

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

Μελέτη Διάγνωσης των Αναγκών της Περιφερειακής Αγοράς Εργασίας στο Βόρειο Αιγαίο

3^ο Παραδοτέο

**Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς
Εργασίας**

Νοέμβριος 2015



Βασιλικής Μικρού 4, Τ.Κ. 50100
Περιοχή Αγίου Γεωργίου, Κοζάνη
Τηλ: 2461030713 – 2461049425
Fax: 2461049424
E-mail: kostas@kkc.gr

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

Περιεχόμενα

1	Προς ένα Περιφερειακό Σύστημα Διάγνωσης / Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας στο Βόρειο Αιγαίο	4
1.1	Γενικό Πλαίσιο Αναφοράς	4
1.2	Αρχές του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Διάγνωση των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας στην Ελλάδα	6
1.2.1	Στόχοι του Σχεδίου Δράσης	7
1.2.2	Μεθοδολογία	8
1.2.3	Στόχοι, Διαδικασίες και Προσδοκώμενα Αποτελέσματα	13
1.2.4	Υλοποίηση και Βιωσιμότητα Συστήματος	15
1.3	Μεθοδολογικές Αρχές για τους Περιφερειακούς Μηχανισμούς.....	17
1.3.1	Εισαγωγή	17
1.3.2	Ζητούμενες Πληροφορίες από τις Περιφέρειες.....	19
1.3.3	Τρόπος Ανάλυσης των Πληροφοριών	20
1.3.4	Παραδοτέα και Εισροές των Περιφερειών στον Εθνικό Μηχανισμό	21
1.4	Προτεινόμενη Προσέγγιση για τη Δομή, Λειτουργία και το Έργο ενός Μόνιμου Περιφερειακού Μηχανισμού Διάγνωσης, Καταγραφής και Ιεράρχησης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας στο Βόρειο Αιγαίο	21
1.4.1	Γενική Παρουσίαση της Πρότασης του Συμβούλου για τον Περιφερειακό Μηχανισμό στο Βόρειο Αιγαίο	21
1.4.2	Προτεινόμενη Δομή και Λειτουργία του Περιφερειακού Μηχανισμού στο Βόρειο Αιγαίο.....	22
1.4.3	Στόχοι και γενική μεθοδολογική προσέγγιση των ειδικών περιφερειακών ερευνών και μελετών	24
2	Υφιστάμενη Κατάσταση Αγοράς Εργασίας και Πολιτικών Σύζευξης	26
2.1	Το Πρόβλημα της Σύζευξης της Προσφοράς και της Ζήτησης Εργασίας	26
2.2	Χαρακτηριστικά Αγοράς Εργασίας	28
2.3	Μηχανισμοί Σύζευξης.....	30
2.3.1	ΟΑΕΔ	32
2.4	Κριτήρια Ταξινόμησης Μηχανισμών Διαμεσολάβησης	34
2.4.1	Η Θεσμική Μορφή των Μηχανισμών Σύζευξης	35
2.4.2	Εμβέλεια των Μηχανισμών Σύζευξης	37
2.4.3	Μέθοδοι Σύζευξης / Μεσολάβησης.....	38
2.4.4	Συστηματικοί και Ευκαιριακοί Μηχανισμοί Σύζευξης	42

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

3	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Η τοποθέτηση της Περιφέρειας Βορείου Αιγαίου επί των Κατευθύνσεων του Εθνικού Σχεδίου Δράσης και των Μεθοδολογικών Προσεγγίσεων του ΕΙΕΑΔ για την Διάγνωση των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας σε περιφερειακό επίπεδο.....	44
3.1	Έγγραφες Παρατηρήσεις της Περιφέρειας Βορείου Αιγαίου	44
3.1.1	Η συμβολή των Περιφερειών στη διάγνωση αναγκών της αγοράς εργασίας.....	44
3.1.2	Κωδικοποίηση-αντιστοίχιση εννοιών.....	44
3.1.3	Εννοιολογικές ασάφειες.....	45
3.1.4	Συλλογή δεδομένων (χρονισμός- μέγεθος δείγματος)	45
3.1.5	Ποιοτικά δεδομένα.....	45
3.1.6	Προτάσεις	47
3.2	Διευκρινήσεις του ΕΙΕΑΔ – Ανταπόκριση στις Έγγραφες Παρατηρήσεις της Περιφέρειας Βορείου Αιγαίου	47

1 Προς ένα Περιφερειακό Σύστημα Διάγνωσης / Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας στο Βόρειο Αιγαίο

1.1 Γενικό Πλαίσιο Αναφοράς

Η εγκατάσταση ενός Μόνιμου Εθνικού Συστήματος Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας στην Ελλάδα, του οποίου η λειτουργία θα διασφαλίζεται από έναν, αντίστοιχα, Μόνιμο Εθνικό Μηχανισμό Παρακολούθησης, συνιστά αυτοδέσμευση της χώρας σε σχέση με την ενεργοποίηση των δράσεων που σχετίζονται με προσαρμογής των εργαζομένων και των επιχειρήσεων στις αλλαγές του οικονομικού περιβάλλοντος και των συνθηκών που επικρατούν στην αγορά εργασίας, όπως αυτές οι δράσεις έχουν σχεδιαστεί και προδιαγραφεί στα εγκεκριμένα Επιχειρησιακά Προγράμματα της τρέχουσας Προγραμματικής Περιόδου 2014-2020. Ο Εθνικός Μηχανισμός και το Σύστημα Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασία έχουν σχεδιαστεί ως μέσα υποστήριξης των κοινωνικών εταίρων και των δημόσιων αρχών (τόσο σε εθνικό όσο και σε περιφερειακό επίπεδο) ώστε αυτοί να αναπτύσσουν προληπτικές πολιτικές σε σχέση με τις αλλαγές και τις αναδιαρθρώσεις (π.χ. Εκπαίδευση και Κατάρτιση, Επιχειρηματική Συμβουλευτική, Mentoring, Υποστήριξη στην Προετοιμασία και τη Διαχείριση των Διαδικασιών Αναδιάρθρωση, κλπ.), στοχευμένες τόσο προς τις επιχειρήσεις όσο και προς τους εργαζόμενους.

Σε κεντρικό (εθνικό) επίπεδο την προετοιμασία, την εγκατάσταση και τη λειτουργία του Μηχανισμού Παρακολούθησης έχει αναλάβει -υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας- το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας & Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ), το οποίο έχει ήδη εκπονήσει το αναγκαίο Εθνικό Σχέδιο Δράσης. Το Σχέδιο Δράσης ενσωματώνει -στη γενικότερη λογική του- την εγκατάσταση Μόνιμων Περιφερειακών Μηχανισμών Παρακολούθησης που θα στηρίζουν Περιφερειακά Συστήματα Διάγνωσης / Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασία σε αποκεντρωμένο (περιφερειακό) επίπεδο. Η σχέση μεταξύ Εθνικού και Περιφερειακών Μηχανισμών, καθώς και το (φυσικό) αντικείμενο που θα αναληφθεί από τον καθένα, έχουν προδιαγραφεί στο Σχέδιο Δράσης και στον Μεθοδολογικό Οδηγό για τις Περιφέρειες, αν και ακόμη παραμένουν επιμέρους στοιχεία προς περαιτέρω επεξεργασία και διευκρίνιση (μεταξύ των οποίων το ζήτημα της κατανομής των αναγκαίων πόρων προς τις Περιφέρειες, παραμένει ουσιώδες).

Η κατανόηση του όλου σχεδιασμού οδηγεί στο συμπέρασμα ότι στις Περιφέρειες αρμόζει, κατά κύριο λόγο, ο εμπλουτισμός και η επικύρωση των εθνικών

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

αποτελεσμάτων. Τούτο σημαίνει ότι τα «εθνικά αποτελέσματα», τα οποία προκύπτουν από την επεξεργασία / επικαιροποίηση των ευρημάτων επαναλαμβανόμενων ερευνών του Εθνικού Μηχανισμού, εμπλουτίζονται με αποτελέσματα σε περιφερειακό επίπεδο και «επικυρώνονται» στο πλαίσιο της λειτουργίας των Περιφερειακών Μηχανισμών. Η αποκεντρωμένη διαδικασία «εμπλουτισμού και επικύρωσης» θα στηριχθεί σε περιφερειακές μελέτες και έρευνες (ποσοτικές και ποιοτικές), οι οποίες θα εκτελούνται με -αντίστοιχα- επαναλαμβανόμενο τρόπο, καθώς και σε τακτικές διαβουλευτικές διαδικασίες μεταξύ των κοινωνικών φορέων, των δημοσίων αρχών, της αυτοδιοίκησης και λοιπών εμπλεκόμενων φορέων (ΟΑΕΔ, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, φορείς εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, δομές και δίκτυα διασύνδεσης, κλπ). Σκόπιμο είναι η «επικύρωση» να γίνεται μετά την ολοκλήρωση «κύκλων» ερευνών και επεξεργασιών σε εθνικό επίπεδο, έτσι ώστε τα αρχικά ευρήματα και αποτελέσματα να αποστέλλονται στο περιφερειακό επίπεδο, προς σχολιασμό, εντοπισμό σημείων που απαιτούν διόρθωση, εμπλουτισμό και -εν τέλει- επικύρωση. Είναι σαφές ότι η όλη διαδικασία στο περιφερειακό επίπεδο, προϋποθέτει πολύ καλή γνώση της περιφερειακής αγοράς και της δυναμικής εξέλιξής της. Η γνώση αυτή -πέραν της ποιοτικής διάστασης- θα στηριχθεί και σε δεδομένα ποσοτικής ανάλυσης, τόσο δευτερογενούς όσο και πρωτογενούς χαρακτήρα.

Στο παρόν 3^ο Παραδοτέο: «Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας» της Μελέτης Διάγνωσης των Αναγκών της Περιφερειακής Αγοράς Εργασίας στο Βόρειο Αιγαίο, ο Σύμβουλος καταθέτει τη δική του ολοκληρωμένη πρόταση εξειδίκευσης των προδιαγραφών του Περιφερειακού Μηχανισμού στο Βόρειο Αιγαίο, καθώς και ένα δόκιμο σχήμα χρηματοδότησης, που διασφαλίζει τους αναγκαίους πόρους τόσο για την εκτέλεση του έργου που αρμόζει στο περιφερειακό επίπεδο, όσο και για τη λειτουργία του ίδιου του μηχανισμού για το σύνολο της τρέχουσας Προγραμματικής Περιόδου. Η πρόταση του Συμβούλου αναπτύσσεται στην Ενότητα 1.4: «Προτεινόμενη Προσέγγιση για τη Δομή, Λειτουργία και το Έργο ενός Μόνιμου Μηχανισμού Διάγνωσης και Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας στην Περιφέρεια Βορείου Αιγαίου».

Για λόγους πληρότητας και μεγαλύτερης σαφήνειας ως προς τις ευρύτερες προϋποθέσεις, το παρόν 3^ο Παραδοτέο συμπεριλαμβάνει μια ευρεία επισκόπηση του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Διάγνωση των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας στην Ελλάδα (Ενότητα 1.2: «Αρχές του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Διάγνωση των

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

Αναγκών της Αγοράς Εργασίας στην Ελλάδα») και μια περιγραφή της Περιφερειακής Μεθοδολογικής Προσέγγισης (Ενότητα 1.3: «Μεθοδολογικές Αρχές για τους Περιφερειακούς Μηχανισμούς»). Στην ίδια αναλυτική λογική, έχει συμπεριληφθεί μια ξεχωριστή ενότητα που αναφέρεται ευρύτερα στα ζητήματα διαμεσολάβησης στην αγορά απασχόλησης και σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας, τόσο σε επίπεδο πολιτικής όσο και σε επίπεδο διαθέσιμων μέσων (Ενότητα 2: «Υφιστάμενη Κατάσταση Αγοράς Εργασίας και Πολιτικών Σύζευξης»).

Τέλος, για την καταγραφή, παρατίθενται σε Παράρτημα οι έγγραφες παρατηρήσεις που υπέβαλε η Περιφέρεια Βορείου Αιγαίου σε σχέση τόσο με το Εθνικό Σχέδιο Δράσης όσο και με τον Περιφερειακό Μηχανισμό, καθώς και οι απαντήσεις / διευκρινίσεις που της απέστειλε το ΕΙΕΑΔ (ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: «Η τοποθέτηση της Περιφέρειας Βορείου Αιγαίου επί των Κατευθύνσεων του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Διάγνωση των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας στην Ελλάδα»).

1.2 Αρχές του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Διάγνωση των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας στην Ελλάδα

Η δημιουργία ενός ολοκληρωμένου, λειτουργικού και αποτελεσματικού Εθνικού Συστήματος Διάγνωσης αποσκοπεί στον ορθολογικό σχεδιασμό πολιτικών και στην - αντίστοιχα- ορθολογική κατανομή των εκάστοτε διαθέσιμων πόρων σε προγράμματα που αφορούν την αγορά εργασίας, μειώνουν τις αναντιστοιχίες προσφοράς και ζήτησης εργασίας, αναπροσαρμόζουν την εκπαίδευση και κατάρτιση και τελικά ενισχύουν την απασχόληση μειώνοντας την ανεργία. Περιλαμβάνει τον προσδιορισμό των βασικών μεγεθών της αγοράς εργασίας, των τάσεων εξέλιξής τους στο μέλλον και τον εντοπισμό κρίσιμων αναντιστοιχιών (προσφορά και ζήτηση εργασίας, επαγγέλματα, χωρικές ενότητες, δεξιότητες - ικανότητες - γνώσεις).

Τυπικά, το Σύστημα Διάγνωσης στηρίζεται σε ένα δίκτυο φορέων και οργανισμών που συλλέγουν και επεξεργάζονται πρωτογενή και δευτερογενή δεδομένα, που αφορούν τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Εκτός από ανάγκες κατάρτισης, το Σύστημα καλύπτει ανάγκες πληροφόρησης και σε άλλους τομείς, όπως: στην προώθηση της ανάπτυξης χωρίς αποκλεισμούς, για την οποία απαιτείται ο προσδιορισμός των δημογραφικών ομάδων που δεν μετέχουν σε εκπαίδευση ή απασχόληση. Επίσης συνεισφέρει με πληροφόρηση στην προώθηση της έξυπνης εξειδίκευσης (RIS3), για την οποία είναι αναγκαία η ανάλυση δεδομένων της αγοράς εργασίας σε επίπεδο περιφερειακό, εθνικό και υπερεθνικό με συγκεκριμένα κριτήρια. Τα πορίσματα του

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

Συστήματος θα επιτρέψουν την αποτελεσματικότερη εστίαση των πολιτικών συγκεκριμένων προγραμμάτων και δράσεων, όπως: η «Εγγύηση στη Νεολαία» (youth guarantee), ωστόσο δεν θα αποτελούν την μόνη εισροή για τον σχεδιασμό αυτών των πολιτικών.

Το Σύστημα θα παρέχει πληροφορία για τους δυναμικούς κλάδους και επαγγέλματα και, συνεπώς, θα συμβάλλει στο σχεδιασμό προγραμμάτων μαθητείας, καθώς και αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, τα οποία θα πρέπει να ανταποκρίνονται στις δυναμικά εξελισσόμενες ανάγκες της εθνικής οικονομίας, όπως αυτές συμπλέκονται και με τις εξελίξεις στο διεθνές οικονομικό περιβάλλον.

Η πληροφορία αυτή είναι σημαντική και για τις δράσεις συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Τα πορίσματα για τις αναντιστοιχίες στον τομέα των δεξιοτήτων αποτελούν πολύτιμο οδηγό για τον σχεδιασμό των προγραμμάτων κατάρτισης που απευθύνονται σε εργαζόμενους και ανέργους. Οι μελέτες απορρόφησης πτυχιούχων διαφορετικών βαθμίδων και ειδικεύσεων, καθώς και η συστηματική αξιολόγηση των προγραμμάτων ενίσχυσης της απασχόλησης και καταπολέμησης της ανεργίας θα παρέχουν χρήσιμη ανατροφοδότηση, σε σχέση με τον επανασχεδιασμό των προγραμμάτων, τόσο σε σχέση με το περιεχόμενο όσο και με τον τρόπο παροχής τους.

Για τη δημιουργία και τη λειτουργική αρτιότητα του Εθνικού Συστήματος Διάγνωσης απαιτείται η ενεργός συνεργασία των υπευθύνων για τη χάραξη πολιτικών, των κοινωνικών εταίρων, της τοπικής αυτοδιοίκησης καθώς και άλλων εμπλεκομένων φορέων (stakeholders), που σχετίζονται είτε με τις εισροές είτε με τις εκροές του συστήματος.

1.2.1 Στόχοι του Σχεδίου Δράσης

Κύριος στόχος του σχεδίου δράσης είναι η δημιουργία ενός σταθερού, λειτουργικού και αξιόπιστου μηχανισμού διάγνωσης αναγκών, ο οποίος σε συνδυασμό με την υπάρχουσα τεχνογνωσία, θα παράγει έγκαιρα και έγκυρα αποτελέσματα για την αγορά εργασίας που θα πληροφορούν το εργατικό δυναμικό και τις επιχειρήσεις και θα ανταποκρίνονται στις ανάγκες σχεδιασμού και υλοποίησης προγραμμάτων απασχόλησης και εν γένει ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού. Οι αρχές που διέπουν το προτεινόμενο Σύστημα Διάγνωσης είναι οι ακόλουθες:

- Παραγωγή έγκυρων και αξιόπιστων αποτελεσμάτων

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

- Παραγωγή αποτελεσμάτων άμεσης αξιοποίησης και αποτελεσμάτων μεσοπρόθεσμης χρήσης
- Εμπλουτισμός των αποτελεσμάτων του Συστήματος Διάγνωσης με τα πορίσματα άλλων παρεμφερών μελετών και ερευνών (π.χ. ΡΙΑΑΚ, μελέτες CEDEFOP, αξιολογήσεις προγραμμάτων)
- Αξιοποίηση της τεχνογνωσίας που διαθέτουν οι φορείς έρευνας και ανάλυσης της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα και διεθνώς (π.χ. CEDEFOP, κέντρα κοινωνικών εταιρών, ΕΚΚΕ, ερευνητικά κέντρα Πανεπιστημίων, ΕΛΣΤΑΤ)
- Δημιουργία μόνιμου μηχανισμού
- Διασφάλιση των αναγκαίων συνεργειών και χαμηλές απαιτήσεις χρηματοδότησης ώστε να διευκολυνθεί η βιωσιμότητά του μετά την ολοκλήρωση της τρέχουσας προγραμματικής περιόδου.

1.2.2 Μεθοδολογία

Το προτεινόμενο σύστημα διάγνωσης προσδιορίζει τους βασικούς συντελεστές και τα βασικά μεγέθη της αγοράς εργασίας τα οποία στην συνέχεια εμπλουτίζονται με δεδομένα σε περιφερειακό επίπεδο, εξειδικευμένες εμπειρογνωμοσύνες και τα αποτελέσματα αξιολογήσεων του εκπαιδευτικού συστήματος. Τα πορίσματα αυτά σε συνδυασμό με τους στόχους των εκπαιδευτικών και εργασιακών πολιτικών διαμορφώνουν τα τελικά συμπεράσματα που αξιοποιούνται στον σχεδιασμό και επανασχεδιασμό των κατάλληλων πολιτικών.

Άμεσοι στόχοι του συστήματος διάγνωσης είναι (α) η αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης και των βραχυπρόθεσμων τάσεων και (β) η παραγωγή μεσοπρόθεσμων προβλέψεων αναφορικά με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας σε κλάδους, επαγγέλματα και δεξιότητες.

Απώτερος στόχος του είναι η τακτική και έγκυρη τροφοδότηση της πολιτείας με δεδομένα και εκτιμήσεις για τον ορθολογικό σχεδιασμό των πολιτικών απασχόλησης, των προγραμμάτων διά βίου μάθησης και των λοιπών πολιτικών.

Οι εκροές του Συστήματος Διάγνωσης θα ομαδοποιούνται σε τρεις γενικές κατηγορίες:

- Προσφορά και Ζήτηση Εργασίας σε Κλαδικό Επίπεδο

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

- Προσφορά και Ζήτηση Εργασίας σε Επίπεδο Επαγγέλματος
- Προσφορά και Ζήτηση σε Επίπεδο Δεξιοτήτων, Ικανοτήτων, Γνώσεων

Οι ανωτέρω κατηγορίες προσδιορίζονται περαιτέρω σε περιφερειακό ή τοπικό επίπεδο καθώς και σε επίπεδο μεγαλύτερης ή μικρότερης εξειδίκευσης.

Αρχικά επιχειρείται ο προσδιορισμός των τριών αυτών γενικών κατηγοριών σε εθνικό επίπεδο και στη συνέχεια τα εθνικά αποτελέσματα μπορούν να εξειδικευτούν σε επίπεδο περιφέρειας, αξιοποιώντας τις εισροές της περιφέρειας που με κοινή μεθοδολογία θα παρέχουν στο Σύστημα.

Το επίπεδο εξειδίκευσης των κλαδικών και επαγγελματικών αποτελεσμάτων προσδιορίζεται κατά κύριο λόγο από τα διαθέσιμα δεδομένα. Η επιθυμητή ανάλυση είναι σε όσο το δυνατόν αναλυτικότερο κλαδικό και επαγγελματικό επίπεδο (π.χ. διψήφιο κλάδο ΣΤΑΚΟΔ και τριψήφιο επάγγελμα ISCO). Σε ορισμένες περιπτώσεις λόγω των περιορισμών των διαθέσιμων δεδομένων η ανάλυση περιορίζεται σε γενικότερες κατηγορίες.

Κάτι ανάλογο ισχύει και για τον προσδιορισμό της προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων. Συνυπολογίζοντας τους παράγοντες αυτούς, το Σύστημα Διάγνωσης θα παράγει αποτελέσματα σε εθνικό επίπεδο σε τριψήφιο ISCO και διψήφιο ΣΤΑΚΟΔ και σε περιφερειακό επίπεδο σε διψήφιο ISCO και διψήφιο ΣΤΑΚΟΔ.

Μέχρι και σήμερα το CEDEFOP χρησιμοποιεί την εκπαίδευση σε τρεις κατηγορίες ως proxy για τις δεξιότητες. Η συγκεκριμένη κατηγοριοποίηση δεν παρέχει επαρκή πληροφορία για το θέμα των δεξιοτήτων αλλά επιβάλλεται από τους αναλυτικούς περιορισμούς του μοντέλου που χρησιμοποιείται και των δεδομένων που διατίθενται. Στο προτεινόμενο Σύστημα Διάγνωσης η προσφορά και ζήτηση δεξιοτήτων θα προσδιοριστεί με το proxy της εκπαίδευσης και θα συμπληρωθεί με πληροφόρηση από τις δευτερογενείς πηγές για το θέμα των δεξιοτήτων που αναμένεται να δημοσιευτούν μελλοντικά (eu skills του CEDEFOP εντός του 2015 και PIAAC του ΟΟΣΑ εντός του 2016), καθώς και από τις έρευνες των κοινωνικών εταίρων και των περιφερειών.

Για τη δημιουργία του Συστήματος Διάγνωσης προβλέπονται οι ακόλουθες ενέργειες:

- Δημιουργία δικτύου των φορέων που εμπλέκονται με τα παραγόμενα προϊόντα του Συστήματος Διάγνωσης και των φορέων που παρέχουν πληροφόρηση στο Σύστημα.

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

Στο Δίκτυο αυτό θα μετέχουν όσοι σχετίζονται με τις εισροές και τις εκροές του Συστήματος. Ως εισροές του συστήματος εννοούνται τα στατιστικά δεδομένα, τα ποιοτικά δεδομένα καθώς και τις απαιτήσεις (τις πληροφορίες που χρειάζονται) οι φορείς σχεδιασμού και υλοποίησης πολιτικών ώστε να ενισχυθεί η αποτελεσματικότητα των πολιτικών που σχεδιάζουν/υλοποιούν.

Θα περιλαμβάνει επίσης όσους σχετίζονται με τις εκροές του Συστήματος, με τα παραδοτέα του. Το Δίκτυο δεν έχει ως στόχο την εκπροσώπηση φορέων αλλά τη διευκόλυνση συλλογής της ζητούμενης πληροφόρησης, της εξειδίκευσης του Συστήματος σχετικά με τις ανάγκες των φορέων που σχεδιάζουν/υλοποιούν πολιτικές και στη διάχυση της πληροφόρησης. Στο δίκτυο θα μετέχουν Υπουργεία, κοινωνικοί εταίροι, περιφέρειες, φορείς που συλλέγουν δεδομένα (π.χ. ΕΛΣΤΑΤ), ο ΟΑΕΔ, ερευνητικοί φορείς που συνεργάζονται στην παραγωγή των αποτελεσμάτων (π.χ. ΕΚΚΕ, ΟΑΕΔ), κ.λπ. Αναλόγως του θέματος θα συγκαλείται το μέρος του Δικτύου που σχετίζεται με το συγκεκριμένο θέμα.

Η δράση του δικτύου θα είναι συνεχής, θα συντονίζεται και θα εποπτεύεται από το Υπουργείο Εργασίας το οποίο θα προβεί στις απαραίτητες ενέργειες θεσμοθέτησής του.

Στο πλαίσιο του δικτύου θα λειτουργεί επιστημονική επιτροπή για το θέμα της διάγνωσης αναγκών, όπου θα μετέχουν επιστήμονες - εμπειρογνώμονες που έχουν ασχοληθεί με το θέμα της διάγνωσης αναγκών και ενδιαφέρονται να συμβάλλουν με τις απόψεις και τις γνώσεις τους στον εμπλουτισμό του συστήματος. Η επιλογή των συμμετεχόντων θα πραγματοποιηθεί από το ΕΙΕΑΔ στη βάση της επιστημονικής ειδίκευσης των υποψηφίων.

Στην επιτροπή θα προσκληθούν να συμμετέχουν εκπρόσωποι του CEDEFOP καθώς και άλλοι επιστήμονες που έχουν ασχοληθεί με το θέμα. Η δράση αυτή θα είναι συνεχής. Το ΕΙΕΑΔ θα υλοποιεί τη συγκεκριμένη δράση.

- Στατιστική ανάλυση των δευτερογενών δεδομένων με χρήση δεικτών και στόχο τον προσδιορισμό της κλαδικής, επαγγελματικής και εκπαιδευτικής διάρθρωσης της απασχόλησης και της ανεργίας.
 - Από την ανάλυση των στοιχείων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της ΕΛ.ΣΤΑΤ θα προκύψουν οι πρώτες βασικές εκροές του Συστήματος Διάγνωσης σχετικά με τον δυναμισμό και την ανθεκτικότητα επαγγελματών, κλάδων και εκπαιδευτικών

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

επιπέδων και τις αναντιστοιχίες που παρατηρούνται στην αγορά εργασίας σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο.

- Από την ανάλυση των ροών μισθωτής απασχόλησης του Συστήματος Εργάνη θα προκύψει πληροφόρηση για τη ζήτηση μισθωτής εργασίας στον ιδιωτικό τομέα σε επαγγελματικό, κλαδικό και περιφερειακό επίπεδο.
- Από την ανάλυση των δεδομένων των κενών θέσεων της σχετικής έρευνας της ΕΛ.ΣΤΑΤ σε κλαδικό και επαγγελματικό θα εντοπισθούν αναντιστοιχίες προσφοράς και ζήτησης εργασίας σε επαγγελματικό και κλαδικό επίπεδο.
- Από την ανάλυση των δεδομένων του ΟΑΕΔ με τη χρήση στατιστικών δεικτών θα εντοπιστούν αναντιστοιχίες προσφοράς και ζήτησης εργασίας σε κλαδικό, επαγγελματικό και χωρικό επίπεδο.

Οι ανωτέρω δράσεις είναι συνεχείς. Οι τρεις πρώτες θα πραγματοποιούνται από το ΕΙΕΑΔ και η τέταρτη από τον ΟΑΕΔ σε συνεργασία με το ΕΙΕΑΔ.

- Ανάλυση των πρωτογενών και δευτερογενών δεδομένων που αφορούν το θέμα των δεξιοτήτων.
- Ανάλυση των δεδομένων της έρευνας πεδίου του CEDEFOP για τις δεξιότητες (eu skills).
- Ανάλυση των δεδομένων της έρευνας ΡΙΑΑC του ΟΟΣΑ για τις δεξιότητες.
- Για τη συλλογή δεδομένων σχετικά με τις κενές θέσεις και τις δεξιότητες θα χρησιμοποιηθεί ειδικό ερωτηματολόγιο της ΕΙΕΑΔ.

Οι ανωτέρω δράσεις είναι συνεχείς και πραγματοποιούνται από το ΕΙΕΑΔ.

- Συλλογή πρωτογενών δεδομένων από τους κοινωνικούς εταίρους: Οι κοινωνικοί εταίροι θα συλλέγουν με έρευνες πεδίου, τομεακά συμβούλια και workshops δεδομένα που θα καλύπτουν τα κενά πληροφόρησης που διαπιστώνονται στις υπάρχουσες πηγές πληροφόρησης. Η δράση θα πραγματοποιείται από τους κοινωνικούς εταίρους με τη συνεργασία του Υπουργείου Εργασίας και του ΕΙΕΑΔ.
- Συλλογή πρωτογενών δεδομένων από τις περιφέρειες: Οι περιφέρειες θα συλλέγουν δεδομένα που θα καλύπτουν τα κενά πληροφόρησης που διαπιστώνονται στις υπάρχουσες πηγές πληροφόρησης. Η δράση θα πραγματοποιείται από τις περιφέρειες με τη συνεργασία του Υπουργείου Εργασίας και του ΕΙΕΑΔ.

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

- Προβλέψεις προσφοράς και ζήτησης εργασίας σε κλαδικό, επαγγελματικό και εκπαιδευτικό επίπεδο: Για τις οικονομετρικές προβλέψεις θα αξιοποιηθούν υπάρχουσες εκτιμήσεις από άλλους φορείς (π.χ. οι εκτιμήσεις του CEDEFOP ή άλλων φορέων). Οι προβλέψεις αυτές θα εξειδικευτούν για τις ανάγκες του Συστήματος Διάγνωσης. Η δράση αυτή θα πραγματοποιηθεί από το ΕΙΕΑΔ σε συνεργασία με εξειδικευμένο εξωτερικό συνεργάτη ή άλλο ερευνητικό φορέα.
- Μεθοδολογία Συστήματος Διάγνωσης Αναγκών.
 - Συνολική μεθοδολογία Συστήματος Διάγνωσης Αναγκών όπου περιγράφονται οι μεθοδολογικές επιλογές και ο τρόπος σύνθεσης των αποτελεσμάτων από τις επιμέρους πηγές και αναλύσεις. Πραγματοποιείται από το ΕΙΕΑΔ.
 - Μεθοδολογία συλλογής δεδομένων από τις περιφέρειες όπου περιγράφεται ο τρόπος και το ερωτηματολόγιο που θα χρησιμοποιηθεί για τη συλλογή πληροφοριών σε περιφερειακό επίπεδο. Πραγματοποιείται από το ΕΙΕΑΔ σε συνεργασία με τις περιφέρειες.
 - Μεθοδολογία συλλογής δεδομένων από τους κοινωνικούς εταίρους όπου περιγράφεται ο τρόπος που θα συλλεχθούν στοιχεία από τους κοινωνικούς εταίρους με έρευνες πεδίου και τομεακά συμβούλια. Καταρτίζεται ειδικό σχέδιο για κάθε κοινωνικό εταίρο με τις πληροφορίες που θα συλλέγει ο καθένας και τον τρόπο συλλογής των πληροφοριών αυτών. Πραγματοποιείται από το ΕΙΕΑΔ σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους.
- Βάση δεδομένων Συστήματος Διάγνωσης Αναγκών – Πλατφόρμα πληροφόρησης: Συγκέντρωση των εισροών και των εκροών του Συστήματος Διάγνωσης σε κεντρική βάση δεδομένων, απαραίτητη για τη σταθερότητα λειτουργίας του προδιαγραφόμενου συστήματος και τη διάχυση της πληροφόρησης.

Στη βάση αυτή θα συγκεντρώνονται ηλεκτρονικά όλα τα δεδομένα που αξιοποιούνται για τον υπολογισμό συμπερασμάτων, βιβλιογραφικές αναφορές καθώς και τα αποτελέσματα - παραδοτέα του Συστήματος. Παράλληλα θα δημιουργηθεί πλατφόρμα μέσω της οποίας θα συλλέγεται πληροφόρηση από άτομα και επιχειρήσεις για τις αναντιστοιχίες στην αγορά εργασίας. Το πληροφοριακό σύστημα που θα δημιουργηθεί θα αξιοποιεί υπάρχοντα συστήματα του Υπουργείου Εργασίας και θα επιτρέπει διαβαθμισμένη πρόσβαση στους χρήστες του ανάλογα με την ιδιότητά τους. Η συγκεκριμένη δράση υλοποιείται από την Διεύθυνση Απασχόλησης.

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

- Σύνθεση των αποτελεσμάτων του Συστήματος Διάγνωσης Αναγκών

Τα πορίσματα των επιμέρους μελετών (π.χ. ανάλυση δεικτών, μοντέλο διάγνωσης κλπ) θα συνθέτονται και θα ερμηνεύονται σχετικώς με τους στόχους του συστήματος (την παροχή πληροφόρησης για τον σχεδιασμό των προγραμμάτων). Η διαδικασία εμπλουτισμού - επικύρωσης των δεδομένων αφορά τόσο τις υποθέσεις – σενάρια που υιοθετούνται στην εκτίμηση των οικονομετρικών υποδειγμάτων όσο και τη διαμόρφωση των τελικών συμπερασμάτων στη βάση συμπληρωματικών πληροφοριών. Η τελική σύνθεση των αποτελεσμάτων επιμέρους μελετών και εκτιμήσεων αποτελεί το αντικείμενο εμπειρογνωμοσύνης που εκτιμά και συνυπολογίζει τα διαφορετικά ευρήματα με στόχο την εξαγωγή τελικών συμπερασμάτων. Η δράση πραγματοποιείται από το ΕΙΕΑΔ σε συνεργασία με τις περιφέρειες, τους κοινωνικούς εταίρους και την επιστημονική επιτροπή.

- Δράσεις Αξιολόγησης

Οι δράσεις αξιολόγησης αποτελούν σημαντική δράση για την βελτίωση του Συστήματος Διάγνωσης και γενικότερα την αύξηση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων πολιτικών.

Στο πλαίσιο της ΕΙΕΑΔ θα λειτουργήσει ομάδα εργασίας που θα συγκεντρώνει τις μελέτες κι έρευνες αξιολόγησης των προγραμμάτων απασχόλησης / κατάρτισης και θα αξιοποιεί τα αποτελέσματα για την ανατροφοδότηση του σχεδιαζόμενου Συστήματος. Το Σύστημα Διάγνωσης θα επωφελείται έτσι από την παροχή νέων προτάσεων και πρόσθετων πεδίων συλλογής στοιχείων. Επίσης το ΕΙΕΑΔ θα εισηγείται στο Υπουργείο Εργασίας και στο Υπουργείο Παιδείας προτάσεις πολιτικής αναφορικά με τα προγράμματα απασχόλησης και κατάρτισης και τον ανασχεδιασμό τους. Για τον σκοπό αυτό θα θεσπιστεί ενδεχομένως με Υπουργική Απόφαση η υποχρέωση όλων των φορέων που χρηματοδοτούνται από δημόσιους πόρους να αποστέλλουν σε ηλεκτρονική μορφή τις εκθέσεις αξιολόγησης στη συγκεκριμένη μονάδα αξιολόγησης του ΕΙΕΑΔ. Με τον τρόπο αυτό θα δημιουργηθεί μια πολύ καλή βάση πληροφόρησης με σχετικά χαμηλό κόστος και θα δημιουργηθεί μια δυναμική για την ανάπτυξη έγκυρων και ποιοτικών αξιολογήσεων.

1.2.3 Στόχοι, Διαδικασίες και Προσδοκώμενα Αποτελέσματα

Στόχοι

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

- Καταγραφή αναντιστοιχιών προσφοράς και ζήτησης επαγγελματιών, προσόντων και δεξιοτήτων.
- Μεσοπρόθεσμη διάγνωση αναντιστοιχιών προσφοράς και ζήτησης επαγγελματιών, προσόντων και δεξιοτήτων.
- Συνεισφορά στον ορθολογικό σχεδιασμό πολιτικών και προγραμμάτων εκπαίδευσης, κατάρτισης και ενίσχυσης της καινοτομίας.
- Συνεισφορά στην ορθολογικό προσανατολισμό του εργατικού δυναμικού στην αγορά εργασίας μέσα από την παραγωγή και ανάλυση δεδομένων.
- Συνεισφορά στον ορθολογικό προσανατολισμό των επιχειρήσεων αναφορικά με την αγορά εργασίας μέσα από την παραγωγή και ανάλυση δεδομένων.

Διαδικασίες

- Ποσοτική εκτίμηση της ζήτησης εργασίας κατά κλάδο, περιφέρεια και επάγγελμα
- Ποσοτική εκτίμηση της προσφοράς εργασίας κατά κλάδο, περιφέρεια και επάγγελμα
- Συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, του Υπουργείου Παιδείας, των παραγωγικών υπουργείων και των άλλων ερευνητικών φορέων στον εμπλουτισμό των ποσοτικών στοιχείων με ποιοτικά δεδομένα
- Ετήσια ανανέωση αποτελεσμάτων
- Εκτίμηση των τάσεων εξέλιξης και της δυναμικής των επαγγελματιών κατά κλάδο και επάγγελμα με τη συνεργασία ερευνητικών κέντρων και της ΕΛΣΤΑΤ
- Συγκέντρωση, κωδικοποίηση και αξιοποίηση των ερευνών και μελετών της αγοράς εργασίας και των αξιολογήσεων των προγραμμάτων απασχόλησης
- Συμμετοχικό και δικτυακό σύστημα διακυβέρνησης

Προσδοκώμενα Αποτελέσματα

- Προσδιορισμός δυναμισμού / ανθεκτικότητας επαγγελματιών / κλάδων / εκπαιδευτικών επιπέδων και των αναντιστοιχιών που παρατηρούνται στην αγορά εργασίας σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο
- Ροές και ζήτηση μισθωτής εργασίας στον ιδιωτικό τομέα σε επαγγελματικό, κλαδικό και περιφερειακό επίπεδο

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

- Κενές θέσεις εργασίας και αναντιστοιχίες προσφοράς και ζήτησης εργασίας σε επαγγελματικό και κλαδικό επίπεδο
- Χαρακτηριστικά των ανέργων και αναντιστοιχίες προσφοράς και ζήτησης εργασίας σε κλαδικό, επαγγελματικό και χωρικό επίπεδο
- Προσόντα και δεξιότητες του εργατικού δυναμικού
- Μεσοπρόθεσμη εκτίμηση/πρόβλεψη των τάσεων και της δυναμικής που εμφανίζουν τα διαφορετικά επαγγέλματα σε εθνικό και τοπικό επίπεδο, ανά κλάδο, επάγγελμα, προσόντα και δεξιότητες
- Μεσοπρόθεσμη διάγνωση αναντιστοιχιών προσφοράς και ζήτησης επαγγελμάτων και προσόντων σε εθνικό και τοπικό επίπεδο

1.2.4 Υλοποίηση και Βιωσιμότητα Συστήματος

Το Σύστημα Διάγνωσης σχεδιάζεται και οργανώνεται ως μια δράση συνεχής και διαρκώς βελτιούμενη, σε επίπεδο μεθοδολογίας και πληρότητας - εξειδίκευσης εκροών.

Η άμεση παραγωγή εκροών εξασφαλίζεται από την αξιοποίηση της υπάρχουσας τεχνογνωσίας στο ΕΙΕΑΔ και τον σχεδιασμό ενός απλού και λειτουργικού σχήματος εμπλουτισμού και επικύρωσης των αποτελεσμάτων.

Τα πρώτα αποτελέσματα θα δίνουν την εικόνα της επαγγελματικής, κλαδικής και εκπαιδευτικής διάρθρωσης της απασχόλησης και της ανεργίας και πληροφορίες για τις αναντιστοιχίες στην αγορά εργασίας σε επίπεδο κλαδικό και επαγγελματικό. Τα πορίσματα της πρώτης φάσης θα περιλαμβάνουν εκτιμήσεις για την εξέλιξη της απασχόλησης και ανεργίας σε κλαδικό, επαγγελματικό και εκπαιδευτικό επίπεδο σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο. Θα βασίζονται εξ ολοκλήρου στην ανάλυση δευτερογενών δεδομένων (ΕΛΣΤΑΤ, Εργάνη) με τη χρήση στατιστικών δεικτών. Αξιοποιώντας τα αποτελέσματα της έρευνας του CEDEFOP για τις δεξιότητες (eu skills) και εμπλουτίζοντάς τα με τις εισροές των κοινωνικών εταίρων και των περιφερειών θα παρουσιαστεί μια αρχική εκτίμηση για την προσφορά και ζήτηση δεξιοτήτων. Τα πρώτα αποτελέσματα θα περιλαμβάνουν πληροφόρηση για τα ακόλουθα:

- Δυναμικοί / ανθεκτικοί κλάδοι, κλάδοι σε αναδιάρθρωση (μονοψήφια ταξινόμηση ΣΤΑΚΟΔ)

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

- Δυναμικά / ανθεκτικά επαγγέλματα σε εθνικό επίπεδο (τριψήφια ταξινόμηση ISCO 08)
- Δημογραφικά χαρακτηριστικά ομάδων που αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού (NEETs κλπ) και στις οποίες θα πρέπει να στοχευθούν συγκεκριμένες πολιτικές παρεμβάσεις.
- Εκτιμήσεις σχετικά με την προσφορά και ζήτηση δεξιοτήτων.

Τα αποτελέσματα της πρώτης φάσης θα παραχθούν από την ερευνητική ομάδα του ΕΙΕΑΔ. Τα αποτελέσματα της πρώτης φάσης θα εμπλουτιστούν με τις εισροές των κοινωνικών εταίρων και των περιφερειών.

Η δεύτερη πιο ολοκληρωμένη φάση του Συστήματος εκτός των αναλύσεων δευτερογενών δεδομένων, θα περιλαμβάνει τα πρώτα οικονομετρικά αποτελέσματα και θα αξιοποιεί τα δεδομένα των κοινωνικών εταίρων και των περιφερειών. Η πληροφόρηση που θα παραχθεί στο τέλος της δεύτερης φάσης θα περιλαμβάνει τα ίδια θέματα με την πρώτη φάση αλλά θα στηρίζεται σε μεγαλύτερο αριθμό εισροών. Ο εμπλουτισμός - επικύρωση των αποτελεσμάτων θα πραγματοποιηθεί όπως και στην πρώτη φάση.

Το Σύστημα θα βρίσκεται σε πλήρη εφαρμογή το 2016 και θα παράγει πληρέστερη και περισσότερο εξειδικευμένη πληροφόρηση στα θέματα αρμοδιότητάς του. Το 2016 θα πραγματοποιηθεί και η πρώτη συστηματική αξιολόγηση των εκροών του συστήματος με στόχο την περαιτέρω βελτίωσή του.

Οι δράσεις του Συστήματος Διάγνωσης της πρώτης φάσης θα χρηματοδοτηθούν από ιδίους πόρους ενώ στη δεύτερη και τρίτη φάση θα αξιοποιηθούν τα κονδύλια του ΕΣΠΑ.

Στάδια Ανάπτυξης του Συστήματος Διάγνωσης

- Πρώτη Περίοδος
 - Ανάλυση των στοιχείων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού
 - Ανάλυση των ροών μισθωτής απασχόλησης του συστήματος Εργάνη
 - Ανάλυση των δεδομένων της έρευνας πεδίου του CEDEFOP για τις δεξιότητες
 - Μεθοδολογία συλλογής δεδομένων από τις περιφέρειες
 - Μεθοδολογία συλλογής δεδομένων από τους κοινωνικούς εταίρους

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

- Δεύτερη Περίοδος
 - Ειδικό ερωτηματολόγιο για δεξιότητες
 - Συλλογή-επεξεργασία από κοινωνικούς εταίρους
 - Πρωτογενή δεδομένα από 13 περιφέρειες
 - Οικονομικές εκτιμήσεις
 - Συνολική μεθοδολογία Συστήματος Διάγνωσης Αναγκών
 - Πλατφόρμα πληροφόρησης
 - Δημιουργία και λειτουργία μονάδας αξιολόγησης
 - Τελική Έκθεση
- Τρίτη Περίοδος
 - Ανάλυση των δεδομένων της έρευνας PIAAC του ΟΟΣΑ για τις δεξιότητες
 - Μετά-ανάλυση των πορισμάτων των υφισταμένων μελετών αξιολόγησης πολιτικών
 - Μελέτες απορροφητικότητας στην αγορά εργασίας διαφόρων ειδικεύσεων και επιπέδων εκπαίδευσης
 - Μελέτες αξιολόγησης των δράσεων για την ενίσχυση της απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας,

1.3 Μεθοδολογικές Αρχές για τους Περιφερειακούς Μηχανισμούς

1.3.1 Εισαγωγή

Το ΕΙΕΑΔ ανέλαβε υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας τη συγγραφή του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για τη Διάγνωση Αναγκών Αγοράς Εργασίας. Το Σχέδιο Δράσης καταρτίστηκε από το ΕΙΕΑΔ σε διάρκεια ενός μηνός, έλαβε τη σύμφωνη γνώμη των υπηρεσιών του Υπουργείου και των κοινωνικών εταίρων και υπεβλήθη προς έγκριση στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή στις 6 Μαΐου 2015. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενέκρινε το Σχέδιο Δράσης στις 19-5-2015. Η υλοποίησή του ξεκίνησε άμεσα. Το Σχέδιο Δράσης προέβλεπε την παραγωγή των πρώτων παραδοτέων μέχρι τέλος Ιουνίου, ένα προαπαιτούμενο που σε συνδυασμό με το στήσιμο του μηχανισμού διάγνωσης μπορεί να άρει την αυτοδέσμευση για τα έργα που χρηματοδοτούνται από την ΕΕ εκπληρώνοντας τη σχετική αιρεσιμότητα για τις ενεργητικές πολιτικές.

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

Στο Σχέδιο Δράσης για τη Διάγνωση Αναγκών προβλέπεται – μεταξύ άλλων – η συνεργασία με τις περιφέρειες σχετικά με τις εισροές και εκροές του μηχανισμού. Το επιθυμητό σχετικά με τη μεθοδολογία υλοποίησης του μηχανισμού θα ήταν να σχεδιαστεί πλήρως ο εθνικός μηχανισμός και να εξειδικευτεί στη συνέχεια σε περιφερειακό επίπεδο. Λόγω των δεσμεύσεων που υπήρχαν τόσο σχετικά με τον Μηχανισμό Διάγνωσης όσο και με τα έργα που είχαν ήδη αναλάβει οι περιφέρειες σχεδιάζοντας περιφερειακούς μηχανισμούς διάγνωσης και ορισμένες φορές έχοντας υλοποιήσει μέρος του έργου πριν τη συγκρότηση του εθνικού μηχανισμού, δεν είναι δυνατό να ακολουθηθεί στην παρούσα φάση ο βέλτιστος τρόπος σχεδιασμού. Με απλά λόγια, οι περιφέρειες είχαν ήδη προχωρήσει στον δικό τους σχεδιασμό και υλοποίηση πριν την έγκριση του εθνικού μηχανισμού. Οπότε, η βέλτιστη δυνατή λύση είναι για την παρούσα φάση (Ιούνιος 2015-Δεκέμβριος 2015) η συνεργασία με τις περιφέρειες να δομηθεί στους εξής άξονες:

- Ενημέρωση των περιφερειών για το εθνικό Σχέδιο Δράσης για τη Διάγνωση και τα παραδοτέα του (έχει πραγματοποιηθεί).
- Ενημέρωση του ΕΙΕΑΔ για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση των περιφερειακών μηχανισμών διάγνωσης (έχει εν μέρει πραγματοποιηθεί).
- Αποστολή από το ΕΙΕΑΔ, διαβούλευση και συμφωνία με τις περιφέρειες σε βασικές αρχές μεθοδολογίας που αναμένεται να ακολουθηθούν από τις περιφέρειες στην παρούσα φάση (μέχρι το τέλος του 2015). Οι βασικές αυτές αρχές μεθοδολογίας θα αποτελούν ένα minimum προδιαγραφών για τις περιφέρειες, δίνοντας την ευελιξία ενσωμάτωσης αυτών στον σχεδιασμό που έχει ήδη γίνει από τις περιφέρειες. Η εργασία αυτή θα καταλήξει σε ένα minimum εισροών από τις περιφέρειες που θα μπορούν ενσωματωθούν εύκολα στο παραδοτέο του εθνικού μηχανισμού στο τέλος του 2015.
- Ενσωμάτωση των (λοιπών) εισροών των περιφερειών που δεν ακολουθούν πλήρως την κοινή μεθοδολογία αλλά περιέχουν χρήσιμες πληροφορίες και μπορούν να ενσωματωθούν στον εθνικό μηχανισμό.
- Παροχή συμβουλών – εμπειρογνωμοσύνης στις περιφέρειες από το ΕΙΕΑΔ για τα έργα που έχουν αναλάβει στο πλαίσιο της δημιουργίας περιφερειακών μηχανισμών (είτε στο κομμάτι της κοινής μεθοδολογίας είτε στο υπόλοιπο έργο).
- Σε δεύτερη φάση (μετά τον Ιανουάριο 2016), και αφού αξιολογηθεί η προηγούμενη φάση λειτουργίας του συστήματος, θα γίνει προσπάθεια

επικαιροποίησης των δεδομένων που παρέχονται από τις περιφέρειες στο πλαίσιο του εθνικού μηχανισμού ώστε να συστηματοποιηθεί η διαδικασία και να παρέχονται με περιοδικότητα, αξιοπιστία και συγκρισιμότητα οι απαιτούμενες πληροφορίες.

- Παράλληλα θα συζητηθεί με τις περιφέρειες το θέμα των εκροών του Συστήματος Διάγνωσης (εθνικού και περιφερειακού) ώστε οι απόψεις τους να ληφθούν υπόψη στον ανασχεδιασμό του Μηχανισμού.

1.3.2 Ζητούμενες Πληροφορίες από τις Περιφέρειες

Η ζητούμενη πληροφόρηση από τους περιφέρειες καλύπτει τις εξής γενικές θεματικές:

1. **Κενές θέσεις εργασίας και θέσεις εργασίας που με δυσκολία καλύπτονται:** ποσοτικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά αυτών. Τα δεδομένα που μας ενδιαφέρουν σχετικά με τις κενές θέσεις είναι πόσες κενές θέσεις υπάρχουν, σε ποιους κλάδους και επαγγέλματα, ποια είναι τα χαρακτηριστικά των κενών θέσεων και των επιχειρήσεων στις οποίες καταγράφονται, για πόσο καιρό και για ποιο λόγο παραμένουν κενές.
2. **Κριτήρια πρόσληψης-απασχόλησης σε επαγγελματικό/κλαδικό επίπεδο.**
3. **Πληροφόρηση σχετικά με τη δυναμική των κλάδων και των επαγγελμάτων καθώς και των προϋποθέσεων για την αύξηση της απασχόλησης σε επαγγέλματα και κλάδους.** Εκτίμηση του βαθμού που επηρεάζει η μεταβολή της απασχόλησης ενός κλάδου, τους υπόλοιπους οικονομικούς κλάδους. Βαθμός χρησιμοποίησης της παραγωγικής ικανότητας (capacity utilization) των επιχειρήσεων και των εργαζομένων.
4. **Πληροφόρηση σχετικά με την παραγωγικότητα των κλάδων και των πρόσφατων μεταβολών αυτής σε συγκεκριμένους κλάδους.** Τυχόν αλλαγές στην παραγωγικότητα, είτε λόγω τεχνολογίας είτε λόγω οργάνωσης της εργασίας, επηρεάζει τις προβλέψεις για τα μεγέθη της απασχόλησης και της ανεργίας.
5. **Πληροφόρηση σχετικά με τον δυναμισμό κλάδων/επαγγελμάτων σε αναλυτικότερο επίπεδο από τις επίσημες κατηγοριοποιήσεις που χρησιμοποιούμε στην ανάλυση των δευτερογενών δεδομένων.** Επίσης, υπάρχουν ορισμένα επαγγέλματα και ομάδες επαγγελμάτων (π.χ. «πράσινα» επαγγέλματα) που δεν εμφανίζονται στις συγκεκριμένες κωδικοποιήσεις και για τα οποία δεν υπάρχει πληροφόρηση από τα δευτερογενή δεδομένα.

6. **Αναλυτικές πληροφορίες για τις επαγγελματικές και τις «οριζόντιες» δεξιότητες συγκεκριμένων επαγγελματιών.** Το θέμα των δεξιοτήτων δεν είναι δυνατόν να προσεγγιστεί αποτελεσματικά παρά μόνο σε επίπεδο επαγγέλματος.

Η πληροφόρηση που ζητείται από τις περιφέρειες θα ήταν χρήσιμο να δοθεί σε επίπεδο αναλυτικότερο της περιφέρειας (πρώην νομός ή αναλυτικότερη χωρική διαίρεση αν είναι δυνατόν).

Δεδομένων των προβλημάτων που αναφέρθηκαν στην εισαγωγή, η ελάχιστη εισροή που ζητείται από τις περιφέρειες περιορίζεται στα σημεία 1, 3 και 6 από την προαναφερθείσα λίστα. Δηλαδή, η ελάχιστη πληροφόρηση που ζητείται από τις περιφέρειες στην παρούσα φάση αφορά τα εξής ζητήματα:

1. Κενές θέσεις στην περιφέρεια. Σε ποιους κλάδους, ποια επαγγέλματα εμφανίζονται και για ποιους λόγους.
2. Δυναμισμός κλάδων και επαγγελματιών στην περιφέρεια. Ποιοι είναι οι δυναμικοί κλάδοι και επαγγέλματα στην παρούσα φάση και ποιες είναι οι αναπτυξιακές δυνατότητες της περιφέρειας υπό προϋποθέσεις (ποιες είναι οι προϋποθέσεις αυτές).
3. Πληροφορίες για την αναντιστοιχία δεξιοτήτων στην περιφέρεια. Εντοπίζονται κάποιες «οριζόντιες» και/ή επαγγελματικές δεξιότητες στις οποίες διαπιστώνεται έλλειψη στην περιφέρεια; Ποιες είναι οι δεξιότητες αυτές, σε ποια επαγγέλματα και κλάδους διαπιστώνονται οι σχετικές ελλείψεις.

Η παραπάνω πληροφόρηση θα ήταν χρήσιμο να δοθεί και σε αναλυτικότερο χωρικό επίπεδο από εκείνο της περιφέρειας.

1.3.3 Τρόπος Ανάλυσης των Πληροφοριών

Για την άντληση των ανωτέρω πληροφοριών απαιτείται πρωτογενής έρευνα. Ιδανικά θα ήταν σκόπιμη η διεξαγωγή ποσοτικής έρευνας για τα θέματα 1, 2 και 3 (μόνο για τις οριζόντιες δεξιότητες) και ποιοτική έρευνα για τα θέματα 1, 2, και 3. Αν δεν είναι δυνατόν να συλλεχθούν οι πληροφορίες με ποσοτική έρευνα στην οποία διασφαλίζονται η αντιπροσωπευτικότητα, η υψηλή απόκριση και γενικά αν δεν πληρούνται οι προδιαγραφές υψηλής ποιότητας, τότε προτείνεται μόνο η διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας. Η ποιοτική έρευνα μπορεί να διεξαχθεί με focus groups ή/και συνεντεύξεις σε βάθος με τη χρήση ημιδομημένου οδηγού συνέντευξης. Θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη μέριμνα στην επιλογή των ατόμων που θα παρέχουν την

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

πληροφόρηση και να επιδιωχθεί να μετέχουν εκπρόσωποι εργαζομένων, εργοδοτών, επαγγελματίες, εκπαιδευτές και ερευνητές στη συγκεκριμένη διαδικασία.

1.3.4 Παραδοτέα και Εισροές των Περιφερειών στον Εθνικό Μηχανισμό

- Έκθεση αποτελεσμάτων περιφέρειας: Κενές θέσεις, δυναμισμός επαγγελματιών και κλάδων και αναντιστοιχίες δεξιοτήτων (μεθοδολογία, αποτελέσματα, συζήτηση, προτάσεις πολιτικής)
- Πρωτογενή δεδομένα
- Συμπληρωματικές μελέτες των περιφερειών όπως αυτές έχουν σχεδιαστεί και υλοποιηθεί βάσει του αρχικού σχεδιασμού των περιφερειών
- Τυχόν παλαιότερες έρευνες-μελέτες για το ίδιο θέμα.

1.4 Προτεινόμενη Προσέγγιση για τη Δομή, Λειτουργία και το Έργο ενός Μόνιμου Περιφερειακού Μηχανισμού Διάγνωσης, Καταγραφής και Ιεράρχησης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας στο Βόρειο Αιγαίο

Στην παρούσα Ενότητα παρουσιάζεται η προσέγγιση του Συμβούλου για τον Περιφερειακό Μηχανισμό του Βορείου Αιγαίου. Η προσέγγιση αυτή (με κάποια εναλλακτικά επιμέρους στοιχεία) κατατίθεται στην Περιφέρεια Αιγαίου ως ολοκληρωμένη πρόταση έργου. Η προσέγγιση του Συμβούλου καλύπτει όλες τις δομικές και λειτουργικές προϋποθέσεις, καθώς και τις γενικές μεθοδολογικές κατευθύνσεις για τους περιφερειακούς μηχανισμούς της ΕΙΕΑΔ και του Υπουργείου Εργασίας. Επιπλέον (και εφόσον γίνει αποδεκτή και δρομολογηθεί) διασφαλίζει τους πόρους εγκατάστασης και αποτελεσματικής λειτουργίας του Μηχανισμού, τουλάχιστον μέχρι τη λήξη της τρέχουσας Προγραμματικής Περιόδου, χωρίς να απαιτηθεί χρηματοδότηση από τους τακτικούς πόρους της Περιφέρειας Βορείου Αιγαίου (οι οποίοι εξάλλου είναι ιδιαίτερα περιορισμένοι) ούτε από μεταφερόμενους πόρους (οι οποίοι με κανένα τρόπο δεν μπορούν να θεωρούνται διασφαλισμένοι).

1.4.1 Γενική Παρουσίαση της Πρότασης του Συμβούλου για τον Περιφερειακό Μηχανισμό στο Βόρειο Αιγαίο

Η εγκατάσταση και λειτουργία του Περιφερειακού Μηχανισμού προτείνεται να αποτελέσει διακριτή Πράξη, ενταγμένη στο και χρηματοδοτούμενη από πόρους του ΠΕΠ Βορείου Αιγαίου 2014-2020.

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

«Ανάπτυξη, Αξιοποίηση και Αύξηση της Συμμετοχής του Ανθρώπινου Δυναμικού στην Αγορά Εργασίας, Ενεργός Ένταξη και Κοινωνική Ενσωμάτωση Κοινωνικά και Οικονομικά Ευπαθών Ομάδων», Θεματικό Στόχο 8: «Πρωώθηση της διατηρήσιμης και ποιοτικής απασχόλησης και στήριξη της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού Επενδυτική Προτεραιότητα», Επενδυτική Προτεραιότητα 8ν: «Προσαρμογή των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών στις αλλαγές», ως νέα Προβλεπόμενη Δράση 8ν-Δ4: «Εγκατάσταση και Λειτουργία Περιφερειακού Μηχανισμού Διάγνωσης, Καταγραφής και Ιεράρχησης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας στην Περιφέρεια Βορείου Αιγαίου». Ο συνολικός εκτιμώμενος προϋπολογισμός για την νέα πράξη είναι 200.000,00 €, για το σύνολο της Προγραμματικής Περιόδου. Δικαιούχος της Πράξης προτείνεται να είναι η Γ.Δ. Αναπτυξιακού Προγραμματισμού, Περιβάλλοντος & Υποδομών της Περιφέρειας Βορείου Αιγαίου (ή εναλλακτικά για λόγους ευελιξίας το Περιφερειακό Ταμείο Ανάπτυξης Βορείου Αιγαίου).

Προκειμένου, να ενταχθεί η νέα Πράξη στο ΠΕΠ Βορείου Αιγαίου 2014-2020, θα πρέπει: (α) Να υπάρξει προκαταρκτική πρόταση του δυνητικού δικαιούχου προς την ΕΥΔ του ΠΕΠ, (β) Να ληφθεί απόφαση έγκρισης από την Επιτροπή Παρακολούθησης, (γ) Να περιληφθεί η νέα Πράξη σε επικαιροποίηση της Εξειδίκευσης Δράσεων του Θεματικού Στόχου 8 του ΠΕΠ Βορείου Αιγαίου 2014 – 2020. Θα ακολουθήσει Ειδική Πρόσκληση / Προκήρυξη της ΕΥΔ του ΠΕΠ Β. Αιγαίου προς τον δυνητικό δικαιούχο για υποβολή αναλυτικής Πρότασης για την Υλοποίηση της Πράξης. Ο Δικαιούχος μετά την ολοκλήρωση των συμβατικών διαδικασιών, θα είναι σε θέση να προχωρήσει στις αναγκαίες Προκηρύξεις / Αναθέσεις προκειμένου να υλοποιήσει τμήματα του φυσικού αντικείμενου (έρευνες, μελέτες, επεξεργασίες, κλπ.), καθώς και να χρηματοδοτήσει τη λειτουργία τού «Περιφερειακού Διαβουλευτικού Σώματος» που θα έχει την ευθύνη να επικυρώνει και εμπλουτίζει, στη βάση επεξεργασμένων και τακτικά επικαιροποιούμενων περιφερειακών στοιχείων, τα αποτελέσματα των εθνικών αποτελεσμάτων, που θα προκύπτουν από τις έρευνες και τις επεξεργασίες του ΕΙΕΑΔ.

1.4.2 Προτεινόμενη Δομή και Λειτουργία του Περιφερειακού Μηχανισμού στο Βόρειο Αιγαίο

Ο Περιφερειακός Μηχανισμός του Βορείου Αιγαίου θα παρακολουθεί σε διαχρονική βάση τις τάσεις της περιφερειακής αγοράς εργασίας και θα καταγράφει και ιεραρχεί

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

τις ανάγκες της, τόσο σε επίπεδο κλάδων οικονομικής δραστηριότητας όσο και σε επίπεδο επαγγελματών, λαμβάνοντας οπωσδήποτε υπόψιν και ευρύτερους στρατηγικούς στόχους της τρέχουσας προγραμματικής περιόδου (π.χ. RIS3), οι οποίοι θα ενσωματώνονται στις αναλύσεις του.

Για τον Περιφερειακό Μηχανισμό προτείνεται η ακόλουθη δομή:

- (α) Επιτελική Δομή Παρακολούθησης του Περιφερειακού Μηχανισμού
- (β) Περιφερειακό Διαβουλευτικό Σώμα
- (γ) Ομάδα Έργου

Η Ομάδα Έργου (προτείνεται 5/μελής) αποτελείται από ειδικά στελέχη και συνεργάτες της Περιφέρειας Βορείου Αιγαίου. Θα έχει την ευθύνη της διοίκησης του έργου του Μηχανισμού, των Προκηρύξεων για την επιλογή εξειδικευμένων εξωτερικών αναδόχων για την εκτέλεση των αναγκαίων και προβλεπόμενων ερευνών και μελετών, καθώς και της διαρκούς εποπτείας του έργου αυτών των αναδόχων. Η συγκεκριμένη Ομάδα θα ενημερώνει εμπεριστατωμένα την Επιτελική Δομή Παρακολούθησης του Περιφερειακού Μηχανισμού και θα προετοιμάζει τις συνεδριάσεις του Περιφερειακού Διαβουλευτικού Σώματος. Θα έχει επίσης την ευθύνη της τελικής σύνθεσης των αποτελεσμάτων που θα προκύπτουν από τις εξειδικευμένες και επικαιροποιούμενες περιφερειακές έρευνες και μελέτες και των συμπερασμάτων στα οποία θα καταλήγει το Περιφερειακό Διαβουλευτικό Σώμα. Η τελική σύνθεση των αποτελεσμάτων και συμπερασμάτων θα αποτελεί αντικείμενο εισήγησης προς την Επιτελική Δομή Παρακολούθησης του Περιφερειακού Μηχανισμού. Ο Επικεφαλής της Ομάδας Έργου θα πρέπει να έχει ειδικές γνώσεις, προσόντα και εμπειρία έτσι ώστε να λειτουργεί και ως Επιστημονικός Υπεύθυνος.

Η Επιτελική Δομή Παρακολούθησης του Περιφερειακού Μηχανισμού, θα έχει την ευθύνη της διαρκούς παρακολούθησης / εποπτείας, σε υψηλό στρατηγικό επίπεδο, της λειτουργίας του Περιφερειακού Μηχανισμού. Η Επιτελική Δομή προτείνεται να λειτουργεί εντός της Περιφέρειας Βορείου Αιγαίου και να αποτελείται από: Τον ΓΔ Αναπτυξιακού Προγραμματισμού της Περιφέρειας (Επικεφαλής Επιτελικής Δομής), 3 εκπροσώπους από τις ΠΕ Σάμου, Χίου, Μυτιλήνης που θα οριστούν από τους αντίστοιχους Αντιπεριφερειάρχες, 3 εκπροσώπους των Κοινωνικών Εταίρων, οριζόμενους από τους συλλογικούς φορείς των ΠΕ Σάμου, Χίου, Μυτιλήνης και 1 εκπρόσωπο του Πανεπιστημίου Αιγαίου. Η Επιτελική Δομή θα συνέρχεται ανά 6μηνο, εναλλάξ στις 3 Π.Ε. της Περιφέρειας Βορείου Αιγαίου. Η Επιτελική Δομή (μέσω του

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

Επικεφαλής της) θα διατηρεί μόνιμη διασύνδεση με τον Εθνικό Μηχανισμό και, στη βάση ειδικής εισήγησης της Ομάδας Έργου, θα έχει την τελική ευθύνη «επικύρωσης και εμπλουτισμού» των εθνικών αποτελεσμάτων.

Το ευρύ Περιφερειακό Διαβουλευτικό Σώμα, θα αποτελείται από εκπροσώπους των Κοινωνικών Φορέων, των Δημοσίων Αρχών, της Αυτοδιοίκησης και λοιπών εμπλεκόμενων φορέων (ΟΑΕΔ, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, φορείς εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, δομές και δίκτυα διασύνδεσης, κλπ). Τα μέλη του Περιφερειακού Διαβουλευτικού Σώματος, θα οριστούν από τους αντίστοιχους φορείς προς τους οποίους η Επιτελική Δομή Παρακολούθησης του Περιφερειακού Μηχανισμού θα απευθύνει ειδική πρόσκληση. Το Σώμα συνέρχεται τακτικά ανά 6/μηνο, εναλλάξ στις 3 Π.Ε. της Περιφέρειας Βορείου Αιγαίου. Αντικείμενο των εργασιών του είναι η διαβούλευση των μελών του για τα ζητήματα των αναγκών της περιφερειακής αγοράς εργασίας, με στόχο την διάγνωση των ειδικών αναγκών και την έκφραση γνώμης επί των εφαρμοζόμενων πολιτικών και δράσεων. Βάση της διαβούλευσης θα αποτελεί η σύνθεση των αποτελεσμάτων που θα προκύπτουν από τις εξειδικευμένες και επικαιροποιούμενες περιφερειακές έρευνες και μελέτες, που θα προετοιμάζονται από την Ομάδα Έργου και τα «εθνικά αποτελέσματα» που θα διαβιβάζονται από τον Εθνικό Μηχανισμό. Το Διαβουλευτικό Σώμα θα καταλήγει σε συμπεράσματα τα οποία, με ευθύνη της Ομάδας Έργου, θα διαβιβάζονται επεξεργασμένα στην Επιτελική Δομή Παρακολούθησης του Περιφερειακού Μηχανισμού.

1.4.3 Στόχοι και γενική μεθοδολογική προσέγγιση των ειδικών περιφερειακών ερευνών και μελετών

- Εντοπισμός πραγματικών αναγκών της περιφερειακής αγοράς εργασίας σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, επαγγέλματα / ειδικότητες, ειδικές επαγγελματικές και οριζόντιες δεξιότητες, θέσεις απασχόλησης στις περιφερειακές επιχειρήσεις και ευκαιρίες για την ανάπτυξη αυτό-απασχόλησης / επιχειρηματικής δραστηριότητας.
- Δημιουργία προφίλ δεξιοτήτων του οικονομικά ενεργού πληθυσμού (επιχειρηματιών, εργαζομένων, ανέργων, κλπ), στη βάση δημογραφικών παραμέτρων, επιπέδων εκπαίδευσης και επαγγελματικής εμπειρίας.

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

- Αντιστοίχιση ζητούμενων και προσφερόμενων προσόντων / δεξιοτήτων και τεκμηρίωση αναγκών για στοχευμένες δράσεις κάλυψης ενδεχομένων κενών (gaps), συμπεριλαμβανομένων ολοκληρωμένων προγραμμάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης και δράσεων προώθησης της περιφερειακής επιχειρηματικότητας.

Η γενική αρχιτεκτονική των ερευνών (και μελετών) προτείνεται να είναι η ακόλουθη:

- Δευτερογενής Έρευνα, στο σύνολο της περιφερειακής αγοράς εργασίας, με αξιοποίηση διαθέσιμων στοιχείων από φορείς, όπως: ΟΑΕΔ, ΕΛΣΤΑΤ, ΣΕΒ, ΓΣΕΕ, κτλ)
- Πρωτογενής Ποιοτική Έρευνα, τόσο προς την πλευρά των Επιχειρήσεων όσο και προς την πλευρά του ανθρώπινου κεφαλαίου, προς εξαγωγή βασικών κατευθύνσεων για τις ποσοτική έρευνα.
- Πρωτογενής Ποσοτική Έρευνα, σε αντιπροσωπευτικά δείγματα επιχειρήσεων και ανθρώπινου δυναμικού, για την εκπλήρωση των στόχων που αναφέρθηκαν παραπάνω
- Σύνθεση Συμπερασμάτων και Αποτελεσμάτων

Οι ειδικές περιφερειακές έρευνες και μελέτες πρέπει να καλύπτουν το σύνολο της Περιφέρειας Βορείου Αιγαίου και, όπου απαιτηθεί, να περιλαμβάνουν εξειδικεύσεις για τις επιμέρους τοπικές αγορές (Σάμος, Ικαρία, Λήμνος, Χίος, Μυτιλήνη). Προτείνεται ένας αρχικός κύκλος ερευνών για την αποτύπωση μεγεθών αναφοράς και ετήσια επικαιροποίηση. Τα εργαλεία που προτείνεται να αξιοποιηθούν είναι: Προκαταρκτικές Ομάδες Εστίασης (Focus Groups), Προσωπικές Συνεντεύξεις και Έρευνες Πεδίου.

Στην αναλυτική πρόταση του δυνητικού δικαιούχου, όλα τα παραπάνω στοιχεία θα εξειδικευθούν περαιτέρω στη βάση και των υφιστάμενων μεθοδολογικών κατευθύνσεων, έτσι ώστε να προσδιοριστούν λεπτομερώς και τα επιμέρους Παραδοτέα της νέας Πράξης.

2 Υφιστάμενη Κατάσταση Αγοράς Εργασίας και Πολιτικών Σύζευξης

2.1 Το Πρόβλημα της Σύζευξης της Προσφοράς και της Ζήτησης Εργασίας

Στις σύγχρονες κοινωνίες η αγορά εργασίας θεωρείται ως ο κατεξοχήν μηχανισμός κατανομής της κοινωνικής εργασίας σε εναλλακτικές οικονομικές δραστηριότητες επιτελούσα, προς τούτο, τη σύζευξη μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Από την οπτική αυτή, η αγορά εργασίας γίνεται αντιληπτή ως πεδίο ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ του σκέλους της ζήτησης και εκείνου της προσφοράς.

Η βασική πληροφορία που «παράγεται» και μεταβιβάζεται, σύμφωνα με την αντίληψη αυτή, στην αγορά εργασίας είναι οι τιμές (μισθοί), στις οποίες είναι διατεθειμένοι, αφενός, οι κάτοχοι του παραγωγικού συντελεστή «εργασία» να προσφέρουν συγκεκριμένες «ποσότητες» κι αφετέρου εκείνοι, που εκδηλώνουν ζήτηση για αυτόν τον παραγωγικό συντελεστή, να «αγοράσουν» αυτές τις «ποσότητες». Η διαμόρφωση του επιπέδου και των μεταβολών στο επίπεδο του μισθού σηματοδοτεί τη διαθεσιμότητα και τη ζήτηση για τις «εργασίες» ποικίλων ποιοτήτων. Με αναφορά στη διαμόρφωση του μισθού οι δρώντες παράγοντες στην αγορά εργασίας προσαρμόζουν τις επιλογές τους εξασφαλίζοντας την αποτελεσματική κατανομή της συνολικής εργασίας.

Η ιδέα περί αγοράς εργασίας ως τελεσφόρου κι αποδοτικού μηχανισμού σύζευξης μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας βασίζεται στην υπόθεση ότι, τόσο τα δρώντα υποκείμενα που αντιπροσωπεύουν το σκέλος της ζήτησης, όσο και τα δρώντα υποκείμενα που αντιπροσωπεύουν το σκέλος της προσφοράς, έχουν πλήρη και τέλεια πληροφόρηση ως προς τις υπάρχουσες κενές θέσεις και ως προς τις ποσότητες και ποιότητες (ειδικότητες, δεξιότητες) του παραγωγικού συντελεστή «εργασία» που είναι διαθέσιμες.

Εάν η υπόθεση περί πλήρους και τέλει πληροφόρησης αρθεί - και η άρση αυτή δεν αποτελεί νοητικό πείραμα, αλλά εγγενές στοιχείο και τυπικό γνώρισμα της πραγματικότητας στην αγορά εργασίας - τότε η «κατανομητική λειτουργία» της αγοράς εργασίας, δηλαδή η λειτουργία της ως μηχανισμός σύζευξης της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας, καθιστά αναγκαία την ύπαρξη επικουρικών κοινωνικών μηχανισμών, οι οποίοι, είτε σχεδιάζονται με στόχο να επιτελέσουν ακριβώς αυτήν την επικουρική προς την αγορά λειτουργία κατανομής, είτε προσλαμβάνουν τη λειτουργία αυτήν ως προέκταση άλλων, ανεξάρτητων προς τη λειτουργία κατανομής, κοινωνικών λειτουργιών.

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

Ο ρόλος των υπηρεσιών αναζήτησης εργασίας, αναζήτηση που μπορεί να προέρχεται είτε από την πλευρά του εργοδότη, είτε από την πλευρά του υποψήφιου εργαζόμενου, καθορίζεται από δύο σημαντικούς παράγοντες:

- Πρώτον, από την ιδιομορφία της αγοράς εργασίας, ως ειδικής αγοράς με χαμηλή ομοιογένεια, και τις τριβές που προκύπτουν από την ελλιπή πληροφόρηση. Συνοπτικά, οι τριβές αυτές οδηγούν στην εμφάνιση ενός κόστους συναλλαγών (transaction cost) που συνδέεται με τους πόρους και το χρόνο που απαιτείται για να αποκτηθεί η πληροφορία ως προς τη διαθεσιμότητα θέσεων εργασίας και προσωπικού. Επιπροσθέτως, η πλήρωση μιας θέσης εργασίας εμπεριέχει αβεβαιότητα ως προς την άριστη επιλογή εργαζομένου από την πλευρά του εργοδότη και θέσης εργασίας από την πλευρά του εργαζόμενου. Στην οικονομική θεωρία η αβεβαιότητα αυτή έχει αποδοθεί με την έκφραση ότι μια θέση εργασίας ή μια πρόσληψη είναι «experience good», δηλαδή, ότι η αποτίμηση των πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων της και από τις δύο πλευρές (του εργοδότη και του εργαζόμενου) μπορεί να προκύψει μόνον εκ των υστέρων, μετά την πρόσληψη και παρέλευση ικανού χρόνου.

Σε κάθε περίπτωση, το κόστος της ελλιπούς πληροφόρησης και της αβεβαιότητας ενδέχεται να είναι σημαντικό και για τις δύο πλευρές. Από την πλευρά του εργοδότη, το κόστος αυτό επαυξάνει το κόστος προσλήψεων και απολύσεων, ενώ ενδέχεται να επηρεάζει δυσμενώς την παραγωγικότητα της εργασίας, τόσο βραχυχρονίως, όσο και σε μεσοπρόθεσμο διάστημα. Από την πλευρά του εργαζομένου, η ελλιπής πληροφόρηση ενδέχεται να οδηγεί σε εγκλωβισμό σε θέσεις εργασίας χαμηλής παραγωγικότητας, αμοιβών και κακών προοπτικών εξέλιξης. Και στις δύο περιπτώσεις, η εμφάνιση εσφαλμένων επιλογών οδηγεί στην εμφάνιση μη βέλτιστης κατανομής της εργασίας και στη μείωση της συνολικής κοινωνικής ευημερίας.

Επομένως, η ύπαρξη έγκαιρης, έγκυρης και φθηνής στην απόκτηση πληροφορίας βελτιώνει τη συνολική λειτουργία της αγοράς εργασίας με αποτέλεσμα την ενίσχυση της οικονομικής αποτελεσματικότητας και τη βελτίωση της διανομής του εισοδήματος. Η αποτελεσματική λειτουργία των μηχανισμών σύζευξης, συνεπώς, αντιμετωπίζει, ταυτοχρόνως, προβλήματα αποτελεσματικής κατανομής πόρων, μεγέθυνσης και κοινωνικής δικαιοσύνης.

- Δεύτερον, η λειτουργία των μηχανισμών σύζευξης προσδιορίζεται από ευρύτερες πολιτικές απασχόλησης, αλλά και κοινωνικο-πολιτικές επιλογές.

Η δημιουργία των δημόσιων γραφείων απασχόλησης στη Γερμανία του Βίσμαρκ στο τελευταίο τέταρτο του 19ου αιώνα αποτύπωνε τον κομβικό ρόλο του συγκεντρωτικού κράτους στη διαδικασία εθνικής ενοποίησης, τμήμα της οποίας ήταν η ενοποίηση και κατά το δυνατόν θεσμική ομοιογενοποίηση της αγοράς εργασίας.

Στη Μεγάλη Βρετανία, οι προτάσεις του Beveridge για τη δημιουργία των δημόσιων γραφείων εργασίας (όπως και η καθιέρωση των επιδομάτων ανεργίας) στις αρχές του 20ου αιώνα στόχευαν στη μετατροπή τις ευκαιριακής εργασίας σε τακτική απασχόληση, καθώς οι έρευνες πεδίου για την ανεργία και τη φτώχεια κατέληγαν στο συμπέρασμα ότι η ευκαιριακή απασχόληση ήταν υπεύθυνη για την εμφάνιση αυτών των φαινομένων, αλλά και για την έλλειψη εργασιακού ήθους.

2.2 Χαρακτηριστικά Αγοράς Εργασίας

Για την κατάσταση της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα έχουν γίνει σημαντικές προσπάθειες αποτύπωσης, ερμηνείας των ιδιαιτεροτήτων, των προβλημάτων αλλά και των τάσεων που παρουσιάζει. Οι βασικές τάσεις που επικρατούν στην Ελληνική αγορά εργασίας τα τελευταία προσδιορίζονται στις ακόλουθες:

- Σημαντικά περιθώρια αύξησης του εργατικού δυναμικού, κυρίως μέσω της κινητοποίησης των διαθεσίμων αποθεμάτων στις γυναίκες (σε όλες τις ηλικίες) και στους άνδρες (στις νέες ηλικίες)
- Σταδιακή γήρανση του εργατικού δυναμικού που είναι ευθέως ανάλογη της γήρανσης του πληθυσμού
- Αύξηση των μισθωτών στο σύνολο των απασχολούμενων, στα σταθερά και υψηλά ποσοστά αυτοαπασχολούμενων (κυρίως στον πρωτογενή τομέα).
- Αύξηση μερικής απασχόλησης
- Συνεχή και έντονη μείωση της απασχόλησης στον πρωτογενή τομέα, στον βαθμιαίο περιορισμό της απασχόλησης στο δευτερογενή τομέα και στη σημαντική αύξηση της απασχόλησης στον τριτογενή τομέα
- Διατήρηση της ανεργίας σε επίπεδα υψηλότερα από το μέσο όρο της Ε.Ε., γεγονός που αναδεικνύει τις διαρθρωτικές αδυναμίες της αγοράς εργασίας αλλά και το χαμηλό περιεχόμενο σε απασχόληση της οικονομικής ανάπτυξης

Πέραν των ανωτέρω, η αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από εποχικότητα, υπερβάλλουσα προσφορά ανειδίκευτου εργατικού δυναμικού, χαμηλή γεωγραφική

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

και κλαδική κινητικότητα, υψηλό ποσοστό αδήλωτης εργασίας, υψηλό επίπεδο ανεργίας στις γυναίκες και στους νέους και τμηματοποιημένες (τοπικές) αγορές εργασίας με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά.

Αναφορικά με την απασχόληση, η κατάσταση συνοπτικά χαρακτηρίζεται από χαμηλά ποσοστά συνολικής απασχόλησης, τα οποία οφείλονται στα ιδιαίτερα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης των γυναικών και χαμηλά ποσοστά απασχόλησης για το νεανικό πληθυσμό.

Η ανεργία στην Ελλάδα παραμένει σε υψηλά επίπεδα αντανακλώντας ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι οικονομίες - και κοινωνίες - της Ελλάδας αλλά και της ΕΕ. Η ίδια εικόνα παρατηρείται και στα ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας.

Η ανεργία εντοπίζεται κυρίως στους νέους και στις γυναίκες, και ως προς τη φύση της θα μπορούσε να χαρακτηριστεί κυρίως ως «ανεπαρκούς ζήτησης» και «διαρθρωτική» και σε χαμηλότερο βαθμό ως ανεργία τριβής.

Η παραγωγικότητα είναι ίσως ο σημαντικότερος παράγοντας ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας και βελτίωσης της ευημερίας μακροπρόθεσμα. Η ανταγωνιστικότητα προσδιορίζεται από την παραγωγικότητα, με την οποία η χώρα χρησιμοποιεί το ανθρώπινο δυναμικό της, το κεφάλαιο και τους φυσικούς της πόρους.

Παράλληλα η αύξηση της παραγωγικότητας είναι καθοριστικός παράγοντας της μέσο-μακροπρόθεσμης αύξησης του ΑΕΠ. Η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας συμβάλλει ουσιαστικά στη μείωση του πραγματικού μοναδιαίου κόστους εργασίας και οδηγεί σε υψηλότερη αποδοτικότητα και σε αύξηση των πραγματικών αμοιβών. Επιπρόσθετα, απελευθερώνονται πόροι που μπορούν να κατανεμηθούν αποδοτικότερα σε άλλους τομείς της οικονομικής δραστηριότητας. Συνεπώς, μέσα από την αποτελεσματικότερη χρησιμοποίηση του παραγωγικού συντελεστή «εργασία», επιτυγχάνεται η ποιοτική και ποσοτική βελτίωση των παρεχόμενων προϊόντων και υπηρεσιών συμβάλλοντας στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας.

Η αύξηση της παραγωγικότητας εμφανίζεται όμως να έχει «καθλώσει» την απασχόληση. Με άλλα λόγια οικονομικά κέρδη των πρόσφατων ετών δεν μεταφράστηκαν σε κέρδη για την κοινωνική ευημερία και η εντύπωση που δίνεται από τα στοιχεία είναι ότι η Ελλάδα συγκλίνει σε οικονομικούς όρους, αλλά όχι αναγκαστικά και σε κοινωνικούς όρους. Είναι δύσκολο να αποφασίσει κανείς αν το

πιο οξύ πρόβλημα για την Ελληνική οικονομία είναι η χαμηλή παραγωγικότητα ή το χαμηλό επίπεδο της απασχόλησης. Θεωρείται απίθανο να υπάρξει μονοσήμαντη απάντηση στο δίλημμα αυτό, απάντηση που να ισχύει για όλες τις γεωγραφικές περιοχές, τους κλάδους, τα επαγγέλματα και για όλες τις δημογραφικές ομάδες. Η ορθολογιστική προσέγγιση του ζητήματος οδηγεί στη λύση προώθησης της παραγωγικότητας με τρόπους που δεν θα έχουν αρνητική επίπτωση στην απασχόληση. Όμως πέρα από τη γενικόλογη αυτή πρόταση, είναι γεγονός ότι αυτό που διαχωρίζει τις πλουσιότερες από τις φτωχότερες χώρες, δεν είναι τόσο η ποσότητα του προϊόντος που παράγεται από κάθε απασχολούμενο, όσο το ποσοστό του ενεργού πληθυσμού που συμμετέχει στο εργατικό δυναμικό (αυτό δηλαδή που αποφασίζει τα ποσοστά της απασχόλησης). Λαμβάνοντας υπόψη ότι τα τελευταία χρόνια βελτιώθηκε δραστικά η παραγωγικότητα ενώ η απασχολησιμότητα υστερεί, προκύπτει ότι η επίτευξη του στόχου της οικονομικής σύγκλισης θα πρέπει να αξιοποιήσει και τον παράγοντα αύξησης της απασχόλησης.

2.3 Μηχανισμοί Σύζευξης

Ο βασικός φορέας διαμόρφωσης και υλοποίησης πολιτικών σύζευξης της αγοράς εργασίας είναι ο ΟΑΕΔ. Απαιτείται να διερευνηθεί έστω και συνοπτικά ο ρόλος του σε ένα πλαίσιο αναζήτησης της αναγκαιότητας αυτών των πολιτικών αλλά και της δυνατότητας του Οργανισμού να ανταποκριθεί στις διαμορφούμενες ανάγκες. Μολονότι η αναγκαιότητα των πολιτικών αυτών μπορεί να θεωρηθεί προφανής, στον βαθμό που συνδέεται με την διόγκωση των προβλημάτων στην αγορά εργασίας και την ολοένα αυξανόμενη ανεργία, ο ρόλος του ΟΑΕΔ σε ζητήματα σύζευξης της προσφοράς με την ζήτηση εργασίας χαρακτηρίζεται, σε μεγάλο αριθμό ερευνών, ως περιθωριακός. Η διαπίστωση αυτή οδηγεί στην αναζήτηση των αιτίων της περιθωριοποίησης και πιο συγκεκριμένα στην αναζήτηση των αιτίων της υπολειτουργίας των Γραφείων Εργασίας, τα οποία έχουν επιφορτισθεί με την αρμοδιότητα υλοποίησης των πολιτικών σύζευξης.

Στη Περιφέρεια Βορείου Αιγαίου λειτουργούν 4 ΚΠΑ2 (Μυτιλήνη, Χίος, Σάμος και Ικαρία) τα οποία αποτελούν σημεία εξυπηρέτησης μιας στάσης (one-stop-shop) και παρέχουν βασικές υπηρεσίες στους ανέργους όπως η εξατομικευμένη προσέγγιση, συμβουλευτική και τοποθέτηση σε θέση απασχόλησης, η πληρωμή επιδομάτων και άλλων κοινωνικών παροχών και η εφαρμογή και διαχείριση προγραμμάτων και ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

Σε μεγάλο βαθμό τα αίτια που οδήγησαν στην ακύρωση της ενεργού εμπλοκής των Γραφείων Εργασίας φαίνεται να οδηγούν στην αποτυχία την προσπάθεια που γίνεται στα ΚΠΑ2.

Στην Ελλάδα, το θεσμικό πλαίσιο των πολιτικών σύζευξης μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας κυριαρχείται από την παρουσία του κράτους. Ο ΟΑΕΔ είναι ο μοναδικός φορέας, που είχε δικαίωμα παρέμβασης στις διαδικασίες σύζευξης καθώς η ενασχόληση με τις σχετικές διαδικασίες απαγορευόταν ρητά στους ιδιωτικούς φορείς μέχρι το 1998 (Ν. 2639/98, άρθρο 5).

Μολονότι η ενασχόληση με τις πολιτικές σύζευξης απαγορευόταν στους ιδιωτικούς φορείς, οι τελευταίοι συνιστούσαν ένα δεύτερο μηχανισμό παροχής σχετικών υπηρεσιών. Μία σειρά από μελέτες επισημαίνουν την παρουσία ενός πλήθους γραφείων εργασίας ιδιωτικού χαρακτήρα, που παρεμβαίνουν σε διαδικασίες σύζευξης, σε αντίθεση με το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο, πολλές φορές υπό την ανοχή του επίσημου κράτους.

Τα ιδιωτικά γραφεία εργασίας διακρίνονταν σε δύο κατηγορίες. Στην πρώτη εντάσσονται τα γραφεία ευρέσεως εργασίας, τα οποία υπό την μορφή των επιχειρήσεων ή γραφείων παροχής συμβουλών σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, αναλαμβάνουν για λογαριασμό των τελευταίων, την πλήρωση θέσεων προσωπικού σε ανώτερες, διευθυντικές και γενικά σε εξειδικευμένες θέσεις.

Στην δεύτερη εντάσσονται τα ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας, τα οποία είναι άτυπα και ασκούν αυτή τους την δραστηριότητα, υπό την κάλυψη μίας άλλης δραστηριότητας.

Έναν τρίτο μηχανισμό σύζευξης της προσφοράς με την ζήτηση εργασίας συνιστούν οι σχέσεις πατρωνίας - πελατείας, οι οποίες είναι ιδιαίτερα διαδεδομένες από την ίδρυση του νέο-ελληνικού κράτους. Ως μηχανισμός σύζευξης, οι σχέσεις αυτές εντοπίζονται κυρίως στον χώρο του δημόσιου τομέα, στον οποίο η πολιτική των προσλήψεων δεν ακολουθούσε κάποια συγκεκριμένα κριτήρια.

Ένα τέταρτο μηχανισμό σύζευξης της προσφοράς με την ζήτηση εργασίας, ιδιαίτερα αναπτυγμένο στην Ελλάδα, συνιστά η ανάπτυξη δικτύων οικογενειακών και φιλικών σχέσεων. Η ανάπτυξη τέτοιων δικτύων δεν αναφέρεται αποκλειστικά στο σκέλος της προσφοράς αλλά επεκτείνεται και στο σκέλος της ζήτησης, καθώς οι εργοδότες στην αναζήτηση προσωπικού για τις επιχειρήσεις τους κάνουν εκτενή χρήση των δικτύων αυτών.

Τέλος, αξίζει να επισημανθεί ότι μετά το 1997 εμφανίζεται μία σαφής τάση ανάπτυξης ειδικών μηχανισμών σύζευξης, σε Πανεπιστήμια (γραφεία διασύνδεσης - σταδιοδρομίας), Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, Εργατικά Κέντρα, που αναφέρονται σε συγκεκριμένες κατηγορίες του εργατικού δυναμικού. Η σύντομη αυτή παρουσίαση των μηχανισμών σύζευξης στην Ελλάδα, διαμορφώνει το ευρύτερο εκείνο πλαίσιο μέσα στο οποίο θα επιχειρηθεί να διερευνηθούν και αξιολογηθούν τόσο οι θεσμικές διαστάσεις των πολιτικών σύζευξης.

2.3.1 ΟΑΕΔ

Το νομοθετικό πλαίσιο με βάση το οποίο θεσμοθετήθηκε η πολιτική σύζευξης στην Ελλάδα ξεκινά από το 1920 και μέχρι το 1969, όπου αποκλειστικός φορέας άσκησης αυτής της πολιτικής ορίζεται ο ΟΑΕΔ, διάφοροι φορείς καθίστανται κατά διαστήματα, αρμόδιοι για την εφαρμογή της σχετικής πολιτικής. Μέχρι το 1951 τα γραφεία εργασίας λειτουργούσαν υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας, οπότε και εντάχθηκαν στο ΙΚΑ, για να υπαχθούν το 1953 στο Υπουργείο Εργασίας. Με την ίδρυση του ΟΑΕΔ, οι σχετικές αρμοδιότητες μεταβιβάζονται στον Οργανισμό και από τότε σταδιακά διαμορφώνεται το ισχύον σήμερα θεσμικό πλαίσιο της πολιτικής σύζευξης στην Ελλάδα.

Στις συνεχείς μεταβολές του θεσμικού πλαισίου, που ρυθμίζει την πολιτική σύζευξης στην Ελλάδα, μπορεί, ως ένα βαθμό, να αποδοθεί η πλημμελής παρέμβαση του ΟΑΕΔ στην αγορά εργασίας, αναφορικά με την πολιτική σύζευξης. Ταυτοχρόνως όμως και μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του 1970, η αναγκαιότητα της ανάπτυξης των πολιτικών αυτών ήταν περιορισμένη, στο βαθμό που η ανεργία ήταν χαμηλή, εθεωρείτο δε ως ανεργία τριβής ή εποχική ανεργία, με αποτέλεσμα η πολιτική σύζευξης να απευθύνεται σε ειδικές και περιορισμένες ομάδες του εργατικού δυναμικού.

Με την αύξηση της ανεργίας στις δεκαετίες του 1980 και του 1990 έγινε αντιληπτό ότι τα γραφεία απασχόλησης του ΟΑΕΔ δεν ήταν σε θέση να παράσχουν ουσιαστικές υπηρεσίες στους ανέργους, που αναζητούσαν απασχόληση. Ως βασικό αίτιο αυτής της αδυναμίας θεωρήθηκε η ενασχόληση των υπαλλήλων των γραφείων απασχόλησης με ένα πλήθος άλλων εργασιών, όπως η διαχείριση των προγραμμάτων απασχόλησης και ιδιαίτερα η καταβολή επιδομάτων ανεργίας. Κατά τη διάρκεια των 15 πρώτων ετών της λειτουργίας του, ο ΟΑΕΔ αναπτύχθηκε ως οργανισμός κοινωνικής πρόνοιας. Ο προσανατολισμός αυτός είχε σημαντικές συνέπειες. Βασικότερη από αυτές θα μπορούσε να θεωρηθεί η περιθωριοποίηση του Οργανισμού, ως αρμόδιου

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

φορέα για την πολιτική σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Η περιθωριοποίηση αυτή προέκυψε ως αποτέλεσμα της έλλειψης κινήτρων, τόσο από πλευράς εργοδοτών, όσο και των ανέργων, στην χρησιμοποίηση των υπηρεσιών του, με στόχο την αποτελεσματικότερη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας.

Μία προσπάθεια διάρθρωσης αυτής της κατάστασης επιχειρήθηκε στα τέλη του 1982, όταν με απόφαση του Διοικητή του ΟΑΕΔ, προβλέφθηκε η ίδρυση γραφείων εργασίας, που θα λειτουργούσαν χωριστά από τις άλλες υπηρεσίες του Οργανισμού και ως αποκλειστική αρμοδιότητα θα είχαν την σύζευξη μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας, με βασικό μέσο την παροχή πληροφόρησης, τόσο στους εργοδότες, όσο και στους ανέργους. Ωστόσο η προσπάθεια ήταν. Τα αίτια αυτής της ημιτελούς προσπάθειας αφορούν στον περιορισμό των χρηματοδοτικών πόρων, στην έλλειψη της υλικο-τεχνικής υποδομής και κατάλληλα εκπαιδευμένου και εξειδικευμένου προσωπικού, καθώς και στην έλλειψη κινήτρων, τα οποία θα οδηγούσαν τους εργαζόμενους του ΟΑΕΔ, σε περισσότερο εντατικές και αποδοτικές διαδικασίες διερεύνησης των ευκαιριών απασχόλησης και σύζευξης.

Θα πρέπει να σημειωθεί επίσης ότι ταυτόχρονα με τα παραπάνω προβλήματα, η λειτουργία των γραφείων εργασίας επιδεινώθηκε σταδιακά από την συσσώρευση ολοένα και περισσότερων αρμοδιοτήτων, που οδήγησαν στην υπονόμηση και ακύρωση των αρχικών επιδιώξεων. Ταυτοχρόνως, η στελέχωση των γραφείων εργασίας, μολονότι ελλιπής, δεν έγινε από άτομα με κατάλληλα προσόντα, που κρίνονται απαραίτητα, προκειμένου να υλοποιηθεί το έργο της σύζευξης.

Ο ΟΑΕΔ υστερεί σημαντικά έναντι των λοιπών δημόσιων οργανισμών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όσον αφορά τη στελέχωση και την αναλογία του προσωπικού, που διατίθεται για την εξυπηρέτηση των ανέργων. Η έλλειψη του προσωπικού και η μη ορθολογική κατανομή του χωρικά, αλλά και διοικητικά, έχουν επισημανθεί κατά καιρούς τόσο από στελέχη του ίδιου του Οργανισμού, όσο και από διάφορες μελέτες.

Ανεξάρτητα όμως από αυτές τις οργανωτικού χαρακτήρα αδυναμίες, που συμβάλλουν ουσιαστικά στην περιθωριοποίηση του ΟΑΕΔ ως φορέα αρμόδιου για την σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας, το ίδιο το υπάρχον νομοθετικό πλαίσιο δεν διαμορφώνει τις προϋποθέσεις μίας αποτελεσματικής λειτουργίας. Πιο συγκεκριμένα, προκειμένου τα γραφεία εργασίας να φέρουν σε επαφή εργοδότες και ανέργους, χρειάζονται απαραίτητα εξειδικευμένη, ανανεούμενη και εύκολα διαχειρίσιμη πληροφόρηση σχετικά με τις κενές θέσεις εργασίας αλλά και τις ειδικότητες των ανέργων. Η παροχή αυτής της πληροφόρησης σχετικά με τις κενές θέσεις είναι όμως,

με βάση την υπάρχουσα νομοθεσία, προαιρετική. Η ανεπαρκής εμπλοκή του ΟΑΕΔ στη διαδικασία σύζευξης δεν δημιουργεί κίνητρο δήλωσης των κενών θέσεων από τους εργοδότες και αυτό ανατροφοδοτεί την ανεπάρκεια του ΟΑΕΔ ως μηχανισμού σύζευξης. Γίνεται φανερό, πως η κατάσταση αυτή δυσχεραίνει την αποτελεσματική εφαρμογή πολιτικών σύζευξης, η οποία στοχεύει στην κατάλληλη τοποθέτηση των ανέργων σε κενές θέσεις εργασίας. Η επιτέλεση του έργου αυτού προϋποθέτει αφενός μεν την συγκέντρωση και ταξινόμηση της πληροφόρησης γύρω από τις κενές θέσεις εργασίας, αφετέρου την συστηματική καταγραφή των ανέργων με βάση τις ειδικότητες, τα προσόντα και τις δεξιότητες, που διαθέτει έκαστος εξ αυτών. Επί μέρους στόχος της εφαρμογής των πολιτικών σύζευξης είναι η επαφή των ανέργων, σε όσο το δυνατό λιγότερες κενές θέσεις, που ανταποκρίνονται όμως καλύτερα στις δεξιότητες του εργαζόμενου.

Συμπερασματικά, είναι δυνατό να υποστηριχθεί ότι τα αίτια της χαμηλής παρέμβασης του ΟΑΕΔ στις διαδικασίες σύζευξης οφείλονται κατ' αρχήν σε θεσμικούς παράγοντες (λ.χ. ελλιπές θεσμικό πλαίσιο, απουσία κινήτρων καταγραφής κενών θέσεων εργασίας) και κατά δεύτερον σε λειτουργικούς παράγοντες (ελλιπές δίκτυο γραφείων εργασίας, εξειδίκευση προσωπικού, ανάπτυξη προγραμμάτων πληροφόρησης και ενημέρωσης των ανέργων κ.α). Στο βαθμό που η αποτελεσματικότητα αυτών των πολιτικών συνδέεται με τον ενεργητικό χαρακτήρα τους, η έλλειψη αποτελεσματικότητας, αναμφίβολα θα συνδέεται με την αποδυνάμωση του ενεργητικού χαρακτήρα των πολιτικών απασχόλησης, όπως αυτές υιοθετούνται / εφαρμόζονται από τον ΟΑΕΔ.

2.4 Κριτήρια Ταξινόμησης Μηχανισμών Διαμεσολάβησης

Υπάρχει η ανάγκη για τη λειτουργία πρόσθετων, εκτός της αγοράς εργασίας, κοινωνικών μηχανισμών, οι οποίοι αναλαμβάνουν το ρόλο να υποβοηθούν τη σύζευξη μειώνοντας το αρχικό κόστος πληροφόρησης, όσο και την αβεβαιότητα, τόσο για όσους εκδηλώνουν ζήτηση, όσο και για όσους προσφέρουν εργασία.

Η θεσμική μορφή στην οποία αποκρυσταλλώνονται οι μηχανισμοί αυτοί, καθώς κι ο βαθμός γειννιάσής τους προς την αγορά εργασίας, όπως και ο τρόπος με τον οποίο οργανώνεται η παρέμβασή τους, είναι δυνατό να ποικίλει από κοινωνία σε κοινωνία και μεταβάλλεται διαχρονικά.

Οι διαφοροποιήσεις που εμφανίζουν οι μηχανισμοί μεσολάβησης στην αγορά εργασίας καθιστούν αναγκαία την υιοθέτηση σχημάτων ταξινόμησης. Τα κριτήρια, με

αναφορά στα οποία είναι δυνατή η ταξινόμηση των μηχανισμών μεσολάβησης, ποικίλουν και η σημασία που ενέχουν στη συνολική διαδικασία σύζευξης μεταβάλλεται από χώρα σε χώρα και διαχρονικά.

Ως βασικά κριτήρια ταξινόμησης των μηχανισμών σύζευξης ή μεσολάβησης προσδιορίζονται:

- Η θεσμική τους μορφή
- Η εμβέλεια ως προς την κάλυψη της αγοράς εργασίας
- Η ακολουθούμενη μέθοδος μεσολάβησης
- Η μονιμότητα ή όχι των λειτουργιών σύζευξης (δηλαδή, με συστηματικό ή ευκαιριακό τρόπο)

Στη συνέχεια, γίνεται ανάλυση των χαρακτηριστικών μηχανισμών σύζευξης με βάση τα ανωτέρω κριτήρια.

2.4.1 Η Θεσμική Μορφή των Μηχανισμών Σύζευξης

Σύμφωνα με το κριτήριο της θεσμικής μορφής, οι μηχανισμοί σύζευξης / μεσολάβησης διακρίνονται σε τυπικούς και σε άτυπους μηχανισμούς. Τυπικοί μηχανισμοί είναι εκείνοι οι οποίοι υπόκεινται σε ρυθμίσεις με αναφορά στο ισχύον θεσμικό πλαίσιο. Αντιθέτως, άτυποι μηχανισμοί μεσολάβησης είναι μηχανισμοί, των οποίων η λειτουργία, αν και δεν αντιβαίνει στο ισχύον θεσμικό πλαίσιο, παραμένει εκτός των προβλέψεων αυτού.

Μια δεύτερη διάκριση συναφής με τη θεσμική μορφή του μηχανισμού μεσολάβησης είναι η διάκριση μεταξύ δημόσιων και ιδιωτικών μηχανισμών. Η διάκριση αυτή εδράζεται στις σχέσεις ιδιοκτησίας και, κατά συνέπεια, στο κίνητρο προσφοράς των υπηρεσιών μεσολάβησης. Το σύνολο των δημόσιων μηχανισμών μεσολάβησης ανήκουν στους τυπικούς μηχανισμούς. Αντιθέτως, σημαντικό τμήμα των ιδιωτικών μηχανισμών μεσολάβησης ανήκει στους άτυπους μηχανισμούς.

Η θεσμική μορφή του μηχανισμού μεσολάβησης συνδέεται με το αντίτιμο που καλείται να πληρώσει ο χρήστης (εργοδότης ή άνεργος) προκειμένου να έχει πρόσβαση στις υπηρεσίες του μηχανισμού. Συνήθως, οι υπηρεσίες μεσολάβησης των μηχανισμών του δημόσιου τομέα παρέχονται δωρεάν, ενώ εκείνες του ιδιωτικού τομέα έναντι αμοιβής. Η αμοιβή του ιδιωτικού μηχανισμού καταβάλλεται είτε από τον εργοδότη, είτε από τον εργαζόμενο μετά από επιτυχή τοποθέτηση, ή τα μέρη

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

επιμερίζονται την αμοιβή του μεσολαβητή. Σε ορισμένες περιπτώσεις ο ιδιωτικός τομέας δεν χρεώνει τις παρεχόμενες υπηρεσίες μεσολάβησης. Αυτή η πρακτική είναι περισσότερο διαδεδομένη στις περιπτώσεις που οι υπηρεσίες μεσολάβησης αποτελούν τμήμα ενός ευρύτερου «πακέτου» υπηρεσιών, για τις οποίες ο χρήστης – πελάτης πληρώνει ένα συνολικό αντίτιμο (π.χ. γραφεία σταδιοδρομίας ιδιωτικών εκπαιδευτικών μονάδων).

Αν και οι σχέσεις μεταξύ των δημόσιων και ιδιωτικών μηχανισμών μεσολάβησης ενέχουν στοιχεία ανταγωνισμού, η σχέση τους έχει υποστεί μεταβολές σε ορισμένες περιπτώσεις, με πλέον χαρακτηριστική εκείνη της Αυστραλίας προσφάτως, όπου η δημόσια υπηρεσία απασχόλησης «νοικιάζει» τις υπηρεσίες των ιδιωτικών γραφείων εργασίας έναντι αμοιβής.

Τα συστήματα συνύπαρξης θεσμικά ρυθμίζουν την ίδρυση και τη λειτουργία των ιδιωτικών γραφείων εργασίας, θέτοντας συγκεκριμένες προδιαγραφές ποιότητας παρεχόμενων υπηρεσιών. Οι περισσότερες χώρες της Ε.Ε. ανήκουν στην κατηγορία αυτή, ιδιαίτερα μετά τις μεταρρυθμίσεις που υιοθετήθηκαν στην οργάνωση και λειτουργία των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης κατά τη δεκαετία του 1990. Οι προδιαγραφές ποιότητας αναφέρονται τόσο στη στελέχωση (εργασιακά προσόντα και αριθμός εργαζομένων ανά άνεργο) των ιδιωτικών γραφείων εργασίας, όσο και στον τρόπο λειτουργίας.

Οι άτυπες μορφές μεσολάβησης είναι μια μορφή μηχανισμού συλλογής και διάδοσης της πληροφόρησης που ιστορικά προηγήθηκε των προηγούμενων. Περιλαμβάνουν τη δικτύωση των εργαζομένων ή των εργοδοτών και τη διάδοση των πληροφοριών μέσα στο χώρο εργασίας ή στο δίκτυο των χώρων συναναστροφής και κοινωνικών επαφών των εργαζομένων και των εργοδοτών.

Οι μηχανισμοί αυτοί είναι πιθανόν να υλοποιούνται με την ενεργοποίηση παραδοσιακών συμπεριφορών, όπως είναι τα δίκτυα μεταξύ οικογενειών, φίλων, τόπου καταγωγής, οι σχέσεις πολιτικής εξάρτησης (σχέσεις πατρωνίας ή πελατείας), ή σχέσεις που αναπτύσσονται στον επαγγελματικό χώρο (συνδικάτα, ενώσεις εργοδοτών) κλπ. Το σύνολο των σχέσεων αυτών έχει χαρακτηριστεί από τον P. Bourdieu ως «κοινωνικό κεφάλαιο» και αναφέρεται στο σύνολο των κοινωνικών σχέσεων, τις οποίες διαθέτει ο υποψήφιος εργαζόμενος ή ο εργοδότης και τις οποίες αξιοποιεί στην αναζήτηση εργασίας ή εργαζομένων αντίστοιχα.

Οι εξυπηρετήσεις που παρέχονται στα πλαίσια των άτυπων μηχανισμών μεσολάβησης εντάσσονται σε πλαίσια αμοιβαιότητας ή ηθικών υποχρεώσεων, γεγονός το οποίο ερμηνεύει το δημοφιλές των μηχανισμών αυτών, τόσο μεταξύ των εργαζομένων, όσο και μεταξύ των εργοδοτών, ιδιαίτερα όταν οι θεσμικοί μηχανισμοί έχουν περιορισμένη αποτελεσματικότητα και όταν στόχος των επιχειρήσεων είναι να εντάξουν στη δύναμή τους όχι τόσο ένα εργασιακά εξειδικευμένο προσωπικό, αλλά ένα προσωπικό με συγκεκριμένες κοινωνικές δεξιότητες (εμπιστοσύνη, υπακοή, εχεμύθεια κλπ).

2.4.2 Εμβέλεια των Μηχανισμών Σύζευξης

Η εμβέλεια των μηχανισμών σύζευξης / μεσολάβησης προσδιορίζεται από το εύρος των δυνητικών εξυπηρετούμενων από αυτούς. Η εμβέλεια μπορεί να προσδιορισθεί με αναφορά σε κριτήρια γεωγραφικής και επαγγελματικής κάλυψης.

Με κριτήριο τη γεωγραφική κάλυψη, οι μηχανισμοί μεσολάβησης διακρίνονται σε μηχανισμούς εθνικής εμβέλειας, σε μηχανισμούς τοπικής ή περιφερειακής εμβέλειας και σε μηχανισμούς υπερεθνικής εμβέλειας.

Με κριτήριο τις επαγγελματικές κατηγορίες οι μηχανισμοί μεσολάβησης διακρίνονται σε γενικούς (μηχανισμοί που καλύπτουν το σύνολο των επαγγελματικών κατηγοριών) και σε ειδικούς, οι οποίοι περιορίζουν τη δράση τους σε ορισμένες μόνο, αυστηρά εξειδικευμένες, επαγγελματικές κατηγορίες.

Οι δημόσιοι μηχανισμοί μεσολάβησης είναι, συνήθως, εθνικής εμβέλειας. Αποτελούνται από δίκτυα τοπικών γραφείων εργασίας τα οποία είναι συνδεδεμένα σε ηλεκτρονικό δίκτυο ανταλλαγής πληροφοριών και αναζήτησης. Τμήμα του δικτύου αναζήτησης (βάση δεδομένων καταγραφής ανέργων και κενών θέσεων) είναι διαθέσιμο στο διαδίκτυο και είναι κοινά προσβάσιμο. Τα στοιχεία του άνεργου και της κενής θέσης, που είναι ελεύθερα προσπελάσιμα, ποικίλουν, σε συνδυασμό με το ρόλο που αναλαμβάνουν οι υπηρεσίες απασχόλησης στη διαδικασία μεσολάβησης. Ωστόσο, η ύπαρξη των πληροφοριών στο διαδίκτυο προσδίδει στο σύστημα εθνική εμβέλεια.

Τα ιδιωτικά γραφεία εργασίας σπανίως διαθέτουν περισσότερα του ενός τοπικά καταστήματα. Αυτό δε σημαίνει, κατ' ανάγκη, ότι διαθέτουν τοπική μόνον εμβέλεια. Σε ορισμένες περιπτώσεις τα ιδιωτικά γραφεία εργασίας αναλαμβάνουν έναντι αμοιβής να παρέχουν υπηρεσίες μεσολάβησης σε περιοχές όπου δεν έχει

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

εγκατασταθεί δημόσιο γραφείο εργασίας. Στην περίπτωση αυτή εντάσσονται στο ηλεκτρονικό δίκτυο πληροφόρησης, αν και το εύρος των πληροφοριών, στις οποίες έχουν πρόσβαση είναι περιορισμένο και αυστηρά οροθετημένο.

Συνήθως η προβολή των διαθέσιμων πληροφοριών, με περιορισμένο εύρος, των ιδιωτικών γραφείων εργασίας στο διαδίκτυο αποτελεί αναγκαιότητα:

- Για λόγους προβολής – διαφήμισης και αναζήτησης νέας πελατείας
- Με αυτόν τον τρόπο αποκτούν την αναγκαία εμβέλεια για την ικανοποίηση της υπάρχουσας πελατείας
- Επειδή η πρόσβαση στις ιστοσελίδες αναζήτησης συνοδεύεται, ορισμένες φορές, από αντίτιμο (συνδρομή πρόσβασης), έστω και αν η παρεχόμενη διαδικτυακή πληροφόρηση δεν είναι πλήρης, καθώς οι εξυπηρετούμενοι άνεργοι και επιχειρήσεις οφείλουν να επικοινωνήσουν με το ιδιωτικό γραφείο εργασίας, προκειμένου να τους γνωστοποιηθούν τα πλήρη στοιχεία της κενής θέσης ή του ανέργου προς πρόσληψη αντίστοιχα.

Παράδειγμα μηχανισμού μεσολάβησης με υπερεθνική ευρύτητα είναι το δίκτυο EURES, το οποίο αποτελεί ηλεκτρονικό – δικτυακό τόπο αναζήτησης εργασίας. Στο δίκτυο EURES συμμετέχουν οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης των κρατών της Ε.Ε. και, ενίοτε, οργανώσεις κοινωνικών φορέων, χωρίς πάντοτε οι τελευταίοι να συμβάλουν στη διαδικασία μεσολάβησης (δηλαδή, χωρίς να διαθέτουν βάσεις δεδομένων ανέργων ή κενών θέσεων).

2.4.3 Μέθοδοι Σύζευξης / Μεσολάβησης

Ο ρόλος των γραφείων εργασίας έγκειται στο «συνταίριασμα» των χαρακτηριστικών των διαθέσιμων κενών θέσεων εργασίας με τα χαρακτηριστικά των ενδιαφερόμενων να εργασθούν. Υπάρχει μια μεγάλη ποικιλία μεθόδων, από τις οποίες διακρίνονται τέσσερις βασικές μέθοδοι μεσολάβησης, χωρίς αυτό να σημαίνει την ανυπαρξία ενδιάμεσων πρακτικών, οι οποίες ασκούνται συνήθως ή κατά περίπτωση:

- Αυτοεξυπηρέτηση (self-selection – open shop)
- Αυτοεξυπηρέτηση υπό Προϋποθέσεις (conditional self-selection – semi-open shop)
- Διοικητική Μεσολάβηση (Administrative matching)

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

- Προεπιλογή (Selective matching)

Στις μεθόδους αυτοεξυπηρέτησης και αυτοεξυπηρέτησης υπό προϋποθέσεις ο ρόλος των γραφείων εργασίας περιορίζεται στην αναζήτηση και καταχώριση των κενών θέσεων εργασίας και στην καταχώριση των χαρακτηριστικών των ανέργων (ενημέρωση καρτελών και φακέλων). Δηλαδή, τα γραφεία εργασίας, κυρίως, διακινούν πληροφορίες. Με την έννοια αυτή, οι μέθοδοι αυτοί προσανατολίζουν τα γραφεία εργασίας σε παθητικό ρόλο, ενώ την πρωτοβουλία για το matching έχει ο άμεσα ενδιαφερόμενος (άνεργος ή επιχείρηση).

Αυτοεξυπηρέτηση

Με τη μέθοδο της αυτοεξυπηρέτησης, τα γραφεία εργασίας συλλέγουν και καταχωρούν τις πληροφορίες για τις διαθέσιμες κενές θέσεις εργασίας και για τα χαρακτηριστικά των ανέργων σε ειδικά, διακριτά, αρχεία. Οι διαθέσιμες πληροφορίες ανακοινώνονται μέσω ηλεκτρονικού δικτυακού χώρου ή αναρτώνται σε ειδικούς χώρους στα γραφεία εργασίας.

Οι ενδιαφερόμενοι (επιχειρήσεις και άνεργοι) έχουν ελεύθερη πρόσβαση στις σχετικές πληροφορίες χωρίς να υπάρχει ανάγκη πρόσθετων πληροφοριών από το προσωπικό του γραφείου εργασίας. Σε περίπτωση που υπάρχουν διαθέσιμες κενές θέσεις/ άνεργοι με τα επιθυμητά εργασιακά χαρακτηριστικά, ο ενδιαφερόμενος επικοινωνεί απ' ευθείας χωρίς τη μεσολάβηση του γραφείου εργασίας. Ένα από τα προβλήματα που προκύπτουν στην περίπτωση αυτή είναι η απώλεια ελέγχου της ποιότητας της μεσολάβησης, με ενδεχόμενη απώλεια της εμπιστοσύνης από την πλευρά των επιχειρήσεων προς το μηχανισμό σύζευξης. Επίσης στα αρνητικά αποτελέσματα για τα γραφεία εργασίας καταγράφονται η αδυναμία παραγωγής αξιόπιστων στατιστικών στοιχείων για τις κενές θέσεις και την εγγεγραμμένη ανεργία και, επομένως, η απώλεια πολύτιμων πληροφοριών για το σχεδιασμό ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.

Στα πλεονεκτήματα της μεθόδου είναι η το χαμηλό κόστος της λειτουργίας μεσολάβησης. Τη δεκαετία του 1990 η μέθοδος υιοθετήθηκε από πολλές υπηρεσίες απασχόλησης για την αναζήτηση κενών θέσεων εργασίας από τους ενδιαφερόμενους άνεργους. Ωστόσο, στον χώρο της Ε.Ε. έχει σε μεγάλο βαθμό αντικατασταθεί από τον ενεργό ρόλο των υπηρεσιών απασχόλησης με την εξατομικευμένη προσέγγιση. Αντίστοιχες υπηρεσίες αναζήτησης εργαζομένων από τις επιχειρήσεις δεν

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

αναπτύχθηκαν ιδιαιτέρως, καθώς είναι έντονος ο προβληματισμός για τη διαφύλαξη του απόρρητου των προσωπικών δεδομένων.

Αυτοεξυπηρέτηση με Προϋποθέσεις

Η μέθοδος αυτή οργανώνεται σε δύο στάδια. Στο πρώτο, ο άνεργος έχει τη δυνατότητα πρόσβασης στον κατάλογο των κενών θέσεων που είναι διαθέσιμες σε ηλεκτρονική ή φυσική μορφή, χωρίς, όμως, να αναγράφονται τα στοιχεία της επιχείρησης. Έχοντας επιλέξει κενές θέσεις που τον ενδιαφέρουν, ο άνεργος είναι, στη συνέχεια, υποχρεωμένος να απευθυνθεί στο προσωπικό του γραφείου εργασίας. Το προσωπικό του γραφείου εργασίας, αναλόγως της περιπτώσεων, είτε γνωστοποιεί στον άνεργο τα στοιχεία της επιχείρησης, ώστε να πραγματοποιηθεί η επαφή, είτε παραπέμπει τον άνεργο σε σύμβουλο εργασίας – υπάλληλο του γραφείου ή εξωτερικό συνεργάτη. Ο σύμβουλος εργασίας κρίνει αν ο υποψήφιος εργαζόμενος είναι κατάλληλος να υποβάλει αίτηση για την πλήρωση της συγκεκριμένης κενής θέσης ή όχι. Αν κριθεί κατάλληλος, τότε του γνωστοποιούνται τα στοιχεία της επιχείρησης.

Το βασικό πλεονέκτημα της μεθόδου της αυτοεξυπηρέτησης με προϋποθέσεις έναντι της μεθόδου της αυτοεξυπηρέτησης έγκειται στη μεγαλύτερη διασφάλιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Η αποτελεσματική επιτέλεση της λειτουργίας της μεσολάβησης για τα γραφεία εργασίας εξαρτάται από την ανάπτυξη σχέσεων εμπιστοσύνης μεταξύ της υπηρεσίας απασχόλησης των εξυπηρετούμενων, κυρίως των επιχειρήσεων. Στα περισσότερα συστήματα η γνωστοποίηση των κενών θέσεων εργασίας στα γραφεία εργασίας είναι προαιρετική. Ακόμη και στις περιπτώσεις που το νομικό πλαίσιο καθιστά υποχρεωτική την αναγγελία των κενών θέσεων, αυτή η διαδικασία σπανίως τηρείται στην πράξη. Οι υπηρεσίες απασχόλησης είναι αναγκασμένες να εξασφαλίσουν τη δήλωση των κενών θέσεων από τη πλευρά των επιχειρήσεων παρέχοντας ποιοτικές υπηρεσίες μεσολάβησης, δηλαδή, εξασφαλίζοντας αποτελεσματικά τη μείωση του κόστους της πρόσληψης.

Η σύσταση υποψηφίων εργαζομένων, των οποίων τα εργασιακά προσόντα είναι εγγύς των προδιαγραφών των κενών θέσεων αποτελεί βασικό κίνητρο για τη δημιουργία σχέσεων εμπιστοσύνης και συνεργασίας μεταξύ γραφείων εργασίας και επιχειρήσεων.

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

Η εφαρμογή μεθόδων αυτοεξυπηρέτησης με προϋποθέσεις φαίνεται να αποτελεί την λύση ελαχίστου κόστους που διασφαλίζει, ταυτοχρόνως, ελάχιστα πρότυπα ποιότητας στη λειτουργία μεσολάβησης.

Διοικητική Μεσολάβηση

Η διοικητική μεσολάβηση πραγματοποιείται αποκλειστικά από τους υπαλλήλους του γραφείου εργασίας. Οι διαθέσιμες κενές θέσεις αντιπαραβάλλονται προς τους εγγεγραμμένους άνεργους και ταυτοποιούνται οι συμπτώσεις των εργασιακών απαιτήσεων και προσόντων. Οι επιλογές κοινοποιούνται στους ενδιαφερόμενους άνεργους ή τις ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις, ώστε να έλθουν σε επαφή μεταξύ τους.

Η διοικητική μεσολάβηση απαιτεί ειδικά προσόντα, εκπαίδευσης και εμπειρίας, για τους υπαλλήλους των γραφείων εργασίας, ώστε οι επιλογές να είναι ορθές. Η διοικητική μεσολάβηση έχει αποτελέσει τον παραδοσιακό τρόπο λειτουργίας των γραφείων εργασίας.

Προεπιλογή

Η μέθοδος της προεπιλογής σημαίνει την προσθήκη ενός επιπλέον σταδίου στη μέθοδο της διοικητικής μεσολάβησης. Αφού ολοκληρωθεί η σύγκριση διαθέσιμων κενών θέσεων και εγγεγραμμένων ανέργων και ταυτοποιηθούν οι κατάλληλοι υποψήφιοι για την κατάληψη μιας θέσης, οι υποψήφιοι καλούνται σε συνέντευξη από συμβούλους εργασίας του γραφείου εργασίας με σκοπό να διερευνηθούν περαιτέρω τα εργασιακά τους προσόντα (εργασιακές δεξιότητες, εκπαίδευση, εμπειρία), αλλά και δεξιότητες μη εμφανείς (κίνητρα, ικανότητες συνεργασίας και επικοινωνίας, φιλοδοξίες σταδιοδρομίας, κλπ.).

Στα σύγχρονα γραφεία εργασίας, το στάδιο της προεπιλογής προηγείται της διαδικασίας μεσολάβησης, στο βαθμό που εφαρμόζεται η εξατομικευμένη προσέγγιση με την αρχική συνέντευξη του εγγεγραμμένου άνεργου και τη δημιουργία ατομικού σχεδίου προώθησης στην απασχόληση. Στην περίπτωση αυτή μειώνεται ο αριθμός των εγγεγραμμένων ανέργων που είναι διαθέσιμοι για να καταλάβουν μια κενή θέση εργασίας, εφ' όσον ο αριθμός τους περιορίζεται σ' εκείνους που κρίνονται ότι δεν χρειάζονται άλλες συνοδευτικές ενέργειες (κατάρτιση, ψυχολογική στήριξη, κλπ.) πριν αναλάβουν εργασία. Αυτό δε σημαίνει ότι δεν μπορεί να εφαρμοσθεί μια δεύτερη διαδικασία προεπιλογής μετά την επιλογή υποψηφίων για μια συγκεκριμένη κενή θέση εργασίας. Απλώς η μέθοδος της προεπιλογής στο αρχικό στάδιο εγγραφής

του ανέργου εκκαθαρίζει σε σημαντικό βαθμό το πεδίο εφαρμογής της διοικητικής μεσολάβησης.

2.4.4 Συστηματικοί και Ευκαιριακοί Μηχανισμοί Σύζευξης

Η διάκριση μεταξύ συστηματικών και ευκαιριακών μηχανισμών μεσολάβησης δεν φαίνεται, σε μια πρώτη προσέγγιση, να προσθέτει ιδιαίτερα χρήσιμες πληροφορίες. Η διάκριση, εν προκειμένω, τέμνει τους μηχανισμούς σύζευξης σε δύο κατηγορίες, εκείνους που, μεταξύ άλλων δραστηριοτήτων, ασχολούνται συστηματικά και αφιερώνουν σημαντικό τμήμα των πόρων τους στη διαδικασία της σύζευξης και σ' εκείνους που η σύζευξη αποτελεί μια ευκαιριακή ενασχόληση στο περιθώριο των λοιπών δραστηριοτήτων. Στους άτυπους μηχανισμούς σύζευξης το φιλικό και οικογενειακό περιβάλλον αποτελεί παράδειγμα μηχανισμού σύζευξης που ενεργοποιείται ευκαιριακά, όταν υπάρξει ανάγκη. Στο άλλο άκρο, συστηματικούς μηχανισμούς σύζευξης αποτελούν τα, δημόσια και ιδιωτικά, γραφεία εργασίας.

Σε μια δεύτερη, αυστηρότερη προσέγγιση, το κριτήριο αυτό μπορεί να χρησιμοποιηθεί ώστε να διαχωρίζει μηχανισμούς που δραστηριοποιούνται κυρίως ή αποκλειστικώς σε δραστηριότητες με στόχο τη σύζευξη (πρωτογενής δραστηριότητα) και σε μηχανισμούς των οποίων η εμπλοκή στη διαδικασία σύζευξης προκύπτει στο περιθώριο ή εξ αιτίας άλλων δραστηριοτήτων (δευτερογενής δραστηριότητα).

Παραδείγματα μηχανισμών σύζευξης με δευτερογενή δραστηριότητα είναι τα γραφεία συμβούλων επιχειρήσεων που αναλαμβάνουν την ανεύρεση διοικητικού προσωπικού υψηλού επιπέδου ή, από την άλλη πλευρά, δημόσια γραφεία εργασίας με έμφαση στην προώθηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, στο πλαίσιο των οποίων προκύπτουν τοποθετήσεις ανέργων σε θέσεις εργασίας.

Η ταξινόμηση των δημόσιων γραφείων εργασίας με αναφορά στο κριτήριο αυτό επιτυγχάνεται ευκολότερα με την επικράτηση της μεθόδου management by objective (MBO), βάσει της οποίας αποτυπώνονται οι ετήσιοι ποσοτικοί στόχοι των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης. Η μέθοδος MBO άρχισε να χρησιμοποιείται σε ορισμένες δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης από τις αρχές της δεκαετίας του 1990, ενώ ως το 2000 είχε υιοθετηθεί από το σύνολο των υπηρεσιών απασχόλησης της Ε.Ε. Ήδη, στην κατεύθυνση της βελτίωσης των επιδόσεων της δημόσιας διοίκησης και της εισαγωγής του στοιχείου της ποιότητας στις λειτουργίες τους, προωθείται το «Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης» (ΚΠΑ ή Common Assessment Framework / CAF).

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

3 ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Η τοποθέτηση της Περιφέρειας Βορείου Αιγαίου επί των Κατευθύνσεων του Εθνικού Σχεδίου Δράσης και των Μεθοδολογικών Προσεγγίσεων του ΕΙΕΑΔ για την Διάγνωση των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας σε περιφερειακό επίπεδο

3.1 Έγγραφες Παρατηρήσεις της Περιφέρειας Βορείου Αιγαίου

Παρατίθεται στη συνέχεια η πρόσφατη έγγραφη αλληλογραφία μεταξύ της Περιφέρειας Βορείου Αιγαίου και του ΕΙΕΑΔ σε σχέση με το Εθνικό Σχέδιο Δράσης και τον Μεθοδολογικό Οδηγό για τους Περιφερειακούς Μηχανισμούς. Έχουν παραληφθεί κάποια αμιγώς τεχνικά σημεία και σχετικές αναφορές.

3.1.1 Η συμβολή των Περιφερειών στη διάγνωση αναγκών της αγοράς εργασίας

Σύμφωνα με το Εθνικό Σχέδιο Δράσης ο ρόλος των Περιφερειών είναι: ο εμπλουτισμός, επικύρωση των αποτελεσμάτων. Στην πρώτη φάση αξιοποιούνται οι υπάρχουσες μελέτες των περιφερειών ενώ στη δεύτερη φάση πραγματοποιείται εστιασμένη συλλογή πληροφοριών βάση κοινής μεθοδολογίας". Κατά συνέπεια, οι Περιφέρειες προβλέπεται να ασκούν επικουρικό/"κριτικό" ρόλο και τελικά προβλέπεται ένας ρόλος επικεντρωμένος στην εμβάθυνση στο τοπικό επίπεδο των βασικών μεγεθών και συμπερασμάτων. Το έγγραφο της ΕΙΕΑΔ φαίνεται να «απέχει» από το Εθνικό Σχέδιο Δράσης και απαιτεί από τις Περιφέρειες πρωτογενή έρευνα και ανάλυση. Δεδομένου μάλιστα ότι οι δράσεις των Περιφερειών προβλέπεται να χρηματοδοτηθούν "εξ ιδίων πόρων", θα πρέπει να προβλεφθούν επαρκείς πόροι για τη διενέργεια των ζητούμενων ερευνών.

3.1.2 Κωδικοποίηση-αντιστοίχιση εννοιών

Οι βασικές αρχές μεθοδολογίας θα πρέπει να καταστούν περισσότερο σαφείς προς τις Περιφέρειες, προκειμένου στη συνέχεια να είναι δυνατόν να υπάρξουν αξιοποιήσιμα και συγκρίσιμα στοιχεία σε εθνικό επίπεδο.

Για τα στοιχεία που ζητούνται θα πρέπει να αποσαφηνιστούν:

- Οι οικονομικοί κλάδοι - Ποιά κωδικοποίηση ισχύει.
- Ποιά είναι η ανάλυση των δευτερογενών δεδομένων για τα επαγγέλματα

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

- Κωδικοποίηση επαγγελμάτων και δεξιοτήτων. Για τις οριζόντιες δεξιότητες να υπάρξει κωδικοποίηση και για τις επαγγελματικές δεξιότητες να αποσαφηνιστεί αν θα ισχύσουν τα επαγγελματικά περιγράμματα
- Να υπάρξουν ενιαίοι ορισμοί και παραδείγματα για περιγραφικές έννοιες όπως: επαγγελματική ειδικότητα, επαγγελματική δεξιότητα, οριζόντια ειδικότητα, κενή θέση απασχόλησης, κλπ
- Να δοθούν οδηγίες για τον χειρισμό νεοφυών επαγγελμάτων και ειδικοτήτων

3.1.3 Εννοιολογικές ασάφειες

Τα προτεινόμενα εργαλεία και έννοιες έχουν εννοιολογικές ασάφειες. Ενδεικτικά αναφέρουμε όρους όπως: κλαδική / επαγγελματική δυναμική, κλαδική παραγωγικότητα και μεταβολές της, επαγγελματικές / οριζόντιες δεξιότητες, κλπ.

Οι έννοιες αυτές αν δεν προσδιοριστούν με αναλυτικό τρόπο θα ερμηνευτούν από τον κάθε συμμετέχοντα (είτε στην έρευνα πεδίου είτε στα focus groups) και στη συνέχεια δεν θα είναι δυνατή η σύνθεση σε περιφερειακό και πολύ περισσότερο σε εθνικό επίπεδο

3.1.4 Συλλογή δεδομένων (χρονισμός- μέγεθος δείγματος)

- Θα πρέπει να δοθούν σαφείς οδηγίες για το χρόνο που πρέπει να διεξαχθούν οι ποσοτικές έρευνες. Δεδομένου ότι υπάρχουν εποχικά επαγγέλματα ο χρονισμός αλλάζει τις κενές θέσεις που καταγράφονται- θα πρέπει να οριστούν σαφείς ημερομηνίες.
- Δεν είναι δυνατόν το μέγεθος του δείγματος να είναι το ίδιο σε κάθε περιφέρεια και να μην εξαρτάται από τον πληθυσμό της και άλλα μεγέθη, προκειμένου να είναι συγκρίσιμα τα στοιχεία

3.1.5 Ποιοτικά δεδομένα

Το ερωτηματολόγιο για τα focus groups και την ποιοτική έρευνα δεν εστιάζει σε μια σειρά θέματα που σχετίζονται με την απόκτηση δεξιοτήτων και τη ζήτηση, όπως:

- οι παρεμβάσεις των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.
- η αξία των ειδικών επαγγελματικών δεξιοτήτων, της προηγούμενης εμπειρίας και της πρακτικής άσκησης .

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

- η προστιθέμενη αξία της δια βίου μάθησης πχ. ανάγκη προηγούμενης εμπειρίας.
- η πρακτική άσκηση και η αξία της

Αποστέλλουμε παρακάτω ενδεικτικές ερωτήσεις , ως πρόταση ενσωμάτωσης στα ερωτηματολόγια.

Εκτιμάτε ότι πέραν της επαγγελματικής κατάρτισης επικουρούν στην εξεύρεση εργασίας		NAI		OXI		
α10	Η επιδοτούμενη πρακτική άσκηση των καταρτιζομένων, στο πλαίσιο ενός Προγράμματος Κατάρτισης (προγράμματα εγγυημένης απασχόλησης)					
	Η επιδότηση θέσεων εργασίας για τις επιχειρήσεις, μετά το πέρας της κατάρτισης, για καταρτιζόμενους ενός Προγράμματος Κατάρτισης					
	Η ενεργή διαμεσολάβηση του φορέα κατάρτισης					
	Άλλο (προσδιορίστε)	1				
		2				
3						
4						

α11	Σύμφωνα με τη δική σας γνώση και εμπειρία, ποιές είναι οι σημαντικότερες ελλείψεις που εμποδίζουν ή/και περιορίζουν τις προσλήψεις των
-----	--

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

	επιχειρήσεων για την κάλυψη τυχόν κενών θέσεων εργασίας ή τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας <i>Βαθμολογήστε σε μια κλίμακα από 1 (καθόλου σημαντική) έως 5 (πολύ σημαντική) τις παρακάτω επιλογές (προσθέστε όμως γραμμές με τυχόν πρόσθετες δικές σας επιλογές σας και βαθμολογήστε και αυτές αντίστοιχα). Παρακαλείσθε να μην βαθμολογήσετε επιλογές που δεν σας είναι απολύτως κατανοητές</i>	
α11.1	Σπουδές	
α11.2	Ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες	
α11.3	Οριζόντιες δεξιότητες	
α11.4	Προηγούμενη γενική επαγγελματική εμπειρία	
α11.5	Προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία, συναφής με τη θέση εργασίας	
α11.6	Διαθεσιμότητα υποψηφίων	
α11.7	Επαγγελματισμός (επαγγελματική στάση και συμπεριφορά των υποψηφίων)	

3.1.6 Προτάσεις

- Οι κενές θέσεις θα μπορούσαν να προσδιοριστούν καλύτερα μέσω του ερωτηματολογίου που διακινείται από το ΙΚΑ και την υποχρεωτική συμπλήρωση του. Με δεδομένη την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας, και λόγω του δυσμενούς κλίματος είναι πιθανόν η έρευνα να μην καταγράψει την πραγματική κατάσταση.
- Προτείνεται να ακολουθηθούν δόκιμες μεθοδολογίες συλλογής πρωτογενών στοιχείων και να χρησιμοποιηθούν εξίσου δόκιμα εργαλεία έρευνας (υπάρχουν στην ΕΛΣΤΑΤ, στο ΕΚΚΕ, αλλά και σε ιδιωτικές εταιρείες που διενεργούν παρόμοιες έρευνες για λογαριασμό ενδιαφερομένων φορέων).

3.2 Διευκρινήσεις του ΕΙΕΑΔ – Ανταπόκριση στις Έγγραφες Παρατηρήσεις της Περιφέρειας Βορείου Αιγαίου

Σχετικά με τον ρόλο των περιφερειών στον Μηχανισμό Διάγνωσης το ΕΙΕΑΔ συνέταξε το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για τη Διάγνωση Αναγκών υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και στη συνέχεια τον μεθοδολογικό οδηγό για τις περιφέρειες. Το ΕΙΕΑΔ είτε

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

ως φορέας είτε μέσα από τα κείμενά του δεν απαιτεί από τις περιφέρειες να κάνουν έρευνες. Ο σχεδιασμός τόσο του εθνικού μηχανισμού διάγνωσης όσο και των περιφερειακών γίνεται από την πολιτική ηγεσία του Υπουργείου Εργασίας. Ο σχεδιασμός των περιφερειακών μάλιστα μηχανισμών είχε προηγηθεί του εθνικού. Ο μεθοδολογικός οδηγός που λάβατε στις 31-7-15 προσπαθούσε να επιλύσει αυτό το πρόβλημα του σχεδιασμού και παράλληλα να δώσει μεθοδολογικές συμβουλές στις περιφέρειες ώστε οι δύο στόχοι (εθνικός και περιφερειακός μηχανισμός) να παρέχουν όσο το δυνατόν περισσότερο χρήσιμη πληροφόρηση χωρίς να υπάρξει αναστάτωση στις ήδη προγραμματισμένες δράσεις. Στον εθνικό μηχανισμό, ο ρόλος των περιφερειών είναι όντως ο εμπλουτισμός και η επικύρωση των εθνικών αποτελεσμάτων. Αυτό σημαίνει ότι τα εθνικά αποτελέσματα εμπλουτίζονται με αποτελέσματα σε περιφερειακό επίπεδο, άρα δεν υπάρχει αντίφαση με τη διενέργεια περιφερειακών μελετών. Η επικύρωση επίσης είναι σκόπιμο να γίνει, αφού ολοκληρωθούν τα αποτελέσματα σε εθνικό επίπεδο, θα δοθούν στις περιφέρειες για να τα σχολιάσουν και να εντοπίσουν τυχόν περιπτώσεις στις οποίες απαιτείται να γίνει κάποια διόρθωση. Και για τη διαδικασία της επικύρωσης απαιτείται από τις περιφέρειες πολύ καλή γνώση της περιφερειακής αγοράς εργασίας που μπορεί να προκύψει από μελέτες και άλλους τρόπους. Όταν ολοκληρωθούν τα παραδοτέα της β' φάσης του μηχανισμού, δηλαδή τέλος Δεκεμβρίου, θα δοθούν στη συνέχεια σε όλους για παρατηρήσεις-σχολιασμό.

Αναφορικά με τα θέματα κωδικοποιήσεων, σε όλες τις περιπτώσεις χρησιμοποιούμε τις πιο πρόσφατες επίσημες κωδικοποιήσεις. Για τα επαγγέλματα χρησιμοποιείται η κωδικοποίηση ISCO 08, για τους κλάδους η ΣΤΑΚΟΔ 08 και για την εκπαίδευση η κωδικοποίηση isced. Οι ισχύουσες κωδικοποιήσεις που χρησιμοποιούμε είναι αυτές που χρησιμοποιεί η ΕΛΣΤΑΤ. Σχετικά με το σημείο 5 σελ.3 του μεθοδολογικού οδηγού: το ΕΙΕΑΔ πραγματοποιεί αναλύσεις δευτερογενών δεδομένων σε περιφερειακό επίπεδο, δηλαδή αναλύει τα διαθέσιμα στατιστικά δεδομένα της ΕΛΣΤΑΤ, του ΟΑΕΔ, κλπ. Από τις αναλύσεις αυτές προκύπτουν ορισμένα συμπεράσματα, τα οποία υπόκεινται στους περιορισμούς των πηγών δεδομένων. Για παράδειγμα, η Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ επιτρέπει την ανάλυση επαγγελματών σε 2ψήφιο επίπεδο στις περιφέρειες λόγω του δειγματοληπτικού σχεδιασμού της έρευνας. Δεν επιτρέπει δηλαδή την ανάλυση σε αναλυτικότερο επίπεδο. Οι περιφέρειες ενδεχομένως έχουν στη διάθεσή τους δεδομένα από άλλες πηγές που επιτρέπουν αυτή την αναλυτικότερη ανάλυση. Για τα πράσινα επαγγέλματα δεν υπάρχει επίσημη κωδικοποίηση, μπορεί να χρησιμοποιηθεί εκείνη που θεωρεί κατάλληλη ο μελετητής.

3ο Παραδοτέο

Προσδιορισμός Περιφερειακού Συστήματος Καταγραφής Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

Οι οριζόντιες δεξιότητες έχουν κωδικοποιηθεί, στο ερωτηματολόγιο που σας έχει δοθεί περιλαμβάνεται η σχετική κατηγοριοποίηση. Τα χαρακτηριστικά των κενών θέσεων που μας ενδιαφέρουν είναι η ειδικότητα, το εκπαιδευτικό επίπεδο, ο λόγος για τον οποίο παραμένει κενή η θέση και ο χρόνος που παραμένει κενή η θέση ενώ ο εργοδότης ψάχνει ενεργά για εργαζόμενους.

Τα σημεία που αναφέρετε ότι είναι ασαφή πιστεύω ότι καλύπτονται πλήρως στα πρώτα παραδοτέα του Μηχανισμού Διάγνωσης που μπορείτε να δείτε στην ιστοσελίδα του ΕΙΕΑΔ (www.eiead.gr) στην ενότητα ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ. Στην περίπτωση που εξακολουθούν να μην είναι σαφή ορισμένα θέματα, μπορείτε να τα ερμηνεύσετε όπως νομίζετε, δεδομένου ότι σε αυτή την φάση δεν είναι δυνατόν να υπάρχει πλήρης ομοιομορφία μεταξύ των αναλύσεων που γίνονται από τις περιφέρειες.