Αναβάθμιση προγραμμάτων διά βίου μάθησης με προγράμματα που ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας ■ Ενίσχυση της εκπαίδευσης στις νέες τεχνολογίες ■ Ανάπτυξη στο εκπαιδευτικό σύστημα της ικανότητας για μάθηση (learning to learn) ■ Αξιοποίηση χρηματοδοτικών εργαλείων για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση
<p>02.01 Άτομα που εγκαταλείπουν πρόωρα την εκπαίδευση και κατάρτιση ⁷</p> <p>Τιμή δείκτη: +0,5</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Κοινωνικά αίτια (επικράτηση της αντίληψης για τη αναγκαιότητα της εκπαίδευσης) ■ Χαμηλές δυνατότητες και ευκαιρίες απασχόλησης ατόμων με χαμηλά εκπαιδευτικά προσόντα (κατά συνέπεια οι μαθητές δεν έχουν κίνητρο να εγκαταλείψουν την εκπαίδευση ειδικότερα στις χαμηλές βαθμίδες της εκπαίδευσης) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Αναμόρφωση του εκπαιδευτικού συστήματος, ώστε να μην απογοητεύει τα παιδιά που δεν ανταποκρίνονται με επιτυχία στο προφίλ του καλού μαθητή, π.χ. έμφαση στην επιβράβευση, στα δυνατά σημεία του μαθητή και όχι στις αδυναμίες ■ Ενημέρωση παιδιών και γονέων αναφορικά με τη χρησιμότητα της εκπαίδευσης και πώς μπορεί αυτή να εξασφαλίσει υψηλότερες αποδοχές και καλύτερες προοπτικές απασχόλησης ■ Επιμόρφωση εκπαιδευτικών (με στόχο τη βελτίωση της εκπαίδευσης και την παραμονή των μαθητών στην εκπαίδευση) ■ Ενίσχυση με ψυχολόγους/κοινωνικούς λειτουργούς/υπεύθυνους επαγγελματικού προσανατολισμού ■ Ένταξη ειδικών θεμάτων για κοινωνικά ζητήματα

7. Η χώρας μας σε αυτό το δείκτη έχει θετική εκτίμηση. Κατά συνέπεια οι αιτίες που αναφέρονται πρέπει να ερμηνεύουν το πού οφείλονται οι θετικές αυτές επιδόσεις και όχι το αντίθετο.



Πυλώνας III. Αντιστοίχιση Δεξιοτήτων (Skills Matching)

Δείκτες	Πιθανά Αίτια	Προτάσεις
<p>03.05 Απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, οι οποίοι απασχολούνται σε θέσεις εργασίας χαμηλότερων προσόντων</p> <p>Τιμή δείκτη: -2,50</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Χαμηλή τεχνολογική εξειδίκευση της οικονομίας (περιορισμένες θέσεις εργασίας υψηλής τεχνολογικής εξειδίκευσης) ■ Ανάγκη απόκτησης εισοδήματος ■ Υψηλή ανεργία (δέχονται θέσεις που δεν αντιστοιχούν στα προσόντα τους και συχνά με λίγα χρήματα) ■ Έλλειψη σύγχρονων οργανογραμμάτων (και περιγραφής των θέσεων εργασίας) των υπηρεσιών και των φορέων της δημόσιας διοίκησης 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Άρση παραγόντων που εμποδίζουν την επέκταση εξωστρεφών και υψηλής προστιθέμενης αξίας κλάδων της οικονομίας (οικονομικό περιβάλλον) και τη δημιουργία ποιοτικών θέσεων απασχόλησης υψηλής παραγωγικότητας βασισμένων στην γνώση ■ Βελτίωση των μηχανισμών αντιστοίχισης των προσόντων των απασχολούμενων με τα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας ■ Υλικοτεχνική αναβάθμιση των γραφείων διασύνδεσης των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων ■ Οργανογράμματα - Περιγραφές θέσεων εργασίας ■ Προκηρύξεις με σαφήνεια ως προς αντιστοιχία θέσεων-προσόντων-μισθών
<p>03.04 Απασχολούμενοι που αναμένουν ότι οι δεξιότητές τους θα ξεπεραστούν τα επόμενα πέντε χρόνια</p> <p>Τιμή δείκτη: +0,20</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Περιορισμένες διαδικασίες απόκτησης νέων και αναβάθμισης και επικαιροποίησης των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού ■ Περιορισμένη γνώση των διαστάσεων του ζητήματος ■ Περιορισμένη προσφορά προγραμμάτων ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης από τις επιχειρήσεις ■ Απουσία εκπαίδευσης στην επιχείρηση (περιορισμένη σύνδεση του εργαζόμενου με τις εξελίξεις στο επάγγελμά του) ■ Ανεπάρκεια προγραμμάτων διά βίου μάθησης 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Παροχή προγραμμάτων ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης από τις επιχειρήσεις ■ Ενίσχυση της εκπαίδευσης στις νέες τεχνολογίες ■ Αξιοποίηση χρηματοδοτικών εργαλείων για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. ■ Αναβάθμιση προγραμμάτων διά βίου μάθησης με προγράμματα που ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. ■ Ανάπτυξη στο εκπαιδευτικό σύστημα της ικανότητας για μάθηση (learning to learn).

8. Η θετική επίδοση του δείκτη πρακτικά σημαίνει ότι λίγο περισσότεροι εργαζόμενοι στη χώρα μας (σε σχέση με το μέσο όρο των χωρών της Ε.Ε.)

πιστεύουν ότι κάποιες από τις δεξιότητες τους θα απαξιωθούν μέσα στην προσεχή πενταετία.



Δείκτες	Πιθανά Αίτια	Προτάσεις
<p>03.03 Υπο-απασχολούμενοι, εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης</p> <p>Τιμή δείκτη: -0,90</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Έλλειψη θέσεων πλήρους απασχόλησης συχνά λόγω του μεγάλου αριθμού των πολύ μικρών επιχειρήσεων ■ Υψηλά ποσοστά εικονικής μερικής απασχόλησης με στόχο την αποφυγή εισφορών και φόρων ■ Ανάγκη των επιχειρήσεων να επιβιώσουν (χαμηλή παραγωγική δραστηριότητα, μερική απασχόληση) ■ Έλλειψη κινητικότητας στην αγορά εργασίας 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Άρση παραγόντων που εμποδίζουν την επέκταση εξωστρεφών και υψηλής προστιθέμενης αξίας κλάδων της οικονομίας (οικονομικό περιβάλλον) και τη δημιουργία ποιοτικών θέσεων πλήρους απασχόλησης (υψηλής παραγωγικότητας, βασισμένων στην γνώση). ■ Ενίσχυση των προγραμμάτων μετατροπής των θέσεων μερικής απασχόλησης σε θέσεις πλήρους απασχόλησης ■ Ενίσχυση πολιτικών καταπολέμησης της εικονικής μερικής απασχόλησης
<p>03.02 Διαρθρωτικές κενές θέσεις απασχόλησης</p> <p>Τιμή δείκτη: -1,40</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Απουσία σύνδεσης προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας ■ Περιορισμένη κινητικότητα των εργαζομένων λόγω έλλειψης αντιστοίχισης, περιγραφών θέσεων εργασίας και οργανογραμμάτων ■ Υπερεκτίμηση των κενών από την πλευρά των επιχειρήσεων ■ Χαμηλοί μισθοί ■ Μη αξιοποίηση των εκροών των συστημάτων πρόγνωσης και διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας ■ Brain drain 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Σύνδεση προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας (έμφαση στην ανάπτυξη γενικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων). ■ Μάθηση με βάση την εργασία ■ Δημιουργία τομεακών σχεδίων ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού σε κρίσιμους τομείς της ελληνικής οικονομίας με τη συμμετοχή των επιχειρήσεων ■ Αξιοποίηση των εκροών των συστημάτων πρόγνωσης και διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας από τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης ■ Αναβάθμιση των υπηρεσιών των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης ■ Ορθή και έγκαιρη ενημέρωση



Δείκτες	Πιθανά Αίτια	Προτάσεις
<p>03.01 Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας</p> <p>Τιμή δείκτη: -5,40</p>	<ul style="list-style-type: none">■ Περιορισμένες, λόγω των πολιτικών λιτότητας και μνημονίων, δράσεις ενεργητικών πολιτικών■ Περιορισμένες δυνατότητες πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης βελτίωσης των δεξιοτήτων των μακροχρόνια ανέργων■ Απουσία εξειδικευμένων πολιτικών για μακροχρόνια ανέργους τόσο σε επίπεδο πρόληψης όσο και σε επίπεδο εργασιακής ένταξης■ Ανεπάρκεια προγραμμάτων ΣΕΚ	<ul style="list-style-type: none">■ Προγράμματα επανακατάρτισης και ενεργοποίησης μακροχρόνια ανέργων■ Επέκταση των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης■ Αναβάθμιση των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης■ Συνεργασία συναρμόδιων υπουργείων και κοινωνικών εταίρων■ Προγράμματα ψυχολογικής υποστήριξης ανέργων

**Ο συντάκτης**

Η ομάδα εργασίας «Εκπαίδευση & Απασχόληση» του ιδρύματος Friedrich Ebert στην Αθήνα ιδρύθηκε το 2013. Αποτελείται από εμπειρογνώμονες, ειδικούς επιστήμονες και στελέχη από δημόσιους φορείς και κοινωνικούς εταίρους. Στοχεύει στην ανάπτυξη ενός διαλόγου και στη δημιουργία προτάσεων για την απασχόληση και την ανεργία καθώς και την μεταρρύθμιση της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα. Στις συζητήσεις κατά την προετοιμασία της παρούσας εργασίας συμμετείχαν όλα τα μέλη της ομάδας. Στην παραγωγή και σύνταξη της ενεργό ρόλο είχαν οι Νίκος Γαβαλάκης, Νίκη Γκούντα, Αθηνά Διακουμάκου, Άγγελος Ευστράτογλου, Κώστας Καλτσάς, Άννα Τσιμπουκλή, Κυριάκος Φιλίνης, Βάλτερ Φισσάμπερ και Ιωάννης Χολέζας.

Η ομάδα εργασίας «Εκπαίδευση & Απασχόληση»
του ιδρύματος Friedrich Ebert

Συντονιστές

Νίκος Γαβαλάκης, Άγγελος Ευστράτογλου

Μέλη

Κατερίνα Αλεξομανωλάκη, Σταύρος Γαβρόγλου, Νίκος Γεωργιάδης
Νίκη Γκούντα, Αθηνά Διακουμάκου, Κώστας Καλτσάς,
Γάννης Καπουτσής, Χρύσα Παϊδούση, Νατάσσα Σακκά,
Στέφανος Σπηλιωτόπουλος, Σταύρος Σταύρου, Ούλριχ Στορκ,
Άννα Τσιμπουκλή, Κυριάκος Φιλίνης, Βάλτερ Φισσάμπερ,
Ιωάννης Χολέζας

Imprint

Friedrich-Ebert-Stiftung
Athens Office
Od. Neofytou Vamva 4 | 10674 Athens | Greece

Responsible::
Ulrich Storck
Director

Phone: +30 210 72 44 670 | Fax: +30 210 72 44 676

www.fes-athens.org

Email:
info@fes-athens.org

Το παράρτημα του FES στην Αθήνα

Από το Μάιο του 2012 το FES διαθέτει παράρτημα στην Αθήνα. Στους στόχους του περιλαμβάνεται η εμβάθυνση των σχέσεων μεταξύ ελληνικών εταίρων με αντίστοιχους εταίρους από τη Γερμανία και την Ευρώπη. Ο ρόλος της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Ένωση θα πρέπει να ενισχυθεί ενώ ο διάλογος ανάμεσα στις προοδευτικές δυνάμεις θα πρέπει να αναπτυχθεί περαιτέρω.

Οι εναλλακτικές οικονομικοπολιτικές προτάσεις στην πολιτική λιτότητας εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι μεταρρυθμίσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο, οι ευρωπαϊκές πολιτικές στην ασφάλεια και την άμυνα, η ανάπτυξη πρωτοβουλιών ενάντια στην ανεργία των νέων, ο δεξιός εξτρεμισμός και η ξενοφοβία, οι δυνατότητες προώθησης των Ανανεώσιμων Μορφών Ενέργειας και η στήριξη του εκσυγχρονισμού της πολιτικής και της διοίκησης είναι μερικά από τα θέματα, στα οποία το FES προσφέρει εξειδικευμένη γνώση και πλατφόρμες διαλόγου.

Μέσα από συνέδρια, εργαστήρια, διαλόγους μεταξύ ειδικών εμπειρογνομώνων και δημοσιεύσεις, το γραφείο συμβάλλει στο διαρκή διάλογο ανάμεσα στα κέντρα λήψης αποφάσεων, την κοινωνία των πολιτών, τα συνδικάτα, την επιστημονική κοινότητα και τα μέσα μαζικής ενημέρωσης στην Ελλάδα, τη Γερμανία και την Ευρώπη.

Για περισσότερες πληροφορίες επισκεφθείτε τη διεύθυνση www.fes-athens.org

Disclaimer:

The views expressed in this publication are not necessarily those of the Friedrich-Ebert-Stiftung or the organizations for which the authors work. Commercial use of all media published by the Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) is not permitted without the written consent of the FES.



ISBN 978-618-83305-1-1