



**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ**  
**ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ & ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**  
**ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**  
**ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**  
**ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ**

*Η εξέλιξη της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης ως πολιτική απασχόλησης:  
Συστήματα υλοποίησης στο πλαίσιο της συγχρηματοδότησης από το  
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο*

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Επιβλέπουσα: Καθηγήτρια Κτιστάκη Σταυρούλα

Εκπόνηση: Αναγνώστου Ανδρονίκη

**Αθήνα, 2018**

Τριμελής Επιτροπή  
Σταυρούλα Κτιστάκη, Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπουσα)  
Λάμπρος Μπαμπαλιούτας, Επίκουρος Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου  
Αγλαΐα Ρομπόκου- Καραγιάννη, Ομότιμη Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου

Copyright © Αναγνώστου Ανδρονίκη, 2018

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς την συγγραφέα.

Η έγκριση της μεταπτυχιακής εργασίας από το Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει την αποδοχή των γνωμών της συγγραφέως.

*Στον Νικόλα και στον Δημήτρη που μόλις  
ξεκίνησαν τις επιστημονικές τους αναζητήσεις*

## Συντομογραφίες

ΑΜΣ: Ανοιχτή Μέθοδος Συντονισμού  
ΓΓΔΒΜ: Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης  
ΓΣΕΕ: Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας  
ΓΣΕΒΕΕ: Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας  
ΕΕ: Ευρωπαϊκή Ένωση  
ΕΙΕΑΔ: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού  
ΕΚΕΠ: Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού  
ΕΚΤ: Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο  
ΕΤΠΑ: Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης  
ΕΚΕΠΙΣ: Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης  
ΕΟΚ: Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα  
ΕΟΠΠ: Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων  
ΕΟΠΠΕΠ: Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσώπων κ Επαγγελματικού Προσανατολισμού  
ΕΠΑΕΚ: Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση»  
ΕΠΑΝΑΔ: Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού»  
ΕΣΑ: Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση  
ΕΣΕΕ: Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου & Επιχειρηματικότητας  
ΕΣΕΚΑ: Εθνικό Συμβούλιο Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης  
ΕΣΠΑ: Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς/ Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης  
ΕΣΣΕΕΚΑ: Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Απασχόληση  
ΕΤΠ: Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση  
ΕΠ: Επιχειρησιακό Πρόγραμμα  
ΕΦΔ: Ενδιάμεσος Φορέας Διαχείρισης  
ΙΕΚ: Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης  
ΙΝΕΔΙΒΙΜ: Ίδρυμα Νεολαίας Δια βίου Μάθησης  
ΚΔΒΜ: Κέντρα Δια Βίου Μάθησης  
ΚΕΚ: Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης  
ΚΠΣ: Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης  
ΚΥΑ: Κοινή Υπουργική Απόφαση  
ΝΕΛΕ: Νομαρχιακή Επιτροπή Λαϊκής Επιμόρφωσης  
ΟΑΕΔ: Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού  
ΟΕΕΚ: Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης  
ΟΚΕ: Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή  
ΟΤΑ: Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης  
ΟΟΣΑ: Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης  
ΠΑΕΠ Α.Ε.: Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική - Πληροφορική Ανώνυμη Εταιρεία  
ΣΕΒ: Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών  
ΣΕΚ: Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση  
ΣΥΥ: Συνοδευτικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες  
ΤΠΕ: Τεχνολογία Πληροφορική και Επικοινωνία  
ΥΑ: Υπουργική Απόφαση  
ΝΑΙΡΟΥ: Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment

## Ευχαριστίες

Με την ολοκλήρωση του κύκλου των μεταπτυχιακών σπουδών θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά όλους εκείνους που στάθηκαν αρωγοί τόσο κατά τη διάρκεια των σπουδών όσο και κατά την εκπόνηση της διπλωματική μου εργασίας:

Την επιβλέπουσα καθηγήτρια κα Σταυρούλα Κτιστάκη για την ευκαιρία που μου έδωσε να ασχοληθώ με ένα τόσο επίκαιρο και ενδιαφέρον θέμα, τον κ. Λ.Μπαμπαλιούτα, την κα Αγλαΐα Ρομπόκου- Καραγιάννη καθώς και όλους τους καθηγητές και καθηγήτριες για τις γνώσεις που μου προσέφεραν κατά τη διάρκεια των μεταπτυχιακών μου σπουδών.

Τον κ. Άγγελο Ευστράτογλου και τον κ. Γιώργο Ιωαννίδη για τις πολύτιμες συμβουλές τους και την παροχή κατευθύνσεων κατά τη διάρκεια εκπόνησης της εργασίας.

Τον κ. Γιάννη Φουγιαξή, την κα Βούλα Δασκαρόλη και την κα Ανδριάννα Μανώλη για τα στοιχεία που μου παρείχαν. Η συμβολή τους ήταν καθοριστική.

Την κα Ευαγγελία Σουμέλη για την έμπρακτη βοήθεια της και την κα Ξένια Χρυσόχοου για την επιμονή της να ξεκινήσω.

Τέλος, ευχαριστώ θερμά την οικογένεια μου για τη στήριξη της, το σύντροφο μου και τον γιό μου για την αμέριστη συμπαράσταση τους, και τους φίλους μου για την κατανόηση και την ενίσχυση της προσπάθειάς μου.

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Συντομογραφίες	4
Ευχαριστίες	5
Περίληψη	8
Abstract	10
Εισαγωγή	12
ΜΕΡΟΣ Α': Ορισμοί- Θεωρητικό πλαίσιο – Εννοιολογικές αποσαφηνίσεις	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Ανεργία και πολιτική απασχόλησης	14
1.1. Ανεργία	14
1.2. Ανεργία και Αγορά εργασίας - Θεωρητική Προσέγγιση	17
1.3. Η μετάβαση από την κενϋσιανή στη νεοκλασική θεωρία	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Πολιτική απασχόλησης	21
2.1. Τυπολογία των πολιτικών απασχόλησης	21
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η Ευρωπαϊκή πολιτική για την απασχόληση	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο ως μέσο υλοποίησης των πολιτικών απασχόλησης	30
ΜΕΡΟΣ Β': Η εξέλιξη των συστημάτων της ΣΕΚ	33
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Συστήματα υλοποίησης της ΣΕΚ στο πλαίσιο της συγχρηματοδότησης από το ΕΚΤ	33
5.1. Ιστορική αναδρομή	35
5.2. Α' και Β' ΚΠΣ	37
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση 2000-2010: Η διαμόρφωση των συστημάτων υπό την επίδραση της Στρατηγικής της Λισαβόνας	49
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: Προγραμματική περίοδος 2007-2013. Από την Στρατηγική της Λισαβόνας στη Στρατηγική «Ευρώπη 2020»	68
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: Η «Ευρώπη 2020» και το ΕΠΙΑΝΑΔ	78
Συμπεράσματα	97
Πηγές –Βιβλιογραφία	102

## ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ

Διάγραμμα 1. Διαχρονική εξέλιξη ανεργίας κατά φύλο 2007-2018	111
Διάγραμμα 2. Διαχρονική εξέλιξη της ανεργίας κατά ηλικία 2007-2018	112
Διάγραμμα 3. Διαχρονική εξέλιξη ανεργίας κατά εκπαιδευτικό επίπεδο 2007-2018	113

## Περίληψη

Η ανεργία αποτελεί ένα εξαιρετικά σύνθετο και επίκαιρο ζήτημα, ιδιαίτερα στις μέρες μας που τα ποσοστά ανεργίας λόγω των συνθηκών που δημιούργησαν η δημοσιονομική κρίση και η οικονομική ύφεση έχουν αυξηθεί δραματικά.

Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση ως πεδίο πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ελλάδας για την καταπολέμηση της ανεργίας αποκτά ιδιαίτερη σημασία από τη δεκαετία του 1980 για να αναδειχθεί σταδιακά μαζί με την εκπαίδευση σε πυλώνα της ευρωπαϊκής πολιτικής απασχόλησης, και τα συστήματά τους σε κρίσιμους παράγοντες για την αποτελεσματική εφαρμογή της.

Η αποτελεσματική εφαρμογή αυτής της δημόσιας πολιτικής προϋποθέτει τη δημιουργία του κατάλληλου θεσμικού πλαισίου και την ανάπτυξη και λειτουργία των μηχανισμών εκείνων που θα επιτρέψουν τη σύνδεση του μέτρου της ΣΕΚ με την αγορά εργασίας για την επίτευξη του σκοπού της σύζευξης της προσφοράς με τη ζήτηση εργασίας. Σε αυτή την κατεύθυνση, ο ρόλος του κράτους για τον σχεδιασμό, τη δομή, την οργάνωση και τη λειτουργία των μηχανισμών εφαρμογής της καθώς και τη χρηματοδότηση της είναι πρωταρχικός.

Στην Ελλάδα, η ανάπτυξη και η εξέλιξη της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης ως ενεργητική πολιτική απασχόλησης, συνδέθηκε με την ένταξή της στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα και τη συγχρηματοδότηση της από πόρους του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου.

Αντικείμενο της παρούσας εργασίας αποτελεί η εξέταση της επίδρασης των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων των Κοινοτικών Πλαισίων Στήριξης (ΚΠΣ) και των ΕΣΠΑ που συγχρηματοδοτήθηκαν από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο στη διαμόρφωση των συστημάτων υλοποίησης της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Ειδικότερα, εξετάζεται η διαμόρφωση της στρατηγικής και των παρεμβάσεων για την υλοποίηση της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης σε κάθε Επιχειρησιακό Πρόγραμμα με βάση την υποχρέωση εναρμόνισης της εθνικής πολιτικής με την ευρωπαϊκή, η διαμόρφωση του θεσμικού πλαισίου και των μηχανισμών εφαρμογής της και αποτιμάται η αποτελεσματικότητα της αναφορικά με τον κύριο στόχο της, τη σύνδεση της με την αγορά εργασίας για την καταπολέμηση της ανεργίας.



Από την ανάλυση των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων που υλοποιήθηκαν στην Ελλάδα μέχρι σήμερα και που είχαν ως κεντρικό άξονα τις παρεμβάσεις ΣΕΚ, μολονότι στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης η ευρωπαϊκή πολιτική παρέχει, βάσει της αρχής της επικουρικότητας, τη δυνατότητα προσαρμογής των συστημάτων στις ιδιαιτερότητες του κάθε κράτους μέλους, σε εθνικό επίπεδο, τα συστήματά της δεν μπόρεσαν να αυτονομηθούν προσαρμοζόμενα στην ελληνική πραγματικότητα στο πλαίσιο μιας εθνικής πολιτικής.

Οι εγγενείς αδυναμίες όπως διαμορφώθηκαν διαχρονικά και οι οποίες εξακολουθούν να υπάρχουν μέχρι σήμερα περιλαμβάνουν: την απουσία ή την ανεπάρκεια της λειτουργίας κατάλληλων δομών και εργαλείων για την παρακολούθηση των αναγκών της ελληνικής αγοράς εργασίας, την εστίαση στα ποσοτικά αποτελέσματα της απορρόφησης των κοινοτικών πόρων έναντι της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών κατάρτισης και εν τέλει την απουσία μέτρησης των αποτελεσμάτων εφαρμογής της στην αύξηση της απασχόλησης και στην καταπολέμηση της ανεργίας.

*Λέξεις-κλειδιά:* Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση, Συστήματα κατάρτισης, Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, Επιχειρησιακό Πρόγραμμα.

## **Abstract**

Unemployment is an extremely complicated and topical issue, especially nowadays that unemployment rates have dramatically increased due to the conditions brought by the financial crisis and the economic recession.

Continuing Vocational Training (CVT) as a policy area of the European Union and Greece to combat unemployment has been particularly important since the 1980s. Over the years, CVT has gradually become a pillar of European employment policy alongside education, and their systems have been considered crucial to its effective implementation.

Effective implementation of this public policy requires the creation of an appropriate institutional framework as well as the development and operation of those mechanisms that will allow the link between the CVT measure and the labour market, aiming at coupling of supply and demand for labour. In this respect, the role of the state in designing, structuring, organising and operating CVT's implementation mechanisms, as well as funding it, is primary.

In Greece, the development and evolution of CVT as an active employment policy, was connected with the country's accession to the European Community and the funding resources of the European Social Fund (ESF).

The purpose of this paper is to examine the impact of the Operational Programmes of the Community Support Frameworks (CSFs) and the National Strategic Reference Frameworks (NSRFs) that were co-funded by the ESF, in the formulation of CVT's implementation systems.

In particular, it is considered the formulation of the strategy and interventions for the implementation of CVT in the framework of each Operational Programme, on the basis of the country's obligation to harmonize the national policy with the European one, the shaping of its institutional framework and mechanisms for its implementation, and the assessment of its effectiveness with regard to its main objective of linking it to the labour market to combat unemployment.

From the analysis of the Operational Programmes that have been implemented in Greece to date and which had as the central axis the CVT interventions, it is revealed, that although in the field of education and training European policy provides, on the basis of the principle of subsidiarity, the possibility for the systems to be adapted to the specificities of each Member State at national level, the systems of

CVT in Greece could not become autonomously adaptive in the Greek reality in the context of a national policy.

The inherent weaknesses as developed over time and which still exist today include: the absence or the inadequacy of suitable operating structures and tools to monitor the needs of the Greek labour market, focusing on the quantitative effects of the absorption of Community resources over the quality of the provided training services and, ultimately, the lack of measurement of its implementation results in increasing employment and combating unemployment.

*Keywords:* Continuing Vocational Training (CVT), Training Systems, Active employment policies, Operational Programme.

## Εισαγωγή

Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση (ΣΕΚ) στην Ελλάδα, ως ενεργητική πολιτική απασχόλησης, αποτελεί ένα εξαιρετικά σύνθετο και επίκαιρο ζήτημα, ιδιαίτερα στην παρούσα συγκυρία που τα ποσοστά ανεργίας λόγω των δυσμενών συνθηκών που δημιουργήσαν η δημοσιονομική κρίση και η οικονομική ύφεση έχουν αυξηθεί δραματικά.

Η διεθνοποίηση της οικονομίας και η ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας που επέφερε ο ψηφιακός μετασχηματισμός του κόσμου αλλά και οι οικονομικές κρίσεις που συνοδεύονται από υψηλά ποσοστά ανεργίας και την εισαγωγή νέων μορφών και σχέσεων εργασίας, επιδρούν καθοριστικά στην αγορά εργασίας, μεταβάλλοντας διαρκώς τον χάρτη των επαγγελμάτων και τα περιεχόμενα της εργασίας και διαμορφώνοντας ένα οικονομικό περιβάλλον που απαιτεί τη συνεχή κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού προκειμένου να ανταποκριθεί στις απαιτούμενες από την αγορά εργασίας γνώσεις και δεξιότητες που αλλάζουν διαρκώς.

Η ΣΕΚ ως πεδίο πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης που συνδέεται με την οικονομία και την απασχόληση, αποκτά ιδιαίτερη σημασία από τη δεκαετία του 1980 για να αναδειχθεί σταδιακά μαζί με την εκπαίδευση σε πυλώνα της ευρωπαϊκής πολιτικής απασχόλησης ενώ τα συστήματά τους σε κρίσιμους παράγοντες για την αποτελεσματική εφαρμογή τους.

Η εμφάνιση και η επικράτηση της ΣΕΚ ως ενεργητικής πολιτικής απασχόλησης συμπίπτει με την εγκατάλειψη των πολιτικών ενίσχυσης της ενεργού ζήτησης του κεϋνσιανού θεωρητικού μοντέλου και την μετάβαση σε πολιτικές αντιμετώπισης της διαρθρωτικής ανεργίας που έχουν τη βάση τους στη νεοκλασική θεωρία. Η μετάβαση αυτή καθώς και η εξέλιξη αυτής της πολιτικής σε ευρωπαϊκό επίπεδο αποτελεί αντικείμενο του πρώτου μέρους της παρούσας εργασίας.

Στην Ελλάδα, διαχρονικά, η εξέλιξη του συστήματος της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης η οποία περιλαμβάνει το σχεδιασμό, την οργάνωση, την υλοποίηση εν τέλει και την αξιοποίηση των προγραμμάτων της συνδέθηκε άμεσα με τις χρηματοδοτήσεις των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων στο πλαίσιο των Κοινοτικών Πλαισίων Στήριξης (ΚΠΣ) και των ΕΣΠΑ.

Το δεύτερο μέρος της παρούσας εργασίας έχει ως αντικείμενο την εξέταση αυτής της εξέλιξης και της διαμόρφωσης των συστημάτων της ΣΕΚ μέσω της υλοποίησης των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων. Ειδικότερα, εξετάζεται η

διαμόρφωση της στρατηγικής και των παρεμβάσεων για την υλοποίηση της ΣΕΚ σε κάθε Ε.Π. με βάση την υποχρέωση εναρμόνισης της εθνικής πολιτικής με την ευρωπαϊκή καθώς και η διαμόρφωση του θεσμικού πλαισίου και των μηχανισμών εφαρμογής της, και αποτιμάται η αποτελεσματικότητα της αναφορικά με τον κύριο στόχο της, τη σύνδεση της με την αγορά εργασίας για την καταπολέμηση της ανεργίας.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1:Ανεργία και πολιτική απασχόλησης**

Η κατανόηση του ρόλου των μηχανισμών εφαρμογής της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης ως πολιτική απασχόλησης και η αποτίμηση της αποτελεσματικότητας τους στην αγορά εργασίας και στην καταπολέμηση της ανεργίας, απαιτεί μία σύντομη αναφορά στην εννοιολογική αποσαφήνιση των όρων της ανεργίας και της πολιτικής απασχόλησης, το θεωρητικό τους πλαίσιο και την τυπολογία τους.

### **1.1.Ανεργία**

Η μεγαλύτερη πρόκληση που αντιμετωπίζει σήμερα η Ευρώπη, και ακόμη περισσότερο η Ελλάδα λόγω της πρόσφατης οικονομικής κρίσης, είναι το πρόβλημα της ανεργίας. Ειδικότερα στην Ελλάδα, το φαινόμενο της ανεργίας κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης έλαβε εκρηκτικές διαστάσεις, καθώς από την κρίση χρέους πέρασε στη δημοσιονομική κρίση και από τη δημοσιονομική κρίση σε ιδιαίτερα σοβαρή κρίση απασχόλησης, με τα ποσοστά ανεργίας να παρουσιάζουν ιστορικά υψηλά ποσοστά επηρεάζοντας άμεσα και τα ποσοστά της φτώχειας και της κοινωνικής ανισότητας.

Ο ορισμός της ανεργίας σύμφωνα με το Διεθνές Γραφείο Εργασίας International Labour Organization (ILO), αναφέρεται στην κατάσταση εκείνη του ατόμου που αν και ικανό προς απασχόληση, αναζητεί και δεν μπορεί να βρει εργασία.<sup>1</sup>

Το φαινόμενο της ανεργίας είναι σύνθετο τόσο ως προς τα αίτια όσο και ως προς τις συνέπειες που επιφέρει, γεγονός που αποκλείει τη μονοσήμαντη προσέγγιση ως προς την αντιμετώπισή του. Οι αιτίες μπορεί να αναζητηθούν ενδεικτικά στην αλλαγή του τρόπου παραγωγής με την ανάπτυξη νέων τεχνολογιών, στην αύξηση του εργατικού δυναμικού και στις αλλαγές που συντελούνται ως προς την σύνθεσή του, στην επιβράδυνση της οικονομικής ανάπτυξης ή και σε συνδυασμό των παραπάνω.

Κατά συνέπεια, το είδος ή και το μείγμα των πολιτικών απασχόλησης που πρέπει να εφαρμοστούν προσαρμόζεται ανάλογα με τους στόχους που τίθενται, τόσο

---

<sup>1</sup> <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>, πρόσβαση 2/9/2018

για την αντιμετώπιση των αιτιών που την προκαλούν όσο και για τη διαχείριση των κοινωνικών και οικονομικών συνεπειών της.

Για την ανάλυση του φαινομένου και την προσέγγιση αυτής της ετερογένειας, χρησιμοποιούνται διάφορες κατηγοριοποιήσεις. Μία διάκριση είναι αυτή της βραχυχρόνιας και μακροχρόνιας ανεργίας. Μία δεύτερη και περισσότερο σύνθετη είναι η τυπολογία, που κατατάσσει το είδος της ανεργίας ανάλογα με τα αίτια που την προκαλούν. Βάσει αυτής της τυπολογίας<sup>2</sup>, η ανεργία διακρίνεται σε:

- *Ανεργία τριβής*: προκαλείται στο χρονικό διάστημα αναζήτησης εργασίας, που μεσολαβεί κατά την αλλαγή εργασίας των εργαζομένων. Είναι βραχυχρόνια ανεργία και προϋποθέτει την ύπαρξη κενών θέσεων εργασίας. Οφείλεται στην έλλειψη πληροφόρησης, των μεν εργαζομένων για τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας, των δε εργοδοτών για τα διαθέσιμα προς εργασία άτομα με συνέπεια να κωλύεται η αυτόματη κινητικότητα της εργασίας. Το ύψος της εξαρτάται από τον αριθμό των ατόμων που αλλάζουν δουλειά και τη διάρκεια αναζήτησης της, παράγοντες που επηρεάζονται από τον οικονομικό κύκλο. Σε περίοδο οικονομικής ανάπτυξης ο αριθμός των ατόμων που αλλάζουν δουλειά αυξάνεται και η διάρκεια αναζήτησης μειώνεται ενώ σε περιόδους ύφεσης συμβαίνει το αντίθετο, οπότε το ποσοστό ανεργίας τριβής παραμένει περίπου σταθερό. Οι πολιτικές δημιουργίας υπηρεσιών προώθησης της απασχόλησης που συμβάλλουν στην πληροφόρηση και στη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας μειώνουν το ποσοστό της ανεργίας τριβής. Επίσης, σύμφωνα με ορισμένες απόψεις άλλο μέτρο μείωσης αποτελεί και η μείωση των επιδομάτων ανεργίας.
- *Διαρθρωτική ανεργία*: οφείλεται είτε σε διαρθρωτικές αλλαγές του συστήματος παραγωγής είτε σε ατέλειες της λειτουργίας της αγοράς εργασίας. Η κλαδική αναδιάρθρωση του παραγωγικού συστήματος, λόγω αλλαγής του καταναλωτικού προτύπου, που δημιουργεί ανάγκες μετακίνησης εργαζομένων μεταξύ κλάδων, ή αντίστοιχα, η γεωγραφική ανακατανομή των παραγωγικών δραστηριοτήτων που δημιουργεί ανάγκες μετακίνησης εργατικού δυναμικού εμπίπτουν στην πρώτη περίπτωση. Αιτία της διαρθρωτικής αλλαγής στο σύστημα παραγωγής είναι και η τεχνολογική και οργανωτική μεταβολή που

---

<sup>2</sup> Καραμεσίνη Μ. *Ανεργία και πολιτικές απασχόλησης*. Ανακτήθηκε την 12/10/2018 από <https://openececlass.panteion.gr/courses/TMA240/>

προκαλεί αναντιστοιχία μεταξύ των προσόντων που απαιτούνται από την αγορά και εκείνων που διαθέτουν οι ζητούντες εργασία. Το είδος αυτής της ανεργίας προϋποθέτει την ύπαρξη κενών θέσεων εργασίας και η επανακατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού εντάσσεται στα μέτρα αντιμετώπισης της. Η δεύτερη αιτία πρόκλησης της διαρθρωτικής ανεργίας οφείλεται σε ανεπάρκεια της ζήτησης έναντι της προσφοράς εργασίας λόγω των ατελειών λειτουργίας της αγοράς εργασίας όπως η εργατική και κοινωνική νομοθεσία, η ατελής πληροφόρηση, η δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων κ.α. και δεν προϋποθέτει την ύπαρξη θέσεων εργασίας. Η αντιμετώπιση της πραγματοποιείται με τη διόρθωση ή αντιστάθμιση των ατελειών της αγοράς εργασίας.

- *Η ανεργία ελλιπούς ζήτησης:* διακρίνεται στην *κυκλική ανεργία* και στην *ανεργία λόγω μακροχρόνιας έλλειψης* ζήτησης και οφείλεται στην ανεπάρκεια της ζήτησης στην αγορά προϊόντων. Η κυκλική ανεργία, η οποία χαρακτηρίζεται ως ακούσια ανεργία, δημιουργείται λόγω έλλειψης ζήτησης στην αγορά προϊόντος η οποία συνεπφέρει μειωμένη ζήτηση εργασίας και εμφανίζεται στις καθοδικές φάσεις του βραχυχρόνιου οικονομικού κύκλου. Η ανεργία λόγω μακροχρόνιας έλλειψης ζήτησης εμφανίζεται όταν η οικονομία αναπτύσσεται για μεγάλες χρονικές περιόδους με ρυθμούς μεγέθυνσης που υπολείπονται των δυναμικών, δηλαδή των ρυθμών εκείνων που αντιστοιχούν στην πλήρη αξιοποίηση του παραγωγικού της δυναμικού. Η απάντηση σ' αυτού του είδους την ανεργία είναι η άσκηση επεκτατικής μακροοικονομικής πολιτικής κεϋνσιανής έμπνευσης.
- *Τεχνολογική ανεργία:* θεωρείται αυτή που προέρχεται από την *υποκατάσταση της ανθρώπινης εργασίας με μηχανές* με συνέπεια την απαξίωση ορισμένων επαγγελμάτων, ειδικοτήτων και θέσεων εργασίας. Ωστόσο η αιτία της τεχνολογικής αλλαγής συνήθως συνοδεύει τα άλλα είδη ανεργίας.

Επίσης, από το 1970, λόγω της συνύπαρξης των φαινομένων ανεργίας και ανάπτυξης αναπτύσσεται μία νέα θεωρία σύμφωνα με την οποία η άνοδος της ανεργίας είναι αποτέλεσμα της τάσης ανόδου του φυσικού ποσοστού ανεργίας, του ποσοστού δηλαδή εκείνου (NAIRU- Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment) πέραν



του οποίου κάθε προσπάθεια μείωσής της μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση του πληθωρισμού<sup>3</sup>.

## **1.2. Ανεργία και Αγορά εργασίας - Θεωρητική Προσέγγιση**

Η οικονομική κρίση της δεκαετίας του '70 η οποία πυροδότησε τη διαδικασία μετασχηματισμού της παγκόσμιας οικονομίας διέσπασε την έως τότε ομοιογενή αγορά εργασίας, διέρρηξε την ενιαία μισθωτή σχέση, αμφισβήτησε τα συστήματα κοινωνικής προστασίας που χαρακτήριζαν την μεταπολεμική περίοδο και αύξησε όχι μόνο το ποσοστό ανεργίας αλλά και τη διάρκεια της<sup>4</sup>. Σ' αυτό το πλαίσιο, το πρόβλημα της ανεργίας αναδείχθηκε ως το σοβαρότερο κοινωνικό και οικονομικό πρόβλημα και ο όρος πολιτική απασχόλησης ως όρος που εκφράζει τις πολιτικές επιλογές που έχουν πρωταρχικό στόχο την καταπολέμηση της ανεργίας και την αντιμετώπιση των συνεπειών της, μολονότι χρησιμοποιείται εναλλακτικά με εκείνον των πολιτικών της αγοράς εργασίας<sup>5</sup>, κυριάρχησε στη δημόσια συζήτηση.

## **1.3. Η μετάβαση από την κεϋνσιανή στη νεοκλασική θεωρία**

Χαρακτηριστικά αυτής της εξέλιξης, απόρροια της οικονομικής κρίσης, αποτελούν: η νέα παγκόσμια γεωγραφία της παραγωγής, η ανάπτυξη των νέων και γρήγορα μεταβαλλόμενων τεχνολογιών οι οποίες ανέδειξαν νέες μορφές εργασίας και απαίτησαν νέες δεξιότητες, η μεταφορά της παραγωγικής βάσης σε χώρες χαμηλού εργατικού κόστους λόγω της μείωσης του κόστους μεταφοράς και των πρακτικών μετεγκατάστασης, η τριτογενοποίηση της οικονομίας η οποία δημιούργησε τις συνθήκες για την απασχόληση χαμηλά ειδικευμένου προσωπικού, η ενίσχυση του ρόλου και η διόγκωση του χρηματοπιστωτικού κεφαλαίου σε διεθνές επίπεδο, η αυξανόμενη αλληλεξάρτηση των οικονομιών και η αναθεώρηση του κοινωνικού συμβολαίου πάνω στο οποίο είχε στηριχθεί η ανάπτυξη των προηγούμενων δεκαετιών. Οι έλεγχοι στη διακίνηση του κεφαλαίου, οι αναδιανεμητικές πολιτικές,

---

<sup>3</sup> Κατσανέβας Θ., Λιβανός Η. (2005):4-10 και Symes V (1995). Στο Κυριάκη Π. (2012), *Οι πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα την περίοδο της κρίσης. Ο ρόλος των ενεργητικών πολιτικών του ΟΑΕΔ*, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία.

<sup>4</sup> Παλυβός Θ., Χλέτσος Μ. (2006). Αγορά εργασίας και πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα, στο *Πολιτικές απασχόλησης και ανεργία, Μελέτη Νο 13*, Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε., Αθήνα,σελ.15-17

<sup>5</sup> Καραμεσίνη Μ., ό.π.

το κοινωνικό κράτος, ο σχεδιασμός των πολιτικών για την ανάπτυξη και για την πλήρη απασχόληση, αναθεωρήθηκαν υπό το πρίσμα μιας αναθεωρημένης νεοφιλελεύθερης οικονομικής θεωρίας<sup>6</sup>.

Συνέπεια αυτών των αλλαγών, υπήρξε και η αμφισβήτηση της κεϋνσιανής λογικής στην οικονομική πολιτική η οποία αναπτύχθηκε μετά τη κρίση του 1929 και κυριάρχησε κατά την μεταπολεμική περίοδο. Η πολιτική αυτή είχε κεντρικό στόχο τη διασφάλιση της πλήρους απασχόλησης σε μια σχετικά κλειστή οικονομία μέσω της κρατικής παρέμβασης για την ενίσχυση της ενεργού ζήτησης, δηλαδή της ζήτησης που εκφράζεται στην αγορά μέσω της αγοραστικής δύναμης του χρήματος.

Η κεϋνσιανή θεωρία υποστήριξε ότι η χρόνια υποαπασχόληση του εργατικού δυναμικού που ισοδυναμεί με μόνιμη *ακούσια* ανεργία, αποτελεί δομικό στοιχείο του καπιταλιστικού συστήματος. Η αγορά εργασίας καθορίζει μόνο τον ονομαστικό μισθό, ως αποτέλεσμα διαπραγμάτευσης μεταξύ συνδικάτων και εργοδοσίας και όχι το ύψος της απασχόλησης. Η απασχόληση είναι ευθεία συνάρτηση της ενεργού ζήτησης, που προσδιορίζει άμεσα το προϊόν της οικονομίας<sup>7</sup>. Συνεπώς, η κρατική παρέμβαση μέσω ισχυρών εισοδηματικών πολιτικών και αναδιανεμητικών μηχανισμών προωθούσε τα πρότυπα μαζικής κατανάλωσης ενώ η πλήρης απασχόληση και η ανάπτυξη επιτυγχάνονταν από τη ρύθμιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η οικονομική και κοινωνική πολιτική απέκτησε μια ισχυρή τάση θεσμοθέτησης κοινωνικών και οικονομικών δικαιωμάτων με βάση την ιδιότητα του πολίτη και τον κοινωνικό χαρακτήρα του Κράτους. Η διαμόρφωση των πολιτικών οικονομικής διαχείρισης πραγματοποιούνταν σε κεντρικό εθνικό επίπεδο και οι κίνδυνοι αντιμετώπιζονταν θεσμικά διασφαλίζοντας την σταθερότητα, η οποία θεωρήθηκε ως προϋπόθεση για την λειτουργία του μοντέλου της μαζικής παραγωγής<sup>8</sup>. Κατά την κεϋνσιανή θεωρία η σχέση κράτους και αγοράς αποτελεί σχέση συμπληρωματικότητας και σε ορισμένες περιπτώσεις σχέση υποκατάστασης. Ουσιαστικά λοιπόν, η κεϋνσιανή σχολή παρείχε το θεωρητικό υπόβαθρο για τον παρεμβατικό ρόλο του κράτους ως ρυθμιστικού παράγοντα στην κατανομητική και αναπαραγωγική λειτουργία της αγοράς<sup>9</sup>.

---

<sup>6</sup> Ιωαννίδης Γ. (2012). *Η πολιτική οικονομία της ελληνικής πολιτικής απασχόλησης, 1995-2008. Το ευρωπαϊκό πλαίσιο και οι εγχώριοι μετασχηματισμοί*. Διδακτορική διατριβή. Πανεπιστήμιο Κρήτης, Σχολή Κοινωνικών Επιστημών, Τμήμα Οικονομικών Επιστημών, σελ. 65-66

<sup>7</sup> Καραμεσίνη Μ. ό.π.

<sup>8</sup> Ιωαννίδης Γ. (2012), ό.π., σελ. 66

<sup>9</sup> Δεδουσόπουλος Α. (2014). *Πολιτική οικονομία της αγοράς εργασίας*. Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα, σελ. 35

Η αδυναμία της κεϋνσιανής θεωρίας να ερμηνεύσει το φαινόμενο του «στασιμοπληθωρισμού», δηλαδή την ταυτόχρονη άνοδο της ανεργίας και του πληθωρισμού, που έκανε την εμφάνισή του μαζί με τη διεθνή οικονομική κρίση της δεκαετίας του '70, καθώς και μια ισχυρή ηθική μετατόπιση προς περισσότερο ατομικιστικές θεωρήσεις, υπήρξαν βασικοί λόγοι για την αμφισβήτηση της οδηγώντας στην επανεμφάνιση της νεοκλασικής θεωρίας, μέσω των νέων σχολών του *μονεταρισμού* και των *οικονομικών της προσφοράς*<sup>10</sup>. Έτσι, η νεοκλασική θεωρία επανήλθε στο πολιτικό προσκήνιο και απέκτησε ξανά την θέση της κυρίαρχης οικονομικής θεωρίας κατά το δεύτερο μισό της δεκαετίας του '70.

Στην προσέγγιση της, η νεοκλασική θεωρία χρησιμοποιεί τα μεθοδολογικά εργαλεία της μικροοικονομικής θεωρίας για να αναλύσει την λειτουργία της αγοράς εργασίας, δηλαδή να εξηγήσει πώς καθορίζεται η ζητούμενη και προσφερόμενη ποσότητα εργασίας, και αποτελεί το σημείο αναφοράς για τις κυρίαρχες σήμερα ερμηνείες της ανεργίας την οποία θεωρεί *εκούσια*. Η προσφορά εργασίας προσδιορίζεται από τέσσερις αλληλοεξαρτώμενους παράγοντες. Οι δύο πρώτοι, το μέγεθος του εργατικού δυναμικού και οι ώρες που εργάζεται, αφορούν στην ποσοτική διάσταση της εργασίας ενώ οι δύο άλλοι αναφέρονται στα ποιοτικά χαρακτηριστικά της και αφορούν στις ικανότητες και δεξιότητες που διαθέτει ο εργαζόμενος σε σχέση με την παραγωγική προσπάθεια και στη προσπάθεια (ένταση εργασίας) που καταβάλλει κατά την εργασιακή διαδικασία<sup>11</sup>.

Αναφορικά με τη ζήτηση εργασίας, βασικός προσδιοριστικός παράγοντας όπως και στην κλασική θεωρία παραμένει η σχέση μισθού και μεγέθους του εργατικού δυναμικού, όμως ο μηχανισμός της μετατοπίστηκε από τη μακροχρόνια στη βραχυχρόνια περίοδο. Η σχέση μεταξύ των δύο μεγεθών είναι αρνητική, που σημαίνει ότι όταν αυξάνεται ο μισθός, η ζήτηση για εργασία μειώνεται και αντιστρόφως<sup>12</sup>. Συνεπώς, τόσο η ευελιξία των μισθών όσο και η ευελιξία της αγοράς εργασίας προκύπτει ως αντικειμενική οικονομική αναγκαιότητα.

Η νεοκλασική θεωρία αντιμετωπίζει την αγορά εργασίας όπως οποιαδήποτε άλλη αγορά εμπορεύματος στην οποία όμως το ανταλλάξιμο αγαθό είναι η εργασία. Επιπλέον πρεσβεύει ότι αυτή η αγορά δεν υπόκειται σε θεσμικούς περιορισμούς. Η προσφορά και η ζήτηση της εργασίας καθορίζεται από τις επιλογές των ατόμων

---

<sup>10</sup> Ιωαννίδης Γ. (2012), ό.π. σελ. 67

<sup>11</sup> Δεδουσόπουλος Α. (2014), ό.π. σελ.54-59

<sup>12</sup> ό.π., σελ.54-59, 273

μεταξύ εργασίας, η οποία εξασφαλίζει το εισόδημα και άρα την κατανάλωση, καισχόλης θεωρώντας ότι τα άτομα διαθέτουν όλες εκείνες τις ικανότητες για να κάνουν επιλογές ή να παίρνουν αποφάσεις με στόχο τη μεγιστοποίηση του ατομικού τους οφέλους. Αντίστοιχα, βασικός στόχος της επιχειρηματικής δραστηριότητας είναι το κέρδος. Στις βασικές υποθέσεις της θεωρίας αυτής, τα άτομα έχουν εξασφαλίσει την επιβίωση τους ανεξάρτητα με το αν εργάζονται ή όχι, ενώ οι εργοδότες είναι διατεθειμένοι να απασχολήσουν το άτομο χωρίς να θέτουν περιορισμούς τήρησης ελάχιστου ή μέγιστου ωραρίου. Επίσης, τόσο οι επιχειρήσεις όσο και οι εργαζόμενοι διαθέτουν πλήρη πληροφόρηση για τις τιμές, τους μισθούς και τις ευκαιρίες που είναι διαθέσιμες σε μία αγορά στην οποία υπάρχει πλήρης κινητικότητα, χωρίς θεσμικά εμπόδια και γεωγραφικούς περιορισμούς<sup>13</sup>.

Ως εκ τούτου, η συγκεκριμένη θεωρία δίνει μονομερή βαρύτητα στη λειτουργία κατανομής του εργατικού δυναμικού που επιτελεί η αγορά εργασίας, αγνοώντας την αναπαραγωγική της λειτουργία, την οποία θεωρεί αντικείμενο κοινωνικής πολιτικής. Η συγκεκριμένη αντιμετώπιση έχει σημαντικές συνέπειες όχι μόνο ως προς το εννοιολογικό και αναλυτικό της πλαίσιο, αλλά και αναφορικά με τις πολιτικές συνεπαγωγές<sup>14</sup>.

Με βάση την παραπάνω θεωρητική προσέγγιση, σε αντίθεση με το προηγούμενο μοντέλο, η σταθερή και πλήρης απασχόληση δεν αποτελεί στόχο της οικονομικής πολιτικής αλλά επιθυμητό αποτέλεσμα της δομικής ανταγωνιστικότητας. Το κράτος προωθεί τη διαρκή καινοτομία, την ευελιξία και την απασχολησιμότητα σε σχετικά ανοιχτές οικονομίες με την ενίσχυση της διαρθρωτικής ανταγωνιστικότητας και την παρέμβαση στη πλευρά της προσφοράς. Στην εφαρμογή των πολιτικών για την αντιμετώπιση των αποτυχιών της αγοράς η βαρύτητα δίνεται στην ανάπτυξη μη-κρατικών μηχανισμών. Τα κοινωνικά δικαιώματα θεμελιώνονται περισσότερο σε σχέση με την ιδιότητα του ατόμου ως εργαζόμενου παρά ως πολίτη. Οι κοινωνικές ανισότητες αντιμετωπίζονται ως μηχανισμός επιβράβευσης ή τιμωρίας των ατομικών επιλογών και το εθνικό κράτος χάνει σταδιακά τη δυνατότητα παρέμβασης του, καθώς το νέο σχήμα δίνει αυξανόμενη σημασία σε τοπικές, περιφερειακές και υπερεθνικές εδαφικές κλίμακες<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> Ο.π.,σελ. 54-59, 401

<sup>14</sup> Ο.π., σελ 59,400

<sup>15</sup>Ιωαννίδης Γ. (2012), ό.π.,σελ.66

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Πολιτική απασχόλησης

Οι πολιτικές αγοράς εργασίας αφορούν σε πολιτικές παρεμβάσεις (δράσεις, προγράμματα και δαπάνες) που επενεργούν στη λειτουργία της αγοράς εργασίας με την ευρεία έννοια. Μπορούν να επηρεάσουν το επίπεδο και την ποιότητα της απασχόλησης, το κόστος εργασίας, να δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας επεμβαίνοντας στη γεωγραφική και στην επαγγελματική κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, να διασφαλίσουν την ισότητα των ευκαιριών και την κοινωνική δικαιοσύνη, να οργανώσουν την κοινωνική αλληλεγγύη και να παρέχουν στο παραγωγικό σύστημα επαρκές και κατάλληλο εργατικό δυναμικό.

Οι έννοιες *πολιτική απασχόλησης* και *πολιτικές αγοράς εργασίας* συχνά χρησιμοποιούνται με ταυτόσημο περιεχόμενο. Ωστόσο εκείνο που τις διαφοροποιεί είναι το εύρος των δράσεων που καλύπτουν.

Ο όρος *πολιτική αγοράς* υπό την στενή έννοια περιλαμβάνει τις παθητικές και ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης ενώ υπό την ευρεία έννοια περιλαμβάνει επιπρόσθετα τις θεσμικές πολιτικές και τις επεκτατικές μακρο-οικονομικές πολιτικές<sup>16</sup>.

### 2.1. Τυπολογία των πολιτικών απασχόλησης

Όπως αναφέρθηκε και στην προηγούμενη ενότητα, από την κρίση της δεκαετίας του 1970 το πρόβλημα της αντιμετώπισης της ανεργίας σχεδόν κυριάρχησε στη διαμόρφωση της οικονομικής θεωρίας και των πολιτικών. Δεδομένου ότι τα θεωρητικά μοντέλα ερμηνείας καθορίζουν τον τρόπο ανάλυσης των αιτιών ενός προβλήματος ο οποίος καθορίζει με την σειρά του τις προτάσεις για την αντιμετώπιση του, η εξέλιξη των οικονομικών θεωριών επηρέασε σε μεγάλο βαθμό τη διαμόρφωση των σχετικών πολιτικών και κατά συνέπεια την κατηγοριοποίησή τους. Έτσι, οι πολιτικές απασχόλησης, διακρίνονται σε *θεσμικές*, σε *πολιτικές μοιράσματος της εργασίας*, και σε *παθητικές* και *ενεργητικές*.

*Θεσμικές πολιτικές αγοράς εργασίας* χαρακτηρίζονται εκείνες που επεμβαίνουν στη λειτουργία της αγοράς εργασίας μέσω θεσμικών αλλαγών.

---

<sup>16</sup> Καραμεσίνη Μ., ό.π.

Παραδείγματα τέτοιων αλλαγών αποτελούν η κατάργηση του κατώτατου μισθού, η μείωση του ύψους και της διάρκειας των επιδομάτων ανεργίας, η μείωση της διαπραγματευτικής δύναμης των συνδικάτων, η αλλαγή των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η εξατομίκευση των μισθών, η διευκόλυνση των απολύσεων και η χρήση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

*Οι πολιτικές μοιράσματος της εργασίας* είναι αυτές που στοχεύουν στην αύξηση της απασχόλησης και όχι στην καταπολέμηση των αιτιών της ανεργίας με κατανομή του όγκου της εργασίας σε περισσότερα άτομα και εφαρμόζονται με μέτρα όπως η μείωση της νόμιμης ή συμβατικής διάρκειας του ημερήσιου ή εβδομαδιαίου ή ετήσιου χρόνου εργασίας<sup>17</sup>.

*Οι παθητικές πολιτικές απασχόλησης* αποσκοπούν στην αντιμετώπιση των συνεπειών της ανεργίας μέσω επιδομάτων και παροχών καθώς και τον περιορισμό της ανεργίας μέσω πολιτικών μείωσης του εργατικού δυναμικού. Η επιδοματική πολιτική θεμελιώνεται στις αρχές της κοινωνικής προστασίας οι οποίες στοχεύουν στην ασφάλεια, δηλαδή στην παροχή οικονομικής κάλυψης έναντι συγκεκριμένων κινδύνων και στην αλληλεγγύη, η οποία περιλαμβάνει την δικαιότερη κατανομή των εισοδημάτων και στην οικονομική αποτελεσματικότητα που αποσκοπεί στην καλύτερη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Η διαχείριση αυτή έχει ως στόχο να κάνει την ανεργία κοινωνικά ανεκτή<sup>18</sup>.

*Οι ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας* αποσκοπούν στην αύξηση της πιθανότητας απασχόλησης ή στη βελτίωση των εισοδηματικών προοπτικών άνεργων ατόμων ή ομάδων που αντιμετωπίζουν δυσκολίες να εισέλθουν στην αγορά εργασίας και στοχεύουν σε συγκεκριμένες ομάδες<sup>19</sup>.

Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, ενεργητικές πολιτικές είναι αυτές που στόχο έχουν «να βοηθήσουν τους άνεργους να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας και περιλαμβάνουν, υπηρεσίες τοποθέτησης στην αγορά εργασίας, διαχείριση διοικητικού οφέλους (benefit administration) και προγράμματα όπως κατάρτιση και δημιουργία θέσεων απασχόλησης»<sup>20</sup>. Επιδιώκουν την καταπολέμηση των αιτιών της ανεργίας και την αύξηση της απασχόλησης με την ανάδειξη στρατηγικών

---

<sup>17</sup> Κυριάκη Π. (2012), ό.π. σελ.23

<sup>18</sup> Καραμεσίνη Μ., ό.π.

<sup>19</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2006). *Employment in Europe*. Γενική Διεύθυνση Κοινωνικών Υποθέσεων και Ισότητας Ευκαιριών, Unit D, σελ.120

<sup>20</sup> Μπασκόζου Κ., *Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα*, Ετήσια έκθεση 2013, ΕΙΕΑΔ, Αθήνα 2014 σελ.159

ενεργοποίησης των ατόμων εργάσιμης ηλικίας και τη διεύρυνση των ευκαιριών απασχόλησης ειδικών ομάδων του πληθυσμού παρεμβαίνοντας κυρίως στο σκέλος της διαρθρωτικής ανεργίας και της ανεργίας τριβής<sup>21</sup>.

Τόσο οι παθητικές όσο και οι ενεργητικές πολιτικές συνιστούν μέρος μιας ολοκληρωμένης πολιτικής για την απασχόληση και άρα τελούν υπό καθεστώς μικρο-οικονομίας<sup>22</sup>. Η οικονομική συγκυρία και η θέση που κατέχουν στο ευρύτερο πλέγμα της κρατικής πολιτικής καθορίζει το εύρος τους, οριοθετεί τη σχέση μεταξύ τους, την κατανομή διαθέσιμων για αυτές πόρων και εν τέλει την τυπολογική αποτύπωση τους. Σύμφωνα με τους περισσότερους ερευνητές τα μέτρα ενεργητικών πολιτικών περιλαμβάνουν:

- **Τις υπηρεσίες προώθησης της απασχόλησης** που στοχεύουν κύρια στην ελάττωση της ανεργίας τριβής μέσω της επίτευξης καλύτερης σύζευξης της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας και απευθύνονται στο σύνολο του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας.
- **Την επιδότηση θέσεων απασχόλησης** που δίνει κίνητρα στους εργοδότες να αυξήσουν τις θέσεις απασχόλησης ή να διατηρήσουν αυτές που ήδη υπάρχουν. Το μέτρο της επιδότησης στηρίζεται στην υπόθεση ότι το υψηλό κόστος εργασίας ευθύνεται για την ανεργία και στοχεύει στη διόρθωση των ατελειών της αγοράς εργασίας.
- **Τις πολιτικές επαγγελματικής κατάρτισης**. Οι πολιτικές αυτές καλούνται να επιλύσουν αναντιστοιχίες μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας και στοχεύουν στην αντιμετώπιση της διαρθρωτικής ανεργίας. Οι δράσεις κατάρτισης, μεταξύ αυτών και η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και επανακατάρτιση, απευθύνονται σε συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων ή ανέργων για τη βελτίωση ή την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων. Οι πολιτικές αυτές βελτιώνουν τη διαδικασία σύζευξης και ενεργοποιούν τους ανέργους, μειώνοντας ταυτόχρονα την ύπαρξη φαινομένων αποθάρρυνσης και απαξίωσης των δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας<sup>23</sup>.

---

<sup>21</sup> Δημουλάς Κ., Μιχαλοπούλου Κ. (2008), *Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Η περίπτωση των ολοκληρωμένων παρεμβάσεων στους νομούς Άρτας, Θεσπρωτίας, Πρεβέζης, Λαρίσης και Φθιώτιδας*, Μελέτη 28, ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ, σελ. 27

<sup>22</sup> Μπασκόζου Κ. (2014), ό.π.σελ.160

<sup>23</sup> Κυριάκη Π. (2012) σελ.20

Αναφορικά με την αποτελεσματικότητα του μέτρου της πολιτικής επαγγελματικής κατάρτισης το οποίο έχει αναδειχθεί, όπως θα αναλυθεί στις σχετικές ενότητες της παρούσας εργασίας, ως βασικός πυλώνας της ευρωπαϊκής πολιτικής απασχόλησης, φαίνεται ότι συγκεντρώνει τη μεγαλύτερη θεωρητική και πολιτική συναίνεση. Ωστόσο, και σε αυτήν την περίπτωση, δεν λείπουν οι ενστάσεις οι οποίες προβάλλουν το επιχείρημα ότι η πολιτική αυτή έχει να κάνει λιγότερο με την αύξηση της απασχόλησης και περισσότερο με τις ίσες ευκαιρίες στην απασχολησιμότητα των διαφορετικών κατηγοριών του ενεργού πληθυσμού. Εκείνο ωστόσο που θα πρέπει να εκτιμηθεί είναι κατά πόσο συμβάλλει στη δημιουργία ίσων ευκαιριών στην απασχόληση ή αν αποτελεί απλώς προσωρινή διαχείριση του προβλήματος των ανέργων<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> Καραμεσίνη Μ.. ό.π.



### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η Ευρωπαϊκή πολιτική για την απασχόληση

Η επαγγελματική κατάρτιση αποτελεί έναν από τους βασικούς πυλώνες στη στρατηγική για την απασχόληση τόσο στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) όσο και σε εθνικό επίπεδο.

Χαρακτηριστικό της «ευρωπαϊκής πολιτικής απασχόλησης», στην οποία εντάσσεται ως ενεργητική πολιτική απασχόλησης και η ΣΕΚ, είναι ότι δεν επιβάλλει τις ίδιες νομικές δεσμεύσεις όπως στις άλλες πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παρότι αναφέρεται ως κοινή ευρωπαϊκή πολιτική. Βάσει της αρχής της επικουρικότητας, αποτελεί μια διαδικασία συντονισμού των εθνικών πολιτικών, που συνεχίζουν όμως να διατηρούν την αυτονομία τους<sup>25</sup>.

Ωστόσο, σε εθνικό επίπεδο, οι εφαρμοζόμενες πολιτικές στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης και τη σχέση της με την απασχόληση, μολονότι επηρεάζονται και από τις ιδιαίτερες επιλογές των εκάστοτε κυβερνήσεων, εξαρτώνται καθοριστικά από τις κεντρικές προτεραιότητες των οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Κάνοντας μια ιστορική διαδρομή, διαπιστώνεται ότι τα πρώτα μέτρα σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Κοινότητας αναφορικά με την πολιτική απασχόλησης λαμβάνονται το 1951 με τη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Κοινότητα Άνθρακα και Χάλυβα (ΕΚΑΧ). Τα μέτρα «ενίσχυση αναπροσαρμογής» αφορούσαν στην ενίσχυση των εργαζομένων στους τομείς άνθρακα και χάλυβα, των οποίων οι θέσεις εργασίας απειλούνταν από τη βιομηχανική αναδιάρθρωση λόγω της αναμόρφωσης της κοινής αγοράς άνθρακα και χάλυβα όσο και της εισαγωγής νέων τεχνολογιών και μεθόδων οργάνωσης παραγωγής<sup>26</sup>. Από το 1955 και μετά, περισσότεροι από 1,7 εκατομμύρια εργαζόμενοι ενισχύθηκαν στο πλαίσιο του συστήματος αυτού. Οι δυσκολίες που αντιμετώπισαν οι εργαζόμενοι μετριάστηκαν και η ενίσχυση της ΕΚΑΧ συνέβαλε στην κοινωνική σταθεροποίηση των περιοχών που επλήγησαν<sup>27</sup>.

Στη συνέχεια, η Συνθήκη της Ρώμης το 1957 με την οποία ιδρύθηκε η Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα, διατύπωσε τις γενικές αρχές μιας κοινής πολιτικής επαγγελματικής κατάρτισης αποσκοπώντας στη συνεργασία των κρατών

<sup>25</sup> Μούσης Ν. (2002), *Η κοινωνική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα, σελ.25

<sup>26</sup> Σπητιάνου Α. (2014), *Πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη Δια Βίου μάθηση*, Εκδόσεις Πανεπιστημίου Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη, σελ. 84

<sup>27</sup> [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-02-898\\_el.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-02-898_el.htm), πρόσβαση 14/11/2018

μελών στον κοινωνικό τομέα στο πλαίσιο της εγκαθίδρυσης της κοινής αγοράς. Στόχος δεν ήταν η δημιουργία ενός ενιαίου συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης για τα κράτη μέλη αλλά η υιοθέτηση κοινών αρχών και κανόνων για τον καλύτερο συντονισμό. Η Συνθήκη έκανε ιδιαίτερη αναφορά στην αναγκαιότητα λήψης μέτρων για την προώθηση της αμοιβαίας αναγνώρισης των τίτλων σπουδών και πιστοποιητικών. Με τη Συνθήκη αυτή, προβλέπεται επίσης το δικαίωμα των εργαζομένων στην επαγγελματική εκπαίδευση, κατάρτιση και επιμόρφωση στην εργασία, στις καλές συνθήκες στον χώρο απασχόλησης, στην κοινωνική ασφάλιση και προστασία, στη σύγχρονη τεχνολογία, στην πρόληψη κατά των ατυχημάτων και των ασθενειών, στο δικαίωμα διαμόρφωσης συλλογικών συμβάσεων και διαπραγματεύσεων μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών και στην ίση αμοιβή για ίση εργασία<sup>28</sup>. Τέλος, προβλέπονταν η ίδρυση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ) για την εξάλειψη των κοινωνικών ανισοτήτων της ευρωπαϊκής κοινωνίας. Στόχος του ΕΚΤ ήταν να προωθήσει τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης και την παροχή βοήθειας προς τους εργαζόμενους προκειμένου να μπορούν να μετακινηθούν από μια μορφή εργασίας ή γεωγραφική περιοχή σε μια άλλη<sup>29</sup>.

Κατά τη δεκαετία του 1980, η κοινοτική πολιτική της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης αναπτύσσεται μέσα από προγράμματα παρέμβασης στην αγορά εργασίας τα οποία εστίαζαν σε συγκεκριμένες ομάδες στόχους<sup>30</sup>.

Ο Κοινωνικός Χάρτης που ψηφίστηκε το 1989 σε επίπεδο αρχηγών κρατών προσέθεσε κάποια επιπλέον κοινωνικά δικαιώματα στον τομέα της απασχόλησης για τους πολίτες της Ευρωπαϊκής Κοινότητας. Τα δικαιώματα αυτά αναφέρονται<sup>31</sup> στην:

1. απασχόληση και αμοιβή.
2. βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας.
3. κοινωνική προστασία.
4. επαγγελματική κατάρτιση.
5. ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στον χώρο εργασίας.
6. προσπέλαση, πληροφόρηση, διαβούλευση και συμμετοχή των εργαζομένων.
7. προστασία της υγείας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας.

<sup>28</sup> Σηπητάνου Α. (2014),ό.π. σελ.84-85

<sup>29</sup> Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (2007), «Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 1957-2007» Κουρτέση Α., Τσέλιου Α., Καλέντη Μ, Σκαλτσά Μ, Μάσβουλα Ε (επιμ.), σελ.16

<sup>30</sup> Σηπητάνου Α. (2014), σελ.89-90.

<sup>31</sup> Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2018) Πολιτική απασχόλησης, Θεματολογικά δελτία για την Ευρωπαϊκή Ένωση, [www.europarl.europa.eu/factsheets/el](http://www.europarl.europa.eu/factsheets/el), πρόσβαση 14/11/2018

Με την Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη (1986) καθορίστηκε μια νέα ευρωπαϊκή στρατηγική που αποσκοπούσε στην ολοκλήρωση της εσωτερικής αγοράς έως το 1992 και το επίκεντρο των πολιτικών μετατοπίστηκε προς αντικειμενικούς στόχους άμεσα συνδεδεμένους με την οικονομία. Τα προγράμματα που εγκρίθηκαν από τότε και εφεξής αφορούσαν στην αντιμετώπιση συγκεκριμένων ζητημάτων στρατηγικής σημασίας όπως το πρόβλημα της ανεργίας, η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και η παρακολούθηση των τεχνολογικών εξελίξεων .

Στη Συνθήκη του Μάαστριχτ για την Ευρωπαϊκή Ένωση (1992) διαπιστώθηκαν σημαντικές εξελίξεις στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς περιλήφθηκαν για πρώτη φορά αυτοτελείς διατάξεις που αναφέρονταν στους τομείς της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης σε συγκεκριμένο κεφάλαιο με τίτλο «Παιδεία, Επαγγελματική Κατάρτιση και Νεολαία». Η Συνθήκη υπερβαίνοντας τη διάκριση μεταξύ της βασικής εκπαίδευσης και της κατάρτισης θέτει τις βάσεις για την πολιτική της «Κοινωνίας της γνώσης».

Ωστόσο το έναυσμα για συζήτηση σχετικά με την ευρωπαϊκή οικονομική στρατηγική και τη στρατηγική για την απασχόληση ήταν η Λευκή Βίβλος για την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση που εκδόθηκε το 1993 όταν η ανεργία στις περισσότερες χώρες της ΕΕ ήταν ήδη υψηλή και η λήψη μέτρων τέθηκε επιτακτικά. Στη Λευκή Βίβλο, ο τομέας της απασχόλησης αποκτά δεσπόζουσα σημασία και ως προέκταση, η αντιμετώπιση της ανεργίας που αποτελεί βασικό στόχο, διέρχεται μέσα από την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση<sup>32</sup>.

Με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997), που τέθηκε σε ισχύ τον Μάιο του 1999, συμπεριλήφθηκε ο νέος τίτλος για την «Απασχόληση» που αποτέλεσε το θεμέλιο για τη θέσπιση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση. Μεταξύ των στόχων της Συνθήκης ήταν η προώθηση της οικονομικής και κοινωνικής προόδου και ενός υψηλού επιπέδου απασχόλησης. Η πολιτική απασχόλησης εξακολουθεί να εμπίπτει στην αποκλειστική αρμοδιότητα των κρατών μελών στο πλαίσιο μιας συντονισμένης στρατηγικής για την απασχόληση και για την αγορά εργασίας, ενώ τα Ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα αποκτούν ισχυρό ρόλο στην διαμόρφωση των πολιτικών των κρατών - μελών. Στο πλαίσιο αυτό, τα κράτη μέλη αποφάσισαν να προχωρήσουν στην εφαρμογή της «Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση» (ΕΣΑ), συντάσσοντας Εθνικά Σχέδια Δράσης για την απασχόληση που

---

<sup>32</sup> Σηπητάνου Α. (2014), ό.π., σελ. 88-101

αποτελούνταν από τέσσερις πυλώνες: την απασχολησιμότητα, την επιχειρηματικότητα, την προσαρμοστικότητα και τις ίσες ευκαιρίες<sup>33</sup>.

Σε εφαρμογή των διατάξεων της Συνθήκης του Άμστερνταμ, στο έκτακτο Συμβούλιο του Λουξεμβούργου για την απασχόληση, τον Νοέμβριο του 1997, δρομολογήθηκε η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ) μαζί με την ανοικτή μέθοδο συντονισμού (ΑΜΣ), γνωστή και ως διαδικασία του Λουξεμβούργου, η οποία αποτελεί έναν ετήσιο κύκλο συντονισμού και παρακολούθησης των εθνικών πολιτικών απασχόλησης και βασίζεται στη δέσμευση των κρατών μελών να ορίσουν κοινούς στόχους και σκοπούς. Συστατικά στοιχεία της στρατηγικής αποτελούσαν οι Κατευθυντήριες Γραμμές για την απασχόληση, τα Εθνικά Σχέδια Δράσης, η Κοινή έκθεση για την απασχόληση και οι Συστάσεις ανά χώρα.

Με την ΕΣΑ θεσπίστηκε υψηλό ποσοστό απασχόλησης και αποδόθηκε σε αυτό η ίδια σημασία με τους μακροοικονομικούς στόχους της ανάπτυξης και της σταθερότητας<sup>34</sup>.

Το 2000, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισαβόνας συμφώνησε ως προς τον νέο δεκαετή (2000- 2010) στρατηγικό στόχο να γίνει η ΕΕ «η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης στον κόσμο». Το σχέδιο για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι γνωστό ως «Στρατηγική της Λισαβόνας». Πρόκειται για το πρώτο έγγραφο που διαγράφει μια σφαιρική και συνεκτική προσέγγιση των εθνικών πολιτικών στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η Στρατηγική εστίασε σε τρεις στόχους<sup>35</sup>:

- Στη βελτίωση της ποιότητας των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης.
- Στη διευκόλυνση της πρόσβασης όλων στην εκπαίδευση και την κατάρτιση.
- Στο άνοιγμα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης στον κόσμο.

Η ΕΣΑ αναθεωρήθηκε το 2002 και δρομολογήθηκε εκ νέου το 2005 με στόχο την απλούστευση και την προσαρμογή της στρατηγικής της Λισαβόνας, εστιάζοντας στην οικονομική ανάπτυξη και στην αύξηση των θέσεων εργασίας. Οι αναθεωρήσεις περιλάμβαναν την εισαγωγή ενός πολυετούς χρονικού πλαισίου, με τον πρώτο κύκλο

---

<sup>33</sup> Μούσης Ν. (2002), ό.π., σελ. 80-81 και Η γέννηση της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση: η διαδικασία του Λουξεμβούργου (Νοέμβριος 1997), διαθέσιμο στο <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c11318&from=EL>), πρόσβαση 15/11/2018

<sup>34</sup> Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2018) Πολιτική απασχόλησης, ό.π.

<sup>35</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10241&from=EL>

να αφορά την περίοδο 2005-2008. Από το 2005, οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση έχουν ενσωματωθεί στους γενικούς προσανατολισμούς των οικονομικών πολιτικών<sup>36</sup>.

Το 2010, μετά την οικονομική κρίση στην Ευρώπη, υιοθετήθηκε η νέα δεκαετής στρατηγική «Ευρώπη 2020» της οποίας η παρακολούθηση και η εφαρμογή, μετά την αξιολόγηση της κατά το διάστημα 2014-2015, πραγματοποιείται στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου που θεσπίστηκε ως μηχανισμός για το συντονισμό της χρηματοπιστωτικής και της οικονομικής πολιτικής<sup>37</sup>.

Η Στρατηγική «Ευρώπη 2020» η οποία αποτελεί τη στρατηγική για την απασχόληση και την «έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη» έθεσε για πρώτη φορά κάποιους βασικούς μετρήσιμους στόχους που αφορούν στην αγορά εργασίας, στην κοινωνική ένταξη και στην καταπολέμηση της φτώχειας, καθώς και στη βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης<sup>38</sup>.

---

<sup>36</sup> Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2018) Πολιτική απασχόλησης, ό.π.

<sup>37</sup> [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy\\_cs?2nd-language=el](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_cs?2nd-language=el), πρόσβαση 16/11/2018

<sup>38</sup> [http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/el/FTU\\_2.3.3.pdf](http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/el/FTU_2.3.3.pdf), πρόσβαση 16/11/2018

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο ως μέσο υλοποίησης των πολιτικών απασχόλησης**

Πηγή χρηματοδότησης των πολιτικών απασχόλησης είναι το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ). Είναι ένα από τα πέντε Διαρθρωτικά και Επενδυτικά Ταμεία της Ε.Ε. και αποτελεί το βασικό μέσο που χρησιμοποιεί η Ε.Ε. για την υποστήριξη της απασχόλησης και της κοινωνικής ένταξης, την προώθηση της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της απόκτησης δεξιοτήτων καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής και την καταπολέμηση της φτώχειας.

Η νομική βάση του θεμελιώνεται στη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης<sup>39</sup>. Υπήρξε το πρώτο Διαρθρωτικό Ταμείο. Ιδρύεται με τη Συνθήκη της Ρώμης (1957) με αποστολή τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης των εργαζομένων στην εσωτερική αγορά και τη, κατ' αυτόν τον τρόπο, συμβολή στην άνοδο του βιοτικού επιπέδου, καθώς και την προώθηση της γεωγραφικής και επαγγελματικής κινητικότητας των εργαζομένων. Στους στόχους του περιλαμβάνονταν η διευκόλυνση της προσαρμογής στις μεταλλαγές της βιομηχανίας και στις αλλαγές των συστημάτων παραγωγής, ιδίως μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης και του επαγγελματικού επαναπροσανατολισμού.

Το Ταμείο συγχρηματοδοτούσε, υπό προϋποθέσεις και κατόπιν αιτήματος του κράτους μέλους, την επαγγελματική κατάρτιση, τη μετεγκατάσταση και την παροχή ενισχύσεων σε εργαζομένους που πλήττονταν εισοδηματικά, λόγω μείωσης της δραστηριότητας στον τομέα της εργασίας τους<sup>40</sup>.

Έκτοτε, οι προσανατολισμοί και οι κανόνες λειτουργίας του ΕΚΤ αναθεωρήθηκαν ώστε να ανταποκρίνονται σε κάθε περίοδο τόσο στις εξελίξεις της οικονομικής κατάστασης και της κατάστασης απασχόλησης των κρατών μελών όσο και στην εξέλιξη των πολιτικών προτεραιοτήτων που ορίζονται σε επίπεδο ΕΕ.

Η πρώτη μεταρρύθμιση του ΕΚΤ πραγματοποιείται το 1971, με στόχο την επέκταση και την ενδυνάμωσή του ως όργανο της ευρωπαϊκής πολιτικής για την απασχόληση. Με απόφαση του Συμβουλίου οι πόροι του ΕΚΤ αυξήθηκαν σημαντικά

---

<sup>39</sup> Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, C 326/47 (2012), Ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, άρθρα 162-164, 174, 175, 177 και 178, διαθέσιμο στο [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0010.02/DOC\\_2&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0010.02/DOC_2&format=PDF), πρόσβαση 21/11/2018

<sup>40</sup> Traité Instituant la Communauté Économique Européenne et documents annexes, άρθρα 123-128, διαθέσιμο στο <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957E/TXT&from=EL>, πρόσβαση 21/11/2018.

και το σύστημά του για την παροχή βοήθειας τροποποιήθηκε, με αποτέλεσμα τα κράτη μέλη να πρέπει να υποβάλλουν εκ των προτέρων αιτήσεις χορήγησης συνδρομής. Οι παρεμβάσεις του επικεντρώνονται στην επίτευξη της ισορροπίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας στην Κοινότητα και εισάγεται η διάσταση της ενίσχυσης της απασχόλησης των λιγότερο ευνοούμενων περιφερειών ενώ εστιάζει σε συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων. Επιπλέον, προβλέπονται και νέες παρεμβάσεις, όπως για την ένταξη ατόμων με αναπηρίες στην αγορά εργασίας, για την παροχή των ενισχύσεων του ΕΚΤ και προς τον ιδιωτικό τομέα, και για την καινοτομία στην κατάρτιση<sup>41</sup>.

Το 1983, με την απόφαση 83/516/ΕΟΚ της 17ης Οκτωβρίου 1983 του Συμβουλίου πραγματοποιήθηκε μία νέα μεταρρύθμιση, η οποία επανακαθόρισε τον προσανατολισμό του ταμείου στην καταπολέμηση της ανεργίας των νέων και στην ενίσχυση των περιφερειών που υστερούν περισσότερο<sup>42</sup>.

Με τη συμπερίληψη του στόχου της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής στο πλαίσιο της Κοινότητας στη Συνθήκη ΕΚ, η Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη (1986) έθεσε τις βάσεις για μια συνολική μεταρρύθμιση η οποία είχε ως στόχο να εισαγάγει μια συντονισμένη προσέγγιση στον προγραμματισμό και στη λειτουργία των διαρθρωτικών ταμείων<sup>43</sup>.

Η εφαρμογή της, καθόρισε ως πρωταρχικό στόχο του Ταμείου την πρόληψη της ανεργίας και ειδικότερα της μακροχρόνιας ανεργίας των νέων.

Έτσι οι στόχοι του ΕΚΤ τις αρχές της δεκαετίας του 1990 περιελάμβαναν τη λήψη μέτρων για την κατάρτιση και τον επαγγελματικό προσανατολισμό, τον εκσυγχρονισμό των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, την επιδότηση εργοδοτών για στοχευμένες προσλήψεις διαρκούς απασχόλησης, την ενθάρρυνση της κινητικότητας των εργαζομένων και τη διευκόλυνση πρόσβασης σε ευκαιρίες απασχόλησης των μακροχρόνια ανέργων, των νέων, των γυναικών και των ατόμων με ειδικές ανάγκες<sup>44</sup>.

---

<sup>41</sup> <http://www.esfhellas.gr/el/Pages/ESFfrom1957.aspx>, πρόσβαση 22/11/2018

<sup>42</sup> Απόφαση του Συμβουλίου 83/516/ΕΟΚ της 17ης Οκτωβρίου 1983 για την αποστολή του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, διαθέσιμο στο <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:31983D0516&from=EL>, πρόσβαση 22/11/2018

<sup>43</sup> Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη, διαθέσιμο στο <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:11986U/TXT&from=EL>

και Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο [http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/el/FTU\\_2.3.2.pdf](http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/el/FTU_2.3.2.pdf).

<sup>44</sup> Κανονισμός (ΕΟΚ) αριθ. 2052/88 του Συμβουλίου της 24ης Ιουνίου 1988 και Κανονισμός (ΕΟΚ) αριθ. 4255/88 του Συμβουλίου της 19ης Δεκεμβρίου 1988 για διατάξεις εφαρμογής του κανονισμού (ΕΟΚ) αριθ. 2052/88 όσον αφορά το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:31988R4255&from=EL>, πρόσβαση 21/11/2018)

Η Συνθήκη του Μάαστριχτ επέκτεινε το πεδίο εφαρμογής για τη στήριξη του ΕΚΤ, προκειμένου να περιλάβει την προώθηση των προοπτικών απασχόλησης και της γεωγραφικής και επαγγελματικής κινητικότητας εντός της ΕΕ, καθώς και την προσαρμογή των εργαζομένων μέσω επαγγελματικής κατάρτισης και επαγγελματικού προσανατολισμού, εντός ενός βιομηχανικού και παραγωγικού πλαισίου που μεταβάλλεται συνεχώς<sup>45</sup>.

Στην τρέχουσα περίοδο προγραμματισμού (2014-2020) το ΕΚΤ αποτελεί ένα από τα πέντε Διαρθρωτικά Ταμεία. Οι δράσεις που υποστηρίζει είναι σύμφωνες με τις κατευθυντήριες γραμμές της Ένωσης, όπως αυτές υπαγορεύονται από την ΕΣΑ και τη Στρατηγική «Ευρώπη 2020». Συνοπτικά οι στόχοι του είναι οι εξής:

- Στήριξη μέτρων που αποσκοπούν στην πρόληψη και στην καταπολέμηση της ανεργίας, με έμφαση στην ανεργία των νέων.
- Ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού.
- Προώθηση της κοινωνικής ένταξης στην αγορά εργασίας.
- Αύξηση του επιπέδου απασχόλησης.
- Συνεχής οικονομική ανάπτυξη και συνοχή.
- Ενίσχυση λιγότερο ευνοημένων ομάδων πολιτών (νέοι, γυναίκες).
- Προώθηση τοπικών πρωτοβουλιών για την απασχόληση
- Συμβολή στην προσαρμογή και τον εκσυγχρονισμό των εθνικών πολιτικών για την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την απασχόληση<sup>46</sup>.

Η χρηματοδότηση των προγραμμάτων από το ΕΚΤ στην Ελλάδα διαδραμάτισε καθοριστικό ρόλο τόσο για την διαμόρφωση και την άσκηση της πολιτικής απασχόλησης όσο και για την εκπαιδευτική πολιτική. Στη συνέχεια θα αναλυθεί ο ρόλος του ως προς την επίδραση στη διαμόρφωση των συστημάτων της ΣΕΚ.

---

<sup>45</sup> Ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για την Λειτουργία της ΕΕ, ό.π., άρθρο 162

<sup>46</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2013). *Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο*, διαθέσιμο στο <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=el>, πρόσβαση 22/11/2018



## ΜΕΡΟΣ Β΄: Η εξέλιξη των συστημάτων της ΣΕΚ

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Συστήματα υλοποίησης της ΣΕΚ στο πλαίσιο της συγχρηματοδότησης από το ΕΚΤ

Η ΣΕΚ ως ενεργητική πολιτική απασχόλησης εφαρμόστηκε στην Ευρώπη αρχικά ως πολιτική διευκόλυνσης της ζήτησης εργασίας. Από τη δεκαετία του 1980 και μέχρι σήμερα, αποτελεί μέτρο ενίσχυσης της προσφοράς εργασίας και της διευκόλυνσης της προσαρμογής των εργαζομένων στις ευέλικτες μορφές εργασίας. Έτσι, από μέτρο μακροοικονομικής πολιτικής εξελίχθηκε και εφαρμόζεται ως μέτρο μικροοικονομικής πολιτικής.

Στην Ελλάδα ωστόσο, δεδομένου ότι η ανάπτυξή της συμπίπτει με την ένταξη της Ελλάδας στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες στις αρχές της δεκαετίας του 1980, εντάχθηκε εξ αρχής στα μέτρα μικροοικονομικής παρέμβασης<sup>47</sup> ενώ χρειάστηκε πολύς χρόνος για να αναπτυχθεί ως διακριτή πολιτική.

Κρίσιμοι παράγοντες για την ανάπτυξη και την αποτελεσματικότητα της ΣΕΚ στην εξίσωση της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας και στη μείωση της ανεργίας, αποτελούν όχι μόνο η στρατηγική και οι προτεραιότητες που θέτει, αλλά και ο σχεδιασμός, η δομή, η οργάνωση και η λειτουργία των μηχανισμών εφαρμογής της. Αυτό απαιτεί τη θέσπιση και την εφαρμογή ενός κατάλληλου θεσμικού πλαισίου καθώς και την προώθηση του κοινωνικού διαλόγου και τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς του. Βασικός χρηματοδότης στον τομέα της κατάρτισης είναι το κράτος. Πέρα από αυτό, πρωταρχικός ρόλος της κυβέρνησης είναι αυτός του διαμεσολαβητή και του ρυθμιστή<sup>48</sup>.

Από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 μέχρι σήμερα, πραγματοποιήθηκε πλήθος μεταβολών και μεταρρυθμίσεων οι οποίες επιβλήθηκαν κυρίως από την ανάγκη εναρμόνισης των συστημάτων με τις ευρωπαϊκές πολιτικές. Ωστόσο, για τη δομή και την εξέλιξη τους, καθοριστικοί παράγοντες υπήρξαν οι οικονομικές εξελίξεις και οι επιπτώσεις που αυτές είχαν στην αγορά εργασίας της Ελλάδας, αλλά και οι εγγενείς αδυναμίες των πολιτικών εκπαίδευσης και απασχόλησης. Έτσι κοινή συνισταμένη αυτών των μεταρρυθμίσεων υπήρξε η εξάρτηση της ΣΕΚ από την

<sup>47</sup> Δημουλάς Κ., Μιχαλοπούλου Κ. (2008),ό.π. σελ.:43

<sup>48</sup> Ζαρίφης, Γ., Ζανόλα, Λ. και Μανάβη, Χ., Φωτόπουλος, Ν. (2017). *Ο κοινωνικός διάλογος για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα. Διερεύνηση του ρόλου και των προτάσεων πολιτικής των κοινωνικών εταίρων*, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, σελ.36

ευρωπαϊκή χρηματοδότηση του ΕΚΤ η οποία συνεχίζεται μέχρι και σήμερα. Αρμόδιος εθνικός φορέας για τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση ορίστηκε το Υπουργείο Εργασίας και κύριο μέσο πραγματοποίησης αυτών των μεταρρυθμίσεων αποτελούν, από τότε μέχρι και σήμερα, τα συγχρηματοδοτούμενα Επιχειρησιακά Προγράμματα που διαχειρίστηκε και τα οποία κλήθηκαν να υλοποιήσουν την εθνική στρατηγική για την ΣΕΚ όπως διαμορφωνόταν ανά περίοδο σύμφωνα με τις εξελίξεις στις ευρωπαϊκές πολιτικές για την απασχόληση.

Κατά συνέπεια, η αρμοδιότητα του Υπουργείου δεν περιορίστηκε στον θεσμικό του ρόλο, δηλαδή στην διαμόρφωση του θεσμικού πλαισίου άσκησης της πολιτικής και στη δημιουργία των κατάλληλων διοικητικών μηχανισμών, αλλά του ανατέθηκε και η ευθύνη της κατανομής των ευρωπαϊκών πόρων και της απορρόφησής τους. Παρότι η απορρόφηση των κοινοτικών πόρων αποτέλεσε διαχρονικά προτεραιότητα του κράτους, για μεγάλη χρονική περίοδο, ωστόσο δεν συνδέθηκε ούτε με τις ανάλογες θεσμικές μεταβολές αλλά ούτε και υπήρξε επαρκής σχεδιασμός και συντονισμός των σχετικών παρεμβάσεων<sup>49</sup>.

Επιπροσθέτως, η εφαρμογή των θεσμικών μεταρρυθμίσεων και των χρηματοδοτικών εργαλείων με στόχο την αποτελεσματική χρήση της δημόσιας χρηματοδότησης και την στήριξη των ανέργων για την ένταξη τους στην αγορά εργασίας, δημιούργησε μία αγορά παροχής υπηρεσιών κατάρτισης που αναπτύχθηκε σε σύντομο χρονικό διάστημα μεμονωμένα, κατά πολλούς ερευνητές, όχι ως προϊόν πραγματικής ζήτησης, αλλά ως αποτέλεσμα της αυξημένης χρηματοδότησης<sup>50</sup> για την οποία το κράτος έπαιξε τον ρόλο του επενδυτή, του διαμεσολαβητή και του ρυθμιστή.

---

<sup>49</sup> Παληός Ζ. (επιμ.) (2003), *Κατάρτιση και Απασχόληση*, Μελέτη Νο 17, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ ΑΔΕΔΥ, σελ.50

<sup>50</sup> Ιωαννίδης Γ. (2017), *Η Εξέλιξη της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης*. Στο Γούλας Χ., Λιντζέρης Π. (επιμ.) *Δια Βίου Μάθηση, επαγγελματική κατάρτιση, απασχόληση και οικονομία*, εκδ. ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ & ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Αθήνα, σελ. 39

## 5.1. Ιστορική αναδρομή

Τα πρώτα βήματα για την οργάνωση της επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα, τοποθετούνται χρονικά στην πρώτη μεταπολεμική περίοδο και εντάσσονται στο πλαίσιο της γενικότερης προσπάθειας ανόρθωσης της χώρας από τον εμφύλιο πόλεμο. Πρόκειται ωστόσο για μία περίοδο, που ενώ εκτείνεται μέχρι την μεταπολίτευση, αποτελεί εντούτοις την «Προϊστορία» του θεσμού. Κατά τη μεταπολίτευση, οι προσπάθειες εντείνονται, όμως η έλλειψη χρηματοδότησης και ο προσανατολισμός του εκπαιδευτικού συστήματος δεν επιτρέπουν ουσιαστική άνθηση του θεσμού. Παρ' όλα αυτά, η περίοδος αυτή σηματοδοτεί τη «Θεμελίωση» του<sup>51</sup>.

Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση εν γένει και η επαγγελματική κατάρτιση των ανέργων αναδείχτηκαν σε πολιτικές προτεραιότητες μόλις στα τέλη της δεκαετίας του '80. Μέχρι τότε, οι εργαζόμενοι συμμετείχαν σε κατάρτιση που υποστηριζόταν από τις επιχειρήσεις ή, σπανιότερα, σε δική τους πρωτοβουλία. Όσον αφορά τη συνεχιζόμενη κατάρτιση για εργαζόμενους, η ανάγκη για υποστήριξη της ενδο-επιχειρησιακής κατάρτισης αναγνωρίστηκε νομοθετικά μόλις το 1986. Στη συνέχεια ένας άλλος νόμος, το 1990, καθιέρωσε επιχορηγήσεις για κατάρτιση σε νεοϊδρυθείσες επιχειρήσεις ή σε επιχειρήσεις που αλλάζουν τόπο εγκατάστασης στην Ελλάδα<sup>52</sup>.

Όσον αφορά τις πολιτικές παρέμβασης στην αγορά εργασίας, μέχρι τότε, ο ρόλος τους ήταν περιθωριακός και σε καμία περίπτωση δεν θα χαρακτηρίζονταν ως πολιτικές σύζευξης της ζήτησης με την προσφορά εργασίας. Τόσο οι αλλαγές στα παραγωγικά συστήματα και τα διαρθρωτικά προβλήματα στην αγορά εργασίας που προκάλεσαν αύξηση της ανεργίας, όσο και οι δυνατότητες που προέκυψαν από τις ευρωπαϊκές χρηματοδοτήσεις, δημιούργησαν την ανάγκη ανάληψης πρωτοβουλιών για τη διαμόρφωση πολιτικής ενεργούς στήριξης των ανέργων με στόχο την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας και, κατά συνέπεια, και την ανάγκη δημιουργίας όλο και πιο ολοκληρωμένων δομών παροχής της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που αιφνιδίασαν την ελληνική κοινωνία.

---

<sup>51</sup> ΚΑΝΕΠ (2003), Μελέτη αιτιών για το χαμηλό ποσοστό συμμετοχής σε προγράμματα Διά Βίου Μάθησης στην Ελλάδα, Παραδοτέο 2ο Καταγραφή του Νομοθετικού Πλαισίου, Κουρουτός Μιχάλης (Συντονιστής Έργου), σελ. 4

<sup>52</sup> Τσεκούρας Ι., Σταμπουλής Μ., Λιτσαρδάκης Μ. (2004), *Η χρηματοδότηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα. Περιγραφή του συστήματος χρηματοδότησης*, CEDEFOP Panorama series; 90, σελ.24

Η υλοποίηση των πρώτων παρεμβάσεων του ΕΚΤ στην Ελλάδα πραγματοποιήθηκε από τα Μεσογειακά Ολοκληρωμένα Προγράμματα (ΜΟΠ) με την ένταξη της χώρας στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα (ΕΚ) και αφορούσε στη δημιουργία Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) στην Αθήνα για το σύνολο του πληθυσμού και Κέντρων για την αποκατάσταση ατόμων με νοητικές δυσλειτουργίες (αναπηρίες) σε ολόκληρη τη χώρα. Από το 1988 και μετά, με την υιοθέτηση της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής και την επακόλουθη μεταρρύθμιση των Διαρθρωτικών Ταμείων για τον περιορισμό των περιφερειακών ανισοτήτων, οι παρεμβάσεις του ΕΚΤ εντάχθηκαν στο πλαίσιο του νέου θεσμού των Κοινοτικών Πλαισίων Στήριξης<sup>53</sup>.

---

<sup>53</sup> [http://www.eye-ekt.gr/\(S\(1je3um45jlsol255j3z1i555\)\)/eye/StaticPage.aspx?pagenb=51502](http://www.eye-ekt.gr/(S(1je3um45jlsol255j3z1i555))/eye/StaticPage.aspx?pagenb=51502), πρόσβαση 14/7/2018

Σημ.: Ως ΚΠΣ όπως και στη συνέχεια ως ΕΣΠΑ, νοούνται τα έγγραφα που καταρτίζονται από το Ελληνικό Δημόσιο σε συμφωνία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η οποία τα εγκρίνει, και περιλαμβάνουν ένα σύνολο στρατηγικών παρεμβάσεων για την ανάπτυξη της χώρας που συγχρηματοδοτούνται με προκαθορισμένο προϋπολογισμό από τα διαρθρωτικά ταμεία, υλοποιούνται εντός συγκεκριμένων χρονικών ορίων, εξυπηρετούν συγκεκριμένους στόχους και έχουν προβλέψιμες επιπτώσεις

## 5.2. Α' και Β' ΚΠΣ

Με την εφαρμογή του Α' ΚΠΣ (1989-1993), το οποίο ξεκίνησε τη λειτουργία του τυπικά το 1989 αλλά ουσιαστικά το 1991, το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο<sup>54</sup> συμβάλλει στην "προώθηση των Ανθρώπινων Πόρων" συμμετέχοντας στη συγχρηματοδότηση ενεργειών καινοτόμου χαρακτήρα σε σχέση με το περιεχόμενο, τη μεθοδολογία και την οργάνωση της επαγγελματικής κατάρτισης για την ανάπτυξη της απασχόλησης, του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής με στόχο την μείωση της ανεργίας και την επαγγελματική κατάρτιση στους βραχυχρόνια και μακροχρόνια ανέργους και στους νέους<sup>55</sup>.

Η συγχρηματοδότηση από την ΕΚ λειτούργησε καταλυτικά στη διαμόρφωση της δομής της επαγγελματικής κατάρτισης όσον αφορά τους διοικητικούς μηχανισμούς σε επίπεδο κεντρικής κυβέρνησης και περιφερειών, στη διάρθρωση και ανάπτυξη διαφορετικών προγραμμάτων μέσα στο πλαίσιο του συστήματος κατάρτισης και στη διαθέσιμη χρηματοδότηση. Οι εξελίξεις που σημειώθηκαν κατά τη δεκαετία του '90, άλλαξαν ριζικά τον τρόπο προσέγγισης της κατάρτισης.

Η ΣΕΚ θεσμοθετήθηκε με το νόμο 1836/89 (ΦΕΚ 79 Α') «Προώθηση της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης και άλλες διατάξεις»<sup>56</sup> και η γενική εποπτεία του σκέλους της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης εργαζομένων και ανέργων ανατέθηκε στο Υπουργείο Εργασίας. Οι ρυθμίσεις του νόμου, ο οποίος έδωσε στον ΟΑΕΔ τη δυνατότητα να αναθέτει σε άλλους φορείς (ιδιωτικούς και δημόσιους) την εκτέλεση των προγραμμάτων κατάρτισης, η τεράστια εισροή πόρων, ο μεγάλος αριθμός προγραμμάτων και καταρτιζόμενων, οδήγησαν και στη συμμετοχή του ιδιωτικού τομέα στην υλοποίηση των προγραμμάτων. Ωστόσο, ούτε ο συγκεκριμένος νόμος (αλλά και κανένας άλλος για αρκετά χρόνια) περιλάμβανε κανενός είδους τυποποίηση για τους φορείς υλοποίησης των προγραμμάτων και καμία ρύθμιση για τις προϋποθέσεις παροχής των εν λόγω υπηρεσιών<sup>57</sup>.

---

<sup>54</sup> Κανονισμός (ΕΟΚ) αριθ. 4255/88 του Συμβουλίου της 19ης Δεκεμβρίου 1988 για διατάξεις εφαρμογής του κανονισμού (ΕΟΚ) αριθ. 2052/88 όσον αφορά το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

<sup>55</sup> <http://www.eyekt.gr/>, ό.π.

<sup>56</sup> <http://www.hellaskps.gr/2000-2006.htm>, πρόσβαση 19/9/2018

<sup>57</sup> Ιωαννίδης Γ. (2012), ό.π., σελ. 364

Έτσι, δυνατότητα υποβολής αιτήσεων χρηματοδότησης από το ΕΚΤ είχαν οι φορείς του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα, οι φορείς μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης και οι ιδιωτικές επιχειρήσεις.

Κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '80 και στις αρχές της δεκαετίας του '90, χρηματοδοτήθηκαν από τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία όλες οι δυνατές μορφές επαγγελματικής κατάρτισης (Ενδοεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης Εργαζομένων και Προγράμματα κατάρτισης ανέργων) από κάθε μορφή φορέα (Ν.Ε.Λ.Ε., Χ.Ε.Ν., Ο.Τ.Α., Ο.Ε.Ε.Κ., Ι.Ε.Κ., Επιμελητήρια, Επαγγελματικοί Σύλλογοι, Εταιρίες Συμβούλων, Κ.Ε.Κ.). Μέχρι το 1993 καταγράφονται περίπου 3.500 αστικές εταιρίες μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα που υλοποίησαν προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης<sup>58</sup>.

Η ραγδαία ανάπτυξη της ΣΕΚ αυτή την περίοδο υπήρξε ωστόσο άναρχη, χωρίς κανένα σχεδιασμό και συντονισμό και χωρίς συστήματα παρακολούθησης και αξιολόγησης. Με άλλα λόγια, η ανάπτυξη της ΣΕΚ εξαρτήθηκε απολύτως από τις ροές της κοινοτικής χρηματοδότησης και εξαντλήθηκε σε αυτές. Η χώρα βρέθηκε απροετοίμαστη να διαχειριστεί τη μεγάλη εισροή των κοινοτικών πόρων στον συγκεκριμένο τομέα. Στο πλαίσιο αυτό, καταγράφονται: σημαντικές ελλείψεις στον διοικητικό μηχανισμό και στο θεσμικό πλαίσιο για την εφαρμογή των παρεμβάσεων, επικάλυψη των αρμοδιοτήτων μεταξύ των υφιστάμενων φορέων λόγω ανυπαρξίας συντονισμού, απουσία εκπαιδευτικών προδιαγραφών και πιστοποιημένων προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και απουσία μηχανισμών παρακολούθησης και αξιολόγησης των αναγκών των επιχειρήσεων σε ανθρώπινο δυναμικό ώστε να γίνεται δυνατή η σύνδεση κατάρτισης με την αγορά εργασίας.

Κατά κοινή ομολογία, οι ελλείψεις αυτές είχαν ως αποτέλεσμα την κατασπατάληση πόρων σε εικονικά προγράμματα, την απρογραμμάτιστη επιλογή θεματολογίας με αποτέλεσμα την επανάληψη των θεμάτων ή τη μερική κάλυψη αυτών καθώς και τα υποκειμενικά κριτήρια επιλογής των φορέων υλοποίησης. Εν κατακλείδι, δαπανήθηκαν δυσανάλογα πολλά χρήματα σε σχέση με τον αριθμό των ωφελουμένων και η συνεισφορά των προγραμμάτων ήταν πολύ μικρή τόσο αναφορικά με την καταπολέμηση της ανεργίας όσο και σε σχέση με την αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων των καταρτιζομένων<sup>59</sup>.

---

<sup>58</sup> ΟΚΕ (1998), *Γνώμη Πρωτοβουλίας για την Επαγγελματική Κατάρτιση*, Αθήνα, 18 Ιουνίου 1998

<sup>59</sup> Παληός Ζ. (επιμ.) (2003), *ό.π.*

Με την ολοκλήρωσή του Α' ΚΠΣ, ένα δεύτερο ΚΠΣ συμφωνήθηκε για τη χρονική περίοδο 1994-99. Το Β' ΚΠΣ ουσιαστικά εφαρμόστηκε από το 1995 μέχρι το 2000 και αποτελούνταν από πέντε μεγάλες κατηγορίες προγραμμάτων (υπό την μορφή Προτεραιοτήτων), η κάθε μια από τις οποίες αντιστοιχούσε σε επιχειρησιακά προγράμματα (ΕΠ). Τα προγράμματα που περιλάμβαναν ενέργειες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στη συγκεκριμένη προγραμματική περίοδο εντάσσονταν στην προτεραιότητα 4 «Ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού και προώθηση της απασχόλησης»<sup>60</sup> και ήταν τα ακόλουθα:

1. Ε.Π. *Συνεχιζόμενη κατάρτιση και προώθηση της απασχόλησης* με βασικό πεδίο δράσης την κατάρτιση εργαζομένων και ανέργων.

2. Ε.Π. *Καταπολέμηση του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας*, το οποίο συνδύαζε την κατάρτιση και με άλλες υποστηρικτικές δραστηριότητες προκειμένου να διευκολύνει την πρόσβαση στην αγορά εργασίας ατόμων που είχαν αποκλειστεί ή διέτρεχαν κίνδυνο αποκλεισμού.

3. Ε.Π. *ΚΛΕΙΣΘΕΝΗΣ: Αναβάθμιση δεξιοτήτων των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα με στόχο τον εκσυγχρονισμό της δημόσιας διοίκησης*.

Δεδομένου ότι το σύστημα κατάρτισης για τους δημόσιους υπαλλήλους, το οποίο διαφέρει από εκείνο για ανέργους και εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα δεν αποτελεί αντικείμενο της παρούσας εργασίας, θα πρέπει να αναφέρουμε απλά ότι οι στρατηγικοί στόχοι του Ε.Π. ΚΛΕΙΣΘΕΝΗΣ ήταν: η αναβάθμιση των δεξιοτήτων των δημοσίων υπαλλήλων, η λειτουργική και οργανωτική αναδιάρθρωση και η εισαγωγή νέων τεχνολογιών στην καθημερινή δραστηριότητα των δημοσίων υπηρεσιών.

Οι παρεμβάσεις που αφορούσαν στη ΣΕΚ ως ενεργητική πολιτική απασχόλησης υλοποιήθηκαν από τα άλλα δύο προγράμματα ευθύνης του Υπουργείου Εργασίας τα οποία συνέβαλαν στην εκκίνηση μίας δυναμικής διαδικασίας για τη διαμόρφωση των συστημάτων παροχής της.

Ειδικότερα, το Ε.Π. «Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και Προώθηση της Απασχόλησης» αποτέλεσε την πρώτη μεγάλης εμβέλειας προσπάθεια οργάνωσης της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης στην Ελλάδα. Η προσπάθεια αυτή

---

<sup>60</sup> Τσεκούρας Ι., Σταμπουλής Μ., Λιτσαρδάκης Μ. (2004), ό.π., σελ 18 και Ενδιάμεση Αξιολόγηση του Επιχειρησιακού Προγράμματος Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση, Ημερομηνία δημοσίευσης: 30/5/2001, Αρχή έκδοσης: Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης ΕΠ "Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση", διαθέσιμο στο:

<https://2007-2013.espa.gr/el/pages/elibrary.aspx?SType=1&SearchID=46285622>, πρόσβαση 20/7/2018

επιβλήθηκε από την ανάγκη εκσυγχρονισμού του συστήματος, προκειμένου να συντονιστεί με τις αντίστοιχες πολιτικές και πρακτικές εφαρμογής τους σε ευρωπαϊκό επίπεδο, καθώς και από την ανάγκη οργάνωσης του, ώστε να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις παρακολούθησης και αξιολόγησης των σχετικών παρεμβάσεων και να πληρούνται οι όροι της συγχρηματοδότησης και της ανάγκης αντιμετώπισης παθογενειών και προβλημάτων που προέκυψαν σε συνέχεια της υλοποίησης του Α' ΚΠΣ.

Επιπροσθέτως, κατά την περίοδο αυτή, η ελληνική οικονομία και κοινωνία, όπως και οι άλλες ευρωπαϊκές, εισέρχεται σε ένα νέο κύκλο που χαρακτηρίζεται από έντονο διεθνή ανταγωνισμό και μεγάλες αναδιαρθρώσεις, προκαλώντας τεράστια κοινωνικά προβλήματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν άμεσα, με σημαντικότερο αυτό της αύξησης της ανεργίας. Από την πλευρά του σχεδιασμού, το Ε.Π. περιλάμβανε τρεις γενικούς στόχους σε συμφωνία με τις πολιτικές για την απασχόληση όπως διατυπώνονταν στον κανονισμό του Συμβουλίου για τις διατάξεις εφαρμογής του ΕΚΤ<sup>61</sup>:

- Τη βελτίωση της επαγγελματικής κατάρτισης και των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και την ενίσχυση της «απασχολησιμότητας».
- Την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων μέσω της αναβάθμισης των δεξιοτήτων των εργαζομένων.
- Την προώθηση της κατάρτισης και της απασχόλησης των ανέργων.

Οι γενικοί αυτοί στόχοι συγκεκριμενοποιήθηκαν σε οκτώ ειδικούς στόχους. Οι δύο πρώτοι στόχοι κλήθηκαν να αντιμετωπίσουν το μείζον ζήτημα της δημιουργίας σταθερών και βιώσιμων δομών κατάρτισης και την καθιέρωση θεσμών που θα συνδέουν άμεσα την κατάρτιση με την αγορά εργασίας. Οι συγκεκριμένες μάλιστα δομές θα έπρεπε να λάβουν τέτοια μορφή ώστε να διαμορφώσουν ένα είδος Εθνικού Συστήματος Κατάρτισης. Οι τέσσερις επόμενοι στόχοι περιλάμβαναν την κατάρτιση των αυτοαπασχολούμενων, των εργαζομένων σε ιδιωτικές και δημόσιες επιχειρήσεις, των εργαζομένων σε επιχειρήσεις που απειλούνται με αναδιάρθρωση/συρρίκνωση της απασχόλησης, καθώς και την κατάρτιση/υποστήριξη ανέργων ώστε να αποκτήσουν νέες ή αυξημένες επαγγελματικές δεξιότητες. Οι τελευταίοι δύο στόχοι περιελάμβαναν την επιδότηση νέων θέσεων εργασίας και νέων

---

<sup>61</sup> Κανονισμός (ΕΟΚ) αριθ. 4255/88 του Συμβουλίου της 19ης Δεκεμβρίου 1988 για διατάξεις εφαρμογής του κανονισμού (ΕΟΚ) αριθ. 2052/88 όσον αφορά το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.



ελεύθερων επαγγελματιών και την ειδική μέριμνα για τις κατηγορίες ανέργων που είχαν πληγεί περισσότερο.

Για την επίτευξη των δύο πρώτων στόχων και κατόπιν πίεσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η οποία έθετε ως προϋπόθεση χρηματοδότησης του Επιχειρησιακού Προγράμματος την υλοποίηση των συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων αποκλειστικά από πιστοποιημένους φορείς<sup>62</sup>, θεσπίστηκε για πρώτη φορά το 1994 η πιστοποίηση των δομών της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ). Η πιστοποίηση των ΚΕΚ κρίθηκε απαραίτητη προϋπόθεση για την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης, ενώ στο ίδιο πλαίσιο αποφασίστηκε και η μείωση των φορέων κατάρτισης, ο αριθμός των οποίων περιορίστηκε σε περίπου 350, έτσι ώστε να ελέγχεται καλύτερα η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών και να γίνεται καλύτερη διαχείριση των πόρων<sup>63</sup>.

Με την Υ.Α. 115372/11.11.1994 εκδόθηκαν τα πρώτα κριτήρια πιστοποίησης των ΚΕΚ από το Υπουργείο Εργασίας. Βάσει της απόφασης, τα ΚΕΚ διακρίθηκαν με κριτήριο την εμβέλειά τους σε Εθνικά και Περιφερειακά και με κριτήριο την εξειδίκευση σε Θεματικά και Κλαδικά, ρυθμίζοντας την αγορά παροχής υπηρεσιών ΣΕΚ.

Τα θεματικά ΚΕΚ, τα οποία ήταν και τα περισσότερα αριθμητικά, μπορούσαν να δραστηριοποιηθούν μόνο σε ένα από τα δύο θεματικά πεδία που είχαν οριστεί και ήταν τα μόνα που μπορούσαν να ιδρύσουν ιδιωτικοί φορείς. Αντίθετα, τα κλαδικά ΚΕΚ δεν είχαν θεματικό περιορισμό στα αντικείμενα κατάρτισης, αρκεί αυτά να ικανοποιούσαν τις ανάγκες του κλάδου στον οποίο αναφέρονταν και μπορούσαν να ιδρυθούν μόνο από φορείς εκπροσώπησης εργοδοτών ή εργαζομένων<sup>64</sup>. Τα ΚΕΚ εθνικής εμβέλειας ήταν υποχρεωμένα να διαθέτουν μόνιμες υποδομές σε τουλάχιστον τρεις Περιφέρειες της χώρας (μία έδρα και δύο παραρτήματα) αλλά μπορούσαν να δραστηριοποιούνται στο σύνολο της επικράτειας. Τα ΚΕΚ περιφερειακής εμβέλειας ήταν εκείνα που διέθεταν μόνιμες δομές σε μία μόνο Περιφέρεια και μπορούσαν να δραστηριοποιηθούν μόνο σε αυτή. Ανάλογα με την κατηγορία είχαν οριστεί και οι ελάχιστες προδιαγραφές πιστοποίησης ως προς τα απαιτούμενα τετραγωνικά μέτρα που διέθεταν και τον αριθμό των απασχολούμενων για την διοικητική τους υποστήριξη. Από τους παραπάνω περιορισμούς εξαιρέθηκαν τα δημόσια ΚΕΚ, καθώς

---

<sup>62</sup> Ιωαννίδης Γ. (2017), ό.π. σελ 44

<sup>63</sup> Παληός Ζ. (επιμ.) (2003), ό.π., σελ.40

<sup>64</sup> Ιωαννίδης Γ. (2012), ό.π., σελ.366

και τα ΚΕΚ των κοινωνικών εταιρών, δηλαδή των τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Ως φορέας πιστοποίησης ορίστηκε το νεοσύστατο Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΕΚΕΠΙΣ), του οποίου όμως η λειτουργία καθυστέρησε σημαντικά. Ο νόμος ίδρυσης εκδόθηκε το 1994 (άρθρο 17 του ν. 2224/1994 (ΦΕΚ 112 Α')), αλλά ο κανονισμός λειτουργίας του εκδόθηκε τον Σεπτέμβριο του 1996 (Υ.Α. 2103/3.9.1996). Δεδομένων των ελάχιστων προδιαγραφών που ορίστηκαν με το παραπάνω θεσμικό πλαίσιο και της απουσίας ελέγχων, πιστοποιήθηκαν 481 ΚΕΚ καθ' υπέρβαση του αρχικά οριζόμενου αριθμού των 350<sup>65</sup>. Έτσι, σύμφωνα με τα αποτελέσματα ελέγχου που πραγματοποίησε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 1996, παρουσιάστηκαν δυσλειτουργίες που αφορούσαν στους όρους εκτέλεσης των προγραμμάτων και στη διαδικασία πιστοποίησης σε μεγάλο αριθμό ΚΕΚ. Κατά συνέπεια, η Επιτροπή αποφάσισε την αναστολή της χρηματοδότησης του Επιχειρησιακού Προγράμματος για δύο χρόνια και μέχρι την αναμόρφωση του συστήματος πιστοποίησης ώστε να καταστεί αξιόπιστο<sup>66</sup>.

Οι εξελίξεις αυτές οδήγησαν στην άρση όλων των πιστοποιήσεων και στην επανίδρυση του ΕΚΕΠΙΣ το 1997 (άρθρο 22 του Ν. 2469/1997 [ΦΕΚ Α 38/14-03-1997] και Π.Δ. 67/21.4.1997). Με το νέο θεσμικό πλαίσιο, οι αρμοδιότητες του φορέα διευρύνθηκαν και πλέον ορίζεται ως φορέας και για την ανάπτυξη, εφαρμογή και παρακολούθηση ενός ολοκληρωμένου Εθνικού Συστήματος Πιστοποίησης της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης με αρμοδιότητα την εν γένει εναρμόνιση του Συστήματος Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης με το Σύστημα της Αρχικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.

Ωστόσο, κατά την διάρκεια της συγκεκριμένης περιόδου δεν υπήρξε καμία περαιτέρω εξέλιξη σε ότι αφορά τη σύνδεση των δύο συστημάτων.

Σε συνέχεια του νέου θεσμικού πλαισίου, το οποίο συμπληρώθηκε με τις απαιτούμενες Υπουργικές Αποφάσεις, εκκινεί εκ νέου η διαδικασία πιστοποίησης βάσει των νέων κριτηρίων και του υποχρεωτικού επιτόπιου ελέγχου από κλιμάκια του φορέα που ορίζουν. Η κατηγοριοποίηση των ΚΕΚ παρέμεινε ίδια όπως και ο περιορισμός των θεματικών πεδίων στα οποία μπορούσαν να δραστηριοποιηθούν. Ωστόσο τέθηκε ανώτατο όριο στον αριθμό των παραρτημάτων που μπορούσαν να διαθέτουν τα ΚΕΚ εθνικής εμβέλειας, αυξήθηκαν τα θεματικά πεδία σε εννέα και

<sup>65</sup> Ο.π.,σελ.466

<sup>66</sup> Ο.π.,σελ 368

τέθηκαν πιο αυστηρές και αναλυτικές προδιαγραφές για τις υποδομές, την απασχόληση του διοικητικού προσωπικού και τη διαδικασία απόδειξης της εκπαιδευτικής εμπειρίας. Από τους νέους περιορισμούς εξαιρέθηκαν και πάλι ο ΟΑΕΔ, το ΕΛΚΕΠΑ και τα ΚΕΚ των τριτοβάθμιων οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων. Με βάση τα νέα αυστηρότερα κριτήρια, ο αριθμός των ΚΕΚ που πιστοποιήθηκε μειώθηκε σε 262, εκ των οποίων 47 εθνικής εμβέλειας και 215 περιφερειακής, μολονότι ο επιτρεπόμενος προς πιστοποίηση αριθμός είχε ανέλθει σε 496<sup>67</sup>.

Για την πιστοποίηση των εκπαιδευτών που θα κάλυπταν τις ανάγκες των πιστοποιημένων ΚΕΚ σε διδακτικό προσωπικό, δημιουργήθηκε μητρώο εκπαιδευτών στο οποίο είχαν δικαίωμα εγγραφής για το θεωρητικό μέρος, πτυχιούχοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης όλων των ειδικοτήτων και για το πρακτικό μέρος, απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένων των αποφοίτων ΙΕΚ. Αποκλειστικά και μόνο για τις βασικές δεξιότητες στην πληροφορική, οι εκπαιδευτές μπορούσαν να είναι πτυχιούχοι τμημάτων πληροφορικής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Προϋπόθεση για την εγγραφή στο μητρώο αποτελούσε η πρόσφατη επαγγελματική εμπειρία στο αντικείμενο σπουδών και η διδακτική εμπειρία σε ενήλικες. Όλοι οι εκπαιδευτές, εκτός από το διδακτικό προσωπικό των ΑΕΙ και ΤΕΙ καθώς και των αποφοίτων της ΑΣΠΑΙΤΕ έπρεπε να έχουν παρακολουθήσει πρόγραμμα εκπαίδευσης εκπαιδευτών<sup>68</sup>.

Πλέον των παραπάνω, η οργάνωση του συστήματος περιελάμβανε την ίδρυση 52 Κέντρων Προώθησης Απασχόλησης (τελικά ιδρύθηκαν 49), ο ρόλος των οποίων ήταν να λειτουργήσουν ως βασική τοπική μονάδα παρέμβασης στην αγορά εργασίας, και τη λειτουργία εθνικών οργανισμών μελέτης και παρακολούθησης των εξελίξεων της αγοράς εργασίας και της απασχόλησης (Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης-ΕΠΑ), (Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας-ΕΙΕ) που αναπτύχθηκαν παράλληλα με το Ε.Π.

Ένα από τα κυριότερα στοιχεία της μεταρρύθμισης στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση αυτή την περίοδο ήταν η αλλαγή και τυποποίηση του συστήματος σχεδιασμού υλοποίησης των προγραμμάτων κατάρτισης. Οι φορείς σχεδιασμού πλέον είναι διαφορετικοί από τους φορείς υλοποίησης. Εισάγεται ο ετήσιος προγραμματισμός των προγραμμάτων με βάση την διάγνωση των αναγκών

---

<sup>67</sup> Ιωαννίδης Γ. (2012), ό.π., σελ. 364,369,467-472

<sup>68</sup> Βρετάκου Β., Ρουσέας Π.,(2002), *Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα Συνοπτική περιγραφή*, Cedefop Reference series; 50, σελ.19,38

που προκύπτουν από τις σχετικές έρευνες του Εθνικού Παρατηρητηρίου Απασχόλησης (Ε.Π.Α) καθώς και η διαδικασία της αξιολόγησης (εκ των προτέρων, στη διάρκεια και εκ των υστέρων).

Αναφορικά με την ροή της διαδικασίας υλοποίησης,<sup>69</sup> τα προγράμματα υλοποιούνται από τα ΚΕΚ κατόπιν έκδοσης προκήρυξης, με διαδικασίες δημόσιου διαγωνισμού. Στην προκήρυξη προσδιορίζονται τα θεματικά πεδία της κατάρτισης, ο αριθμός και το μορφωτικό επίπεδο των καταρτιζομένων, η περιοχή υλοποίησης και ο διαθέσιμος προϋπολογισμός. Για την υποβολή αιτήσεων από τα πιστοποιημένα στα σχετικά θεματικά πεδία ΚΕΚ, τάσσεται προθεσμία 40 ημερών από την δημοσίευση της σχετικής προκήρυξης. Η αξιολόγηση διενεργείται σε δύο στάδια. Τα κριτήρια πληρότητας, τα οποία ελέγχονται από ανεξάρτητους αξιολογητές, περιλαμβάνουν: τους αναλυτικούς παιδαγωγικούς στόχους του προγράμματος, το αναλυτικό και ωρολόγιο πρόγραμμα εκπαίδευσης, τη μεθοδολογία εκπαίδευσης, το σύστημα εξέτασης -αξιολόγησης των αποκτηθέντων γνώσεων, τα υλικά και τα μέσα εκπαίδευσης που θα χρησιμοποιηθούν, τον χώρο εκπαίδευσης, την ύπαρξη σύμβασης με επιχειρήσεις για την υλοποίηση της πρακτικής άσκησης των εκπαιδευομένων, τα βιογραφικά των εκπαιδευτών που θα διδάξουν, τη σχέση θεωρίας πρακτικής και τον αναλυτικό προϋπολογισμό δαπανών.

Σε επόμενο στάδιο διενεργείται συγκριτική αξιολόγηση των αιτήσεων που προκρίθηκαν από γνωμοδοτική επιτροπή ανεξάρτητων αξιολογητών, η οποία εισηγείται κατά περίπτωση, στον Υπουργό Εργασίας ή στο Γενικό Γραμματέα της Περιφέρειας την έγκριση των καλλίτερων. Επιπροσθέτως, για την αποφυγή του κινδύνου της εικονικής υλοποίησης προγραμμάτων και του περιορισμού των υπερτιμολογήσεων αμοιβών και πλαστών παραστατικών για τη δικαιολόγηση δαπανών κατάρτισης, φαινόμενα που είχαν διαπιστωθεί σε ελέγχους στο παρελθόν, οι φορείς υλοποίησης των προγραμμάτων κατάρτισης υποχρεώνονται στην καταβολή των αμοιβών εκπαιδευτών και του επιδόματος των εκπαιδευομένων με τραπεζικές επιταγές. Τέλος, τίθενται όρια στις αμοιβές των εκπαιδευτών, στα ελάχιστα προσόντα που θα πρέπει να διαθέτουν ανάλογα με το αντικείμενο κατάρτισης και στον χρόνο υλοποίησης της κατάρτισης.

Έτσι, η κρατική πολιτική επικεντρώνεται στην θεσμοθέτηση των μηχανισμών υλοποίησης συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, στην τυποποίηση των

---

<sup>69</sup> ΥΑ 111456/8.7.1996,111457/8.7.1996 (ΦΕΚ Β 567/12.7.1996)

διαδικασιών και στον γραφειοκρατικό έλεγχο του τρόπου κατανομής και διάθεσης των σχετικών πόρων. Στο πλαίσιο αυτό, η σύνδεση της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης των ανέργων με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας δεν φαίνεται να αποτελεί προτεραιότητά της. Σε ότι αφορά μάλιστα την υποστήριξη των ωφελουμένων προκειμένου αυτοί να ενταχθούν στην αγορά εργασίας μετά την ολοκλήρωση της κατάρτισης δεν λαμβάνεται καμία μέριμνα, με εξαίρεση την υποχρέωση παρακολούθησης των καταρτιζομένων από τα ΚΕΚ για διάστημα έξι μηνών. Επίσης, καθώς δεν προβλέπεται κανενός είδους πιστοποίηση και αναγνώριση των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτούν οι καταρτιζόμενοι, οι απλές βεβαιώσεις παρακολούθησης του προγράμματος που λαμβάνουν οι ωφελούμενοι με την ολοκλήρωση του προγράμματος δεν αναγνωρίζονται στην αγορά εργασίας<sup>70</sup>.

Δεδομένου ότι η αποτελεσματικότητα των υλοποιούμενων προγραμμάτων κατάρτισης ανέργων εξαρτάται άμεσα τόσο από την αποτελεσματική λειτουργία ολόκληρου του συστήματος που προαναφέρθηκε όσο και από τη δυνατότητα προσδιορισμού των αναγκών κατάρτισης<sup>71</sup>, οι αδυναμίες που παρουσιάστηκαν και που αντικατοπτρίζουν χρόνια προβλήματα της αγοράς εργασίας, των δομών εκπαίδευσης και κατάρτισης και της δημόσιας διοίκησης είχαν σοβαρό αντίκτυπο στην υλοποίηση του συνόλου των δράσεων του Ε.Π.. Στο πλαίσιο αυτό, υπήρξαν μεγάλες καθυστερήσεις και αστοχίες, η αντιμετώπιση των οποίων αποτέλεσε αντικείμενο της αναθεώρησης του Ε.Π. που πραγματοποιήθηκε στα μέσα του 1998<sup>72</sup> προς το τέλος δηλαδή της προγραμματικής περιόδου.

Σύμφωνα με την ενδιάμεση έκθεση αξιολόγησης του «Ε.Π. Συνεχιζόμενη Κατάρτιση και Προώθηση στην Απασχόληση» (Β' ΚΠΣ)<sup>73</sup>, τα σημαντικά προβλήματα που παρουσιάστηκαν συνδέονταν άμεσα με τον αρχικό σχεδιασμό του και περιλάμβαναν, μεταξύ άλλων, την αδυναμία διαμόρφωσης στρατηγικής για την επίτευξη της σύνδεσης του συστήματος με τους ευρύτερους οικονομικούς και κοινωνικούς στόχους της χώρας, δυσκολίες στη συγκρότηση ενός αξιόπιστου συστήματος παροχής των υπηρεσιών, όπως αυτές αναλύθηκαν παραπάνω, αλλά και δυσκολίες στην υλοποίηση του, όπως σημαντικές διαφοροποιήσεις ως προς την

---

<sup>70</sup> Παλιός Ζ. (επιμ.) (2003), ό.π., σελ. 40-41

<sup>71</sup> Ευστράτογλου Α. (2004), Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα, *Περιοδικό Ενημέρωση*, Τεύχος 106, Μάιος 2004, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ, σελ. 6

<sup>72</sup> Ενδιάμεση Αξιολόγηση του Επιχειρησιακού Προγράμματος Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση, ό.π.

<sup>73</sup> ό.π.

εξέλιξη των μέτρων και αδυναμία εκτέλεσης τους, έλλειψη αξιόπιστων απολογιστικών στοιχείων, κ.α.. Ενδεικτικά αναφέρονται αστοχίες και επικαλύψεις στον καταμερισμό των πόρων και των δράσεων σε σχέση με τις ομάδες-στόχους και σε ειδικές κατηγορίες ανέργων, όπως οι γυναίκες, ενώ δεν δόθηκε μια σαφής και μετρήσιμη προτεραιότητα στους μακροχρόνια άνεργους. Σε σημαντικές επίσης παρεμβάσεις που χρειάζονταν συντονισμένες και πολύπλευρες παρεμβάσεις, όπως εκείνες που αφορούσαν σε περιπτώσεις αναδιαρθρώσεων, υπήρξε σημαντική δυσκολία εκτέλεσης. Στις δράσεις ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, παρατηρήθηκαν μεγάλες ανισότητες όσον αφορά τη δυνατότητα αξιοποίησης των πόρων μεταξύ των διαφόρων κατηγοριών επιχειρήσεων, σε βάρος των μικρών επιχειρήσεων, λόγω των οργανωτικών - γραφειοκρατικών απαιτήσεων του Ε.Π.. Με την αναθεώρηση του Ε.Π. βελτιώθηκε η πορεία εφαρμογής του και εντάχθηκαν νέες δράσεις οι οποίες στόχευαν να συνδέσουν ευθέως την κατάρτιση με την απασχόληση, είτε μέσω της δέσμευσης των επιχειρήσεων να απασχολήσουν καταρτισθέντες, είτε σε συνεννόηση με κατασκευαστές μεγάλων τεχνικών έργων, είτε μέσω προγραμμάτων stage.

Αντίστοιχα προβλήματα<sup>74</sup> παρουσιάστηκαν και κατά την υλοποίηση του Ε.Π. «Καταπολέμηση του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας» το οποίο περιελάμβανε μέτρα που συνδύαζαν την κατάρτιση και την προώθηση στην απασχόληση και συνοδευτικές υποστηρικτικές ενέργειες με ταυτόχρονη λειτουργία κοινών υποδομών και υπηρεσιών. Οι κοινωνικές ομάδες στις οποίες απευθυνόταν ήταν:

- Τα άτομα με ειδικές ανάγκες (ΑΜΕΑ) και συγκεκριμένα άτομα με κινητικά προβλήματα, προβλήματα αισθητηρίων οργάνων και νοητική υστέρηση.
- Οικονομικοί μετανάστες, παλιννοστούντες έλληνες και πρόσφυγες διαφόρων εθνικοτήτων.
- Άτομα με ψυχικές ασθένειες.
- Άλλες κοινωνικές ομάδες που υφίστανται ή απειλούνται με αποκλεισμό, όπως οι φυλακισμένοι, αποφυλακισμένοι και ανήλικοι παραβάτες, οι αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών, οι κάτοικοι ορεινών και νησιωτικών (απομακρυσμένων) περιοχών, τα άτομα με πολιτισμικές και θρησκευτικές ιδιαιτερότητες (π.χ. τσιγγάνοι, Πομάκοι), οι πρώην χρήστες ουσιών και οι άνεργοι 45-64 ετών.

---

<sup>74</sup> Ο.π.

Στην περίπτωση του συγκεκριμένου Ε.Π., ενώ το πρόγραμμα αφορούσε σε ειδικές κατηγορίες κοινωνικά ευάλωτων ομάδων, κατά τον σχεδιασμό του, δεν είχε λάβει υπόψη ούτε τον λειτουργικό ορισμό αυτών των ομάδων, συνολικά και κατά ομάδα στόχου, ούτε και την ερμηνεία των παραγόντων που οδηγούν στον αποκλεισμό τους από την αγορά εργασίας, ώστε να μπορεί να αναλυθεί και η κατάσταση της ανεργίας τους για τη διαμόρφωση των απαιτούμενων δράσεων. Στο ίδιο πλαίσιο ουδέποτε υπήρξε συστηματική καταγραφή του πληθυσμού στόχου. Για παράδειγμα, η μη εμφάνιση των ατόμων που ανήκουν στις ομάδες των ΑΜΕΑ και των ψυχικά ασθενών λόγω επιδότησης στις επίσημες στατιστικές ανεργίας αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα της συγκεκριμένης δυσλειτουργίας. Ομοίως, η πλειονότητα των ατόμων των λοιπών ομάδων υποαπασχολούνταν και συνεπώς, ενώ σε απόλυτους αριθμούς το ποσοστό ανεργίας εμφανίζονταν χαμηλό, οι εργασίες που έκαναν δεν συνιστούσαν σταθερή απασχόληση, με αποτέλεσμα οι περισσότεροι να περνούν από την υποαπασχόληση στην ανεργία και αντιστρόφως με πολύ μεγάλη ευκολία.

Στο επίπεδο της υλοποίησης, τα αντικείμενα κατάρτισης δεν προσδιορίζονταν στις προκηρύξεις των ολοκληρωμένων προγραμμάτων, αλλά παρείχαν τη δυνατότητα καθορισμού τους από τις δομές ΣΕΚ και ΣΥΥ ανάλογα με το ποια θεωρούσαν εκείνες κατάλληλα αντικείμενα και με βασικό κριτήριο τις δυνατότητες που είχαν να τα διδάξουν καθώς και με βάση τα στερεότυπα που κυριαρχούν για τις συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες και όχι σύμφωνα με τη ζήτηση ειδικοτήτων της αγοράς εργασίας, η οποία εξάλλου δεν ήταν καταγεγραμμένη. Αποτέλεσμα αυτού ήταν αφενός μεν η γκετοποίηση των ωφελούμενων, αντίθετα με την πολιτική της κοινωνικής ενσωμάτωσης, αφετέρου η πενιχρή συνεισφορά τους στις προοπτικές απασχόλησης σε μια συνεχώς μεταβαλλόμενη αγοράς εργασίας.

Επιπροσθέτως, οι δομές παρείχαν μικρής διάρκειας ενέργειες. Κατά συνέπεια, δόθηκε προτεραιότητα στην ολοκλήρωση των δράσεων σε συγκεκριμένα και εξαιρετικά στενά χρονικά πλαίσια και όχι στις ιδιαίτερες ανάγκες των ομάδων-στόχου και στην διασφάλιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, ώστε να συνεισφέρουν ουσιαστικά στην απόκτηση δεξιοτήτων ή ακόμη και στην προσωπική στήριξη των ωφελούμενων. Τέλος, η γραφειοκρατία και η έλλειψη πληροφόρησης των δυνητικά ωφελούμενων υπήρξαν πρόσθετα εμπόδια στην ομαλή υλοποίηση των προγραμμάτων.

Το σύνολο των πόρων δημόσιας δαπάνης που διατέθηκαν και απορροφήθηκαν για δράσεις προώθησης της απασχόλησης και συνεχιζόμενης κατάρτισης στο πλαίσιο των Ε.Π. ανήλθε σε 2.060 εκατομμύρια ευρώ τα οποία αξιοποιήθηκαν για την κατάρτιση 200.000 ανέργων και 350.000 εργαζομένων<sup>75</sup>. Λόγω, ωστόσο, της απουσίας παρακολούθησης και αξιολόγησης του ποσοστού τοποθέτησης σε θέσεις εργασίας ή της μεταβολής στις συνθήκες κοινωνικού αποκλεισμού, δεν κατέστη δυνατή η αποτίμηση των δράσεων αυτών ως προς τις επιπτώσεις που είχαν στην εργασιακή και στην κοινωνική ένταξη των ωφελουμένων. Τα μόνα στοιχεία που υπήρξαν ήταν από περιορισμένες αριθμητικά και διάσπαρτες δειγματοληπτικές έρευνες.

Έτσι στην αξιολόγηση των προγραμμάτων<sup>76</sup>, οι ωφέλειες των δράσεων αναφέρονται γενικά, χαρακτηρίζονται ως έμμεσες και συναρτώνται είτε με παράγοντες κοινωνικής ένταξης των ωφελουμένων είτε με την κινητοποίηση τους για την εύρεση εργασίας, καθώς και προσαρμογής τους σε καθορισμένους κανόνες εργασίας (ωράριο, υποχρεώσεις, δικαιώματα κλπ), εκτιμώντας την αύξηση των πιθανοτήτων για την ομαλότερη μελλοντική ένταξη των ομάδων αυτών σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Στα θετικά της υλοποίησης των Ε.Π. πιστώνεται ότι κατά την λήξη τους είχε επιτευχθεί μία στοιχειώδης καταγραφή της επίσημης ανεργίας που δεν απέκλινε ωστόσο σημαντικά από τα πραγματικά της επίπεδα, καθώς και το γεγονός ότι η πλειοψηφία των ανέργων είχε έρθει σε μία πρώτη επαφή με τις δομές παρακολούθησης της αγοράς εργασίας.

---

<sup>75</sup> Βρετάκου Β., Ρουσέας Π.,(2002), ό.π., σελ.34

<sup>76</sup> Ενδιάμεση Αξιολόγηση του Επιχειρησιακού Προγράμματος Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση, ό.π.



## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση 2000-2010: Η διαμόρφωση των συστημάτων υπό την επίδραση της Στρατηγικής της Λισαβόνας**

Η έγκριση του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (2000-2006) συνέπεσε χρονικά με κομβικής σημασίας εξελίξεις για την πολιτική απασχόλησης, όπως αυτές διαμορφώθηκαν με μια νέα ευρωπαϊκή στρατηγική που σηματοδότησε την πορεία της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης κατά την δεκαετία 2000-2010, τη «Στρατηγική της Λισαβόνας».

Το Μάρτιο του 2000, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισαβόνας, διαπιστώνοντας ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση βρίσκεται αντιμέτωπη με *«μια μεγάλη ποιοτική μεταλλαγή, η οποία προκύπτει από την παγκοσμιοποίηση και τις προκλήσεις μιας νέας οικονομίας καθοδηγούμενης από τη γνώση»*, έθεσε έναν σημαντικό στρατηγικό στόχο: ότι η Ένωση θα πρέπει έως το 2010 *«να γίνει η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης ανά την υφήλιο, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή»*. Επεσήμανε ότι προϋπόθεση για τον *«ριζικό μετασχηματισμό της ευρωπαϊκής οικονομίας»* αποτελεί *«ένα τολμηρό πρόγραμμα για τον εκσυγχρονισμό των συστημάτων κοινωνικής πρόνοιας και εκπαίδευσης»*.

Για πρώτη φορά η εκπαίδευση και η κατάρτιση αναδεικνύονται σε καίριας σημασίας πεδίο πολιτικής δράσης και τα συστήματά τους, τα οποία *«θα πρέπει να συνδυάζουν ποιότητα, πρόσβαση και άνοιγμα στον κόσμο»*, διασυνδέονται με τις οικονομικές και κοινωνικές παραμέτρους των ευρωπαϊκών αναπτυξιακών προοπτικών<sup>77</sup>.

Ο νέος στρατηγικός στόχος για την ενίσχυση της απασχόλησης, της κοινωνικής μεταρρύθμισης και της κοινωνικής συνοχής στο πλαίσιο μιας οικονομίας βασισμένης στην γνώση πριν από το έτος 2010, απαιτούσε συνεκτικές και αλληλοσυμπληρούμενες δράσεις σε όλα τα επίπεδα της οικονομικής και κοινωνικής σφαίρας, όπως για παράδειγμα μεταρρυθμίσεις των αγορών αγαθών, υπηρεσιών και κεφαλαίων, προσαρμογή των πολιτικών απασχόλησης και της αγοράς εργασίας και

---

<sup>77</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή COM(2003) 685 τελικό / 11.11.2003, {SEC(2003) 1250} «Εκπαίδευση και κατάρτιση 2010» Επείγουσα ανάγκη μεταρρυθμίσεων για να επιτύχει η στρατηγική της Λισαβόνας, σελ.3

αναμόρφωση των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Ο στόχος θεμελιώθηκε σε τρεις πυλώνες:

- Έναν οικονομικό πυλώνα για την προετοιμασία της μετάβασης προς μια ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία της γνώσης. Στο πλαίσιο αυτό θα έπρεπε οι πολιτικές να ανταποκρίνονται στην ανάγκη της συνεχούς προσαρμογής στις εξελίξεις της κοινωνίας της πληροφορίας και στις προσπάθειες για συναίνεση στον τομέα της έρευνας και της ανάπτυξης.
- Έναν κοινωνικό πυλώνα για τον εκσυγχρονισμό του κοινωνικού μοντέλου επενδύοντας σε ανθρώπινους πόρους και καταπολεμώντας τον κοινωνικό αποκλεισμό. Βάσει αυτού, τα κράτη - μέλη κλήθηκαν να επενδύσουν στους τομείς της εκπαίδευσης και της κατάρτισης και να εφαρμόσουν ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης προκειμένου να διευκολύνουν τη μετάβαση στην οικονομία της γνώσης.
- Έναν περιβαλλοντικό πυλώνα ο οποίος προστέθηκε στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Γκέτεμποργκ τον Ιούνιο του 2001 και ο οποίος επικεντρώνεται στο γεγονός ότι η οικονομική ανάπτυξη πρέπει να διαχωρίζεται από τη χρήση των φυσικών πόρων<sup>78</sup>.

Για την υλοποίηση του στρατηγικού στόχου καθορίστηκαν κατευθυντήριες γραμμές και εξειδικευμένοι στόχοι των οποίων η επίτευξη συνδέονταν με συγκεκριμένα χρονοδιαγράμματα. Σε συνέχεια της στρατηγικής, το ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Νίκαιας τον Δεκέμβριο του 2000 ενέκρινε την **ευρωπαϊκή κοινωνική ατζέντα** η οποία έθεσε τις προτεραιότητες για συγκεκριμένες δράσεις που θα έπρεπε να αναληφθούν κατά την περίοδο 2000-2005<sup>79</sup>.

Το 2002, με τη δήλωση της Κοπεγχάγης<sup>80</sup>, τίθενται οι προτεραιότητες και οι κατευθυντήριες γραμμές για την ευρωπαϊκή συνεργασία σε επίπεδο χωρών με στόχο την υλοποίηση των στρατηγικών που αφορούν στη διά βίου μάθηση και στην κινητικότητα των εργαζομένων, αναδεικνύοντάς τες σε θεμελιώδεις παράγοντες για την απασχολησιμότητα, την κοινωνική συνοχή, την ενεργό συμμετοχή και την

---

<sup>78</sup> <https://www.espa.gr/el/Pages/DictionaryFS.aspx?item=397>, πρόσβαση 16/12/2018

<sup>79</sup> Μούσης Ν.(2002), ό.π., σελ.83-84 και Agenda 2000: for a stronger and wider Union, διαθέσιμο στο <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:l60001&from=EN>, πρόσβαση 16/12/2018

<sup>80</sup> [http://europa.eu/rapid/press-release\\_DOC-02-15\\_el.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_DOC-02-15_el.htm), πρόσβαση 16/12/2018

προσωπική ανάπτυξη. Στους κύριους στόχους των κοινών πολιτικών περιλαμβάνονται η σύνδεση των προγραμμάτων κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, η καλύτερη πρόβλεψη αναγκών σε δεξιότητες και η αύξηση των επενδύσεων στον τομέα αυτό. Η οπτική αυτή διατρέχει όλα τα ευρωπαϊκά κείμενα-σταθμούς για την επαγγελματική κατάρτιση από το 2004 έως το 2010<sup>81</sup>.

Ωστόσο, σύμφωνα με το Σχέδιο της κοινής ενδιάμεσης έκθεσης σχετικά με την εφαρμογή του αναλυτικού προγράμματος των επακόλουθων εργασιών για τους στόχους των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρώπη <sup>82</sup> , διαπιστώνεται από την Επιτροπή ότι οι μεταρρυθμιστικές προσπάθειες των κρατών μελών για την προσαρμογή των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην κοινωνία δεν απέδωσαν τα αναμενόμενα και ότι τα πέντε ευρωπαϊκά κριτήρια αναφοράς (*benchmarks*) που είχε υιοθετήσει το Μάιο του 2003 το Συμβούλιο Παιδείας θα ήταν δύσκολο στην πλειονότητά τους να εκπληρωθούν έως το 2010.

Έτσι έκρινε ότι έπρεπε να αναληφθεί δράση θέτοντας τέσσερις μοχλούς προτεραιότητας οι οποίοι περιλαμβάνουν:

- Τη χάραξη συνεκτικών και συνολικών στρατηγικών για την εκπαίδευση και τη διά βίου μάθηση, ώστε να διασφαλίζεται η αποτελεσματική συνέργεια μεταξύ των επιμέρους κρίκων της αλυσίδας ενώ παράλληλα να εντάσσονται οι εθνικές μεταρρυθμίσεις στο ευρωπαϊκό πλαίσιο.
- Τη δημιουργία ενός ευρωπαϊκού πλαισίου αναφοράς και αναγνώρισης των προσόντων που έχουν αποκτηθεί με την ολοκλήρωση είτε της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, είτε προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, προκειμένου να διευκολυνθεί η κινητικότητα και η προβολή της Ευρώπης ανά τον κόσμο και να επιτευχθεί ο στόχος της ενιαίας ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας στο πλαίσιο μιας Ευρώπης της εκπαίδευσης και της κατάρτισης.
- Την επικέντρωση των μεταρρυθμίσεων και των επενδύσεων στα καθοριστικά για κάθε χώρα σημεία με βάση τους κοινούς στόχους και την υφιστάμενη κατάσταση τους. Για τη μέγιστη δυνατή αποτελεσματικότητα των πραγματοποιούμενων επενδύσεων ήταν απαραίτητη η διαρθρωμένη και συνεχής συνεργασία σε κοινοτικό επίπεδο.

---

<sup>81</sup> Παϊδούση Χ., Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα , Ετήσια Έκθεση 2012,ΕΙΕΑΔ,Αθήνα 2013, σελ. 156

<sup>82</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή COM(2003) 685 τελικό / 11.11.2003, {SEC(2003) 1250},ό.π..

- Την αποτελεσματική αξιοποίηση του προγράμματος «Εκπαίδευση & Κατάρτιση 2010», ως διαχρονικό εργαλείο χάραξης και παρακολούθησης των εθνικών και κοινοτικών πολιτικών και των δυνατοτήτων που παρείχε η νέα μέθοδος διακυβέρνησης, γνωστή ως Ανοικτή Μέθοδος Συντονισμού (ΑΜΣ). Με στόχο τον συντονισμό προτείνεται η δημιουργία ενός μηχανισμού παρακολούθησης της προόδου που συντελείται με βάση τις ετήσιες εκθέσεις που θα υποβάλλονται στην Επιτροπή από τα κράτη μέλη<sup>83</sup>.

Η ΑΜΣ συνίσταται σε μια συντονισμένη στρατηγική ανάπτυξης των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης που διαμορφώθηκε ως ευέλικτη πολιτική διαδικασία κατά την οποία τα κράτη μέλη στο πλαίσιο της αρχής της επικουρικότητας<sup>84</sup> και της αρμοδιότητάς τους να αναπτύσσουν τις εθνικές πολιτικές θέτουν κοινά αποδεκτούς στόχους και μέσα, τα οποία αφορούν σε ποιοτικούς και ποσοτικούς δείκτες ως μέσο σύγκρισης των εθνικών πρακτικών. Επιμέρους, τα κράτη μέλη καθορίζουν τα ειδικότερα μέτρα για την μεταφορά των ευρωπαϊκών στόχων στο εσωτερικό τους με βάση τις ιδιαιτερότητες τους, τα οποία στη συνέχεια παρακολουθούνται και αξιολογούνται με στόχο την ανάδειξη καλών πρακτικών<sup>85</sup>.

Στο πλαίσιο αυτής της στρατηγικής, οι ενεργητικές πολιτικές κυριαρχούν των παθητικών και δίνεται έμφαση στις επενδύσεις στο ανθρώπινο κεφάλαιο αντί στην αναδιανομή και στην άμεση παροχή της κοινωνικής προστασίας, ενώ η ισότητα ευκαιριών και η ατομική ευθύνη αντικαθιστά την ισότητα των αποτελεσμάτων<sup>86</sup>.

Οι εξελίξεις αυτές, όπως ήταν αναμενόμενο, επανακαθόρισαν το πλαίσιο των πολιτικών προτεραιοτήτων του κύριου εργαλείου χρηματοδότησης των πολιτικών απασχόλησης, του ΕΚΤ<sup>87</sup>, για την περίοδο 2000-2006, έτσι ώστε να δοθεί στήριξη στην νέα ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση καθώς και στην εξασφάλιση της συνοχής και της συμπληρωματικότητας των ενεργειών που αναλαμβάνονται με σκοπό τη βελτίωση της λειτουργίας της αγοράς εργασίας και την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού.

<sup>83</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή COM(2003) 685 τελικό / 11.11.2003, {SEC(2003) 1250}, ό.π., σελ. 4-5

<sup>84</sup> Μπαμπαλιούτας Λ., Μητσόπουλος Κ.,(2014), *Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση & περιφερειακή πολιτική της Ε.Ε.*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα –Θεσσαλονίκη, σελ.193

<sup>85</sup> Μούσης Ν. (2002), ό.π., σελ 109

<sup>86</sup> Φερόνας Α. (2013) Η Κοινωνική Διάσταση της «Ευρώπης 2020»: Ρητορική και Πραγματικότητα. *Κοινωνική Πολιτική*, τεύχος 1, Απρίλιος 2013, σελ. 4-7

<sup>87</sup> Κανονισμός (ΕΚ) 1784/1999 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 12ης Ιουλίου 1999, σχετικά με το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο [Επίσημη Εφημερίδα L 213 της 13.8.1999].

Ο νέος κανονισμός προβλέπει την ενίσχυση σε πέντε βασικούς τομείς πολιτικής για την ανάπτυξη της αγοράς εργασίας και του ανθρωπίνου δυναμικού στο πλαίσιο των πολυετών εθνικών σχεδίων δράσης για την απασχόληση:

- Την ανάπτυξη ενεργών πολιτικών στην αγορά εργασίας για την καταπολέμηση και την πρόληψη της ανεργίας, την προστασία τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών από τη μακροχρόνια ανεργία, τη διευκόλυνση της επανένταξης των μακροχρόνια ανέργων στην αγορά εργασίας και την υποστήριξη της επαγγελματικής ενσωμάτωσης των νέων και των ατόμων που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας μετά από απουσία κάποιου χρόνου.
- Την προώθηση των ίσων ευκαιριών για όλους στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας, με ιδιαίτερη προσοχή στα άτομα που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό.
- Την ανάπτυξη και βελτίωση της επαγγελματικής κατάρτισης, της εκπαίδευσης και της παροχής συμβουλών στο πλαίσιο της πολιτικής για τη διά βίου μάθηση με στόχο τη διευκόλυνση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας, στη βελτίωση της διατήρησης της ικανότητας απασχόλησης και στην ενθάρρυνση της επαγγελματικής κινητικότητας.
- Την προώθηση ειδικευμένου, καταρτισμένου και προσαρμόσιμου εργατικού δυναμικού, την ενθάρρυνση της καινοτομίας και της προσαρμοστικότητας που αφορά στην οργάνωση της εργασίας, την υποστήριξη του επιχειρηματικού πνεύματος και των συνθηκών που ενισχύουν τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης καθώς και την εξειδίκευση και ενίσχυση του εργατικού δυναμικού στους τομείς της έρευνας, της επιστήμης και της τεχνολογίας.
- Ειδικά μέτρα για τη βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας (προοπτικές σταδιοδρομίας, πρόσβαση σε νέες ευκαιρίες απασχόλησης, επιχειρηματική δραστηριότητα κ.τ.λ.).

Επίσης, για πρώτη φορά τίθενται τρεις οριζόντιες πολιτικές: της ενσωμάτωσης της κοινωνικής διάστασης και της αξιοποίησης της Κοινωνίας της Πληροφορίας, της υποστήριξης της τοπικής ανάπτυξης, και της ισότητας των ευκαιριών ανδρών και γυναικών<sup>88</sup>.

---

<sup>88</sup> Κανονισμός (ΕΚ) 1784/1999 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 12ης Ιουλίου 1999, σχετικά με το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο [Επίσημη Εφημερίδα L 213 της 13.8.1999] και Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 1260/1999 του Συμβουλίου της 21ης Ιουνίου 1999 περί γενικών διατάξεων για τα διαρθρωτικά Ταμεία, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:l60016&from=EL>, πρόσβαση 12/12/2018

Τα παραπάνω πέντε πεδία πολιτικής του ΕΚΤ καθόρισαν τις στρατηγικές προτεραιότητες του Ε.Π «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» 2000-2006, το οποίο εγκρίθηκε στις 9/3/2001 προς συγχρηματοδότηση από το Γ' ΚΠΣ και αναθεωρήθηκε στις 16/12/2004<sup>89</sup>. Με βάση τον σχεδιασμό του, ο οποίος έλαβε υπόψη την συνάφεια του προγράμματος με τους Γενικούς Στόχους και τις Κατευθυντήριες Γραμμές της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, καθώς και εκείνους του Εθνικού Σχεδίου Ανάπτυξης για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση οι οποίοι εκφράζουν την εθνική πολιτική<sup>90</sup> το Ε.Π «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» 2000-2006, διαρθρώθηκε πάνω σε έξι άξονες προτεραιότητας με τον έκτο άξονα, της τεχνικής βοήθειας, να περιλαμβάνει υποστηρικτικές δράσεις για τις ανάγκες εφαρμογής του προγράμματος. Ειδικότερα, οι έξι άξονες προτεραιότητας έχουν ως εξής:

- 1. Ανάπτυξη & Προώθηση Ενεργών Πολιτικών για την καταπολέμηση και την πρόληψη της ανεργίας, για την αποφυγή της μακροχρόνιας ανεργίας και τη διευκόλυνση της επανένταξης των μακροχρόνια ανέργων.*
- 2. Προώθηση της ισότητας των ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας για όλους και ιδιαίτερα για εκείνους που απειλούνται με Κοινωνικό Αποκλεισμό.*
- 3. Προώθηση και Βελτίωση της επαγγελματικής κατάρτισης και της παροχής συμβουλών.*
- 4. Ανάπτυξη και προώθηση της επιχειρηματικότητας και προσαρμοστικότητας του εργατικού δυναμικού.*
- 5. Βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.*
- 6. Τεχνική Βοήθεια / Υποστήριξη της εφαρμογής του Ε.Π.*

Οι παρεμβάσεις των αξόνων αφορούν:

- Στην ενίσχυση, στον εκσυγχρονισμό και στην ανάπτυξη των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης.
- Στην ενίσχυση δράσεων κατάρτισης με την υιοθέτηση και εφαρμογή της ενεργούς, προληπτικής και εξατομικευμένης προσέγγισης για την καταπολέμηση της ανεργίας.

<sup>89</sup> Διαδικασία Σύμβουλοι Επιχειρήσεων Α.Ε (χ.χ.). Εκ των προτέρων αξιολόγηση του Ε.Π. Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας για την Προγραμματική Περίοδο 2007-2013, σελ. 6

<sup>90</sup> Στοιχεία από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση»

- Στην προώθηση της απασχόλησης είτε με ενίσχυση/ επιδότηση της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας, είτε με ενίσχυση για απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας.
- Στην προώθηση ίσων ευκαιριών για όλους, ιδιαίτερα για τις ομάδες που απειλούνται από κοινωνικό αποκλεισμό και στη βελτίωση της απασχολησιμότητάς τους.
- Στην παροχή ολοκληρωμένων παρεμβάσεων για ανέργους σε περιοχές και τομείς υψηλής ανεργίας.
- Στη βελτίωση και διατήρηση της απασχολησιμότητας των ατόμων μέσω της ενίσχυσης των συστημάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, της αναβάθμισης των προσόντων, της ανάπτυξης της δια βίου μάθησης και της υποστήριξης της συνεχιζόμενης κατάρτισης.
- Στην αποτελεσματικότερη διασύνδεση της αρχικής εκπαίδευσης με το σύστημα της συνεχιζόμενης κατάρτισης καθώς και με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και την οικονομική ανάπτυξη της χώρας.
- Στην προώθηση της επιχειρηματικότητας.
- Στην προώθηση της προσαρμοστικότητας στις συνεχώς μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς εργασίας μέσω της κατάρτισης των εργαζομένων σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα και ειδικότερα στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις.
- Στην ενίσχυση των προσπαθειών με στόχο τον εκσυγχρονισμό της δημόσιας διοίκησης.
- Στην προώθηση ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών<sup>91</sup>.

Με το συγκεκριμένο πρόγραμμα επιχειρείται, για πρώτη φορά σε τέτοια έκταση, ο εξορθολογισμός και η τυποποίηση του συστήματος της ΣΕΚ αλλά και γενικότερα η οργάνωση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.

Στην υποχρέωση για τη χάραξη συνεκτικών και συνολικών στρατηγικών για την εκπαίδευση και τη διά βίου μάθηση και της συνέργειας των ενεργειών άσκησης της, η ελληνική πολιτεία απαντά με δύο σημαντικές θεσμικές παρεμβάσεις: το νόμο 3191/2003 (ΦΕΚ 258/Α/7.11.2003) που καθιέρωσε το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α)

---

<sup>91</sup> Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», Αναθεώρηση 2005, σελ. 23

και το νόμο 3369/2005 (ΦΕΚ 171/Α/ 6.07.2005) για τη «Συστηματοποίηση της Διαβίου Μάθησης».

Σκοπός του Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α ήταν ο συντονισμός όλων των συστημάτων της Δευτεροβάθμιας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και της Αρχικής και Συνεχιζόμενης Κατάρτισης και η σύνδεση τους με την αγορά εργασίας. Τα εν λόγω συστήματα ήταν τα ακόλουθα έξι: Σύστημα Έρευνας των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας, Σύστημα Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Σύστημα Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης, Σύστημα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, Σύστημα Πιστοποίησης της Επαγγελματικής Κατάρτισης και των Επαγγελματικών Προσόντων και Σύστημα Συμβουλευτικής, Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας.

Το Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α επιδιώκει την επίλυση του χρόνιου προβλήματος του συντονισμού της επαγγελματικής εκπαίδευσης και αρχικής κατάρτισης με την συνεχιζόμενη κατάρτιση και το σύστημα απασχόλησης, την ανάπτυξη αξιόπιστων μηχανισμών διερεύνησης της αγοράς εργασίας και τη συμμετοχή των βασικών συντελεστών της και τη διαμόρφωση ενιαίου συστήματος πιστοποίησης προσόντων<sup>92</sup>.

Αναφορικά με την συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, αυτή εντάσσεται στο πλαίσιο της διαβίου μάθησης με βασικό στόχο την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης και επανακατάρτισης προς απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων ως συνέχεια των άλλων συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ή και της επαγγελματικής εμπειρίας με στόχο την ένταξη στην αγορά εργασίας, τη διασφάλιση της εργασίας και την επαγγελματική ανέλιξη.

Η υλοποίηση της αποστολής του Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α. ανατέθηκε σε τρία κυρίως όργανα:

- Στο Εθνικό Συμβούλιο Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση, που αποτελούσε το ανώτατο όργανο του Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α. και είχε ως μέλη τους Υπουργούς Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Ανάπτυξης, Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων, Εμπορικής Ναυτιλίας και Τουριστικής Ανάπτυξης και τους προέδρους των

---

<sup>92</sup> Παλιός Ζ. (επιμ.) (2003) ό.π., σελ.46



συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών δηλαδή της Γ.Σ.Ε.Ε., του Σ.Ε.Β., της ΓΣΕΒΕΕ και της Ε.Σ.Ε.Ε.

- Στην Επιτελική Επιτροπή Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση με αρμοδιότητα την προετοιμασία και τη διαμόρφωση εισηγήσεων για τη λήψη αποφάσεων από το Εθνικό Συμβούλιο και για την παρακολούθηση της εφαρμογής των αποφάσεών του.
- Στις Συντονιστικές Επιτροπές των Συστημάτων του Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α..

Επιπλέον, με τη συνεργασία αφενός του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης (ΕΚΕΠΙΣ) και αφετέρου του Οργανισμού Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΟΕΕΚ), θα λειτουργούσε ένα ενιαίο σύστημα Πιστοποίησης Επαγγελματικών Προσόντων.

Αντίστοιχη επιδίωξη συντονισμού επιχειρήθηκε με την ψήφιση του Ν. 3369/2005 για τη «Συστηματοποίηση της Δια Βίου Μάθησης και Άλλες Διατάξεις» για το συντονισμό της λειτουργίας των Φορέων Παροχής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Ενηλίκων και συμπλήρωση των διατάξεων του Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.. Για το σκοπό αυτό, συστήθηκε ένα συλλογικό όργανο με την ονομασία «Εθνική Επιτροπή Δια Βίου Εκπαίδευσης» με συμμετοχή των συναρμόδιων φορέων και των κοινωνικών εταίρων. Ο νόμος προέβλεπε τους φορείς παροχής δια βίου εκπαίδευσης και δια βίου κατάρτισης και έθετε τις προϋποθέσεις για την ανάπτυξη πιστοποιημένων προγραμμάτων δια βίου επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και για την έκδοση των σχετικών πιστοποιητικών για τους συμμετέχοντες<sup>93</sup>. Τέλος, τον Οκτώβριο του 2008 εκδόθηκε υπουργική απόφαση για την «Κατάρτιση και λειτουργία του Ενιαίου Μητρώου Εκπαιδευτών Ενηλίκων του ΥΠΕΠΘ»<sup>94</sup>.

Παράλληλα, με τις υπ. αρ. 4033/21-07-2001 (ΦΕΚ 1086/Β/21-08-01), υπ. αρ. 112852/18.06.02 (ΦΕΚ 786/Β/26.06.2002) και στη συνέχεια με την υπ. αρ. 112392/1.11.2004 (ΦΕΚ 1813/Β/8.12.2004)<sup>95</sup> Κοινές Υπουργικές Αποφάσεις που αφορούν στη θεσμοθέτηση ενός Ενιαίου Συστήματος Διαχείρισης Ενεργειών Κατάρτισης (ΕΣΔΕΚ) το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας

<sup>93</sup> Φεργαδιώτου Ι. (επιμ.) (2011), *Ενέργειες και Δράσεις Κατάρτισης 2001-2011, Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε.*, σελ 17

<sup>94</sup> ΚΑΝΕΠ (2003), ό.π., σελ.8-9 και ν. 3191/2003

<sup>95</sup> Υπ. αρ. 4033/21-07-2001 (ΦΕΚ1086/Β/21-08-01) Υπουργική Απόφαση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για το «Ενιαίο Σύστημα Διαχείρισης, Αξιολόγησης, Παρακολούθησης και Ελέγχου των ενεργειών Επαγγελματικής Κατάρτισης συγχρηματοδοτούμενων από το ΕΚΤ στο πλαίσιο του Γ' ΚΠΣ, (2000-2006), για όλα τα Επιχειρησιακά Προγράμματα που εμπεριέχουν δράσεις Κατάρτισης», υπ.αρ. 112852/18.06.02 (ΦΕΚ 786/Β/26.06.2002) Σύστημα Διαχείρισης, Αξιολόγησης, Παρακολούθησης, Ελέγχου

προσπαθεί να ρυθμίσει την διαχείριση της υλοποίησης όλων των ενεργειών επαγγελματικής κατάρτισης και προώθησης στην απασχόληση, που εμπεριέχονται στα Επιχειρησιακά Προγράμματα της προγραμματικής περιόδου 2000-2006 δηλαδή στα Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», «Εκπαίδευση και Αρχική Κατάρτιση», «Κοινωνία της Πληροφορίας», «Υγεία Πρόνοια», «Ανταγωνιστικότητα» και στα 13 Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα με τρόπο ώστε να υπάρχει ομοιογενής και συνεκτική διαχείριση των δράσεων ανεξάρτητα από το πρόγραμμα χρηματοδότησης και στόχο την αύξηση της αποτελεσματικότητάς τους. Η ΚΥΑ οριοθετεί το πλαίσιο υλοποίησης των δράσεων ΣΕΚ αναφορικά με: τους εμπλεκόμενους φορείς, τις προδιαγραφές της κατάρτισης, τους εκπαιδευτικούς όρους ανά πρόγραμμα, κάθετα και οριζόντια, τη διαδικασία επιλογής των καταρτιζόμενων, τους όρους επιλεξιμότητας και ελέγχου των δαπανών, την μεθοδολογία υλοποίησης - με ίδια μέσα ή με προσφυγή σε ανάδοχο- και τις υποχρεώσεις αξιολόγησης του προγράμματος και τήρησης των κανόνων δημοσιότητας.

Αναφορικά με τον τρόπο παροχής της συνεχιζόμενης κατάρτισης, αλλά και την διασύνδεσή της με τις άλλες ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, το πρόγραμμα περιλάμβανε στο πλαίσιο δύο Αξόνων Προτεραιότητας, τις βασικές παραμέτρους ενός συστήματος σχεδιασμού, εφαρμογής, παρακολούθησης και αξιολόγησης, οι οποίες αποσκοπούσαν και αυτές στην τυποποίηση και τον καλύτερο έλεγχο. Με βάση το σχεδιασμό του Άξονα 1 επιχειρείται μια προσπάθεια σύνδεσης των αναγκών της τοπικής αγοράς εργασίας με τις ενεργητικές πολιτικές, μεταξύ των οποίων και της συνεχιζόμενης κατάρτισης, μέσω των δομών ΚΠΑ. Για τα ΚΠΑ τα οποία είχαν ήδη δημιουργηθεί στην περίοδο του Β' ΚΠΣ το πρόγραμμα προβλέπει την αναβάθμιση και την εξάπλωση τους στα αστικά κέντρα της χώρας. Είναι αυτά που καλούνται να επιτελέσουν τον κεντρικό ρόλο στην καθιέρωση και εφαρμογή μιας νέας μεθοδολογίας πρόληψης της μακροχρόνιας ανεργίας η οποία επικεντρώνεται στον άνεργο ως άτομο και όχι ως κατηγορία. Βασικό στοιχείο του νέου συστήματος ήταν η ολοκληρωμένη και εξατομικευμένη προσέγγιση του ατόμου που αναζητά εργασία, μέσω της αναφοράς του στο ΚΠΑ ή, ελλείψει αυτού, στις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης (ΔΥΑ) της περιοχής, τις δομές δηλαδή που θα είχαν και την πληροφορία για την ύπαρξη θέσεων εργασίας στην αγορά. Το ΚΠΑ κατόπιν διάγνωσης των αναγκών του ατόμου που αναζητά εργασία και με βάση τα προσωπικά χαρακτηριστικά του, τις δυνατότητες του, τα ενδιαφέροντά του, τις προγενέστερες

εμπειρίες του, τις γνώσεις, τις ικανότητες και τις δεξιότητες του καταρτίζει το Ατομικό Σχέδιο Δράσης. Με βάση το Σχέδιο Δράσης ο άνεργος θα κατευθύνεται στις αρμόδιες υπηρεσίες ή δομές επαγγελματικού προσανατολισμού, συμβουλευτικής υποστήριξης και επαγγελματικής κατάρτισης ή θα τοποθετείται άμεσα στην καταλληλότερη γι' αυτόν θέση απασχόλησης. Πέραν του επιδιωκόμενου στόχου της σύζευξης προσφοράς και ζήτησης, η λειτουργία του συστήματος μέσω των ΚΠΑ θα κάλυπτε και τις ανάγκες για καταγραφή και παρακολούθηση της πορείας των ανέργων. Για την βέλτιστη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων, οι δομές παρακολουθούν την αγορά εργασίας και οι θεματικές ενότητες επαγγελματικής κατάρτισης που προσφέρονται στους ανέργους σχεδιάζονται και επιλέγονται με τη συνεργασία τοπικών/ επιτελικών υπηρεσιών.

Κεντρικό ρόλο στην ολοκληρωμένη λειτουργία του συστήματος, έτσι όπως αυτός αναδιοργανώθηκε με τους νόμους 2956/2001 και 3144/2003, έχει ο ΟΑΕΔ. Στο νέο σύστημα, εκτός από την αρμοδιότητα λειτουργίας του δικτύου των δομών, ο ΟΑΕΔ αποκτά νέες δυνατότητες μέσα από την δημιουργία και συνέργεια των δύο ανωνύμων εταιρειών του, της Ανώνυμης Εταιρείας Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική (ΠΑΕΠ Α.Ε) και της Ανώνυμης Εταιρείας «Επαγγελματική Κατάρτιση ΑΕ». Συγκεκριμένα, η ΠΑΕΠ ΑΕ ορίστηκε ως υπεύθυνος φορέας για τη διερεύνηση της προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων, μέσα από σχετικές μελέτες, έρευνες και στατιστικές αναλύσεις. Από την δική της πλευρά, η Επαγγελματική Κατάρτιση ΑΕ αξιοποιούσε τα αποτελέσματα της ΠΑΕΠ ΑΕ καθώς και τα προφίλ των ανέργων σε τοπικό επίπεδο όπως έτυχαν επεξεργασίας από τα ΚΠΑ, με στόχο την έγκαιρη διάγνωση των αναγκών εκπαίδευσης και κατάρτισης και την υλοποίησή τους από τα ΙΕΚ και τα ΚΕΚ<sup>96</sup>.

Στο ίδιο πλαίσιο, η ΠΑΕΠ Α.Ε. θα είχε την ευθύνη της δημιουργίας επαγγελματικών περιγραμμάτων. Τα περιγράμματα μαζί με τον προσδιορισμό της προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων κατά κλάδο, επάγγελμα, εκπαιδευτικό επίπεδο και γεωγραφικό προσδιορισμό και εκείνον της προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων κατά επάγγελμα και εκπαιδευτικό επίπεδο θα αποτελούσαν τα επιμέρους έργα του συστήματος παρακολούθησης της προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων και δεξιοτήτων<sup>97</sup>.

---

<sup>96</sup> Τσεκούρας Ι., Σταμπουλής Μ., Λιτσαρδάκης Μ. (2004), ό.π., σελ.75

<sup>97</sup> Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση, Αναθεώρηση 2005

Η χρηματοδότηση των δράσεων για την επίτευξη της λειτουργίας του δικτύου των ΚΠΑ και των επιμέρους συστημάτων υπό την εποπτεία του ΟΑΕΔ, περιλαμβάνονταν στην κατηγορία δράσης «Δημιουργία ή/και βελτίωση και λειτουργία κατάλληλων υποδομών των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης, των δομών αντιμετώπισης της ανεργίας ευπαθών κοινωνικών ομάδων και των δομών παρακολούθησης της αγοράς εργασίας» του Άξονα 1, ο οποίος είχε και τη μεγαλύτερη χρηματοδοτική βαρύτητα στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα.

Πέραν των ανωτέρω, που αφορούν σε κατηγορίες δράσεων δημιουργίας και λειτουργίας υποδομών καθώς και σχεδιασμού, μελέτης και έρευνας για την υλοποίηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, στον Άξονα 1 περιλαμβάνονται και οι δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης και προώθησης της απασχόλησης ανέργων<sup>98</sup>.

Κυρίαρχο ρόλο στην εξατομικευμένη παρακολούθηση και υποστήριξη των ανέργων ήταν και η προώθηση τους σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης που θα παρείχαν τη δυνατότητα απόκτησης επαγγελματικών προσόντων, σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και σε αντιστοιχία με τις προδιαγραφές των επαγγελματικών προφίλ.

Προς αυτή την κατεύθυνση και για τη διασφάλιση της ποιότητας και την αύξηση της αποτελεσματικότητας της ΣΕΚ, προβλέπονταν στον Άξονα 3 «*Προώθηση και βελτίωση της επαγγελματικής κατάρτισης και της παροχής συμβουλών*» του Ε.Π. η χρηματοδότηση της διαδικασίας πιστοποίησης, την οποία πραγματοποιούσε ως αρμόδιος φορέας το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ και αφορούσε όχι μόνο τα ΚΕΚ αλλά το σύνολο των παραμέτρων που συνδέονται με την ποιότητα υπηρεσιών της ΣΕΚ (υποδομές, ανθρώπινο δυναμικό, προγράμματα). Έτσι, σε συνέχεια του Σχεδίου Δράσης 2004 – 2006 που εκπονήθηκε και κατατέθηκε στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ο Άξονας 3 περιλαμβάνει τις βασικές δεσμεύσεις για την ανάπτυξη του Εθνικού Συστήματος Πιστοποίησης το οποίο *απαρτίζονταν από τα τρία επιμέρους συστήματα*<sup>99</sup>:

1. Το σύστημα Πιστοποίησης Φορέων και Δομών Σ.Ε.Κ. το οποίο συνδέονταν με τις υποδομές και αφορούσε στους φορείς υλοποίησης προγραμμάτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης- ΚΕΚ) και στα εξειδικευμένα ΚΕΚ για τα ΑμεΑ καθώς και για άτομα που έχουν απεξαρτηθεί από ναρκωτικές ουσίες.

---

<sup>98</sup> Ο.π.

<sup>99</sup> Ο.π., σελ 23

2. Το σύστημα Πιστοποίησης Ανθρώπινου Δυναμικού της Σ.Ε.Κ. που αφορούσε, στις εμπλεκόμενες στην υλοποίηση του Ε.Π. επαγγελματικές κατηγορίες (εκπαιδευτές Σ.Ε.Κ, στελέχη Σ.Υ.Υ και εργασιακοί σύμβουλοι του ΟΑΕΔ). Σε συνέχεια της λειτουργίας του Μητρώου εκπαιδευτών, προβλέπονταν ο σχεδιασμός και η μεθοδολογία εκπαίδευσης των ενταγμένων σε αυτό. Η εκπαίδευση αποτελούσε προϋπόθεση για την οριστική τους πιστοποίηση.
3. Το σύστημα Πιστοποίησης Προγραμμάτων Σ.Ε.Κ. το οποίο θα κάλυπτε το κενό σύνδεσης και αντιστοίχισης των αναγκών της αγοράς εργασίας με τις ανάγκες σε κατάρτιση και την απόκτηση από το εργατικό δυναμικό των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων, μέσω πιστοποιημένων προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης.

Το κάθε (υπο)σύστημα διέπονταν από ξεχωριστό θεσμικό πλαίσιο, διαμόρφωνε τις δικές του προδιαγραφές και ανέπτυξε τις δικές του διαδικασίες και όργανα. Κοινή συνισταμένη αποτελούσε η διαδικασία ολοκλήρωσης των δράσεων τους σε τρία διακριτά στάδια, προδιαγραφές, αξιολόγηση, πιστοποίηση, η οποία εξειδικεύονταν κάθε φορά ανάλογα με τις ανάγκες και τις απαιτήσεις κάθε συστήματος και θεσμοθετούνταν μέσω Υπουργικής Απόφασης, κατόπιν διαβούλευσης με τους ενδιαφερόμενους φορείς και τους κοινωνικούς εταίρους. Η παρακολούθηση και ο έλεγχος της τήρησης των πιστοποιημένων στοιχείων, η εφαρμογή δηλαδή των κριτηρίων και προϋποθέσεων, η αξιολόγηση των δράσεων και η αποτελεσματικότητα των φορέων πραγματοποιούνταν μέσω του συστήματος παρακολούθησης και αξιολόγησης των ΚΕΚ.

Απώτερος σκοπός ήταν η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση να προσφέρει προγράμματα για την απόκτηση, είτε μεμονωμένων επαγγελματικών προσόντων, μέσω παρακολούθησης των αντίστοιχων προγραμμάτων Σ.Ε.Κ, είτε δέσμης προσόντων, μέσω προγραμμάτων που αφορούσαν σε θεματικές ενότητες. Τα προγράμματα αυτά θα προέκυπταν από την ανάλυση των επαγγελματικών προφίλ, λαμβάνοντας υπόψη τις εκροές των άλλων συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, την επαγγελματική εμπειρία των ατόμων και τις ανάγκες των τοπικών αγορών εργασίας<sup>100</sup>.

Αναφορικά με τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης για τις κατηγορίες ευπαθών κοινωνικά ομάδων, στο πλαίσιο μιας πολιτικής συντονισμού των ενεργειών,

---

<sup>100</sup> Ο.π.

οι δράσεις οι οποίες στην προηγούμενη προγραμματική περίοδο του Β' ΚΠΣ εντάσσονταν στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Καταπολέμηση του Αποκλεισμού από την Αγορά Εργασίας» ενσωματώθηκαν στον Άξονα 2 «*Προώθηση της ισότητας των ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας για όλους και ιδιαίτερα για εκείνους που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό*». Η στοχοθεσία παραμένει ίδια με αυτή της προηγούμενης περιόδου, δηλαδή η υποστήριξη των ατόμων που απειλούνται με αποκλεισμό από την αγορά εργασίας ώστε να επιτευχθεί η ομαλή τους ένταξη σε αυτήν και η προώθηση της εξασφάλισης μίας αγοράς εργασίας που θα είναι ανοικτή σε όλους. Στο πλαίσιο ωστόσο του Γ' ΚΠΣ, οι δράσεις είναι μεγαλύτερου εύρους και εφαρμόζουν την αρχή της ενσωμάτωσης (Mainstreaming).

Με βάση αυτή την κατεύθυνση, οι πολιτικές του προγράμματος περιλαμβάνουν τη βελτίωση των δομών και του θεσμικού πλαισίου για την παροχή καλύτερων ποιοτικά υπηρεσιών εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης για τις συγκεκριμένες ομάδες, αλλά και την ενεργοποίηση του ίδιου του ωφελούμενου ώστε να αποκτήσει τις απαραίτητες δεξιότητες για την κοινωνική και εργασιακή του ενσωμάτωση. Για την επίτευξη των ανωτέρω, οι δράσεις ταξινομούνται σε δύο κατηγορίες οι οποίες σχεδιάστηκαν ώστε να λειτουργήσουν σε συνέργεια και συμπληρωματικά με εκείνες του Άξονα 1.:

1. Η πρώτη περιλάμβανε εκείνες που συνιστούσαν προπαρασκευαστικές ενέργειες με σκοπό την προετοιμασία των ατόμων των ειδικών πληθυσμιακών ομάδων, ώστε στη συνέχεια να είναι δυνατή η ένταξη τους είτε σε τμήματα κατάρτισης που απευθύνονται στον γενικό πληθυσμό κατ' εφαρμογή της πολιτικής της ενσωμάτωσης είτε σε προγράμματα προώθησης της απασχόλησης. Για τα τελευταία, προβλέπονταν αυξημένα κίνητρα, ώστε να οδηγήσουν σε δημιουργία νέων θέσεων εργασίας ή τόνωση της επιχειρηματικότητας/ αυτοαπασχόλησης.
2. Η δεύτερη κατηγορία δράσεων αφορούσε άτομα συγκεκριμένων ευπαθών ομάδων που δεν ήταν σε θέση να ενσωματωθούν στα προγράμματα κατάρτισης και προώθησης της απασχόλησης και για τα οποία προβλέπονταν δράσεις «ολοκληρωμένων παρεμβάσεων».

Επίσης, στο πλαίσιο της συνέργειας των δύο αξόνων προβλεπόταν η πιστοποίηση Εξειδικευμένων Κέντρων Κοινωνικής και Επαγγελματικής Ένταξης

Ατόμων με Αναπηρίες και Εξειδικευμένων Κέντρων Κοινωνικής και Επαγγελματικής Ένταξης Απεξαρτημένων Ατόμων ή Ατόμων υπό Απεξάρτηση<sup>101</sup>.

Σε επίπεδο εφαρμογής του συστήματος, το 2001 βάσει Υ.Α. 105127/8.1.2001, ακολούθησε νέος κύκλος πιστοποίησης των ΚΕΚ. Με το νέο θεσμικό πλαίσιο τίθεται η προϋπόθεση της διασφάλισης της απαιτούμενης κτιριακής υποδομής, ώστε όλες οι πιστοποιημένες δομές να είναι προσβάσιμες από ΑΜΕΑ, στο πλαίσιο της προώθησης των ίσων ευκαιριών και της πολιτικής του mainstreaming. Τίθεται επίσης η προϋπόθεση ύπαρξης απαραίτητου εξοπλισμού πληροφορικής, σε όλες τις πιστοποιημένες δομές, ώστε να είναι εφικτή η πρόσβαση όλων των καταρτιζομένων στην Κοινωνία της Πληροφορίας. Τέλος, δόθηκε βαρύτητα στην ενίσχυση των ποιοτικών κριτηρίων που αφορούν στην εμπειρία, ικανότητα, εξειδίκευση και αποτελεσματικότητα των υπό πιστοποίηση φορέων και στην επάρκεια του ανθρώπινου δυναμικού τους<sup>102</sup>.

Ο αριθμός των υποχρεωτικών ελάχιστων παραρτημάτων για τα ΚΕΚ εθνικής εμβέλειας αυξήθηκε από 2 σε 3 και των μέγιστων δυνατών παραρτημάτων από 4 σε 5. Ενώ μειώθηκε ο αριθμός των αναγκαίων δομών σε εθνικό επίπεδο (εντέλει πιστοποιήθηκαν 283 δομές), ταυτόχρονα δόθηκε η δυνατότητα ελεγχόμενης αύξησης του μεγέθους των μεγάλων ΚΕΚ. Τα ΚΕΚ του ΟΑΕΔ και των κοινωνικών εταιρών συνέχισαν να εξαιρούνται από τον περιορισμό.

Ως προς την απαίτηση του Προγράμματος για διασύνδεση της ΣΕΚ με την αγορά εργασίας, απαιτήθηκε από τα ΚΕΚ, ως τυπικές προϋποθέσεις της πιστοποίησης, να διαθέτουν εσωτερικές μεθόδους διάγνωσης εκπαιδευτικών αναγκών και αναγκών της αγοράς εργασίας σε ειδικότητες. Άλλη απαραίτητη προϋπόθεση ήταν η εφαρμογή από τα ΚΕΚ ενός συστήματος παρακολούθησης του συνόλου των καταρτιζομένων για διάστημα 6 μηνών μετά το πέρας της κατάρτισης, και αντίστοιχα για κάποιους από αυτούς για διάστημα ενός έτους. Στο πλαίσιο αυτό, μέρος των ερευνητικών δράσεων του συστήματος ΣΕΚ που απαιτούν συστηματική έρευνα μεγάλης εμβέλειας, όπως η διάγνωση εκπαιδευτικών αναγκών ενός κλάδου ή περιφέρειας ή η παρακολούθηση των ανέργων και η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της κατάρτισής τους, εκχωρήθηκε στα ΚΕΚ αντί να πραγματοποιείται, όπως είχε αρχικά σχεδιαστεί, από τις δομές του ΟΑΕΔ. Τα ΚΕΚ ανταποκρίθηκαν στις νέες απαιτήσεις υποβάλλοντας τα σχετικά στοιχεία στο

---

<sup>101</sup> Ο.π.

<sup>102</sup> Ο.π.,

Ε.ΚΕ.ΠΙΣ., η αξιοπιστία τους ωστόσο αμφισβητείται δεδομένης της αδυναμίας του Ε.ΚΕ.ΠΙΣ να διασταυρώνει τα εν λόγω στοιχεία<sup>103</sup>.

Επιπροσθέτως, δημιουργήθηκε ένας μόνιμος μηχανισμός παρακολούθησης και συνεχούς (on-going) αξιολόγησης που περιελάμβανε την ετήσια αποστολή στοιχείων από τα πιστοποιημένα ΚΕΚ καθώς και επιτόπιους ελέγχους ανά διετία στο σύνολο των δομών από το ΕΚΕΠΙΣ. Τέλος, αξιολογούνταν πλέον και τα εκπαιδευτικά προγράμματα<sup>104</sup>.

Η εφαρμογή των διαδικασιών συνεχούς παρακολούθησης και αξιολόγησης για τα πιστοποιημένα ΚΕΚ ολοκληρώθηκε στο τέλος του 2003, με αποτέλεσμα την εκ νέου αξιολόγηση της πιστοποίησης των ΚΕΚ, βάσει ποσοτικών και ποιοτικών παραμέτρων.

Οι παραπάνω προϋποθέσεις ίσχυαν για τα ΚΕΚ μέχρι το 2005 που καταγράφεται και η πρώτη προσπάθεια απελευθέρωσης του κλάδου παροχής υπηρεσιών ΣΕΚ με την κατάργηση των περισσότερων περιορισμών που αφορούν:

- Στον ελάχιστο και μέγιστο αριθμό των παραρτημάτων. Κάθε ΚΕΚ που διέθετε δομές σε τουλάχιστον δύο περιφέρειες της χώρας μπορούσε να υλοποιεί προγράμματα στο σύνολο της επικράτειας είτε μόνο του είτε σε συνεργασία με άλλα.
- Στον αριθμό των θεματικών πεδίων κατάρτισης. Τα ΚΕΚ μπορούσαν να πιστοποιηθούν στο σύνολο των θεματικών πεδίων κατάρτισης που ήθελαν να δραστηριοποιηθούν.
- Στη νομική μορφή των ΚΕΚ. Οποιοδήποτε νομικό πρόσωπο μπορούσε να ιδρύει ΚΕΚ υπό την προϋπόθεση ότι αυτό θα έχει ως αποκλειστικό αντικείμενο την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης και συναφών υπηρεσιών (έρευνες, μελέτες, εκπαιδευτικά βοηθήματα, συνέδρια κλπ.).
- Ως προς τις διαδικασίες πιστοποίησης, πλέον δεν υπήρχαν προθεσμίες υποβολής φακέλου αλλά κάθε ΚΕΚ μπορούσε να καταθέσει το φάκελο του προς πιστοποίηση σε χρόνο που εκείνο θα επιλέξει<sup>105</sup>.

Όπως διαπιστώνουμε από τα παραπάνω, σε επίπεδο νομοθετικών πρωτοβουλιών υπήρξαν πολλές και σημαντικές εξελίξεις οι οποίες συντέλεσαν στο

<sup>103</sup> Ιωαννίδης Γ. (2012) ,ό.π.,σελ. 369-370

<sup>104</sup> Υ.Α. 111384, 13/05/2003, Κοινή Υπουργική Απόφαση υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων με θέμα «Έκδοση Υπουργικής Απόφασης περί του Συστήματος Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των ΚΕΚ»).

<sup>105</sup> 110327/14.02.2005 ΚΥΑ (ΦΕΚ 230/Β/21.02.2005) και Ιωαννίδης Γ. (2012) , ό.π.,σελ. 370-371



εκσυγχρονισμό και τον εξορθολογισμό των συστημάτων ΣΕΚ προς την κατεύθυνση του συντονισμού των εθνικών πολιτικών με τις ευρωπαϊκές.

Οι ρυθμίσεις των νόμων 3191/2003 και 3369/2005 για την αντιμετώπιση του κατακερματισμού των συστημάτων αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και η διαμόρφωση μια ενιαίας στρατηγικής για τη Δια Βίου Μάθηση δεν απέδωσαν τα αναμενόμενα. Όπως διαπιστώνεται από τις Γνώμες της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (ΟΚΕ)<sup>106</sup> αλλά και από σχετικές μελέτες, βασικό πρόβλημα των πολιτικών κατάρτισης, διαχρονικά στην Ελλάδα, αποτελούσε η εποπτεία των συστημάτων της από διαφορετικά υπουργεία (Παιδείας και Θρησκευμάτων και Εργασίας), η ετερογένεια των σχετικών θεσμών και η ποικιλία των κλαδικών συστημάτων επαγγελματικών προσόντων. Μολονότι υπήρξε προσπάθεια συντονισμού και άρσης των επικαλύψεων, τα συστήματα παρέμειναν και λειτούργησαν ανεξάρτητα. Η θέσπιση του ΕΣΣΕΕΚΑ δημιούργησε ένα υπερσυγκεντρωτικό σύστημα με συμμετοχή έξι υπουργών και εισηγητικές μόνον αρμοδιότητες και χωρίς καμιά συγκεκριμένη πρόβλεψη για οριζόντια διασύνδεση των «συστημάτων» που καθιέρωνε. Αντιθέτως, προέβλεπε την προσθήκη, στις ήδη πολυδιασπασμένες δομές, επιπλέον τριών νέων επιπέδων κάθετου συντονισμού: Συντονιστική Επιτροπή κάθε «συστήματος», «Επιτελική Επιτροπή» και Εθνικό Συμβούλιο Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση<sup>107</sup>.

Αντίστοιχα υπήρξαν και τα αποτελέσματα του ν. 3369/2005 για τη «Συστηματοποίηση της Δια Βίου Μάθησης και Άλλες Διατάξεις» ως προς τον συντονισμό της λειτουργίας των Φορέων Παροχής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Ενηλίκων.

Συμπερασματικά, οι βασικές ρυθμίσεις για την παροχή κατάρτισης και δια βίου εκπαίδευσης ουσιαστικά αναπαράγουν τον παραδοσιακά δαιδαλώδη τρόπο οργάνωσης και υπαγωγής σε διαφορετικά υπουργεία<sup>108</sup>.

Αναφορικά με τα προγράμματα κατάρτισης, παρόλο που οι κανόνες του συστήματος ακόμη και με τις μεταβολές του στο εν εξελίξει Επιχειρησιακό

---

<sup>106</sup> ΟΚΕ (2003), *Γνώμη για τον Σχέδιο Νόμου με θέμα «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση – ΕΣΣΕΕΚΑ»*, Αθήνα, 7 Ιουλίου 2003 και Ο.Κ.Ε (1995) *Γνώμη για την Ανεργία -Απασχόληση*, Αθήνα, 1 Ιουνίου 1995 και Ο.Κ.Ε.(1996), *Γνώμη επί του Νομοσχεδίου «Μέτρα Πολιτικής για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση»*, Αθήνα, 20 Μαΐου 1996.

<sup>107</sup> ΚΑΝΕΠ (2003), ό.π., σελ29-30

<sup>108</sup> Ό.π.,σελ.9-10

Πρόγραμμα, οριοθέτησαν την αγορά και την λειτουργία της, σύμφωνα με το σύνολο, σχεδόν, των αξιολογήσεων των επιχειρησιακών προγραμμάτων, η αποτελεσματικότητα της κατάρτισης παρέμεινε χαμηλή, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά την τοποθέτηση ανέργων στην αγορά εργασίας.

Μετά την απελευθέρωση της αγοράς, το 2005 και λόγω των οργανωτικών και διοικητικών απαιτήσεων της κατάρτισης ανέργων αλλά και του κόστους που επιφέρουν, διαπιστώνεται μια στροφή της αγοράς στην κατάρτιση εργαζομένων. Έτσι, ενώ την περίοδο 2002-2006 το 40% των προγραμμάτων απευθυνόταν σε ανέργους, την περίοδο 2007-2009 το αντίστοιχο ποσοστό ανέρχεται σε μόλις 28%.

Αναφορικά με την ποιότητα τους, τόσο το αντικείμενό τους όσο και η δομή τους, όπως και κατά την προηγούμενη προγραμματική περίοδο, δεν καθορίστηκε από τις ανάγκες της αγοράς αλλά από τις δυνατότητες των φορέων παροχής. Έτσι, η πλειονότητα των προγραμμάτων επικεντρώθηκε στα θεματικά πεδία της πληροφορικής και της οικονομίας-διοίκησης, θεματικές στις οποίες επίσης καταγράφεται αύξηση κατά την περίοδο 2007-2009 (το 64% του συνόλου των προγραμμάτων που υλοποιήθηκαν αφορούσαν σε αυτές τις θεματικές έναντι του 55% κατά την περίοδο 2003-2005). Όσον αφορά τα αποτελέσματα της κατάρτισης στη μείωση της ανεργίας, που αποτελούσε τον βασικό στόχο, τα ποσοστά απορρόφησης των καταρτιζόμενων ανέργων παρέμειναν χαμηλά<sup>109</sup>.

Επίσης, πληθώρα προβλημάτων καταγράφονται στην Ειδική Έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη έτους 2007 σε σχέση με την εφαρμογή του νέου συστήματος ολοκληρωμένης και εξατομικευμένης προσέγγισης του ανέργου, για την αντιμετώπιση της ανεργίας για την οποία ήταν αρμόδιος φορέας ο ΟΑΕΔ.

Τα σημαντικότερα αφορούσαν: στις διαχειριστικές αδυναμίες που εντοπίστηκαν στην έλλειψη προσωπικού των δομών του ΟΑΕΔ και στην ανεπάρκεια γνώσεων του υφιστάμενου προσωπικού, στην έλλειψη αξιόπιστων στοιχείων για την αγορά εργασίας, στην πολυπλοκότητα των διαδικασιών, στην έλλειψη σταθερού κανονιστικού πλαισίου σε σχέση με τις προϋποθέσεις υπαγωγής των ανέργων στα προγράμματα τα οποία δεν απέδωσαν τα αναμενόμενα ούτε ως προς την ενεργή στήριξη των ανέργων και στην προσπάθειά τους να ενταχθούν στην αγορά εργασίας ούτε και στη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης. Εν τέλει, τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης και Τοπικών Υπηρεσιών Προώθησης της Απασχόλησης τα οποία

---

<sup>109</sup> Ιωαννίδης Γ. (2012), ό.π.,σελ. 371-373,375

ανήλθαν συνολικά σε 121, εστίασαν στην προώθηση και διασφάλιση, μέσω διαχειριστικών διαδικασιών ελέγχου, των συγχρηματοδοτούμενων από το ΕΠΑΕΚ προγραμμάτων και όχι στη λειτουργία μιας σταθερής εθνικής δομής «ατομο-κεντρικού» χαρακτήρα όπως ήταν τουλάχιστον η δηλωμένη πρόθεση<sup>110</sup>.

Συμπερασματικά, το ΕΠΑΕΚ 2000-2006 χαρακτηρίζεται μεταξύ των πλέον επιτυχημένων προγραμμάτων της περιόδου σε ότι αφορά δράσεις κατάρτισης, με μεγάλα ποσοστά απορρόφησης πόρων, από το οποίο επωφελήθηκαν συνολικά 374.801 άτομα<sup>111</sup>. Ωστόσο, και αυτό το πρόγραμμα ακολούθησε τη λογική του κεντρικού προγραμματισμού στο πλαίσιο αυτόνομων μέτρων και όχι ενός ενιαίου συστήματος αλληλοσυνδεόμενων και αλληλοσυμπληρούμενων παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας και την επαγγελματική κατάρτιση. Έτσι η σύνδεση των δράσεων με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας παρέμεινε ζητούμενο<sup>112</sup>.

---

<sup>110</sup> Συνήγορος του Πολίτη (2007), Υλοποίηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης από τον ΟΑΕΔ. Η εμπειρία του Συνηγόρου του Πολίτη, σελ.114-121. Για την παθογένεια της γραφειοκρατίας βλέπε Κτιστάκη Στ. (2014), Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα, σελ.78-82

<sup>111</sup> Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού», Προγραμματική Περίοδος 2007-2013, Κείμενο Αναθεώρησης, Σεπτέμβριος 2012, σελ.15

<sup>112</sup> Διαδικασία Σύμβουλοι Επιχειρήσεων Α.Ε.,ό.π., σελ. 9

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: Προγραμματική περίοδος 2007-2013. Από την Στρατηγική της Λισαβόνας στη Στρατηγική «Ευρώπη 2020»**

Το έτος 2007 ξεκίνησε η νέα προγραμματική περίοδος 2007-2013 για τα διαρθρωτικά ταμεία. Το ΕΚΤ καλείται να συμβάλει στην πραγματοποίηση των στόχων της Στρατηγικής της Λισαβόνας υποστηρίζοντας δράσεις που ευθυγραμμίζονται με την ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση και συνεισφέρουν στα μέτρα που λαμβάνουν τα κράτη μέλη με βάση τις συστάσεις και τις κατευθυντήριες γραμμές και αφορούν στη κοινωνική ένταξη, στην αποφυγή των διακρίσεων, στην προώθηση της ισότητας και στην εκπαίδευση και κατάρτιση, όπως και μέτρα που αντιμετωπίζουν τις συνέπειες δημογραφικών αλλαγών στον ενεργό πληθυσμό της ΕΕ μέσω της διά βίου επαγγελματικής κατάρτισης.

Η στρατηγική της χώρας καθορίζεται στο Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς και οι δράσεις που προωθούν τους στόχους, τις προτεραιότητες και τα επιδιωκόμενα αποτελέσματά της, καθορίζονται στα επιχειρησιακά προγράμματα.

Το ΕΚΤ εστιάζει στους τρεις κύριους στόχους της στρατηγικής για πλήρη απασχόληση, ποιότητα και αποδοτικότητα στην εργασία, κοινωνική συνοχή και κοινωνική ενσωμάτωση.

Οι προτεραιότητες που τίθενται εξειδικεύονται σε πέντε κύρια πεδία:

1. Στην αύξηση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων.
2. Στη βελτίωση της πρόσβασης στην απασχόληση και της ένταξης στην αγορά εργασίας με κύριους άξονες την πρόληψη της ανεργίας, ιδίως της μακροχρόνιας και της ανεργίας των νέων και την παράταση του επαγγελματικού βίου.
3. Στην ενίσχυση της κοινωνικής ένταξης μειονεκτούντων ατόμων, με σκοπό την ενσωμάτωσή τους στην απασχόληση και την καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων για τη διευκόλυνση της πρόσβασής τους στην αγορά εργασίας.
4. Στην προώθηση των εταιρικών σχέσεων, συμφωνιών και πρωτοβουλιών με δικτύωση των ενδιαφερομένων φορέων σε εθνικό περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, στο πλαίσιο μεταρρυθμίσεων στους τομείς της απασχόλησης και της ενσωμάτωσης στην αγορά εργασίας.
5. Στην ενίσχυση και αύξηση του ανθρώπινου δυναμικού.

Οι βασικές παρεμβάσεις για την επίτευξη των στόχων των προτεραιοτήτων περιλαμβάνουν μέτρα που αφορούν στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού με την προώθηση της διά βίου μάθησης και την αύξηση των επενδύσεων σε

ανθρώπινους πόρους καθώς και μεταρρυθμίσεις στους τομείς της εκπαίδευσης και της απασχόλησης. Οι δράσεις, συνοπτικά, θα πρέπει να προάγουν:

- Τη βελτίωση της αρχικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με βάση τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και την αύξηση της συμμετοχής στη δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση.
- Την ανάπτυξη και εφαρμογή στρατηγικών και συστημάτων για τη βελτίωση της πρόσβασης στην κατάρτιση, την ανάπτυξη προσόντων και δεξιοτήτων και την αναγνώριση τους.
- Την προώθηση της ηλεκτρονικής μάθησης.
- Την ενίσχυση των υπηρεσιών απασχόλησης και την εξατομικευμένη υποστήριξη των ανέργων μέσω ατομικών σχεδίων δράσης για την καθοδήγηση τους σε κατάρτιση, αναζήτηση εργασίας, ανατοποθέτηση και κινητικότητα, υποαπασχόληση και δημιουργία επιχειρήσεων.
- Τη λήψη ευέλικτων μέτρων για την παράταση του επαγγελματικού βίου των μεγαλύτερων σε ηλικία ατόμων και την εναρμόνιση ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής.
- Την προώθηση του τομέα των τεχνολογιών των πληροφοριών και της επικοινωνίας και των τεχνολογιών που είναι φιλικές προς το περιβάλλον.
- Την ανάπτυξη της καινοτομίας στην επιχειρηματικότητα και στην οργάνωση της εργασίας.
- Την ανάπτυξη εταιρικών σχέσεων και δικτύωσης μεταξύ φορέων έρευνας και εκπαίδευσης με τις επιχειρήσεις, τους κοινωνικούς εταίρους και τις μη κυβερνητικές οργανώσεις.
- Την καταπολέμηση των διακρίσεων κάθε μορφής στην αγορά εργασίας και την ενίσχυση της κοινωνικής ένταξης μεταναστών και μειονεκτούντων ατόμων και τη βελτίωση πρόσβασης στην απασχόληση.
- Την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και τη λήψη μέτρων για την μείωση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας συμπεριλαμβανομένου του χάσματος αμοιβών.
- Την ενίσχυση της θεσμικής ικανότητας και της αποτελεσματικότητας του Δημόσιου Τομέα σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο με σκοπό τη

συμβολή στη χρηστή διακυβέρνηση<sup>113</sup>.

**Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» 2007-2013** του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας εγκρίθηκε στις 12.11.2007 με συνολικό προϋπολογισμό 3.013.333.333€ και αναθεωρήθηκε κατά το έτος 2012 και το 2014 (18/12/2012 και 17/12/2014)<sup>114</sup>.

Στο πλαίσιο του Ε.Π. σχεδιάστηκε και υλοποιήθηκε μία σειρά παρεμβάσεων με στόχο την ανάπτυξη και προώθηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης για την πρόληψη και καταπολέμηση της ανεργίας, την πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας ανδρών και γυναικών, τη διευκόλυνση της επανένταξης των μακροχρόνια άνεργων στην αγορά εργασίας και την υποστήριξη της επαγγελματικής ενσωμάτωσης των νέων και των ατόμων που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας μετά από ένα διάστημα απουσίας.

Ως προς τη διάρθρωση του Επιχειρησιακού Προγράμματος σε σχέση με τους στόχους του, κεντρικός στόχος της στρατηγικής του ήταν *η αξιοποίηση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού ως κινητήριας δύναμης για την ανάπτυξη της χώρας και την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής*.

Ο κεντρικός αυτός στόχος αναλύθηκε σε δύο επιμέρους **Στρατηγικούς Στόχους** που ήταν:

1. *Η Ποιοτική αναβάθμιση και προσαρμογή του ανθρώπινου δυναμικού και των επιχειρήσεων.*
2. *Η Καταπολέμηση των διακρίσεων και του κοινωνικού αποκλεισμού.*

Οι παραπάνω στόχοι, με τη σειρά τους, εξειδικεύτηκαν σε τέσσερις **Γενικούς Στόχους**, που αντιστοιχήθηκαν με τους Θεματικούς Άξονες Προτεραιότητας του Επιχειρησιακού Προγράμματος ως εξής:

- i. Ενίσχυση της προσαρμοστικότητας του ανθρώπινου δυναμικού και των επιχειρήσεων (Θεματικός Άξονας Προτεραιότητας 2).

Στον συγκεκριμένο άξονα περιλαμβάνονταν δράσεις μέτρων πρόληψης της ανεργίας που στοχεύουν στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και στην ανάπτυξη των προσόντων και των δεξιοτήτων εργαζομένων, εργοδοτών

---

<sup>113</sup> Κανονισμός(ΕΚ) αριθ. 1081/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 για το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και την κατάργηση του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 1784/1999

<sup>114</sup> Απόφαση της Επιτροπής C(2012) 9763 final/18.12.2012 και Απόφαση της Επιτροπής C(2014) 9961 final/17.12.2014

και αυτοαπασχολουμένων μέσω προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και δια βίου μάθησης. Τα προγράμματα στα οποία θα συνέβαλλαν ενεργά και θα συμμετείχαν οι κοινωνικοί εταίροι θα ανταποκρίνονταν στις ανάγκες και τις τάσεις της αγοράς εργασίας.

ii. Διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση (Θεματικός Άξονας Προτεραιότητας 3).

Αποτέλεσε τον κορμό του προγράμματος στον οποίο και κατανεμήθηκε το μεγαλύτερο ποσοστό (54%) του προϋπολογισμού του Ε.Π.. Σε αντίθεση με τον προηγούμενο άξονα, κλήθηκε να αντιμετωπίσει την υπάρχουσα ανεργία με δράσεις για όλες τις κατηγορίες ανέργων. Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στις κατηγορίες που απειλούνται περισσότερο με αποκλεισμό από την αγορά εργασίας όπως οι γυναίκες, οι νέοι και οι μακροχρόνια άνεργοι, άνεργοι μεγαλύτερης ηλικίας και οι περισσότερο ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού, για τις οποίες τα ποσοστά ανεργίας στην Ελλάδα ξεπερνούσαν τους αντίστοιχους μέσους όρους της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ο βασικός στόχος ήταν η προώθηση της πρόσβασης στην απασχόληση και η διατήρηση όσο το δυνατόν μεγαλύτερου αριθμού ατόμων στην αγορά εργασίας εφαρμόζοντας ενεργητικές πολιτικές και σχέδια προώθησης της απασχόλησης τοπικού χαρακτήρα για την επίλυση προβλημάτων που παρουσιάζονταν στις περιφερειακές αγορές εργασίας.

Προτεραιότητα του άξονα, σε συνέχεια των δράσεων του Ε.Π. της προηγούμενης προγραμματικής περιόδου, ήταν η αναβάθμιση των επαγγελματικών προσόντων μέσω ενός αποτελεσματικού συστήματος δια βίου μάθησης το οποίο θα βασίζεται στην παρακολούθηση των τάσεων της αγοράς εργασίας και στην έγκαιρη και τεκμηριωμένη διάγνωση των αναγκών και θα κατευθύνει τον άνεργο, με την εφαρμογή του συστήματος της εξατομικευμένης προσέγγισης, στις βέλτιστες ενέργειες για την ένταξή του στην αγορά εργασίας.

Για την επίτευξη των στόχων, ποιοτικών και ποσοτικών, τόσο του άξονα αλλά και εν τέλει όλου του προγράμματος, λόγω της αυξημένης του βαρύτητας, τίθεται ως προϋπόθεση η ποιοτική αναβάθμιση των ενεργητικών πολιτικών, τόσο ως προς το περιεχόμενο τους όσο και ως προς το θεσμικό πλαίσιο εφαρμογής τους.

Στην ίδια κατεύθυνση, απαραίτητη προϋπόθεση ήταν η βελτίωση και πιστοποίηση των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης που αποτελούν τον

πυλώνα των ενεργητικών πολιτικών, με στόχο την αποφυγή του θεματικού κατακερματισμού των παρεμβάσεων και την ενσωμάτωση των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας και της διάστασης της καινοτομίας σε όλα τα επίπεδα.

Επιπροσθέτως, για την μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα της υλοποίησης των δράσεων επαγγελματικής κατάρτισης των ανέργων, προβλεπόταν η αναθεώρηση του πλαισίου εφαρμογής τους. Ενδεικτικά, αναφέρονται η επανεξέταση των κριτηρίων επιλογής και του αριθμού των συμμετεχόντων ανέργων σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και του αριθμού των προγραμμάτων που μπορούν να παρακολουθήσουν. Βαρύτητα δόθηκε επίσης στην ανάδειξη της σημασίας της πρακτικής άσκησης, με την τοποθέτηση των ανέργων σε θέσεις ανάλογες των προσόντων τους ώστε να αυξηθούν οι πιθανότητες απασχόλησης τους σε συνέχεια της πρακτικής άσκησης στην ίδια επιχείρηση. Προγραμματικά, προτάθηκε η πριμοδότηση των φορέων παροχής επαγγελματικής κατάρτισης με βάση τα αποτελέσματα που είχαν στην προώθηση της απασχόλησης των ανέργων που κατήρτισαν, ενώ τέθηκε εκ νέου το ζήτημα της πιστοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν κατά την κατάρτιση.

iii. Πλήρης ενσωμάτωση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού σε μια κοινωνία ίσων ευκαιριών (Θεματικός Άξονας Προτεραιότητας 4).

Σε πλήρη αντιστοίχιση με τον δεύτερο Στρατηγικό Στόχο του Ε.Π. για την καταπολέμηση των διακρίσεων και του κοινωνικού αποκλεισμού, ο Άξονας 4 περιελάμβανε τις προπαρασκευαστικές δράσεις και τις δράσεις συμβουλευτικής υποστήριξης για τη διευκόλυνση της κοινωνικής και της οικονομικής ένταξης ευπαθών κοινωνικών ομάδων καθώς και ολοκληρωμένες παρεμβάσεις για την προώθηση της απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο. Επίσης περιείχε και δράσεις υποστήριξης του από-ϊδρυματισμού των ΑμεΑ. Το σύνολο των δράσεων του άξονα, οι οποίες παρουσιάζουν άμεση συνέργεια με τις δράσεις των Θεματικών Άξονων Προτεραιότητας 3 και 5 αποτυπώνουν την κοινωνική διάσταση του Επιχειρησιακού Προγράμματος.

iv. Εδραίωση της μεταρρύθμισης στον Τομέα της Ψυχικής Υγείας, ανάπτυξη της Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας και προάσπιση της Δημόσιας Υγείας του πληθυσμού (Θεματικός Άξονας Προτεραιότητας 5).



Ο άξονας εξειδικεύει τις ενέργειες που θα πρέπει να ληφθούν για την εξυπηρέτηση του στόχου της κοινωνικής ενσωμάτωσης στον τομέα της ψυχικής υγείας, της Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας και της δημόσιας υγείας. Ειδικότερα, οι ενέργειες κατανέμονται σε τρεις ενότητες παρεμβάσεων: η πρώτη περιλαμβάνει παρεμβάσεις που αφορούν στην εδραίωση και την ολοκλήρωση της μεταρρύθμισης του τομέα της ψυχικής υγείας, η δεύτερη, παρεμβάσεις για τη διαμόρφωση και την ανάπτυξη ενός ενιαίου πλαισίου παροχής υπηρεσιών Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας και η τρίτη, παρεμβάσεις για την προώθηση της Δημόσιας Υγείας του συνολικού πληθυσμού της χώρας. Ωφελούμενοι των δράσεων του άξονα ήταν άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας, ασυλικοί ασθενείς με μακρόχρονη νοσηλεία, μέλη των οικογενειών και φροντιστές των ατόμων με προβλήματα ψυχικής υγείας, επαγγελματίες και εθελοντές που δραστηριοποιούνταν στον συγκεκριμένο τομέα, καθώς και ο ευρύτερος πληθυσμός των χρηστών του συστήματος υγείας.

Επιπροσθέτως οι συστημικές παρεμβάσεις για την μεταρρύθμιση και ολοκλήρωση των θεσμών, των φορέων και των μηχανισμών σχεδιασμού, υλοποίησης, παρακολούθησης και αξιολόγησης όλων των δράσεων του Ε.Π. συγκεντρώνονταν προς χρηματοδότηση στον ομότιτλο Άξονα Προτεραιότητας 1. Οι παρεμβάσεις χαρακτηρίζονται ως εμπροσθοβαρείς (η υλοποίηση τους σχεδιάστηκε να ολοκληρωθεί στο πρώτο χρόνο εφαρμογής του Ε.Π.) και περιλάμβαναν την ανάπτυξη και εφαρμογή συστημάτων. Ο σχεδιασμός των προς υλοποίηση συστημάτων επανακαθορίστηκε στο πλαίσιο της πρώτης αναθεώρησης του Ε.Π.<sup>115</sup> ως εξής:

1. *Ανάπτυξη και Εφαρμογή Ολοκληρωμένου Συστήματος για τον καθορισμό των αναγκών της Αγοράς Εργασίας-Σύστημα 1 ΕΣΣΕΕΚΑ*, για τη συνεχή διερεύνηση, καταγραφή και τεκμηρίωση των αναγκών της αγοράς εργασίας σε ανθρώπινο δυναμικό και τον προσδιορισμό των σχετικών προς τις ανάγκες αυτές επαγγελματιών καθώς και την έγκαιρη διάθεση της πληροφορίας προς τους φορείς χάραξης πολιτικών σε θέματα απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης.
2. *Ανάπτυξη και Εφαρμογή Συστήματος Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης- Πιστοποίησης Επαγγελματιών Προσόντων και Συμβουλευτικής-Συστήματα 4, 5 και 6 ΕΣΣΕΕΚΑ*, για το σχεδιασμό και την υλοποίηση

---

<sup>115</sup> Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού», Προγραμματική Περίοδος 2007-2013, Κείμενο Αναθεώρησης, Σεπτέμβριος 2012

- προγραμμάτων κατάρτισης ή επανακατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού, με στόχο την ένταξη στην αγορά εργασίας, τη διασφάλιση της εργασίας και την επαγγελματική ανέλιξη.
3. *Οργανωτική Επιχειρησιακή και Λειτουργική αναβάθμιση του ΟΑΕΔ για τη διεύρυνση, την ποιοτική βελτίωση και την αναβάθμιση της αποτελεσματικότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.* Πρόκειται για παρέμβαση ανασυγκρότησης των συστημάτων λειτουργίας του σε συνέχεια των ενεργειών:
- ✓ Της ανάπτυξης και λειτουργίας της «Διαδικτυακής Πύλης» σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας.
  - ✓ Της μελέτης: «Διερεύνηση της Δυνατότητας και Προσδιορισμού του Τρόπου και των Διαδικασιών Προώθησης / Δημιουργίας Συμπράξεων του ΟΑΕΔ με τρίτους για την εφαρμογή Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης».
  - ✓ Της αναβάθμισης του δικτύου των ΔΥΑ σε ενιαίο σύστημα κέντρων παροχής ολοκληρωμένων υπηρεσιών – one stop shops.
  - ✓ Της μελέτης: «Διερεύνηση του τρόπου διοικητικής και λειτουργικής αποκέντρωσης των ΚΠΑ 2 του ΟΑΕΔ και Οργάνωση της αποκεντρωμένης λειτουργίας τους.
4. *Αναβάθμιση των μηχανισμών επιτήρησης της αγοράς εργασίας για τη μείωση της αδήλωτης εργασίας.*
5. *Στήριξη μηχανισμού για την αποτελεσματική παρακολούθηση και εφαρμογή των πολιτικών κοινωνικής ενσωμάτωσης και κοινωνικής προστασίας και της εφαρμογής ολοκληρωμένων παρεμβάσεων για την ανάπτυξη εθνικού συστήματος κοινωνικής φροντίδας.*
6. *Εκπόνηση θεσμικού, κανονιστικού, διοικητικού και δημοσιονομικού πλαισίου με στόχο την προώθηση της κοινωνικής οικονομίας και τη διευκόλυνση της ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων.*
7. *Εκπόνηση θεσμικού, κανονιστικού και διοικητικού πλαισίου με σκοπό την προώθηση ενός βιώσιμου συστήματος σχετικά με το Πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι».*
8. *Αναδιάρθρωση και επέκταση του ρόλου και των αρμοδιοτήτων του Εθνικού Παρατηρητηρίου ΑμεΑ.*

9. Αναβάθμιση και λειτουργική ολοκλήρωση των νέων θεσμών και μεταρρυθμίσεων στους τομείς της αγοράς εργασίας και πρόνοιας.

10. Εφαρμογή κλαδικά εξειδικευμένων παρεμβάσεων σε αναπτυξιακούς τομείς επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Τέλος, ο Θεματικός Άξονας Προτεραιότητας 6 «Τεχνική Υποστήριξη Εφαρμογής», χρηματοδοτεί δράσεις υποστήριξης του Ε.Π. για την αποτελεσματική εφαρμογή, τη διαχείριση, την παρακολούθηση, τον έλεγχο, τη δημοσιότητα και την αξιολόγηση του Προγράμματος<sup>116</sup>.

Ο σχεδιασμός και η εξειδίκευση του Επιχειρησιακού Προγράμματος πραγματοποιήθηκε σύμφωνα με τις προϋποθέσεις και τις προτεραιότητες του νέου κανονισμού του ΕΚΤ και έλαβε υπόψη τις Στρατηγικές Κατευθυντήριες Γραμμές για τη Συνοχή 2007-2013, την Αναθεωρημένη Στρατηγική της Λισαβόνας, το Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων, το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς 2007-2013 και το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη (ΕΣΔΕΝ) 2006-2008<sup>117</sup>.

Με δεδομένο ότι η ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης όπως αποτυπώνεται στη Στρατηγική της Λισαβόνας και στα ως άνω αναφερόμενα κείμενα που την εκφράζουν δεν είχε αλλάξει, το Ε.Π., ως προς τις πολιτικές, την στοχοθεσία και το είδος των δράσεων του, αποτέλεσε την συνέχεια του Ε.Π. της προηγούμενης προγραμματικής περιόδου προς την κατεύθυνση ωστόσο της βελτίωσης των συστημάτων εφαρμογής των ενεργητικών πολιτικών μέσω του Άξονα 1.

Η οικονομική κρίση του 2008 που ξέσπασε στην Ευρώπη σε συνέχεια της διεθνούς χρηματοπιστωτικής κρίσης του 2007 υποχρέωσε τα ενωσιακά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης να εγκρίνουν την εφαρμογή, σε εθνικό επίπεδο, μακροοικονομικών πολιτικών αντιμετώπισης της κυκλικής ανεργίας ως παρέκκλιση από την κυρίαρχη θεωρητική προσέγγιση της διαρθρωτικής ανεργίας<sup>118</sup>. Το σχέδιο ανάκαμψης που υιοθέτησε το 2008 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την αντιμετώπιση της κρίσης (Ευρωπαϊκό Πλάνο Οικονομικής Ανάκαμψης) προέβλεπε μέτρα στήριξης της συνολικής ζήτησης των οικονομιών των χωρών μελών της ΕΕ και παρείχε στα κράτη μέλη το δικαίωμα της προσωρινής στήριξης σε συγκεκριμένους οικονομικούς

<sup>116</sup> <http://www.epanad.gov.gr/default.asp?pID=6&la=1>, πρόσβαση 12/12/2018

<sup>117</sup> Διαδικασία Σύμβουλοι Επιχειρήσεων Α.Ε.,ό.π., σελ. 15

<sup>118</sup> Καραμεσίνη Μ. (2014), Η πολιτική απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης αντιμετώπι με την οικονομική κρίση, *Κοινωνική Πολιτική*, Τεύχος 2, Μάιος 2014, <http://eekp.gr/wp-content/uploads/2014/05/%CE%A4%CE%B5%CF%8D%CF%87%CE%BF%CF%82-2-2014.pdf>, πρόσβαση 15/12/2018

κλάδους που είχαν πληγεί δυσανάλογα από την κρίση. Η απόφαση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου τον Μάρτιο του 2009, αναγνωρίζει την ανάγκη λήψης πρόσθετων μέτρων για τον περιορισμό της απώλειας θέσεων εργασίας, τον θετικό ρόλο που διαδραματίζουν τα συστήματα κοινωνικής προστασίας κατά την διάρκειά της κρίσης ως μηχανισμοί αντιμετώπισης των κοινωνικών επιπτώσεων της και σταθεροποίησης της οικονομίας, καθώς επίσης και εκείνων της κοινωνικής αλληλεγγύης.

Τον Ιούνιο του 2009, εκφράζοντας τη θέση ότι η απασχόληση αποτελεί τον βέλτιστο τρόπο καταπολέμησης του αποκλεισμού, το Συμβούλιο έθεσε τρεις βασικές προτεραιότητες πολιτικής για την αντιμετώπιση της κρίσης στην απασχόληση: α) τη διατήρηση της απασχόλησης, τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, την ενίσχυση της κινητικότητας, β) την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την αντιστοίχιση με τις ανάγκες της αγοράς και γ) τη βελτίωση της πρόσβασης στην απασχόληση, ιδίως των ατόμων των ευπαθών κοινωνικών ομάδων (δηλ. γυναίκες, εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας και ομάδες που υφίστανται διακριτική μεταχείριση), ώστε να αποφεύγεται η μακροχρόνια ανεργία και αεργία.

Οι πόροι του ΕΚΤ, του ΕΤΠΑ και του Ευρωπαϊκού Ταμείου Προσαρμογής στη Παγκοσμιοποίηση θα έπρεπε να αξιοποιηθούν προς αυτό τον σκοπό. Σε ότι αφορά αποκλειστικά το ΕΚΤ, υιοθετήθηκαν οι προτάσεις χρηματοδότησης τουλάχιστον για πέντε εκατομμύρια θέσεις μαθητείας, ειδικά σχεδιασμένα προγράμματα που συνδυάζουν την εργασία μειωμένου χρόνου με κατάρτιση και τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους εργασίας για τις επιχειρήσεις, ως κίνητρο πρόσληψης ατόμων που ανήκουν σε μη προνομιούχες κοινωνικές ομάδες. Επίσης για τα χρηματοδοτούμενα από το ΕΚΤ προγράμματα πολιτικής απασχόλησης της διετίας 2009-2010 τα κράτη μέλη απαλλάχτηκαν από την εθνική συμμετοχή.

Ωστόσο, κάποια από αυτά τα μέτρα, που εφαρμόστηκαν κατά την πρώτη φάση της κρίσης στις χώρες της Ε.Ε, κρίθηκε ότι θα μπορούσαν να καταταγούν στα «παθητικά» μέτρα πολιτικής απασχόλησης, ισοδύναμα προς τα επιδόματα ανεργίας και δεν εντάχθηκαν στη νέα στρατηγική της Ε.Ε. «Ευρώπη 2020»<sup>119</sup>. Μολονότι η χρηματοοικονομική κρίση που προηγήθηκε δοκίμασε την ταυτότητα και τη συνοχή της Ε.Ε. και έφερε στην επιφάνεια τα δημοσιονομικά και αναπτυξιακά προβλήματα των κρατών μελών της<sup>120</sup>, η ΕΕ δεν ήταν έτοιμη να δεχτεί να αλλάξει μόνιμα το κοινοτικό πλαίσιο άσκησης πολιτικής απασχόλησης. Τα μέτρα αυτά θεωρήθηκαν

<sup>119</sup> Καραμεσίνη Μ. (2014),ό.π.

<sup>120</sup> Ο.Κ.Ε (2010), *Γνώμη για την Στρατηγική «Ευρώπη 2020»*, Αθήνα, 19 Απριλίου 2010

έκτακτα και βραχυπρόθεσμα και η προ της κρίσης ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης επανήλθε επαναδιατυπωμένη στην νέα στρατηγική «Ευρώπη 2020»<sup>121</sup>.

---

<sup>121</sup> Καραμεσίνη Μ. (2014),ό.π.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: Η «Ευρώπη 2020» και το ΕΠΑΝΑΔ

Με την ολοκλήρωση του κύκλου της στρατηγικής της Λισαβόνας, το 2010, το οποίο αποτέλεσε έτος ανάκαμψης για τις περισσότερες χώρες της Ε.Ε., η Ευρωπαϊκή Ένωση ξεκίνησε τη διαδικασία αναδιαμόρφωσης της.

Η νέα στρατηγική «Ευρώπη 2020», που αποφασίστηκε από τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια του Μαρτίου και Ιουνίου 2010 και εγκρίθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο τον Σεπτέμβριο του 2010, επαναφέρει τους βασικούς στόχους της Στρατηγικής της Λισαβόνας<sup>122</sup>.

Κεντρικός στόχος είναι η δημιουργία των προϋποθέσεων ώστε η Ευρωπαϊκή Ένωση να καταστεί έως το 2020 μια έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς οικονομία. Βάσει αυτών των τριών προτεραιοτήτων η έξυπνη ανάπτυξη θα βασίζεται στη γνώση και στην καινοτομία, θα καταστεί διατηρήσιμη με την προώθηση μιας αποδοτικότερης ως προς τη χρήση πόρων, πιο πράσινης και πιο ανταγωνιστικής οικονομίας και θα είναι χωρίς αποκλεισμούς, εφόσον θα πρόκειται για μια οικονομία με υψηλή απασχόληση που θα επιτυγχάνει κοινωνική και εδαφική συνοχή<sup>123</sup>. Η ευρωπαϊκή στρατηγική, με την συμπερίληψη στον κεντρικό της στόχο της κοινωνικής συνοχής, εισάγει εκ νέου τη σημασία της κοινωνικής διάστασης στην οικονομική ολοκλήρωση<sup>124</sup>.

Στο πλαίσιο της έχουν τεθεί πέντε πρωταρχικοί και αλληλένδετοι στόχοι οι οποίοι θα πρέπει να επιτευχθούν μέχρι το 2020 σε επίπεδο Ευρωπαϊκή Ένωσης. Οι στόχοι αυτοί αφορούν στην απασχόληση, στην έρευνα και στην ανάπτυξη, στο κλίμα και την ενέργεια, στην εκπαίδευση, στην κοινωνική ένταξη, στη μείωση της φτώχειας και είναι οι εξής:

1. 75% του πληθυσμού μεταξύ 20-64 ετών πρέπει να έχει απασχόληση.
2. 3% του ΑΕΠ της ΕΕ πρέπει να επενδύεται σε Έρευνα και Ανάπτυξη.
3. Μείωση των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου κατά 20% σε σχέση με το 1990 ( ή και 30% του ποσοστού μείωσης των εκπομπών εφόσον οι συνθήκες το

---

<sup>122</sup> Ο.π.

<sup>123</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2010), *Ευρώπη 2020*. Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη COM(2010) 2020 Ανακοίνωση.

<sup>124</sup> Φερόνας Α. (2013), *ό.π.*, σελ. 2

επιτρέπουν), εξασφάλιση του 20% της ενέργειας από ανανεώσιμες πηγές και αύξηση κατά 20% της ενεργειακής απόδοσης.

4. Μείωση των ποσοστών πρόωρης εγκατάλειψης της σχολικής εκπαίδευσης κάτω από 10% και ολοκλήρωση σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης τουλάχιστον για το 40% της ηλικιακής κατηγορίας 30-34.
5. Μείωση του αριθμού των ατόμων που κινδυνεύουν από φτώχεια κατά 20 εκατομμύρια.

Οι πέντε αυτοί στόχοι μετατρέπονται στη συνέχεια σε εθνικούς στόχους για κάθε κράτος μέλος μέσω του Εθνικού Προγράμματος Μεταρρυθμίσεων 2011-2014, σύμφωνα με τις ιδιαίτερες συνθήκες που επικρατούν σε κάθε χώρα. Η παρακολούθηση της προόδου της επίτευξης των στόχων πραγματοποιείται με βάση τις εκθέσεις που υποβάλλονται από τα κράτη μέλη<sup>125</sup>. Οι στόχοι συμπληρώνονται με επτά εμβληματικές πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της ανάπτυξης και της απασχόλησης:

1. Ψηφιακό θεματολόγιο για την Ευρώπη.
2. Ένωση Καινοτομίας.
3. Νεολαία σε κίνηση.
4. Μια Ευρώπη που χρησιμοποιεί αποτελεσματικά τους πόρους της.
5. Μια βιομηχανική πολιτική για την εποχή της παγκοσμιοποίησης.
6. Ατζέντα για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας.
7. Ευρωπαϊκή πλατφόρμα κατά της φτώχειας.

Η εκπαίδευση, η κατάρτιση και η δια βίου μάθηση περιλαμβάνονται στις δύο από τις επτά εμβληματικές πρωτοβουλίες: στη «Νεολαία σε κίνηση», για την ενίσχυση των επιδόσεων των εκπαιδευτικών συστημάτων και τη διευκόλυνση της εισόδου των νέων στην αγορά εργασίας και στην «Ατζέντα για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας», για τον εκσυγχρονισμό των αγορών εργασίας και την παροχή δυνατοτήτων στους πολίτες μέσω της δια βίου ανάπτυξης δεξιοτήτων με σκοπό την αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας και την καλύτερη αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας, μεταξύ άλλων και μέσω της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού

---

<sup>125</sup> [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy\\_el](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_el), πρόσβαση 4/1/2019

και συνδέονται με την τη νέα πολιτική της «ευελιξίας με ασφάλεια» (flexicurity) για την αγορά εργασίας<sup>126</sup>.

Με βάση τη νέα στρατηγική, η προστασία της μόνιμης απασχόλησης αντικαθίσταται από την παροχή της δυνατότητας στους πολίτες να αποκτήσουν δεξιότητες, μέσω ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και διά βίου μάθησης, για να προσαρμοστούν στις νέες συνθήκες και στις ενδεχόμενες αλλαγές σταδιοδρομίας<sup>127</sup>.

Η κατάρτιση στο πλαίσιο της προτεραιότητας *Ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς – μια οικονομία με υψηλά ποσοστά απασχόλησης που επιτυγχάνει οικονομική, κοινωνική και εδαφική συνοχή*, καθίσταται το κρίσιμο εργαλείο για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και την αύξηση της απασχόλησης αλλά και εργαλείο που βοηθά τους πολίτες να προετοιμαστούν και να διαχειριστούν τις συντελούμενες αλλαγές με σκοπό την οικοδόμηση της κοινωνικής συνοχής σε μια Ευρώπη που για την αντιμετώπιση των προκλήσεων της γήρανσης του πληθυσμού και της αύξησης του παγκόσμιου ανταγωνισμού είναι υποχρεωμένη στην πλήρη αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού της.

Για την επίτευξη του στόχου αύξησης της απασχόλησης από 69% το 2010 σε 75% το 2020, οι έγκαιρες προβλέψεις σε ότι αφορά τις ανάγκες σε γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες που χρειάζονται στην αγορά εργασίας καθώς και της δυνατότητας παροχής τους μέσω προγραμμάτων διά βίου μάθησης, αποκτά βαρύνουσα σημασία τόσο για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας του ανθρώπινου δυναμικού όσο και για την εξισορρόπηση προσφοράς και ζήτησης εργασίας σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον<sup>128</sup>. Ως εκ τούτου, η στρατηγική Ευρώπη 2020 προϋποθέτει τον εκσυγχρονισμό και την ενίσχυση των πολιτικών απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης καθώς και των συστημάτων κοινωνικής προστασίας<sup>129</sup>.

Κατόπιν της ενδιάμεσης αξιολόγησης της στρατηγικής, που διενεργήθηκε από την Επιτροπή κατά το διάστημα 2014-2015, σύμφωνα με την οποία η στρατηγική Ευρώπη 2020 εξακολουθεί να θεωρείται το κατάλληλο πλαίσιο για την προώθηση

---

<sup>126</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2010), *Ευρώπη 2020*. Ό.π

<sup>127</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2010), *Ευρώπη 2020*. Ό.π σελ. 22

<sup>128</sup> Παϊδούση Χ. (2013), ό.π., σελ 156

<sup>129</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2010), *Ευρώπη 2020*. όπ..σελ. 21



της απασχόλησης και της ανάπτυξης, η παρακολούθηση και η εφαρμογή της εντάχθηκαν στο πλαίσιο της διαδικασίας του «Ευρωπαϊκού Εξαμήνου»<sup>130</sup>.

Ως προς το Ε.Π., η επικαιροποίησή του σε σχέση με τη στρατηγική «Ευρώπη 2020», πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της αναθεώρησης του 2012 αφού προηγουμένως αξιολογήθηκε η συνεισφορά των κατηγοριών παρεμβάσεων του προγράμματος σε σχέση τόσο με το σύνολο της Στρατηγικής όσο και με την εφαρμογή των ολοκληρωμένων πρωτοβουλιών αυτής, όπως εφαρμόζονται σε εθνικό επίπεδο, στο πλαίσιο του Εθνικού Προγράμματος Μεταρρυθμίσεων 2011-2014. Η αξιολόγηση ανέδειξε τη μεγάλη συνέργεια του ΕΠΑΝΑΔ σε τρεις από τους πέντε βασικούς στόχους της στρατηγικής «Ευρώπη 2020», μολονότι το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα συντάχθηκε βάσει της στρατηγικής της Λισαβόνας, και συγκεκριμένα με τους στόχους:

- 1. Απασχόληση του 75% της ηλικιακής κατηγορίας 20-64 ετών*
- 2. Μείωση των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου κατά 20% σε σχέση με το 1990 ( ή και 30% του ποσοστού μείωσης των εκπομπών εφόσον οι συνθήκες το επιτρέπουν), εξασφάλιση του 20% της ενέργειας από ανανεώσιμες πηγές και αύξηση κατά 20% της ενεργειακής απόδοσης.*
- 3. Μείωση του αριθμού των ατόμων που κινδυνεύουν από φτώχεια κατά 20 εκατομμύρια.*

Σύμφωνα με το κείμενο αναθεώρησης του ΕΠΑΝΑΔ το 2012, οι παρεμβάσεις των Θεματικών Αξόνων Προτεραιότητας 3 και 4 καθώς και του Άξονα 1 «Συστημικές παρεμβάσεις», οι οποίες περιλαμβάνουν την εφαρμογή ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, πρόληψης και αντιμετώπισης του κοινωνικού αποκλεισμού ευπαθών ομάδων του πληθυσμού και ανάπτυξης της κοινωνικής οικονομίας για την απασχόληση ευάλωτων ομάδων, παρουσίασαν μεγάλη συνέργεια με τον πρώτο στόχο όπως και με εκείνον της μείωσης του αριθμού των ατόμων που κινδυνεύουν από φτώχεια. Επίσης, συνέργεια με τους στόχους της «Ευρώπης 2020» που αφορούν στο περιβάλλον παρουσίασαν οι παρεμβάσεις του ΕΠΑΝΑΔ στις προτεραιότητες που εστιάζουν στο περιβάλλον και την ενεργειακή πολιτική μέσα από προγράμματα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης οι οποίες στόχευαν στη «πράσινη» κατάρτιση και ανάπτυξη.

---

<sup>130</sup> [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy\\_el](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_el) , πρόσβαση 4/1/2019

Αντιστοίχως, αξιολογήθηκε και διαπιστώθηκε η συνάφεια του Ε.Π. και με τις λοιπές ευρωπαϊκές προτεραιότητες όπως αποτυπώνονται στις Κατευθυντήριες Γραμμές της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και στις ευρωπαϊκές προτεραιότητες για την Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010 και 2020<sup>131</sup>.

Ο επαναπροσδιορισμός ωστόσο των παρεμβάσεων του προγράμματος δεν ήταν αποτέλεσμα μόνο της νέας στρατηγικής αλλά πρωτίστως της οικονομικής κρίσης που ξεκίνησε στη χώρα στο μέσο περίπου της προγραμματικής περιόδου με εξαιρετικά δυσμενείς επιπτώσεις στην αγορά εργασίας. Εκτός από τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, ιδίως των νέων και των μακροχρόνια ανέργων που κινήθηκαν στα υψηλότερα επίπεδα των τελευταίων δεκαετιών αλλά και τη δραματική αύξηση του αριθμού των ατόμων σε κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού,<sup>132</sup> η κρίση επηρέασε επίσης και τον προϋπολογισμό του προγράμματος. Εντούτοις, παρόλο που ο προϋπολογισμός μειώθηκε κατά το μέρος της εθνικής συμμετοχής, ενισχύθηκε με επιπλέον κοινοτικούς πόρους που μεταφέρθηκαν από άλλο Ε.Π. της χώρας. Παράλληλα, πραγματοποιήθηκε εσωτερική ανακατανομή ώστε να μεταφερθούν πόροι από τους άλλους άξονες του προγράμματος στον Άξονα 2 “Διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση” ο οποίος έφερε το βάρος της υλοποίησης του μεγαλύτερου μέρους των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και κυρίως των δράσεων επαγγελματικής κατάρτισης.

Αναφορικά με τις επιπτώσεις της κρίσης, η ανεργία με την έναρξη της οικονομικής κρίσης ακολουθώντας τον επιταχυνόμενο ρυθμό συρρίκνωσης της ελληνικής οικονομίας αυξάνεται με γρήγορο ρυθμό, κορυφώνεται το 2013 και αποκλιμακώνεται με αργό ρυθμό στη συνέχεια (διάγραμμα 1)<sup>133</sup>.

Τα στοιχεία που παρατίθενται στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» 2014-2020, είναι χαρακτηριστικά της κατάστασης που επικράτησε στην αγορά εργασίας κατά την περίοδο υλοποίησης του ΕΠΑΝΑΔ. Συγκεκριμένα, «το ποσοστό απασχόλησης του πληθυσμού ηλικίας 20-64 ετών μειώθηκε στο 53,2% το 2013 από 66,5% το 2008 και 64% το 2010, αυξάνοντας το χάσμα με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο σε περίπου 15

---

<sup>131</sup> Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού», Προγραμματική Περίοδος 2007-2013, Κείμενο Αναθεώρησης, Σεπτέμβριος 2012, σελ.80-88

<sup>132</sup> Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» 2014-2020, 17-12-2014, σελ.5-6

<sup>133</sup> Για αναλυτικά στοιχεία της εξέλιξης της ανεργίας 2007-2018 κατά φύλο, ηλικία και εκπαιδευτικό επίπεδο 2007-2018 βλέπε Διαγράμματα 1,2 και 3.

ποσοστιαίες μονάδες (ποσοστό απασχόλησης ΕΕ 28: 68,3% για το 2013) και καθιστώντας πολύ δύσκολη την επίτευξη του εθνικού στόχου του 70% για το 2020. Μεταξύ του β' τριμήνου του 2007 και του β' τριμήνου του 2013 χάθηκαν 1.037,4 χιλιάδες θέσεις εργασίας (22,69%), γεγονός που πρακτικά σημαίνει ότι σχεδόν το σύνολο της προόδου που είχε επιτευχθεί μέσα σε 17 χρόνια, από το 1992 μέχρι και το 2008 (930.000 θέσεις εργασίας) χάθηκε στη διάρκεια της επταετίας. Σε ότι αφορά τη σύγκριση των ποσοστών απασχόλησης ανδρών και γυναικών, η μείωση της απασχόλησης επηρέασε περισσότερο τους άνδρες (μείωση 17,5%) από τις γυναίκες (μείωση 8,3%), τα ποσοστά απασχόλησης των οποίων ωστόσο ήταν ιδιαίτερα χαμηλά και πριν την κρίση (51,6% το 2007 και 43,3% το 2013).

Η δυσμενής αυτή κατάσταση ευνόησε την μερική απασχόληση, η χρήση της οποίας επεκτάθηκε σημαντικά, ιδίως στον ιδιωτικό τομέα. Συγκεκριμένα, η αναλογία των συμβάσεων μερικής απασχόλησης στο σύνολο των νέων συμβάσεων αυξήθηκε από 26,5% το 2010 σε 35,4 % το 2012. Συνολικά, το ποσοστό των συμβάσεων μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης στις νέες προσλήψεις αντιστοιχούσε την περίοδο αυτή στο 45% του συνόλου των συμβάσεων.

Ως αποτέλεσμα των παραπάνω παραγόντων, το ποσοστό ανεργίας ανήλθε σε 27,5% το 2013, πρακτικά δηλαδή τριπλασιάστηκε σε σχέση με το 2007 (8,4%), στους δε άνδρες υπερ-τετραπλασιάστηκε (24,5% το 2013 από 5,3% το 2007) με το ποσοστό ωστόσο της ανεργίας των γυναικών να παραμένει σε σημαντικά υψηλότερο επίπεδο από το αντίστοιχο των ανδρών (31,4% το 2013 έναντι 12,9% το 2007). Αναφορικά με την ηλικιακή διάσταση της ανεργίας, ενώ τα υψηλότερα ποσοστά παρουσιάζονται στους νέους έως 29 ετών, η πλειοψηφία των ανέργων (41,4% του συνόλου των ανέργων ή 549.855 άτομα) συγκεντρώνεται στην ηλικιακή ομάδα 30 έως 44 ετών. Επιπρόσθετα, το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας στο σύνολο του ενεργού πληθυσμού υπερ-τετραπλασιάστηκε. Το 2007 οι μακροχρόνια άνεργοι αποτελούσαν το 4,1% του ενεργού πληθυσμού, ποσοστό που το 2013 ανήλθε σε 18,4%. Σύμφωνα με στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ για το β' τρίμηνο 2013, επτά στους δέκα ανέργους είναι μακροχρόνια άνεργος (ποσοστό 72%). Ως αποτέλεσμα όλων των παραπάνω στοιχείων, το 2013 ο πληθυσμός που διαβιεί σε νοικοκυριά που δεν εργάζεται κανένα μέλος ή εργάζεται λιγότερο από τρεις μήνες συνολικά το έτος ανήλθε σε 1.200.800

άτομα ή σε 19,6% του πληθυσμού ηλικίας 18-59 ετών, ενώ το προηγούμενο έτος (2012) ανερχόταν σε 1.010.900 άτομα.»<sup>134</sup>.

Κάτω από αυτές τις συνθήκες το Ε.Π., το οποίο ήταν το κύριο εργαλείο χρηματοδότησης ενεργητικών πολιτικών, θα έπρεπε να ανταποκριθεί αφενός στις δεσμεύσεις της χώρας για την επίτευξη των φιλόδοξων στόχων της στρατηγικής «Ευρώπη 2020», αφετέρου στις ανάγκες αντιμετώπισης του εξαιρετικά υψηλού ποσοστού ανεργίας που δημιουργήθηκε από τη σοβαρότερη οικονομική κρίση που έπληξε τη χώρα μετά την μεταπολίτευση και της προσαρμογής του ανθρώπινου δυναμικού στις νέες οικονομικές, εργασιακές και κοινωνικές συνθήκες.

Σ' αυτό το ασταθές οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον, οι εξελίξεις στο σύστημα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης χαρακτηρίζονται από πλήθος αλλαγών που περιλαμβάνουν συγχωνεύσεις, καταργήσεις και δημιουργία νέων δομών και οργανισμών, ανακατανομές αρμοδιοτήτων μεταξύ του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων καθώς και αλλαγές στον τρόπο υλοποίησης των προγραμμάτων κατάρτισης<sup>135</sup>.

Ήδη από το 2007, η εποπτεία των θυγατρικών του ΟΑΕΔ Επαγγελματική Κατάρτιση ΑΕ (ΕΚΑΕ) και Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική ΑΕ (ΠΑΕΠ) μεταφέρθηκε στο Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και οι εταιρείες ορίστηκαν ως Ενδιάμεσοι Φορείς Διαχείρισης (ΕΦΔ) του ΕΠΑΝΑΔ. Η ΕΚΑΕ ορίζεται για τον Άξονα Προτεραιότητας 2 και αντίστοιχα η ΠΑΕΠ ΑΕ για την παρέμβαση «Ανάπτυξη και εφαρμογή Ολοκληρωμένου Συστήματος για τον καθορισμό των αναγκών της Αγοράς Εργασίας Σύστημα 1 ΕΣΣΕΕΚΑ» του Άξονα Προτεραιότητας 1. Στη συνέχεια, το 2008 η αρμοδιότητα σύστασης και λειτουργίας των Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) του ΟΑΕΔ μεταφέρεται από την Επαγγελματική Κατάρτιση ΑΕ (ΕΚΑΕ) στον ΟΑΕΔ.

Επίσης, το 2007 δημιουργείται ο «Φορέας Διαχείρισης Ολοκληρωμένου Προγράμματος Διά βίου Μάθησης» με την επωνυμία 'Σόλων' που υπάγεται στο Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και η αποστολή του είναι να λειτουργεί ως «Εθνικό Γραφείο» για τον συντονισμό του Προγράμματος Διά Βίου Μάθησης 2007-2013.

---

<sup>134</sup> Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» 2014-2020, 16-12-2014, σελ.5-6

<sup>135</sup> Παϊδούση Χ.(2013), ό.π., σελ 159

Το 2008, ως αρμόδια Εθνική Μονάδα Συντονισμού του ευρωπαϊκού προγράμματος για τη Διά Βίου Μάθηση– Lifelong Learning Program, ορίζεται το Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών (ΙΚΥ) έχοντας στην αρμοδιότητά του τα προγράμματα Comenius, Erasmus, Grundtvig, Leonardo da Vinci (LDV) και τις Επισκέψεις Μελέτης. Με αυτή την απόφαση, η αρμοδιότητα της διαχείρισης του προγράμματος LDV μεταφέρεται για πρώτη φορά σε φορέα, ο οποίος δεν ανήκει στο Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

Επιπροσθέτως, από το 2008 ο επιτελικός ρόλος στο σχεδιασμό και στην εφαρμογή των πολιτικών για τη Διά Βίου Μάθησης ασκείται από τη Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων του Υπουργείου Παιδείας η οποία μετονομάζεται σε Γενική Γραμματεία Διά Βίου Μάθησης (ΓΓΔΒΜ), ενώ το 2009 μετονομάζεται και το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων σε Υπουργείο Παιδείας, Διά Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων. Από το ίδιο έτος, το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης (ΕΚΕΠΙΣ), το οποίο από την ίδρυσή του (1997) εποπτευόταν από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, υπάγεται πλέον στο Υπουργείο Παιδείας, Διά Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων<sup>136</sup>.

Η σημαντικότερη ωστόσο εξέλιξη που πραγματοποιήθηκε την συγκεκριμένη χρονική περίοδο, ήταν η ψήφιση του νόμου 3879/2010 (ΦΕΚ 163/Α/21.10.2010) «Ανάπτυξη της Διά Βίου Μάθησης και λοιπές διατάξεις», που περιλάμβανε τη δημιουργία του νέου θεσμικού πλαισίου για τη Δια Βίου Μάθηση (ΔΒΜ).

Με τον εν λόγω νόμο, θεσμοθετείται ένα σύστημα με την μορφή εθνικού δικτύου για την Δια Βίου Μάθηση, το οποίο περιλαμβάνει όλο το φάσμα των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, καλύπτοντας όλα τα επίπεδα και τα είδη μάθησης (συμπεριλαμβανομένης της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης) και στο οποίο εντάσσονται όλες οι μορφές κατάρτισης που υλοποιούνται από φορείς εντός και εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος. Οι διατάξεις του νόμου μεταρρύθμισαν εκ νέου το σύστημα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, η οποία αναβαθμίστηκε μέσω της αναγνώρισής της ως ισότιμης με τη γενική εκπαίδευση στο πλαίσιο της διά βίου μάθησης. Ο νόμος περιλαμβάνει:

- Τη συστηματοποίηση και το συντονισμό της διερεύνησης των εκπαιδευτικών και επιμορφωτικών αναγκών των ενηλίκων σε σχέση με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και της κοινωνικής ανάπτυξης.

---

<sup>136</sup> Ο.π., σελ 159

- Τη διάκριση των φορέων της Διά Βίου Μάθησης σε φορείς διοίκησης και φορείς παροχής υπηρεσιών Διά Βίου Μάθησης.
- Τον προγραμματισμό και την αποκέντρωση των δράσεων της Διά Βίου Μάθησης.
- Τη συστηματική υποστήριξη των φορέων του Εθνικού Δικτύου Διά Βίου Μάθησης και την προγραμματική συνεργασία των φορέων διοίκησης του Δικτύου με τους παρόχους υπηρεσιών Διά Βίου Μάθησης.
- Τη θεσμοθέτηση προτύπων και μέσων για την ανάπτυξη και την ποιοτική αναβάθμιση της Διά Βίου Μάθησης.
- Τη διασφάλιση της δυνατότητας πρόσβασης των ατόμων και ιδιαίτερα των μελών κοινωνικά ευπαθών και ευάλωτων ομάδων σε όλες τις δράσεις κατάρτισης και γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων.
- Τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση και αξιολόγηση των εκπαιδευτών ενηλίκων.
- Τη δημιουργία συνεκτικού εθνικού πλαισίου αξιολόγησης και πιστοποίησης για όλες τις μορφές κατάρτισης και γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων.
- Τη θέσπιση ενιαίου εθνικού πλαισίου αναγνώρισης προσόντων (ΕΠΠ) και πιστοποίησης γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που αποκτώνται μετά την ολοκλήρωση μιας μαθησιακής διαδικασίας<sup>137</sup>.

Για τις ανάγκες της θέσπισης ενιαίου εθνικού πλαισίου αναγνώρισης προσόντων (ΕΠΠ) ιδρύθηκε μάλιστα ο «Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων (ΕΟΠΠ)», ο οποίος θα όριζε τις προδιαγραφές της πιστοποίησης «των εκροών<sup>138</sup> της μη τυπικής εκπαίδευσης και της άτυπης μάθησης» και αποτελούσε την εθνική δομή των Ευρωπαϊκών Δικτύων που διαχειρίζονται θέματα προσόντων και ευρωπαϊκών εργαλείων διαφάνειας και κινητικότητας.

Το 2011, στο πλαίσιο που προγράμματος των συγχωνεύσεων και καταργήσεων που πραγματοποιήθηκε στο δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα για τον περιορισμό των δημόσιων δαπανών μετά την υπογραφή του πρώτου Μνημονίου,<sup>139</sup> το ΕΚΕΠΙΣ, το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΚΕΠ) και ο Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων (ΕΟΠΠ)

<sup>137</sup> Λιντζέρης, Π. (2013). *Εκπαίδευση, διά βίου μάθηση, πιστοποίηση προσόντων*, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, σελ.79-80

<sup>138</sup> Σημ. Εκροές: τα άμεσα αποτελέσματα της μαθησιακής δραστηριότητας, δηλαδή οι γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες που αποκτά το άτομο, ν.3879/2010.

<sup>139</sup> Νόμος. 3845 (ΦΕΚ Α' 65/06.05.2010)

συγχωνεύονται για να συγκροτήσουν έναν νέο ενιαίο φορέα, τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ).

Επίσης, από την κατάργηση των δυο εταιρειών - Επαγγελματική Κατάρτιση ΑΕ (ΕΚΑΕ) και Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική-Πληροφορική ΑΕ (ΠΑΕΠ) - προέκυψε ένα νέο νομικό πρόσωπο, το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ)<sup>140</sup>.

Τέλος, το ίδιο έτος, το «Ινστιτούτο Νεολαίας» και το «Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων» συγχωνεύθηκαν με απορρόφηση στο «Εθνικό Ίδρυμα Νεότητας» το οποίο μετονομάστηκε σε Ίδρυμα Νεολαίας και Διά Βίου Μάθησης (ΙΝΕΔΙΒΙΜ)<sup>141</sup>.

Με το νέο πλαίσιο που περιλαμβάνει την ανακατανομή αρμοδιοτήτων μεταξύ των υπουργείων και την αναδιοργάνωση των δομών και οργανισμών, το Υπουργείο Παιδείας αναλαμβάνει εξ ολοκλήρου το συντονισμό και τη διαμόρφωση του πλαισίου της Διά Βίου Μάθησης στην Ελλάδα, κομμάτι της οποίας αποτελεί η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, με αρμόδιους φορείς τη Γενική Γραμματεία Διά Βίου Μάθησης (ΓΓΔΜ), για τη χάραξη πολιτικής ΔΒΜ, τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ), για τη διασφάλιση ποιότητας εισροών εκροών και το Ίδρυμα Νεολαίας και Διά Βίου Μάθησης (ΙΝΕΔΙΒΙΜ), για δράσεις και μελέτες που αφορούν γενικότερα την υποστήριξη της νέας γενιάς.

Στο πλαίσιο αυτών των αλλαγών, ωστόσο, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης διατήρησε μία από τις βασικές του αρμοδιότητες, που ήταν και παραμένει να είναι, η εφαρμογή και διαχείριση δράσεων που αφορούν στην κατάρτιση και στη σύνδεσή της με την αγορά εργασίας. Στην κατεύθυνση αυτή, επιτελικοί φορείς του Υπουργείου ήταν ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) του οποίου ο ρόλος ως διαχειριστή προγραμμάτων ΣΕΚ περιορίστηκε σε αυτά του ΛΑΕΚ, καθώς και σε σποραδικά προγράμματα εργασιακής εμπειρίας, voucher και ολοκληρωμένων παρεμβάσεων που περιλαμβάνουν δράσεις κατάρτισης,<sup>142</sup> και το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού

<sup>140</sup> Παϊδούση Χ. (2013), ό.π.,σελ 160

<sup>141</sup> <https://www.inedivim.gr/>, πρόσβαση 15/1/2019

<sup>142</sup> Καραμεσίνη Μ.(2017), Ο ρόλος του ΟΑΕΔ στην επαγγελματική κατάρτιση: ιστορική αναδρομή και αναπροσδιορισμός στο νέο θεσμικό τοπίο στο Δια Βίου Μάθηση. Στο Γούλας Χ., Λιντζέρης Π. (επιμ.), *Δια βίου Μάθηση, Επαγγελματική Κατάρτιση, Απασχόληση και Οικονομία*, Αθήνα, ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ, ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ,σελ.182

(ΕΙΕΑΔ), το οποίο εμπλέκεται στη ΣΕΚ μέσω των συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων που διαχειρίζεται και των μελετών ερευνών που διενεργεί για τον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης.

Τέλος, σημαντικό ρόλο σε αυτό το σχήμα είχαν οι κοινωνικοί εταίροι, όπως ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ), η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ), η Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ), η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ)<sup>143</sup>.

Στον τομέα της υλοποίησης και διαχείρισης προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, με την υπ. αρ. 1.5188/οικ.3.968 (ΦΕΚ 915/Β/20.5.2011) ΚΥΑ, με την οποία τροποποιείται το Ενιαίο Σύστημα Διαχείρισης, Αξιολόγησης, Παρακολούθησης και Ελέγχου των Ενεργειών Επαγγελματικής Κατάρτισης στο πλαίσιο του ΕΣΠΑ 2007-2013, εισάγεται από το Υπουργείο Εργασίας ένας νέος για τα ελληνικά δεδομένα τρόπος υλοποίησης της κατάρτισης μέσω των επιταγών κατάρτισης (Training Voucher) για τους δικαιούχους των προγραμμάτων ΣΕΚ. Η νέα μέθοδος σηματοδοτεί υπαναχώρηση από την πολιτική που είχε ακολουθηθεί τα προηγούμενα είκοσι χρόνια, μολοντί οι προβληματισμοί αναφορικά με την ποιότητα ή ακόμη και την αναγκαιότητα ορισμένων προγραμμάτων κατάρτισης δεν αφορούσαν πλέον την αρχιτεκτονική του συστήματος, αφού θεωρήθηκε ότι σε σχέση με το παρελθόν είχε μπει μια τάξη, αλλά την ελλιπή προσαρμογή των προγραμμάτων κατάρτισης στις ανάγκες των ανέργων και της αγοράς εργασίας<sup>144</sup>.

Το σύστημα παρείχε τη δυνατότητα στους δικαιούχους να λαμβάνουν υπηρεσίες κατάρτισης από πιστοποιημένους από το ΕΚΕΠΙΣ παρόχους της επιλογής τους, σύμφωνα με προκαθορισμένες μονάδες τιμολόγησης των εν λόγω υπηρεσιών. Η επιταγή κατάρτισης (training voucher) ενσωματώνει μια συγκεκριμένη οικονομική αξία, με αποκλειστικό σκοπό την ανταλλαγή της με υπηρεσίες εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης. Η επιλογή των δικαιούχων καθορίζεται από ένα κεντρικό σύστημα μοριοδότησης στο πλαίσιο κάθε πρόσκλησης, η οποία καθορίζει και τα πεδία κατάρτισης που καλύπτει κάθε voucher, όπως και τα υπόλοιπα χαρακτηριστικά του προγράμματος (διάρκεια, ύψος, αμοιβής κ.λπ.). Ωστόσο σύμφωνα με τη ΚΥΑ, *οι φορείς παροχής Υπηρεσιών κατάρτισης οι οποίοι είχαν ήδη καθοριστεί από το νόμο 3879/2010 θα έπρεπε να έχουν πιστοποιηθεί από το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Δια Βίου Μάθησης (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.), όπου αυτό*

<sup>143</sup> Παϊδούση Χ. (2013), ό.π.,σελ 161

<sup>144</sup> Ιωαννίδης Γ, (2017), ό.π., σελ.48



*προβλεπόταν, σύμφωνα με τις προδιαγραφές που ορίζει ο εν λόγω εθνικός φορέας πιστοποίησης των εισροών της μη τυπικής εκπαίδευσης. Επίσης τα προγράμματα θα έπρεπε να έχουν σχεδιαστεί, όπου αυτό ήταν εφικτό, σύμφωνα με καθορισμένες θεματικές ενότητες που προδιαγράφονται από πιστοποιημένα επαγγελματικά περιγράμματα και τα οποία δύναται να οδηγήσουν σε πιστοποίηση γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων των καταρτισθέντων.*

Οι πρόσθετες μεταρρυθμίσεις που υλοποιήθηκαν κατά την περίοδο 2012-2014 στο πλαίσιο του Προγράμματος Δημοσιονομικής Προσαρμογής και των διεθνών υποχρεώσεων της χώρας διαμόρφωσαν ένα νέο τοπίο στην αγορά επαγγελματικής κατάρτισης.

Ειδικότερα, με τον Ν. 4093/2012 (ΦΕΚ 222/Β/12.11.2012) (Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δημοσιονομικής Στρατηγικής) εισάγονται σημαντικές αλλαγές σε διάφορα επίπεδα, με σημαντικότερες, την κατάργηση των ΚΕΚ στην προηγούμενη μορφή τους και την αντικατάσταση της διαδικασίας πιστοποίησης τους, με εκείνη της αδειοδότησης, υπό την επίβλεψη του ΕΟΠΠΕΠ. Στο πλαίσιο αυτό, εισάγεται μια νέα τυπολογία των παρόχων κατάρτισης με τη θεσμοθέτηση των Κέντρων Διά Βίου Μάθησης επιπέδου I και II. Φορείς υλοποίησης των προγραμμάτων κατάρτισης μπορούσαν πλέον να είναι το σύνολο των ΚΔΒΜ (I και II) δηλαδή τα πρώην Εργαστήρια Ελεύθερων Σπουδών (φροντιστήρια) ως Κέντρα Διά Βίου Μάθησης επιπέδου I και τα πρώην ΚΕΚ ως Κέντρα Διά Βίου Μάθησης επιπέδου II, μία διάκριση που έγινε με βάση την κτιριολογική υποδομή<sup>145</sup>. Συνεπώς, διευρύνθηκε σημαντικά ο αριθμός των παρόχων κατάρτισης, ενώ οι απαραίτητες προϋποθέσεις για τη λήψη της σχετικής άδειας ήταν λιγότερο απαιτητικές από τις αντίστοιχες προϋποθέσεις που απαιτούσε η πιστοποίηση.

Η αναδίπλωση αυτή ερμηνεύεται ως το αποτέλεσμα της αναζήτησης αντισταθμιστικών πολιτικών στη μείωση του εισοδήματος φυσικών και νομικών προσώπων που επέφερε η οικονομική κρίση και το πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής<sup>146</sup>.

Άλλωστε σε περιόδους ύφεσης, τα προγράμματα κατάρτισης τείνουν να «παθητικοποιούνται», δηλαδή να λειτουργούν κυρίως ως μηχανισμοί εισοδηματικής

---

<sup>145</sup> Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης, Έκθεση 2012 για τη Διά Βίου Μάθηση στην Ελλάδα, σελ.16

<sup>146</sup> Ιωαννίδης Γ, (2017), ό.π., σελ.48

ενίσχυσης των καταρτιζόμενων αποτελώντας σημαντικό ανάχωμα για την αντιμετώπιση της αυξανόμενης ανεργίας<sup>147</sup>.

Η σημαντική αυτή νομοθετική αλλαγή <sup>148</sup>σηματοδότησε το άνοιγμα της αγοράς των προγραμμάτων κατάρτισης, μία από τις ελάχιστες αγορές που δεν αντιμετώπιζαν πρόβλημα ρευστότητας (δεδομένου ότι χρηματοδοτούνταν από ευρωπαϊκούς πόρους), σε περισσότερες επιχειρήσεις και την ανατροπή του μέχρι τότε τρόπου άσκησης της πολιτικής ΣΕΚ. Επιπλέον, η πρακτική της επιταγής κατάρτισης (voucher) διευκόλυνε την απόφαση να αυξηθούν οι φορείς που θα έχουν τη δυνατότητα να υλοποιούν προγράμματα κατάρτισης<sup>149</sup>.

Τα ΚΔΒΜ μπορούν να δραστηριοποιηθούν σε όποια περιφέρεια επιλέξουν και σε όποιο θεματικό πεδίο επιθυμούν οι εκπρόσωποί τους, ανεξαρτήτως των θεματικών πεδίων στα οποία δύναται να δραστηριοποιούνται στο πλαίσιο της τυπικής ή μη τυπικής εκπαίδευσης .

Για την τρέχουσα προγραμματική περίοδο 2014-2020, εγκρίθηκε στις 17.12.2014 <sup>150</sup> το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση». Το πρόγραμμα περιλαμβάνει τον από κοινού σχεδιασμό, προγραμματισμό και υλοποίηση παρεμβάσεων εκπαίδευσης, απασχόλησης, κατάρτισης και δια βίου μάθησης προκειμένου να συμβάλλει στη μεγιστοποίηση των συνεργειών και της συμπληρωματικότητας τους, καθώς και στην επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού κατά την προγραμματική περίοδο 2014-2020 με βάση τη στρατηγική «Ευρώπη 2020».

Στόχος του Ε.Π. είναι η αντιμετώπιση της ανεργίας, με επίκεντρο τη δημιουργία ποιοτικών δυνατοτήτων εκπαίδευσης, αναβάθμισης δεξιοτήτων και βιώσιμης απασχόλησης για όλους, και γνώμονα την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής.

Κατά το σχεδιασμό του Ε.Π. λήφθηκαν υπόψη οι συστάσεις που διατυπώνονται στο επικαιροποιημένο Μνημόνιο Συνεννόησης στις Συγκεκριμένες

---

<sup>147</sup> ΕΕΟ GROUP Α.Ε. (2012) Μελέτη ανασχεδιασμού δράσεων ενεργητικών πολιτικών απασχόληση και σχεδιασμός & προσδιορισμός του τρόπου αξιολόγησης τους, Σύνοψη, σελ.5

<sup>148</sup> Αξίζει να σημειωθεί ότι το σύνολο του θεσμικού πλαισίου που αφορά στους Ιδιωτικούς φορείς εκπαίδευσης και κατάρτισης και εκδόθηκε κατ' εφαρμογή του ν. 4093/2012 περιλαμβάνεται σε δεκατέσσερις νόμους με τελευταίο τον Ν. 4547/2018., <https://www.eoppep.gr/index.php/el/structure-and-program-certification/introductionforeis>, πρόσβαση 21/12/2018

<sup>149</sup> Ιωαννίδης Γ, (2017) ,ό.π., σελ.48

<sup>150</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή Απόφαση, C(2014) 10128 final/ 17.12.2014

Προϋποθέσεις Οικονομικής Πολιτικής (Μάιος 2013)<sup>151</sup>, σύμφωνα με τις οποίες κατά την περίοδο 2014-2020 απαιτείται η επιτάχυνση των προσπαθειών, ώστε να αποτραπεί η μετατροπή της ανεργίας σε μόνιμη, εστιάζοντας στην ενίσχυση της ενσωμάτωσης κυρίως των μακροχρόνια ανέργων, των μειονεκτούντων ατόμων, καθώς και των ατόμων με μεγαλύτερη ανάγκη για στήριξη εισοδήματος, καθώς και στη μείωση των αναντιστοιχιών στην αγορά εργασίας, στη διευκόλυνση της κινητικότητας των εργαζομένων μεταξύ επαγγελμάτων και τομέων και στην τόνωση της κοινωνικής οικονομίας. Επίσης, ο σχεδιασμός του Ε.Π. έλαβε υπόψη το Κείμενο Θέσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την περίοδο 2014-2020, τη Σύσταση του Συμβουλίου της ΕΕ περί της αρχής «Εγγυήσεις για τη νεολαία» και το νέο Εθνικό Αναπτυξιακό Πρότυπο «Ελλάδα 2021».

Το Ε.Π. διαρθρώνεται σε δώδεκα (12) Άξονες Προτεραιότητας (ΑΠ), οι οποίοι περιλαμβάνουν δράσεις απόλυτα εναρμονισμένες με τους Θεματικούς Στόχους (ΘΣ) 8, 9 και 10 του Κανονισμού ΕΚΤ<sup>152</sup> για την Προγραμματική Περίοδο 2014-2020, από τους οποίους οι πέντε εμπίπτουν στις αρμοδιότητες του **Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας**<sup>153</sup>, οι τέσσερις στις αρμοδιότητες του **Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων**, ενώ ακόμα τρεις περιλαμβάνουν τις παρεμβάσεις της Τεχνικής Υποστήριξης της εφαρμογής του Ε.Π.

Οι πέντε άξονες προτεραιότητας που αποτελούν ευθύνη του **Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας** είναι οι ακόλουθοι:

- ΑΠ 1 Συστημικές Παρεμβάσεις των θεσμών της αγοράς εργασίας και της πρόνοιας.
- ΑΠ 2 Βελτίωση Προοπτικών Απασχόλησης και Ανάπτυξης Δεξιοτήτων Ανθρώπινου Δυναμικού.
- ΑΠ 3 Διευκόλυνση της Πρόσβασης στην Απασχόληση των Νέων έως 29 ετών.
- ΑΠ 4 Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού στην Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας.
- ΑΠ 5 Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού στην Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου.

---

<sup>151</sup> <https://memorandabilia.wordpress.com/defteri-daneiaki-symvasi/epik-mnimoniou/>, πρόσβαση 27/12/2018

<sup>152</sup> Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 1304/2013 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 17 Δεκεμβρίου 2013 για το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και την κατάργηση του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 1081/2006 του Συμβουλίου

<sup>153</sup> Νυν Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης

Ο **Άξονας 1** υποστηρίζει παρεμβάσεις για τη δημιουργία ή/και αναβάθμιση των συστημάτων της δημόσιας διοίκησης για την ενίσχυση των θεσμών της αγοράς εργασίας και της κοινωνικής ένταξης και ενσωμάτωσης. Επίσης περιλαμβάνει παρεμβάσεις για τους κοινωνικούς εταίρους, τους τριτοβάθμιους συλλογικούς φορείς που εκπροσωπούν ομάδες που βιώνουν διακρίσεις και τους φορείς της κοινωνίας των πολιτών με στόχο τη βελτίωση της ικανότητας συμμετοχής τους στις παρεμβάσεις της αγοράς εργασίας

Ο **Άξονας 2** στοχεύει στην αντιμετώπιση της ανεργίας, την αύξηση της απασχόλησης, την ισότιμη πρόσβαση στην αγορά εργασίας, καθώς και τη δημιουργία νέων βιώσιμων θέσεων εργασίας με έμφαση σε τομείς που η χώρα έχει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Απευθύνεται κυρίως στις ομάδες του πληθυσμού που εμφανίζουν τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας (μακροχρόνια άνεργοι, γυναίκες, άνεργοι με χαμηλά τυπικά προσόντα, άνεργοι 30-44 ετών). Επίσης, υποστηρίζει δράσεις για την κοινωνική ένταξη και την καταπολέμηση της φτώχειας με δράσεις ενίσχυσης ή και ανάπτυξης και προώθησης της κοινωνικής οικονομίας και της κοινωνικής επιχειρηματικότητας καθώς και παρεμβάσεις στήριξης των δικαιούχων της πιλοτικής εφαρμογής του Ελάχιστου Εγγυημένου Εισοδήματος με σκοπό τη βελτίωση των ευκαιριών ένταξης ή επανένταξής τους στην αγορά εργασίας.

Ο **Άξονας 3** αποσκοπεί στην αντιμετώπιση της διαρκώς αυξανόμενης ανεργίας των νέων και ειδικότερα αυτών που βρίσκονται εκτός εργασίας, εκπαίδευσης ή κατάρτισης και στη βιώσιμη ένταξή τους στην αγορά εργασίας μέσω στοχευμένων παρεμβάσεων ανάλογα με τις ανάγκες της κάθε επιμέρους ομάδας στόχου, αξιοποιώντας την Πρωτοβουλία για την Απασχόληση των Νέων (Youth Employment Initiative) και λαμβάνοντας υπόψη το Ελληνικό Σχέδιο Δράσης για το Σύστημα Εγγυήσεων για τη Νεολαία (Youth Guarantee).

Τέλος οι **Άξονες 4 και 5**, ενώ περιλαμβάνουν παρεμβάσεις των Αξόνων 1, 2 και 3 αποτελούν εντούτοις διακριτούς Άξονες του Επιχειρησιακού Προγράμματος, προκειμένου να εξυπηρετηθεί η ανάγκη εφαρμογής του ποσοστού 50% συγχρηματοδότησης που αντιστοιχεί στην περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας και στην περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου, οι οποίες διαφοροποιούνται από τις λοιπές Περιφέρειες που ανήκουν στην κατηγορία των Περιφερειών σε Μετάβαση και εκείνων των

Περισσότερο Ανεπτυγμένων Περιφερειών αντίστοιχα <sup>154</sup> λόγω διαφορετικού ποσοστού συγχρηματοδότησης.

Η στρατηγική υλοποίησης των παρεμβάσεων δεν έχει διαφοροποιηθεί σε σχέση με εκείνον της προηγούμενης προγραμματικής περιόδου. Από τα μέχρι τώρα στοιχεία για την υλοποίηση των παρεμβάσεων και τα αποτελέσματα τους προκύπτει ότι:

Ως προς τη δυνατότητα άσκησης της δραστηριότητας των ΚΔΒΜ, κυριάρχησαν οι κτιριακές προδιαγραφές έναντι των ποιοτικών προδιαγραφών, με συνέπειες αφ' ενός τον κατακερματισμό του συστήματος μέσω του πολλαπλασιασμού των Κέντρων δια βίου μάθησης, τα οποία έχουν πλέον ανέλθει σε περίπου 2.500, εκ των οποίων η πλειοψηφία είναι κυρίως φροντιστήρια ή τεχνικές σχολές, αφετέρου στην υποβάθμιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών κατάρτισης. Ως αποτέλεσμα, ήταν η επιστροφή στην κατάσταση που επικρατούσε περίπου 20 χρόνια πριν<sup>155</sup>.

Αναφορικά με την υλοποίηση των προγραμμάτων κατάρτισης μέσω της πρακτικής των voucher, τουλάχιστον στο πρώτο στάδιο εφαρμογής της, καταγράφονται φαινόμενα παρελκυστικών πρακτικών για την προσέλκυση των κατόχων της επιταγής κατάρτισης από τα ΚΔΒΜ, λόγω της δημιουργίας συνθηκών αυξημένου ανταγωνισμού και της υποχώρησης των δημόσιων φορέων (π.χ. ΚΔΒΜ τοπικής αυτοδιοίκησης, Πανεπιστημίων κλπ), οι οποίοι αντιπροσωπεύονται πλέον με ελάχιστο ποσοστό στον τομέα της παροχής της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης<sup>156</sup>.

Σχετικά με τα παρεχόμενα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, η κατάρτιση των αναλυτικών προγραμμάτων σπουδών αποτελούσε υποχρέωση των παρόχων κατάρτισης βάσει γενικών προδιαγραφών. Η ρύθμιση αυτή

---

<sup>154</sup> Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση», Σύνοψη πολιτών, σελ.2-10

<sup>155</sup> Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Στρατηγικό Πλαίσιο για τον Ανασχεδιασμό των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης, Απρίλιος 2018, σελ.51 και Ιωαννίδης Γ, (2017)ό.π., σελ.49-50

<sup>156</sup> ΕΚΚΕ (2014) Εκπόνηση μελέτης ενδιάμεσης εξωτερικής αξιολόγησης της πράξης: 'Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας του Ε.Π «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού», Γ' Παραδοτέο, Τελική έκθεση, μέλη της ομάδας έργου Καραντινός Δ (επιστημονικός υπεύθυνος), Απόστολος Λιναρδής, Αλίκη Μουρίκη, Μανώλης Χρυσάκης, Ιωάννα Κωστάκη και ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2016). Αξιολόγηση των Παρεμβάσεων της Πρωτοβουλίας για την Απασχόληση των Νέων, Έκθεση αξιολόγησης (Παραδοτέο Β'), ερευνητική-συγγραφική ομάδα: Γούλας, Χ., Κορδάτος, Π., Μπουκουβάλας, Κ., Σιδηρά, Β. και Σιμόπουλος, Γ. και Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Στρατηγικό Πλαίσιο για τον Ανασχεδιασμό των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης, Απρίλιος 2018, σελ.51

σε συνδυασμό με την διαχρονική έλλειψη συστήματος διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας, είχαν ως αποτέλεσμα έως το 2016 την πλήρη απουσία σύνδεσής τους με τη δυναμικότητα των κλάδων, των επαγγελμάτων, των επιχειρήσεων, τον κόσμο της εργασίας καθώς και με τα επαγγελματικά περιγράμματα.

Επιπλέον, το θεσμικό πλαίσιο πιστοποίησης των προσόντων των καταρτιζόμενων, αρμοδιότητα του ΕΟΠΠΕΠ, δεν είχε ολοκληρωθεί. Κατά συνέπεια, η πιστοποίηση γνώσεων και δεξιοτήτων περιορίστηκε αποκλειστικά σε προγράμματα που σχετίζονται με δεξιότητες στη χρήση ΤΠΕ και εκμάθησης της ελληνικής γλώσσας (τα οποία κατά κανόνα δεν περιλαμβάνουν πρακτική άσκηση).

Ωστόσο, κατά το έτος 2016, αξιοποιήθηκαν τα πρώτα ευρήματα του Μηχανισμού Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας και ενισχύθηκε ο κλαδικός χαρακτήρας των προγραμμάτων κατάρτισης. Καταρτίστηκε ενιαίο εκπαιδευτικό περιεχόμενο των προγραμμάτων ως προς το θεωρητικό τους μέρος, ανά αντικείμενο κατάρτισης και κλάδο οικονομικής δραστηριότητας σε συνάρτηση με επαγγελματικά περιγράμματα από τους κοινωνικούς εταίρους και άλλους συμπράττοντες φορείς στο πλαίσιο μνημονίων συνεργασίας. Ενισχύθηκε ο ρόλος της συμβουλευτικής μέσω της εισαγωγής ατομικών συνεδριών, της παροχής της συμβουλευτικής από πιστοποιημένα Στελέχη του Εθνικού Οργανισμού Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π) και της δημιουργίας νέου υποσυστήματος στο πληροφοριακό σύστημα παρακολούθησης των δράσεων κατάρτισης. Τέλος, προωθήθηκε η σύνδεση της κατάρτισης με την πιστοποίηση γνώσεων και δεξιοτήτων πέραν αυτών που σχετίζονται με την πληροφορική και την εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας<sup>157</sup>.

Αναφορικά με τις λοιπές παρεμβάσεις, δημιουργήθηκε και λειτούργησε ο Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών της αγοράς εργασίας ο οποίος πλέον αντλεί, επεξεργάζεται και διαχειρίζεται συστηματικά, στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ) της ΕΛΣΤΑΤ, του ΟΑΕΔ, του πληροφοριακού συστήματος του Υπουργείου Εργασίας ΕΡΓΑΝΗ για τις ροές μισθωτής απασχόλησης, καθώς και δευτερογενή δεδομένα από έρευνες και μελέτες σχετικά με την αγορά εργασίας (εισροές) και εξάγει αποτελέσματα σχετικά με τον δυναμισμό των επαγγελμάτων και των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας. Σημαντική επίσης εξέλιξη υπήρξε και η

---

<sup>157</sup> Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης,ό.π.,σελ.52

υλοποίηση του Προγράμματος «Επανασχεδιασμός Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ»<sup>158</sup>.

Η αξιοποίηση των πορισμάτων του Μηχανισμού Διάγνωσης στον σχεδιασμό ενεργητικών πολιτικών και η διαδικασία καταγραφής του προφίλ και της κατηγοριοποίησης των ανέργων, που έχει σχεδιάσει ο ΟΑΕΔ στο πλαίσιο του προγράμματος αναδιάρθρωσης των υπηρεσιών του, αναμένεται να οδηγήσει στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων απασχόλησης και κατάρτισης βάσει των αναγκών των ωφελούμενων.

Καθοριστικός παράγοντας για την επίτευξη αυτού του στόχου αποτελεί η διοικητική ικανότητα των αρμόδιων φορέων για το σχεδιασμό, την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση τους, η οποία, μολονότι έχουν πραγματοποιηθεί προσπάθειες βελτίωσης, δεν έχει καταστεί επαρκής σε οικονομικούς και σε ανθρώπινους πόρους.

Λαμβάνοντας υπόψη ότι οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης απευθύνονται στους ανέργους που είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα του ΟΑΕΔ, ενδεικτικά αναφέρουμε ότι η αναλογία των εγγεγραμμένων ανέργων ανά εργασιακό σύμβουλο του ΟΑΕΔ είναι ένας εργασιακός σύμβουλος σε 3.500 χιλιάδες ανέργους, γεγονός που εγείρει ερωτήματα σχετικά με την επίτευξη του στόχου της ολοκληρωμένης προσέγγισης ανά άνεργο. Έτσι, στο πλαίσιο της προσπάθειας βελτίωσης των παρεχόμενων υπηρεσιών στους πολίτες, έχει δρομολογηθεί η πρόσληψη σημαντικού αριθμού εργασιακών συμβούλων, η ανακατανομή του υπάρχοντος προσωπικού στα ΚΠΑ και η κατάρτιση τους<sup>159</sup>.

Ωστόσο, σύμφωνα με το Στρατηγικό Πλαίσιο για τον Ανασχεδιασμό των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης που εκδόθηκε τον Απρίλιο του 2018, δρομολογούνται και νέες μεταρρυθμίσεις.

Συγκεκριμένα, για την αναβάθμιση του θεσμικού πλαισίου της επαγγελματικής κατάρτισης έχουν ξεκινήσει ενέργειες με στόχο τη ριζική μεταρρύθμιση και αναβάθμισή της, μέσω της ανάπτυξης ενός ανοικτού συστήματος. Ήδη έχουν συσταθεί τα αρμόδια όργανα με αντικείμενο την επανεξέταση και αναμόρφωση του θεσμικού πλαισίου της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και ειδικότερα των όρων και των προϋποθέσεων για τη χορήγηση άδειας ίδρυσης και

---

<sup>158</sup> Ο.π.,σελ.40,46-47

<sup>159</sup> Ο.π., σελ. 20,47

λειτουργίας των παρόχων κατάρτισης, δηλαδή των Κέντρων δια Βίου Μάθησης 1 και 2, με την θέσπιση ενιαίου Συστήματος Πιστοποίησης φορέων και δομών επαγγελματικής κατάρτισης, την ολοκλήρωση θεσμικού πλαισίου συστήματος πιστοποίησης των εκροών της ΣΕΚ και το πλαίσιο ποιότητας της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Επιπλέον προβλέπεται η δημιουργία ενός νέου σύγχρονου συστήματος πιστοποίησης Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού / Σταδιοδρομίας με γνώμονα το υφιστάμενο επαγγελματικό περίγραμμα που θα οδηγήσει στην ανασυγκρότηση του Μητρώου Στελεχών ΣΥΥ.

Σύμφωνα με τον επανασχεδιασμό του τίθεται εκ νέου η αντιμετώπιση των κομβικών ζητημάτων που ταλανίζουν διαχρονικά την εφαρμογή των πολιτικών ΣΕΚ, συγκεκριμένα:

- Του επιτελικού, σχεδιαστικού και ελεγκτικού ρόλου της πολιτείας και των θεσμοθετημένων οργάνων της να θέτουν τους στόχους, το πλαίσιο, τις διαδικασίες και να εποπτεύουν τόσο τις εισροές (συστήματα πιστοποίησης, δομών, εκπαιδευτών, επαγγελματικών περιγραμμάτων, προγραμμάτων σπουδών) όσο και τις εκροές, δηλαδή την πιστοποίηση των καταρτιζομένων που συμμετέχουν στα προγράμματα.
- Της σύνδεσης των προγραμμάτων κατάρτισης με τις αναπτυξιακές προοπτικές της χώρας μέσα από το μηχανισμό διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας σε περιφερειακό και εθνικό επίπεδο.
- Της διερεύνησης των δυνατοτήτων επέκτασης των αρμόδιων φορέων παροχής κατάρτισης και των μεταξύ τους συνεργειών.
- Της διασφάλισης της ποιότητας η οποία θα πρέπει να διατρέχει το σύνολο του συστήματος: εκπαιδευτές, προγράμματα σπουδών, εκπαιδευτικό υλικό, υποδομές, διαδικασίες πιστοποίησης και αξιολόγησης.
- Της διαφάνειας και της αναγνωρισιμότητάς του από τους ανέργους στους οποίους θα πρέπει να παρέχεται η δυνατότητα να μπορούν να κτίσουν την προσωπική και επαγγελματική τους εξέλιξη, μέσα από ένα αξιόπιστο σύστημα πιστοποίησης προσόντων<sup>160</sup>.

---

<sup>160</sup> Ο.π., σελ.53-55



## Συμπεράσματα

Η οικονομική κρίση της δεκαετίας του 1970 πυροδότησε την διαδικασία μετασχηματισμού της παγκόσμιας οικονομίας και δημιούργησε νέα οικονομικά και κοινωνικά δεδομένα. Κύριο αποτέλεσμα αυτού του μετασχηματισμού ήταν όχι μόνο η σημαντική αύξηση του ποσοστού ανεργίας αλλά και η διάρκεια της.

Συνέπεια αυτών των αλλαγών υπήρξε η αμφισβήτηση του κεϋνσιανού μοντέλου οικονομικής θεωρίας που κυριάρχησε στον δυτικό κόσμο μετά την κρίση του 1929 και η μετάβαση σε ένα νέο μοντέλο, αυτό της νεοκλασικής θεωρίας, η οποία επανακαθόρισε την ερμηνεία των αιτιών πρόκλησης του φαινομένου της ανεργίας και επηρέασε καθοριστικά τις πολιτικές απασχόλησης στην Ευρώπη. Σε αυτό το πλαίσιο, η επαγγελματική κατάρτιση και ειδικότερα η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση αναδείχθηκε κλιμακούμενα, ως ενεργητική πολιτική, σε έναν από τους βασικούς πυλώνες της στρατηγικής για την απασχόληση, τόσο στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και σε εθνικό επίπεδο.

Η αποτελεσματική εφαρμογή αυτής της δημόσιας πολιτικής προϋποθέτει τη δημιουργία του κατάλληλου θεσμικού πλαισίου και την ανάπτυξη και λειτουργία των μηχανισμών εκείνων που θα επιτρέψουν τη σύνδεση του μέτρου της ΣΕΚ με την αγορά εργασίας για την επίτευξη του σκοπού της σύζευξης της προσφοράς με τη ζήτηση εργασίας. Σε αυτή την κατεύθυνση, ο ρόλος του κράτους για το σχεδιασμό, τη δομή, την οργάνωση και τη λειτουργία των μηχανισμών εφαρμογής της καθώς και τη χρηματοδότηση της είναι πρωταρχικός.

Στην Ελλάδα, μέχρι την δεκαετία του 1980 η ΣΕΚ είχε μάλλον περιθωριακό ρόλο και σε καμία περίπτωση δεν σχετίζονταν με τις πολιτικές σύζευξης της ζήτησης με την προσφορά εργασίας. Κατά συνέπεια, έως και την ένταξη της χώρας στην ΕΟΚ, η ΣΕΚ, όπως και οι άλλες πολιτικές απασχόλησης χαρακτηρίζονται από έλλειψη στρατηγικής, σχεδιασμού, θεσμικού πλαισίου και υποδομών, γεγονός που ενδεχομένως επηρέασε τη μετέπειτα εξέλιξή της όταν κλήθηκε να εφαρμοστεί βάσει της υποχρέωσης εναρμόνισής της με τις ευρωπαϊκές επιλογές.

Έτσι όπως προκύπτει από την ανάλυση των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων που υλοποιήθηκαν στην Ελλάδα μέχρι σήμερα και που είχαν ως κεντρικό άξονα τις παρεμβάσεις ΣΕΚ, μολονότι στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης η ευρωπαϊκή πολιτική παρέχει, βάσει της αρχής της επικουρικότητας, τη δυνατότητα

προσαρμογής των συστημάτων στις ιδιαιτερότητες του κάθε κράτους μέλους, σε εθνικό επίπεδο, τα συστήματά της δεν μπόρεσαν να αυτονομηθούν προσαρμοζόμενα στην ελληνική πραγματικότητα στο πλαίσιο μιας εθνικής πολιτικής.

Οι εγγενείς αδυναμίες όπως διαμορφώθηκαν διαχρονικά και οι οποίες εξακολουθούν να υπάρχουν μέχρι σήμερα περιλαμβάνουν: την απουσία ή την ανεπάρκεια της λειτουργίας κατάλληλων δομών και εργαλείων για την παρακολούθηση των αναγκών της ελληνικής αγοράς εργασίας, την εστίαση στα ποσοτικά αποτελέσματα της απορρόφησης των κοινοτικών πόρων έναντι της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών κατάρτισης και εν τέλει την απουσία μέτρησης των αποτελεσμάτων εφαρμογή της στην αύξηση της απασχόλησης και στην καταπολέμηση της ανεργίας.

Παρότι η ενσωμάτωση των ευρωπαϊκών πολιτικών ΣΕΚ, όπως αυτές διαμορφώνονταν ανά προγραμματική περίοδο, μέσω της εξέλιξης των συστημάτων της, χαρακτηρίστηκε από πλήθος θεσμικών μεταβολών, συνεχείς πειραματισμούς με βάση τις ευρωπαϊκές επιταγές και πολλές προσπάθειες ελέγχου της αγοράς παροχής για τη διασφάλιση της ορθής χρήσης των διαθέσιμων πόρων, δεν υπήρξε ωστόσο καμία στόχευση στη βιωσιμότητά τους.

Κατά συνέπεια, η εφαρμογή της ΣΕΚ στην Ελλάδα, μολονότι στο επίπεδο απορρόφησης των κοινοτικών πόρων υπήρξε διαχρονικά επιτυχημένη, η συμβολή της, ως ενεργητική πολιτική απασχόλησης στη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας, παραμένει μέχρι και σήμερα ζητούμενο.

Ειδικότερα, από την παράθεση των στοιχείων των Ε.Π. ευθύνης του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας<sup>161</sup> που έχει την αρμοδιότητα άσκησης της πολιτικής απασχόλησης προέκυψαν τα ακόλουθα:

Οι δυνατότητες που υπήρξαν από τις χρηματοδοτήσεις των Κοινοτικών Πλαισίων Στήριξης με την ένταξη της Ελλάδας στην ΕΟΚ, έδωσαν ώθηση στην ανάπτυξη του θεσμού αλλά ταυτοχρόνως αιφνιδίασαν την ελληνική κοινωνία. Κατά τη διάρκεια της υλοποίησης των δύο πρώτων ΚΠΣ η εφαρμογή της ΣΕΚ, χωρίς επαρκή σχεδιασμό και συντονισμό των παρεμβάσεων, εστίασε περισσότερο στην απορρόφηση των κοινοτικών πόρων με τη δημιουργία μιας άναρχης αγοράς παροχής των υπηρεσιών της και ελάχιστα στη δημιουργία των απαραίτητων μηχανισμών παρακολούθησης και αξιολόγησης που θα διασφάλιζαν την αποτελεσματικότητα της.

---

<sup>161</sup> Νυν Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης

Τα σημαντικά προβλήματα που παρουσιάστηκαν κατά τη διάρκεια υλοποίησης τους, συνδέονταν άμεσα με τον αρχικό σχεδιασμό τους και περιελάμβαναν μεταξύ άλλων την αδυναμία διαμόρφωσης στρατηγικής για την επίτευξη της σύνδεσης του συστήματος με τους ευρύτερους οικονομικούς και κοινωνικούς στόχους της Ελλάδας καθώς και δυσκολίες στη συγκρότηση ενός αξιόπιστου συστήματος παροχής των υπηρεσιών αλλά και προβλήματα στην υλοποίηση των παρεμβάσεων.

Το Γ΄ ΚΠΣ αποτέλεσε την πρώτη προσπάθεια εξορθολογισμού του συστήματος ΣΕΚ και της σύνδεσής του με την αγορά εργασίας. Η προσπάθεια περιλάμβανε τη δημιουργία ενός πλαισίου, μέσω του οποίου επιχειρείται ο συντονισμός, με τρόπο συνεκτικό και διαρθρωμένο, όλων των παραμέτρων και συντελεστών, οι οποίοι αναλαμβάνουν συγκεκριμένους ρόλους και δραστηριοποιούνται στο σύστημα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και στο σύστημα προώθησης της απασχόλησης. Στόχος των παρεμβάσεων αυτών αποτέλεσε η αντιμετώπιση των διαχρονικών παθογενειών που παρουσίαζε το πεδίο της ΣΕΚ στην Ελλάδα. Οι σημαντικότερες παθογένειες αφορούν τις σημαντικές ελλείψεις στον διοικητικό μηχανισμό και στο θεσμικό πλαίσιο για την εφαρμογή των σχετικών παρεμβάσεων, την επικάλυψη των αρμοδιοτήτων μεταξύ των υφιστάμενων φορέων λόγω ανυπαρξίας συντονισμού, την απουσία εκπαιδευτικών προδιαγραφών και πιστοποιημένων προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και την απουσία μηχανισμών παρακολούθησης και αξιολόγησης των αναγκών των επιχειρήσεων σε ανθρώπινο δυναμικό ώστε να είναι δυνατή η σύνδεση της κατάρτισης με την αγορά εργασίας. Απουσίαζαν με άλλα λόγια τα προαπαιτούμενα για την εφαρμογή της νέας στρατηγικής της Λισαβόνας, η οποία τοποθετεί για πρώτη φορά την εκπαίδευση και την κατάρτιση καθώς και τα συστήματά τους στο κέντρο της πολιτικής δράσης της ΕΕ, διασυνδέοντάς τα με τις οικονομικές και κοινωνικές παραμέτρους των ευρωπαϊκών αναπτυξιακών προοπτικών.

Έτσι, στο πλαίσιο της χρηματοδότησης από το Ε.Π των σχετικών παρεμβάσεων, θεσμοθετήθηκαν νέες δομές και συστήματα με στόχο την ποιοτική αναβάθμιση άσκησης των ενεργητικών πολιτικών και την σύνδεση τους με την αγορά εργασίας. Οι παρεμβάσεις κατάρτισης ανέργων για την προσαρμογή των δεξιοτήτων τους στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας περιβάλλονται με ένα αναβαθμισμένο πλαίσιο σύνδεσης των προγραμμάτων κατάρτισης με τις ανάγκες των ιδίων των ανέργων αλλά και της αγοράς, τόσο στο επίπεδο της έρευνας όσο και σε εκείνο της εξατομικευμένης

προσέγγισης των ανέργων. Βασικό κόμβο του δικτύου που θεσμοθετήθηκε για την αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας και της αποτελεσματικής λειτουργίας του συστήματος απασχόλησης, αποτέλεσαν τα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ) του ΟΑΕΔ των οποίων ο ρόλος ήταν να συγκεντρώνουν όλες τις δυνατές πληροφορίες που αφορούν το σύνολο των παραγόντων της αγοράς εργασίας για την διάγνωση των αναγκών της και κυρίως για την προώθηση των ανέργων σε θέσεις εργασίας και στο σύστημα κατάρτισης, υιοθετώντας και εξελίσσοντας μεθόδους εξατομικευμένης υποστήριξης.

Ωστόσο, το νέο σύστημα χαρακτηρίστηκε από την πολυπλοκότητα των διαδικασιών, τη μη ύπαρξη σταθερού κανονιστικού πλαισίου για τις προϋποθέσεις υπαγωγής τους στα σχετικά προγράμματα καθώς και από λειτουργικά και οργανωτικά προβλήματα των υπηρεσιών του Ο.Α.Ε.Δ. με δυσμενείς επιπτώσεις στους αποδέκτες των πολιτικών αυτών, δηλαδή τους άνεργους.

Για την αναβάθμιση της ποιότητας των προγραμμάτων κατάρτισης και την οριοθέτηση της αγοράς παροχής τους, θεσμοθετήθηκαν νέες διαδικασίες και κριτήρια πιστοποίησης. Το νέο σύστημα πιστοποίησης έδωσε έμφαση στα πεδία εκείνα που προσδιορίζουν τα ποιοτικά χαρακτηριστικά του (προδιαγραφές προγραμμάτων, προδιαγραφές επί μέρους συστημάτων - αξιολόγηση, παρακολούθηση, προώθηση στην απασχόληση, πιστοποίηση εκπαιδευτών) καθώς και στην ανάπτυξη μόνιμων δομών συνεχούς παρακολούθησης και αξιολόγησης του συνόλου των προσφερομένων υπηρεσιών κατάρτισης. Δρομολογήθηκε επίσης το ζήτημα της αναγνώρισης των αποκτηθέντων από τα προγράμματα γνώσεων και δεξιοτήτων προκειμένου να έχουν ουσιαστική συνεισφορά στην εύρεση θέσης εργασίας. Με την εφαρμογή των συστημάτων πιστοποίησης των συντελεστών παροχής συνεχιζόμενης κατάρτισης πραγματοποιήθηκε η εκκαθάριση και ο έλεγχος της αγοράς παροχής των υπηρεσιών της.

Κατά την έναρξη της προγραμματικής περιόδου 2007-2014, με την έγκριση του νέου Ε.Π., οι παρεμβάσεις εστιάζουν στην βελτίωση του θεσμοθετημένου συστήματος. Η δραματική αύξηση της ανεργίας λόγω της σοβαρής οικονομικής κρίσης που εκδηλώθηκε το 2009 στην Ελλάδα αλλά και οι νέες ευρωπαϊκές προτεραιότητες που τέθηκαν με βάση την νέα στρατηγική «Ευρώπη 2020» οδήγησαν στον επαναπροσδιορισμό τους.

Οι εξελίξεις στο σύστημα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που πραγματοποιήθηκαν από το 2010 και μετά χαρακτηρίζονται από πλήθος αλλαγών που περιλαμβάνουν την δημιουργία του νέου θεσμικού πλαισίου για τη Δια Βίου Μάθηση

(ΔΒΜ) καθώς και συγχωνεύσεις, καταργήσεις και δημιουργία νέων δομών και οργανισμών, ανακατανομές αρμοδιοτήτων μεταξύ των αρμόδιων Υπουργείων καθώς και αλλαγές στον τρόπο υλοποίησης των προγραμμάτων κατάρτισης.

Σε ότι αφορά ειδικότερα τον τρόπο υλοποίησης των προγραμμάτων κατάρτισης, το 2012 πραγματοποιείται ο ριζικός επανασχεδιασμός του συστήματος παροχής της κατάρτισης, με την εισαγωγή μίας νέας μεθόδου, αυτής των επιταγών κατάρτισης (voucher), η οποία χαρακτηρίζεται από την ελαστικοποίηση των προϋποθέσεων για τη λήψη της σχετικής άδειας και κατά συνέπεια την σημαντική αύξηση του αριθμού των παρόχων κατάρτισης.

Η αναδίπλωση αυτή, η οποία διαμορφώνει μια νέα κατάσταση στο πεδίο της ΣΕΚ, ερμηνεύεται ως το αποτέλεσμα της αναζήτησης αντισταθμιστικών πολιτικών στη μείωση του εισοδήματος φυσικών και νομικών προσώπων που επέφερε η οικονομική κρίση και το πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής.

Κατά τη νέα προγραμματική περίοδο, η στρατηγική υλοποίησης των παρεμβάσεων δεν έχει διαφοροποιηθεί σε σχέση με εκείνον της προηγούμενης προγραμματικής περιόδου.

Ωστόσο, σύμφωνα με το Στρατηγικό Πλαίσιο για τον Ανασχεδιασμό των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης που εκδόθηκε τον Απρίλιο του 2018 και υποβλήθηκε προς έγκριση στα αρμόδια όργανα της Ε.Ε. δρομολογούνται νέες μεταρρυθμίσεις με στόχο την αναβάθμισή της.

## Πηγές –Βιβλιογραφία

- Βρετάκου Β., Ρουσέας Π.,(2002), *Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα.Συνοπτική περιγραφή*, Cedefop Reference series; 50
- Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης, Έκθεση 2012 για τη Διά Βίου Μάθηση στην Ελλάδα
- Δεδουσόπουλος Α. (2014). *Πολιτική οικονομία της αγοράς εργασίας*. Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα
- Δημουλάς Κ., Μιχαλοπούλου Κ. (2008), *Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Η περίπτωση των ολοκληρωμένων παρεμβάσεων στους νομούς Άρτας Θεσπρωτίας, Πρεβέζης, Λαρίσης και Φθιώτιδας*, Μελέτη 28, ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ
- Διαδικασία Σύμβουλοι Επιχειρήσεων Α.Ε (χ.χ.). Εκ των προτέρων αξιολόγηση του Ε.Π. Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας για την Προγραμματική Περίοδο 2007-2013
- ΕΕΟ GROUP Α.Ε. (2012), Μελέτη ανασχεδιασμού δράσεων ενεργητικών πολιτικών απασχόληση και σχεδιασμός & προσδιορισμός του τρόπου αξιολόγησης τους, Σύνοψη
- ΕΚΚΕ (2014) Εκπόνηση μελέτης ενδιάμεσης εξωτερικής αξιολόγησης της πράξης: “Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας” του Ε.Π «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού», Γ’ Παραδοτέο, Τελική έκθεση, μέλη της ομάδας έργου Καραντινός Δ. (επιστημονικός υπεύθυνος), Απόστολος Λιναρδής, Αλίκη Μουρίκη, Μανώλης Χρυσάκης, Ιωάννα Κωστάκη
- Ευστράτογλου Α.(2004), Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα, *Περιοδικό Ενημέρωση*, Τεύχος 106, Μάιος 2004, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ
- Ευστράτογλου Α.(2018), Πρόσφατες εξελίξεις στην απασχόληση και παραγωγικό υπόδειγμα της ελληνικής οικονομίας, *Κείμενο Παρέμβασης*, Ιούλιος 2018, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ
- Ενδιάμεση Αξιολόγηση του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», Ημερομηνία δημοσίευσης: 30/5/2001, Αρχή έκδοσης: Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης ΕΠ "Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση", διαθέσιμο στο <https://2007-2013.espa.gr/el/pages/elibrary.aspx?SType=1&SearchID=46285622>

- Ζαρίφης, Γ., Ζανόλα, Λ. και Μανάβη, Χ., Φωτόπουλος, Ν. (2017). *Ο κοινωνικός διάλογος για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα. Διερεύνηση του ρόλου και των προτάσεων πολιτικής των κοινωνικών εταίρων*», Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ
- ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2016). Αξιολόγηση των Παρεμβάσεων της Πρωτοβουλίας για την Απασχόληση των Νέων, Έκθεση αξιολόγησης (Παραδοτέο Β'), ερευνητική-συγγραφική ομάδα: Γούλας, Χ., Κορδάτος, Π., Μπουκουβάλας, Κ., Σιδηρά, Β. και Σιμόπουλος, Γ
- Ιωαννίδης Γ. (2012), *Η πολιτική οικονομία της ελληνικής πολιτικής απασχόλησης, 1995-2008. Το ευρωπαϊκό πλαίσιο και οι εγχώριοι μετασχηματισμοί*, Διδακτορική διατριβή, Πανεπιστήμιο Κρήτης, Σχολή Κοινωνικών Επιστημών, Τμήμα Οικονομικών Επιστημών
- Ιωαννίδης Γ. (2017), Η Εξέλιξη της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Στο Γούλας Χ., Λιντζέρης Π. (επιμ.) *Δια Βίου Μάθηση, επαγγελματική κατάρτιση, απασχόληση και οικονομία*, εκδ. ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ & ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Αθήνα
- ΚΑΝΕΠ (2003), Μελέτη αιτιών για το χαμηλό ποσοστό συμμετοχής σε προγράμματα Διά Βίου Μάθησης στην Ελλάδα, Παραδοτέο 2ο Καταγραφή του Νομοθετικού Πλαισίου, Κουρουτός Μιχάλης (Συντονιστής Έργου)
- Καραμεσίνη Μ. (2014), Η πολιτική απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης αντιμετώπιη με την οικονομική κρίση, *Κοινωνική Πολιτική*, Τεύχος 2, Μάιος, <http://eekp.gr/wp-content/uploads/2014/05/%CE%A4%CE%B5%CF%8D%CF%87%CE%BF%CF%82-2-2014.pdf>, πρόσβαση
- Καραμεσίνη Μ.(2017) Ο ρόλος του ΟΑΕΔ στην επαγγελματική κατάρτιση: ιστορική αναδρομή και αναπροσδιορισμός στο νέο θεσμικό τοπίο στο Δια Βίου Μάθηση. Στο Γούλας Χ., Λιντζέρης Π. (επιμ.) *Δια Βίου Μάθηση, επαγγελματική κατάρτιση, απασχόληση και οικονομία*, εκδ. ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ & ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Αθήνα
- Καραμεσίνη Μ. *Ανεργία και πολιτικές απασχόλησης*. Ανακτήθηκε την 12/10/2018 από <https://openeaclass.panteion.gr/courses/TMA240/>
- Κτιστάκη Στ. (2014), *Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα

- Κυριάκη Π. (2012), *Οι πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα την περίοδο της κρίσης Ο ρόλος των ενεργητικών πολιτικών του ΟΑΕΔ*, Μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία. Πάντειο Πανεπιστήμιο
- Λιντζέρης, Π. (2013). *Εκπαίδευση, διά βίου μάθηση, πιστοποίηση προσόντων*, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ Μούσης Ν. (2002), *Η κοινωνική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα
- Μπαμπαλιούτας Λ., Μητσόπουλος Κ. (2014), *Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και περιφερειακή πολιτική της Ε.Ε.*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα
- Μπασκόζου Κ., *Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα*, Ετήσια έκθεση 2013, ΕΙΕΑΔ, Αθήνα 2014
- ΟΚΕ (1998), *Γνώμη Πρωτοβουλίας για την Επαγγελματική Κατάρτιση*, Αθήνα, 18 Ιουνίου 1998
- ΟΚΕ (2003), *Γνώμη για τον Σχέδιο Νόμου με θέμα «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση – ΕΣΣΕΕΚΑ»*, Αθήνα, 7 Ιουλίου 2003
- Ο.Κ.Ε (1995), *Γνώμη για την Ανεργία -Απασχόληση*, Αθήνα, 1 Ιουνίου 1995
- Ο.Κ.Ε.(1996), *Γνώμη επί του Νομοσχεδίου «Μέτρα Πολιτικής για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση»*, Αθήνα, 20 Μαΐου 1996
- Ο.Κ.Ε (2010), *Γνώμη για την Στρατηγική «Ευρώπη 2020»*, Αθήνα, 19 Απριλίου 2010
- Παϊδούση Χ., *Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα*, Ετήσια Έκθεση 2012, ΕΙΕΑΔ, Αθήνα 2013
- Παληός Ζ. (επιμ.) (2003), *Κατάρτιση και Απασχόληση*, Μελέτη Νο 17, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ ΑΔΕΔΥ
- Παπαγιάννης Δ. (2011), *Ευρωπαϊκό Δίκαιο- Τέταρτη έκδοση*, Αθήνα-Κομοτηνή, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα
- Παλυβός Θ., Χλέτσος Μ. (2006). *Αγορά εργασίας και πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα, στο Πολιτικές απασχόλησης και ανεργία*, Μελέτη Νο 13, Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε., Αθήνα
- Σιπητάνου Α. (2014), *Πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη Δια Βίου μάθηση*, Εκδόσεις Πανεπιστημίου Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη



- Συνήγορος του Πολίτη (2007), Υλοποίηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης από τον ΟΑΕΔ. Η εμπειρία του Συνηγόρου του Πολίτη
- Τσεκούρας Ι., Σταμπουλής Μ., Λιτσαρδάκης Μ. (2004), *Η χρηματοδότηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα. Περιγραφή του συστήματος χρηματοδότησης*, CEDEFOP Panorama series; 90
- Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (2007), «Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 1957-2007» Κουρτέση Α., Τσέλιου Α., Καλέντη Μ, Σκαλτσά Μ, Μάσβουλα Ε. (επιμ.) Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Στρατηγικό Πλαίσιο για τον Ανασχεδιασμό των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης, Απρίλιος 2018
- Φεργαδιώτου Ι. (επιμ.) (2011), *Ενέργειες και Δράσεις Κατάρτισης 2001-2011, Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε*
- Φερόνας Α. (2013) Η Κοινωνική Διάσταση της «Ευρώπης 2020»: Ρητορική και Πραγματικότητα. *Κοινωνική Πολιτική*, τεύχος 1, Απρίλιος 2013

#### ***Ευρωπαϊκή νομοθεσία και κείμενα***

- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2013). *Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο*, διαθέσιμο στο <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=el>
- Agenda 2000: for a stronger and wider Union, διαθέσιμο στο <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:l60001&from=EN>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή COM(2003) 685 τελικό / 11.11.2003, {SEC(2003) 1250} «Εκπαίδευση και κατάρτιση 2010» Επείγουσα ανάγκη μεταρρυθμίσεων για να επιτύχει η στρατηγική της Λισαβόνας
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2006), *Employment in Europe*, Γενική Διεύθυνση Κοινωνικών Υποθέσεων και Ισότητας Ευκαιριών, Unit D
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2018) Πολιτική απασχόλησης, Θεματολογικά δελτία για την Ευρωπαϊκή Ένωση, [www.europarl.europa.eu/factsheets/el](http://www.europarl.europa.eu/factsheets/el)
- Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, C 326/47 (2012), Ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, άρθρα 162-164, 174, 175, 177 και 178, διαθέσιμο στο [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0010.02/DOC\\_2&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0010.02/DOC_2&format=PDF)

- Απόφαση της Επιτροπής C(2012) 9763 final/18.12.2012 και Απόφαση της Επιτροπής C(2014) 9961 final/17.12.2014
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή Απόφαση, C(2014) 10128 final/ 17.12.2014
- Η γέννηση της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση: η διαδικασία του Λουξεμβούργου (Νοέμβριος 1997), διαθέσιμο στο <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c11318&from=EL>)
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2010), *Ευρώπη 2020*. Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη COM(2010) 2020 Ανακοίνωση
- Κανονισμός (ΕΟΚ) αριθ. 2052/88 του Συμβουλίου της 24ης Ιουνίου 1988
- Κανονισμός (ΕΟΚ) αριθ. 4255/88 του Συμβουλίου της 19ης Δεκεμβρίου 1988 για διατάξεις εφαρμογής του κανονισμού (ΕΟΚ) αριθ. 2052/88 όσον αφορά το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:31988R4255&from=EL>
- Κανονισμός (ΕΟΚ) αριθ. 4255/88 του Συμβουλίου της 19ης Δεκεμβρίου 1988 για διατάξεις εφαρμογής του κανονισμού (ΕΟΚ) αριθ. 2052/88 όσον αφορά το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο
- Κανονισμός (ΕΚ) 1784/1999 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 12ης Ιουλίου 1999, σχετικά με το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο [Επίσημη Εφημερίδα L 213 της 13.8.1999]
- Κανονισμός (ΕΚ) 1784/1999 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 12ης Ιουλίου 1999, σχετικά με το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο [Επίσημη Εφημερίδα L 213 της 13.8.1999]
- Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 1260/1999 του Συμβουλίου της 21ης Ιουνίου 1999 περί γενικών διατάξεων για τα διαρθρωτικά Ταμεία
- Κανονισμός(ΕΚ) αριθ. 1081/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 για το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και την κατάργηση του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 1784/1999
- Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 1304/2013 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 17 Δεκεμβρίου 2013 για το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και την κατάργηση του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 1081/2006 του Συμβουλίου

- Traité Instituant la Communauté Économique Européenne et documents annexes, διαθέσιμο στο <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957E/TXT&from=EL>,

***Ελληνικοί νόμοι, Υπουργικές Αποφάσεις και Προεδρικά Διατάγματα***

- Ν.1836/1989 (ΦΕΚ 79 Α' 14.3.1989) Προώθηση της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης και άλλες διατάξεις.
- Ν.2224/1994 (ΦΕΚ 112 Α' 6.7.1994) Ρύθμιση θεμάτων εργασίας, συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων και οργάνωσης του Υπουργείου Εργασίας και των εποπτευόμενων από αυτό νομικών προσώπων και άλλες διατάξεις
- Ν.2469/1997 (ΦΕΚ 38 Α' 14.3.1997) Περιορισμός και βελτίωση της αποτελεσματικότητας των κρατικών δαπανών και άλλες διατάξεις
- Ν.2956/2001 (ΦΕΚ 258 Α' 6.11.2001) Αναδιοργάνωση Υπηρεσιών ΟΑΕΔ και άλλες διατάξεις
- Ν.3144/2003 (ΦΕΚ 111 Α' 8.5.2003) Κοινωνικός διάλογος για την προώθηση της απασχόλησης και την κοινωνική προστασία και άλλες διατάξεις
- Ν.3191/2003 (ΦΕΚ 258 Α' 7.11.2003) Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση
- Ν.3369/2005 (ΦΕΚ 171 Α' 6.07.2005) Συστηματοποίηση της δια βίου μάθησης και άλλες διατάξεις
- Ν.3845/2010 (ΦΕΚ 65 Α' 06.05.2010) Μέτρα για την εφαρμογή του Μηχανισμού Στήριξης της Ελληνικής Οικονομίας από τα κράτη- μέλη της ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο
- Ν.3879/2010 (ΦΕΚ 163 Α' 21.10.2010) Ανάπτυξη της Δια Βίου Μάθησης και λοιπές διατάξεις
- Ν.4093/2012 (ΦΕΚ 222 Β' 12.11.2012) Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 – Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του Ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016
- Π.Δ. 67 (ΦΕΚ 61 21.4.1997) Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών.

- ΥΑ 115372/1994 (ΦΕΚ Β'854/ 16.11.1994) Κριτήρια πιστοποίησης κέντρων άτυπης συνεχιζόμενης κατάρτισης
- ΥΑ 111456/8-7-1996 (ΦΕΚ Β 567/12.7.1996) Σύστημα Διαχείρισης, Αξιολόγησης, Παρακολούθησης και Ελέγχου των ενεργειών Επαγγελματικής Κατάρτισης συγχρηματοδοτούμενων από το ΕΚΤ στο πλαίσιο του 2ου Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (ΚΠΣ) και διαδικασία εφαρμογής τους
- ΥΑ 111457/8-7-1996 (ΦΕΚ Β 567/12.7.1996) Σύστημα Πιστοποίησης Κέντρων Άτυπης Συνεχιζόμενης Κατάρτισης
- Κ.Υ.Α. 4033/21-07-2001 (ΦΕΚ1086 Β'/21-08-01) Ενιαίο Σύστημα Διαχείρισης, Αξιολόγησης, Παρακολούθησης και Ελέγχου των ενεργειών Επαγγελματικής Κατάρτισης συγχρηματοδοτούμενων από το ΕΚΤ στο πλαίσιο του Γ' ΚΠΣ, (2000-2006), για όλα τα Επιχειρησιακά Προγράμματα που εμπεριέχουν δράσεις Κατάρτισης
- Κ.Υ.Α.. 112852/18.06.02 (ΦΕΚ Β' 786/ 26.06.2002) Σύστημα Διαχείρισης, Αξιολόγησης, Παρακολούθησης, Ελέγχου των Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων του μέτρου «Τοπικές Πρωτοβουλίες για την Απασχόληση» των Περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων (ΠΕΠ) κατά το Γ' ΚΠΣ, που συγχρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ)
- Κ.Υ.Α. 111384, 13/05/2003, Κοινή Υπουργική Απόφαση υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων με θέμα «Έκδοση Υπουργικής Απόφασης περί του Συστήματος Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των ΚΕΚ)
- Κ.Υ.Α.112392/1.11.2004 (ΦΕΚ Β' 1813/ 8.12.2004) Τροποποίηση της υπ. αρ.112809/18.6.2002 Κοινής Υπουργικής Απόφασης Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για το Ενιαίο Σύστημα Διαχείρισης, Αξιολόγησης, Παρακολούθησης και Ελέγχου των ενεργειών Επαγγελματικής Κατάρτισης συγχρηματοδοτούμενων από το ΕΚΤ στο πλαίσιο του Γ' ΚΠΣ, (2000-2006), για όλα τα Επιχειρησιακά Προγράμματα που εμπεριέχουν δράσεις Κατάρτισης
- Υ.Α. 105127/8.1.2001 (ΦΕΚ 5 Β'/9.1.2001) Σύστημα πιστοποίησης Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης
- Κ.Υ.Α. 110327 (ΦΕΚ Β'230/21.2.2005) Σύστημα πιστοποίησης Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης

- ΚΥΑ 1.5188/οικ.3.968 (ΦΕΚ 915 Β'/20.5.2011), Τροποποίηση της με αριθμό οικ. 55582/1933/2008 (ΦΕΚ 1491/Β) Κοινής Απόφασης των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, όπως τροποποιήθηκε με τη με αριθμό 0.15968/3.2570/2010 (ΦΕΚ 1503/ Β) Κοινή Απόφαση των Υπουργών Οικονομίας, Ανταγωνιστικότητας και Ναυτιλίας, Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, με θέμα «Ενιαίο Σύστημα Διαχείρισης, Αξιολόγησης, Παρακολούθησης και Ελέγχου των Ενεργειών Επαγγελματικής Κατάρτισης συγχρηματοδοτούμενων από το ΕΚΤ ή το ΕΤΠΑ βάσει του άρθρου 34, παράγραφος 2 του Γενικού Κανονισμού 1083/2006, όπως ισχύει, στο πλαίσιο του ΕΣΠΑ (2007–2013) για όλα τα Επιχειρησιακά Προγράμματα που εμπεριέχουν δράσεις κατάρτισης»

***Επιχειρησιακά προγράμματα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας***

- Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», 2000
- Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», Αναθεώρηση 2005
- Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού», Προγραμματική Περίοδος 2007-2013, Κείμενο Αναθεώρησης, Σεπτέμβριος 2012
- Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» 2014-2020, 17-12-2014

***Ιστότοποι***

<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

<https://www.inedivim.gr/>,

[https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy\\_el](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_el)

<http://www.epanad.gov.gr/default.asp?PID=6&la=>

[http://europa.eu/rapid/press-release\\_DOC-02-15\\_el.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_DOC-02-15_el.htm)

<https://www.espa.gr/el/Pages/DictionaryFS.aspx?item=397>,

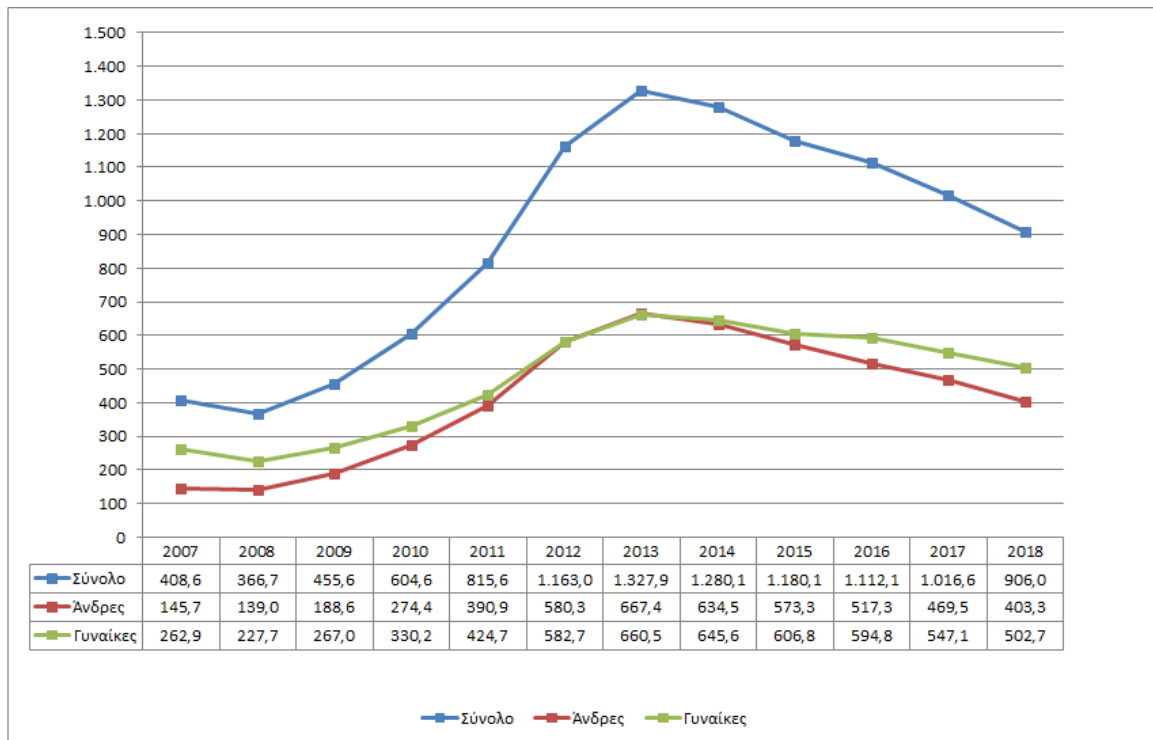
[http://www.eyekt.gr/\(S\(lje3um45jlsol255j3z1i555\)\)/eye/StaticPage.aspx?pagenb=51502](http://www.eyekt.gr/(S(lje3um45jlsol255j3z1i555))/eye/StaticPage.aspx?pagenb=51502)  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10241&from=EL>  
[http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/el/FTU\\_2.3.3.pdf](http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/el/FTU_2.3.3.pdf)  
[http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-02-898\\_el.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-02-898_el.htm),  
<http://www.hellaskps.gr/2000-2006.htm>,  
<https://memorandabilia.wordpress.com/defteri-daneiaki-symvasi/epik-mnimoniou>  
<http://www.statistics.gr/el/statistics/pop>  
<http://www.cedefop.europa.eu/el>  
<http://www.oecd.org/>

## ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ

### Η ανεργία στην Ελλάδα στην περίοδο των δύο προγραμμάτων.

Με την έναρξη της οικονομικής κρίσης η ανεργία αυξάνεται με γρήγορο ρυθμό, κορυφώνεται το 2013 και αποκλιμακώνεται με αργό ρυθμό από εκεί και μετά.

Διάγραμμα 1. Διαχρονική εξέλιξη ανεργίας κατά φύλο 2007-2018

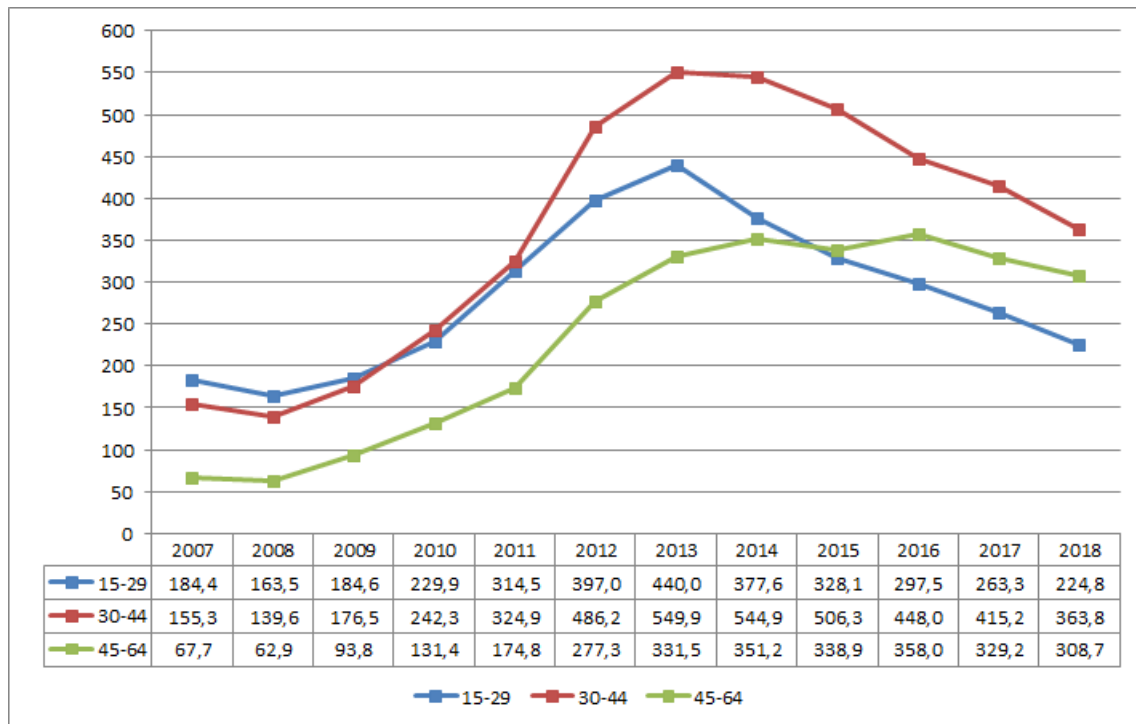


Πηγή, ΕΛΣΤΑΤ, [www.statistics.gr/el/statistics/pop](http://www.statistics.gr/el/statistics/pop)

Σε ολόκληρη την περίοδο ανάλυσης η ανεργία των γυναικών, σε απόλυτα μεγέθη<sup>162</sup>, είναι μεγαλύτερη από την ανδρική με εξαίρεση το 2013 έτος κατά το οποίο η ανδρική ανεργία ξεπερνά σε απόλυτα μεγέθη την γυναικεία. Το γεγονός οφείλεται τόσο στην κατάρρευση κλάδων στους οποίους κυριαρχεί η ανδρική απασχόληση, όπως οι κατασκευές και η μεταποίηση, όσο και στο κλείσιμο επιχειρήσεων και στην απόλυση του συνόλου των εργαζομένων, όπου στις περισσότερες περιπτώσεις οι απασχολούμενοι ήσαν άνδρες.

<sup>162</sup> Σε ποσοστά η ανεργία των γυναικών είναι πολύ μεγαλύτερη από την αντίστοιχη των ανδρών, λόγω του χαμηλότερου αριθμού των γυναικών που συμμετέχουν στο εργατικό δυναμικό.

**Διάγραμμα 2. Διαχρονική εξέλιξη της ανεργίας κατά ηλικία 2007-2018**

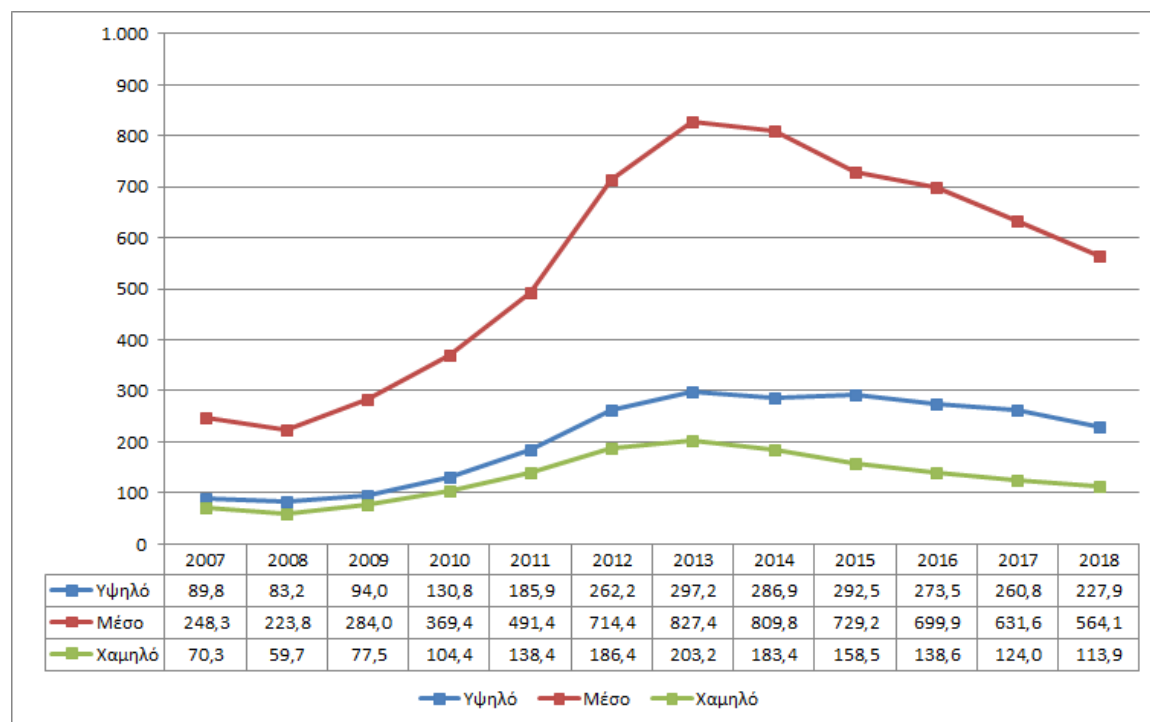


Πηγή, ΕΛΣΤΑΤ, [www.statistics.gr/el/statistics/pop](http://www.statistics.gr/el/statistics/pop)

Μέχρι την έναρξη της κρίσης η υψηλότερη ανεργία σε απόλυτα και ποσοστιαία μεγέθη εμφανιζόταν στους νέους κάτω των 30 ετών. Από το 2010 και μετά ο κύριος όγκος των ανέργων συγκεντρώνεται στις κατ' εξοχήν παραγωγικές ηλικίες των 30-44 ετών, παραμένοντας στην υψηλότερη αυτή θέση μέχρι σήμερα (2018), με την ανεργία των νέων να έπεται και αυτή των ατόμων 45-64 ετών να είναι χαμηλότερη. Από το 2015 και μετά όμως και η ανεργία των ατόμων ηλικίας 45-64 ετών ξεπερνά σε απόλυτα πάντα μεγέθη, την αντίστοιχη των νέων, αναδεικνύοντας τα ιδιαίτερα προβλήματα πρόσβασης στην απασχόληση των ατόμων στις μεγάλες αυτές ηλικίες.



**Διάγραμμα 3. Διαχρονική εξέλιξη ανεργίας κατά εκπαιδευτικό επίπεδο<sup>163</sup> 2007-2018**



Πηγή, ΕΛΣΤΑΤ, [www.statistics.gr/el/statistics/pop](http://www.statistics.gr/el/statistics/pop)

Ο κύριος όγκος των ανέργων αφορά σε άτομα με μέσο εκπαιδευτικό επίπεδο (αποφοίτους λυκείου και σχολών ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης). Ο λόγος της υψηλής αυτής ανεργίας συνδέεται με τα χαρακτηριστικά της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στη χώρα και με τις δυνατότητες επαγγελματικής εξειδίκευσης και εξασφάλισης μιας θέσης εργασίας που παρέχει. Υψηλούς αριθμούς ανέργων εμφάνιζαν (και συνεχίζουν να εμφανίζουν) σε ολόκληρη την περίοδο της κρίσης και οι πτυχιούχοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, γεγονός που με τη σειρά του οφείλεται κυρίως στη δομή και στα χαρακτηριστικά της ελληνικής οικονομίας και στη χαμηλή τεχνολογική της εξειδίκευση και δευτερευόντως στην απουσία σύνδεσης των προγραμμάτων σπουδών με τις γενικότερες ανάγκες της ελληνικής οικονομίας.

<sup>163</sup> Στο υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο περιλαμβάνονται οι πτυχιούχοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (πανεπιστήμιο και ΤΕΙ) και οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου, στο μέσο οι απόφοιτοι λυκείου και σχολών που απαιτούν απολυτήριο λυκείου και στο χαμηλό οι απόφοιτοι υποχρεωτικής εκπαίδευσης, δημοτικού, μερικών τάξεων του δημοτικού και όσοι δεν έχουν πάει καθόλου σχολείο