

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	3
1.1. Μεθοδολογία σύνταξης του Κειμένου Διαβούλευσης και Προβληματισμού.....	3
1.2. Δομή και Περιεχόμενο του Κειμένου Διαβούλευσης και Προβληματισμού	6
2. ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ – ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ	9
2.1. Αποτύπωση υφιστάμενης κατάστασης	9
2.1.1. <i>Εξωτερικό περιβάλλον</i>	9
2.1.2. <i>Εσωτερικό περιβάλλον</i>	17
2.1.3. <i>Αποτίμηση των αποτελεσμάτων αναπτυξιακών παρεμβάσεων κατά την τρέχουσα και τις προηγούμενες προγραμματικές περιόδους</i>	24
2.2. Ανάλυση SWOT	36
3. ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ	39
3.1. Το Γενικό Στρατηγικό Πλαίσιο	39
3.2. Στρατηγική της Λισσαβόνας (συμπεριλαμβανομένης και της σχετικής αναθεώρησης) και Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση.	40
3.3. Σχέδιο νέου Κανονισμού ΕΚΤ	44
3.4. Εθνικό Πρόγραμμα μεταρρυθμίσεων (ΕΠΜ) 2005-2008	46
3.5. Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (ΕΣΠΑ) 2007-2013.....	47
3.6. Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη (ΕΣΔΕΝ) 2005-2006.....	48
4. ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΟΡΑΜΑΤΟΣ ΓΙΑ ΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ	50
4.1. Άξονες προτεραιότητας - Στόχοι	50
4.1.1. <i>Άξονας Προτεραιότητας 1: Ενίσχυση της Προσαρμοστικότητας του Ανθρώπινου Κεφαλαίου και των Επιχειρήσεων</i>	52
4.1.2. <i>Άξονας Προτεραιότητας 2: Διευκόλυνση της πρόσβασης στην Απασχόληση</i>	54
4.1.3. <i>Άξονας Προτεραιότητας 3: Κοινωνική Ένταξη και Κοινωνική Προστασία</i>	55
4.2. Οριζόντιες πολιτικές	56
4.2.1. <i>Ισότητα των Δύο Φύλων</i>	56
4.2.2. <i>Ενδυνάμωση των Εταιρικών Σχέσεων</i>	57
4.2.3. <i>Διακρατική συνεργασία</i>	57

4.2.4.	Περιφερειακή Διάσταση και σύνδεση με τις επιχειρήσεις και την επιχειρηματικότητα.....	58
4.2.5.	Καινοτομία.....	59
4.2.6.	Ψηφιακή Σύγκλιση.....	60
4.2.7.	Ειδικές Ομάδες του Πληθυσμού.....	61
4.2.8.	Περιβάλλον και Πολιτισμός.....	61
5.	ΑΝΑΓΚΑΙΕΣ ΘΕΣΜΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ.....	63
6.	ΣΥΣΤΗΜΑΤΙΚΗ ΑΠΟΤΥΠΩΣΗ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΩΝ «ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ» ΑΝΑ ΔΡΑΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑ ΑΞΟΝΑ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΥΠΑΚΠ. 2007- 2013.....	69
7.	ΣΥΝΕΡΓΕΙΕΣ ΜΕ ΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ 2007- 2013. ..	86

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1. Μεθοδολογία σύνταξης του Κειμένου Διαβούλευσης και Προβληματισμού

- **Οι εξελίξεις στον σχεδιασμό του ΕΣΠΑ 2007-2013, η πορεία του διαλόγου και το αναμενόμενο αποτέλεσμα του αναπτυξιακού συνεδρίου για το ρόλο των ανθρώπινων πόρων**

Οι διαδικασίες διαβούλευσης στη χώρα για τις εθνικές στρατηγικές κατευθύνσεις και της ετοιμασίας του κειμένου του **Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς (Ε.Σ.Π.Α.)** της περιόδου **2007-2013** βρίσκονται σε εξέλιξη. Στο πρώτο «Εθνικό Αναπτυξιακό Συνέδριο»¹ συζητήθηκαν οι στρατηγικές επιλογές σε επίπεδο χώρας και διατυπώθηκαν σαφείς προτεραιότητες «.. με αποφυγή της υιοθέτησης λογικών επιλογής δράσεων που θα προσεγγίζουν αποσπασματικά την πραγματικότητα, όπως αυτή διαμορφώνεται από τις διεθνείς εξελίξεις..» και τη θέση της χώρας και των περιφερειών σε αυτές.

Η εξειδίκευση των στρατηγικών επιλογών, μέσα και από τον κοινωνικό διάλογο που μεσολάβησε το 2005 -σε περιφερειακό και σε κεντρικό επίπεδο - οδήγησε στην παρουσίαση του πρώτου σχεδίου του ΕΣΠΑ στο 2^ο Εθνικό Αναπτυξιακό Συνέδριο². Τους πρώτους μήνες του 2006 επιδιώκεται αντίστοιχη διαβούλευση σε τομεακό επίπεδο.

Ο σχεδιασμός της ανάπτυξης κατά την 4^η προγραμματική περίοδο βασίζεται σε αναπτυξιακή στρατηγική προσανατολισμένη προς την ανταγωνιστικότητα και την παραγωγικότητα, επικεντρωμένη, ιεραρχημένη και συνθετική. Η δομή και το περιεχόμενο των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων στην επόμενη προγραμματική περίοδο δεν θα αναπαράγει το πρότυπο του Γ' ΚΠΣ, αλλά θα δίνει ιδιαίτερη έμφαση στις **συνέργειες** μεταξύ τομέων, Ε.Π., Υπουργείων και στις **δικτυώσεις** μεταξύ Περιφερειών³.

1 Θεσσαλονίκη, 16 Ιουλίου 2005, ΥΠΟΙΟ «Γενική ενημέρωση για τη διαδικασία σχεδιασμού και την πρόοδο στην κατάρτιση του Σχεδίου Ανάπτυξης 2007-2013, εν όψει και της διεξαγωγής του 1ου Εθνικού Αναπτυξιακού Συνεδρίου», ΑΠ 22359 /ΕΥΣΑΠ 1552/16-6-2005.

2 Αθήνα, 9 Δεκεμβρίου 2005, βλ. και www.hellaskps.gr.

3 «Ευρωπαϊκά Χρηματοδοτούμενα Αναπτυξιακά Προγράμματα στην Ελλάδα», ΥΠΟΙΟ, Απρίλιος 2005, σελ. 97, www.hellaskps.gr

- **Ο σχεδιασμός του Αναπτυξιακού Προγράμματος του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (ΥΠΑΚΠ): από την ημερίδα προετοιμασίας στο σημερινό αναπτυξιακό συνέδριο.**

Η κατάρτιση του **Αναπτυξιακού Προγράμματος του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας** αποτελεί ένα ενδιάμεσο στάδιο του **κοινωνικού διαλόγου** για τις στρατηγικές κατευθύνσεις της απασχόλησης, της κοινωνικής ενσωμάτωσης και της προσαρμοστικότητας του ανθρώπινου δυναμικού συνολικά. Το **Αναπτυξιακό Συνέδριο του ΥΠΑΚΠ** θεωρείται επίσης ως ενδιάμεσο βήμα του κοινωνικού διαλόγου, δεδομένου ότι θα ακολουθήσουν επιμέρους τεχνικές συναντήσεις με τους κοινωνικούς εταίρους για εξειδικευμένα ζητήματα.

Στο πλαίσιο του σχεδιασμού του Αναπτυξιακού Προγράμματος **«Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» της περιόδου 2007-2013**, και όσον αφορά ειδικότερα στους Άξονες Προτεραιότητας της αρμοδιότητας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, η **Ομάδα Σχεδιασμού Προγράμματος (ΟΣΠ)⁴** συνέταξε το αρχικό **«Κείμενο Θέσεων»**, που αποτέλεσε το πρώτο βασικό κείμενο εργασίας για διαβούλευση στο πλαίσιο της ημερίδας προετοιμασίας (17-4-2006). Σκοπός του κειμένου αυτού ήταν να αποτυπώσει τη στρατηγική προσέγγιση του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και να θέσει τις βάσεις και το πλαίσιο του διαλόγου.

Για τη διευκόλυνση και τη συστηματοποίηση του Κοινωνικού Διαλόγου διακινήθηκε στους συμμετέχοντες (αλλά και ηλεκτρονικά μέσω του Διαδικτύου σε οποιονδήποτε το επιθυμεί) σχετικό Ερωτηματολόγιο, ώστε οι φορείς είχαν τη δυνατότητα σχολιασμού, εμπλουτισμού, τεκμηρίωσης και εμβάθυνσης στη Στρατηγική, τους Άξονες και τις Παρεμβάσεις για τη νέα προγραμματική περίοδο. Επιπλέον, υπάρχει η δυνατότητα κατάθεσης των απόψεων με όποια μορφή εκτιμούν οι συμμετέχοντες ως την πλέον πρόσφορη.

Η ημερίδα της ανοιχτής Δημόσιας Διαβούλευσης και προετοιμασίας των θέσεων των Φορέων για τη στρατηγική του ΥΠΑΚΠ στο πλαίσιο της ανάπτυξης των ανθρωπίνων πόρων (17 Απριλίου 2006), είχε ευρεία συμμετοχή φορέων προγραμματισμού, υλοποίησης και εφαρμογής, καθώς και εκπροσώπων των ωφελούμενων ομάδων και

⁴ Η ΟΣΠ συγκροτήθηκε από το ΥΠΑΚΠ, σύμφωνα με τις σχετικές οδηγίες της ΕΥΣΣΑΠΠ, προκειμένου να αναλάβει το Έργο του Προγραμματικού Σχεδιασμού, σύμφωνα με τις Εγκυκλίους οδηγίες του Υπ.Οι.Ο.. Στην ΟΣΠ συμμετέχουν εκπρόσωποι, της ΓΓ Διαχείρισης Κοινωνικών Πόρων, της ΓΓ Κοινωνικών Ασφαλίσεων, της ΕΥΔ ΕΠΑΕΚ, της ΠΑΕΠ, της ΕΥΣΕΚΤ, της Κ.Π. EQUAL, καθώς και εξωτερικοί εμπειρογνώμονες.

των κοινωνικών εταίρων. Συνολικά συμμετείχαν πάνω από 150 στελέχη υπηρεσιών και εκπρόσωποι κοινωνικών εταίρων, αντιπροσωπεύοντας πάνω από 60 φορείς.

Στόχος της συγκεκριμένης διαβούλευσης ήταν η ουσιαστική έναρξη της συζήτησης και η κατά το δυνατόν διαμόρφωση αρχικής σύγκλισης απόψεων επί του οράματος, της στρατηγικής, των αξόνων προτεραιότητας και παρεμβάσεων του Αναπτυξιακού Προγράμματος του Ανθρώπινου Δυναμικού για την περίοδο 2007-2013, ώστε να προετοιμασθεί με ολοκληρωμένο και συνθετικό τρόπο το επικείμενο Αναπτυξιακό Συνέδριο του ΥΠΑΚΠ (23 Μαΐου 2006).

Η Δημόσια Διαβούλευση διεξήχθη καταρχήν σε ολομέλεια και στη συνέχεια σε εξειδικευμένα θεματικά τραπέζια. Τα θεματικά τραπέζια ήταν τρία, ένα για κάθε προτεινόμενο άξονα, ήτοι 1) Δια Βίου Μάθηση- Προσαρμοστικότητα 2) Πρόσβαση στην Απασχόληση 3) Κοινωνική Ένταξη και Ενσωμάτωση.

Το παρόν «**Κείμενο Διαβούλευσης και Προβληματισμού**» αποτελεί εξειδίκευση του αρχικού «κειμένου θέσεων», προέκυψε δε από την ενσωμάτωση των προτάσεων των κοινωνικών εταίρων στο επίπεδο των θεματικών τραπέζιων της ημερίδας, από την εξειδίκευση των παρεμβάσεων μέσω της ΟΣΠ, από τις παρατηρήσεις και τις πιο συστηματικές προτάσεις που εστάλησαν έγκαιρα μέσω των ερωτηματολογίων και, βεβαίως, από τη συγκέντρωση και επεξεργασία υλικού και θέσεων φορέων, είτε σε άλλες αντίστοιχες συνεδρίες είτε μέσω επίσημων κειμένων (οι παραπομπές του κειμένου βοηθούν τον αναγνώστη να σχηματίσει εικόνα για την πηγή συγκεκριμένων αναφορών ή/και να αναζητήσει περισσότερες πληροφορίες για το ζήτημα που επιθυμεί.

Στο σημερινό **Αναπτυξιακό Συνέδριο**, έχοντας τη γενική εμπειρία επί των εξελίξεων στα ζητήματα των ανθρώπινων πόρων στην Ελλάδα, στην Ευρώπη και διεθνώς, και, την ειδική εμπειρία των θεματικών συναντήσεων εργασίας, στοχεύει στην ανάπτυξη του προβληματισμού κυρίως σε τρία επίπεδα:

- ο Στην **εξειδίκευση** του στρατηγικού πλαισίου που έχει ήδη τεθεί σε συζήτηση, τόσο από την πλευρά του περιεχομένου και των προτεραιοτήτων που το εξυπηρετούν, όσο και από την πλευρά των προϋποθέσεων που διασφαλίζουν την επιτυχημένη και αποτελεσματική εφαρμογή του.
- ο Σε μια συζήτηση για την αρχική «τοποθέτηση» των στρατηγικών επιλογών στο **χώρο**, με την ανταλλαγή απόψεων και ιδεών οι οποίες θα συνθέσουν στο άμεσο μέλλον ένα ολοκληρωμένο και σύγχρονο πλαίσιο προτεραιοτήτων.

- ο Στη διασφάλιση της **διαλειτουργικότητας** του Αναπτυξιακού Προγράμματος με τις λοιπές «τομεακές» επιλογές και, αυτών με τις αντίστοιχες «περιφερειακές», έτσι ώστε να μεγιστοποιηθούν η αξία και οι θετικές επιπτώσεις των παρεμβάσεων του ΥΠΑΚΠ.

Το Αναπτυξιακό Συνέδριο θα ακολουθήσουν επιμέρους θεματικές συναντήσεις με τους κοινωνικούς εταίρους, τα αποτελέσματα των οποίων θα διαχέονται με φυσικό και ηλεκτρονικό τρόπο. Ανάλογα με το χρονοδιάγραμμα και την πορεία της προετοιμασίας του ΕΣΠΑ 2007-2013, θα δρομολογηθούν «ανοιχτές θεματικές συναντήσεις» (ημερίδες) για ειδικά θέματα μείζονος σημασίας.

1.2. Δομή και Περιεχόμενο του Κειμένου Διαβούλευσης και Προβληματισμού

Το παρόν κείμενο εργασίας έχει την εξής μεθοδολογική διάρθρωση:

Στοχεύει πρωτίστως στην ενημέρωση του αναγνώστη στα ζητήματα και τις πτυχές των ζητημάτων τους τη δυναμική της στρατηγικής του Αναπτυξιακού Προγράμματος του ΥΠΑΚΠ. Η σύνθετη στρατηγική των ανθρωπίνων πόρων στηρίζεται σε ποικίλες επιμέρους προσεγγίσεις, στις οποίες οι κοινωνικοί εταίροι οφείλουν να είναι κοινωνοί. Η ειδική εμπειρία των κοινωνικών εταίρων αξιοποιείται σε επίπεδο άξονα και παρεμβάσεων, δηλαδή κατά τη διαδικασία εξειδίκευσης του διαλόγου και του κειμένου. Όμως, οι απόψεις επί της στρατηγικής του Προγράμματος είναι αναγκαίες και έχουν συλλογικό και συνολικό χαρακτήρα.

Έτσι, στην **ενότητα 2** παρουσιάζεται η υφιστάμενη κατάσταση, η οποία αναλύεται μέσα από τις εξελίξεις στο εξωτερικό (κυρίως ευρωπαϊκό) και στο εσωτερικό (εθνικό) περιβάλλον. Είναι μια ανάλυση που μεθοδολογικά διαμορφώνει την «αλυσίδα αξίας» (chain value) του νέου αναπτυξιακού προγράμματος για να προκύψουν με αντικειμενικό τρόπο οι μελλοντικές αναπτυξιακές ανάγκες και προοπτικές. Οι ευρωπαϊκές πολιτικές για την ανάπτυξη, την απασχόληση και την κοινωνική συνοχή, συνιστούν ένα εξόχως σύνθετο και μεταβαλλόμενο πλαίσιο αρχών και παρεμβάσεων, το οποίο συμπληρώνεται από την ελληνική πραγματικότητα και τις ιδιαιτερότητες των τοπικών αγορών εργασίας.

Η ενσωμάτωση στην στρατηγική του αναπτυξιακού προγράμματος του ΥΠΑΚΠ για την προγραμματική περίοδο 2007-2013 του ελληνικού **κοινωνικού «αξιακού συστήματος»** (social value system) και η δημιουργική σύνθεση παρεμβάσεων στο

πλαίσιο των ευρωπαϊκών στρατηγικών αποτελεί σημαντική συνεισφορά του ΥΠΑΚΠ, τίθεται δε στη διάθεση των κοινωνικών εταίρων στο πλαίσιο του ανοιχτού διαλόγου.

Στην ουσία, η ανάλυση του εξωτερικού περιβάλλοντος της Ενότητας 2 τεκμηριώνει την αναγκαιότητα της ευελιξίας και της προσαρμοστικότητας στόχων και μέσων του αναπτυξιακού προγράμματος.

Η ανάλυση του εθνικού περιβάλλοντος συνδέεται με την παρουσίαση και αιτιολόγηση συγκεκριμένων ομάδων προβλημάτων, ενώ ιδιαίτερη σημασία αποκτά η συνοπτική αναφορά στην περιφερειακή εξειδίκευση των προβλημάτων και η σύνδεσή τους με δέσμες μελλοντικών δράσεων του προγράμματος.

Ακολουθεί η -με συνοπτικό τρόπο- αποτίμηση των αναπτυξιακών και διαρθρωτικών παρεμβάσεων στον τομέα της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού στο πλαίσιο της τρέχουσας προγραμματικής περιόδου. Συσχετίζονται τα προβλήματα με τις γενεσιουργές αιτίες τους και παράγεται η ανάλυση SWOT (ενότητα 2.2), στην οποία συστηματοποιούνται τα Πλεονεκτήματα και οι Αδυναμίες σε συνδυασμό με τις Ευκαιρίες και τις Απειλές του συγκεκριμένου τομέα.

Στην **ενότητα 3**, οι πολιτικές που αναλύθηκαν στην ενότητα του εσωτερικού περιβάλλοντος, συστηματοποιούνται όσον αφορά στη διαμόρφωση ενός μακρόπνοου πλαισίου αναπτυξιακής πολιτικής για τους ανθρώπινους πόρους, δεδομένων και, των διαφοροποιήσεων του χρονικού ορίζοντα εφαρμογής τους. Στο σχεδιαζόμενο «νέο» **πλαίσιο στρατηγικής** για την περίοδο 2007-2013 επιζητείται η άμεση απόκριση στις μεγάλες εξωτερικές αλλαγές. Οι ισχυρές συνέργειες των ανθρωπίνων πόρων με την επιχειρηματικότητα και τις ΜΜΕ (και αντίστροφα), έχουν οδηγήσει στην «συμπλήρωση» του στρατηγικού πλαισίου πολιτικής για τους ανθρώπινους πόρους από αντίστοιχες ευρωπαϊκές πολιτικές, οπότε το περιεχόμενο του αναπτυξιακού προγράμματος του ΥΠΑΚΠ γίνεται ακόμα πιο σύνθετο, ενώ ταυτόχρονα ενσωματώνει νέες και καινοτόμες δράσεις, σε σχέση με τις αντίστοιχες της τρέχουσας προγραμματικής περιόδου.

Η ευελιξία των πολιτικών προϋποθέτει, μεταξύ άλλων, ευέλικτα (αλλά πιστοποιημένα) συστήματα διοίκησης και επιχειρησιακή ετοιμότητα των (επίσης πιστοποιημένων) τελικών δικαιούχων. Επιβάλλει τέλος ευέλικτα και αποτελεσματικά συστήματα πληροφόρησης προς τους τελικούς αποδέκτες των παρεμβάσεων.

Στην **ενότητα 4**, διατυπώνεται το όραμα του αναπτυξιακού προγράμματος και οι άξονες στρατηγικής που το υλοποιούν στην πράξη. Διατυπώνονται επίσης ορισμένες αρχές που διατρέχουν την στρατηγική του ΥΠΑΚΠ για την περίοδο 2007-2013, όπως

λ.χ. η στρατηγική αρχή της **«βιωσιμότητας» (διατηρησιμότητας)** των παρεμβάσεων, τόσο από οικονομική, όσο και από ποιοτική διάσταση. Οι άξονες προτεραιοτήτων αναλύονται σε επιμέρους στόχους, και παρουσιάζονται οι προτεινόμενες δράσεις που τους εξειδικεύουν (ενότητα 4.1). Η στρατηγική του ΥΠΑΚΠ συμπληρώνεται και από τις **«οριζόντιες πολιτικές»** (καινοτομία, εταιρικές σχέσεις, ισότητα, περιφερειακή διάσταση και επιχειρηματικότητα, περιβάλλον-πολιτισμός, ψηφιακή σύγκλιση), για τις οποίες γίνεται επαρκής μεν, συνοπτική δε αναφορά (ενότητα 4.2).

Στην **ενότητα 5** διατυπώνονται οι ανάγκες, αλλά και οι πρωτοβουλίες του ΥΠΑΚΠ για τις αναγκαίες θεσμικές και οργανωτικές ρυθμίσεις.

Στην **ενότητα 6** γίνεται αναλυτική παρουσίαση, εξειδίκευση και τεκμηρίωση του περιεχομένου των δράσεων σε ενδεικτικές κατηγορίες πράξεων. Η ανάλυση αυτή επεκτείνεται σε επίπεδο δράσης, για όλους τους άξονες προτεραιοτήτων που προτείνονται. Έτσι, διαμορφώνεται ένας «οδικός χάρτης» (road map) των δυνητικών παρεμβάσεων του προγράμματος, ο οποίος διευκολύνει τους συμμετέχοντες κοινωνικούς εταίρους στην κατανόηση του περιεχομένου της στρατηγικής του προγράμματος, από το κατώτερο στο ανώτερο επίπεδο.

Τέλος, στην **ενότητα 7**, καταγράφεται το πλαίσιο της διαλειτουργικότητας του προγράμματος με άλλες προτεραιότητες της Εθνικής Αναπτυξιακής Στρατηγικής, οι οποίες δεν καλύπτονται από τις «οριζόντιες πολιτικές» της ενότητας 4.2. (λ.χ. αναβάθμιση δημόσιας διοίκησης).

2. ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ – ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ

2.1. Αποτύπωση υφιστάμενης κατάστασης

2.1.1. Εξωτερικό περιβάλλον

- **Στρατηγική της Λισαβόνας: πρόσφατες εξελίξεις και δυναμική.**

Το ευρωπαϊκό αναπτυξιακό περιβάλλον διαμορφώνεται κατά την τρέχουσα 10ετία, από τη σημαντική δυναμική που απελευθερώνει η Στρατηγική της Λισαβόνας (**ΣΤΛ, 2000**), η οποία αφορά σε μία σειρά από μεταρρυθμίσεις που σκοπεύουν να καταστήσουν την ευρωπαϊκή οικονομία «..ως τη δυναμικότερη και περισσότερο ανταγωνιστική οικονομία της γνώσης παγκοσμίως». Η ΕΕ επικεντρώνει την προσοχή της στις επενδύσεις σε έρευνα και ανάπτυξη (Ε&Α), στη δημιουργία ενός ευνοϊκού επιχειρηματικού περιβάλλοντος και στην καλλιέργεια της γνώσης, ζητήματα στα οποία μειονεκτεί έναντι των μεγάλων ανταγωνιστών τις όπως οι ΗΠΑ και η Κίνα.

Στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης, το ευρωπαϊκό τοπίο χαρακτηρίζεται από τον έντονο εξωτερικό ανταγωνισμό, τη γήρανση του πληθυσμού και από την ανάγκη διασφάλισης του ενεργειακού εφοδιασμού. Από τα τέλη του 2005 έχει ξεκινήσει σταδιακή οικονομική ανάκαμψη, με τη ανάπτυξη να αναμένεται να πλησιάσει περισσότερο τις δυνατότητες της οικονομίας στα τέλη του 2006. Η ΕΕ αναμένεται να δημιουργήσει έξι εκατομμύρια νέες θέσεις απασχόλησης κατά την τριετή περίοδο 2005-2007, συμβάλλοντας στη μείωση της ανεργίας από το ανώτατο ποσοστό του 9% στα τέλη του 2004 κατά 1% περίπου το 2007. Ωστόσο, βασικές προκλήσεις για την Ένωση παραμένουν η περαιτέρω μείωση της ανεργίας, η ενίσχυση της παραγωγικότητας και η αύξηση του αναπτυξιακού δυναμικού⁵.

Οι συγκρούσεις που προκύπτουν αφενός σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο και, αφετέρου, ανάμεσα σε αυτά τα δύο επίπεδα και στο ευρωπαϊκό γίγνεσθαι, έχουν προκαλέσει την ΕΕ να λάβει συγκεκριμένες πολιτικές αποφάσεις και να αναλάβει δεσμεύσεις για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, στους παρακάτω μεθοδολογικούς άξονες:

- στόχευση στην καινοτομία,

⁵ Συμβούλιο της Ε.Ε., Συμπεράσματα της Προεδρίας του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου των Βρυξελλών, 24-3-2006.

- στόχευση κατά τομείς.
- στόχευση στις μικρές και μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις ή στους leaders.
- στόχευση στην εξειδίκευση ή στην ευελιξία.
- στόχευση στην προσέλκυση επενδύσεων ή στο ενδογενές δυναμικό.

Οι επιλογές αυτές «μεταφράστηκαν» σε μια συνολική στρατηγική που έγινε γνωστή ως «στρατηγική της Λισαβόνας» (**ΣΤΛ**). Η προσέγγιση που υιοθετήθηκε περιλαμβάνει το ευρύτερο περιβάλλον, μέσα στο οποίο επιτυγχάνονται οι στόχοι και βελτιώνεται η ευημερία των πολιτών. Περιλαμβάνει τους τρεις πυλώνες της βιώσιμης ανάπτυξης (οικονομικός, κοινωνικός, περιβαλλοντικός). Μαζί με την κλασική προσέγγιση στην παραγωγικότητα περιλαμβάνει και τους άυλους πόρους και την επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο που οδηγούν στη μετάβαση στην **κοινωνία της γνώσης** και συνιστούν ένα διαφορετικό μοντέλο ανταγωνιστικότητας και ανάπτυξης. Περιλαμβάνει την τεχνολογική αλλαγή όχι σαν μηχανική προσέγγιση αλλά σαν μια συνεχή διαδικασία εκμάθησης που οδηγεί στην ανάπτυξη. Επίσης περιλαμβάνει την ποιότητα των θεσμών, τα παραγωγικά συστήματα, τη συνεργασία των κοινωνικών εταίρων και τον καταλυτικό ρόλο του κράτους.

Η πραγματοποίηση των επιλογών αυτών έχει σημαντικές συνέπειες. Η παγκοσμιοποίηση δημιουργεί συνθήκες οξύτατου ανταγωνισμού, όπου τόσο τα Κράτη Μέλη όσο και οι περιφέρειες για να αντιμετωπίσουν τα νέα αυτά δεδομένα, πρέπει να παρέμβουν ισχυρά, κυρίως διαμορφώνοντας **δίκτυα συνεργασίας** μεταξύ τους. Υπάρχουν όμως σοβαρά προβλήματα στην ανάπτυξη της συνεργασίας, έστω και μόνο διότι οι επιρροές από το διεθνές περιβάλλον ενισχύονται και οι διαφορές ανάμεσα στις περιφέρειες μεγαλώνουν. Νέες θεσμικές λύσεις εμφανίζονται στο προσκήνιο, για να λειτουργήσουν ως μηχανισμοί τόνωσης των περιφερειών και των τομέων που υστερούν. Και μόνο το γεγονός αυτό προκαλεί την εμφάνιση άλλων ζητημάτων:

- δια-περιφερειακά δίκτυα ή συνενώσεις,
- εθνικά ή δι-εθνικά δίκτυα,
- δίκτυα με χωρικά ή τομεακά – κλαδικά κριτήρια,
- δίκτυα των «υπανάπτυκτων», των «ανεπτυγμένων» ή «μικτά»,

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της **ΣΤΛ** στηρίζεται στην «Ανοιχτή Μέθοδο Συντονισμού» (ΑΜΣ), η οποία εκτός από τον συντονισμό δράσεων, την

ποσοτικοποίηση των στόχων και τον καθορισμό συγκεκριμένων χρονοδιαγραμμάτων, αξιοποιεί και τις καλύτερες πρακτικές που εφαρμόζουν τα Κράτη-Μέλη. Τα χρόνια που μεσολάβησαν (2000 -2004), η ΣτΛ δεν απέδωσε τα αναμενόμενα, οπότε εξειδικεύθηκε στην «**ανανεωμένη**» ΣτΛ (**ΑΣΤΛ**,, γνωστή και ως «Εταιρική σχέση για την ανάπτυξη και την Απασχόληση»⁶.

- **Στρατηγική της Λισσαβόνας 2010, Συνοχή 2007-2013, Κοινωνική Συνοχή, Εκπαίδευση, Απασχόληση και ΜΜΕ.**

Η ΑΣΤΛ εστιάζει με πιο ξεκάθαρο τρόπο στη γνώση και στην καινοτομία για την επίτευξη της ευρωπαϊκής ανάπτυξης και στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Η νέα στρατηγική για την απασχόληση και την ανάπτυξη παρέχει ένα πλαίσιο όπου η οικονομική και κοινωνική πολιτική και η πολιτική απασχόλησης ενισχύονται αμοιβαία, εξασφαλίζοντας την παράλληλη πρόοδο στη δημιουργία θέσεων απασχόλησης, την ανταγωνιστικότητα και την κοινωνική συνοχή σύμφωνα με τις ευρωπαϊκές αξίες. Προκειμένου το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο να παραμείνει βιώσιμο, η Ευρώπη χρειάζεται να επιταχύνει τις προσπάθειές της ώστε να ενισχυθεί η οικονομική ανάπτυξη, να επιτευχθεί υψηλότερο επίπεδο απασχόλησης και παραγωγικότητας και παράλληλα να ενδυναμωθούν η κοινωνική ένταξη και προστασία, βάσει των στόχων που προβλέπονται στο «κοινωνικό θεματολόγιο»⁷.

Η νέα προγραμματική περίοδος 2007-2013 διαμορφώνει αντίστοιχες κατευθύνσεις για τη **Συνοχή 2007-2013**, η οποία στοχεύει σε επενδύσεις σε τομείς με μεγάλες δυνατότητες ανάπτυξης, στους μοχλούς της ανάπτυξης και της απασχόλησης (με έμφαση στις Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ), την έρευνα και την καινοτομία, την εκπαίδευση και την κατάρτιση καθώς και την προσαρμοστικότητα του εργατικού δυναμικού). Η πολιτική της συνοχής αναγνωρίζεται επίσης ως ένα σημαντικό μέσο για την υλοποίηση των άλλων κοινοτικών πολιτικών. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υιοθέτησε πρόσφατα θέσεις για την «**Οικονομική Μεγέθυνση και την Απασχόληση**» για την περίοδο 2005-2008⁸,

Τέλος, στο Εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Μαρτίου 2005 δηλώθηκε με ξεκάθαρο τρόπο κατά την ενδιάμεση αναθεώρηση της στρατηγικής, η ανάπτυξη και η

⁶ Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Μάρτιος 2005.

⁷ Συμπεράσματα της Προεδρίας του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου των Βρυξελλών, 23 και 24 Μαρτίου 2006. Επίσης, βλ. και γνώμη της ΟΚΕ «Τομείς προτεραιότητας στο πλαίσιο της ενδιάμεσης αξιολόγησης της ΣΤΛ 2005», 23-3-2005. Στην «γνώμη» αυτή γίνεται προσέγγιση της κοινωνικής διάστασης και των επιπτώσεων της ΣτΛ, η οποία κατά μία έννοια «επικαιροποιεί» εκείνη της 4^{ης} Νοεμβρίου 2004.

⁸ Συμβούλιο Ε.Ε. 15 Ιουλίου 2005, Συμπεράσματα Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Βρυξελλών 16 και 17 Ιουνίου 2005, Παράρτημα II

απασχόληση βρίσκονται στην υπηρεσία της κοινωνικής Συνοχής. Στο ζήτημα αυτό, τα κράτη μέλη έχουν κληθεί να υποβάλουν έως το Σεπτέμβριο του 2006 εθνικές στρατηγικές για την **κοινωνική προστασία και την κοινωνική ένταξη** για το 2006-2008. Σχετικά επισημαίνεται η ανάγκη της σχετικής συμβολής των επιχειρήσεων μέσω της ανάπτυξης της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στην καθημερινή λειτουργία τους.

Ο ρόλος των ΜΜΕ στη δημιουργία ανάπτυξης και καλύτερων θέσεων απασχόλησης στην Ευρώπη τίθεται σε πολλαπλά επίπεδα. Αποτελεί κοινή ευρωπαϊκή στρατηγική η ανάπτυξη «συνεκτικών πολιτικών» στήριξης όλων των τύπων των ΜΜΕ, με διασφάλιση των συνεργειών μεταξύ οριζόντιων και τομεακών πολιτικών. Η αρχή **«σκέψου πρώτα σε μικρή κλίμακα»** τίθεται ως οραματικό πλαίσιο σε κοινοτικό και εθνικό επίπεδο. Στο πλαίσιο αυτό, οι εθνικές στρατηγικές θα πρέπει να εμπεριέχουν μέτρα για την προώθηση της ανταγωνιστικότητας, της καινοτομίας και της παραγωγικότητας μέσω πολιτικών σχετικών με την κοινωνική διάσταση και τις ανάγκες των ατόμων κατά τη διαδικασία διεθνοποίησης και διαρθρωτικής αλλαγής⁹. Ιδιαίτερη αναφορά θα πρέπει να γίνεται στην καλλιέργεια της νέας επιχειρηματικότητας. Η αδυναμία παραγωγής πολιτικών σε κλαδικό επίπεδο, αναδεικνύει αφενός τη σημασία της ποιότητας και της πιστοποίησης και, αφετέρου το ρόλο των ανθρωπίνων πόρων ως ευέλικτου μέσου στην επίτευξη και διατήρηση ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων.

Ταυτόχρονα, η ΕΕ προσανατολίζεται στην πραγματοποίηση επενδύσεων και στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας σε ταχέως αναπτυσσόμενους τομείς, εκμεταλλευόμενη το νέο διεθνή καταμερισμό των δραστηριοτήτων¹⁰, για τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας με την προσέλκυση περισσότερων ανθρώπων στην αγορά εργασίας ή/και την ενθάρρυνση για την ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, τη βελτίωση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων και την αύξηση των επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο. Στο πλαίσιο αυτό, προωθείται **«διαλειτουργικότητα»** της συνοχής με την ανανεωμένη στρατηγική της Λισσαβόνας, η οποία δίδει έμφαση στη σύνδεση της Ε&Α και της καινοτομίας με τις ΜΜΕ, στην καλλιέργεια νέας επιχειρηματικότητας, στην ενθάρρυνση της διατήρησης ή της δημιουργίας καινοτομικών επιχειρήσεων από ερευνητικά ιδρύματα ή επιχειρήσεις με τη χρησιμοποίηση διάφορων δράσεων (π.χ.

⁹ Συμπεράσματα της Προεδρίας του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου των Βρυξελλών, 23 και 24 Μαρτίου 2006.

¹⁰ Κατευθύνσεις για τη Συνοχή 2007-2013, Κείμενο εργασίας, Ιούλιος 2005

ευαισθητοποίηση, προτυποποίηση, διδασκαλία και παροχή διαχειριστικής και τεχνολογικής ενίσχυσης σε μελλοντικούς επιχειρηματίες κ.ο.κ.), στην ανάπτυξη νέων σχέσεων ανάμεσα στην πόλη και στην ύπαιθρο κ.λπ.

Η εισροή μεταναστών επιδρά πολλές φορές θετικά στη λειτουργία της αγοράς εργασίας και στην αναπτυξιακή διαδικασία, μέσω της απασχόλησής τους σε τομείς με χαμηλή προσφορά εργασίας και της αύξησης του εργατικού δυναμικού. Στην Ευρώπη παρατηρείται τα τελευταία χρόνια συνεχώς διογκούμενη εισροή μεταναστών, χωρίς, ωστόσο να επηρεάζεται από αυτό αρνητικά η απασχόληση του ημεδαπού εργατικού δυναμικού. Εντούτοις διαπιστώνονται προβλήματα στην αποτελεσματική ενσωμάτωσή τους στο εργατικό δυναμικό και στην κοινωνία, καθώς στην πλειονότητά τους πρόκειται για ανειδίκευτους εργάτες. Η ένταξη των νέων δέκα κρατών στην ΕΕ, αναμένεται να μειώσει την εισροή μεταναστών στην Ευρώπη καθώς πλέον θα πρόκειται για εσωτερική κινητικότητα της εργασίας. Η μεταναστευτική πολιτική πρέπει να συνοδεύεται από τη μείωση της αδήλωτης εργασίας, η οποία στην Ελλάδα ξεπερνά το 20% του ΑΕΠ, κινείται δε σε υψηλότερα επίπεδα από αρκετές χώρες της ΕΕ-25 (Λιθουανία 15-19%, Ουγγαρία 18%, Ιταλία 16-17% κ.λπ.).

Το Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα «**Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010**» (Βαρκελώνη, 2002), καλύπτει το σύνολο της εκπαίδευσης και της κατάρτισης και στοχεύει στην καθιέρωση της δια βίου μάθησης (ΕΠΕΚ 2010). Η ενδιάμεση έκθεση αξιολόγησης (2004) εστιάζει σε τρεις κρίσιμες στρατηγικές: την ανάληψη στοχευμένων πρωτοβουλιών για επείγουσες μεταρρυθμίσεις σε τομείς-κλειδιά της κοινωνίας της γνώσης, στην επίτευξη της επιθυμητής και διακριτής δια βίου μάθησης και στη δημιουργία της ενιαίας Ευρώπης της εκπαίδευσης και της κατάρτισης.

Οι ανωτέρω βασικές δέσμες πολιτικών, είναι αυτές που στην ουσία επηρεάζουν τις εθνικές πολιτικές για την απασχόληση, την εκπαίδευση-μάθηση και την κατάρτιση-μάθηση και διαμορφώνουν σε μεγάλο βαθμό τη στοχοθέτηση και το περιεχόμενο του νέου αναπτυξιακού προγράμματος για τους ανθρώπινους πόρους 2007-2013¹¹. Η δυναμική της ΑΣΤΛ και της Συνοχής είναι σίγουρο ότι θα διαμορφώνουν νέα και πιο εξειδικευμένα επίπεδα ευρωπαϊκών πολιτικών, τα οποία θα πρέπει να ενσωματώνονται αντίστοιχα στον αναπτυξιακό σχεδιασμό. Για παράδειγμα, η εκπαιδευτική πολιτική στην Ευρώπη συγκεντρώνει προοδευτικά το ενδιαφέρον της

¹¹ Εστιασμένου στις αρμοδιότητες του ΥΠΑΚΠ.

τόσο σε κρατικό όσο και σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης¹². Ως πιο σημαντικοί λόγοι θεωρούνται ο θετικός ρόλος της εκπαίδευσης στην αύξηση της παραγωγικότητας, η αναγνώριση του ρόλου του εκπαιδευτικού συστήματος στην κοινωνική συνοχή, η σχέση ανάμεσα στην αύξηση παρακολούθησης της εκπαίδευσης και στη δημιουργία της οικονομίας της γνώσης και ο θετικός ρόλος της εκπαίδευσης στην αντιμετώπιση των υψηλών ποσοστών ανεργίας. Στο ίδιο σκεπτικό εντάσσεται και η επικαιροποίηση των κατευθυντηρίων γραμμών για την οικονομική μεγέθυνση και την απασχόληση.

- **Η Μεσόγειος ως ένα νέο πεδίο πρωτοβουλιών για τους ανθρώπινους πόρους. Η «διεθνοποίηση» του αναπτυξιακού Προγράμματος.**

Τέλος, ένα νέο επίπεδο πολιτικής φαίνεται να «γεννιέται» και να αποκτά εξέχουσα δυναμική. Το καινοφανές αυτό πεδίου πολιτικής αφορά στην **«Μεσογειακή Στρατηγική Εταιρική Συνεργασία»**. Με την Ευρώπη των 25, επιτυγχάνεται ο στόχος της δημιουργίας ενός ενιαίου χώρου οικονομικής ολοκλήρωσης και πολιτικής συνεργασίας. Ο χώρος αυτός αποκτά σταδιακά ακτινωτή μορφή¹³, συμπληρώνεται δε και ολοκληρώνεται με έμφαση στη Μεσόγειο, μέσω των συμφωνιών συνεργασίας της Ε.Ε. με τις «Τρίτες Μεσογειακές Χώρες» (ΤΜΧ). Με την ευρωμεσογειακή εταιρική σχέση *«...επιδιώκεται η μετατροπή του Μεσογειακού χώρου σε μία ζώνη ανάπτυξης, σταθερότητας και ευημερίας, με στρατηγικό στόχο τη δημιουργία και ολοκλήρωση μέχρι το 2010 της εμπορικής Ζώνης Ελεύθερου Εμπορίου (ZEE) ...»*.

Η Μεσόγειος μπορεί να αποτελέσει ένα εξωστρεφές πεδίο δράσης και μεταφοράς της τεχνογνωσίας που έχει συσσωρευθεί προς αυτές τις χώρες. Στο πλαίσιο του αναπτυξιακού προγράμματος θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι δυνατότητες διεθνών ανταλλαγών και δικτυώσεων στο πλαίσιο της λεγόμενης «εδαφικής συνεργασίας». Για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση δράσεων προαγωγής της Ευρωπαϊκής χωρικής συνεργασίας για τη νέα Προγραμματική περίοδο 2007-2013, θα χρησιμοποιηθούν οι **Ευρωπαϊκοί Όμιλοι Εδαφικής Συνεργασίας (Ε.Ο.Ε.Σ.)**. Οι «όμιλοι» αυτοί καλύπτουν ένα σημαντικό κενό στον τρόπο συνεργασίας των ενδιαφερόμενων φορέων υλοποίησης έργων χωρικής συνεργασίας. Στις δικτυώσεις αυτές εντάσσονται ενεργητικά και τα «ανθρώπινα δίκτυα» ανταλλαγής γνώσης και εμπειριών.

¹² Quality and Efficiency in Education, Special Report No.3/ 2004

¹³ Ε. Αραμπατζής, Α. Κότιος, «Η νέα διεύρυνση της Ε.Ε. προς Ανατολάς και οι επιπτώσεις προς τις τρίτες Μεσογειακές χώρες», Παν. Θεσσαλίας, 2003. Οι «δυϊκές» πολιτικές της Ε.Ε. προς τις ΚΑΕ και τις ΤΜΧ διαμορφώνουν ένα μωσαϊκό πολιτικών, το οποίο στοχεύει στη «βαθιά ενσωμάτωση».

- **Συμπέρασμα: το Αναπτυξιακό Πρόγραμμα του ΥΠΑΚΠ ως Ολοκληρωμένο Πρόγραμμα Παρεμβάσεων.**

Οι ευρωπαϊκές πολιτικές για την ανάπτυξη, την απασχόληση και την κοινωνική συνοχή, συνιστούν ένα «μωσαϊκό» αρχών και παρεμβάσεων. Οι πολιτικές επικαιροποιούνται σε ένα δυναμικό εξωτερικό περιβάλλον, ενώ οι διαφορετικοί χρονικοί ορίζοντες που τίθενται, δημιουργούν δυσκολίες στην κατάρτιση ενός ολοκληρωμένου προγράμματος παρεμβάσεων.

Επιπλέον, το υφιστάμενο μοντέλο της οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης της χώρας δημιουργεί σε αρκετά πεδία πολιτικής αντίρροπες δυνάμεις σε σχέση με αλλαγές. Το ΥΠΑΚΠ επιθυμεί να ενσωματώσει τις ιδιαιτερότητες και τις θετικές κοινωνικές αξίες στις νέες στρατηγικές για την απασχόληση και τη δια βίου μάθηση, την προσαρμοστικότητα εργαζομένων και επιχειρήσεων και την κοινωνική ενσωμάτωση, με ταυτόχρονη όμως ανάδειξη καινοτόμων παρεμβάσεων και μέσων.

Τέλος, το αναπτυξιακό πρόγραμμα του ΥΠΑΚΠ, οφείλει να ενσωματώνει τις βασικές αρχές και οριζόντιες πολιτικές, όπως η καινοτομία, η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, η ενδυνάμωση των εταιρικών σχέσεων με τους κοινωνικούς εταίρους κ.ο.κ. Στο πλαίσιο αυτό, σημαντικό στοιχείο του προγράμματος θα αποτελέσει η καλλιέργεια των **εταιρικών σχέσεων**, σε εθνικό, περιφερειακό, τοπικό και διακρατικό επίπεδο.

Με βάση αυτό το σκεπτικό **η ευελιξία και η προσαρμοστικότητα** του αναπτυξιακού προγράμματος για τους ανθρώπινους πόρους 2007-2013 στις εξωτερικές και εσωτερικές αλλαγές, αποτελεί ένα κρίσιμο σημείο προβληματισμού και πεδίο συγκεκριμένων αποφάσεων, έτσι ώστε να διασφαλισθεί και διατηρηθεί **ο ολοκληρωμένος χαρακτήρας του**.

Στην ενότητα 3, αναλύεται το διαμορφούμενο πλαίσιο πολιτικής του Αναπτυξιακού Προγράμματος του ΥΠΑΚΠ με βάση τις συνδυασμένες ευρωπαϊκές πολιτικές, ενώ στην ενότητα 4 καταγράφεται η στρατηγική του Αναπτυξιακού Προγράμματος για την προγραμματική περίοδο 2007-2013.

- **Μια αρχική προσέγγιση για την ποσοτικοποίηση της στρατηγικής του Αναπτυξιακού Προγράμματος με βάση τη στοχοθέτηση σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.**

Η αντιστοίχιση της ποσοτικοποίησης των ανωτέρω ευρωπαϊκών στρατηγικών σε εθνικό επίπεδο αποτελεί ένα πρόσθετο επίπεδο διαλόγου, το οποίο θα τύχει

αναλυτικής περαιτέρω εξειδίκευσης στους επόμενους μήνες. Μία αρχική προσέγγιση προβληματισμού επί της στοχοθέτησης των βασικών συνιστωσών που διαμορφώνουν τη στρατηγική για τους ανθρώπινους πόρους σε ευρωπαϊκό επίπεδο παρουσιάζει τα εξής στοιχεία:

Η στοχοθέτηση της ΕΕ για την **απασχόληση** με χρονικό ορίζοντα το 2010 αναφέρει αύξηση του ποσοστού συνολικής απασχόλησης από 63% το 2004 σε 70%, αύξηση του ποσοστού γυναικείας απασχόλησης από 55% το 2004 σε 60% και αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των μεγαλύτερων σε ηλικία ατόμων (άνω των 55) από 40% το 2004 σε 50%. Η ΕΕ για να μπορέσει να εκπληρώσει αυτούς τους στόχους της πρέπει να δημιουργήσει συνολικά 20 εκατομμύρια θέσεις εργασίας¹⁴.

Το ποσοστό απασχόλησης στην ΕΕ παραμένει στάσιμο και απαιτείται εντατικοποίηση των προσπαθειών των Κρατών Μελών για την αναμόρφωση της αγοράς της εργασίας. Για την επίτευξη του στόχου σχετικά με την συνολική απασχόληση απαιτείται ένα μέσο ετήσιο ποσοστό αύξησης 1,5% ως το 2010 σχεδόν διπλάσιο εν συγκρίσει με το ετήσιο ποσοστό αύξησης 0.7% που επιτεύχθηκε την περίοδο 2000-2003. Το ποσοστό της συνολικής απασχόλησης αυξήθηκε από 61,6% το 1999 σε 63,3% το 2005 για την ΕΕ των 25.

Όσον αφορά στο στόχο της αύξησης της **γυναικείας απασχόλησης**, τα Κράτη Μέλη οφείλουν να λαμβάνουν σχετικά μέτρα, κυρίως μέσω της μείωσης του χάσματος ανάμεσα στις αμοιβές των δύο φύλων, αλλά και άλλων συνοδευτικών παρεμβάσεων. Ειδικότερα, το ποσοστό απασχόλησης στις γυναίκες, στην ΕΕ των 15, αυξήθηκε σε 56,1% το 2005 κοντά στον βραχυπρόθεσμο στόχο 57%, ενώ για την ΕΕ των 25 το ποσοστό γυναικείας απασχόλησης έφτασε το 55,1% (συνεπώς το ποσοστό ετήσιας αύξησης για την επίτευξη του στόχου είναι 1,2%). Για την επίτευξη του στόχου σχετικά με την γυναικεία απασχόληση τα Κράτη Μέλη προσπαθούν επίσης να βελτιώσουν τις υπηρεσίες σχετικά με την **φροντίδα των παιδιών** και κυρίως των παιδιών κάτω των τριών χρόνων όπου και υστερούν τα περισσότερα μέλη. Στόχος για το 2010 είναι να εξυπηρετείται το 90% των παιδιών άνω των τριών ετών και το 33% των παιδιών κάτω των τριών. Όσο αφορά στην παιδική μέριμνα για παιδιά κάτω των τριών ετών, η Σουηδία, Δανία και η Φλαμανδική περιοχή του Βελγίου φαίνεται να παρέχουν σε πολύ ικανοποιητικό βαθμό αυτές τις υπηρεσίες ενώ η Γερμανία,

¹⁴ www.europa.eu.int/growthandjobs

Ισπανία, Ιταλία, το Λουξεμβούργο, η Αυστρία και το Ηνωμένο Βασίλειο καλύπτουν λιγότερο από το 15% των αναγκών.

Αναφορικά με τον στόχο της **απασχόλησης των μεγαλύτερων σε ηλικία ατόμων**, τα Κράτη Μέλη της ΕΕ έχουν αυξήσει τα οικονομικά κίνητρα για την αύξηση του ορίου συνταξιοδότησης μέσω διαφόρων στρατηγικών και αναμορφώσεων των συντάξεων. Με τον τρόπο αυτό το όριο συνταξιοδότησης έχει αυξηθεί από τα 60,8 χρόνια το 2002 σε 61,3 το 2003 για την ΕΕ των 15 και από 60,4 σε 61 για την ΕΕ των 25.

Το ποσοστό του ενήλικου πληθυσμού που θα επωφεληθεί από υπηρεσίες εκπαίδευσης και κατάρτισης μέχρι το 2010 θα πρέπει να ανέλθει στο 12,5% του ευρωπαϊκού μ.ο. Το πρόβλημα της Ελλάδας συνίσταται τόσο στο σημερινό χαμηλό επίπεδο (3,7%), όσο και στο χάσμα ανάμεσα στα άτομα με χαμηλό και υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο. Η κινητικότητα της εργασίας μεταξύ διαφορετικών παραγωγικών τομέων, αποτελεί παράγοντα καίριας σημασίας για την επωφελή διαχείριση της διεθνούς οικονομικής κατάστασης. Στην Ευρώπη το υψηλό ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας συνδέεται με τη χαμηλή κινητικότητα της εργασίας τόσο μεταξύ κλάδων όσο και γεωγραφικών περιοχών. Η επιτυχής εφαρμογή προγραμμάτων επανακατάρτισης και επαγγελματικού επαναπροσανατολισμού αποτελεί μια σημαντική συνιστώσα στην αντιμετώπιση του συγκεκριμένου προβλήματος.

2.1.2. Εσωτερικό περιβάλλον

2.1.2.1. Εθνικό επίπεδο

Η Ελλάδα εμφανίζει κατά την πρόσφατη περίοδο σχετικά χαμηλές τιμές στους περισσότερους δείκτες της Στρατηγικής της Λισσαβόνας, γεγονός που την κατατάσσει στην 22η θέση της συνολικής κατάταξης στην ΕΕ-25, μολονότι σημείωσε το δεύτερο υψηλότερο ρυθμό αύξησης του ΑΕΠ (τριπλάσιο ως προς το μέσο όρο της Ευρωζώνης). Η μακροοικονομική σταθερότητα επιτυγχάνεται, οι επενδύσεις αυξάνονται, ενώ αυξάνεται η παραγωγικότητα- η οποία όμως υπολείπεται ακόμη του μέσου όρου της Ε.Ε. Παράλληλα, η σχετική αύξηση της συνολικής απασχόλησης είναι κατά πολύ μικρότερη της αύξησης του ΑΕΠ, η ανεργία παραμένει σε υψηλά επίπεδα σε σχέση με το Μέσο Κοινοτικό Όρο, με έμφαση στην υψηλή ανεργία των γυναικών, των νέων και των μακροχρόνια ανέργων.

Ειδικότερα, το εσωτερικό αναπτυξιακό περιβάλλον στα ζητήματα του ανθρώπινου δυναμικού χαρακτηρίζεται από τα παρακάτω προβλήματα:

- **Χαμηλή Παραγωγή νέων θέσεων εργασίας**

Οι υψηλοί ρυθμοί ανάπτυξης των τελευταίων χρόνων δεν συνοδεύτηκαν από αντίστοιχη αύξηση της απασχόλησης. Εκτιμάται όμως ότι η διατήρηση υψηλών ρυθμών ανάπτυξης στο μέλλον σε συνδυασμό με τις δρομολογημένες διαρθρωτικές αλλαγές θα συμβάλλει θετικά στη δημιουργία θέσεων απασχόλησης. Σε αυτό συνηγορεί το γεγονός ότι διαχρονικά παρατηρείται μια σταθερή αύξηση του ποσοστού απασχόλησης.

Ειδικότερα, σύμφωνα με τα πλέον πρόσφατα στοιχεία¹⁵ (2005), το συνολικό ποσοστό της απασχόλησης ανήλθε στο 60,3% έναντι (63,3% Ε.Ε- 25), ενώ παράλληλα διαπιστώνεται ότι η παραγωγή νέων θέσεων εργασίας στη χώρα μας είναι χαμηλή σε σύγκριση με τις υπόλοιπες χώρες-μέλη της ΕΕ-25.

Συγκεκριμένα, η Ελληνική Οικονομία παρήγαγε κατά το χρονικό διάστημα 1999-2005 μόλις 48,7 χιλιάδες νέες θέσεις εργασίας ετησίως, ενώ για να επιτευχθεί ο στόχος του 64,1% το 2010 (σύμφωνα με το Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων), θα πρέπει να δημιουργηθούν περίπου 400 χιλιάδες νέες θέσεις εργασίας, κατά το διάστημα 2006-2010.

Σε σχέση με τις τάσεις που αφορούν στην κλαδική διάρθρωση της Απασχόλησης, αυτή αυξάνεται μόνο στον τριτογενή τομέα, ενώ αντίθετα μειώνεται στον πρωτογενή και το δευτερογενή τομέα της Οικονομίας.

Όσον αφορά στην ανεργία, αυτή διαμορφώνεται στα επίπεδα του 9,8% το 2005 παρουσιάζοντας μείωση 0,7 ποσοστιαίας μονάδας σε σχέση με το 2004 (10,5%) αλλά πάντα άνω του Κοινοτικού Μ.Ο. (8,7% ΕΕ-25)¹⁶.

Τέλος το ποσοστό μερικής απασχόλησης παραμένει ακόμη ιδιαίτερα χαμηλό και ανερχόταν το 2005 στο 4,8% έναντι 18,5% της ΕΕ-25 για την ίδια περίοδο.

- **Χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων και ικανοτήτων του εργατικού δυναμικού**

Η σύγχρονη πραγματικότητα διαμορφώνει ένα δυναμικό περιβάλλον απασχόλησης, μέσα στο οποίο οι γνώσεις και οι δεξιότητες πρέπει να ανανεώνονται και να αναβαθμίζονται συνεχώς, κατά τρόπο ώστε να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και να ενισχύουν την ικανότητα προσαρμογής των ατόμων στις αλλαγές.

¹⁵ Employment in Europe 2005, Employment & social affairs, September 2005

¹⁶ EUROSTAT, 2005.

Ιδιαίτερα για τους ανέργους και εργαζόμενους ενήλικες με κενά σε γνώσεις και ασυνέχεια στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές τους επιλογές, απαιτούνται ανοικτά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, προσαρμοσμένα στις αρχές εκπαίδευσης ενηλίκων, ώστε να υπάρχουν ευκαιρίες επανένταξης στο τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα, συμπλήρωσης των γνώσεων/δεξιοτήτων, επανακατάρτισης ή/και κατοχύρωσης των επαγγελματικών δικαιωμάτων. Στο πλαίσιο αυτό, απαιτούνται συστήματα που να προβλέπουν την καθιέρωση συστημάτων αναγνώρισης τόσο των ικανοτήτων όσο και των γνώσεων που έχουν απαιτηθεί εκτός τυπικής εκπαίδευσης.

Η **δια βίου μάθηση** αποτελεί εθνικό ζήτημα άμεσης προτεραιότητας, δεδομένης της διεθνοποίησης των αγορών και των νέων τεχνολογιών που καθιστούν αναγκαία τη συνεχή ανανέωση των γνώσεων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού (υπολογίζεται ότι σε δέκα χρόνια το 80% των διεθνών γνώσεων που διδάσκονται σήμερα θα είναι ξεπερασμένες από τις νέες εξελίξεις)¹⁷. Είναι χαρακτηριστικό ότι η Ελλάδα μοιράζεται με την Πορτογαλία την τελευταία θέση μεταξύ των 25 μελών της Ε.Ε. ως προς τη συμμετοχή των πολιτών ηλικίας 25 ως 64 ετών στα προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης. Μόλις 3.7% των Ελλήνων συμμετείχαν σε σχετικά προγράμματα, ενώ πρώτη είναι η Σουηδία (ποσοστό 34.2%) και ο ευρωπαϊκός μέσος όρος είναι 9%.

Από πολλές μελέτες προκύπτει επίσης ότι τα προβλήματα ομαλής ένταξης των ανέργων στην αγορά εργασίας σχετίζονται περισσότερο με το συνολικό μοντέλο ανάπτυξης της χώρας και την τμηματοποίηση των αγορών εργασίας και, λιγότερο με την αναντιστοιχία της προσφοράς δεξιοτήτων προς τη ζήτηση της αγοράς εργασίας. Η χαμηλή «προσαρμοστικότητα» των εργαζομένων σε νέες μορφές εργασίας, σε νέες δεξιότητες και στη μετεγκατάστασή τους σε άλλες πιο ευνοϊκές από άποψη απασχολησιμότητας περιοχές, δημιουργούν «νέου τύπου» διαρθρωτικά προβλήματα στην αγορά εργασίας. Η «απόσταση» της εκπαίδευσης από την αγορά εργασίας αντικατοπτρίζεται επίσης στα υψηλά ποσοστά ετεροαπασχόλησης και «επιχειρηματικότητας ανάγκης».

- **Δυσκολία πρόσβασης στην εργασία και στην επιχειρηματικότητα για τις γυναίκες**

Τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών παρουσιάζουν αυξητική τάση τα τελευταία χρόνια και από 41,7% το 2001 διαμορφώνονται στο 45,2% το 2004, υπολειπόμενα

¹⁷ ΕΥΣ ΕΚΤ, Μελέτη για τη στρατηγική στη δια βίου μάθηση, 2004.

όμως κατά πολύ του Ευρωπαϊκού μέσου όρου 55,7% (ΕΕ-25)¹⁸. Τα ποσοστά ανεργίας γυναικών αν και μειώθηκαν την περίοδο 2004-2005 από 16,2% σε 15,3% εμφανίζονται κατά πολύ υψηλότερα του Ευρωπαϊκού μέσου όρου 9,8% (ΕΕ-25). Παράλληλα, αύξηση κατά μισή εκατοστιαία μονάδα εμφανίζουν τα ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας των γυναικών το 2004 (9,4%) σε σχέση με το 2003 (8,9%). Τέλος, ιδιαίτερα χαμηλά είναι τα ποσοστά μερικής απασχόλησης των γυναικών (9,1% για το 2005), έναντι του κοινοτικού μέσου όρου (32,6%, ΕΕ-25).

Τα παραπάνω στοιχεία συνηγορούν σε μικρή και αργά αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά και πολλά περιθώρια περαιτέρω βελτίωσης της πρόσβασης των γυναικών στην απασχόληση.

Όσον αφορά στη γυναικεία επιχειρηματικότητα, αυτή σε διεθνές επίπεδο φαίνεται να ανθεί, όμως οι άνδρες εξακολουθούν να έχουν διπλάσιες πιθανότητες να ξεκινήσουν νέα επιχείρηση¹⁹. Είναι χαρακτηριστικό ότι αυτή η σχέση ισχύει στις πλούσιες χώρες, ενώ μειώνεται όσο το επίπεδο ανάπτυξης είναι χαμηλότερο. Η Ελλάδα βρίσκεται στη 14η θέση κατάταξης, όπου η πιθανότητα δημιουργίας νέας επιχείρησης από τους άνδρες είναι στο 18,76% και για τις γυναίκες στο 13,0%. Όμως, στις υπό ανάπτυξη χώρες όπου αυτές οι διαφορές είναι σχετικά μικρότερες, η βιωσιμότητα των νέων επιχειρήσεων από τις γυναίκες δεν υπερβαίνει κατά μ.ο. τους 42 μήνες, σε αντίθεση με τις ανεπτυγμένες χώρες όπου η βιωσιμότητα των επιχειρήσεων είναι πολύ μεγαλύτερη. Έτσι, στο νέο αναπτυξιακό πρόγραμμα του ΥΠΑΚΠ για τους ανθρώπινους πόρους δεν πρέπει να ενισχυθεί απλά η δημιουργία νέων επιχειρήσεων από γυναίκες, αλλά ουσιαστικά η προετοιμασία, ωρίμανση και υποστήριξη των επιχειρήσεων κατά τη διάρκεια της λειτουργίας τους.

- **Δυσκολία πρόσβασης στην εργασία για τους νέους**

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της ΕΣΥΕ, το 2005, τα ποσοστά απασχόλησης αυξήθηκαν για όλες τις ηλικιακές ομάδες πλην εκείνης των νέων 15-24 ετών η οποία παρουσίασε μείωση και διαμορφώθηκε στο 25% από 26,8% το 2004 υπολειπόμενο κατά 10 ποσοστιαίες του μέσου όρου της ΕΕ-25 (36.8%).

¹⁸ EUROSTAT

¹⁹ GEM London Business School, Έρευνα σε 35 χώρες, 2005.

Τα ποσοστά ανεργίας των νέων 15-24 ετών ήταν το 2005 26% παρουσιάζοντας μείωση κατά σχεδόν μία ποσοστιαία μονάδα σε σχέση με το 2004 (26,9%) αλλά υπολείπονται σημαντικά έναντι του αντίστοιχου ποσοστού της ΕΕ-25 (8,5%)²⁰

- **Δυσκολία πρόσβασης στην εργασία για ειδικές ομάδες πληθυσμού**

Σύμφωνα με σχετική έρευνα της ΕΣΥΕ (2003), το 84% των Ατόμων με αναπηρία βρίσκεται εκτός εργατικού δυναμικού, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στο σύνολο του πληθυσμού είναι 35%²¹.

- **Ενεργός γήρανση**

Η απασχόληση των ηλικιωμένων (55-64 ετών) παραμένει σχεδόν σταθερή τα τελευταία χρόνια και κυμαίνεται στο 39,4% για το 2004 λίγο χαμηλότερα από τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο (41% ΕΕ-25). Αντίστοιχα η μέση ηλικία εξόδου από την εργασία διαμορφώνεται στα 59,5 χρόνια έναντι των 60,7 της ΕΕ-25 το ίδιο έτος. Παρά ταύτα η απασχόληση των ατόμων 55-64 ετών απέχει πλέον των 10 ποσοστιαίων μονάδων από τον στόχο του 50% για το 2010. Σε χωρικό επίπεδο, το πρόβλημα της δημογραφικής γήρανσης ή αποψίλωσης εντοπίζεται εντονότερα στην Πελοπόννησο, τη Στερεά Ελλάδα και το Βόρειο Αιγαίο, ενώ το φαινόμενο της δημογραφικής ενδυνάμωσης στην Κεντρική Μακεδονία και την Αττική²².

- **Φτώχεια**

Τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν ότι τα ποσοστά φτώχειας εξακολουθούν να κυμαίνονται σε υψηλά επίπεδα (σταθερά πάνω από το 20% ενώ ήταν 21% το 2003), παρά τις υψηλές δαπάνες κοινωνικής προστασίας. Η μεγάλη ηλικία εξακολουθεί να αποτελεί το σοβαρότερο επιβαρυντικό παράγοντα κινδύνου φτώχειας στην Ελλάδα (28,1% το 2003 και 30,3% για το 2002 έναντι 17% για το 2002 στην ΕΕ-25). Η φτώχεια πλήττει κυρίως την ύπαιθρο (42,1%). Υψηλά ποσοστά φτώχειας καταμετρούνται στις μονογονεϊκές οικογένειες (34,5% το 2003), στις πολύτεκνες οικογένειες (31,5% το 2003), στα ζευγάρια ηλικιωμένων (27,8% το 2003), στους ανέργους (32,7% το 2002) και τους συνταξιούχους (29,5% το 2002). Ιδιαίτερη επιδείνωση παρουσίασε η φτώχεια των παιδιών, στην ηλικιακή κατηγορία 0-15 ετών (23,1%) και 16-24 (25,2%).

²⁰ EUROSTAT

²¹ Για ποιοτικά στοιχεία στο συγκεκριμένο ζήτημα βλ. και γνώμη της ΟΚΕ για το ΕΣΔΕΝ 2005-2006, 13-5-2005 και στο ίδιο το κείμενο του ΕΣΔΕΝ 2005-2006.

²² New Cronos, Eurostat 2005

2.1.2.2. Περιφερειακό επίπεδο

Η «συμπεριφορά» της αγοράς εργασίας συνδέεται άμεσα με την τυπολογία της ανάπτυξης σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Από την εξέταση της περιφερειακής κατανομής των ποσοστών απασχόλησης, προκύπτει ότι οι περιφέρειες με τα μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης είναι κατά σειρά, η Κρήτη (65,3%), η Πελοπόννησος (62,6%) και το Νότιο Αιγαίο (62,1%)²³. Το χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης εμφανίζεται στη Δυτική Μακεδονία (53,9%) και ακολούθως στη Δυτική Ελλάδα (55,4%) και στο Βόρειο Αιγαίο (56,0%). Οι υπόλοιπες επτά περιφέρειες κινούνται κοντά στα επίπεδα του εθνικού μέσου όρου (59,6%).

- **Απασχόληση-ανεργία στις Ελληνικές Περιφέρειες**

Οι δια-περιφερειακές διαφορές των ποσοστών ανεργίας εμφανίζονται αρκετά υψηλές και, το 2004 κυμαίνονται μεταξύ του 16,8% που παρουσιάζεται στη Δυτική Μακεδονία και του 6,1% που παρουσιάζεται στην Κρήτη.

Οι περιφέρειες που χαρακτηρίζονται από υψηλότερο του μέσου όρου ποσοστό ανεργίας το 2004 είναι οι περιφέρειες Δυτικής Μακεδονίας, Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης (13,4%), Κεντρικής Μακεδονίας (11,9%), Ηπείρου (11,8%), Δυτικής Ελλάδος (12,3%), και Στερεάς Ελλάδος(12,6%). Οι περιφέρειες που χαρακτηρίζονται από χαμηλότερο του μέσου όρου ποσοστό ανεργίας είναι οι περιφέρειες Αττικής (9,1%), Πελοποννήσου (8,7%), Βορείου Αιγαίου (9,4%), Νοτίου Αιγαίου (8,6%) και Κρήτης ενώ στις περιφέρειες Θεσσαλίας και Ιονίων Νήσων το ποσοστό ανεργίας είναι περίπου ίσο με το ποσοστό ανεργίας για το σύνολο της χώρας 10,2% και 10,6% αντίστοιχα.

Οι περιφέρειες που αντιμετωπίζουν χαμηλότερα ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας του εθνικού μέσου όρου είναι οι περιφέρειες Ιονίων Νήσων, Νοτίου Αιγαίου, Κρήτης, Βορείου Αιγαίου και Αττικής.

Αντίθετα το πρόβλημα της μακροχρόνιας ανεργίας εμφανίζεται ιδιαίτερα οξύ στις περιφέρειες Δυτικής Μακεδονίας, Θεσσαλίας, Ηπείρου, Πελοποννήσου, Δυτικής Ελλάδας, Στερεάς Ελλάδας και Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης, ενώ η περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας κινείται στα επίπεδα του εθνικού μέσου όρου.

Το πρόβλημα της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας εμφανίζεται ιδιαίτερα στις περιφέρειες: Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης, Κεντρικής

²³ ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, 2004, β τρίμηνο

Μακεδονίας, Δυτικής Μακεδονίας, Ηπείρου, Δυτικής Ελλάδος, Στερεάς Ελλάδος και Βορείου Αιγαίου όπου τα ποσοστά της ανεργίας των γυναικών είναι υψηλότερα του εθνικού μέσου όρου. Αντίθετα, οι περιφέρειες που αντιμετωπίζουν χαμηλότερα του μέσου όρου ποσοστά ανεργίας για τις γυναίκες είναι οι περιφέρειες Ιονίων Νήσων, Αττικής, Πελοποννήσου, Νοτίου Αιγαίου και Κρήτης.

Ιδιαίτερο πρόβλημα πρόσβασης στην αγορά εργασίας φαίνεται ότι έχουν οι νέοι στην περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας όπου τα ποσοστά ανεργίας ξεπερνούν το 52% ενώ υψηλότερα του εθνικού μέσου όρου εμφανίζονται και τα ποσοστά ανεργίας των νέων στις περιφέρειες Ηπείρου, Κεντρικής Μακεδονίας, Στερεάς Ελλάδας, Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης, Δυτικής Ελλάδας και Πελοποννήσου. Αντίθετα χαμηλότερα του εθνικού μέσου όρου ποσοστά παρατηρούνται στις περιφέρειες Θεσσαλίας, Ιονίων Νήσων, Αττικής, Βορείου και Νοτίου Αιγαίου, ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά νεανικής ανεργίας εμφανίζονται στην Κρήτη (17,45%).

Ως προς την ανεργία τα στοιχεία σε επίπεδο νομού²⁴ καταδεικνύουν μεγαλύτερες ενδοπεριφερειακές ανισότητες σε σχέση με τις διαπεριφερειακές. Η ανεργία φαίνεται να πλήττει ιδιαίτερα συγκεκριμένες περιοχές, ιδιαίτερα εκείνες που δεν προχώρησαν σε αγροτική ή μεταποιητική αναδιάρθρωση.

- **Η παραγωγικότητα της εργασίας**

Πέραν του βαθμού αξιοποίησης του ανθρωπίνου δυναμικού που εκφράζεται με το ποσοστό απασχόλησης σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο, στο επίπεδο του κατά κεφαλήν ΑΕΠ συντελεί η παραγωγικότητα της εργασίας ανά απασχολούμενο. Το επίπεδο της παραγωγικότητας της εργασίας μετράται με δύο τρόπους: παραγόμενο προϊόν (ΑΕΠ σε ΜΑΔ) ανά απασχολούμενο και παραγόμενο προϊόν (ΑΕΠ σε ΜΑΔ) ανά σύνολο εργατωρών έτους.

Διαπιστώνεται ότι το τρέχον επίπεδο παραγωγικότητας ανά απασχολούμενο σε επίπεδο χώρας και στις Περιφέρειες, πλην της Στερεάς Ελλάδας, υπολείπεται σημαντικά του μέσου όρου της Ε.Ε. των 15 αλλά και των 25 (2002). Επίσης, η ύπαρξη έντονων αποκλίσεων, θετικών ή αρνητικών, από το μέσο όρο της χώρας καταγράφεται σε περιφερειακό επίπεδο, ενδεικτικό και πάλι των ενδογενών παραμέτρων που διαμορφώνουν τα επίπεδα παραγωγικότητας ανά Περιφέρεια. Παρότι δεν είναι εφικτή η αντίστοιχη σύγκριση σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, εντούτοις με ενδιαφέρον σημειώνεται ότι οι ανωτέρω διαφοροποιήσεις μεταξύ Περιφερειών δεν

²⁴ Επετηρίδα Αγοράς Εργασίας Περιφέρειες & Νομοί 2005, ΠΑΕΠ

μεταβάλλονται ουσιαστικά όταν εξετασθεί η ωριαία παραγωγικότητα της εργασίας, στοιχείο που παραπέμπει σε άλλες παραμέτρους-συντελεστές της αποδοτικότητας των ανθρωπίνων πόρων.

Ωστόσο και σε συνδυασμό με τη σχετική υστέρηση στο βαθμό απασχόλησης, το συμπέρασμα είναι ότι η βελτίωση της παραγωγικότητας της εργασίας παραμένει για την Ελλάδα μία από τις βασικότερες προκλήσεις στην άσκηση τομεακών και περιφερειακών πολιτικών, προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι της Λισσαβόνας.

Με σημείο εκκίνησης τις βελτιωμένες οικονομικές προοπτικές της Ευρώπης για τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων απασχόλησης, απαιτούνται περαιτέρω προσπάθειες για την υλοποίηση της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση και των τριών προτεραιοτήτων δράσης : α. προσέλκυση και διατήρηση περισσότερων ατόμων στην αγορά εργασίας, β. αύξηση της προσφοράς εργασίας και εκσυγχρονισμός των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, γ. βελτίωση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων και αύξηση των επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο με τη βελτίωση της εκπαίδευσης και των δεξιοτήτων (βλ. σχετικά και ενότητα 3.2).

Η καλύτερη οργάνωση της εργασίας, η ποιότητα των συνθηκών εργασίας και η συνεχής επικαιροποίηση των προσόντων των εργαζομένων αποτελούν παράγοντες οι οποίοι θα πρέπει να ενσωματωθούν στις δράσεις του Αναπτυξιακού Προγράμματος, προκειμένου να δοθεί ώθηση στην παραγωγικότητα της εργασίας²⁵.

2.1.3. Αποτίμηση των αποτελεσμάτων αναπτυξιακών παρεμβάσεων κατά την τρέχουσα και τις προηγούμενες προγραμματικές περιόδους

Στην παρούσα ενότητα γίνεται με συνοπτικό τρόπο παρουσίαση και αποτίμηση των αναπτυξιακών και διαρθρωτικών παρεμβάσεων στον τομέα της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού. Με βάση τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την αποτίμηση αυτή, η ανάλυση επεκτείνεται στην αντιστοίχιση των αιτιών που δημιουργούν τα προβλήματα με συγκεκριμένο πλέγμα παρεμβάσεων. Η όλη ανάλυση καταλήγει μεθοδολογικά στην ανάλυση SWOT που ακολουθεί στην ενότητα 2.2, στην οποία συστηματοποιούνται τα Πλεονεκτήματα και οι Αδυναμίες σε συνδυασμό με τις Ευκαιρίες και τις Απειλές του συγκεκριμένου τομέα.

²⁵ Συμπεράσματα της Προεδρίας του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου των Βρυξελλών, 23 και 24 Μαρτίου 2006.

2.1.3.1. Αποτίμηση των αποτελεσμάτων συγχρηματοδοτούμενων αναπτυξιακών παρεμβάσεων.

Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και την επίτευξη των στόχων της Λισσαβόνας, η Ελλάδα έδωσε έμφαση στην ανάπτυξη και προώθηση ενεργών πολιτικών για την καταπολέμηση και την πρόληψη της ανεργίας, για την αποφυγή της μακροχρόνιας ανεργίας, την προώθηση της ισότητας των φύλων και της ισότητας των ευκαιριών.

Για την εξυπηρέτηση των ανωτέρω στόχων, σχεδιάστηκε και υλοποιήθηκε ένα πλήθος ενεργειών, ενώ αναλήφθηκαν αντίστοιχες ρυθμίσεις. Στον χώρο των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης η κυριότερη ίσως εξέλιξη αφορά τη δημιουργία και ολοκλήρωση ενός σχετικά επαρκούς δικτύου Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης, οι οποίες παρέχουν εξατομικευμένη βοήθεια προς τους ανέργους. Σημαντικός ήταν επίσης ο επαναπροσδιορισμός της στόχευσης και η ενίσχυση των ενεργών πολιτικών απασχόλησης, ενώ προωθήθηκε και η καταγραφή των αναγκών και τάσεων της αγοράς εργασίας. Τέλος, ελήφθησαν μέτρα υπέρ της ισότητας των δύο φύλων και της καταπολέμησης των διακρίσεων στην αγορά εργασίας, ενώ παράλληλα βελτιώθηκαν οι διαδικασίες προγραμματισμού, εφαρμογής, παρακολούθησης και αξιολόγησης των προγραμμάτων και των φορέων παροχής συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

Στον τομέα της **Απασχόλησης**, τα αποτελέσματα των βασικών παρεμβάσεων συνοψίζονται στα ακόλουθα:

Ένα επαρκές, σε γενικές γραμμές, δίκτυο Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης τείνει να ολοκληρωθεί: 119 Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης και Τοπικές Υπηρεσίες του ΟΑΕΔ στελεχώνονται με εκπαιδευμένους Εργασιακούς Συμβούλους, εξοπλίζονται με κατάλληλη υλικοτεχνική υποδομή και δικτυώνονται με ένα εξειδικευμένο πληροφοριακό σύστημα. Ενθαρρυντικά ήταν τα συμπεράσματα που προέκυψαν από την εφαρμογή του συστήματος εξατομικευμένης παρέμβασης και διασύνδεσης της προσφοράς στην αγορά εργασίας μέσω του αναβαθμισμένου δικτύου των ΚΠΑ. Ωστόσο, διαπιστώνεται η ανάγκη ποιοτικής αναβάθμισης ορισμένων από τις διαδικασίες που ακολουθούνται, καθώς και του γενικότερου τρόπου αντιμετώπισης των ανέργων, αλλά και μια υστέρηση όσον αφορά την επιθυμητή σύζευξη με την πλευρά της ζήτησης στην αγορά εργασίας.

Οι εφαρμοζόμενες ενεργές πολιτικές απασχόλησης και ειδικότερα τα προγράμματα ενίσχυσης της αυτοαπασχόλησης Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών κρίνονται ως

θετικά, αν κρίνει κανείς από τον τρόπο υλοποίησης, τα αποτελέσματα και τις ευρύτερες επιπτώσεις τους.

Ενδεικτικά αναφέρεται ότι οι ωφελούμενοι άνεργοι από προγράμματα προώθησης της απασχόλησης (προγράμματα Νέων Θέσεων Εργασίας, Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών, Απόκτησης Επαγγελματικής Εμπειρίας - Stage) ανέρχονται συνολικά σε περίπου 130.000 άτομα²⁶.

Η υλοποίηση Δράσεων «Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας-STAGE» καταδεικνύει υπερεπίτευξη των στόχων, όσον αφορά τον δείκτη των ωφελουμένων.

Παράλληλα το Υπουργείο Απασχόλησης προχώρησε μέσω του ΟΑΕΔ σε παρεμβάσεις για τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας («ενεργός γήρανση», ειδικά προγράμματα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση και συμπλήρωση ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης).

Περαιτέρω, αναπτύχθηκε από το Παρατηρητήριο Απασχόλησης-Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε. (ΠΑΕΠ ΑΕ, θυγατρική εταιρεία του ΟΑΕΔ), σύστημα διάγνωσης των αναγκών εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Στον τομέα της **δια βίου μάθησης**, λαμβάνοντας υπόψη και τη σύσταση της Ε.Ε. για την προώθηση της Δια Βίου Μάθησης, το Υπουργείο Απασχόλησης και το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων προχώρησαν στη δημιουργία θεσμικού πλαισίου για τη Δια Βίου Μάθηση (Νόμος 3369/2005) και προωθούν την πρακτική εφαρμογή του.

Λόγω της διαπιστωθείσας, πάγιας ανάγκης για σύνδεση της αρχικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την απασχόληση, μέσω της συνεργασίας των συναρμόδιων Υπουργείων, προβλέπεται να ενεργοποιηθεί το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (ΕΣΣΕΕΚΑ).

Η διαχρονικά εκτιμώμενη ως χαμηλή αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης για απασχολούμενους είναι ένα ζήτημα που έχει προκαλέσει, ήδη από την εποχή του ΚΠΣ 1989-93, σειρά διαβουλεύσεων μεταξύ των αρμόδιων δημόσιων αρχών, ερευνητικών κέντρων που δραστηριοποιούνται στο χώρο, των κοινωνικών εταίρων και των σχετικών με το αντικείμενο φορέων τους καθώς και των παρόχων επαγγελματικής κατάρτισης. Αυτές οδήγησαν σε μια σειρά από διαδοχικές και μάλλον βελτιωτικές μεταβολές του θεσμικού πλαισίου, που διέπει

²⁶ Σύμφωνα με στοιχεία του κειμένου «Κατευθύνσεις Εθνικής Στρατηγικής Ανάπτυξης 2007-2013» του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Φεβρουάριος 2005

την υλοποίηση αυτών των προγραμμάτων, καθώς και στη δημιουργία πιστοποιημένων φορέων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης (ΚΕΚ) τόσο για το σύνολο όσο και για ειδικές ομάδες του πληθυσμού. Μια ακόμη βελτιωτική ώθηση επιχειρείται να δοθεί μέσω των έργων πιστοποίησης εκπαιδευτών και προγραμμάτων του ΕΚΕΠΙΣ.

Ωστόσο, παρ' όλες αυτές τις βελτιώσεις είναι κοινή η διαπίστωση ότι το ζητούμενο δεν έχει ακόμη επιτευχθεί στον επιθυμητό βαθμό, όπως καταδεικνύουν τα στοιχεία των αρμόδιων κεντρικών φορέων και ειδικότερα τα συγκριτικά χαμηλά ποσοστά απορρόφησης των καταρτιζομένων από την αγορά εργασίας. Στο σημείο αυτό επιχειρείται να δοθεί μια απάντηση στο -δύσκολο ομολογουμένως- ερώτημα, κατά πόσο δηλαδή η (μετέπειτα) απασχόληση κάποιων καταρτιζομένων μπορεί βάσιμα να αποδοθεί στην (προηγηθείσα) συμμετοχή σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, σε σχέση και με άλλους παράγοντες που ενδεχομένως την επηρεάζουν (την απασχόληση), όπως π.χ. το επίπεδο και η κατεύθυνση βασικών σπουδών, η εξειδίκευση, η προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία, άλλα επαγγελματικά προσόντα και δεξιότητες, η προσωπικότητα του ανέργου κ.λπ.

Στον τομέα της **Κοινωνικής συνοχής** καταβλήθηκε έντονη προσπάθεια σε δυο επίπεδα:

- α) στην στήριξη της απασχολησιμότητας των ευπαθών ομάδων και
- β) στην ενίσχυση, τόσο του εισοδήματος των ευπαθών ομάδων όσο και της παροχής υπηρεσιών προς αυτές.

Έτσι, προωθήθηκε η δημιουργία ενός Δικτύου Κοινωνικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών, που προσφέρονται από τους φορείς της τοπικής αυτοδιοίκησης, καθώς και Δομών Κοινωνικής Φροντίδας με κύριο σκοπό κυρίως να προληφθούν φαινόμενα κοινωνικού αποκλεισμού. Σήμερα λειτουργούν πάνω από 1400 δομές, που περιλαμβάνουν δομές του Προγράμματος «Βοήθεια στο σπίτι», βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς, ΚΔΑΠ²⁷ και ΚΔΑΠ ΑμΕΑ καθώς και Κέντρα Κοινωνικής Μέριμνας.

Επιπλέον, υλοποιούνται δράσεις εξατομικευμένης προσέγγισης, επιδοματικών πολιτικών και παροχής εξατομικευμένων υπηρεσιών για συγκεκριμένες ομάδες πολιτών, όπως π.χ. τα Άτομα με Αναπηρία, οι παλιννοστούντες, οι πρόσφυγες, οι

²⁷ Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών

αιτούντες άσυλο, οι Έλληνες τσιγγάνοι, οι εξαρτημένοι, οι φυλακισμένοι, τα θύματα του trafficking κ.λπ.

2.1.3.2. Ανάλυση Προβλημάτων και Αναγκών με αντιστοίχησή τους με στοχευμένες Παρεμβάσεις

Με στόχο την αναλυτική αποτύπωση των παρεμβάσεων που αντιμετωπίζουν τα αίτια, τα οποία κατά τεκμήριο δημιουργούν και συντηρούν τα προβλήματα στα ζητήματα του Ανθρώπινου Δυναμικού (τα οποία αναλύθηκαν στην προηγούμενη ενότητα), υιοθετείται στο πλαίσιο της παρούσης σχετική μεθοδολογική προσέγγιση, η οποία απεικονίζεται στους πίνακες που ακολουθούν.

Μέσω της μεθοδολογίας συσχέτισης του προβλήματος με αίτια και παρεμβάσεις, διευκολύνεται η αναγνώριση των απαιτούμενων ενεργειών και πρωτοβουλιών για τη βιώσιμη και αποτελεσματική αντιμετώπιση των γενεσιουργών αιτίων πρόκλησης των υφιστάμενων προβλημάτων στα ζητήματα της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού.

Τα προβλήματα τα οποία αναλύθηκαν με την ανωτέρω μεθοδολογία αφορούν τα κατά τεκμήριο σημαντικότερα προβλήματα στα ζητήματα της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, όπως αυτά διαπιστώθηκαν στην ενότητα 2.1.2.

Πρόβλημα: Χαμηλή παραγωγή νέων θέσεων εργασίας
Αίτια
<ul style="list-style-type: none"> • Έλλειμμα ανταγωνιστικότητας και εσωστρέφεια της οικονομίας • Χαμηλή επιχειρηματικότητα • Απώλειες θέσεων εργασίας λόγω αποβιομηχάνισης/συρρίκνωσης της απασχόλησης στην περιφέρεια και ύπαιθρο και μεταφοράς παραγωγικών μονάδων στο εξωτερικό (ιδιαίτερα στην Βόρεια Ελλάδα) • «Αδήλωτη εργασία» • Υψηλό κόστος Εισφορών • Μη ικανοποιητική σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας • Αδράνεια στις διαρκείς, έντονες, γρήγορες αλλαγές στην αγορά εργασίας • Έλλειμμα ενημέρωσης ως προς τις δυνατότητες επιδότησης νέων θέσεων εργασίας και γενικότερα στην παροχή κινήτρων για την σύσταση νέων επιχειρήσεων
Παρεμβάσεις
<p>Ενίσχυση της απασχόλησης</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ενίσχυση της αυτό-απασχόλησης και αξιοποίηση της ήδη υπάρχουσας δυναμικής (μεγάλο ποσοστό αυτοαπασχολούμενων στην Ελλάδα, 30,1% έναντι 14,7% των EU 15 το 2005), με τη μετατροπή τους σε ΠΜΕ ή ΜΜΕ • Ενίσχυση και ενημέρωση επιχειρήσεων για δημιουργία και δυνατότητα επιδότησης νέων θέσεων απασχόλησης (σύνδεση κατάρτισης – πιστοποίησης γνώσεων / δεξιοτήτων με την επιδότηση νέων δράσεων «τύπου» ΝΘΕ, υποστήριξη των δημιουργούμενων επιχειρήσεων κατά τη διάρκεια λειτουργίας τους για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς τους) • Δράσεις ενημέρωσης για την παροχή κινήτρων για τη σύσταση νέων επιχειρήσεων και συμβουλευτικής για την επιλογή κλάδου δραστηριότητας και για την προετοιμασία έναρξης επιχειρηματικότητας • Ενίσχυση της μερικής απασχόλησης (ενίσχυση επιχειρήσεων για την παρακολούθηση της μερικής απασχόλησης – οικονομικά κίνητρα – κοινωνική συναίνεση) • Εισαγωγή και προώθηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης (τηλεργασία κλπ) (εκσυγχρονισμός του Θεσμικού πλαισίου – κοινωνική συναίνεση – εποπτικοί οργανισμοί – κίνητρα) <p>Σύζευξη στην αγορά εργασίας</p> <ul style="list-style-type: none"> • Εξατομικευμένη προσέγγιση – σύζευξη – profile ανέργων – με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας (πιλοτικά job matching tools)- Παρακολούθηση της πορείας του ανέργου • Καλύτερη αξιοποίηση Κέντρων Προώθησης στην Απασχόληση (one-stop-shop) – σύνδεση με Ιδιωτικά Γραφεία ευρέσεως εργασίας με νέο προσανατολισμό της τοποθέτησης σε θέση απασχόλησης • Δημιουργία συστήματος παρακολούθησης και συνεχούς αξιολόγησης των πολιτικών στην αγορά εργασίας. Βελτίωση των λειτουργιών των Ιδιωτικών Γραφείων Ευρέσεως Εργασίας (ΙΓΣΕ) και των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) • Ενίσχυση κοινωνικών και υποστηρικτικών υποδομών (Δομές Κοινωνικής Φροντίδας) • Εταιρική σχέση για την ανάπτυξη της απασχόλησης (Εθνικό – Περιφερειακό – Τοπικό επίπεδο) • Ομογενοποίηση της λειτουργίας όλων των ομοειδών φορέων υπό την εποπτεία του Υπουργείου Απασχόλησης • Στήριξη τοπικών συμπράξεων τοπικών και κοινωνικών φορέων για ολοκληρωμένες δράσεις απασχόλησης και επιχειρηματικότητας • Αναδιοργάνωση των συστημάτων ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας • Συνέργεια με αντίστοιχες δράσεις για ενίσχυση της Απασχόλησης άλλων Προγραμμάτων (Ανταγωνιστικότητα, Αγροτική Ανάπτυξη, Περιβάλλον και Ποιότητα Ζωής)

Πρόβλημα: Μη αντιστοίχιση δεξιοτήτων ικανοτήτων με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας
Αίτια
<ul style="list-style-type: none"> • Συνεχείς αλλαγές και εξελίξεις στην αγορά εργασίας • Έλλειψη ικανοποιητικού επαγγελματικού προσανατολισμού και εμπειριών για ένταξη στην αγορά εργασίας • Εξαγωγή των ερευνητών και υψηλού επιπέδου ανθρώπινου δυναμικού στο εξωτερικό • Δεν έχει αναπτυχθεί «παιδεία» για τη διαρκή συμμετοχή ανέργων-εργαζομένων σε διαδικασίες «μάθησης», στο πλαίσιο της δια βίου κατάρτισης • Μη-ολοκλήρωση του πλαισίου για την πιστοποίηση δεξιοτήτων και ικανοτήτων • Έλλειμμα εκπαίδευσης και δεξιοτήτων σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας – Μη επαρκής προσαρμογή των συστημάτων εκπαίδευσης στην αγορά εργασίας
Παρεμβάσεις
<p>Δια βίου μάθηση</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ενδοεπιχειρησιακή (e-learning) και δι- επιχειρησιακή κατάρτιση • Λειτουργικός σχεδιασμός προγραμμάτων Κατάρτισης και πιστοποίησή τους • Ενίσχυση της συμμετοχής στα Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης • Διερεύνηση νέων κοιτασμάτων απασχόλησης και στοχευμένη επαναπροσέγγιση των δεξιοτήτων των κατάλληλων ομάδων-στόχου ανέργων και εργαζομένων • Εισαγωγή των ΤΠΕ στη μαθησιακή διαδικασία. • Ενίσχυση της εκπαίδευσης εξ αποστάσεως <p>Σύζευξη στην αγορά εργασίας και εξειδικευμένες συμβουλευτικές υπηρεσίες</p> <ul style="list-style-type: none"> • Δράσεις για σύζευξη του συστήματος εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας • Ενίσχυση της εξωστρέφειας των Κέντρων Προώθησης στην Απασχόληση για επανακατάρτιση /συμπλήρωση δεξιοτήτων και συνεχή παρακολούθηση των ανέργων. Δημιουργία ανταγωνιστικών υπηρεσιών από τον ιδιωτικό τομέα • Επαναπροσδιορισμός ρόλου και λειτουργίας του θεσμού της επαγγελματικής κατάρτισης • Δράσεις «παρακολούθησης» των αλλαγών στην αγορά εργασίας (νέες ειδικότητες, τοπικές αγορές εργασίας, διαρθρωτικές αδυναμίες κ.λπ.). • Συνεχής παρακολούθηση των αναγκών εκπαίδευσης και κατάρτισης σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο <p>Πιστοποίηση δεξιοτήτων /ικανοτήτων</p> <ul style="list-style-type: none"> • Καινοτόμα μέτρα και μεταφορά «βέλτιστων πρακτικών» • Δημιουργία σύγχρονου και ολοκληρωμένου πλαισίου για την πιστοποίηση δεξιοτήτων και ικανοτήτων • Ανάπτυξη του «Ανθρώπινου Κεφαλαίου» στους τομείς τεχνολογίας και Καινοτομίας

Πρόβλημα: Δυσκολία πρόσβασης των γυναικών στην εργασία
Αίτια
<ul style="list-style-type: none"> • Ανάγκη για παραμονή στο σπίτι και για φροντίδα παιδιών και ηλικιωμένων • Επιχειρηματική κουλτούρα με καθεστώς προτίμησης για τους άνδρες και διευκόλυνση επαγγελματικής ανέλιξης • Οικογενειακά και κοινωνικά παγιωμένα πρότυπα για παραμονή των γυναικών στο σπίτι • Μη επαρκής προώθηση των ευέλικτων μορφών εργασίας και της μερικής απασχόλησης • Ύπαρξη στερεοτύπων ως προς την ανδρική φύση αρκετών εργασιών • Υπερβάλλουσα προσφορά εργασίας των γυναικών • Έλλειμμα εκπαίδευσης και δεξιοτήτων σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας – Μη επαρκής προσαρμογή των συστημάτων εκπαίδευσης στην αγορά εργασίας
Παρεμβάσεις
<p>Ενίσχυση της απασχόλησης</p> <ul style="list-style-type: none"> • Προώθηση της χειραφέτησης των γυναικών στην πολιτική και οικονομική ζωή και προαγωγή του επιχειρηματικού πνεύματος των γυναικών • Ενίσχυση και προβολή της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Υποστήριξη της νέας επιχείρησης σε όλα τα στάδια: προετοιμασία, ίδρυση, λειτουργία, ωρίμανση, βιωσιμότητα. • Ενίσχυση επιχειρήσεων για δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης • Ενίσχυση της μερικής απασχόλησης • Εισαγωγή και προώθηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης (τηλεργασία κλπ) • Ανάπτυξη «Κοινωνικής Οικονομίας» • Συνέχιση και επέκταση της λειτουργίας δομών κοινωνικής φροντίδας με παράλληλες δράσεις στήριξης της βιωσιμότητάς τους • Διευκόλυνση της γεωγραφικής κινητικότητας ανέργων και της επαγγελματικής κινητικότητας <p>Σύζευξη στην αγορά εργασίας</p> <ul style="list-style-type: none"> • Εξατομικευμένη προσέγγιση - Συμβουλευτική • Βελτίωση των Λειτουργιών του ΠΑΕΠ για την παροχή στοιχείων (ποιοτικών – ποσοτικών) με στόχευση την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης • Σύνδεση των Κέντρων Προώθησης στην Απασχόληση με τις τοπικές αγορές εργασίας και άνοιγμα των υπηρεσιών τους και στον ιδιωτικό τομέα <p>Ενθάρρυνση της δια βίου μάθησης</p> <ul style="list-style-type: none"> • Στοχευμένη επαγγελματική κατάρτιση • Καινοτόμα μέτρα και μεταφορά «βέλτιστων πρακτικών» (π.χ. αντικατάσταση των εργαζόμενων γυναικών σε περιπτώσεις μακράς διάρκειας αδειών (γονικών) με επιδοτούμενες θέσεις εργασίας από άνεργες γυναίκες.) • Ανάπτυξη του «Ανθρώπινου Κεφαλαίου» στους τομείς τεχνολογίας και Καινοτομίας • Ενίσχυση και ευρύτερη λειτουργία του δικτύου δομών κοινωνικής υποστήριξης – φροντίδας • Ομογενοποίηση της λειτουργίας όλων των ομοειδών φορέων υπό την εποπτεία και τις κατευθύνσεις του Υπουργείου Απασχόλησης για το συντονισμό των δράσεων που αποσκοπούν στην αύξηση της γυναικείας απασχόλησης • Ανάληψη πρωτοβουλιών για την ενεργοποίηση τοπικών και κοινωνικών δομών

Πρόβλημα: Δυσκολία πρόσβασης των νέων στην εργασία
Αίτια
<ul style="list-style-type: none"> • Χαμηλές επενδύσεις σε Ανθρώπινο κεφάλαιο • Έλλειμμα εκπαίδευσης και δεξιοτήτων σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας –Μη επαρκής προσαρμογή των συστημάτων εκπαίδευσης στην αγορά εργασίας • Ανεπιτυχής επαγγελματικός προσανατολισμός • Υψηλή επιβάρυνση των εργοδοτών από πρόσθετες εισφορές • Ιδιαιτερότητες / στερεότυπα της Ελληνικής κοινωνίας • Έλλειψη πιστοποιημένων επαγγελματικών γνώσεων / δεξιοτήτων και επαγγελματικής εμπειρίας • Έλλειψη επαγγελματικής εμπειρίας κατά τις απαιτήσεις της αγοράς • Έλλειμμα ενημέρωσης ως προς την παροχή κινήτρων για τη σύσταση νέων επιχειρήσεων
Παρεμβάσεις
<p>Ενίσχυση της απασχόλησης</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ενίσχυση και προβολή της νεανικής επιχειρηματικότητας • Σύνδεση κατάρτισης – πιστοποίησης γνώσεων και δεξιοτήτων με παράλληλη ενίσχυση επιχειρήσεων για δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης • Επιχειρηματική αριστεία στην αξιοποίηση νέων ειδικοτήτων σε θέσεις απασχόλησης και στην εισαγωγή καινοτόμων μεθόδων στην ανάπτυξη-διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού τους (μεμονωμένα ή σε δίκτυα) • Ενίσχυση ενημέρωσης για την παροχή κινήτρων για τη σύσταση νέων επιχειρήσεων • Ενίσχυση της μερικής απασχόλησης • Εισαγωγή και προώθηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης (τηλεργασία κλπ) • Διευκόλυνση της γεωγραφικής κινητικότητας ανέργων και της επαγγελματικής κινητικότητας <p>Σύζευξη της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας</p> <ul style="list-style-type: none"> • Δράσεις για σύζευξη του συστήματος εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας • Εξατομικευμένη προσέγγιση • Μετάβαση προς ενεργητικές – προληπτικές πολιτικές απασχόλησης μέσω της Εξατομικευμένης προσέγγισης • Καλύτερη αξιοποίηση Κέντρων Προώθησης στην Απασχόληση, σύνδεση με Ιδιωτικά Γραφεία ευρέσεως εργασίας και Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης υπό το Συντονισμό του Υπουργείου Απασχόλησης • Βελτίωση των λειτουργιών της ΠΑΕΠ για την παρακολούθηση των αλλαγών στην αγορά εργασίας <p>Ενθάρρυνση της δια βίου μάθησης</p> <ul style="list-style-type: none"> • Καινοτόμα μέτρα και μεταφορά «βέλτιστων πρακτικών» • Ανάπτυξη του «Ανθρώπινου Κεφαλαίου» στους τομείς τεχνολογίας και Καινοτομίας • Συνέργεια με αντίστοιχες δράσεις για την αναβάθμιση του εκπαιδευτικού συστήματος

Πρόβλημα: Δυσκολία πρόσβασης στην εργασία Ειδικών Ομάδων
Αίτια
<ul style="list-style-type: none"> • Έλλειμμα εκπαίδευσης και δεξιοτήτων σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας λόγω χαμηλής συμμετοχής στο εκπαιδευτικό σύστημα • Μη επαρκείς υποδομές και δομές του συστήματος κοινωνικής προστασίας • Κοινωνική «κουλτούρα» • Μη επαρκής εισαγωγή ευέλικτων μορφών εργασίας σχετιζόμενων με το profile και τις ανάγκες των δυνητικά επωφελοούμενων • Ελλιπής συνεργασία με κοινωνικούς εταίρους • Έλλειμμα κινήτρων και επιμόρφωσης ως προς τις δυνατότητες επιδοτήσεων προσλήψεων ατόμων που ανήκουν σε ειδικές ομάδες
Παρεμβάσεις
<p>Ενίσχυση της απασχόλησης</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ενίσχυση και προβολή της επιχειρηματικότητας ειδικών ομάδων • Ενίσχυση και ενημέρωση επιχειρήσεων για δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης για ειδικές ομάδες • Ενίσχυση της μερικής απασχόλησης • Εισαγωγή και προώθηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης (τηλεργασία κλπ) • Εξατομικευμένη προσέγγιση σύμφωνα με τις ανάγκες της κάθε ομάδας • Καλύτερη αξιοποίηση Κέντρων Προώθησης στην Απασχόληση για τις ειδικές ομάδες <p>Ενθάρρυνση της δια βίου μάθησης</p> <ul style="list-style-type: none"> • Καινοτόμα μέτρα και μεταφορά «βέλτιστων πρακτικών» • Στοχευμένα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης με πιστοποίηση γνώσεων - δεξιοτήτων • Ανάπτυξη του «Ανθρώπινου Κεφαλαίου» στους τομείς τεχνολογίας και Καινοτομίας • Ενίσχυση κοινωνικών και υποστηρικτικών υποδομών • Ομογενοποίηση-συντονισμός της λειτουργίας όλων των ομοειδών φορέων υπό την εποπτεία και τις κατευθύνσεις του Υπουργείου Απασχόλησης για την ανάληψη συστηματικών πρωτοβουλιών για την Απασχόληση των ειδικών ομάδων • Αναδιοργάνωση των συστημάτων ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας • Δημιουργία κατάλληλων δομών υποδοχής, εκπαίδευσης και ενσωμάτωσης μεταναστών • Ενημέρωση / ευαισθητοποίηση του κοινωνικού συνόλου, επιχειρηματιών / κοινωνικών εταίρων

Πρόβλημα: «Ενεργός Γήρανση»
Αίτια
<ul style="list-style-type: none">• Εφαρμοσθέντα κίνητρα εθελουσίας εξόδου και πρόωρης συνταξιοδότησης• Χαμηλές αμοιβές στην αγορά εργασίας• Απαξίωση ικανοτήτων-έλλειμμα σε νέες δεξιότητες• Μη επαρκής κινητοποίηση και κίνητρα για παραμονή στην αγορά εργασίας• Απώλειες θέσεων εργασίας από την αποβιομηχάνιση που πλήττει συγκεκριμένους κλάδους• Προσφορά θέσεων χειρωνακτικής εργασίας χαμηλών δεξιοτήτων όπου προτιμώνται κυρίως άτομα νεότερης ηλικίας και / ή μετανάστες
Παρεμβάσεις
Ενίσχυση της απασχόλησης <ul style="list-style-type: none">• Ενίσχυση της αυτό-απασχόλησης• Επαγγελματική κατάρτιση – αναβάθμιση δεξιοτήτων• Μέτρα για παραμονή στην εργασία – παροχή κινήτρων• Αύξηση συμμετοχής εργαζομένων μεγάλης ηλικίας στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης• Ενεργοποίηση τοπικών και κοινωνικών φορέων στην ανάληψη πρωτοβουλιών για την αξιοποίηση των εμπειριών των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας• Αναδιοργάνωση των συστημάτων ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας-Κίνητρα για παραμονή στην εργασία – παράταση του επαγγελματικού βίου• Συνέργεια με αντίστοιχες δράσεις για ενίσχυση της Απασχόλησης άλλων Προγραμμάτων (Ανταγωνιστικότητα, Αγροτική Ανάπτυξη κ.λπ.)• Δια βίου Μάθηση

Πρόβλημα: «Φτώχεια»
Αίτια
<ul style="list-style-type: none">• Υψηλή ανεργία ή μη επαρκείς αποδοχές (π.χ. μονογονεϊκές οικογένειες) σε κοινωνικές ομάδες και περιοχές• Χαμηλές αμοιβές στην αγορά εργασίας• Χαμηλό εκπαιδευτικό και κοινωνικό επίπεδο• Εγκατάλειψη της υπαίθρου-Τάσεις αστικοποίησης• Απώλειες θέσεων εργασίας από την αποβιομηχάνιση που πλήττει συγκεκριμένους κλάδους και περιοχές και από τη μεταφορά παραγωγικών μονάδων στο εξωτερικό (ιδιαίτερα στη Βόρεια Ελλάδα) - Μη επαρκής παρακολούθηση των αλλαγών• Εκτεταμένη παραοικονομία και αυτοαπασχόληση• Χαμηλός βαθμός επάρκειας κοινωνικής ασφάλειας και πρόνοιας
Παρεμβάσεις
Ενίσχυση της απασχόλησης <ul style="list-style-type: none">• Ενίσχυση της επιχειρηματικότητας• Επαγγελματική κατάρτιση• Ενίσχυση της μερικής απασχόλησης• Εισαγωγή και προώθηση ευέλικτων νέων μορφών απασχόλησης (τηλεργασία κλπ)• Παροχή ίσων ευκαιριών στα παιδιά ανεξάρτητα από την κοινωνική τους προέλευση Σύζευξη στην αγορά εργασίας <ul style="list-style-type: none">• Εξατομικευμένη προσέγγιση• Συντονισμός λειτουργίας ΚΠΑ, ΠΑΕΠ, Ιδ. Γραφείων Εργασίας και Τοπικών Κοινωνικών Φορέων για την αύξηση της απασχόλησης• Καλύτερη αξιοποίηση Κέντρων Προώθησης στην Απασχόληση• Ενίσχυση κοινωνικών και υποστηρικτικών υποδομών• Ενίσχυση δικτύων και συμπράξεων τοπικών και κοινωνικών φορέων για την ανάληψη πρωτοβουλιών για την Απασχόληση σύμφωνα με τις τοπικές ή/και κλαδικές ανάγκες• Αναδιοργάνωση των συστημάτων ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας• Συνέργεια με αντίστοιχες δράσεις για ενίσχυση της Απασχόλησης άλλων Προγραμμάτων –Ενίσχυση δομών υγείας

2.2. Ανάλυση SWOT

<u>ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ</u>	<u>ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Υψηλοί ρυθμοί ανάπτυξης που συντελούν στην αύξηση της απασχόλησης, και ταυτόχρονα παρουσιάζουν σταθερά αυξητική τάση τα τελευταία χρόνια • Βελτίωση της παραγωγικότητας της εργασίας και σχετικά χαμηλό κόστος εργασίας σε σχέση με την ΕΕ • Έμφαση των Στρατηγικών Στόχων στο πλαίσιο της Λισσαβόνας στην απασχόληση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού • Εφαρμογή πολιτικών για στήριξη της δια βίου μάθησης, της επαγγελματικής κατάρτισης και της ενίσχυσης της απασχόλησης μέσω των ΚΠΣ • Προώθηση ίσων ευκαιριών στην απασχόληση. Ευχερής πρόσβαση των γυναικών, νέων, ειδικών ομάδων σε δράσεις συνεχιζόμενης κατάρτισης • Δημιουργία προϋποθέσεων για την ανάπτυξη στρατηγικής στη δια βίου μάθηση (εδραίωση πιστοποιημένων δομών υλοποίησης) και νέο θεσμικό πλαίσιο για τη δια βίου μάθηση. • Η ελληνική οικογένεια λειτουργεί ως ιστός ασφαλείας, εσωτερικοποιώντας κοινωνικά προβλήματα όπως είναι η ανεργία, η αναπηρία και η φροντίδα ηλικιωμένων. Οι αγροτικές περιοχές παρέχουν άτυπα δίκτυα κοινωνικής συνοχής παρά την αυξημένη βαρύτητα της φτώχειας • Ευαισθητοποίηση της Πολιτείας και της Κοινωνίας στην αντιμετώπιση των κοινωνικών προβλημάτων-Ενεργότερη δραστηριοποίηση ΜΚΟ στην κατεύθυνση αυτή • Υψηλά ποσοστά «δημιουργίας» νέων επιχειρήσεων, που αφορούν κυρίως σε αυτοαπασχόληση 	<ul style="list-style-type: none"> • Υψηλή ανεργία σε σχέση με τις χώρες της Ε.Ε. Σχετικά μικρή η αύξηση της απασχόλησης σε σχέση με τους ρυθμούς ανάπτυξης-Χαμηλή παραγωγή νέων θέσεων εργασίας • Η ανεργία πλήττει συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες, όπως τις γυναίκες, τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας και ειδικότερα αυτούς που βρίσκονται στο μέσο εκπαιδευτικό επίπεδο, καθώς και ειδικές πληθυσμιακές ομάδες • Έλλειψη ευελιξίας στο θεσμικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας-Υψηλά κόστη ασφάλισης και παράλληλα σημαντικά ποσοστά αδήλωτης εργασίας • Χαμηλή γεωγραφική κινητικότητα του εργατικού δυναμικού • Ιδιαίτερα χαμηλά ποσοστά μερικής απασχόλησης • Ελλιπής σύζευξη προσφοράς – ζήτησης στην αγορά εργασίας, που διαπιστώνεται μέσω της υψηλής ανεργίας της ετεροαπασχόλησης και της επιχειρηματικότητας ανάγκης. Παρατηρούμενη ασυμβατότητα μεταξύ της αρχικής εκπαίδευσης, επαγγελματικής κατάρτισης και της κινητικότητας της αγοράς εργασίας • Χαμηλή συμμετοχή των ενηλίκων σε προγράμματα δια βίου μάθησης (επαγγελματικής κατάρτισης) • Η φτώχεια διατηρείται σε υψηλά επίπεδα σε σχέση με τις άλλες χώρες της ΕΕ, με σημαντική ανισοκατανομή των εισοδημάτων-Υψηλή δανειακή επιβάρυνση των νοικοκυριών • Σημαντικά προβλήματα στη λειτουργία του ασφαλιστικού Συστήματος και των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας • Εμφάνιση τοπικών θυλάκων ανεργίας λόγω της αποβιομηχάνισης και σημαντικές διαπεριφερειακές ανισότητες – Συνέχιση φαινομένων αστικοποίησης

	<ul style="list-style-type: none"> • Μακροχρόνια συρρίκνωση του πρωτογενούς τομέα
--	--

<p><u>ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Συνέχιση ισχυρών ρυθμών οικονομικής ανάπτυξης και αύξηση των θέσεων εργασίας-Ενεργοποίηση της ζήτησης • Αναβάθμιση και αξιοποίηση του αποθέματος του εργατικού δυναμικού, που μέσω της βελτίωσης των γνώσεων και δεξιοτήτων του, μπορεί να συμβάλει στην επιτάχυνση της οικονομικής ανόδου και τον εκσυγχρονισμό των παραγωγικών διαδικασιών • Διασύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας με την εφαρμογή κατάλληλων εργαλείων και μέσων προσαρμογής (πρακτική άσκηση, εισαγωγή ερευνητών σε επιχειρήσεις, ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης σε δίκτυα επιχειρήσεων) • Η ανάπτυξη και αξιοποίηση των Τεχνολογιών-Πληροφορικής Τηλεπικοινωνιών μπορεί να συμβάλει σημαντικά στην υιοθέτηση των ευέλικτων μορφών εργασίας, καθώς και στην λειτουργία και αξιοποίηση των συστημάτων για την σύζευξη της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας και την παρακολούθηση των τάσεων, • Πιστοποίηση των προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης, των επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων των εργαζομένων • Ολοκληρωμένη προσέγγιση της ανάπτυξης και της απασχόλησης στο τοπικό επίπεδο με βάση τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της συγκεκριμένης περιοχής-Προσέγγιση από κάτω προς τα πάνω και ενεργοποίηση του τοπικού δυναμικού • Αξιοποίηση των Ανεκμετάλλεωτων Κοιτασμάτων Απασχόλησης (Τομέας της Κοινωνικής Οικονομίας, πολύ-απασχόληση στην αγροτική οικονομία, συγκράτηση του ερευνητικού δυναμικού στη χώρα) • Δημιουργία κοινωνικών δομών και δομών υποστήριξης, ώστε το περιβάλλον που θα δημιουργηθεί να δημιουργεί διεξόδους στην απασχόληση στις ομάδες που αποτελούν το σκληρό 	<p><u>ΑΠΕΙΛΕΣ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Συνέχιση των τάσεων της δημογραφικής γήρανσης και περαιτέρω υπερχρέωση του ασφαλιστικού συστήματος • Συνέχιση της μη διασύνδεσης της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας και επιμονή στη χαμηλή διασύνδεση της παραγωγής με την εκπαίδευση, και την Ε&Α • Η συνέχιση της τάσης για δημιουργία θυλάκων ανεργίας είτε λόγω της αποβιομηχάνισης είτε λόγω των νέων ρυθμίσεων της Κοινής Αγροτικής Πολιτικής που οδηγούν τους αγρότες σε εγκατάλειψη της παραγωγής με την εφαρμογή της ενιαίας αποδεσμευμένης ενίσχυσης • Επιμονή του σκληρού πυρήνα της διαρθρωτικής ανεργίας • Περαιτέρω ενδυνάμωση των διαπεριφερειακών ανισοτήτων, της εγκατάλειψης της υπαίθρου και των τάσεων αστικοποίησης, λόγω της μη δημιουργίας επαρκών θέσεων απασχόλησης στο τοπικό και περιφερειακό επίπεδο.
---	---

<p>πυρήνα της ανεργίας (γυναίκες, ειδικές ομάδες κ.ά.)</p> <ul style="list-style-type: none">• Σχεδιασμός και λειτουργία ενός βιώσιμου ασφαλιστικού συστήματος, το οποίο θα στηρίζεται σε νέο οργανωτικό/τεχνολογικό μοντέλο με μειωμένο αριθμό Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης	
---	--

3. ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ

3.1. Το Γενικό Στρατηγικό Πλαίσιο

Ο σχεδιασμός των παρεμβάσεων της επόμενης προγραμματικής περιόδου για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, διαμορφώνεται από την αλληλεπίδραση σειράς ενδογενών και εξωγενών παραμέτρων. Αυτές συστηματοποιούνται στην πράξη ως ένα σύνθετο «πλαίσιο στρατηγικής» το οποίο εξωγενώς διαμορφώνεται κυρίως:

- Από την Στρατηγική της Λισσαβόνας (ΣΤΛ) και την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ),
- Από τις κατευθύνσεις της Συνοχής 2007-2013 και το Σχέδιο Κανονισμού του ΕΚΤ,
- Από το Εθνικό Πρόγραμμα μεταρρυθμίσεων (ΕΠΜ) 2005-2008, το οποίο στην ουσία «εξειδικεύει» τη ΣΤΛ σε εθνικό επίπεδο,
- Από το 1^ο Σχέδιο του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς (ΕΣΠΑ) 2007-2013, (το οποίο όμως τελεί υπό διαβούλευση και αναμόρφωση)
- Από το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη (ΕΣΔΕΝ) 2005-2006,

Στο βαθμό που οι ανθρώπινοι πόροι συνδέονται με την επιχειρηματικότητα και τις ΜΜΕ, το πλαίσιο στρατηγικής για τους ανθρώπινους πόρους συμπληρώνεται από τις αντίστοιχες ευρωπαϊκές πολιτικές.

Το **πλαίσιο στρατηγικής** του Αναπτυξιακού Προγράμματος συμπληρώνεται δημιουργικά και από την ενσωμάτωση σε αυτές τις πολιτικές του ελληνικού κοινωνικού συστήματος αξιών. Το τελευταίο δεν εξαντλείται στις προτάσεις και παρεμβάσεις του ΕΣΔΕΝ, αλλά «διατρέχει» οριζόντια τις επιχειρησιακές στρατηγικές (άξονες προτεραιοτήτων) του Αναπτυξιακού Προγράμματος.

Αρκετές από τις παραπάνω στρατηγικές, έχουν βαρύνουσα σημασία στη διαμόρφωση ενός μακρόπνοου πλαισίου αναπτυξιακής πολιτικής για τους ανθρώπινους πόρους και, προφανώς, δεν είναι τα μοναδικά. Κοινό τους όμως χαρακτηριστικό είναι ότι από τεχνική άποψη έχουν ως «χρονικό ορίζοντα» εφαρμογής πολιτικών το έτος **2010**. Ο σχεδιασμός του νέου επιχειρησιακού

προγράμματος ξεπερνά αυτόν τον ορίζοντα, και επεκτείνεται προγραμματικά μέχρι και το **2013**, ενώ σε όρους υλοποίησης αγγίζει το έτος **2015**. Αυτό σημαίνει ότι το νέο επιχειρησιακό πρόγραμμα θα πρέπει να διακρίνεται από ευελιξία σχεδιασμού, στόχων και, δράσεων που τους υλοποιούν. Το νέο πρόγραμμα οφείλει να είναι προσαρμοσμένο στις εξελίξεις και δόκιμο σε αλλαγές. Επίσης, το σύστημα διοίκησης και οι τελικοί δικαιούχοι θα πρέπει να διαθέτουν αντίστοιχη ευελιξία και επιχειρησιακή ετοιμότητα για ταχύ και αποτελεσματικό ανασχεδιασμό στόχων, δράσεων, ενεργειών και συστημάτων υλοποίησης.

Οι προϋποθέσεις αυτές απαιτούν ταυτόχρονα την ανάπτυξη και καθιέρωση ενός «**δικτύου γνώσης**» στους εμπλεκόμενους φορείς και στελέχη, όσον αφορά στο σχεδιασμό, στην οργάνωση και, στη διοίκηση (διαχείριση, υλοποίηση) των παρεμβάσεων του αναπτυξιακού προγράμματος του ΥΠΑΚΠ. Για τους λόγους αυτούς, το Υπουργείο στοχεύει στην αξιοποίηση και άλλων συμπληρωματικών πόρων, όπως λ.χ. το Ε.Π. «Ψηφιακή Σύγκλιση 2007-2013» (για συστήματα οργάνωσης και υποστήριξης με έμφαση στις ΤΠΕ και την υποστήριξη της προσαρμογής των εποπτευόμενων φορέων και οργανισμών στην κοινωνία της γνώσης) και, το Ε.Π. «Αναβάθμιση Δημόσιας Διοίκησης» (για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και εγκαθίδρυση μιας καινοτόμου **αλυσίδας μάθησης** στα στελέχη της δημόσιας διοίκησης που θα επιφορτισθούν με όλα τα στάδια σχεδιασμού και υλοποίησης του υπό συζήτηση αναπτυξιακού προγράμματος.

Στη συνέχεια παρουσιάζεται η συνάφεια των παραπάνω στρατηγικών με τις προτεραιότητες που τίθενται για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στην επόμενη προγραμματική περίοδο.

3.2. Στρατηγική της Λισσαβόνας (συμπεριλαμβανομένης και της σχετικής αναθεώρησης) και Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση.

Με σκοπό να αντιμετωπιστούν συγκεκριμένες απειλές (όπως ο διεθνής ανταγωνισμός, η δημογραφική γήρανση και οι χαμηλοί ρυθμοί οικονομικής μεγέθυνσης), οι οποίες καθιστούν το Ευρωπαϊκό κοινωνικό και περιβαλλοντικό πρότυπο επισφαλές, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας το 2000 ενεργοποίησε μια σειρά από φιλόδοξες μεταρρυθμίσεις τόσο σε ευρωπαϊκό επίπεδο όσο και σε εθνικό. Αυτές οι μεταρρυθμίσεις αποσκοπούσαν στο να καταστήσουν την Ε.Ε. ως τη «**δυναμικότερη και ανταγωνιστικότερη οικονομία της γνώσης ανά την**

υφήλιο, ικανή για αυτοτροφοδοτούμενη ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή».

Στο Εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του 2005, η Επιτροπή υιοθέτησε ολοκληρωμένες κατευθυντήριες γραμμές για την **Οικονομική Μεγέθυνση και την Απασχόληση** για την περίοδο 2005-2008²⁸, οι οποίες εξειδικεύονται σε 3 ομάδες κατευθύνσεων, ως εξής:

- Μακροοικονομικού χαρακτήρα κατευθύνσεις με 6 δράσεις (1-6), μεταξύ των οποίων η επίτευξη οικονομικής σταθερότητας με στόχο τη βιώσιμη οικονομική μεγέθυνση και η διασφάλιση μισθολογικών εξελίξεων, οι οποίες να συμβάλλουν στη μακροοικονομική σταθερότητα και την οικονομική μεγέθυνση,
- Μικροοικονομικού χαρακτήρα κατευθύνσεις με 10 δράσεις (7-16), μεταξύ των οποίων η βελτίωση των επενδύσεων στον τομέα της έρευνας και ανάπτυξης (ιδίως στον ιδιωτικό τομέα), με απώτερο στόχο τη δημιουργία «ευρωπαϊκού χώρου γνώσεων», τη διευκόλυνση της καινοτομίας σε όλες της τις μορφές, την προώθηση μιας περισσότερο επιχειρηματικής νοοτροπίας και τη δημιουργία ευνοϊκότερου περιβάλλοντος για τις ΜΜΕ
- Κατευθύνσεις για την προαγωγή της απασχόλησης με 8 δράσεις (17-24), ως εξής:
 1. Να εφαρμοσθούν πολιτικές απασχόλησης που θα στοχεύουν στην πλήρη απασχόληση, στη βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας της εργασίας και στην ενίσχυση της κοινωνικής και εδαφικής συνοχής.
 2. Να προωθηθεί προσέγγιση της εργασίας βασιζόμενη στον κύκλο ζωής.
 3. Να δημιουργηθούν αγορές εργασίας που ευνοούν την ένταξη, να αυξηθεί η ελκυστικότητα της εργασίας, να καταστεί η εργασία οικονομικά ελκυστική για τους αιτούντες απασχόληση, συμπεριλαμβανομένων των μειονεκτούντων και των μη ενεργών ατόμων.
 4. Να βελτιωθεί η κάλυψη των αναγκών της αγοράς εργασίας.
 5. Να προωθηθεί η ευελιξία σε συνδυασμό με την ασφάλεια της απασχόλησης και να μειωθεί ο κατακερματισμός της αγοράς εργασίας,

²⁸ Συμβούλιο Ε.Ε. 15 Ιουλίου 2005, Συμπεράσματα Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Βρυξελλών 16 και 17 Ιουνίου 2005, Παράρτημα II

λαμβάνομένου δεόντως υπόψη του ρόλου των κοινωνικών εταίρων.

6. Να εξασφαλισθεί ευνοϊκή προς την απασχόληση εξέλιξη του κόστους της εργασίας και των μηχανισμών καθορισμού των μισθών.
7. Να αυξηθούν και να βελτιωθούν οι επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο.
8. Να προσαρμοσθούν τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης στις νέες απαιτήσεις ως προς τις δεξιότητες.

Οι συγκεκριμένες κατευθύνσεις για την απασχόληση φαίνεται να οργανώνονται με βάση τα τρία θεματικά πεδία γνωστά από την προηγούμενη προγραμματική περίοδο: προσέλκυση και συγκράτηση περισσότερων ατόμων στην απασχόληση και εκσυγχρονισμός των συστημάτων κοινωνικής προστασίας (17,18,19,), βελτίωση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και της ευελιξίας της αγοράς εργασίας (20,21,22) αύξηση των επενδύσεων στο ανθρώπινο κεφάλαιο (23,24).

Η Επιτροπή παρουσίασε το 2005 αυτές τις 8 κατευθυντήριες γραμμές με σκοπό τη βελτίωση της απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ). Με την πρόταση αυτή οι καταβαλλόμενες προσπάθειες επικεντρώνονται στις πολιτικές που αποσκοπούν στην πλήρη απασχόληση, ιδίως με τη βελτίωση της ενσωμάτωσης των μειονεκτούντων ατόμων, την πραγματοποίηση αυξημένων επενδύσεων στο ανθρώπινο δυναμικό, την προσαρμογή των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και την προώθηση της ευελιξίας σε συνδυασμό με την ασφάλεια της απασχόλησης. Οι παραπάνω κατευθύνσεις θα ισχύσουν για την τριετία (2005-2008). Με βάση αυτές συντάχθηκε το Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων (2005-2008).

Πρόσφατα, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο επιβεβαίωσε ότι εξακολουθούν να ισχύουν οι **ολοκληρωμένες κατευθυντήριες γραμμές 2005-2008 για την απασχόληση και την ανάπτυξη**²⁹ και συμφώνησε σε τρεις τομείς δράσεων:

1. ειδικοί τομείς δράσεων προτεραιότητας όσον αφορά στην επένδυση στη γνώση και στην καινοτομία, στο επιχειρηματικό δυναμικό, ιδίως των ΜΜΕ, και την απασχόληση σε «κατηγορίες προτεραιότητας»,
2. τον καθορισμό μιας κοινή Ενεργειακής Πολιτικής για την Ευρώπη και,

²⁹ Συμπεράσματα της Προεδρίας του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου των Βρυξελλών, 23 και 24 Μαρτίου 2006.

3. οριζόντια μέτρα για τη διατήρηση της δυναμικής σε όλους τους πυλώνες της εταιρικής σχέσης για την ανάπτυξη και την απασχόληση

Από αυτούς, ο πρώτος και ο τρίτος εμφανίζουν σε σημαντικό βαθμό κοινά σημεία στόχων και συνέργειες δράσεων. Η εταιρική σχέση για την ανάπτυξη και την απασχόληση, η κοινωνία της γνώσης, η καινοτομία και η επιχειρηματικότητα αποτελούν αλληλένδετα και αλληλοσυμπληρούμενα πεδία δράσεων. Οι συνέργειες αυτές μπορούν να ερμηνευθούν ως δράσεις **«ολοκληρωμένου» χαρακτήρα στο επίπεδο των ανθρωπίνων πόρων.**

Όσον αφορά στο πρώτο μέρος της απόφασης, σταχυολογούνται δράσεις που αφορούν σε ένα δυναμικό περιβάλλον με τη δημιουργία **«ελκυστικών συσπειρώσεων»**, με έμφαση στη δημιουργία μιας ενιαίας, ανοικτής και ανταγωνιστικής ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας, ενισχύοντας τη γεωγραφική και διατομεακή κινητικότητα, βελτιώνοντας τις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας για τους ερευνητές και προσελκύοντας στην ερευνητική σταδιοδρομία «προικισμένους νέους ερευνητές».

Περαιτέρω, η εκπαίδευση και η κατάρτιση αναδεικνύονται ως κρίσιμοι παράγοντες ανάπτυξης του μακροπρόθεσμου δυναμικού της ΕΕ για ανταγωνιστικότητα αλλά και κοινωνική συνοχή. Έτσι, η αναζήτηση αριστείας και καινοτομίας σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης και κατάρτισης, συνδυάζεται μέσω δράσεων οριζόντιου χαρακτήρα μεταξύ λ.χ. της ανώτατης εκπαίδευσης, της έρευνας και των επιχειρήσεων.

Οι εθνικές στρατηγικές της δια βίου μάθησης θα πρέπει να παρέχουν ελεύθερη και ισότιμη πρόσβαση σε όλους. Έτσι, απαιτούνται αφενός ο σχεδιασμός και εφαρμογή συγκεκριμένων παρεμβάσεων για τη στήριξη της μετάβαση προς ενεργητικές και προληπτικές πολιτικές, ενθαρρύνοντας και βοηθώντας τα άτομα στην αναζήτηση έμμισθης απασχόλησης και, αφετέρου, η εστίαση σε όσους έχουν χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων και χαμηλή αμοιβή, ιδίως δε σε όσους βρίσκονται στο περιθώριο της αγοράς εργασίας. Για τη στήριξη της μεγαλύτερης κινητικότητας και μιας αποτελεσματικής αγοράς εργασίας, θα πρέπει να επιταχυνθεί η δημιουργία του **Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων (ΕΠΠ).**

Η καλύτερη οργάνωση της εργασίας, η ποιότητα των συνθηκών εργασίας και η συνεχής επικαιροποίηση των προσόντων των εργαζομένων θεωρούνται ως παράγοντες που μπορούν να αναβαθμίσουν την παραγωγικότητα της εργασίας και να αναπτύξουν μια προσέγγιση **«κύκλου ζωής»** απέναντι στην εργασία, διευκολύνοντας απρόσκοπτες αλλαγές απασχόλησης σε όλη την επαγγελματική ζωή

και οδηγώντας σε αύξηση του συνολικού αριθμού εργατωρών στην οικονομία, άρα σε βελτίωση της απόδοσης της επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο.

Οι πολιτικές για τη βελτίωση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων πρέπει να γίνουν σαφέστερες και να ενταχθούν με πιο λειτουργικό και σαφή τρόπο στα Εθνικά Προγράμματα Μεταρρυθμίσεων (ΕΠΜ) Στο πλαίσιο αυτό, η κύρια πρόκληση αφορά στην εξισορρόπηση της ευελιξίας και της ασφάλειας (flexicurity), η οποία συνδέεται με ολοκληρωμένες μεταρρυθμίσεις στις πολιτικές της αγοράς εργασίας και τις κοινωνικές πολιτικές, λαμβάνοντας υπόψη την κατάτμηση της αγοράς εργασίας.

Στο 3^ο μέρος των κατευθυντηρίων γραμμών 2005-2008 για την Οικονομική Μεγέθυνση και την Απασχόληση και την ανάπτυξη εξειδικεύονται οι κατευθύνσεις ενώ προάγεται η ολοκλήρωση της εσωτερικής αγοράς και η προώθηση των επενδύσεων. Η διαχείριση της Ευρωπαϊκής εσωτερικής αγοράς μπορεί να παράγει στην Ελλάδα νέες θέσεις εργασίας σε νέα επαγγέλματα και ειδικότητες. Περαιτέρω, η πιο παραγωγική χρήση των τεχνολογιών πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ) από τις επιχειρήσεις και τους διοικητικούς οργανισμούς έχει άμεση σχέση με τη στρατηγική της εταιρικής σχέσης για την απασχόληση και την ανάπτυξη στο σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Κατά συνέπεια, η νέα στρατηγική **i2010** θα πρέπει να αντιμετωπισθεί και κάτω από αυτό τον θετικό της αντίκτυπο.

Τέλος, όσον αφορά στην κοινωνική ενσωμάτωση, τίθενται επί τάπητος οι νέοι στόχοι και νέου τύπου δράσεις για την κοινωνική προστασία και την κοινωνική ένταξη, μεταξύ των οποίων την συμβολή των επιχειρήσεων μέσω της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Όπως επισημάνθηκε στην ενότητα 2 του παρόντος, τα κράτη μέλη οφείλουν να υποβάλουν μέσα στο 2006 κοινές εθνικές στρατηγικές για την κοινωνική προστασία και την κοινωνική ένταξη για την περίοδο 2006-2008.

3.3. Σχέδιο νέου Κανονισμού ΕΚΤ

Ο νέος Κανονισμός του Ευρωπαϊκού Ταμείου (ΕΚΤ) αποδίδει έμφαση στους δεσμούς με την πολιτική της Κοινότητας και τη Στρατηγική της Λισαβόνας. Το ΕΚΤ θα υποστηρίξει τις πολιτικές εκείνες οι οποίες είναι στενά συνδεδεμένες με τις κατευθύνσεις και τις Συστάσεις της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (ΕΣΑ) καθώς και τις πολιτικές που αντανακλώνται στους συμφωνημένους στόχους της ΕΕ αναφορικά με την κοινωνική συνοχή και την εκπαίδευση και κατάρτιση.

Προκειμένου να αποκομίσει κανείς μια σαφέστερη εικόνα για τις ευκαιρίες που δημιουργούνται, αλλά και τις υποχρεώσεις που απορρέουν στην νέα προγραμματική περίοδο, θα πρέπει να εξετάσει παράλληλα με τις Στρατηγικές κατευθύνσεις για τις «προσομοιώσεις επιλεξιμότητας» και τον νέο Κανονισμό του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ). Ο νέος Κανονισμός, ο οποίος προβλέπεται από πρόσφατη Πρόταση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο συνοπτικά περιλαμβάνει τα ακόλουθα:

Το ΕΚΤ συμβάλλει στον στόχο της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής (άρθρο 158), υποστηρίζοντας πολιτικές και προτεραιότητες που στοχεύουν στην πρόοδο προς την πλήρη απασχόληση, την βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας στην εργασία και προωθούν την κοινωνική ενσωμάτωση και συνοχή, σε συμφωνία με τις κατευθύνσεις και τις συστάσεις της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (ΕΣΑ).

Προκειμένου να επιτευχθεί ο παραπάνω στόχος, το ΕΚΤ απαιτείται να αντιμετωπίσει τρεις μεγάλες προκλήσεις:

- τις ανισότητες στα ποσοστά απασχόλησης, τα κενά δεξιοτήτων και τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού στην διευρυμένη Ευρώπη.
- την ολοένα και ταχύτερη οικονομική και κοινωνική αναδιάρθρωση που επέρχεται ένεκα της παγκοσμιοποίησης και της οικονομίας που βασίζεται στην γνώση.
- τις δημογραφικές μεταβολές που οδηγούν σε γήρανση και μείωση του εργατικού δυναμικού.

Οι προτεραιότητες για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού για την επόμενη προγραμματική περίοδο επιλέχθηκαν ώστε να είναι σύμφωνες με το Σχέδιο Κανονισμού του ΕΚΤ, με την επιφύλαξη για τη δημοσίευση του τελικού Κανονισμού.

Στο άρθρο 3 του Σχεδίου Κανονισμού ΕΚΤ προβλέπονται ενισχύσεις για δράσεις στις ακόλουθες προτεραιότητες:

1. Αύξηση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων
2. Ενίσχυση της πρόσβασης στη απασχόληση αυτών που ζητούν εργασία και του μη ενεργού πληθυσμού, πρόληψη της ανεργίας ιδιαίτερα της μακροχρόνιας και της ανεργίας των νέων, ενθάρρυνση της ενεργού γήρανσης και παράταση της ενεργού ζωής και αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας

3. Ενίσχυση της κοινωνικής ένταξης ατόμων με μειονεκτήματα και καταπολέμηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας
4. Ενίσχυση του ανθρώπινου κεφαλαίου
5. Προώθηση της ανάπτυξης εταιρικών σχέσεων και της σύναψης συμφωνιών μέσω της δικτύωσης των σχετικών φορέων (κοινωνικοί εταίροι και ΜΚΟ) σε εθνικό, περιφερειακό ή τοπικό επίπεδο, για τις μεταρρυθμίσεις στους τομείς της απασχόλησης και της κοινωνικής ένταξης.

3.4. Εθνικό Πρόγραμμα μεταρρυθμίσεων (ΕΠΜ) 2005-2008

Το Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων 2005-2008 καταρτίστηκε σύμφωνα με τις κατευθύνσεις που δόθηκαν έπειτα από την αναθεώρηση της Στρατηγικής της Λισσαβόνας. Συνοπτικά, οι προτεραιότητες που θέτει η Κυβέρνηση για το ανθρώπινο δυναμικό για την περίοδο 2005-2008 είναι:

Η αύξηση της απασχόλησης, η μείωση της ανεργίας, καθώς και η αποτελεσματικότερη λειτουργία των συστημάτων εκπαίδευσης, κατάρτισης και επανακατάρτισης. Τα παραπάνω επιτυγχάνονται με μια σειρά από στοχευμένες δράσεις, μειώνοντας παράλληλα τον κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού.

Στα πλαίσια ενίσχυσης της κοινωνικής συνοχής προωθούνται δράσεις για την ενίσχυση του θεσμού της οικογένειας, την κοινωνική ένταξη των μεταναστών, ενισχύονται οι ευπαθείς κοινωνικές ομάδες, καταπολεμάται ο κοινωνικός αποκλεισμός των ΑΜΕΑ, προωθείται η θέσπιση του Εθνικού Συμβουλίου για την Κοινωνική Προστασία (ΕΣΥΚΠ)

Επίκεντρο της στρατηγικής είναι η κινητοποίηση του συνόλου του οικονομικού και ανθρώπινου δυναμικού της χώρας με την ενθάρρυνση της ανταγωνιστικότητας, της ποιότητας και της καινοτομίας, καθώς και με την εκμετάλλευση των συγκριτικών πλεονεκτημάτων της χώρας ώστε να καταστεί δυνατή η δημιουργία περισσότερων και ποιοτικότερων θέσεων απασχόλησης - προσβάσιμων σε όλους - καθώς και η ανάπτυξη όλων των περιοχών της χώρας.

Ειδικότερα, το Υπουργείο Απασχόλησης σε συνεργασία με άλλα Υπουργεία, τους Κοινωνικούς Εταίρους, την Τοπική Αυτοδιοίκηση και άλλους αρμόδιους φορείς επικεντρώνει τη δράση του στους ακόλουθους τομείς:

- Βελτίωση της ποιότητας της εργασίας και συνακόλουθα της παραγωγικότητας της εργασίας,
- Ενίσχυση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και του εργατικού δυναμικού στις μεταβαλλόμενες συνθήκες του διεθνούς ανταγωνισμού και των τεχνολογικών και παραγωγικών εξελίξεων,
- Μείωση του κοινωνικού αποκλεισμού και βελτίωση της κοινωνικής συνοχής.

3.5. Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (ΕΣΠΑ) 2007-2013

Το ΕΣΠΑ 2007-2013 βρίσκεται ήδη στην τελική φάση διαβούλευσης. Το αναπτυξιακό συνέδριο του ΥΠΑΚΠ θα συμβάλλει στην πληρότητα της στρατηγικής του ΕΣΠΑ για τους ανθρώπινους πόρους, ενώ θα εξειδικεύσει τις προτάσεις του ΥΠΑΚΠ ενόψει και του 3^{ου} Εθνικού Αναπτυξιακού Συνεδρίου, που προγραμματίζεται να λάβει χώρα τον Ιούνιο του 2006.

Η διατυπωθείσα στρατηγική του ΕΣΠΑ 2007-2013 (2^ο Εθνικό Αναπτυξιακό Συνέδριο, Δεκέμβριος 2005), αφορά στην κινητοποίηση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας έτσι ώστε έως το 2013 να διαθέτει τις παραγωγικές δεξιότητες και να απασχολείται σε ποιοτικές θέσεις εργασίας, σε επίπεδα που χρειάζεται η Ελληνική Οικονομία για την επίτευξη υψηλών ρυθμών ανάπτυξης, αύξησης της παραγωγικότητας και ενδυνάμωσης της κοινωνικής συνοχής, και τουλάχιστον στο ίδιο επίπεδο με το μέσο όρο για την ΕΕ-25.

Οι προτάσεις προτεραιοτήτων και στόχων του ΕΣΠΑ σε ό,τι αφορά την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού περιγράφονται συνοπτικά παρακάτω:

Στη **Διά βίου Μάθηση**, επιζητείται να ανέλθουν σταδιακά τα επίπεδα συμμετοχής από τα σημερινά χαμηλά επίπεδα στον Κοινοτικό μέσο όρο, έτσι ώστε τα άτομα να εφοδιάζονται με τις δεξιότητες και γνώσεις που απαιτούνται για να ανταπεξέρχονται στις αβεβαιότητες της αγοράς εργασίας.

Στον τομέα της **Απασχόλησης** στρατηγικός στόχος είναι η κινητοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας για την επίτευξη υψηλότερων ποσοστών απασχόλησης, ώστε να υποστηριχθεί η προσπάθεια της Ελλάδας για επίτευξη υψηλών ρυθμών οικονομικής ανόδου και περαιτέρω σύγκλισης, με συνθήκες κοινωνικής συνοχής.

Στον τομέα της **Κοινωνικής Ενσωμάτωσης**, θα επιδιωχθεί η ισότιμη πρόσβαση όλων στην αγορά εργασίας και η πρόληψη φαινομένων περιθωριοποίησης και αποκλεισμού ώστε να βελτιωθεί η κοινωνική συνοχή.

Στο τομέα της **Υγείας και Κοινωνικής Φροντίδας** στρατηγικός στόχος είναι η διασφάλιση της ποιότητας της υγείας του πληθυσμού της Ελλάδας (και κατ' επέκταση της παραγωγικής ικανότητας του ατόμου) ως πρωταρχικής σημασίας κεφάλαιο για την αναπτυξιακή πορεία της χώρας.

3.6. Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη (ΕΣΔΕΝ) 2005-2006

Η κοινωνική προστασία και η κοινωνική ένταξη αποτελούν τόσο συνέπειες όσο και προϋποθέσεις για την επιτυχία των στόχων της οικονομικής ανάπτυξης, της απασχόλησης και της κοινωνικής δικαιοσύνης. Η επίτευξη μιας ανάπτυξης με ποιοτικά χαρακτηριστικά που θα επιτρέπουν τη διάχυση των καρπών της στο σύνολο του πληθυσμού και σε όλες τις περιφέρειες της χώρας συνιστά κεντρική προτεραιότητα για την Ελληνική Κυβέρνηση. Επιπρόσθετα, υψηλής προτεραιότητας είναι η υλοποίηση πολιτικών ένταξης που διασφαλίζουν την ισότιμη συμμετοχή όλων στις ευκαιρίες που προσφέρει η κοινωνία, καθώς και η διασφάλιση μιας αξιοπρεπούς διαβίωσης για όλους.

Για την επίτευξη αυτών των στόχων τίθενται από το ΕΣΔΕΝ τέσσερις οριζόντιες προτεραιότητες:

A. Η νέα αναπτυξιακή πολιτική που στοχεύει στην οριζόντια ένταξη των δράσεων της καταπολέμησης της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού σε όλο τον αναπτυξιακό σχεδιασμό της χώρας με δράσεις όπως: ο νέος αναπτυξιακός νόμος, ο νέος φορολογικός νόμος, η προώθηση νομοσχεδίου για τις συμπράξεις δημόσιου-ιδιωτικού τομέα, η στήριξη των μικρο-μεσαίων επιχειρήσεων, η ανάπτυξη της υπαίθρου και η έμφαση στον λεγόμενο τρίτο τομέα της οικονομίας (κοινωνική οικονομία).

B. Ο εθνικός συντονισμός της κοινωνικής πολιτικής που αφορά στην ανάγκη για μια κοινωνική απογραφή και την συγκρότηση μηχανισμού παρακολούθησης και αξιολόγησης των δράσεων .

Γ. Η ενίσχυση της οικογένειας η οποία αποτελεί παραδοσιακό χαρακτηριστικό της Ελλάδας ενώ ταυτόχρονα αναδεικνύεται και πάλι ως κυρίαρχος πόλος στη σύγχρονη ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική.

Δ. Η ειδική στήριξη των ατόμων που στερούνται της οικογενειακής δομής, καθώς και άλλων ευάλωτων ομάδων.

4. ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΟΡΑΜΑΤΟΣ ΓΙΑ ΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ

4.1. Άξονες προτεραιότητας - Στόχοι

Επίκεντρο της **στρατηγικής** του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας είναι η **αξιοποίηση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού ως κινητήρια δύναμη** για την ανάπτυξη της χώρας και την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής μέσω:

- της δυναμικής προσαρμογής και συνεχούς αναβάθμισης των γνώσεων και δεξιοτήτων στις απαιτήσεις της οικονομίας και κοινωνίας,
- της διευκόλυνσης της πρόσβασης στη μάθηση και την απασχόληση για όλους, και
- της πλήρους ενσωμάτωσης του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού σε μια κοινωνία ίσων ευκαιριών.

Στο νέο αναπτυξιακό περιβάλλον που δημιουργείται, η ύπαρξη **επαρκούς και ποιοτικού ανθρώπινου δυναμικού** συμβάλει στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και προάγει τη βιώσιμη ανάπτυξη. Η προεξέχουσα σημασία του ανθρώπινου δυναμικού συναρτάται ευθέως με την εισαγωγή νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας, όπου το Ανθρώπινο Κεφάλαιο αποτιμάται πλέον κυρίως σε **Γνώση** – παραγωγή νέας και διάχυση της διαθέσιμης– και **Δεξιότητες**.

Περαιτέρω, η διευκόλυνση για πρόσβαση στην εργασία συναρτάται άμεσα με τη συνολική ανάπτυξη της χώρας, την επίτευξη επαρκούς ανταγωνιστικότητας και τη **δημιουργία νέων ευκαιριών για εργασία**. Στο πλαίσιο αυτό, η αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού δημιουργεί περισσότερες νέες θέσεις απασχόλησης και προάγει την επιχειρηματικότητα. Η τελευταία συνδέεται με ποικίλες παρεμβάσεις «προετοιμασίας» των εργαζομένων για ανάληψη σχετικών πρωτοβουλιών, αλλά και καλλιέργειας της προσαρμοστικότητας των εργοδοτών και των επιχειρήσεων. Η συστηματική εισαγωγή της προσαρμοστικότητας εργαζομένων, εργοδοτών και επιχειρήσεων, προάγει μεταξύ άλλων την κινητικότητα της εργασίας, η οποία στο πλαίσιο της Κοινωνίας της Γνώσης είναι απαραίτητη και –μεταξύ άλλων- υποβοηθά όχι μόνο την διατήρηση των υπαρχουσών θέσεων εργασίας, αλλά ταυτόχρονα, τη δημιουργία νέων και ποιοτικά καλύτερων, αντιμετωπίζοντας διαρθρωτικά προβλήματα της αγοράς εργασίας.

Τέλος, απαιτείται η ανάπτυξη ενός «νέου» πλαισίου **κοινωνικής συνοχής**, το οποίο προάγει τις ατομικές και κοινωνικές αξίες, ενθαρρύνει την εργασία και προσφορά στο κοινωνικό σύνολο και σε ομάδες που χρήζουν υποστήριξης, και εν γένει προάγει την Κοινωνική Ενσωμάτωση.

Η στρατηγική του ΥΠΑΚΠ για την περίοδο 2007-2013 διέπεται από την αρχή της **«βιωσιμότητας» (διατηρησιμότητας)** των παρεμβάσεων, τόσο από οικονομική, όσο και από ποιοτική διάσταση. Οι δημιουργούμενες παρεμβάσεις, στο βαθμό που οδηγούν στη δημιουργία νέων, ή στην επέκταση, αναδιοργάνωση και εξορθολογισμό υφιστάμενων δομών, οφείλουν να διασφαλίζουν και τις δύο αυτές διαστάσεις. Όπου έχουν αναπτυχθεί δομές ή συστήματα τα οποία αλληλεπικαλύπτονται, θα πρέπει να επανεξετασθεί ένα ευέλικτο, αλλά αποτελεσματικό σύστημα ομογενοποίησής τους.

Αναφέρεται χαρακτηριστικά η «τοποθέτηση» της ΟΚΕ για την **«ανάπτυξη κέντρων συντονισμού των δικτύων κοινωνικής προστασίας»**, με στόχο τη μείωση του διαχειριστικού κόστους και, κυρίως, την πληρότητα κάλυψης των επιμέρους ευάλωτων ομάδων σε τοπικό επίπεδο³⁰.

Ανάλογες προτάσεις παρεμβάσεων μπορούν να αναδειχθούν στο σύνολο των παρεμβάσεων του νέου Αναπτυξιακού Προγράμματος, με κριτήριο την «υπευθυνότητα» (λογοδοσία, accountability). Θίγεται ότι όπου η λογοδοσία επιφέρει αύξηση του διαχειριστικού κόστους και αυτό επιβαρύνει υπέρμετρα λ.χ. τις πρωτοβουλίες των ΜΚΟ σε δράσεις κοινωνικής ενσωμάτωσης, θα πρέπει να προβλεφθούν αμοιβαίες παρεμβάσεις εξυγίανσης και αναδιοργάνωσης των συστημάτων προσέγγισης και εξυπηρέτησης των ομάδων-στόχων.

Περαιτέρω, η επίτευξη αυτού του στόχου συνδέεται με την κινητοποίηση των δυνάμεων της αγοράς, ώστε το σύστημα να καταστεί αυτοδύναμο και βιώσιμο, με το ΥΠΑΚΠ να διασφαλίζει του όρους ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, την ευχερή διάχυση νέας γνώσης στους συντελεστές του και στην ανάπτυξη ευέλικτων συστημάτων πληροφόρησης για την ισότιμη πρόσβαση όλων σε όλες τις ειδικές πτυχές των παρεμβάσεων για τους ανθρώπινους πόρους.

Η στρατηγική του ΥΠΑΚΠ για την περίοδο 2007-2013 έχει αυτοτελή και ολοκληρωμένο χαρακτήρα, αποβλέπει στη επίτευξη των στόχων του μέχρι το τέλος της προγραμματικής περιόδου, μέσω δομών που θα είναι βιώσιμες, χωρίς περαιτέρω οικονομική στήριξη από την Ε.Ε. μετά την προγραμματική περίοδο, αλλά μόνο από

³⁰ Γνώμη της ΟΚΕ για το ΕΣΔΕΝ 2006-2008, 13-5-2005.

την πρόσοδο τους για την παροχή των υπηρεσιών τους προς τον ιδιωτικό, δημόσιο και κοινωνικό τομέα.

Με βάση τα παραπάνω, αλλά και τις τοποθετήσεις των κοινωνικο-οικονομικών εταίρων που μετείχαν στο διάλογο, προκύπτουν οι ακόλουθοι άξονες προτεραιοτήτων του νέου Αναπτυξιακού Προγράμματος του ΥΠΑΚΠ της περιόδου 2007-2013:

Άξονας Προτεραιότητας 1: Ενίσχυση της Προσαρμοστικότητας του Ανθρώπινου Κεφαλαίου και των Επιχειρήσεων

Άξονας Προτεραιότητας 2: Διευκόλυνση της πρόσβασης στην Απασχόληση

Άξονας Προτεραιότητας 3: Κοινωνική Ένταξη και Κοινωνική Προστασία.

Στους Άξονες αυτούς, εντάσσονται και οι «οριζόντιες πολιτικές» του ΕΚΤ (βλ. και ενότητα 3.2), που εντοπίζονται στην ισότητα των δύο φύλων, στην ενδυνάμωση των εταιρικών σχέσεων, στη διακρατική συνεργασία, στην καινοτομία, στην ψηφιακή σύγκλιση και, στην περιφερειακή διάσταση των παρεμβάσεων.

Στις επόμενες ενότητες του κεφαλαίου γίνεται ανάλυση των Αξόνων Προτεραιότητας του Αναπτυξιακού Προγράμματος και αναφορά στις οριζόντιες πολιτικές.

4.1.1. Άξονας Προτεραιότητας 1: Ενίσχυση της Προσαρμοστικότητας του Ανθρώπινου Κεφαλαίου και των Επιχειρήσεων.

Στρατηγική: Αύξηση της προσαρμοστικότητας εργαζομένων, επιχειρήσεων και εργοδοτών, ώστε τα άτομα να εφοδιάζονται με τις δεξιότητες και γνώσεις που απαιτούνται για να ανταπεξέρχονται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς εργασίας, και παράλληλα να βελτιώνεται η ποιότητα και η παραγωγικότητα της εργασίας.

Στόχοι

- Ευαισθητοποίηση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού για τη συνεχή αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων του (ανάπτυξη μαθησιακής κουλτούρας) και την αναγνώριση της άτυπης μάθησης. Αύξηση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων στις ανάγκες του διεθνούς ανταγωνισμού, τις συνεχείς τεχνολογικές αλλαγές, τις παραγωγικές αναδιαρθρώσεις και ενίσχυση της κινητικότητας τους.

- Αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης και εκπλήρωση των προσωπικών επιδιώξεων των εργαζομένων μέσω της εισαγωγής νέων, σύγχρονων μορφών απασχόλησης και της ποικιλομορφίας της εργασίας που αναδεικνύεται.
- Υποκίνηση των επιχειρήσεων να επενδύσουν στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού τους, και στη βελτίωση της ποιότητας του εργασιακού περιβάλλοντος, με την ενεργό συμμετοχή όλων.
- Εισαγωγή νέων και καινοτόμων μεθόδων και μέσων εργασίας για την επίτευξη μεγαλύτερης ανταγωνιστικότητας. Ιδιαίτερη έμφαση θα δοθεί σε πολιτικές που θα αναζητούν την ευελιξία με συνθήκες ασφάλειας για τους εργαζομένους (flexicurity). Ευελιξία και ασφάλεια πρέπει να αναπτύσσονται συμπληρωματικά και αλληλοενισχυτικά μέσα σε κατάλληλο θεσμικό πλαίσιο, με διαρκή διαβούλευση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, που ενισχύει την αμοιβαία εμπιστοσύνη. Η δημιουργία αυτού του πλαισίου θα απελευθερώσει τη δυναμική κάθε εργαζομένου, ώστε να αναζητήσει την επαγγελματική του ολοκλήρωση, γεγονός που με τη σειρά του θα ενισχύσει την αναπτυξιακή δυναμική της οικονομίας οδηγώντας σε έναν «ενάρετο κύκλο» μεγέθυνσης της ανάπτυξης και της απασχόλησης.
- Ενίσχυση της θεσμικής ικανότητας των κοινωνικών εταίρων, με στόχο την αποτελεσματικότερη συνεισφορά τους στους τομείς ευθύνης τους, ιδίως όσον αφορά τη διαχείριση των αλλαγών και την προσαρμοστικότητα (positive management of change), ώστε να επιλύονται αποτελεσματικά τα προβλήματα που διαπιστώνονται σε περιφερειακές ή τοπικές αγορές εργασίας.
- Ενθάρρυνση του κοινωνικού συνόλου και των επιχειρήσεων να αναπτύξουν πρωτοβουλίες υπέρ της ενσωμάτωσης ειδικών κατηγοριών του εργατικού δυναμικού, αντιμετωπίζοντας εξειδικευμένες ανάγκες τους.

Η ενσωμάτωση της καινοτομίας στις δράσεις της προσαρμοστικότητας, υλοποιείται σε μεγάλο βαθμό μέσω δικτύων συνεργασίας, τα οποία μπορούν να έχουν και τη διάσταση της τοπικότητας. Αποδεικνύεται ότι τα δίκτυα συνεργασίας σε επίπεδο περιφέρειας λειτουργούν πολλαπλασιαστικά στην κοινωνικοοικονομική ενδυνάμωσή τους, λόγω των πολύπλευρων και εφικτών οικονομικών, τεχνολογικών και κοινωνικών συσχετίσεων που αναπτύσσονται. π.χ., η ευρύτερη και δικαιότερη παροχή γνώσης, εκπαίδευσης, πρόσβασης στην απασχόληση ή ανάπτυξης της επιχειρηματικότητας είναι στόχοι εφικτότεροι σε τοπικό ή περιφερειακό παρά σε εθνικό επίπεδο. Περαιτέρω, η εξειδίκευση και οι ανεπτυγμένες δεξιότητες

επισημαίνονται ως προϊόν καινοτομικής πολιτικής σημαντικότερο από το ίδιο το προϊόν μιας επιχείρησης.

Οι ενδεικτικά προβλεπόμενες πράξεις στο πλαίσιο του παρόντος Άξονα, εντάσσονται στις ακόλουθες κατηγορίες δράσεων:

Δράση 1: Υλοποίηση δράσεων που απορρέουν από την ανάπτυξη και εφαρμογή του Εθνικού Συστήματος της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (ΕΣΣΕΕΚΑ).

Δράση 2: Βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας της εργασίας

Δράση 3: Βελτίωση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων

Δράση 4: Ενίσχυση της συμμετοχής των αυτοαπασχολούμενων σε προγράμματα αναβάθμισης δεξιοτήτων

4.1.2. Άξονας Προτεραιότητας 2: Διευκόλυνση της πρόσβασης στην Απασχόληση

Στρατηγική : *Κινητοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας για την επίτευξη επαρκούς ανταγωνιστικότητας και δημιουργία νέων ευκαιριών για εργασία. Ιδιαίτερη μέριμνα για κατηγορίες πολιτών, που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην πρόσβαση για εργασία και επίλυση προβλημάτων που εμφανίζονται στις περιφερειακές αγορές εργασίας.*

Στόχοι

- Δημιουργία συνθηκών πλήρους απασχόλησης: διατήρηση των υφιστάμενων και δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης ώστε να αυξηθεί το ποσοστό απασχόλησης και να μειωθεί το ποσοστό ανεργίας. Παράλληλη επιδίωξη είναι να παραταθεί οικιοθελώς ο εργασιακός βίος.
- Βελτίωση της ποιότητας της εργασίας και της παραγωγικότητας: βελτίωση των εγγενών χαρακτηριστικών της ίδιας της εργασίας (ικανοποίηση από την εργασία, ωράριο, περιεχόμενο, αντιστοίχιση χαρακτηριστικών της εργασίας και δεξιοτήτων του εργαζομένου, ευκαιρίες για δια βίου μάθηση), αλλά και των ευρύτερων χαρακτηριστικών της αγοράς εργασίας (ισότητα των φύλων, υγιεινή και ασφάλεια, πρόσβαση στην εργασία, κοινωνικός διάλογος, καταπολέμηση των διακρίσεων κ.λπ.).

- Ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών και προώθηση της ισότιμης πρόσβασης σε αυτήν, με μέτρα τα οποία θα ενισχύσουν την ένταξη και παραμονή τους στην αγορά εργασίας.
- Ενίσχυση της απασχόλησης των νέων, ώστε σε κάθε νέο που τελειώνει το σχολείο και είναι άνεργος να προσφέρονται ευκαιρίες για απασχόληση, μαθητεία, κατάρτιση, ή απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.
- Καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και της μη καταγεγραμμένης ανεργίας
- Ενίσχυση μέτρων για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην Απασχόληση και ειδικά μέτρα για την αποτελεσματική διαχείριση της διαφορετικότητας ειδικών ομάδων του πληθυσμού (Άτομα με Αναπηρία, ROMA, ζητούντες άσυλο, έγκλειστοι κ.λπ.)
- Διεύρυνση των ενεργητικών πολιτικών στην αγορά εργασίας (ειδικότερα δε σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο) και ανάληψη στοχευμένων δράσεων, με τη συμμετοχή των κοινωνικο-οικονομικών εταίρων για την αντιμετώπιση διαπιστωμένων αναγκών (κατά περιοχή, ομάδα στόχο, κλάδο και διάρκεια ανεργίας).

Οι ενδεικτικά προβλεπόμενες πράξεις στο πλαίσιο του παρόντος Άξονα, εντάσσονται στις ακόλουθες κατηγορίες δράσεων:

Δράση 1: Εκσυγχρονισμός και αναβάθμιση των δομών της αγοράς εργασίας.

Δράση 2: Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης

Δράση 3: Υποστηρικτικά μέτρα για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην απασχόληση

4.1.3. Άξονας Προτεραιότητας 3: Κοινωνική Ένταξη και Κοινωνική Προστασία

Στρατηγική: Κοινωνική και επαγγελματική ένταξη των λιγότερο ανταγωνιστικών ομάδων του πληθυσμού και αξιοποίηση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων τους.

Στόχοι

- Αξιοποίηση κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των λιγότερο ανταγωνιστικών ομάδων του πληθυσμού.

- Διευκόλυνση της κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξής τους μέσω της αναβάθμισης των συστημάτων υποστήριξής τους, καθώς και της ανάληψης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών (Κοινωνική Οικονομία).
- Διευκόλυνση της πρόσβασης των παραπάνω ομάδων στους πόρους, τα δικαιώματα, τα αγαθά και τις υπηρεσίες κοινωνικής ασφάλισης (ανεργίας, ασθενείας, γήρανσης) και της κοινωνικής πρόνοιας (προστασία οικογένειας, τέκνων, μητρότητας, ατόμων με αναπηρία).
- Ενίσχυση των χαμηλών εισοδημάτων και περιορισμός αδικιών και ανισοτήτων.
- Υποκίνηση της αποδοχής της διαφορετικότητας, με την ανάληψη δράσεων ευαισθητοποίησης του κοινωνικού συνόλου, καθώς και με την ενεργοποίηση των κοινωνικοοικονομικών εταίρων, μέσω πρωτοβουλιών σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

Οι ενδεικτικά προβλεπόμενες πράξεις στο πλαίσιο του παρόντος Άξονα, εντάσσονται στις ακόλουθες κατηγορίες δράσεων:

Δράση 1: Κοινωνική Ένταξη

Δράση 2: Κοινωνική Προστασία και Αντιμετώπιση της Φτώχειας

4.2. Οριζόντιες πολιτικές

Στην αναπτυξιακή στρατηγική του ΥΠΑΚΠ **ενσωματώνονται μια σειρά από οριζόντιες πολιτικές**, οι οποίες διατρέχουν με κατάλληλα προσαρμοσμένες παρεμβάσεις, τους τρεις βασικούς άξονες προτεραιότητας που συνθέτουν τη στρατηγική του Προγράμματος. Οι πολιτικές αυτές είναι:

4.2.1. Ισότητα των Δύο Φύλων.

- Εφαρμογή της πολιτικής σε όλους τους άξονες. Μεταξύ άλλων, ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών και προώθηση της ισότιμης πρόσβασης σε αυτήν, λήψη ειδικών μέτρων για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Ακόμη, θέσπιση πλαισίου ουσιαστικής ισότητας (μείωση χάσματος στις αμοιβές, άρση των εμποδίων στην επαγγελματική εξέλιξη, διασφάλιση υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία) και μέτρων συμβατότητας επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων, που θα παροτρύνουν τις

γυναίκες να ενταχθούν και να παραμείνουν στην αγορά εργασίας, ώστε να αυξηθεί το συνολικό ποσοστό απασχόλησης της χώρας.

4.2.2. Ενδυνάμωση των Εταιρικών Σχέσεων.

- Στο πλαίσιο της 5^{ης} προτεραιότητας του Κανονισμού του ΕΚΤ, θα ενδυναμωθούν εταιρικές σχέσεις και πρωτοβουλίες-συμφωνίες, μέσω της δικτύωσης των κοινωνικών εταίρων και με τη συμμετοχή ΜΚΟ, σε εθνικό, περιφερειακό, τοπικό και διακρατικό επίπεδο.
- Οι εταιρικές σχέσεις αφορούν νέες μορφές συμμετοχής της βάσης, όπου οι πολίτες πελάτες και χρήστες υπηρεσιών συμμετέχουν, γίνονται αναγκαίες και συγκροτούν την υλική βάση, για μια κοινωνική οικονομία υποστηρικτική της δημόσιας, όπου οι κοινωνικοί εταίροι και οι εθελοντικές οργανώσεις λαμβάνουν μέρος δυναμικά σε σχήματα ιδιωτικά – μη – κερδοσκοπικά.
- Αυτές οι καινοτομίες προτείνουν νέες μορφές συνεργασίας και τοπικής υπεύθυνης δημοκρατίας, όπου το ανθρώπινο δυναμικό καθίσταται η βάση της αναπτυξιακής διαδικασίας.
- Η Περιφερειακή και τοπική διάσταση ενσωματώνεται στο συγκεκριμένο τύπο σχεδιασμού ολοκληρωμένων δράσεων, σύμφωνα με την προσέγγιση «από κάτω προς τα πάνω», και με την ενεργό εμπλοκή του συνόλου των εκπροσώπων των τοπικών κοινωνιών στην υλοποίηση.

4.2.3. Διακρατική συνεργασία.

- Δημιουργία-λειτουργία διακρατικών δικτύων κεντρικών και περιφερειακών φορέων άσκησης πολιτικών απασχόλησης για την ανταλλαγή εμπειριών και τεχνογνωσίας, το συντονισμό και τη βελτίωση των σχετικών πολιτικών και της ισχύουσας νομοθεσίας, μέσω της μεταφοράς καλών πρακτικών.
- Υλοποίηση διακρατικών έργων επικεντρωμένων σε κατεξοχήν καινοτόμους θεματικούς άξονες π.χ. διαχείριση της ηλικίας/ ενεργός γήρανση, διαχείριση της διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο.

4.2.4. Περιφερειακή Διάσταση και σύνδεση με τις επιχειρήσεις και την επιχειρηματικότητα.

- Διατρέχει οριζόντια και τους τρεις άξονες προτεραιότητας. Η ενδυνάμωση των περιφερειακών θεσμών και η διαμόρφωση διεθνώς ανταγωνιστικών περιφερειακών οικονομιών εμφανίζονται ως αναγκαίες, σύμφωνα και με τις επικρατούσες τάσεις εντός και εκτός της Ε.Ε. Επιδιώκεται να δοθούν αυξημένες ενισχύσεις προς τις περιφέρειες με αναπτυξιακή υστέρηση. Παράλληλα, στοχεύεται η εξασφάλιση συνθηκών που θα διατηρούν ή/και θα αυξάνουν την απασχόληση, μέσα από την αντιμετώπιση διαπιστωμένων αναγκών των περιφερειών και οι οποίες θα αναδεικνύουν τις αναπτυξιακές τους δυνατότητες.
- Λόγω της αύξησης του ανταγωνισμού (εντεινόμενη διεθνοποίηση και ευρωπαϊκή ολοκλήρωση), των νέων δυνατοτήτων που προσφέρουν οι ΤΠΕ και, της δυαδικής στρατηγικής «μείωσης του κόστους και παραγωγή ποιοτικών προϊόντων και υπηρεσιών με εξατομικευμένο πρότυπο», αρκετές επιχειρήσεις συγκεντρώνουν τις διαχειριστικές λειτουργίες, καταργώντας, όπου αυτό είναι δυνατόν, την επικάλυψη διαφόρων μέσων, όπως είναι τα γραφεία, οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές και οι νομικές υπηρεσίες. Η εξέλιξη αυτή οδηγεί σε νέα επαγγέλματα, βασισμένα στη χρήση των ΤΠΕ. Παράλληλα, υποδηλώνει την ανάγκη για συμπληρωματικές υποδομές από τις Περιφέρειες, όπως ύπαρξη αποτελεσματικών διεθνών μεταφορικών συνδέσεων, υψηλού «state-of-the-art» επιπέδου τηλεπικοινωνιών, ανταγωνιστικού φορολογικού καθεστώτος, εργατικού δυναμικού με υψηλή εκπαίδευση και εξαιρετικά κεντρικές γεωγραφικές θέσεις. Τα στοιχεία αυτά διαμορφώνουν την λεγόμενη **«περιφερειακή ανταγωνιστικότητα»**³¹: η ποιότητα του εργατικού δυναμικού (γνώση) συνδέονται ή/και προσελκύουν δραστηριότητες Ε&Α, οι σύγχρονες υποδομές μεταφορών και τηλεπικοινωνιών / πληροφορικής έλκουν επιχειρηματικές δραστηριότητες, οι τελευταίες απαιτούν εργατικό δυναμικό με αναβαθμισμένες δεξιότητες κ.ο.κ. Η περιφερειακή ανταγωνιστικότητα αποτελεί ισχυρό πεδίο προβληματισμού για τη διασύνδεση τομεακών και περιφερειακών πολιτικών. Σε τοπικό επίπεδο αναδεικνύονται επίσης

31 Η «εξήγηση» που ακολουθεί αφορά στο μεθοδολογικό διαχωρισμό του όρου της Περιφερειακής Ανταγωνιστικότητας σε όρους οικονομίας της αγοράς, σε αντίθεση με την υιοθέτηση από την 3η Έκθεση της Συνοχής και των νέων Διαρθρωτικών Κανονισμών του συγκεκριμένου όρου ως «κοινοτικού στόχου» (πρώην στόχοι 2 και 3).

πρωτοβουλίες και εταιρικές σχέσεις, οι οποίες συντείνουν στη διαμόρφωση τοπικών ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων: το δυναμικό «επιχειρηματικό περιβάλλον», η χαμηλή (τοπική) φορολογία και τα «κίνητρα», η έλλειψη εθνικών ή «τοπικών» εμποδίων (π.χ. γραφειοκρατικές διαδικασίες και περιορισμοί), όπως και, αντίστροφα, η υποστήριξη από την πόλη / περιοχή υποδοχής, αποτελούν σε αρκετές περιπτώσεις ισχυρούς παράγοντες προσέλκυσης επιχειρηματικών δραστηριοτήτων³².

4.2.5. Καινοτομία

- Διαπερνά όλους τους άξονες προτεραιότητας του νέου προγράμματος. Ιδιαίτερη προσοχή θα δοθεί τόσο στην καινοτομία ως εργαλείου-μέσου, όσο και στο ρόλο της ως επιδίωξη-αποτέλεσμα. Η Καινοτομία δεν θα περιοριστεί στην «αποδοχή» διαθέσιμων νέων τεχνολογιών, μεθόδων και μέσων, ούτε και σ' έναν ευφυή, καινοτομικό συνδυασμό ορισμένων απ' αυτές (τεχνολογική καινοτομία), αλλά λόγω της φύσεως των παρεμβάσεων και των ομάδων-στόχων, θα εστιάσει στην αναζήτηση νέων και καινοφανών προτάσεων ή λύσεων στο χώρο της μη-τεχνολογικής καινοτομίας (λ.χ. μέθοδοι και συστήματα αξιοποίησης ανθρώπινων πόρων και αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους, καινοτόμα δίκτυα επιχειρήσεων κ.λπ.). Η μη-τεχνολογική καινοτομία χρησιμοποιεί την τεχνολογική ως εργαλείο. Έτσι, οι παρεμβάσεις που ενσωματώνουν την μη-τεχνολογική καινοτομία αποσκοπούν στην αύξηση της απασχόλησης και στην προαγωγή της κοινωνικής ενσωμάτωσης σε ένα εργασιακό περιβάλλον ίσων ευκαιριών. Η καινοτομία θα εστιάζει κυρίως σε τομείς, όπου προκύπτει αναγκαιότητα για αλλαγές νομικού ή πολιτικού πλαισίου προκειμένου να διαμορφωθούν νέες πολιτικές εργασιακής και κοινωνικής ένταξης π.χ. μεταναστών, παιδιών που εγκατέλειψαν πρόωρα το σχολείο, ατόμων μεγάλης ηλικίας που βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας και άλλων. Επίσης, είναι δυνατόν να αναληφθούν καινοτομικές δράσεις για την εν γένει βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος, ιδιαίτερα δε της υγιεινής και της ασφάλειας του εργατικού δυναμικού.
- Στήριξη ΜΜΕ, δημιουργία ανταγωνιστικών πόλων ανάπτυξης στις Περιφέρειες, ανάδειξη τομέων αριστείας στη βιομηχανία και τουρισμό.

32 Περιφερειακή Ανάπτυξη στην Ελλάδα, Γ. Πετράκος-Γ. Ψυχάρης, εκδ. Κριτική 2004.

- Κεντρική δέσμευση και στο Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων αποτελεί η αυξημένη συμμετοχή των ΜΜΕ στο ΕΣΠΑ 2007-2013, με σχεδιασμό και εφαρμογή μέτρων προσαρμοσμένων στις ιδιαίτερες ανάγκες τους και στις προοπτικές τους, ιδιαίτερα στο πλαίσιο του προβλεπόμενου τριετούς Εθνικού Σχεδίου Δράσης για τις ΜΜΕ.
- Ισχυρές συνέργειες του Αναπτυξιακού Προγράμματος καταγράφονται στο πλαίσιο του 7ου Προγράμματος-Πλαισίου για την έρευνα και την ανάπτυξη και του νέου προγράμματος ανταγωνιστικότητας και καινοτομίας (ΠΑΚ)³³. Για την αριστοποίηση των πόρων και τη διάχυση καλών πρακτικών, απαιτούνται σχετικές δράσεις επίδειξης, αλλά και διαβούλευση για τον εκ των προτέρων συντονισμό των κοινωνικών εταίρων προκειμένου να ενταχθούν στο νέο ΠΑΚ.

4.2.6. Ψηφιακή Σύγκλιση

- Στόχος είναι να επιδιωχθεί και να επιτευχθεί η Ψηφιακή Σύγκλιση ως απαραίτητο συστατικό στοιχείο όλων των στρατηγικών προτεραιοτήτων της πολιτικής για τους ανθρώπινους πόρους. Η ευφυής χρήση των ΤΠΕ μπορεί να συμβάλει αποφασιστικά στην ανάπτυξη και διάδοση των γνώσεων και δεξιοτήτων, στην εισαγωγή καινοτομικών μορφών εργασίας, στην αύξηση της παραγωγικότητας και τέλος στη συμβατότητα μεταξύ επαγγελματικού και οικογενειακού βίου. Επείγει, συνεπώς, η κάλυψη ή έστω η σμίκρυνση του ψηφιακού χάσματος, η αντιμετώπιση του ψηφιακού αναλφαριθμητισμού κι αποκλεισμού, μέσω της εξοικείωσης του ανθρώπινου δυναμικού με τις ΤΠΕ, κάτι που θα βοηθήσει ιδιαίτερα τις λιγότερο ανταγωνιστικές ομάδες του πληθυσμού.
- Πέραν των ανωτέρω, η ψηφιακή σύγκλιση αναμένεται να βελτιώσει θεαματικά την αποτελεσματικότητα των ίδιων των δομών στήριξης της Απασχόλησης, Δια βίου μάθησης και Κοινωνικής Ενσωμάτωσης, μέσω της διαδικτύωσης τους, κάτι που θα επιτρέψει την υιοθέτηση μιας πελατοκεντρικής προσέγγισης των ενδιαφερομένων, προς όφελος τους.

³³ Συμπεράσματα της Προεδρίας του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου των Βρυξελλών, 23 και 24 Μαρτίου 2006.

4.2.7. Ειδικές Ομάδες του Πληθυσμού

- Το σύνολο των προτεραιοτήτων για την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων θα διατρέχεται από μια στρατηγική που θα αντιμετωπίζει τη διαφορετικότητα, και θα αναλαμβάνει δράσεις στην κατεύθυνση της κάλυψης εξειδικευμένων αναγκών που υπάρχουν για τις ομάδες αυτές. Προωθούνται μεταξύ άλλων παρεμβάσεις που αφορούν την αναβάθμιση των δεξιοτήτων, την ενημέρωση για τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, την καταπολέμηση των διακρίσεων στην απασχόληση και γενικά δράσεις για την κοινωνική και εργασιακή ενσωμάτωση των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Πέραν τούτων θα αναληφθούν δράσεις ευαισθητοποίησης του κοινωνικού συνόλου για την ενσωμάτωση των Ατόμων με Αναπηρία και άλλων ευάλωτων Ομάδων του Πληθυσμού στον εργασιακό και κοινωνικό βίο.

4.2.8. Περιβάλλον και Πολιτισμός

- Οι βασικοί τομείς οικονομικής δραστηριότητας, στους οποίους η χώρα έχει να παρουσιάσει σοβαρά συγκριτικά πλεονεκτήματα και από τους οποίους αντλεί οικονομικές υπεραξίες είναι ο Τουρισμός και ο Πολιτισμός. Η πολιτική για το περιβάλλον αποτελεί το κλειδί για την ορθολογική ανάπτυξή τους. Η οικονομική απόδοση των δραστηριοτήτων των Τομέων αυτών και η ελκυστικότητά τους για παραγωγικές επενδύσεις (άμεσες ξένες ή εγχώριας κεφαλαιακής προέλευσης) επηρεάζεται καθοριστικά από την ποιότητα του φυσικού και του ανθρωπογενούς περιβάλλοντος της χώρας. Η αλληλεπίδραση αυτή βαίνει διαρκώς αυξανόμενη, όσο η συνεισφορά του Πρωτογενούς (Γεωργικού) και του Δευτερογενούς (Βιομηχανικού) Τομέα της Οικονομίας στη διαμόρφωση του ΑΕΠ της χώρας φθίνουν, όπως σαφώς συμβαίνει την τελευταία εικοσαετία.
- Όσον αφορά στο περιβάλλον αυτό καθ' αυτό, η Απόφαση της Λισσαβόνας, όπως συμπληρώθηκε για το Περιβάλλον με τα Συμπεράσματα του Συμβουλίου του Γκέτεμποργκ (2001) υιοθετεί ποσοτικοποιημένους και μετρήσιμους στόχους προς επίτευξη για το διάστημα έως το 2010 με την αξιοποίηση των θεσμών και των μηχανισμών της αγοράς. Το Περιβάλλον αποτελεί σημαντικό «οικονομικό απόθεμα», το οποίο χρήζει προστασίας, αναβάθμισης και ορθολογικής διαχείρισης, ώστε να αποτελέσει το υπόβαθρο μιας ποιοτικής

ανάπτυξης, η οποία με τη σειρά της θα επιφέρει σημαντικά άμεσα και έμμεσα οφέλη στους πολίτες.

5. ΑΝΑΓΚΑΙΕΣ ΘΕΣΜΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

Στο πλαίσιο των προσπάθειών εφαρμογής του Πλαισίου Πολιτικής που περιγράφηκε στο 3^ο Κεφάλαιο, έχουν ξεκινήσει θεσμικές ρυθμίσεις που αναμένεται ότι θα συμβάλλουν στην επίτευξη των αναγκαίων μεταρρυθμίσεων σε σχέση με την «προσαρμοστικότητα» την «απασχόληση», και την «κοινωνική ενσωμάτωση». Παρά ταύτα, για την εφαρμογή των δράσεων του Προγράμματος και για την καλύτερη αξιοποίηση των πόρων του ΕΚΤ, απαιτούνται περαιτέρω θεσμικές και οργανωτικές παρεμβάσεις, που συνοπτικά και ενδεικτικά διατυπώνονται στη συνέχεια:

Στην ενίσχυση του θεσμικού πλαισίου για την **προσαρμοστικότητα** υλοποιείται ο Νόμος 3385/2005 «Ρυθμίσεις για την προώθηση της απασχόλησης, την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και άλλες διατάξεις». Ο νόμος κινείται σε τρία στρατηγικά επίπεδα:

α) στην ενίσχυση τη **ευελιξίας της αγοράς εργασίας** με εξορθολογισμό του πλαισίου που διέπει τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, έτσι ώστε να ενισχυθούν η ανταγωνιστικότητα, η διατήρηση θέσεων εργασίας και ο περιορισμός της αδήλωτης εργασίας.

β) στην ενίσχυση της **ασφάλειας στην εργασία**, με μέτρα που ενισχύουν το ρόλο του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας. Επιπλέον προωθήθηκαν παρεμβάσεις για την διευκόλυνση της γεωγραφικής κινητικότητας ανέργων, την επαγγελματική κινητικότητα και το θεσμό της διαδοχικής ασφάλισης.

γ) Σε ειδικά μέτρα **ενίσχυσης ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού**.

Συγκεκριμένα, εισάγονται δύο συστήματα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, βάσει των οποίων δίνεται, η δυνατότητα αύξησης του συμβατικού και νόμιμου χρόνου απασχόλησης, με υποχρέωση αντίστοιχης μείωσης του συμβατικού χρόνου απασχόλησης σε κάποιες άλλες περιόδους. Με τον τρόπο αυτό εξασφαλίζονται τα δικαιώματα των εργαζομένων, όσον αφορά στο ωράριο και τους όρους εργασίας τους, αλλά ταυτόχρονα σταθμίζεται ο εποχικός χαρακτήρα πολλών επιχειρήσεων.

Επίσης, ασφαλιζονται οι άτυπες μορφές απασχόλησης και ευνοούνται οι απασχολούμενοι στις νέες μορφές απασχόλησης. Ο απασχολούμενος με τα νέα μεταβλητά καθεστάτα απασχόλησης μπορεί, σε σχέση με το παλιό καθεστώς, να

βελτιώσει τη σύνταξη του επιλέγοντας τις πέντε καλύτερα αμειβόμενες χρονιές της τελευταίας δεκαετίας του εργασιακού του βίου.

Σημαντική παράμετρος για την προαγωγή της κινητικότητας στην εργασία αναδεικνύεται και η εξομοίωση των ημερών εργασίας που διανύθηκαν σε μερική απασχόληση με εκείνες που διανύθηκαν σε πλήρη για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος.

Επιπλέον, με το θεσμό της διαδοχικής ασφάλισης το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης εξυπηρετεί τις απαιτήσεις κινητικότητας των εργαζομένων από κλάδο σε κλάδο και από πλήρη σε μερική απασχόληση και αμφίδρομα, αποφεύγοντας τη δημιουργία αντικινήτρων στο πλαίσιο της χορήγησης σύνταξης.

Ακόμα όμως και στην περίπτωση που λόγω απαιτήσεων ελαστικότητας και ασφάλειας στην αγορά οι προαναφερόμενοι θεσμοί της διαδοχικής ασφάλισης και της πλασματικής εξομοίωσης (μειωμένης με πλήρη εργασία) δεν επαρκούν, προβλέπονται διευκολύνσεις εξαγοράς του ελλείποντος χρόνου ασφάλισης για τη λήψη της κατώτατης –έστω- σύνταξης. Χαρακτηριστικές είναι οι εξής περιπτώσεις:

- Η εξαγορά χρόνου ασφάλισης για θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος.
- Ασφάλιση μακροχρόνια ανέργων
- Πλασματικός χρόνος ασφάλισης σε μητέρες.

Όσον αφορά στην **κοινωνική προστασία**, καταργείται το ηλικιακό όριο των 40 ετών, που προβλεπόταν με τον προηγούμενο νόμο, σε χήρους και χήρες, στους οποίους διεκόπτετο η συνταξιοδότηση τρία χρόνια μετά τη χηρεία τους και επαναχορηγείτο στα 65 τους χρόνια. Το μέτρο αυτό έθιγε κατ' εξοχήν νέες γυναίκες, χήρες με μικρά παιδιά γιατί κυρίως οι γυναίκες αυτές ακόμη και σήμερα δεν εργάζονται, ενώ πλήττονται σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό από την ανεργία απ' ότι οι άντρες.

Επιπλέον, για τους συνταξιούχους του δημοσίου τομέα, επιμερίζεται το ποσό της σύνταξης του επιζώντα συζύγου που αναστέλλεται ή περικόπτεται, στα προστατευόμενα παιδιά, καθόσον δεν είχαν μέχρι σήμερα το δικαίωμα αυτό. Με τις διατάξεις του εν λόγω νόμου λήφθηκε μέριμνα, ούτως ώστε να μην μειώνεται το οικογενειακό εισόδημα, σε περίπτωση ύπαρξης προστατευόμενων παιδιών.

Η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών ούτως ώστε στην ηλικία συνταξιοδότησής τους να έχουν ανεξάρτητες παροχές από τους άνδρες αποτελεί σαφή στρατηγική επιλογή. Παράλληλα λαμβάνεται μέριμνα και για την οικονομική ενίσχυση της

μητρότητας και της εργαζόμενης μητέρας μέσω της αναγνώρισης πλασματικού χρόνου ασφάλισης.

Τα τελευταία χρόνια έχει περιοριστεί στη χώρα μας σημαντικά η πρόωρη συνταξιοδότηση, αφενός με την πρόβλεψη αυστηρότερων προϋποθέσεων, που συνδυάζουν ορισμένο όριο ηλικίας και συμπλήρωση συγκεκριμένου χρόνου ασφάλισης, αφετέρου με τη θέσπιση αντικινήτρων, ώστε να καταστεί το ύψος των μειωμένων πρόωρων συντάξεων αποτρεπτικό. Επιπλέον, ως κίνητρα για την προτίμηση παραμονής στην ενεργό υπηρεσία εφαρμόζονται προσαυξήσεις του ποσού της σύνταξης λόγω εργασίας άνω των 35 ετών ή άλλου χρόνου ασφάλισης. Ωστόσο, κατά την επόμενη προγραμματική περίοδο, αναμένεται ότι θα υπάρξουν νέες πιέσεις στην αγορά εργασίας για πρόωρη συνταξιοδότηση. Το μέτρο αυτό, θα εφαρμόζεται σε ειδικές περιπτώσεις, ως συνοδευτική δράση, στο πλαίσιο «ολοκληρωμένων παρεμβάσεων», προκειμένου να αντιμετωπισθούν κρίσεις που λαμβάνουν διαστάσεις κοινωνικού αδιεξόδου, που ενδεχόμενα δημιουργούνται σε περιφερειακές και τοπικές αγορές εργασίας, και εκτιμάται ότι είναι δυνατόν να έχουν περαιτέρω αρνητικές επιπτώσεις στον οικονομικό και κοινωνικό ιστό της ευρύτερης περιοχής.

Στον τομέα της **δια βίου μάθησης**, το Υπουργείο Απασχόλησης και το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων προχώρησαν στη δημιουργία θεσμικού πλαισίου για τη Δια Βίου Μάθηση (Νόμος 3369/2005) και προωθούν την πρακτική εφαρμογή του μέσω του Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (ΕΣΣΕΕΚΑ).

Η διαχρονικά εκτιμώμενη ως χαμηλή αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης για απασχολούμενους είναι ένα ζήτημα που έχει προκαλέσει, ήδη από την εποχή του ΚΠΣ 1989-93, σειρά διαβουλεύσεων μεταξύ των αρμόδιων δημόσιων αρχών, των κοινωνικών εταίρων και των σχετικών με το αντικείμενο φορέων τους καθώς και των παρόχων επαγγελματικής κατάρτισης. Αυτές οδήγησαν σε μια σειρά από διαδοχικές και μάλλον βελτιωτικές μεταβολές του θεσμικού πλαισίου, που διέπει την υλοποίηση αυτών των προγραμμάτων, καθώς και στη δημιουργία πιστοποιημένων φορέων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης (ΚΕΚ) τόσο για το σύνολο όσο και για ειδικές ομάδες του πληθυσμού. Μια ακόμη βελτιωτική ώθηση επιχειρείται να δοθεί μέσω των έργων πιστοποίησης εκπαιδευτών και προγραμμάτων του ΕΚΕΠΙΣ. Πέραν των ανωτέρω παρεμβάσεων, πρέπει να ενισχυθεί περαιτέρω η αξιοπιστία του Συστήματος Επαγγελματικής Κατάρτισης στη

χώρα και να αυξηθεί η συμμετοχή στην επαγγελματική κατάρτιση, ειδικά των εργαζομένων είναι εξαιρετικά χαμηλή.

Στο πλαίσιο της τρέχουσας προγραμματικής περιόδου θα πρέπει να εξετασθεί η αλλαγή του τρόπου παροχής υπηρεσιών κατάρτισης με έμφαση στην αύξηση της συμμετοχής και στο αποτέλεσμα (πιστοποίηση δεξιοτήτων). Βασική προϋπόθεση για την επιτυχία των συστημάτων κατάρτισης είναι να παρέχουν στο τέλος της παρούσας περιόδου υπηρεσίες προστιθέμενης αξίας με γνώμονα την ποιότητα της παρεχόμενης κατάρτισης, το υψηλό ποσοστό επιτυχίας πιστοποίησης δεξιοτήτων και την κατάλληλη προσαρμογή των προγραμμάτων στις σύγχρονες ανάγκες της αγοράς εργασίας. Σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει να ενταθούν οι προσπάθειες για τη λειτουργία του Συστήματος με τρόπο ώστε να το καταστήσουν βιώσιμο μετά τη λήξη των χρηματοδοτήσεων από την Ε.Ε.

Είναι αναγκαίο επίσης να δοθεί ιδιαίτερη βαρύτητα στο ισχύον θεσμικό και εφαρμοστικό πλαίσιο που διέπει την υλοποίηση των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης εργαζομένων και αυτοαπασχολούμενων ώστε να καταστεί ελκυστικότερο για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις (αναμόρφωση του συστήματος κατάρτισης εργαζομένων με τη σταδιακή μετατόπιση του στη ζήτηση και τις πρωτοβουλίες των εργοδοτών). Παράλληλα, το Σύστημα Κατάρτισης θα πρέπει να συνδέεται άμεσα με την τοποθέτηση των άνεργων καταρτιζομένων στην αγορά εργασίας. Για τους λόγους αυτούς, θα εξετασθεί η ανάγκη διεύρυνσης των φορέων που μπορούν να διεξάγουν προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής επαγγελματικής κατάρτισης.

Η σχετική διασπορά των υπηρεσιών προώθησης στην απασχόληση και η ελλειπτική / ασύμμετρη πληροφόρηση πρέπει να αντιμετωπισθούν, με τη δημιουργία - δικτύωση εταιρικών σχημάτων - δομών, που προωθούν την απασχόληση στο περιφερειακό-τοπικό επίπεδο και θα λειτουργούν με τη μορφή Υπηρεσίας Μίας Στάσης (One-Stop-Shop). Η διαρκής εκπαίδευση του προσωπικού που στελεχώνει τις δομές αποτελεί κλειδί στη διαδικασία αυτή. Παράλληλα, είναι ανάγκη να προωθηθούν καινοτόμα και πιο αποτελεσματικά Ολοκληρωμένα Προγράμματα Απασχόλησης που απαντούν με επιτυχία στις στρατηγικές κατευθύνσεις της οικονομικής, κοινωνικής και χωρικής συνοχής. Στο πλαίσιο αυτό θα πρέπει να αξιοποιηθούν οι οριζόντιες πολιτικές για την «ενδυνάμωση των εταιρικών σχέσεων», την περιφερειακή διάσταση και τη διακρατικότητα.

Στην κατεύθυνση αυτή, θα πρέπει να ληφθούν επαρκή μέτρα για την ετοιμότητα της δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης (ΟΑΕΔ) να ανταποκριθεί όχι μόνο στην παρούσα

κατάσταση, αλλά κυρίως στο ιδιαίτερα απαιτητικό περιβάλλον της επόμενης περιόδου. Το πλαίσιο της λειτουργίας του Οργανισμού δεν υποστηρίζει επαρκώς την επίλυση συγκεκριμένων προβλημάτων ανεργίας σε περιοχές με έντονα προβλήματα. Ταυτόχρονα, είναι ανάγκη να αντιμετωπισθεί η διασπορά των υπηρεσιών, η ελλιπής μηχανοργάνωση, η ελλιπής εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού και εν γένει η συνολική αναβάθμιση του Οργανισμού, με έμφαση στο τοπικό επίπεδο.

Παράλληλα, προβλέπεται η δημιουργία δομών ιδιωτικής πρωτοβουλίας για την διευκόλυνση της πρόσβασης στην Απασχόληση, μέσω της προσαρμογής όπου χρειάζεται της λειτουργίας Ιδιωτικών Γραφείων Εργασίας και Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης.

Στον τομέα της Κοινωνικής συνοχής οι πρόσφατες θεσμικές ρυθμίσεις περιλαμβάνουν το νέο μεταναστευτικό νόμο που προωθεί την απλοποίηση των διαδικασιών, με την ενοποίηση της άδειας διαμονής και εργασίας, ενώ προβλέπει για πρώτη φορά δράσεις για την κοινωνική ένταξη των μεταναστών, μέσω της υλοποίησης του ολοκληρωμένου προγράμματος δράσης για τους υπηκόους τρίτων χωρών (εκμάθηση της Ελληνικής γλώσσας).

Το ΥΠΑΚΠ δίνει ιδιαίτερο βάρος στη διεξαγωγή ουσιαστικού διαλόγου πριν από τη χάραξη κοινωνικής πολιτικής ή πριν από τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων κοινωνικής προστασίας. Ο διάλογος, αποβλέπει στην εξασφάλιση της μεγαλύτερης δυνατής συναίνεσης μεταξύ των ενδιαφερομένων ή των θιγομένων. Προάγεται ο διάλογος εθνικής εμβέλειας μέσω θεσμικών δομών με τη θέσπιση δύο Εθνικών Επιτροπών για τη διαχρονική προώθηση του διαλόγου και τη χάραξη πολιτικών (Ν. 3144/03): της Εθνικής Επιτροπής Απασχόλησης και της Εθνικής Επιτροπής Κοινωνικής Προστασίας.

Ο διάλογος θα πρέπει να δώσει κατευθύνσεις ώστε μέσω στοχευμένων παρεμβάσεων που απευθύνονται στους πληθυσμούς των ευπαθών ομάδων (μονογονεϊκές οικογένειες, μετανάστες, Ρομά, άστεγοι, ΑΜΕΑ κλπ) να σχεδιαστούν οι καταλληλότερες δράσεις.

Σε σχέση με τις δράσεις που υλοποιούνται στο τρέχον ΕΠΑΕΚ, είναι ανάγκη να επιτευχθεί η βιώσιμη ανάπτυξη υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα, όπως «οι βρεφονηπιακοί σταθμοί» τα «Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης», το πρόγραμμα «Κοινωνική Μέριμνα», τα «Ιατροκοινωνικά Κέντρα για τους τσιγγάνους» κ.α. Ορισμένες από τις δομές αυτές εκτιμάται ότι θα αντιμετωπίσουν προβλήματα βιωσιμότητας κατά τη λήξη της παρούσας χρηματοδοτικής περιόδου.

Τέλος, η ανάπτυξη της Κοινωνικής Οικονομίας (Τρίτος Τομέας – Κοινωνικός – Εθελοντικός) που αναφέρεται στο μη κερδοσκοπικό τομέα αναγνωρίζεται και ως οριζόντια προτεραιότητα με διπλό ρόλο: την ενίσχυση της απασχόλησης και την εμπάθυνση της κοινωνικής συνοχής. Στο πλαίσιο αυτό είναι ανάγκη να δρομολογηθούν οι αναγκαίες θεσμικές παρεμβάσεις στήριξης της δημιουργίας Κοινωνικών Επιχειρήσεων.

Τα τρία σημαντικά στοιχεία – «κλειδιά» που θα διαφοροποιήσουν την νέα περίοδο από την υφιστάμενη και θα πυροδοτήσουν την αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων είναι:

- η άρση της ασυνέχειας στην εφαρμογή των δράσεων καθόλη τη διάρκεια εφαρμογής και η αποφυγή μεμονωμένων, τυποποιημένων, ασυνεχών και μικρού βεληνεκούς δράσεων,
- η πλήρης προσαρμογή των συστημάτων που παρέχονται σήμερα σε σχέση με τις υπηρεσίες κατάρτισης και προώθησης στην απασχόληση, με τη βασική θεώρηση ότι τα συστήματα αυτά θα πρέπει να παρέχουν συνολικές και ολοκληρωμένες υπηρεσίες (διάγνωση, κατάρτιση, τοποθέτηση στην αγορά εργασίας), σύμφωνα με τις ανάγκες του κάθε ωφελούμενου (εξατομικευμένη προσέγγιση). Οι υπηρεσίες που παρέχονται θα πρέπει να έχουν προστιθέμενη αξία για τους ωφελούμενους, ώστε να καθίστανται βιώσιμες στο τέλος της προγραμματικής περιόδου
- η ενεργοποίηση της ιδιωτικής πρωτοβουλίας και η κινητοποίηση ιδιωτικών κεφαλαίων για τη δημιουργία και λειτουργία των απαιτούμενων υποδομών που θα υποστηρίξουν τις πολιτικές για την προσαρμοστικότητα και την απασχόληση

6. Συστηματική αποτύπωση προτεινόμενων «κατηγοριών πράξεων» ανά Δράση και ανά Άξονα Προτεραιότητας του Αναπτυξιακού Προγράμματος του ΥΠΑΚΠ. 2007-2013.

ΑΞΟΝΑΣ 1.ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ		
α/α	ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΑΞΕΩΝ	ΠΗΓΗ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ
Δράση 1.1: Υλοποίηση δράσεων που απορρέουν από την ανάπτυξη και εφαρμογή του Εθνικού Συστήματος της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (ΕΣΣΕΕΚΑ).		
1.1.1	<p>Συστήματα πρόβλεψης των αλλαγών στην αγορά εργασίας</p> <p>Αναβάθμιση της λειτουργίας και βελτίωση του συντονισμού και της συμπληρωματικότητας των επιμέρους συστημάτων. Ανάπτυξη κατάλληλων μεθόδων, εργαλείων και υπηρεσιών που υποστηρίζουν την έρευνα αναγκών στην αγορά εργασίας και ανάπτυξη συστημάτων πρόβλεψης των αλλαγών που επέρχονται στις τοπικές αγορές εργασίας εξαιτίας της παραγωγικής αναδιάρθρωσης της οικονομικής δραστηριότητας, με αναβάθμιση της δυνατότητας των υφιστάμενων δομών (ΣΕΠΕ, ΟΑΕΔ, ΠΑΕΠ, ΕΚΕΠΙΣ) για την έγκαιρη διάγνωση των προβλημάτων σε συνεργασία με εκπροσώπους των τοπικών κοινωνιών.</p>	ΕΚΤ, ΕΤΠΑ, ΕΠΣ ³⁴
1.1.2	<p>Ανάπτυξη συστήματος επαγγελματικών περιγραμμάτων για την υποστήριξη της αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με φυσικά και ηλεκτρονικά μέσα</p> <p>Ανάπτυξη «Εθνικού Συστήματος» για την τυποποίηση και πιστοποίηση των επαγγελματικών περιγραμμάτων την υποστήριξη του από Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα (ΟΠΣ) και την παροχή ηλεκτρονικών υπηρεσιών προς τους τελικούς δυνητικούς αποδέκτες</p>	ΕΚΤ

³⁴ ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ

ΑΞΟΝΑΣ 1.ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ		
α/α	ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΑΞΕΩΝ	ΠΗΓΗ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ
Δράση 1.1: Υλοποίηση δράσεων που απορρέουν από την ανάπτυξη και εφαρμογή του Εθνικού Συστήματος της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (ΕΣΣΕΕΚΑ).		
1.1.3	Πιστοποίηση μάθησης και επαγγελματικής εμπειρίας Αναγνώριση και επικύρωση πρότερης μάθησης ανεξαρτήτως του τρόπου μέσω του οποίου αποκτήθηκε (εκπαίδευση, τυπική και άτυπη κατάρτιση, ανεπίσημη μάθηση), σε εφαρμογή των άρθρων 5 και 9 του ΕΣΣΕΕΚΑ.	EKT
1.1.4	Εφαρμογή συστημάτων δια βίου μάθησης Ανάπτυξη υπηρεσιών δια βίου συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού σε άμεση διασύνδεση με την υλοποίηση ενεργειών επιμόρφωσης και κατάρτισης .	EKT
1.1.5	Εφαρμογή συστημάτων δια βίου μάθησης, σε περιφερειακές και τοπικές αγορές εργασίας Αναβάθμιση δεξιοτήτων και ικανοτήτων σε περιφερειακές και τοπικές αγορές εργασίας με κατάλληλα προσαρμοσμένα προγράμματα σε επαγγέλματα ή περιοχές που απειλούνται, λόγω των αλλαγών που επέρχονται στην αγορά εργασίας. Παρατήρηση : Να υπάρχει πρόβλεψη και θετική διαχείριση των μελλοντικών συνεπειών των παραγωγικών αναδιαρθρώσεων για να διευκολυνθεί η προσαρμογή στις νέες απαιτήσεις. (Κατευθυντήρια γραμμή 21.)	EKT
1.1.6	Ανάπτυξη μαθησιακής κουλτούρας Ενέργειες ενημέρωσης - ευαισθητοποίησης επιχειρήσεων, κοινωνικών εταίρων, και ατόμων με στόχο την ανάπτυξη «μαθησιακής κουλτούρας», την αυτενέργεια των εργαζομένων για τη συνεχή αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους	EKT

ΑΞΟΝΑΣ 1.ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ		
α/α	ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΑΞΕΩΝ	ΠΗΓΗ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ
Δράση 1.2: Βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας της εργασίας		
1.2.1	<p>Νέες μορφές απασχόλησης</p> <p>Προώθηση νέων μορφών απασχόλησης, για την καλύτερη προσαρμογή των επιχειρήσεων στις αυξομειώσεις της ζήτησης και στις αλλαγές της τεχνολογίας (τηλε-εργασία, εξ αποστάσεως εργασία, πολυαπασχόληση, εποχιακή και συμπληρωματική απασχόληση, κ.ά)</p>	ΕΚΤ, ΕΤΠΑ, ΕΠΣ
1.2.2	<p>Νέες μορφές οργάνωσης εργασίας</p> <p>Προώθηση και διάδοση καινοτόμων και προσαρμόσιμων μορφών οργάνωσης εργασίας, σύμφωνα με τις σύγχρονες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας (ενδυνάμωση δικτύων επιχειρήσεων, διακρατική εγκατάσταση επιχειρήσεων, ενίσχυση θεσμού υπεργολαβίας-outsourcing, νέες δομές οργάνωσης, αξιοποίηση ΤΠΕ στην εργασία). Κατευθυντήρια γραμμή 21, «flexicurity»</p>	ΕΚΤ
1.2.3	<p>Αναβάθμιση εργασιακού περιβάλλοντος</p> <p>Δράσεις για τη βελτίωση των συνθηκών στον εργασιακό χώρο, καθώς και για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων</p>	ΕΚΤ
1.2.4	<p>Ισότητα των φύλων</p> <p>Ενθάρρυνση των κοινωνικών εταίρων και των επιχειρήσεων να αναπτύξουν πρωτοβουλίες υπέρ της ισότητας των φύλων και προαγωγή προγραμμάτων για την ισότητα των φύλων στο χώρο εργασίας. Κίνητρα στις επιχειρήσεις για την ανάπτυξη ενδο-επιχειρησιακών δομών για τη συμφιλίωση του οικογενειακού και εργασιακού βίου. Συμμετοχή των κοινωνικο-οικονομικών εταίρων για την υλοποίηση θετικών δράσεων υπέρ της ισότητας των φύλων στην εργασία.</p>	ΕΚΤ

ΑΞΟΝΑΣ 1.ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ		
α/α	ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΑΞΕΩΝ	ΠΗΓΗ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ
Δράση 1.2: Βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας της εργασίας		
1.2.5	<p>Ενεργός γήρανση</p> <p>Αξιοποίηση της εμπειρίας ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας μέσω της δημιουργίας πλαισίου και μηχανισμών άντλησης και συστηματοποίησης της γνώσης και εμπειρίας των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας (ενεργός γήρανση). Σχεδιασμός προγραμμάτων επανακατάρτισης σε νέους επαγγελματικούς τομείς για άτομα μεγάλης ηλικίας (άνω των 55 ετών) για να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας(ενεργός γήρανση)</p>	EKT
1.2.6	<p>Κινητικότητα εργαζομένων</p> <p>Ενίσχυση της γεωγραφικής και κλαδικής κινητικότητας των εργαζομένων σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό επίπεδο. Οικονομικά κίνητρα και διακρατική κινητικότητα με στόχο την βέλτιστη αξιοποίηση της υψηλής ποιότητας ανθρώπινου δυναμικού στην επιχειρηματικότητα της χώρας. Αναβάθμιση ανθρώπινου δυναμικού με την απόκτηση και πιστοποίηση βασικών δεξιοτήτων (εκμάθηση γλωσσών, δεξιότητες σε Η/Υ και ΤΠΕ)</p>	EKT

ΑΞΟΝΑΣ 1.ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ		
α/α	ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΑΞΕΩΝ	ΠΗΓΗ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ
Δράση 1.3: Βελτίωση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων		
1.3.1	<p>Κατάρτιση εργαζομένων</p> <p>Αναμόρφωση του συστήματος κατάρτισης εργαζομένων με τη σταδιακή μετατόπιση του βάρους στη ζήτηση και τις πρωτοβουλίες των εργοδοτών. Επανεξέταση μιας ενδεχόμενης διεύρυνσης των φορέων που μπορούν να πιστοποιηθούν για την διεξαγωγή προγραμμάτων ενδοεπιχειρησιακής επαγγελματικής κατάρτισης.</p>	EKT
1.3.2	<p>Ανάπτυξη μαθησιακών εργαλείων για εργαζόμενους</p> <p>Ανάπτυξη κατάλληλων εργαλείων για τα προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης με στόχο την αναβάθμιση των γενικών δεξιοτήτων σε θέματα που σχετίζονται με την εισαγωγή νέων τεχνολογιών ΤΠΕ με τη χρήση σύγχρονων εργαλείων και τεχνικών εκμάθησης. Δημιουργία κινήτρων για επενδύσεις σε μαθησιακά εργαλεία για τη συνεχή βελτίωση των δεξιοτήτων και την αντιμετώπιση του ψηφιακού χάσματος και του τεχνολογικού αποκλεισμού</p>	EKT
1.3.3	<p>Κίνητρα στις επιχειρήσεις για δια βίου μάθηση</p> <p>Παροχή κινήτρων στις επιχειρήσεις για την βελτίωση και ανάπτυξη των βασικών δεξιοτήτων των εργαζομένων τους – key skills (διαρκής ενίσχυση του πνεύματος αυτενέργειας/επιχειρηματικότητας όλων-non-job specific training) με στόχο το διαρκή εκσυγχρονισμό κάθε επιχειρηματικής δραστηριότητας που καθιστά την επιχείρηση ανταγωνιστική στα νέα οικονομικά, στρατηγικά και τεχνολογικά περιβάλλοντα.</p>	EKT
1.3.4	<p>Πρωώθηση σύγχρονων τεχνικών δια βίου μάθησης</p> <p>Πρόσβαση των επιχειρήσεων και ιδιαίτερα των ΜΜΕ για αναβάθμιση των γενικών και ειδικών δεξιοτήτων των εργαζομένων τους μέσω σύγχρονων μεθόδων ειδικευσης και κατάρτισης (κατάρτιση στο χώρο εργασίας -on the Job</p>	EKT

ΑΞΟΝΑΣ 1.ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ		
α/α	ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΑΞΕΩΝ	ΠΗΓΗ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ
Δράση 1.3: Βελτίωση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων		
	training- ,σκιώδης εργασία (shadow working), εξ αποστάσεως κατάρτιση, παρακολούθηση επαγγελματικών μεταπτυχιακών σπουδών, ανταλλαγή εμπειριών κ.ά) και πιστοποίηση των αποκτειθσών γνώσεων και δεξιοτήτων	
1.3.5	Ανάπτυξη Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης Δημιουργία πλαισίου κινήτρων για την ενθάρρυνση των επιχειρήσεων καθώς και δικτύων επιχειρήσεων για την εφαρμογή δράσεων ανάπτυξης της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης που να συνδέουν την πορεία της επιχείρησης με τα οφέλη για τους εργαζόμενους (διαχείριση γνώσης, διαχείριση εργασιακού χρόνου και ευέλικτες αμοιβές, στήριξη της εισαγωγής και λειτουργίας συστημάτων αξιολόγησης της απόδοσης)	EKT
1.3.6	Δια βίου μάθηση για Επιχειρηματίες Ενίσχυση δράσεων κατάρτισης επιχειρηματιών με σύγχρονες μεθόδους και εργαλεία για τη βελτίωση των δεξιοτήτων τους σε ΤΠΕ, θέματα Management και αναβάθμιση των δεξιοτήτων στη διαχείριση της επιχείρησής τους	EKT
1.3.7	Ευαισθητοποίηση για την ανάγκη υλοποίησης δια βίου μάθησης Ενημέρωση-ευαισθητοποίηση των εργοδοτών και εργαζομένων για την ανάγκη συνεχούς αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους	EKT
1.3.8	Προώθηση δια βίου μάθησης Δημιουργία πρότυπων εφαρμογών, εργαλείων και τεχνικών, θεσμών επιχειρηματικής αριστείας, για τη δια βίου μάθηση στις επιχειρήσεις που αξιοποιούν την καινοτομία, στοχεύουν στην ψηφιακή σύγκλιση και αξιοποιούν τις βέλτιστες πρακτικές από την Κ.Π. EQUAL και τη διακρατικότητα	EKT
1.3.9	Κίνητρα στις επιχειρήσεις για την προώθηση της ισότητας των φύλων	EKT

ΑΞΟΝΑΣ 1.ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ		
α/α	ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΑΞΕΩΝ	ΠΗΓΗ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ
Δράση 1.3: Βελτίωση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων		
	Ενίσχυση των επιχειρήσεων για τη δημιουργία ενδο-επιχειρησιακών δομών υποστήριξης των γυναικών. Ενίσχυση των επιχειρήσεων για εφαρμογή προτύπων ποιότητας υπέρ της Ισότητας και άρσης των διακρίσεων. Έμφαση στην ενημέρωση – ευαισθητοποίηση εργαζομένων και διευθυντικών στελεχών σε θέματα ισότητας και ενσωμάτωση της έννοιας της ισότητας στις διοικητικές πρακτικές	

ΑΞΟΝΑΣ 1.ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ		
α/α	ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΑΞΕΩΝ	ΠΗΓΗ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ
Δράση 1.4: Ενίσχυση της συμμετοχής των αυτοαπασχολούμενων σε προγράμματα αναβάθμισης δεξιοτήτων		
1.4.1	Κατοχύρωση επαγγελμάτων Προγράμματα κατοχύρωσης επαγγελματικής ιδιότητας και πιστοποίησης επαγγελματικών δεξιοτήτων, ανάλογα με τις διαπιστούμενες ανάγκες του επαγγέλματος	EKT
1.4.2	Βελτίωση των δεξιοτήτων για την εφαρμογή νέων τεχνολογιών με σύγχρονα εργαλεία Σχεδιασμός και υλοποίηση προγραμμάτων κατάλληλα προσαρμοσμένων στις ανάγκες των αυτοαπασχολούμενων,. Ανάπτυξη σύγχρονων εργαλείων και τεχνικών δια βίου μάθησης, αξιοποιώντας τις βέλτιστες πρακτικές από την ΚΠ EQUAL και τη διακρατικότητα για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των αυτοαπασχολούμενων	EKT
1.4.3	Υγιεινή και Ασφάλεια	EKT

ΑΞΟΝΑΣ 1.ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ		
α/α	ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΑΞΕΩΝ	ΠΗΓΗ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ
Δράση 1.4: Ενίσχυση της συμμετοχής των αυτοαπασχολούμενων σε προγράμματα αναβάθμισης δεξιοτήτων		
	Αναβάθμιση δεξιοτήτων για την ασφάλεια και υγιεινή στην επαγγελματική δραστηριότητα και την παραγωγική διαδικασία	
1.4.4	Εξατομικευμένη προσέγγιση αυτοαπασχολούμενων Εξατομικευμένη προσέγγιση, ανίχνευση αναγκών κατάρτισης, κατάρτιση και απόκτηση δεξιοτήτων για τη διοίκηση και διαχείριση της επιχείρησής τους	EKT
1.4.5	Συνεχής επαγγελματική Κατάρτιση Συνεχής επαγγελματική Κατάρτιση αυτοαπασχολούμενων στον πρωτογενή τομέα (αγρότες, αλιείς)	EKT

ΑΞΟΝΑΣ 2: ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ		
α/α	ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΑΞΕΩΝ	ΠΗΓΗ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ
Δράση 2.1: Εκσυγχρονισμός και αναβάθμιση των δομών της αγοράς εργασίας		
2.1.1	Βελτίωση και αναβάθμιση των υπηρεσιών απασχόλησης ΚΠΑ Βελτίωση και αναβάθμιση των υπηρεσιών απασχόλησης (Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης και Τοπικές Υπηρεσίες του ΟΑΕΔ) σε κέντρα ολοκληρωμένων συναλλαγών (one stop shops). Επαναπροσδιορισμός της λειτουργίας τους με στόχο την εξυπηρέτηση του τελικού αποδέκτη (πελατοκεντρική προσέγγιση)	EKT, ΕΤΠΑ ,ΕΠΣ

ΑΞΟΝΑΣ 2: ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ		
α/α	ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΑΞΕΩΝ	ΠΗΓΗ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ
Δράση 2.1: Εκσυγχρονισμός και αναβάθμιση των δομών της αγοράς εργασίας		
2.1.2	<p>Σύζευξη προσφοράς –ζήτησης εργασίας</p> <p>Δημιουργία Δικτύου του συνόλου των φορέων σύζευξης προσφοράς-ζήτησης στην αγορά εργασίας με τη συμμετοχή φορέων του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα της οικονομίας, της αυτοδιοίκησης, της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης κτλ. Συντονισμός της δράσης του Δικτύου από το ΥΠΑΚΠ. Οι προτεινόμενες δράσεις περιλαμβάνουν τη δημιουργία τράπεζας αναζήτησης εργασίας ανά επάγγελμα - κλάδο – περιοχή , τη σύνδεση σε Τοπικό – Περιφερειακό – Εθνικό - Ευρωπαϊκό , την εναρμόνιση της λειτουργίας φορέων δημόσιου και ιδιωτικού χαρακτήρα</p>	ΕΚΤ, ΕΤΠΑ, ΕΠΣ
2.1.3	<p>Καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας</p> <p>Αναβάθμιση των μηχανισμών επιτήρησης της αγοράς εργασίας για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας με τις ακόλουθες παρεμβάσεις: α)Δημιουργία ολοκληρωμένου μηχανογραφικού συστήματος διεπαφής μεταξύ Γεν. Γραμματείας Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης, ΟΑΕΔ (αναγγελίες πρόσληψης) και ΥΠΕΣΔΔΑ (μετανάστες) β) Ενεργειών δημοσιότητας/ ευαισθητοποίησης γ)Κατάρτισης προσωπικού ΣΕΠΕ.</p>	ΕΚΤ, ΕΠΣ

ΑΞΟΝΑΣ 2: ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ		
α/α	ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΑΞΕΩΝ	ΠΗΓΗ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ
Δράση 2.2: Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης		
2.2.1	<p>Δημιουργία απασχόλησης σύμφωνα με τις εξατομικευμένες ανάγκες</p> <p>Ανάπτυξη ολοκληρωμένης παρέμβασης για την εξεύρεση εργασίας βάσει εξατομικευμένης προσέγγισης, επαγγελματικού προσανατολισμού – συμβουλευτικής, απόκτησης γνώσεων, αναβάθμισης δεξιοτήτων (μέσω απόκτησης εργασιακής εμπειρίας ή επιδότησης νέων θέσεων εργασίας) και εξεύρεσης θέσης απασχόλησης, αυταπασχόλησης ή δημιουργίας επιχειρήσεων.</p>	EKT
2.2.2	<p>Αξιοποίηση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού</p> <p>Συνέργεια των παραπάνω δράσεων με τις διαδικασίες πιστοποίησης γνώσεων και δεξιοτήτων.</p>	EKT
2.2.3	<p>Μείωση της ανεργίας των νέων</p> <p>Ολοκληρωμένες δράσεις για την ενίσχυση της απασχόλησης και την μείωση της ανεργίας των νέων, βάσει της εφαρμογής των αποφάσεων του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του Μαρτίου του 2006). (Έως το τέλος του 2007, σε κάθε νέο που εγκαταλείπει το σχολείο και είναι άνεργος θα πρέπει να προσφέρεται απασχόληση, μαθητεία, κατάρτιση, συμπληρωματική επιμόρφωση ή άλλο μέτρο απασχολησιμότητας εντός έξι μηνών, ενώ έως το 2010 η προθεσμία αυτή θα πρέπει να μειωθεί στους 4 μήνες.)</p>	EKT
2.2.4	<p>Στοχευμένες δράσεις σε ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού σύμφωνα με τις ανάγκες τους</p> <p>Στοχευμένες δράσεις σε ομάδες προσαρμοσμένες στις ικανότητες, δυνατότητες και ιδιαιτερότητες των ομάδων που κυρίως πλήττονται από ανεργία όπως νέοι, γυναίκες, μακροχρόνια άνεργοι, άτομα με αναπηρία και προερχόμενα από ευάλωτες ομάδες και μετανάστες.</p>	EKT

ΑΞΟΝΑΣ 2: ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ		
α/α	ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΑΞΕΩΝ	ΠΗΓΗ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ
Δράση 2.2: Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης		
2.2.5	Ενεργός γήρανση-Προώθηση στην Απασχόληση Διαμόρφωση κινήτρων για την παραμονή στον εργασιακό βίο και αποθάρρυνση της πρόωρης συνταξιοδότησης, αλλά και για την επανένταξη στην αγορά εργασίας των μεγαλύτερων ηλικιακά κατηγοριών.	ΕΚΤ
2.2.6	Ολοκληρωμένα σχέδια για την απασχόληση, προσαρμοσμένα σε τοπικές αγορές εργασίας Δημιουργία τοπικών και περιφερειακών δικτύων μεταξύ των κοινωνικο-οικονομικών φορέων, των φορέων της εκπαίδευσης κλπ με στόχο τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης με βάση τις τοπικές ανάγκες της αγοράς εργασίας ή συνθηκών πλήρους απασχόλησης (πολυαπασχόληση, συμπληρωματική απασχόληση κλπ), ιδιαίτερα σε περιοχές με φθίνοντες κλάδους που αντιμετωπίζουν προβλήματα αναδιάρθρωσης.	ΕΚΤ
2.2.7	Αντιμετώπιση ομαδικών απωλειών θέσεων εργασίας Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις για την αντιμετώπιση ομαδικών απολύσεων, και κατά την παύση λειτουργίας επιχειρήσεων.	ΕΚΤ, ΕΠΣ
2.2.8	Ενίσχυση των επιχειρήσεων για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας Ενίσχυση των επιχειρήσεων στην εξεύρεση κατάλληλου ανθρώπινου δυναμικού και στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας με κριτήριο τη βιωσιμότητα της προτεινόμενης επένδυσης που προτείνεται μέσα από κατάλληλα διαμορφωμένα επιχειρηματικά σχέδια και τη δυνατότητα επίτευξης των καθορισμένων στόχων, την καινοτομία, τις νέες τεχνολογίες και την κοινωνία της γνώσης.	ΕΚΤ
2.2.9	Κοινωνική Οικονομία Ενίσχυση σχεδίων δράσεων στον τομέα της κοινωνικής οικονομίας για τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης.	ΕΚΤ

ΑΞΟΝΑΣ 2: ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ		
α/α	ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΑΞΕΩΝ	ΠΗΓΗ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ
Δράση 2.2: Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης		
	Ενίσχυση οικονομικών δραστηριοτήτων κοινωνικού χαρακτήρα, όπως για παράδειγμα οι ΚοιΣΠΕ (Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης) που αφορούν στην επιχειρηματική δραστηριότητα των ψυχικά πασχόντων ατόμων . Αξιοποίηση βέλτιστων πρακτικών από την εφαρμογή της Κ.Π. EQUAL.	

ΑΞΟΝΑΣ 2: ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ		
α/α	ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΑΞΕΩΝ	ΠΗΓΗ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ
Δράση 2.3: Υποστηρικτικά μέτρα για την προώθηση της ισότητας στην απασχόληση		
2.3.1	Προώθηση της απασχόλησης των γυναικών Προώθηση της απασχόλησης των γυναικών σε όλες τις ηλικιακές κατηγορίες και μείωση των οριζόντιων και κάθετων διαχωρισμών στην αγορά εργασίας.	EKT
2.3.2	Εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής Στοχευμένη προσέγγιση των γυναικών για την εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής με στόχο την αύξηση της γυναικείας απασχολησιμότητας (μέσω ειδικής ενίσχυσης των γυναικών για να έχουν προσβάσιμες και οικονομικά προσιτές μονάδες φροντίδας παιδιών και εξαρτώμενων ατόμων).	EKT
2.3.3	Χειραφέτηση των γυναικών Προαγωγή της χειραφέτησης των γυναικών στην πολιτική και οικονομική ζωή και προαγωγή του επιχειρηματικού πνεύματος των γυναικών.	EKT

ΑΞΟΝΑΣ 2: ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ		
α/α	ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΑΞΕΩΝ	ΠΗΓΗ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ
Δράση 2.3: Υποστηρικτικά μέτρα για την προώθηση της ισότητας στην απασχόληση		
2.3.4	<p>Ενημέρωση με στόχο την εξάλειψη στερεοτύπων</p> <p>Δράσεις ενημέρωσης – ευαισθητοποίησης για την εξάλειψη των στερεοτυπικών αντιλήψεων σχετικά με το ρόλο των φύλων στην οικογένεια και στην εργασία. Δράσεις για την αποτελεσματική διαχείριση της διαφορετικότητας και την κατάργηση του επαγγελματικού διαχωρισμού λόγω φύλου, πολιτισμικών και λοιπών ιδιαιτεροτήτων. Ανάπτυξη της Κοινωνικής Ευαισθησίας</p>	EKT
2.3.5	<p>Αναβάθμιση του ρόλου της Γενικής Γραμματείας Ισότητας</p> <p>Ενίσχυση των υπαρχουσών δομών επιτελικού σχεδιασμού της Γενικής Γραμματείας Ισότητας</p>	EKT

Άξονας 3: ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ		
α/α	ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΑΞΕΩΝ	ΠΗΓΗ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ
Δράση 3.1: Κοινωνική Ένταξη		
3.1.1	<p>Δομές εξυπηρέτησης και φροντίδας</p> <p>Εξατομικευμένη ενίσχυση για την αξιοποίηση των δομών εξυπηρέτησης, ηλικιωμένων, ατόμων με αναπηρία και λοιπών πληθυσμιακών ομάδων που χρήζουν ιδιαίτερης βοήθειας. Παροχή υπηρεσιών φροντίδας για την εξυπηρέτηση ατόμων των ως άνω κατηγοριών των οποίων το οικογενειακό περιβάλλον δεν μπορεί να ανταποκριθεί στις ανάγκες φροντίδας που απαιτούνται.</p>	ΕΚΤ
3.1.2	<p>Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις για ευάλωτες ομάδες</p> <p>Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις για την κοινωνική και επαγγελματική ένταξη των ευάλωτων ομάδων πληθυσμού (μετανάστες, πρόσφυγες, αιτούντες άσυλο, θύματα trafficking και ομάδες με πολιτισμικές ή/και θρησκευτικές ιδιαιτερότητες, χρήστες και πρώην χρήστες ουσιών, ανήλικοι παραβάτες, αποφυλακισμένοι, άστεγοι κ.λπ.).</p> <p>Δέσμη ενεργειών, όπως ψυχολογική και νομική υποστήριξη, κοινωνική ενδυνάμωση, και προπαρασκευαστικές ενέργειες για την απόκτηση ή βελτίωση δεξιοτήτων με σκοπό την επαγγελματική τους ένταξη στην αγορά εργασίας, καθώς και δράσεις κατάρτισης, στέγασης, υποδομές οικισμών, πρωτοβάθμια υγειονομική περίθαλψη, εκπαίδευση κ.λ.π.</p>	ΕΤΠΑ, ΕΚΤ, ΕΠΣ
3.1.3	<p>Ενίσχυση Τοπικών Σχεδίων Κοινωνικής Ένταξης</p> <p>Χρηματοδότηση πρωτοβουλιών που αναλαμβάνονται σε τοπικό επίπεδο από φορείς όπως δήμοι, κοινότητες, ΜΚΟ, επιμελητήρια, κοινωνικοί εταίροι, κλπ. με στόχο την επαγγελματική και κοινωνική ένταξη τοπικών ομάδων πληθυσμού που χρήζουν ιδιαίτερης στήριξης. Αξιοποίηση των καλών πρακτικών από την εφαρμογή της Κοινωνικής Πρωτοβουλίας EQUAL.</p>	ΕΤΠΑ, ΕΚΤ, ΕΠΣ

Άξονας 3: ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ		
α/α	ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΑΞΕΩΝ	ΠΗΓΗ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ
Δράση 3.1: Κοινωνική Ένταξη		
	Ενίσχυση επιχειρήσεων για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην απασχόληση Η ανωτέρω δράση έχει σκοπό την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργοδοτών για την αμερόληπτη αντιμετώπιση ατόμων που υφίστανται διακρίσεις κατά την πρόσληψη και την επαγγελματική τους εξέλιξη. (mentoring εργοδοτών και εργαζομένων, ενίσχυση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης των επιχειρήσεων). Ομοίως οι ως άνω ενέργειες στοχεύουν να ενισχύσουν την αποδοχή των ατόμων αυτών από τους άλλους εργαζόμενους.	ΕΚΤ
3.1.4		
	Ενίσχυση των δομών υποδοχής αιτούντων άσυλο, προσφύγων και προώθησή τους στην απασχόληση. Βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών στήριξης σε υφιστάμενες δομές υποδοχής των ως άνω ατόμων, με στόχο την διευκόλυνση της κοινωνικής τους ένταξης και την προώθηση τους στην αγορά εργασίας.	ΕΚΤ, ΕΠΣ
3.1.5		
	Ένταξη μεταναστών στην κοινωνία και στην αγορά εργασίας. Μέτρα για την ένταξη μεταναστών στην κοινωνία και στην αγορά εργασίας, όπως κατάλληλα σχεδιασμένα προγράμματα κατάρτισης για τους μετανάστες (εκμάθηση γλώσσας, πιστοποίηση αποκτηθεισών γνώσεων, παροχή υποστηρικτικών συνοδευτικών υπηρεσιών, κ.λπ.).	ΕΚΤ, ΕΠΣ
3.1.6		
	Ειδικά μέτρα για Άτομα με Αναπηρία Δημιουργία Εθνικού Δικτύου Στήριξης για την Προώθηση στην Απασχόληση, Επιμόρφωση Συμβούλων Απασχόλησης. Δημιουργία Πολυδύναμων Κέντρων για την πληροφόρηση, στήριξη και ενδυνάμωση των ΑμεΑ στον Τομέα της Απασχόλησης. Δημιουργία ηλεκτρονικού συστήματος σύζευξης προσφοράς και ζήτησης της εργασίας ειδικά για ΑμεΑ. Χρήση των νέων τεχνολογιών για την ανάπτυξη εργαλείων που διευκολύνουν την πρόσβαση στην κατάρτιση και μειώνουν το ψηφιακό χάσμα.	ΕΚΤ, ΕΠΣ
3.1.7		

Άξονας 3: ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ		
α/α	ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΑΞΕΩΝ	ΠΗΓΗ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ
Δράση 3.2. Κοινωνική Προστασία και Αντιμετώπιση της Φτώχειας		
3.2.1	Διασφάλιση αξιοπρεπούς κοινωνικο-οικονομικού επιπέδου διαβίωσης της Τρίτης Ηλικίας Εθνικός διάλογος μακράς πνοής με τους κοινωνικούς εταίρους για τη θωράκιση των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, την επάρκεια και τη βιωσιμότητα του συστήματος. Πρόσθετες μορφές προστασίας, πέραν των συντάξεων, όπως κοινωνικά αγαθά ή υπηρεσίες υγείας, μεταφορών, στέγασης κλπ. Βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των συντ/χων. Δημιουργία διάφανων και προσαρμόσιμων συνταξιοδοτικών συστημάτων, και επαρκής επίβλεψη των συνταξιοδοτικών μεταρρυθμίσεων.	ΕΚΤ, ΕΠΣ
3.2.2	Αντιμετώπιση της παιδικής φτώχειας. Ενίσχυση της οικογένειας (Αύξηση αφορολόγητου εισοδήματος για παιδιά, ενίσχυση της μονογονεϊκής οικογένειας καθώς και της οικογένειας ανέργων γονέων, επίδομα φύλαξης παιδιών, επίδομα εκπαίδευσης, εξασφάλιση ενός ελάχιστου οικογενειακού εισοδήματος καθώς και βελτίωση δεξιοτήτων και προσόντων ανέργων γονέων).	ΕΚΤ, ΕΠΣ
3.2.3	Τοπικά Σχέδια Αντιμετώπισης της φτώχειας. Μέτρα ενθάρρυνσης της απασχόλησης ομάδων του πληθυσμού, ειδικότερα σε περιοχές που πλήττονται από ανεργία, απομακρυσμένες περιοχές και άλλες μειονεκτούσες περιοχές. Ειδικές ομάδες πληθυσμού όπως: ομάδες πολυτέκνων, ανέργων με χαμηλά προσόντα και δεξιότητες, άλλες ομάδες που αντιμετωπίζουν προβλήματα διαβίωσης κλπ.	ΕΚΤ, ΕΠΣ
3.2.4	Μέτρα υποστήριξης αστέγων Παροχή υπηρεσιών σίτισης, προσωρινής διαμονής και περίθαλψης, παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής και στήριξης με στόχο την προώθηση στην απασχόληση.	ΕΚΤ, ΕΠΣ

Άξονας 3: ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ		
α/α	ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΑΞΕΩΝ	ΠΗΓΗ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ
Δράση 3.2. Κοινωνική Προστασία και Αντιμετώπιση της Φτώχειας		
3.2.5	<p>Εκσυγχρονισμός του κοινωνικο-ασφαλιστικού συστήματος</p> <p>Αναβάθμιση και συμπλήρωση Ολοκληρωμένων Πληροφοριακών Συστημάτων (ΟΠΣ) και ΟΠΣ- ΙΚΑ, Αριθμός Μητρώου Κοινωνικής Ασφάλισης – Εθνικό Μητρώο Ασφαλισμένων Εργοδοτών Συνταξιούχων (ΑΜΚΑ- ΕΜΑΕΣ), πιλοτικό πρόγραμμα “smart cards”. Εξασφάλιση διαλειτουργικότητας μεταξύ των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης, Γενικής Γραμματείας Κοινωνικών Ασφαλίσεων και άλλων δημόσιων και διεθνών φορέων με έργα ηλεκτρονικής επικοινωνίας και συνεργασίας. Προσαρμογή των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης στο νέο περιβάλλον πληροφορίας και γνώσης, μέσω της υλοποίησης νέου μοντέλου λειτουργίας, οργάνωσης και πληροφορικής υποστήριξης, σύμφωνα με μελέτες που εκπονούνται στο πλαίσιο του Ε.Π. «Κοινωνία της Πληροφορίας».</p>	ΕΚΤ, ΕΤΠΑ, ΕΠΣ

7. **Συνέργειες με το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Ανάπτυξης 2007-2013.**

Η εφαρμογή των οριζόντιων μέτρων πολιτικής για το Ανθρώπινο Δυναμικό θα πρέπει να υλοποιηθεί μέσω μίας ολοκληρωμένης και συνεκτικής στρατηγικής. Στην ενότητα διαμόρφωσης του πλαισίου στρατηγικής κωδικοποιήθηκε η συμπληρωματικότητα της στρατηγικής του ΥΠΑΚΠ με τις προωθούμενες στρατηγικές των λοιπών Υπουργείων για την αρχική κατάρτιση και επαγγελματική εκπαίδευση και την υγεία και κοινωνική φροντίδα (ενότητα 3.2). Ο συντονισμός όλων των ενεργειών είναι απαραίτητος για την επιτυχία των στρατηγικών στόχων. Το ΥΠΑΚΠ έχει συνολικά την ευθύνη εφαρμογής της στρατηγικής για τους ανθρώπινους πόρους (Mainstreaming). Το ΥΠΑΚΠ καλείται επίσης να εξασφαλίσει τις γενικές συνθήκες και προϋποθέσεις για την επίτευξη των στρατηγικών στόχων που αναλύθηκαν, τα οποία θα πρέπει να εναρμονίζονται με τους Κανονισμούς που θα διέπουν τα Διαρθρωτικά Ταμεία.

Στις ενότητες 3 και 4.2 του παρόντος έχουν επίσης σταχυολογηθεί σημαντικές **συνέργειες** του αναπτυξιακού προγράμματος, κυρίως στο επίπεδο της εκπαίδευσης, της ανταγωνιστικότητας, της καινοτομίας και της ψηφιακής σύγκλισης. Επιπρόσθετα, αναμένονται συνδυασμένες παρεμβάσεις στο επίπεδο του τουρισμού, του πολιτισμού του περιβάλλοντος, αλλά και, στο επίπεδο των τοπικών συμπράξεων, τόσο σε ζητήματα επιχειρηματικότητας, όσο και σε εκείνα των βιώσιμων αστικών κοινοτήτων (sustainable communities). Τα αντίστοιχα επιχειρησιακά προγράμματα, εξειδικεύοντας το ΕΣΠΑ, αναμένεται να αναλάβουν αντίστοιχες πρωτοβουλίες, για τις οποίες απαιτείται να υπάρξει ο απαιτούμενος συντονισμός.

Επιπρόσθετα, κατά τη σχεδιαζόμενη Προγραμματική Περίοδο 2007-2013, για πρώτη φορά υπάρχουν **χωρικές διαφοροποιήσεις** σε σχέση με τις προγραμματιζόμενες παρεμβάσεις. Όσον ειδικότερα αφορά στην περιφερειακή διάσταση των παρεμβάσεων, από τις 13 συνολικά ελληνικές περιφέρειες, οι οκτώ είναι επιλέξιμες για τον νέο Στόχο της Σύγκλισης, καθώς το κατά κεφαλή ΑΕΠ που εμφανίζουν (μέσος όρος των ετών 2000-2001-2002) είναι χαμηλότερο του 75% του μέσου όρου για την EU-25. Οι περιφέρειες αυτές συγκεντρώνουν το 36,64% του συνολικού πληθυσμού της χώρας (4,03 εκατομμύρια).

Τρεις περιφέρειες εμφανίζουν αντίστοιχα κατά κεφαλή ΑΕΠ άνω του 75% του μέσου όρου για EU-25, αλλά κάτω του 75% του μέσου όρου για EU-15. αυτές οι περιφέρειες

θα περιληφθούν ως προς την επιλεξιμότητα στον Στόχο της Σύγκλισης, αλλά στην κατηγορία phasing-out (σταδιακή απόσυρση). Οι τρεις αυτές περιφέρειες συγκεντρώνουν το 55,33% του συνολικού πληθυσμού.

Τέλος, δύο περιφέρειες, με συνολικό πληθυσμό 858.000 κατοίκων (7,8% του συνολικού πληθυσμού), εμφανίζουν κατά κεφαλή ΑΕΠ άνω του 75% του μέσου όρου για την EU-15, και κατά συνέπεια θα είναι επιλέξιμες για τον στόχο της Περιφερειακής Ανταγωνιστικότητας και Απασχόλησης (phasing-in).

Για τις περιφέρειες που είναι επιλέξιμες για τον Στόχο της Σύγκλισης, κύρια επιδίωξη είναι η προώθηση συνθηκών φιλικών προς την οικονομική ανάπτυξη, έτσι ώστε να οδηγηθούν στην επίτευξη ρυθμών ανάπτυξης μεγαλύτερων του μέσου Κοινοτικού όρου. Οι στρατηγικές εδώ επομένως θα πρέπει να εστιασθούν στις επενδύσεις και τις συλλογικές υπηρεσίες που απαιτούνται ώστε να αυξηθεί η μακροχρόνια ανταγωνιστικότητα, η δημιουργία απασχόλησης αλλά και η αειφόρος ανάπτυξη. Οι βασικές υποδομές και υπηρεσίες αυτών των περιφερειών θα πρέπει να αναβαθμισθούν και να επεκταθούν έτσι ώστε να ενδυναμωθούν οι περιφερειακές και τοπικές οικονομίες και να εκμεταλλευτούν τις ευκαιρίες που δημιουργεί η Ενιαία Αγορά. Επιπλέον, απαιτείται μεγάλη προσπάθεια για την επέκταση της επένδυσης στο ανθρώπινο κεφάλαιο: αύξηση της πρόσβασης στην απασχόληση, ενδυνάμωση της κοινωνικής ενσωμάτωσης, εισαγωγή και υλοποίηση μεταρρυθμίσεων στα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Παράλληλα θα πρέπει να ενισχυθεί η θεσμική ικανότητα (institutional capacity) αυτών των κρατών και περιφερειών προκειμένου να είναι σε θέση να σχεδιάζουν και να υλοποιούν αποτελεσματικές πολιτικές.

Ο σκοπός του Στόχου για την Περιφερειακή Ανταγωνιστικότητα και Απασχόληση, είναι η πρόβλεψη και προώθηση της αλλαγής, μέσα από την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και της ελκυστικότητας της Ευρωπαϊκής Περιφέρειας. Αυτή η βελτίωση θα έρθει με την σειρά της με επενδύσεις στις υποδομές, στην ενέργεια, στην υγεία, στην γνώση και στην καινοτομία. Θα πρέπει επίσης να υποστηριχθεί η προσαρμοστικότητα εργαζομένων και επιχειρήσεων, η συμμετοχή στην αγορά εργασίας και η κοινωνική ενσωμάτωση. Η ανάγκη για συγκέντρωση σε προτεραιότητες- κλειδιά είναι ιδιαίτερα σημαντική για αυτόν τον Στόχο, προκειμένου να διασφαλισθεί η καλύτερη δυνατή χρήση των (περιορισμένων) οικονομικών πόρων. Η επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο μπορεί να παίξει ένα σημαντικό ρόλο κυρίως διασφαλίζοντας την προσαρμοστικότητα, λόγω οικονομικής αλλαγής και αναδιάρθρωσης.

Όπως έχει καταδειχθεί στις προηγούμενες ενότητες, εκτός από την περιφερειακή διάσταση, οι αναπτυξιακές και διαρθρωτικές παρεμβάσεις του ΥΠΑΚΠ εμφανίζουν ισχυρές συνέργειες με τις αντίστοιχες παρεμβάσεις που αφορούν στην επιχειρηματικότητα, στην εξωστρέφεια, στην καινοτομία και στην ψηφιακή σύγκλιση (βλ. ειδικότερα ενότητα 4.2, οριζόντιες πολιτικές).

Στη γενικότερη στρατηγική του ΥΠΑΚΠ περιλαμβάνεται και το πέρασμα από την **ηλεκτρονική κυβέρνηση (e-government)** στην ανοιχτή **ηλεκτρονική διακυβέρνηση (e-governance)**. Στην ουσία, αυτή η στρατηγική εξειδικεύει την 6^η προτεραιότητα του ΕΚΤ για την «ενίσχυση των θεσμικών δυνατοτήτων και της αποτελεσματικότητας των δημόσιων διοικήσεων και των δημόσιων υπηρεσιών σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο».

Η επίτευξη της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης αφορά στην ποιοτική εμβάθυνση της συνεργασίας του Υπουργείου με τους ανθρώπινους πόρους συνολικά, τους κοινωνικούς εταίρους και τις επιχειρήσεις. Υλοποιείται τόσο μέσω της ψηφιακής σύγκλισης, όσο και μέσω της αναβάθμισης του τομέα της δημόσιας διοίκησης που είναι αρμοδιότητα του ΥΠΑΚΠ.

Η εθνική αναπτυξιακή στρατηγική της **βελτίωσης της διοικητικής ικανότητας της δημόσιας διοίκησης** αποκρυσταλλώνεται στη «δημιουργία μίας πολιτο-κεντρικής, αποτελεσματικής, ανοιχτής και ευέλικτης διακυβέρνησης», με στόχο τη μετάβαση από τη διοίκηση αρμοδιοτήτων / διαδικασιών στη διοίκηση αποτελεσμάτων. Η παρέμβαση του ΥΠΑΚΠ στο ζήτημα αυτό θα είναι συνολική, ευρεία και συνθετική, αφού η εν γένει παρέμβασή του για την ανάπτυξη των Ανθρώπινων Πόρων θα έχει άμεσες επιπτώσεις στη δημιουργία μιας σύγχρονης και αποτελεσματικής «αλυσίδας μάθησης» τόσο στα στελέχη του Υπουργείου, όσο και των εποπτευόμενων φορέων και των συνεργαζόμενων δομών.

Τέλος, οι ανθρώπινοι πόροι διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο στον **αγροτικό τομέα**. Στους στόχους του «εθνικού στρατηγικού σχεδίου αγροτικής ανάπτυξης (ΕΣΑΑ 2007-2013), αναδεικνύεται ως κεντρική στρατηγική η διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας του αγροτικού τομέα με ποικίλα μέσα και αξιοποίηση των ισχυρών συνεργιών του τομέα με άλλους τομείς. Έτσι, η ανάπτυξη δραστηριοτήτων τουρισμού και βιοτεχνίας αναμένεται να συμβάλει στην αύξηση της απασχόλησης των αγροτικών περιοχών, σε συνδυασμό με τη δυνατότητα προώθησης ενεργειών κατάρτισης σε δεξιότητες απαραίτητες για τη διαφοροποίηση των τοπικών οικονομιών και ανάπτυξη μικροεπιχειρήσεων στο πλαίσιο της ευρύτερης αγροτικής οικονομίας. Η αλλαγή

νοοτροπίας σε όλη την «αλυσίδα» των παραγωγών, μεταποιητών και, καταναλωτών επιτυγχάνεται με δράσεις που προσομοιάζουν με αντίστοιχες παρεμβάσεις που αναπτύσσονται και στους τρεις άξονες του Αναπτυξιακού Προγράμματος του ΥΠΑΚΠ.

Η ανάπτυξη των εταιρικών σχέσεων στις αγροτικές περιοχές στοχεύει στην εξασφάλιση της διαρκούς ελκυστικότητας των αγροτικών περιοχών για τις μελλοντικές γενιές, ιδιαίτερα δε με τη διατήρηση σταθερής ισορροπίας μεταξύ των αστικών και αγροτικών περιοχών.