



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Υπουργείο Εργασίας
και Κοινωνικών Υποθέσεων

ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (Δ.Υ.Π.Α.)

Στρατηγική για την Αναβάθμιση
των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού
και τη Διασύνδεσή του με την Αγορά Εργασίας

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ
ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (Δ.ΥΠ.Α.)

**Στρατηγική για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων
του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεσή του
με την Αγορά Εργασίας**

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1. Σύνοψη	7
2. Εισαγωγή	11
3. Στόχευση της Εθνικής Στρατηγικής	13
4. Γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες (κατηγοριοποίηση)	15
4.1. Ψηφιακές γνώσεις και δεξιότητες.....	17
4.1.1. Ψηφιακές γνώσεις.....	17
4.1.2. Ψηφιακές Δεξιότητες	17
4.2. Πράσινες Εγκάρσιες Δεξιότητες	20
5. Καθοριστικοί παράγοντες προσδιορισμού και ανάλυσης αναντιστοιχίας δεξιοτήτων	21
6. Χαρτογράφηση του πεδίου των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού	23
6.1. Δεξιότητες και αγορά εργασίας στην Ευρώπη: Υφιστάμενη κατάσταση, τάσεις και προοπτικές	23
6.2. Δεξιότητες και αγορά εργασίας στην Ελλάδα: Υφιστάμενη κατάσταση, προκλήσεις, τάσεις και προοπτικές.....	25
6.2.1. Δεξιότητες και αγορά εργασίας (Δεδομένα έρευνας εργατικού δυναμικού ΕΛΣΤΑΤ)	25
6.2.2. Δεξιότητες και αγορά μισθωτής εργασίας.....	31
6.2.3. Δεξιότητες και εγγεγραμμένη ανεργία.....	37
6.3. Προκλήσεις και τάσεις της αγοράς εργασίας	40
6.3.1. Γήρανση εργατικού δυναμικού	40
6.3.2. Υστέρηση σε θέσεις εργασίας που απαιτούν υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων	41
6.3.3. Ετεροαπασχόληση και μείωση του εργατικού δυναμικού των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και άνω	42
6.3.4. Αναντιστοιχία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης	44
6.3.5. Αναβάθμιση της ψηφιακής ευφυΐας του εργατικού δυναμικού των επιχειρήσεων	45
6.3.6. Κλιματική αλλαγή, ενεργειακές προκλήσεις και περιβαλλοντική υποβάθμιση	46

7. Στρατηγικός Σχεδιασμός.....	47
7.1. Επιδιώκοντας την αλλαγή: Μετασχηματισμός αγοράς εργασίας για δημιουργική χρήση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού.....	50
7.2. Προς μια έξυπνη αγορά εργασίας: Ενίσχυση της καινοτομίας και της ανθεκτικότητας των επιχειρήσεων μέσω της αναβάθμισης της ψηφιακής ευφυίας του εργατικού δυναμικού	50
7.3. Δρώντας με γνώμονα το περιβάλλον: Καλλιέργεια περιβαλλοντικής συνείδησης και προώθηση υπεύθυνης περιβαλλοντικής συμπεριφοράς.....	52
7.4. Προς μια ενεργειακά βιώσιμη αγορά εργασίας: Προώθηση κυκλικής οικονομίας και εξοικονόμησης ενέργειας.....	53
7.5. Από τη διάγνωση στη δράση: Μείωση των αναντιστοιχιών δεξιοτήτων της αγοράς εργασίας με στοχευμένες δράσεις ενίσχυσης δεξιοτήτων σε κλαδικό - επαγγελματικό - χωρικό επίπεδο	55
7.6. Με το βλέμμα στο μέλλον: Επένδυση σε επαγγέλματα και δεξιότητες του μέλλοντος..	56
7.7. Η διαπροσωπική δεξιότητα ως παράγοντας επίδοσης για την αγορά εργασίας: Ενίσχυση των οριζόντιων δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού με παράλληλη σύζευξη/αντιστοίχιση με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας	57
8. Διακυβέρνηση συστήματος ανάπτυξης δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού	58
9. Πηγές και Ύψος χρηματοδότησης.....	62

ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΙΚΟΝΩΝ

Εικόνα 1. Στόχοι και Άξονες της Εθνικής Στρατηγικής για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεσή του με την Αγορά Εργασίας.....	10
Εικόνα 2. Ποσοστό απασχόλησης του ενεργού πληθυσμού (στην ηλικιακή ομάδα 15-64 ετών) (2021) και ποσοστό μεταβολής ανά έτος (2012-2021).....	23
Εικόνα 3. Ποσοστό θέσεων εργασίας υψηλού επιπέδου δεξιοτήτων (2021) και ποσοστό μεταβολής ανά έτος (2012-2021).....	24
Εικόνα 4. High Skills Jobs vs GDP (%)	25
Εικόνα 5. Απασχολούμενοι ανά έτος, ποσοστό απασχολούμενων ανά επίπεδο δεξιοτήτων & ποσοστό μεταβολής ανά έτος, και απασχολούμενοι ανά έτος και περιφέρεια (2011-2021)	26
Εικόνα 6. Στατιστική Ανεργία ανά έτος, Άνεργοι, ποσοστό ανέργων ανά επίπεδο δεξιοτήτων προηγούμενου επαγγέλματος και ποσοστό μεταβολής ανά έτος (2011-2021).....	28
Εικόνα 7. Απασχολούμενοι ανά εκπαιδευτικό επίπεδο (2011-2021)	30
Εικόνα 8. Ποσοστό θέσεων εργασίας που απαιτούν υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων (2021) και ποσοστό θέσεων εργασίας ανά επίπεδο δεξιοτήτων και Περιφέρεια (2019-2021)	31
Εικόνα 9. Ποσοστό θέσεων μισθωτής εργασίας υψηλού επιπέδου δεξιοτήτων ανά Δήμο και ανά Περιφέρεια (2021).....	32
Εικόνα 10. Δεξιότητες που συνδέονται με τις περισσότερες νέες θέσεις εργασίας στη Μεταποίηση	33
Εικόνα 11. Δεξιότητες που συνδέονται με τις περισσότερες νέες θέσεις εργασίας στην Ενημέρωση και Επικοινωνία.....	34
Εικόνα 12. Δεξιότητες που συνδέονται με τις περισσότερες νέες θέσεις εργασίας στη Διαχείριση ακίνητης περιουσίας.....	35
Εικόνα 13. Δεξιότητες που συνδέονται με τις περισσότερες νέες θέσεις εργασίας στις Κατασκευές	36
Εικόνα 14. Ποσοστό εγγεγραμμένων ανέργων ανά επίπεδο δεξιοτήτων προσδοκώμενου επαγγέλματος και ηλικία.....	37
Εικόνα 15. Ποσοστό εγγεγραμμένων ανέργων ανά επίπεδο δεξιοτήτων προσδοκώμενου επαγγέλματος και εκπαιδευτικό επίπεδο	38
Εικόνα 16. Δέκα (10) συχνότερες δεξιότητες εγγεγραμμένων ανέργων από επαγγελματική εμπειρία.....	39
Εικόνα 17. Εγγεγραμμένοι άνεργοι και δεξιότητες από επαγγελματική εμπειρία	39

Εικόνα 18. Απασχολούμενοι ανά ηλικιακή ομάδα (2011) και ανά επίπεδο δεξιοτήτων (2021)	40
Εικόνα 19. Ποσοστό αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που εργάζεται σε θέσεις εργασίας υψηλών προσόντων ανά κλάδο.....	42
Εικόνα 20. Ποσοστό θέσεων εργασίας υψηλού επιπέδου δεξιοτήτων	42
Εικόνα 21. Ποσοστό αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που εργάζεται σε θέσεις εργασίας υψηλών προσόντων ανά αντικείμενο εκπαίδευσης.....	43
Εικόνα 22. Ποσοστό προσλήψεων σε σχέση με τις νέες κενές θέσεις	44
Εικόνα 23. Ψηφιακή επάρκεια ανθρώπινου δυναμικού επιχειρήσεων	45
Εικόνα 24. Άξονες της Εθνικής Στρατηγικής	48
Εικόνα 25. Άξονες της Εθνικής Στρατηγικής	49
Εικόνα 26. Σημαντικότητα, Επάρκεια και Αναντιστοιχία εργατικού δυναμικού σε ψηφιακές δεξιότητες	51
Σχήμα 1. Διακυβέρνηση του Εθνικού Συστήματος Ανάπτυξης Δεξιοτήτων	59

1. Σύνοψη

Η Στρατηγική για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεση με την Αγορά Εργασίας (εφεξής Στρατηγική Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού) αποτελεί ένα κείμενο στρατηγικού χαρακτήρα που έχει σκοπό «τη διαμόρφωση ενός συνεκτικού πλαισίου για τη διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας σε δεξιότητες, την πρόβλεψη των αναγκών αυτών στο εγγύς και μεσοπρόθεσμο μέλλον και την αξιοποίηση και προσαρμογή των δράσεων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, προκειμένου το εργατικό δυναμικό να αποκτά ή να αναβαθμίζει δεξιότητες, ώστε να είναι δυνατή η άμεση και επιτυχής διασύνδεσή του με την αγορά εργασίας» (παρ.1 του άρθρ. 26 του ν.4921/2022).

Θεσμικό θεμέλιο της Στρατηγικής Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού είναι το άρθρ. 26 του ν.4921/2022 (ΦΕΚ Α' 75). Σύμφωνα με την παράγραφο 2 του ως άνω άρθρου προσδιορίζονται οι ειδικότεροι στόχοι της Στρατηγικής Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού, ως κάτωθι:

- ▶ Η αποτελεσματική αντιστοίχιση της προσφοράς και της ζήτησης της αγοράς εργασίας, σε όρους απαιτούμενων δεξιοτήτων.
- ▶ Η παρακολούθηση και ο εντοπισμός των σύγχρονων επαγγελματικών τάσεων και των δεξιοτήτων που πληρούν τις απαιτήσεις της εθνικής αγοράς εργασίας με έμφαση στην ψηφιακή και πράσινη ανάπτυξη.
- ▶ Η ενίσχυση της πρόσβασης όλων των ενδιαφερομένων χωρίς διακρίσεις και αποκλεισμούς στα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και επανακατάρτισης.
- ▶ Η προώθηση της ενεργού συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στο σχεδιασμό και την υλοποίηση των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.
- ▶ Η συστηματική μέτρηση και αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και η διασφάλιση του ποιοτικού ελέγχου των παρόχων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και των προσφερόμενων προγραμμάτων, με σκοπό τη βελτίωση της απασχολησιμότητας των ωφελουμένων και την καλύτερη διασύνδεσή τους με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας σε δεξιότητες.
- ▶ Η αξιολόγηση και βελτίωση των μοντέλων χρηματοδότησης της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης διαμέσου της σύνδεσης των αμοιβών των παρόχων επαγγελματικής κατάρτισης με τις επιδόσεις τους σε όρους απασχολησιμότητας των ωφελουμένων, με σκοπό τη βελτιστοποίηση της αποτελεσματικής διαχείρισης των πόρων και της αποδοτικότητας των σχετικών παρεμβάσεων, την επίτευξη διαφάνειας και την απλούστευση των διαδικασιών.
- ▶ Η αξιολόγηση του μοντέλου διακυβέρνησης της Στρατηγικής Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού και η αναβάθμισή του με την απλούστευσή του και τον βελτιωμένο συντονισμό και τη συνεργασία μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων φορέων.

Απώτερος στόχος της Στρατηγικής Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού είναι να δοθεί έμφαση στην παροχή ευκαιριών ανάπτυξης δεξιοτήτων που συσχετίζονται με τις ανάγκες των

καταρτιζόμενων, της κοινωνίας και της οικονομίας. Σημαντική πτυχή ως προς αυτό είναι η ενεργός συμμετοχή των επιχειρήσεων στην ανάπτυξη προγραμμάτων αναβάθμισης δεξιοτήτων και επανειδίκευσης (up/reskilling) τόσο για ανέργους όσο και για εργαζόμενους με σκοπό να δημιουργηθούν οι προϋποθέσεις για πρόσληψη και διατήρηση εξειδικευμένου προσωπικού που θα τις καταστήσει πιο παραγωγικές και ανταγωνιστικές. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι η συνεχής βελτίωση και αξιολόγηση της ποιότητας διδασκαλίας και κατάρτισης σε όλα τα στάδια της εκπαιδευτικής διαδικασίας και η διασφάλιση συμμετοχής μεγαλύτερων ποσοστών ενεργού πληθυσμού σε δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης κατ' έτος μέσα από δράσεις για την υποστήριξη της συμμετοχής στην εκπαίδευση και την κατάρτιση.

Η Στρατηγική Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού καλείται να ανταποκριθεί στις ταχύτατες κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις, τις περιβαλλοντικές προκλήσεις και τις ραγδαίες τεχνολογικές αλλαγές. Στο πλαίσιο αυτό, η αναβάθμιση δεξιοτήτων υποστηρίζει τη διαδικασία ανάπτυξης του ίδιου του εργατικού δυναμικού και αποτελεί βασικό συστατικό της αξιοπρεπούς εργασίας. Όχι μόνο αυξάνει την αξία και την παραγωγικότητα της εργασίας, αλλά εμπλουτίζει τις ζωές των εργαζομένων βελτιώνοντας την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας ενώ παράλληλα τους βοηθά να προσαρμοστούν καλύτερα σε έναν μεταβαλλόμενο, τεχνολογικά καθοδηγούμενο και παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον.

Η Στρατηγική Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού έρχεται να καλύψει το κενό που δημιουργείται από την αναντιστοιχία των δεξιοτήτων ανάμεσα στη ζήτηση και την προσφορά στην αγορά εργασίας, μέσα από μια ολοκληρωμένη προσέγγιση σε επίπεδο δομών, διαδικασιών, πολιτικών και συνεργειών με σκοπό την περαιτέρω ανάπτυξη της απασχολησιμότητας ανέργων και εργαζομένων και κατ' επέκταση τη διεύρυνση των επαγγελματικών προοπτικών και ευκαιριών τους.

Εξειδικεύει τις εθνικές στρατηγικές κατευθύνσεις για την κατάρτιση, τις δεξιότητες και τον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (ΔΥΠΑ-πρώην ΟΑΕΔ), όπως αυτές αποτυπώνονται στους στόχους του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων επί του Εθνικού Σχεδίου Μεταρρυθμίσεων «Ελλάδα Μπροστά» (2021) καθώς και στο Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων, που καταρτίζεται στο πλαίσιο της διαδικασίας του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου. Επιπροσθέτως, υιοθετεί τις κατευθυντήριες προτάσεις του Σχεδίου Ανάκαμψης για την Ελληνική Οικονομία (Έκθεση Επιτροπής Πισσαρίδη, 2020). Παράλληλα, συνιστά έναν εμβληματικό πυλώνα υλοποίησης του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0» (2021) το οποίο επιδιώκει ρητά την αναμόρφωση του μοντέλου συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης μέσα από την αναβάθμιση δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού.

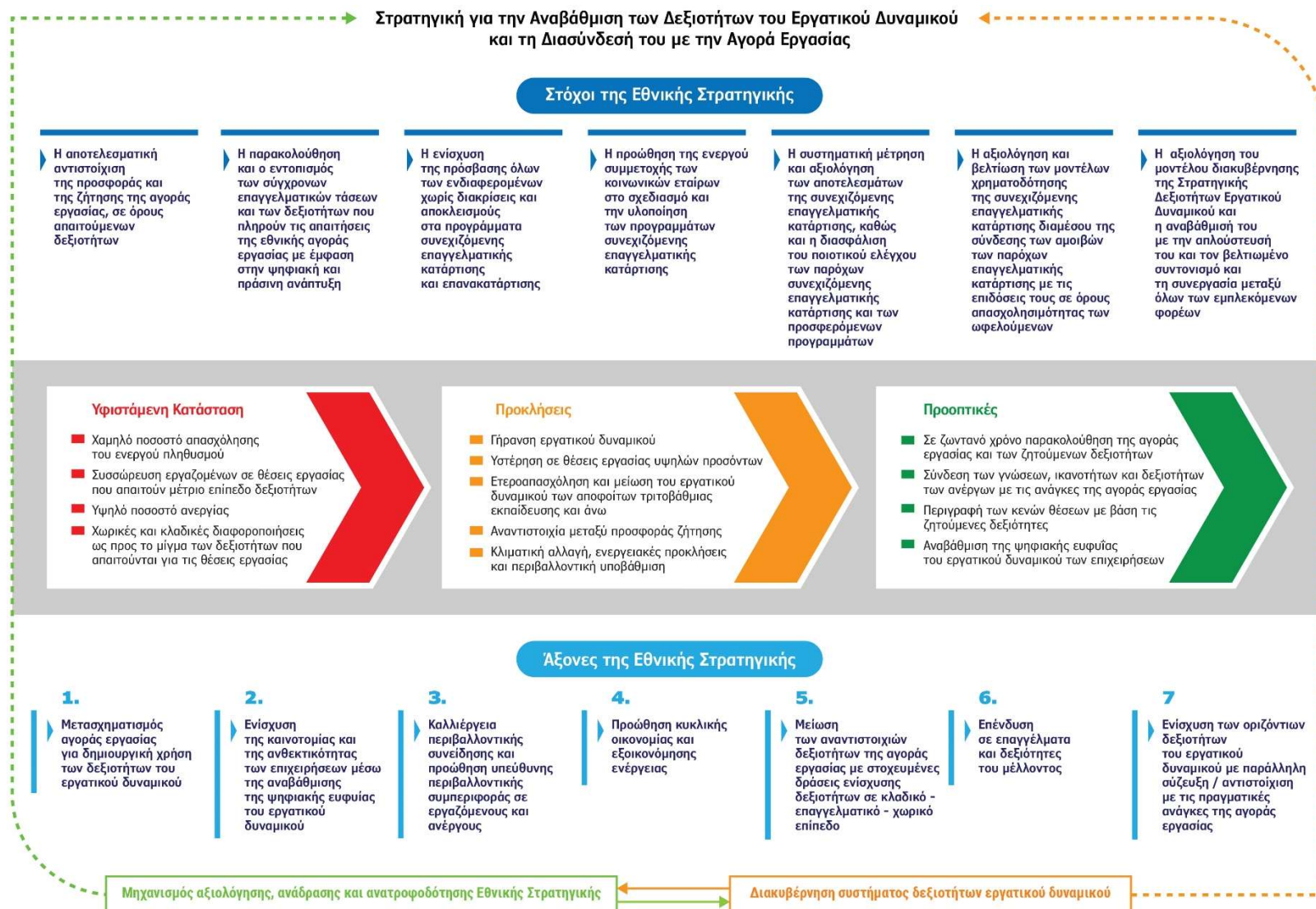
Ως κεντρικός στόχος αναδεικνύεται ο μετασχηματισμός της αγοράς εργασίας με αναβάθμιση και δημιουργική αξιοποίηση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και παράλληλη σύζευξη με τις ανάγκες της κοινωνίας και της οικονομίας καθώς και τις ραγδαίες τεχνολογικές και περιβαλλοντικές μεταβολές μέσα από την ενίσχυση της καινοτομίας και της ανθεκτικότητας των επιχειρήσεων, την αναβάθμιση της ψηφιακής ευφυΐας του εργατικού δυναμικού, την

καλλιέργεια περιβαλλοντικής συνείδησης και την προώθηση υπεύθυνης περιβαλλοντικής συμπεριφοράς των πολιτών μέσα από το μετασχηματισμό της διάγνωσης αναγκών σε στοχευμένες δράσεις ενίσχυσης δεξιοτήτων σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας και επαγγέλματα με χωρική και δημογραφική εξειδίκευση.

Η Στρατηγική Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού είναι απολύτως συμβατή με τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων (Κεφάλαιο Ι: Ισότητα ευκαιριών και Πρόσβαση στην Αγορά Εργασίας) και ειδικότερα με τις δράσεις του υποκεφαλαίου για την «Εκπαίδευση, Κατάρτιση και Δια Βίου Μάθηση» ενσωματώνοντας ιδιαίτερα τον στόχο «τουλάχιστον 60% όλων των ενηλίκων θα πρέπει να παρακολουθεί κατάρτιση κάθε χρόνο ως το 2030». Επίσης, υιοθετεί τις βασικές αρχές της Ευρωπαϊκής Ατζέντας Δεξιοτήτων (European Skills Agenda) που αποβλέπουν α) στην ενίσχυση της βιώσιμης ανταγωνιστικότητας (μέσα από συμπληρωματικές στρατηγικές όπως το European Green Deal, European Digital Strategy κ.ά.), β) στην εξασφάλιση κοινωνικής δικαιοσύνης, μέσα από την ισότιμη πρόσβαση όλων στην εκπαίδευση, στην κατάρτιση και στη δια βίου μάθηση, παντού στην Ευρωπαϊκή Ένωση και γ) στην οικοδόμηση ανθεκτικότητας για την αντίδραση σε κρίσεις, με βάση τα διδάγματα που αντλήθηκαν κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19. Τέλος, υιοθετεί τα συμπεράσματα της Διακήρυξης του Osnabrück (2020) σχετικά με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ως κινητήρια δύναμη για την ανάκαμψη και τη δίκαιη μετάβαση στην ψηφιακή και την πράσινη οικονομία.

Η Στρατηγική Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού συμπληρώνει από την πλευρά της αγοράς εργασίας το Στρατηγικό Σχέδιο για την Επαγγελματική Εκπαίδευση, Κατάρτιση, Διά Βίου Μάθηση και Νεολαία το οποίο προτείνεται από το Κεντρικό Συμβούλιο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στον εκάστοτε Υπουργό Παιδείας και Θρησκευμάτων και εγκρίνεται από τη Βουλή. Το Στρατηγικό Σχέδιο 2022-2024 που εγκρίθηκε από το Κεντρικό Συμβούλιο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Κ.Σ.Ε.Ε.Κ.) περιλαμβάνει τρεις επιμέρους πυλώνες και επιμέρους στρατηγικές για α) την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, β) τη Διά Βίου Μάθηση εστιασμένη στη Μάθηση Ενηλίκων και γ) τη Νεολαία, οι οποίες εντάσσονται κάτω από τους ίδιους στρατηγικούς στόχους και αλληλοσυμπληρώνονται υπό το πρίσμα της ολιστικής αντιμετώπισης των αναφερομένων πεδίων.

Τέλος, η Στρατηγική Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού βρίσκεται σε συνέργεια με συναφείς στρατηγικές, όπως η Εθνική Στρατηγική για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης, το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, η Εθνική Στρατηγική για την Κοινωνική Ένταξη και Μείωση της Φτώχειας, η Εθνική Στρατηγική και το Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη και Ενδυνάμωση των Ρομά 2021-2030 και η Εθνική Στρατηγική για την Ένταξη.



Εικόνα 1. Στόχοι και Άξονες της Εθνικής Στρατηγικής για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεσή του με την Αγορά Εργασίας

2. Εισαγωγή

Ένα σύστημα ανάπτυξης δεξιοτήτων θα πρέπει να στοχεύει (EC, 2020) στην εξισορρόπηση της προσφοράς και της ζήτησης δεξιοτήτων στο πλαίσιο της αγοράς εργασίας με σκοπό τη διασφάλιση μιας καλής βάσης δεξιοτήτων για περαιτέρω εξέλιξη. Επιδιώκει να αξιοποιήσει και να βελτιστοποιήσει τις ατομικές ικανότητες του σημερινού και του μελλοντικού εργατικού δυναμικού λαμβάνοντας υπόψη τις τωρινές ή τις μελλοντικές ανάγκες της οικονομίας και της κοινωνίας.

Κατά το CEDEFOP (2018), στις σύγχρονες αγορές εργασίας επικρατούν χαρακτηριστικά όπως: αυξημένη ανεργία, δυσχέρειες στην πρόσληψη, παρωχημένες δεξιότητες και άνθρωποι που δεν εξαντλούν τα όρια των δυνατοτήτων τους. Αυτά τα χαρακτηριστικά αναδεικνύουν το φαινόμενο της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων όπου η προσφορά δεξιοτήτων δεν αντιστοιχεί στη ζήτηση. Οι πολιτικές για την αντιμετώπιση της αναντιστοιχίας, ήτοι οι πολιτικές ανάπτυξης δεξιοτήτων μπορούν να μετριάσουν το κοινωνικό και οικονομικό κόστος που συνδέεται με τη σπατάλη δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού.

Στο πλαίσιο της 4ης Βιομηχανικής Επανάστασης (Schwab, K. 2016, EU PES Network Strategy, 2021) έχουν επικρατήσει οι λεγόμενες «μέγα-τάσεις» (megatrends), όπως η παγκοσμιοποίηση, η τεχνολογική πρόοδος, η δημογραφική αλλαγή, η πράσινη οικονομία κ.ά., που ασκούν πίεση στα συστήματα ανάπτυξης δεξιοτήτων με σκοπό τα τελευταία να είναι σε θέση να διασφαλίσουν ότι όλα τα μέλη της κοινωνίας θα είναι εξοπλισμένα με τις απαραίτητες δεξιότητες για να ανταποκριθούν σε ένα διασυνδεδεμένο και ταχέως μεταβαλλόμενο κόσμο.

Η Τέταρτη Βιομηχανική Επανάσταση (WEF, 2022) και οι νέες ανάγκες που δημιουργούνται απαιτούν βραχυπρόθεσμη (επαν)εκπαίδευση για την κάλυψη των πολύπλοκων απαιτήσεων των μεταβατικών αγορών εργασίας (Schmid, 1998· Gazier-Gautié, 2009). Δεδομένου του ραγδαίου ρυθμού μετάβασης, το διάστημα που είναι διαθέσιμο για τη δημιουργία και ανάπτυξη των συστημάτων και των θεσμών ανάπτυξης δεξιοτήτων είναι εξαιρετικά μικρό οπότε και ενέχει ο κίνδυνος, τα προγράμματα που θα υλοποιηθούν να μην είναι συναφή προς το τί πραγματικά ζητά η αγορά. Μια έκθεση που δημοσιεύτηκε από τη Gartner (Van der Meulen-Pettey, 2017) προέβλεψε δημιουργία 500 χιλιάδων θέσεων εργασίας έως το 2020 και δύο εκατομμυρίων νέων θέσεων εργασίας έως το 2025 λόγω της χρήσης τεχνολογιών τεχνητής νοημοσύνης. Με βάση το άρθρο του Καθηγητή Πληροφοριακών Συστημάτων, Sam Ransbotham, της Σχολής Carrol του Κολλεγίου της Βοστώνης, που δημοσιεύθηκε στο AI & Machine Learning Imperative, (MIT Sloan Management Review, 2020), υφίσταται ένα αυξανόμενο χάσμα μεταξύ των εξελιγμένων εργαλείων που μπορούν να παράγουν οι εταιρείες τεχνολογίας και των μερών αυτών των εταιρειών που μπορούν πραγματικά να χρησιμοποιήσουν αυτά τα εργαλεία στην παραγωγή κυρίως λόγω έλλειψης δεξιοτήτων.

Προς επίρρωση των ανωτέρω, η McKinsey Global Institute (MGI) (2017) παρατηρεί ότι σε διεθνές επίπεδο υφίσταται σημαντική υπερπροσφορά εργαζομένων χαμηλής ειδίκευσης με τίτλους σπουδών που δεν υπερβαίνουν το επίπεδο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και σημαντική υποπροσφορά εργαζομένων υψηλής ειδίκευσης με τίτλους σπουδών δευτεροβάθμιας, μεταδευτεροβάθμιας ή

τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Οι τάσεις αυτές επιτείνουν το φαινόμενο της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, δηλαδή τη διαφορά ανάμεσα στο τί ζητούν οι επιχειρήσεις (ζήτηση) και στο τί προσφέρεται (προσφορά) από τους εργαζόμενους. Η MGΙ προβλέπει ότι κατά τις επόμενες δύο δεκαετίες, ο κόσμος είναι πιθανό να έχει πάρα πολλούς εργαζόμενους χωρίς τις απαραίτητες δεξιότητες για να απασχολούνται πλήρως.

Για να μπορέσουν τα τρία δισεκατομμύρια μέλη του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού να πορευτούν σε αυτή τη νέα βιομηχανική επανάσταση απαιτείται μεγαλύτερη ποικιλία ευκαιριών εκπαίδευσης και μάθησης ενηλίκων. Σημειώνεται ότι μόνο το 9,2% περίπου των ενηλίκων στην Ευρωπαϊκή Ένωση ηλικίας μεταξύ 25 και 64 ετών συμμετείχε σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης το 2020, μειούμενο κατά 1,6 ποσοστιαίες μονάδες σε σχέση με το 2019, σύμφωνα με έρευνα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Εκπαίδευση Ενηλίκων (Eurostat, 2022). Η Ελλάδα, αν και σημείωσε σημαντική πρόοδο, αναφορικά με την συμμετοχή ενηλίκων σε προγράμματα ανάπτυξης δεξιοτήτων, από τα προηγούμενα χρόνια κατά τα οποία παρέμενε στις τελευταίες θέσεις της παγκόσμιας κατάταξης ανάμεσα στα λεγόμενα αναπτυσσόμενα κράτη μέλη του ΟΟΣΑ, πλέον κατατάσσεται λίγο παρακάτω από το μέσο όρο των κρατών μελών του ΟΟΣΑ (Survey of Adult Skills-PIAAC στο Education at a Glance, 2021).

Ωστόσο, η απόκτηση τυπικών προσόντων από μόνη της δεν ισοδυναμεί με επιτυχή επανεκπαίδευση μέσα από ευκαιρίες δια βίου μάθησης, όπως στοχευμένη βραχυχρόνια επαγγελματική κατάρτιση, εκπαίδευση στο χώρο εργασίας και έκθεση σε νέα έργα. Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, η μείωση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων θα απαιτήσει μια σταθερή κατανόηση της υφιστάμενης κατάστασης στο πεδίο των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, προληπτικές στρατηγικές διαχείρισης ταλέντων και διαρκή διάλογο μεταξύ επιχειρήσεων, κυβερνήσεων και παρόχων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Παρόλα αυτά σύμφωνα με έκθεση του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας (Λαλιώτη 2019¹) περισσότερα από τα μισά κράτη μέλη της ΕΕ δεν διαθέτουν μία εθνική στρατηγική «διάγνωσης δεξιοτήτων», δηλαδή μία συνεκτική, περιεκτική και συστηματική διαδικασία (ή/και ένα σύνολο τέτοιων διαδικασιών), που να αποσκοπεί στη μείωση (ή και την εξάλειψη) του χάσματος μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης δεξιοτήτων.

Στο πλαίσιο αυτό, η Ελληνική Κυβέρνηση προχωρά στην υιοθέτηση ενός νέου και σύγχρονου πλαισίου αναβάθμισης δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού με σκοπό την αλλαγή του εγχώριου μοντέλου ανάπτυξης του ανθρώπινου κεφαλαίου και κατ' επέκταση τον μετασχηματισμό της ίδιας της αγοράς εργασίας ώστε αυτή να λειτουργεί αποτελεσματικά και ενισχυτικά στον εθνικό παραγωγικό ιστό.

¹ Όπως σημειώνεται σε έκθεση του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας (Λαλιώτη 2019) πρόκειται για όρο, για τον οποίο απουσιάζει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός. Η απουσία αυτή μπορεί εν μέρει να αποδοθεί στην πολυπλοκότητα της έννοιας και της συναφούς ορολογίας. Ενδεικτική της δυσκολίας ορισμού της «διάγνωσης δεξιοτήτων» είναι και η χρήση στη διεθνή βιβλιογραφία του όρου 'skills needs anticipation', σε εναλλαγή με τους όρους 'early identification of skills needs', 'skills needs assessment' ή 'forecasting', οι οποίοι, ωστόσο, ανταποκρίνονται σε διαφορετικά, αν και αλληλοσυνδεόμενα, τμήματα της διάγνωσης δεξιοτήτων (βλ. όμως και Lassnigg, 2012, όπου γίνεται λόγος για την ευρύτητα του 'skills needs anticipation', όπως αυτή αντανακλάται π.χ. σε μία κατάσταση διαρκούς εγρήγορης για ανταπόκριση σε επερχόμενες/μελλοντικές αλλαγές).

3. Στόχευση της Εθνικής Στρατηγικής

Ο στόχος της παρούσας Στρατηγικής είναι η αποτύπωση των κύριων προκλήσεων που αντιμετωπίζει η αγορά εργασίας στην Ελλάδα και η περιγραφή συγκεκριμένων δράσεων που μπορούν να οδηγήσουν στη στοχευμένη ανάπτυξη των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού με βάση την αποτελεσματικότητα, την αποδοτικότητα και την συνάφεια με τις τεκμηριωμένες ανάγκες της αγοράς εργασίας. Η ανάλυση της υφιστάμενης κατάστασης αλλά και των μελλοντικών στόχων και προοπτικών σε εθνικό και διεθνές επίπεδο, αναδεικνύει ως κεντρικό στόχο το μετασχηματισμό της αγοράς εργασίας με αναβάθμιση και δημιουργική αξιοποίηση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και παράλληλη σύζευξη/αντιστοίχιση με τις πραγματικές ανάγκες της κοινωνίας και της οικονομίας και λαμβάνοντας υπόψη τις ραγδαίες τεχνολογικές και περιβαλλοντικές μεταβολές μέσα από την ενίσχυση της καινοτομίας και της ανθεκτικότητας των επιχειρήσεων, την αναβάθμιση της ψηφιακής ευφυΐας του εργατικού δυναμικού, την καλλιέργεια περιβαλλοντικής συνείδησης και την προώθηση υπεύθυνης περιβαλλοντικής συμπεριφοράς των πολιτών μέσα από στοχευμένες δράσεις ενίσχυσης δεξιοτήτων σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας και επαγγέλματα με χωρική και δημογραφική εξειδίκευση.

Με βάση το άρθρ. 26 του ν.4921/2022 (Α' 75), «Σκοπός της Στρατηγικής Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού είναι, ιδίως, η διαμόρφωση ενός συνεκτικού πλαισίου για τη διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας σε δεξιότητες, την πρόβλεψη των αναγκών αυτών στο εγγύς και μεσο-πρόθεσμο μέλλον και την αξιοποίηση και προσαρμογή των δράσεων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, προκειμένου το εργατικό δυναμικό να αποκτά ή να αναβαθμίζει δεξιότητες, ώστε να είναι δυνατή η άμεση και επιτυχής διασύνδεσή του με την αγορά εργασίας».

Σε γενικές γραμμές, ο σχεδιασμός τεκμηριωμένων πολιτικών ανάπτυξης δεξιοτήτων και αναβάθμισης του ανθρώπινου κεφαλαίου οδηγεί σε βελτίωση των αποτελεσμάτων της αγοράς εργασίας, συμβάλλοντας έτσι σε υψηλότερες επιδόσεις σε όρους οικονομικής ανάπτυξης.

Οι βασικές αρχές πάνω στις οποίες στηρίζεται η παρούσα Στρατηγική είναι οι κάτωθι:

- ▶ **Αποτελεσματικότητα:** Η αποτελεσματικότητα της λειτουργίας της αγοράς εργασίας συνίσταται στην επίτευξη υψηλής παραγωγικότητας εργασίας από την εργασία υψηλά ειδικευμένου προσωπικού.
- ▶ **Αποδοτικότητα:** Η αποδοτικότητα της λειτουργίας της αγοράς εργασίας είναι μια σημαντική παράμετρος της καλής λειτουργίας της οικονομίας και βοηθά στον εντοπισμό των κατάλληλων υποψηφίων για τις κενές θέσεις που δημιουργεί η αγορά εργασίας ώστε να αποφεύγεται η σπατάλη κρίσιμων ανθρώπινων πόρων.
- ▶ **Συνάφεια:** Η συνάφεια με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας αφορά στην επεξεργασία και ανάλυση δεδομένων με σκοπό την διασφάλιση επαρκούς τεκμηρίωσης που συνδέεται με τις πραγματικές ανάγκες των εργοδοτών.

- ▶ **Απασχολησιμότητα:** Κύριος στόχος των προγραμμάτων αναβάθμισης δεξιοτήτων θα πρέπει να είναι η αύξηση της απασχολησιμότητας των ανέργων και των εργαζομένων ήτοι η ενίσχυσή τους με τέτοιο τρόπο που να τους καθιστά ανταγωνιστικούς για τις θέσεις που προσφέρονται στην αγορά.
- ▶ **Σύζευξη/Αντιστοίχιση:** Η σύζευξη/αντιστοίχιση της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας αφορά στη διαδικασία εντοπισμού των κατάλληλων προφίλ υποψηφίων που αντιστοιχίζονται στις θέσεις που προσφέρονται από τους εργοδότες.
- ▶ **Ανθεκτικότητα:** Ο όρος ανθεκτικότητα σχετίζεται τόσο με την ανάπτυξη μεθόδων ευελιξίας και προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και του ανθρώπινου δυναμικού όσο και με την ορθή στόχευση των προγραμμάτων στο πλαίσιο της εκάστοτε οικονομικής συγκυρίας.
- ▶ **Προοπτική:** Η προοπτική της αγοράς εργασίας συνδέεται τόσο με τη συνάφεια όσο και με την ανθεκτικότητα καθώς περιλαμβάνει τον μηχανισμό πρόβλεψης των δεξιοτήτων που θα χρειάζεται μελλοντικά η αγορά εργασίας ώστε να παραμείνει ανταγωνιστική.

Η Στρατηγική Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού αναφέρεται σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης (με ιδιαίτερη έμφαση στη συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και τη Δια Βίου Μάθηση), προγράμματα επιδότησης του μισθολογικού και μη μισθολογικού κόστους με σκοπό τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, κίνητρα εξεύρεσης εργασίας και κίνητρα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας και της αυτοαπασχόλησης. Η ορθολογική επιλογή εργαλείων και μεθόδων ΕΠΑ πρέπει να βασίζεται σε ενδελεχή ανάλυση της υφιστάμενης κατάστασης στην αγορά εργασίας –της απασχόλησης και συμμετοχής στην αγορά εργασίας των επιμέρους ομάδων και υπό-ομάδων του εργατικού δυναμικού, των διαθέσιμων και ζητούμενων από την αγορά εργασίας δεξιοτήτων και άλλων ποσοτικών και ποιοτικών στοιχείων και χαρακτηριστικών– ούτως ώστε να προσδιοριστούν τόσο οι ανάγκες των ομάδων που χρήζουν στοχευμένης υποστήριξης, όσο και οι βέλτιστοι τρόποι για την ενίσχυση της απασχολησιμότητάς τους.

4. Γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες (κατηγοριοποίηση)

Οι ακρογωνιαίοι λίθοι ενός πλαισίου πολιτικής για την ανάπτυξη ενός κατάλληλα καταρτισμένου εργατικού δυναμικού είναι:

- ▶ Η ευρεία διαθεσιμότητα δημόσιας εκπαίδευσης καλής ποιότητας ως βάση για μελλοντική κατάρτιση.
- ▶ Η διασφάλιση αντιστοίχισης της προσφοράς δεξιοτήτων με τις ανάγκες των επιχειρήσεων που επιτρέπει στους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις να προσαρμοστούν αποτελεσματικά στις αλλαγές της τεχνολογίας και τις μεταβολές των αγορών.
- ▶ Η πρόβλεψη και προετοιμασία σχετικά με τις ανάγκες σε μελλοντικές δεξιότητες.
- ▶ Η ενεργός προώθηση της καινοτομίας, των επενδύσεων, της οικονομικής διαφοροποίησης και της ανταγωνιστικότητας.
- ▶ Η διευκόλυνση της κοινωνικής και επαγγελματικής κινητικότητας με σκοπό τη δημιουργία περισσότερων αλλά και πιο παραγωγικών και πιο αποδοτικών θέσεων εργασίας.

Σύμφωνα με την με αριθμ. 110998/8-5-2006 (ΦΕΚ Β' 566) Κ.Υ.Α. σχετικά με την Πιστοποίηση Επαγγελματικών Περιγραμμάτων ορίζονται τα κάτωθι:

- ▶ Με τον όρο «Γνώσεις», προσδιορίζεται το αποτέλεσμα διανοητικής διεργασίας και εσωτερικής αναπαράστασης εννοιών, γεγονότων και πράξεων, που είναι δυνατόν να προέρχονται τόσο από την επαγγελματική ή πρακτική εμπειρία όσο και από το σύστημα της τυπικής εκπαίδευσης ή κατάρτισης.
- ▶ Με τον όρο «Δεξιότητες», ορίζεται ο συνδυασμός γνώσης και εμπειρίας που απαιτείται για την επίτευξη συγκεκριμένου φυσικού ή διανοητικού έργου ή την άσκηση εργασίας. Ή όπως σημειώνεται στην έκθεση του το ΙΜΕ ΓΣΕΕΒΕ² με βάση το Cedefop, (2014: 227): «η ικανότητα εφαρμογής γνώσεων και αξιοποίησης τεχνογνωσίας για την εκπλήρωση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων».
- ▶ Με τον όρο «Ικανότητες», ορίζεται η δυνατότητα εφαρμογής γνώσεων δεξιοτήτων και τεχνογνωσίας, ώστε το άτομο να ανταποκρίνεται στις τρέχουσες συνθήκες και απαιτήσεις της εργασίας του αλλά και να προσαρμόζεται σε μεταβαλλόμενα εργασιακά περιβάλλοντα.

Στην Ελλάδα υιοθετήθηκε η ευρωπαϊκή ταξινόμηση ESCO η οποία ωστόσο δεν προβαίνει σε διαχωρισμό μεταξύ δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Ο πυλώνας δεξιοτήτων του ESCO περιλαμβάνει 13.485 λήμματα ιεραρχικά διαρθρωμένα σε τέσσερις επιμέρους ταξινομήσεις. Κάθε επιμέρους ταξινόμηση αφορά διαφορετικούς τύπους γνώσεων και δεξιοτήτων/ικανοτήτων:

1. Γνωστικά πεδία

- ▶ γεωργία, δασοκομία, αλιεία και κτηνιατρική

² <https://imegsevee.gr>

- ▶ τέχνες και ανθρωπιστικές επιστήμες
- ▶ επιχειρήσεις, διοίκηση και δίκαιο
- ▶ εκπαίδευση
- ▶ κλάδοι μηχανικής, μεταποίησης και κατασκευών
- ▶ γενικά προγράμματα και προσόντα
- ▶ υγεία και πρόνοια
- ▶ τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών (ΤΠΕ)
- ▶ φυσικές επιστήμες, μαθηματικά και στατιστική
- ▶ υπηρεσίες
- ▶ κοινωνικές επιστήμες, δημοσιογραφία και ενημέρωση

2. Δεξιότητες

- ▶ επικοινωνία, συνεργασία και δημιουργικότητα
- ▶ δεξιότητες πληροφόρησης
- ▶ παροχή βοήθειας και φροντίδας
- ▶ διοικητικές δεξιότητες
- ▶ εργασία με υπολογιστές
- ▶ διακίνηση και χειρισμός
- ▶ κατασκευές
- ▶ χειρισμός μηχανημάτων και ειδικού εξοπλισμού

3. Εγκάρσιες δεξιότητες και ικανότητες

- ▶ βασικές δεξιότητες και ικανότητες σκέψης
- ▶ δεξιότητες και ικανότητες αυτοδιαχείρισης
- ▶ κοινωνικές και επικοινωνιακές δεξιότητες και ικανότητες
- ▶ σωματικές και χειρωνακτικές δεξιότητες και ικανότητες
- ▶ δεξιότητες και ικανότητες ζωής

4. Επαγγελματικές αρχές & αξίες

5. Γλωσσικές δεξιότητες και γνώσεις

4.1. Ψηφιακές γνώσεις και δεξιότητες

Οι ψηφιακές γνώσεις και δεξιότητες που παρατίθενται στην Ευρωπαϊκή Βάση ESCO είναι:

4.1.1. Ψηφιακές γνώσεις

Πνευματική ιδιοκτησία και άδειες ψηφιακού περιεχομένου

Κατανόηση του τρόπου με τον οποίο τα δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας και οι άδειες ισχύουν για δεδομένα, πληροφορίες και ψηφιακό περιεχόμενο.

Προγραμματισμός ηλεκτρονικών υπολογιστών

Οι τεχνικές και οι αρχές ανάπτυξης λογισμικού, όπως είναι η ανάλυση, οι αλγόριθμοι, η συγγραφή κώδικα, οι δοκιμές και η κατάρτιση μοντέλων προγραμματισμού (π.χ. προγραμματισμός προσανατολισμένος στο αντικείμενο, λειτουργικός προγραμματισμός) και γλωσσών προγραμματισμού.

4.1.2. Ψηφιακές Δεξιότητες

▶ Ανάπτυξη ψηφιακού περιεχομένου

Δημιουργία και επεξεργασία ψηφιακού περιεχομένου σε διάφορους μορφοτύπους, έκφραση μέσω ψηφιακών μέσων.

▶ Αξιολόγηση δεδομένων, πληροφοριών και ψηφιακού περιεχομένου

Ανάλυση, σύγκριση και κριτική αξιολόγηση της πιστότητας και της αξιοπιστίας των πηγών δεδομένων, των πληροφοριών και του ψηφιακού περιεχομένου. Ανάλυση, ερμηνεία και κριτική αξιολόγηση των δεδομένων, των πληροφοριών και του ψηφιακού περιεχομένου.

▶ Δημιουργική χρήση ψηφιακών τεχνολογιών

Χρήση ψηφιακών εργαλείων και τεχνολογιών για τη δημιουργία γνώσης και την ανάπτυξη καινοτόμων διαδικασιών και προϊόντων. Συμμετοχή ατομικά και συλλογικά σε γνωστική διεργασία για την κατανόηση και την επίλυση εννοιολογικών προβλημάτων και προβληματικών καταστάσεων σε ψηφιακά περιβάλλοντα.

▶ Διαχείριση δεδομένων, πληροφοριών και ψηφιακού περιεχομένου

Οργάνωση, αποθήκευση και ανάκτηση δεδομένων, πληροφοριών και περιεχομένου σε ψηφιακά περιβάλλοντα. Οργάνωση και επεξεργασία τους σε ένα δομημένο περιβάλλον.

▶ Διαχείριση ψηφιακής ταυτότητας

Δημιουργία και διαχείριση μίας ή πολλαπλών ψηφιακών ταυτοτήτων, ικανότητα προστασίας της προσωπικής φήμης, χειρισμός των δεδομένων που παράγονται μέσω διαφόρων ψηφιακών εργαλείων, περιβαλλόντων και υπηρεσιών.

▶ **Διερεύνηση, αναζήτηση και φιλτράρισμα δεδομένων, πληροφοριών και ψηφιακού περιεχομένου**

Διατύπωση των αναγκών πληροφόρησης, αναζήτηση δεδομένων, πληροφοριών και περιεχομένου σε ψηφιακά περιβάλλοντα, πρόσβαση σε αυτά και πλοήγηση μεταξύ τους. Δημιουργία και επικαιροποίηση προσωπικών στρατηγικών αναζήτησης.

▶ **Εντοπισμός ελλείψεων όσον αφορά την ψηφιακή ικανότητα**

Κατανόηση των σημείων που χρήζουν βελτίωσης ή επικαιροποίησης σε ό,τι αφορά τις ψηφιακές ικανότητες ενός ατόμου. Ικανότητα παροχής υποστήριξης σε τρίτους για την ανάπτυξη των ψηφιακών τους ικανοτήτων Αναζήτηση ευκαιριών για προσωπική εξέλιξη και συνεχής ενημέρωση σχετικά με τις ψηφιακές εξελίξεις.

▶ **Επικοινωνία μέσω ψηφιακών τεχνολογιών**

Αλληλεπίδραση μέσω διαφόρων ψηφιακών τεχνολογιών και κατανόηση των κατάλληλων μέσων ψηφιακής επικοινωνίας σε ένα δεδομένο πλαίσιο.

▶ **Επίλυση τεχνικών προβλημάτων**

Εντοπισμός τεχνικών προβλημάτων κατά το χειρισμό συσκευών και τη χρήση ψηφιακών περιβαλλόντων και επίλυση αυτών (από την αντιμετώπιση σφαλμάτων έως την επίλυση πιο σύνθετων προβλημάτων).

▶ **Κοινοποίηση δεδομένων μέσω ψηφιακών τεχνολογιών**

Κοινοποίηση δεδομένων, πληροφοριών και ψηφιακού περιεχομένου σε τρίτους μέσω κατάλληλων ψηφιακών τεχνολογιών. Συμπεριφορά ενδιάμεσου φορέα, γνώση των πρακτικών αναφοράς πηγών και κατόχων πνευματικών δικαιωμάτων.

▶ **Προσαρμογή και ενσωμάτωση ψηφιακού περιεχομένου**

Τροποποίηση, βελτιστοποίηση, βελτίωση και ενσωμάτωση πληροφοριών και περιεχομένου σε ένα υφιστάμενο σώμα γνώσεων για τη δημιουργία νέου, πρωτότυπου και συναφούς περιεχομένου και γνώσεων.

▶ **Προσδιορισμός τεχνολογικών αναγκών**

Αξιολόγηση των αναγκών και προσδιορισμός ψηφιακών εργαλείων και πιθανών τεχνολογικών τρόπων αντιμετώπισης για την επίλυσή τους. Προσαρμογή και εξατομίκευση του ψηφιακού περιβάλλοντος σύμφωνα με τις ατομικές ανάγκες (π.χ. προσβασιμότητα).

▶ **Προστασία συσκευών ΤΠΕ**

Προστασία συσκευών και ψηφιακού περιεχομένου, καθώς και κατανόηση των κινδύνων και των απειλών στα ψηφιακά περιβάλλοντα. Γνώση των μέτρων ασφαλείας και προστασίας και να λήψη

δεόντως υπόψη της αξιοπιστίας και της ιδιωτικότητας. Χρήση εργαλείων και μεθόδων που μεγιστοποιούν την ασφάλεια των συσκευών ΤΠΕ και των πληροφοριών με έλεγχο της πρόσβασης, όπως συνθηματικών, ψηφιακών υπογραφών, βιομετρίας και προστασίας συστημάτων όπως τείχος προστασίας (firewall), αντιαό και φίλτρα ανεπιθύμητων μηνυμάτων (spam).

▶ Προστασία της υγείας και της ευεξίας κατά την εργασία με ψηφιακές τεχνολογίες

Ικανότητα αποφυγής των κινδύνων για την υγεία και των απειλών κατά της σωματικής και ψυχολογικής ευεξίας κατά τη χρήση ψηφιακών τεχνολογιών. Ικανότητα προστασίας του εαυτού σας και των άλλων από πιθανούς κινδύνους στο ψηφιακό περιβάλλον (π.χ. διαδικτυακό εκφοβισμό). Κατοχή γνώσεων σχετικά με τις ψηφιακές τεχνολογίες για την κοινωνική ευημερία και την κοινωνική ένταξη.

▶ Προστασία του περιβάλλοντος από τον αντίκτυπο των ψηφιακών τεχνολογιών

Επίγνωση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων των ψηφιακών τεχνολογιών και της χρήσης τους.

▶ Προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και της ιδιωτικής ζωής

Προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και της ιδιωτικής ζωής σε ψηφιακά περιβάλλοντα. Κατανόηση του τρόπου χρήσης και κοινοποίησης προσωπικών πληροφοριών, έχοντας τη δυνατότητα να προστατευτεί και να προστατεύσει τους άλλους από ζημιές. Κατανόηση ότι οι ψηφιακές υπηρεσίες χρησιμοποιούν μια «πολιτική προστασίας προσωπικών δεδομένων» προκειμένου να ενημερώσουν σχετικά με τον τρόπο χρήσης των προσωπικών δεδομένων.

▶ Συμμετοχή στα κοινά μέσω ψηφιακών τεχνολογιών

Συμμετοχή στην κοινωνία με χρήση δημόσιων και ιδιωτικών ψηφιακών υπηρεσιών. Αναζήτηση ευκαιριών για αυτοενδυνάμωση και συμμετοχή των πολιτών μέσω κατάλληλων ψηφιακών τεχνολογιών.

▶ Συνεργασία μέσω ψηφιακών τεχνολογιών

Χρήση ψηφιακών εργαλείων και τεχνολογιών για συνεργατικές διαδικασίες και για συγκατασκευή και συνδημιουργία πόρων και γνώσεων.

▶ Χρήση κανόνων του κώδικα δεοντολογικής συμπεριφοράς στο διαδίκτυο

Εφαρμογή προτύπων συμπεριφοράς και τεχνογνωσίας, με τη χρήση ψηφιακών τεχνολογιών και την αλληλεπίδραση στα ψηφιακά περιβάλλοντα. Προσαρμογή των στρατηγικών επικοινωνίας στο συγκεκριμένο κοινό και επίγνωση της πολιτισμικής πολυμορφίας και της πολυμορφίας των γενεών στο ψηφιακό περιβάλλον.

4.2. Πράσινες Εγκάρσιες Δεξιότητες

Οι πράσινες εγκάρσιες γνώσεις και δεξιότητες που παρατίθενται στην Ευρωπαϊκή Βάση ESCO είναι:

▶ **Αξιολόγηση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων της προσωπικής συμπεριφοράς**

Υιοθέτηση νοοτροπίας προσανατολισμένης στη βιωσιμότητα στην καθημερινή σας ζωή και στοχασμός σχετικά με την προσωπική οικολογική σας στάση και τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις της συμπεριφοράς σας.

▶ **Ενθάρρυνση άλλων σε φιλικές προς το περιβάλλον συμπεριφορές**

Παροχή ενημέρωσης και προώθηση φιλικών προς το περιβάλλον συμπεριφορών στα κοινωνικά δίκτυα και στην εργασία.

▶ **Υιοθέτηση τρόπων μείωσης της ρύπανσης**

Εφαρμογή μέτρων για τη μείωση της ατμοσφαιρικής ρύπανσης, της ηχορύπανσης, της φωτορύπανσης, της ρύπανσης των υδάτων ή της ρύπανσης του περιβάλλοντος, για παράδειγμα με τη χρήση των δημόσιων μέσων μεταφοράς, την αποφυγή της δημιουργίας αποβλήτων στο φυσικό περιβάλλον και τη μείωση των περιπτώσεων εκπομπών φωτός και θορύβου, ιδίως κατά τη διάρκεια της νύχτας.

▶ **Υιοθέτηση τρόπων μείωσης των αρνητικών επιπτώσεων της κατανάλωσης**

Εφαρμογή αρχών, πολιτικών και κανονισμών που αποσκοπούν στην περιβαλλοντική βιωσιμότητα, συμπεριλαμβανομένης της μείωσης των αποβλήτων και της κατανάλωσης ενέργειας και νερού, της επαναχρησιμοποίησης και της ανακύκλωσης των προϊόντων, και της συμμετοχής στη συνεργατική οικονομία.

▶ **Υιοθέτηση τρόπων προώθησης της βιοποικιλότητας και της καλής διαβίωσης των ζώων**

Υιοθέτηση συμπεριφορών που συμβάλλουν στη διατήρηση σταθερών οικοσυστημάτων και στην καταπολέμηση της μαζικής εξαφάνισης, για παράδειγμα με συνειδητές διατροφικές επιλογές που στηρίζουν τη βιολογική παραγωγή τροφίμων και την καλή διαβίωση των ζώων.

5. Καθοριστικοί παράγοντες προσδιορισμού και ανάλυσης αναντιστοιχίας δεξιοτήτων

Η αναντιστοιχία δεξιοτήτων είναι ένας περιεκτικός όρος που αναφέρεται σε διαφορετικούς τύπους δεξιοτήτων, κενά και ανισορροπίες όπως υπερ- ή υπομόρφωση, υπερπροσόντα, ελλιπή προσόντα, αναντιστοιχία πεδίου σπουδών, υπερβολική ή υποδεέστερη ικανότητα, κενά δεξιοτήτων, ελλείψεις και πλεονάσματα δεξιοτήτων και απαξίωση δεξιοτήτων. Η αναντιστοιχία δεξιοτήτων μπορεί να είναι τόσο ποιοτική όσο και ποσοτική, που αναφέρεται και στις δύο καταστάσεις όπου ένα άτομο δεν πληροί τις απαιτήσεις εργασίας και όπου υπάρχει έλλειψη ή πλεόνασμα ατόμων με συγκεκριμένες δεξιότητες. Η αναντιστοιχία δεξιοτήτων μπορεί να εντοπιστεί σε άτομο, εργοδότη, τοποθεσία, τομέα ή επίπεδο οικονομίας (ETF, Cedefop, ILO. 2016-17. «Οδηγός για την πρόβλεψη και την αντιστοίχιση δεξιοτήτων και θέσεων εργασίας», Τόμοι 1-6).

Πολλές χώρες αντιμετωπίζουν ένα επίμονο χάσμα μεταξύ των δεξιοτήτων που απαιτούνται στην αγορά εργασίας και εκείνων που διαθέτει το εργατικό δυναμικό. Η πρόβλεψη δεξιοτήτων είναι μια στρατηγική και συστηματική διαδικασία μέσω της οποίας οι παράγοντες της αγοράς εργασίας εντοπίζουν και προετοιμάζονται να ανταποκριθούν στις μελλοντικές ανάγκες δεξιοτήτων, συμβάλλοντας έτσι στην αποφυγή πιθανών αναντιστοιχιών μεταξύ ζήτησης και προσφοράς δεξιοτήτων. Η πρόβλεψη δεξιοτήτων δίνει τη δυνατότητα στους παρόχους κατάρτισης, στους νέους, στους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, στους εργοδότες και στους εργαζόμενους να κάνουν καλύτερες επιλογές εκπαίδευσης και κατάρτισης και μέσω θεσμικών μηχανισμών και πόρων πληροφοριών οδηγεί σε βελτιωμένη χρήση δεξιοτήτων και ανάπτυξη ανθρώπινου κεφαλαίου.

Στις 24 Νοεμβρίου 2020 το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης εξέδωσε σύσταση για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση για βιώσιμη ανταγωνιστικότητα, κοινωνική δικαιοσύνη και ανθεκτικότητα. Η σύσταση καθορίζει βασικές αρχές για να εξασφαλιστεί ότι η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση είναι ευέλικτη υπό την έννοια ότι προσαρμόζεται γρήγορα στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και παρέχει ευκαιρίες ποιοτικής μάθησης τόσο για τους νέους όσο και στους ενήλικες. Δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην αυξημένη ευελιξία της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, στις ενισχυμένες ευκαιρίες μάθησης στον χώρο εργασίας, στη μαθητεία και στη βελτίωση της διασφάλισης της ποιότητας. Η σύσταση αντικαθιστά επίσης τη σύσταση EQAVET — Ευρωπαϊκή διασφάλιση της ποιότητας στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση— και περιλαμβάνει επικαιροποιημένο πλαίσιο για την EQAVET, με δείκτες ποιότητας και περιγραφικούς δείκτες. Για την προαγωγή των μεταρρυθμίσεων αυτών, η Επιτροπή στηρίζει τα Κέντρα Επαγγελματικής Αριστείας, τα οποία συγκεντρώνουν τοπικούς εταίρους για την ανάπτυξη «οικοσυστημάτων δεξιοτήτων» Τα οικοσυστήματα δεξιοτήτων θα συμβάλουν στις στρατηγικές περιφερειακής, οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης, καινοτομίας και έξυπνης εξειδίκευσης.

Οι αλλαγές στη ζήτηση εργασίας περιλαμβάνουν αλλαγές στον αριθμό των διαθέσιμων θέσεων εργασίας για το εργατικό δυναμικό (ποσοτικές αλλαγές) και τη δομή των δεξιοτήτων που

απαιτούνται για την εκτέλεση μιας εργασίας (ποιοτικές αλλαγές). Στην τρέχουσα παγκοσμιοποιημένη και ταχέως μεταβαλλόμενη οικονομία, όμως, εντοπίζονται πολλαπλοί καθοριστικοί παράγοντες της ζήτησης εργασίας³:

- i. Ο οικονομικός κύκλος, ο οποίος επηρεάζει τη συνολική ζήτηση για εργασία αλλά και επηρεάζει τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας σε διαφορετικά επίπεδα με επίδραση στη δομή της οικονομίας.
- ii. Το παγκόσμιο εμπόριο, η εσωτερίκευση της αγοράς και ο διεθνής καταμερισμός εργασίας.
- iii. Οι μεταβολές στην εγχώρια κατανάλωση ως αποτέλεσμα του αυξανόμενου εισοδήματος του πληθυσμού ή άλλες αλλαγές στις συμπεριφορές των καταναλωτών (μεταβαλλόμενη ηλικιακή δομή του πληθυσμού, ζήτηση για υγιεινά προϊόντα).
- iv. Η εστίαση σε ορισμένους τομείς της οικονομίας ως αποτέλεσμα διεθνών συμφωνιών ή αναγκών (π.χ. διάλογος για τις ανανεώσιμες πηγές ενέργειας ως αποτέλεσμα των συμφωνιών για την προστασία του περιβάλλοντος).
- v. Η τεχνολογική ανάπτυξη και οι καινοτομίες που αλλάζουν τη φύση των θέσεων εργασίας.

³ European Training Foundation / European Centre for the Development of Vocational Training / International Labour Office, Using Labour Market Information Guide To Anticipating And Matching Skills And Jobs Volume 1 2016, 2016: 18

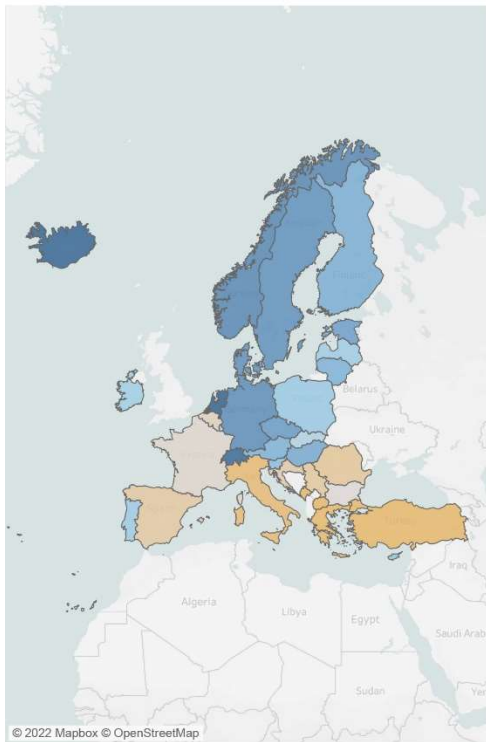
6. Χαρτογράφηση του πεδίου των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού

6.1. Δεξιότητες και αγορά εργασίας στην Ευρώπη: Υφιστάμενη κατάσταση, τάσεις και προοπτικές

Το ποσοστό απασχόλησης του ενεργού πληθυσμού της Ελλάδας είναι ένα από τα πλέον χαμηλά μεταξύ των Κρατών-Μελών της Ε.Ε.-27. Το 2020 το ποσοστό απασχόλησης του ενεργού πληθυσμού (ηλικίας 15-64 ετών) διαμορφώθηκε στο 53,70%. Το 2021 το ποσοστό απασχόλησης αυξήθηκε σε 57,20% (αύξηση κατά 6,52% το 2021), που υπολείπεται όμως σημαντικά από το μέσο όρο σε επίπεδο Ε.Ε.-27 (68,40% με αύξηση 2,09% το 2021).⁴

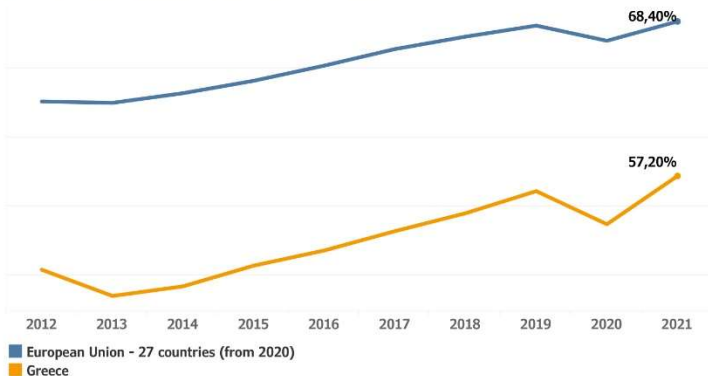
Ποσοστό απασχόλησης του ενεργού πληθυσμού (στην ηλικιακή ομάδα 15-64 ετών)

Ποσοστό απασχόλησης του ενεργού πληθυσμού (στην ηλικιακή ομάδα 15-64 ετών) 2021

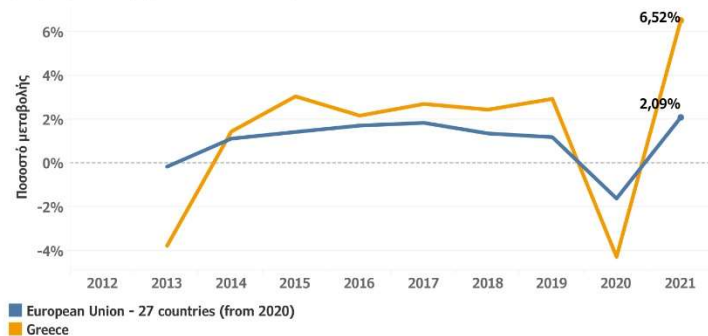


Ποσοστό Απασχόλησης
57,20% 80,10%

Ποσοστό απασχόλησης του ενεργού πληθυσμού (στην ηλικιακή ομάδα 15-64 ετών) 2012-2021



Ποσοστό μεταβολής ανά έτος του ποσοστού απασχόλησης του ενεργού πληθυσμού (στην ηλικιακή ομάδα 15-64 ετών) 2012-2021



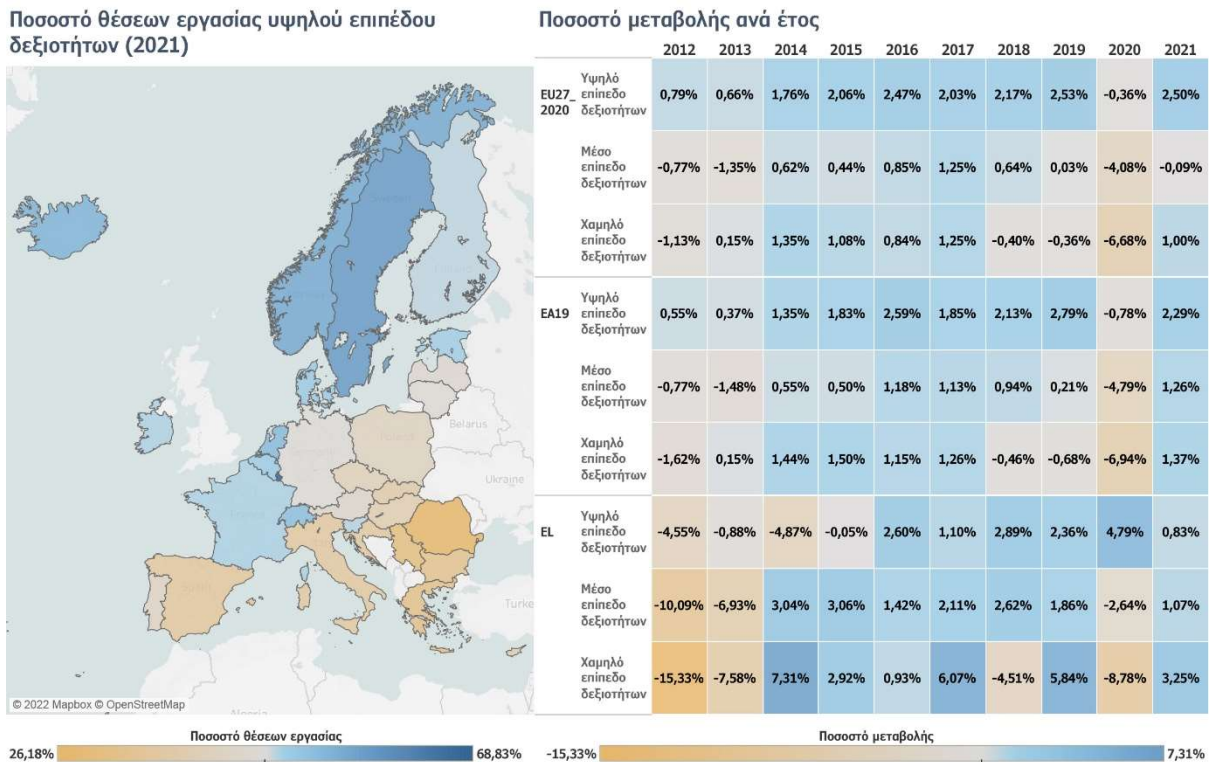
Πηγή: EUROSTAT

Εικόνα 2. Ποσοστό απασχόλησης του ενεργού πληθυσμού (στην ηλικιακή ομάδα 15-64 ετών) (2021) και ποσοστό μεταβολής ανά έτος (2012-2021)

⁴ Employment and activity by sex and age - annual data [lfsi_emp_a] Last update: 12-04-2022
<https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>

Οι απασχολούμενοι τόσο στην Ευρώπη των 27 (από το 2020) όσο και στην Ευρωζώνη από το 2013 μέχρι το 2019 παρουσίαζαν αυξητική πορεία. Η πανδημία COVID 19 είχε ως αποτέλεσμα το 2020 τη μείωση του αριθμού των απασχολούμενων κατά 2,77% στην Ευρώπη των 27, κατά 3,29% στην Ευρωζώνη και κατά 0,81% στην Ελλάδα. Το 2021 οι απασχολούμενοι αυξήθηκαν κατά 1,11% στην Ευρώπη των 27, κατά 1,72% στην Ευρωζώνη και κατά 1,13% στην Ελλάδα.

Το 2020 στην Ευρώπη των 27 μείωση παρουσίασαν οι απασχολούμενοι σε θέσεις εργασίας που απαιτούν χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων με βάση την ταξινόμηση του ILO (-6,68%) ακολουθούμενοι από τους απασχολούμενους σε θέσεις εργασίας που απαιτούν μέσο επίπεδο δεξιοτήτων (-4,08%). Η μείωση ήταν μικρότερη στους απασχολούμενους σε θέσεις εργασίας που απαιτούν υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων, οι οποίοι αυξάνονταν διαχρονικά από 2013 (-0,36%)⁵. Το 2021 παρατηρείται αύξηση στις θέσεις εργασίας που απαιτούν υψηλό και χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων (2,50% και 1,00% αντίστοιχα).



Πηγή: EUROSTAT

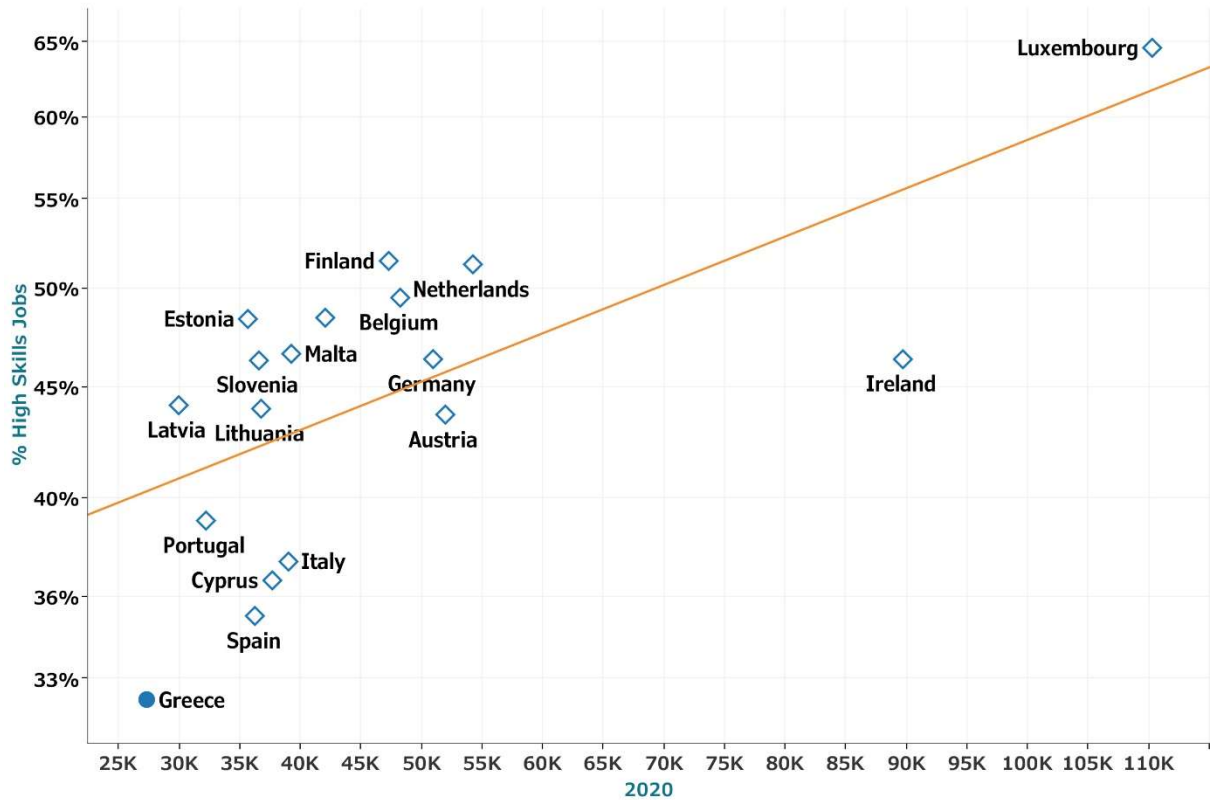
Εικόνα 3. Ποσοστό θέσεων εργασίας υψηλού επιπέδου δεξιοτήτων (2021) και ποσοστό μεταβολής ανά έτος (2012-2021)

Ειδικότερα σε Ευρωπαϊκό επίπεδο διαφαίνεται μια διαχρονική τάση αύξησης των απασχολούμενων σε θέσεις εργασίας που απαιτούν υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων, που ανακόπηκε ελάχιστα από την πανδημία COVID 19. Η τάση αυτή αξιολογείται θετικά, εν μέρει και από την ισχυρή και στατιστικά

⁵ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EISN2_custom_2873392/default/table?lang=en

σημαντική συσχέτιση που υπάρχει ανάμεσα στην ευημερία μιας χώρας και στο μερίδιο των θέσεων εργασίας υψηλών δεξιοτήτων στις χώρες της Ευρωζώνης ($R^2: 0,745$ $p < ,01$).

High Skills Jobs vs GDP (%)



Πηγή: EUROSTAT

Εικόνα 4. High Skills Jobs vs GDP (%)

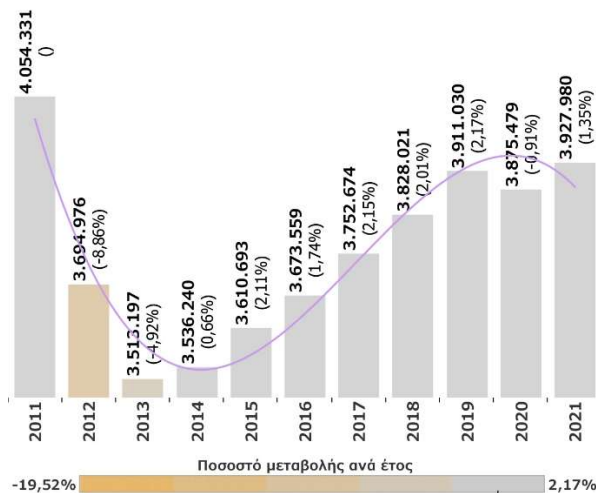
6.2. Δεξιότητες και αγορά εργασίας στην Ελλάδα: Υφιστάμενη κατάσταση, προκλήσεις, τάσεις και προοπτικές

6.2.1. Δεξιότητες και αγορά εργασίας (Δεδομένα έρευνας εργατικού δυναμικού ΕΛΣΤΑΤ)

Ο αριθμός των απασχολούμενων στο επίπεδο της χώρας ακολουθεί πτωτική πορεία από το 2011 έως το 2013, έτος κατά το οποίο εκτιμώνται 3.513.197 απασχολούμενοι. Στη συνέχεια καταγράφεται ανοδική πορεία μέχρι το 2019 όπου το σύνολο των απασχολούμενων ανέρχεται σε 3.911.030, ενώ το 2020 καταγράφεται μικρή πτώση σε 3.875.480 απασχολούμενους και το 2021 αύξηση κατά 1,35% σε 3.927.980 απασχολούμενους (Δεδομένα ΕΛΣΤΑΤ).

Οι εργαζόμενοι σε θέσεις εργασίας που απαιτούν υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων το 2021 αυξήθηκαν κατά 1,04% σε σχέση με το 2020 αποτελώντας το 32,22% του συνόλου, οι εργαζόμενοι σε θέσεις εργασίας που απαιτούν μέσο επίπεδο δεξιοτήτων το 2021 αυξήθηκαν κατά 1,23% σε σχέση με το 2020 αποτελώντας το 61,13% του εργατικού δυναμικού και οι εργαζόμενοι σε θέσεις εργασίας που απαιτούν χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων το 2021 αυξήθηκαν κατά 2,57% σε σχέση με το 2020 αποτελώντας το 6,65% του εργατικού δυναμικού.

Απασχολούμενοι ανά έτος



Ποσοστό απασχολούμενων ανά επίπεδο δεξιοτήτων & ποσοστό μεταβολής απασχολούμενων ανά έτος

Έτος	Υψηλές Δεξιότητες	Μέσες Δεξιότητες	Χαμηλές Δεξιότητες
2011	30,13%	62,49%	7,38%
2012	31,54%	61,59%	6,87%
2013	32,85%	60,52%	6,63%
2014	31,11%	61,79%	7,11%
2015	30,34%	62,43%	7,23%
2016	30,64%	62,24%	7,12%
2017	30,36%	62,29%	7,35%
2018	30,56%	62,48%	6,95%
2019	30,59%	62,30%	7,12%
2020	32,29%	61,15%	6,56%
2021	32,22%	61,13%	6,65%

Ποσοστό μεταβολής ανά έτος: 2011-2021: 2,17%

Απασχολούμενοι ανά έτος και περιφέρεια

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
09 ΑΤΤΙΚΗ	1.540.400	1.384.208	1.312.015	1.325.885	1.335.896	1.360.251	1.365.990	1.378.527	1.442.366	1.471.711	1.506.223
02 ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	650.172	590.395	553.603	563.396	600.756	618.813	625.984	642.050	642.691	638.820	643.027
05 ΘΕΣΣΑΛΙΑ	267.419	247.464	235.466	233.501	229.766	232.656	250.915	253.253	253.248	252.071	257.653
07 ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΣ	238.922	211.707	202.690	200.887	206.191	205.424	216.814	218.181	214.683	216.616	230.668
13 ΚΡΗΤΗ	248.326	223.921	214.758	212.215	209.134	220.538	234.804	247.255	252.984	231.493	230.649
10 ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ	214.050	197.209	191.267	188.666	193.237	196.287	204.979	208.186	211.431	213.930	212.001
01 ΑΝΑΤ. ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ & ΘΡΑΚΗ	206.312	198.071	187.405	194.990	197.901	200.661	205.778	213.366	214.647	203.593	200.305
08 ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ	198.011	171.362	171.310	173.081	181.007	178.370	187.970	191.250	194.168	188.853	192.212
12 ΝΟΤΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	130.749	130.966	122.786	123.825	132.339	129.786	127.722	131.570	132.973	117.636	117.433
04 ΗΠΕΙΡΟΣ	121.076	112.521	103.919	103.946	105.272	106.539	104.635	108.934	112.748	108.753	103.875
03 ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	90.557	80.395	77.098	82.470	81.243	81.094	84.525	86.248	87.085	87.116	89.665
06 ΙΟΝΙΟΙ ΝΗΣΟΙ	81.320	80.574	75.231	71.113	72.984	75.771	73.186	78.252	77.188	72.074	72.349
11 ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	67.017	66.182	65.649	62.263	64.967	67.369	69.374	70.949	74.817	72.813	71.920

Ποσοστό μεταβολής ανά έτος: 2011-2021: 7,85%

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

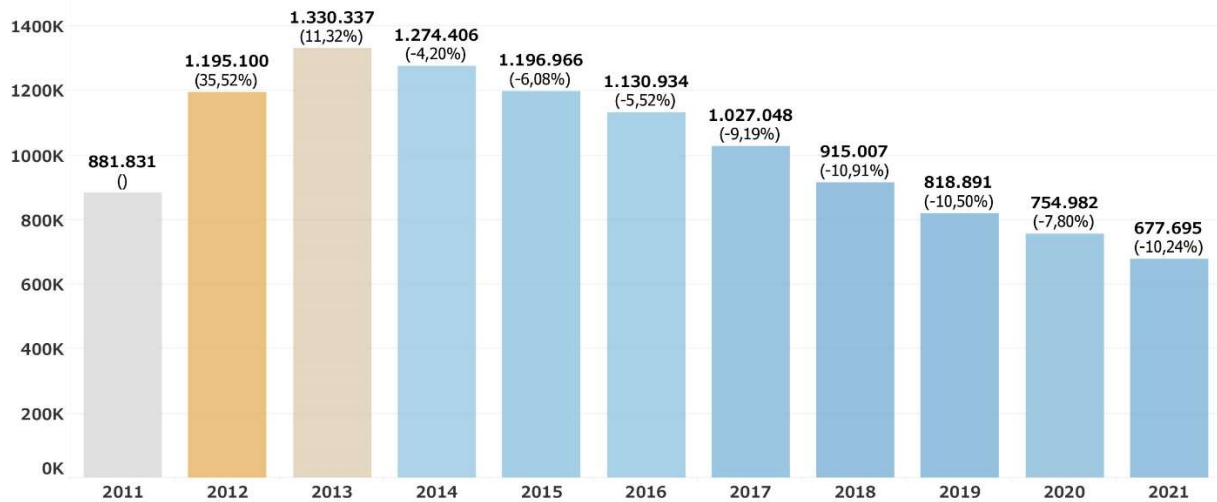
Εικόνα 5. Απασχολούμενοι ανά έτος, ποσοστό απασχολούμενων ανά επίπεδο δεξιοτήτων & ποσοστό μεταβολής ανά έτος, και απασχολούμενοι ανά έτος και περιφέρεια (2011-2021)

Ο αριθμός των ανέργων στο επίπεδο της χώρας ακολουθεί ανοδική πορεία μετά το 2008, με τη δυσμενέστερη εκτίμηση να καταγράφεται το 2013, έτος κατά το οποίο άγγιξαν τους 1.330.000. Στη συνέχεια ακολουθεί πτωτική πορεία με το 2020 το σύνολο των ανέργων να εκτιμάται σε 754.982 και το 2021 σε 677.695.

Οι άνεργοι που προέρχονται από θέσεις εργασίας που απαιτούν υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων το 2021 εκτιμώνται σε 83.275, αυξημένοι κατά 1,00% σε σχέση με το 2020 και αποτελούν το 12,29% των ανέργων. Το 67,07% από τους άνεργους που προέρχονται από επαγγέλματα που απαιτούν υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, αυξημένοι κατά 49,89% σε σχέση με το 2020. Σε αντίθετη πορεία, οι άνεργοι που προέρχονται από επαγγέλματα που απαιτούν υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων και έχουν μεταπτυχιακό τίτλο, εμφανίζουν μείωση κατά 46,24% σχέση με το 2020, αποτελώντας μόνο το 10,52% των ανέργων που προέρχονται από θέσεις εργασίας που απαιτούν υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων το 2021.

Οι άνεργοι που προέρχονται από θέσεις εργασίας που απαιτούν μέσο επίπεδο δεξιοτήτων το 2021 εκτιμώνται σε 250.213, μειωμένοι κατά 24,02% και αποτελούν το 36,92% των ανέργων και οι άνεργοι που προέρχονται από θέσεις εργασίας που απαιτούν χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων το 2021 εκτιμώνται σε 72.106, μειωμένοι κατά 27,88% και αποτελούν το 10,64% των ανέργων. Οι άνεργοι που δεν έχουν εργαστεί ποτέ το 2021 εκτιμώνται σε 195.009, αυξημένοι κατά 39,77% και αποτελούν το 28,78% των ανέργων, ενώ αυτοί που σταμάτησαν να εργάζονται πριν από περισσότερα από 8 έτη το 2021 εκτιμώνται σε 77.092 μειωμένοι κατά 25,67% και αποτελούν το 11,38% των ανέργων.

Στατιστική Ανεργία ανά έτος



Άνεργοι, ποσοστό ανέργων ανά επίπεδο δεξιοτήτων προηγούμενου επαγγέλματος και ποσοστό μεταβολής ανά έτος

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων	103.375 (11,72%) ()	136.861 (11,45%) (32,39%)	174.642 (13,13%) (27,61%)	170.971 (13,42%) (-2,10%)	157.702 (13,18%) (-7,76%)	143.422 (12,68%) (-9,06%)	124.026 (12,08%) (-13,52%)	103.559 (11,32%) (-16,50%)	85.443 (10,43%) (-17,49%)	82.454 (10,92%) (-3,50%)	83.275 (12,29%) (1,00%)
Μέσο επίπεδο δεξιοτήτων	438.267 (49,70%) ()	588.720 (49,26%) (34,33%)	642.109 (48,27%) (9,07%)	606.200 (47,57%) (-5,59%)	559.158 (46,71%) (-7,76%)	530.674 (46,92%) (-5,09%)	475.717 (46,32%) (-10,36%)	396.753 (43,36%) (-16,60%)	352.812 (43,08%) (-11,08%)	329.316 (43,62%) (-6,66%)	250.213 (36,92%) (-24,02%)
Χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων	85.460 (9,69%) ()	119.679 (10,01%) (40,04%)	125.596 (9,44%) (4,94%)	117.477 (9,22%) (-6,46%)	116.710 (9,75%) (-0,65%)	119.223 (10,54%) (2,15%)	107.012 (10,42%) (-10,24%)	98.891 (10,81%) (-7,59%)	99.617 (12,16%) (0,73%)	99.986 (13,24%) (0,37%)	72.106 (10,64%) (-27,88%)
Δεν έχουν εργαστεί ποτέ	215.323 (24,42%) ()	293.173 (24,53%) (36,16%)	314.447 (23,64%) (7,26%)	299.820 (23,53%) (-4,65%)	278.088 (23,23%) (-7,25%)	238.174 (21,06%) (-14,35%)	204.037 (19,87%) (-14,33%)	185.007 (20,22%) (-9,33%)	161.603 (19,73%) (-12,65%)	139.516 (18,48%) (-13,67%)	195.009 (28,78%) (39,77%)
Σταμάτησαν να εργάζονται πριν από >8 έτη	39.407 (4,47%) ()	56.668 (4,74%) (43,80%)	73.544 (5,53%) (29,78%)	79.938 (6,27%) (8,70%)	85.308 (7,13%) (6,72%)	99.442 (8,79%) (16,57%)	116.256 (11,32%) (16,91%)	130.798 (14,29%) (12,51%)	119.416 (14,58%) (-8,70%)	103.710 (13,74%) (-13,15%)	77.092 (11,38%) (-25,67%)

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

Εικόνα 6. Στατιστική Ανεργία ανά έτος, Άνεργοι, ποσοστό ανέργων ανά επίπεδο δεξιοτήτων προηγούμενου επαγγέλματος και ποσοστό μεταβολής ανά έτος (2011-2021)

Σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης, οι απασχολούμενοι με πτυχίο Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στο σύνολο της χώρας ακολουθούν πτωτική πορεία από το 2011 έως το 2014, έτος κατά το οποίο εκτιμώνται σε 1.035.555 απασχολούμενους. Στη συνέχεια καταγράφεται ανοδική πορεία μέχρι το 2018 όπου το σύνολο των απασχολούμενων ανέρχεται σε 1.185.364, ενώ το 2019 και το 2020 καταγράφεται πτώση κατά 9,77% και 2,50% αντίστοιχα. Το 2021 οι απασχολούμενοι με πτυχίο Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στο επίπεδο της χώρας εμφανίζουν αύξηση κατά 19,11% και εκτιμώνται σε 1.242.172 απασχολούμενους. Οι άνεργοι με πτυχίο Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης καταγράφουν διαχρονικά ανοδική πορεία από το 2011 αγγίζοντας τους 282.276 το 2015. Στη συνέχεια καταγράφεται φθίνουσα πορεία ως το 2020 (153.053) με αύξηση όμως το 2021 κατά 16,97% αγγίζοντας τους 179.023, με το 32,91% να μην έχει εργαστεί ποτέ.

Ο αριθμός των απασχολούμενων με Μεταπτυχιακό στο επίπεδο της χώρας ακολουθεί ανοδική πορεία με μικρές αυξομειώσεις από το 2011 (117.704) μέχρι το 2020, έτος κατά το οποίο εκτιμώνται 411.118 απασχολούμενοι. Πτώση καταγράφηκε το 2021 κατά 27,13% σε 299.659 απασχολούμενους. Πτώση όμως κατά 55,93%, παρουσίασαν το 2021 και οι άνεργοι με μεταπτυχιακό τίτλο. Τα δύο αυτά γεγονότα πιθανά συσχετίζονται είτε με την έξοδο του εργατικού δυναμικού με μεταπτυχιακό από τον οικονομικά ενεργό πληθυσμό είτε με την απασχόληση τους εκτός της χώρας.

Ο αριθμός των απασχολούμενων με Μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση στο επίπεδο της χώρας ακολουθεί πτωτική πορεία από το 2011 έως το 2013, έτος κατά το οποίο εκτιμώνται 296.515 απασχολούμενοι. Στη συνέχεια καταγράφεται ανοδική πορεία μέχρι το 2020 όπου το σύνολο των απασχολούμενων ανέρχεται σε 411.718, με πτώση κατά 7,94% το 2021 όπου εκτιμώνται 384.557 απασχολούμενοι. Οι άνεργοι με Μεταδευτεροβάθμια επαγγελματική κατάρτιση το 2013 καταγράφονται 159.830, ενώ μετά από πτωτική πορεία εκτιμώνται 103.800 άνεργοι το 2020 και 73.287 το 2021 (πτώση 29,40%).

Ο αριθμός των απασχολούμενων με Μέση εκπαίδευση στο επίπεδο της χώρας ακολουθεί πτωτική πορεία από το 2011 έως το 2013, έτος κατά το οποίο εκτιμώνται 1.176.497 απασχολούμενοι. Στη συνέχεια καταγράφεται ανοδική πορεία μέχρι το 2019 όπου το σύνολο των απασχολούμενων ανέρχεται σε 1.353.944, ενώ το 2020 καταγράφεται μικρή πτώση σε 1.342.313 απασχολούμενους όπως και το 2021 σε 1.341.299 απασχολούμενους. Οι άνεργοι με Απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης παρουσιάζουν σημαντική αύξηση μετά το 2008, φθάνοντας τους 504.510 το 2013, ενώ το 2020 εκτιμώνται σε 296.210 και το 2021 σε 259.978 (πτώση 12,57%).

Οι απασχολούμενοι που έχουν ολοκληρώσει τη Γ' τάξη μέσης εκπαίδευσης παρουσιάζουν μείωση από το 2011 (434.140) έως το 2013 (341.580), ενώ έπειτα από αυξομειώσεις εκτιμώνται σε 326.382 το 2020 και 325.433 το 2021. Ο αριθμός των ανέργων έχουν ολοκληρώσει τη Γ' τάξη μέσης εκπαίδευσης παρουσιάζει διακυμάνσεις διαχρονικά, ωστόσο μετά το 2008 καταγράφεται η σημαντικότερη αύξηση. Το 2013 σημειώνονται 165.841 άνεργοι, ενώ μετά από πτωτική πορεία ανέρχονται σε 76.040 το 2020 και 74.317 το 2021.

Οι απασχολούμενοι με Απολυτήριο στοιχειώδους εκπαίδευσης παρουσιάζουν διαχρονική μείωση από το 2011 (673.740) έως το 2020 (326.030) με σταθεροποίηση το 2021 (326.546). Οι άνεργοι με Απολυτήριο στοιχειώδους εκπαίδευσης παρουσιάζουν πτωτική πορεία από το 1999 έως το 2008. Στη συνέχεια καταγράφεται ανοδική πορεία έως το 2013 (186.763 άνεργοι), ενώ το 2020 ανέρχονται σε 72.959 και το 2021 σε 64.599.

Οι απασχολούμενοι που δεν τελείωσαν την στοιχειώδη εκπαίδευση παρουσιάζουν διαχρονική μείωση από το 2011 (14.140) έως το 2020 (4.740) και αύξηση το 2021 (8.405). Οι απασχολούμενοι που δεν πήγαν καθόλου σχολείο παρουσιάζουν διαχρονική μείωση από το 2011 (17.790) έως το 2021 που σχεδόν εξαφανίζονται από την αγορά εργασίας. Οι άνεργοι που δεν πήγαν καθόλου σχολείο/λίγες τάξεις δημοτικού παρουσιάζουν σημαντικές διακυμάνσεις την υπό εξέταση περίοδο. Συγκεκριμένα, το 1988 ανέρχονται σε 11.800, αριθμός που μειώνεται μέχρι το 2008. Ακολουθεί ανοδική πορεία μέχρι το 2015 (13.800 άνεργοι), ενώ το 2020 μειώνονται σε 6.352 και το 2021 αυξάνονται σε 6.966.

Απασχολούμενοι

ΕΤΟΣ										
2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
4.054.331	3.694.976	3.513.197	3.536.240	3.610.693	3.673.559	3.752.674	3.828.021	3.911.030	3.875.479	3.927.980

Απασχολούμενοι ανά εκπαιδευτικό επίπεδο

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Έχουν μεταπτυχιακό τίτλο	117.704	138.157 17,4%	130.778 -5,3%	148.806 13,8%	135.154 -9,2%	166.794 23,4%	181.504 8,8%	216.364 19,2%	366.396 69,3%	411.118 12,2%	299.569 -27,1%
Έχουν πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης	1.108.460	1.046.361 -5,6%	1.042.313 -0,4%	1.035.555 -0,6%	1.085.302 4,8%	1.120.063 3,2%	1.158.112 3,4%	1.185.364 2,4%	1.069.572 -9,8%	1.042.859 -2,5%	1.242.172 19,1%
Έχουν μεταδευτεροβάθμια επαγγελματική κατάρτιση	359.533	323.900 -9,9%	296.515 -8,5%	317.148 7,0%	332.170 4,7%	343.671 3,5%	363.725 5,8%	377.446 3,8%	390.593 3,5%	417.711 6,9%	384.557 -7,9%
Έχουν απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης	1.328.823	1.221.424 -8,1%	1.176.497 -3,7%	1.184.022 0,6%	1.238.378 4,6%	1.272.185 2,7%	1.297.688 2,0%	1.314.131 1,3%	1.353.944 3,0%	1.342.313 -0,9%	1.341.299 -0,1%
Έχουν τελειώσει την Γ' τάξη μέσης εκπαίδευσης	434.142	384.287 -11,5%	341.583 -11,1%	347.337 1,7%	352.965 1,6%	343.015 -2,8%	348.850 1,7%	336.544 -3,5%	341.499 1,5%	326.382 -4,4%	325.433 -0,3%
Έχουν απολυτήριο στοιχειώδους εκπαίδευσης	673.742	559.506 -17,0%	506.059 -9,6%	482.624 -4,6%	449.131 -6,9%	412.919 -8,1%	388.216 -6,0%	386.211 -0,5%	376.128 -2,6%	326.029 -13,3%	326.546 0,2%
Δεν τελείωσαν τη στοιχειώδη εκπαίδευση	14.141	10.171 -28,1%	8.189 -19,5%	9.608 17,3%	9.284 -3,4%	6.961 -25,0%	7.985 14,7%	7.130 -10,7%	7.311 2,5%	4.739 -35,2%	8.405 77,4%
Δεν πήγαν καθόλου σε σχολείο	17.786	11.169 -37,2%	11.264 0,9%	11.140 -1,1%	8.309 -25,4%	7.950 -4,3%	6.593 -17,1%	4.832 -26,7%	5.587 15,6%	4.327 -22,5%	0 -100,0%

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

Εικόνα 7. Απασχολούμενοι ανά εκπαιδευτικό επίπεδο (2011-2021)

Σε περιφερειακό επίπεδο το ποσοστό των εργαζόμενων σε θέσεις εργασίας που απαιτούν υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων παρουσιάζει έντονη χωρική διαφοροποίηση. Στην περιφέρεια Αττικής το ποσοστό είναι διαχρονικά άνω του μέσου όρου της χώρας (32,22%) ξεπερνώντας το 40% (41,71% το 2021). Ακολουθούν η περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας και η περιφέρεια Θεσσαλίας με το ποσοστό των εργαζόμενων σε θέσεις εργασίας που απαιτούν υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων να είναι κοντά στο μέσο όρο της χώρας, 31,43% και 30,55 το 2021 αντίστοιχα. Αντίθετα στις περιφέρειες Στερεάς Ελλάδας και Ιονίων Νήσων το ποσοστό των εργαζόμενων σε θέσεις εργασίας που απαιτούν υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων είναι κάτω του 20% το 2021 (19,86% και 17,59% αντίστοιχα). Σημαντικές διαφοροποιήσεις στο ποσοστό των εργαζόμενων σε θέσεις εργασίας που απαιτούν υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων εμφανίζονται στην περιφέρεια Ηπείρου (32,27% το 2019 και 26,27% το 2021) και στην περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου (19,28% το 2019 και 27,16% το 2021).

Ποσοστό θέσεων εργασίας που απαιτούν υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων (2021)



Ποσοστό θέσεων εργασίας ανά επίπεδο δεξιοτήτων και Περιφέρεια

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	Υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων			Μέσο Επίπεδο δεξιοτήτων			Χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
09 ΑΤΤΙΚΗ	39,34%	40,59%	41,71%	54,59%	53,95%	53,09%	6,06%	5,46%	5,20%
02 ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	28,67%	31,82%	31,43%	64,68%	61,76%	62,18%	6,65%	6,41%	6,39%
05 ΘΕΣΣΑΛΙΑ	31,72%	28,57%	30,55%	61,00%	63,37%	63,16%	7,28%	8,06%	6,29%
11 ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	26,81%	32,94%	27,72%	65,06%	61,08%	64,83%	8,13%	5,98%	7,45%
12 ΝΟΤΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	19,28%	23,38%	27,16%	70,33%	70,22%	66,34%	10,39%	6,41%	6,50%
03 ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	25,75%	26,08%	26,40%	67,67%	68,28%	67,88%	6,58%	5,64%	5,72%
04 ΗΠΕΙΡΟΣ	32,27%	31,74%	26,27%	61,79%	61,94%	62,64%	5,94%	6,33%	11,09%
13 ΚΡΗΤΗ	22,46%	26,61%	25,48%	69,28%	66,40%	66,35%	8,27%	6,99%	8,17%
10 ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ	24,75%	25,05%	23,35%	65,51%	65,73%	70,13%	9,74%	9,21%	6,51%
07 ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΣ	21,81%	24,11%	22,66%	71,97%	70,72%	70,81%	6,23%	5,18%	6,53%
01 ΑΝΑΤ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ ΘΡΑΚΗ	21,11%	21,00%	21,19%	72,52%	71,82%	70,06%	6,37%	7,18%	8,75%
08 ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΣ	19,79%	21,63%	19,86%	68,70%	67,22%	69,57%	11,51%	11,15%	10,57%
06 ΙΟΝΙΟΙ ΝΗΣΟΙ	24,90%	25,23%	17,59%	66,67%	66,21%	68,09%	8,43%	8,56%	14,33%



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

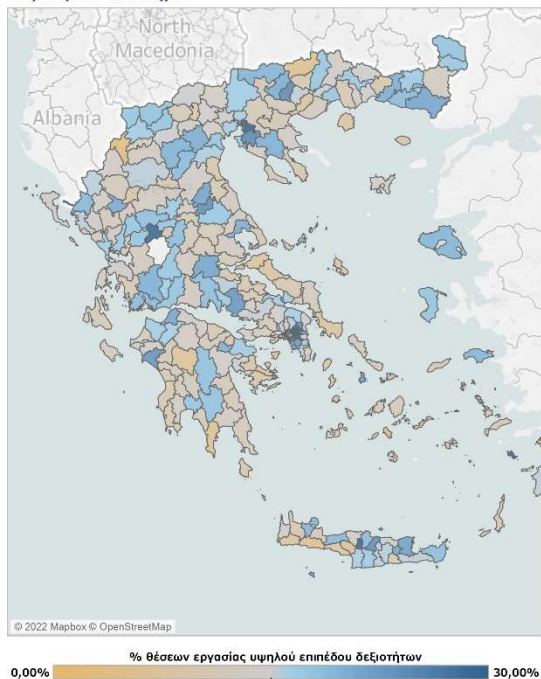
Εικόνα 8. Ποσοστό θέσεων εργασίας που απαιτούν υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων (2021) και ποσοστό θέσεων εργασίας ανά επίπεδο δεξιοτήτων και Περιφέρεια (2019-2021)

6.2.2. Δεξιότητες και αγορά μισθωτής εργασίας

Η δυνατότητα που έχει η Ελληνική Κυβέρνηση να παρακολουθεί την πορεία της αγοράς μισθωτής εργασίας ιδιωτικού δικαίου μέσω του πληροφορικού συστήματος ΕΡΓΑΝΗ αποτελεί ένα συγκριτικό πλεονέκτημα στο σχεδιασμό της στρατηγικής για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού. Η σύνθεση των μεταβολών της μισθωτής απασχόλησης που καταγράφει το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ με την Ευρωπαϊκή βάση Γνώσεων Ικανοτήτων Δεξιοτήτων και Προσόντων (ESCO) δίνει τη δυνατότητα στην Ελληνική Κυβέρνηση να παρακολουθεί την πορεία των δεξιοτήτων μέσα από τη ζήτηση των θέσεων εργασίας.

Σε πρώτη φάση μέσα από την κωδικοποίηση, των θέσεων εργασίας ανά επάγγελμα σε επίπεδα δεξιοτήτων, σύμφωνα με τον ILO, γίνεται ορατό ότι και στο πεδίο της μισθωτής εργασίας (όπως και στο πεδίο της συνολικής απασχόλησης που καταγράφει η ΕΛΣΤΑΤ) για το 2021 η πλειονότητα των θέσεων εργασίας είναι θέσεις που προϋποθέτουν ένα μέσο επίπεδο δεξιοτήτων (64,97% της μισθωτής και 61,13% της συνολικής απασχόλησης). Οι θέσεις μισθωτής εργασίας που απαιτούν υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων αποτελούν το 20,42% της μισθωτής απασχόλησης όταν στη συνολική απασχόληση αγγίζουν το 32,22%, και οι θέσεις μισθωτής εργασίας που απαιτούν χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων αποτελούν το 12,57% της μισθωτής απασχόλησης όταν στη συνολική απασχόληση αγγίζουν το 6,65%. Σε περιφερειακό επίπεδο όπως και αναφορικά με το σύνολο της απασχόλησης, η Αττική εμφανίζει το υψηλότερο ποσοστό σε θέσεις μισθωτής εργασίας που απαιτούν υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων 22,47% και οι Περιφέρειες Ιονίων Νήσων και Νότιου Αιγαίου το χαμηλότερο (12,88% και 12,42% αντίστοιχα). Η μείωση της απόκλισής αυτής τόσο σε σχέση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο όσο και μεταξύ των περιφερειών και δήμων αποτελεί μια κεντρική πρόκληση.

Ποσοστό θέσεων μισθωτής εργασίας υψηλού επιπέδου δεξιοτήτων ανά Δήμο



Ποσοστό θέσεων εργασίας υψηλού επιπέδου δεξιοτήτων ανά περιφέρεια

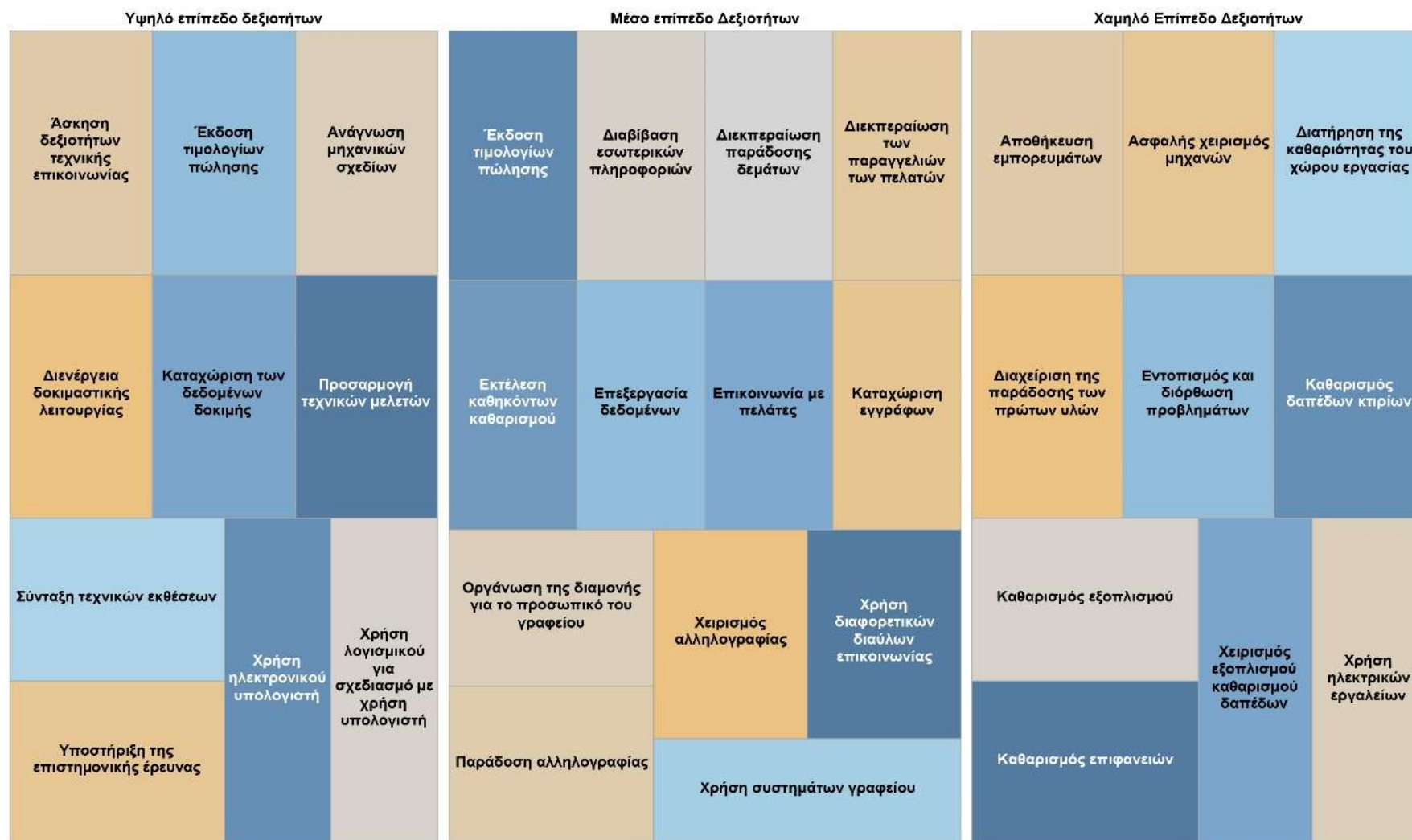
	Υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων	Μέσο επίπεδο Δεξιοτήτων	Χαμηλό Επίπεδο Δεξιοτήτων
Αττικής	22,47%	64,96%	12,57%
Κρήτης	20,40%	65,25%	14,35%
Κεντρική Μακεδονία	20,27%	63,31%	16,42%
Θεσσαλίας	19,64%	62,93%	17,43%
Δυτικής Ελλάδας	19,43%	66,03%	14,54%
Βορείου Αιγαίου	18,56%	66,69%	14,75%
Ήπειρος	18,07%	63,97%	17,96%
Δυτική Μακεδονία	17,57%	66,76%	15,67%
Ανατολική Μακεδονία και Θράκη	17,28%	64,50%	18,22%
Στερεάς Ελλάδας	15,93%	62,52%	21,54%
Πελοποννήσου	14,83%	66,98%	18,19%
Ιονίων Νήσων	12,88%	72,03%	15,10%
Νοτίου Αιγαίου	12,42%	72,93%	14,65%

Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ

Εικόνα 9. Ποσοστό θέσεων μισθωτής εργασίας υψηλού επιπέδου δεξιοτήτων ανά Δήμο και ανά Περιφέρεια (2021)

Σε δεύτερη φάση, η σύνθεση των δεδομένων των θέσεων εργασίας όπως καταγράφονται στις ετήσιες καταστάσεις προσωπικού του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ με την ευρωπαϊκή βάση γνώσεων, δεξιοτήτων, ικανοτήτων και προσόντων ESCO αναδεικνύει τα επαγγέλματα και τις δεξιότητες που συνδέονται με τις περισσότερες νέες θέσεις που δημιουργούνται στη μισθωτή αγορά εργασίας. Στα παρακάτω διαγράμματα παρουσιάζονται οι δεξιότητες που συνδέονται με τις περισσότερες νέες θέσεις εργασίας σε επιλεγμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας.

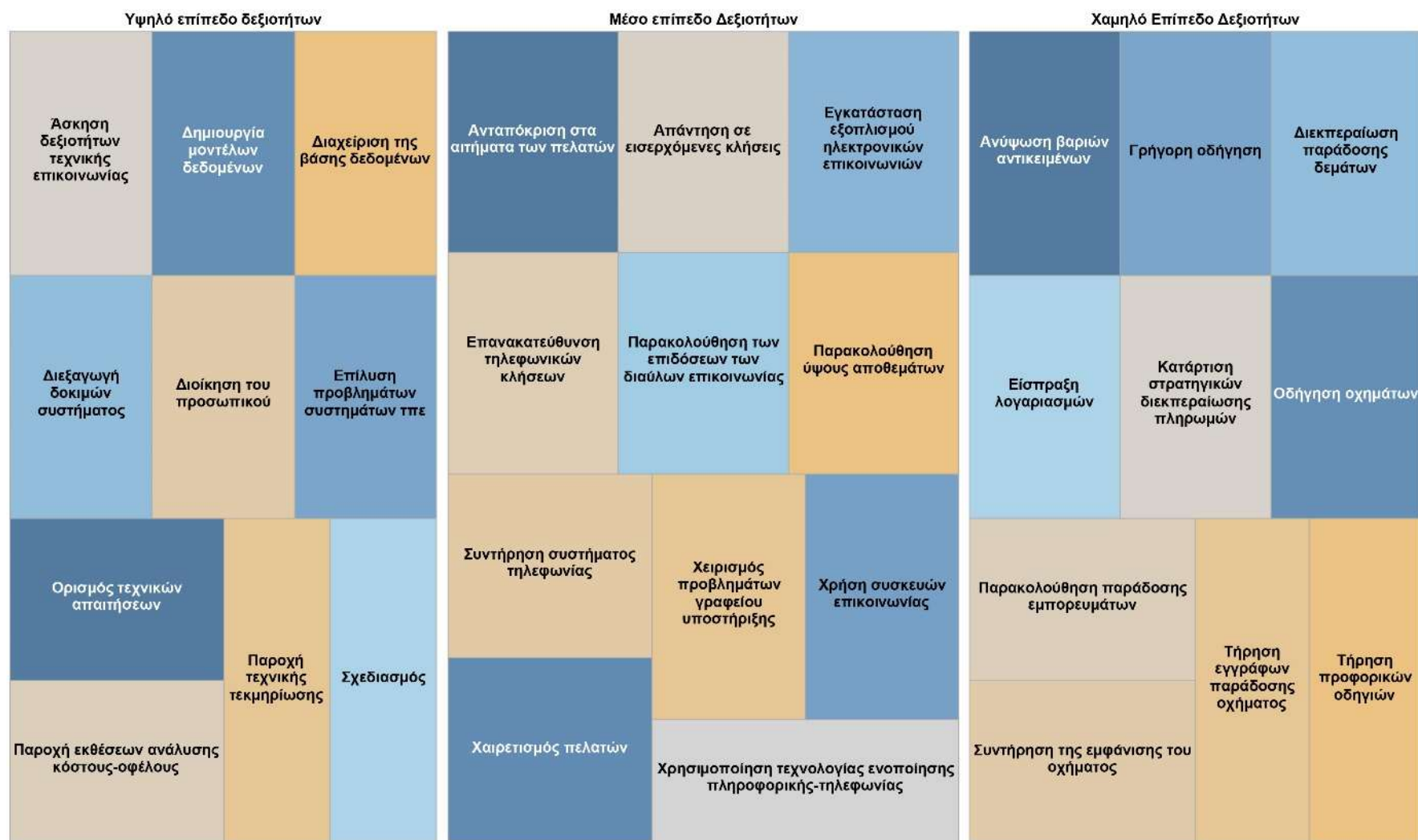
Δεξιότητες που συνδέονται με τις περισσότερες νέες θέσεις εργασίας στη Μεταποίηση



Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ

Εικόνα 10. Δεξιότητες που συνδέονται με τις περισσότερες νέες θέσεις εργασίας στη Μεταποίηση

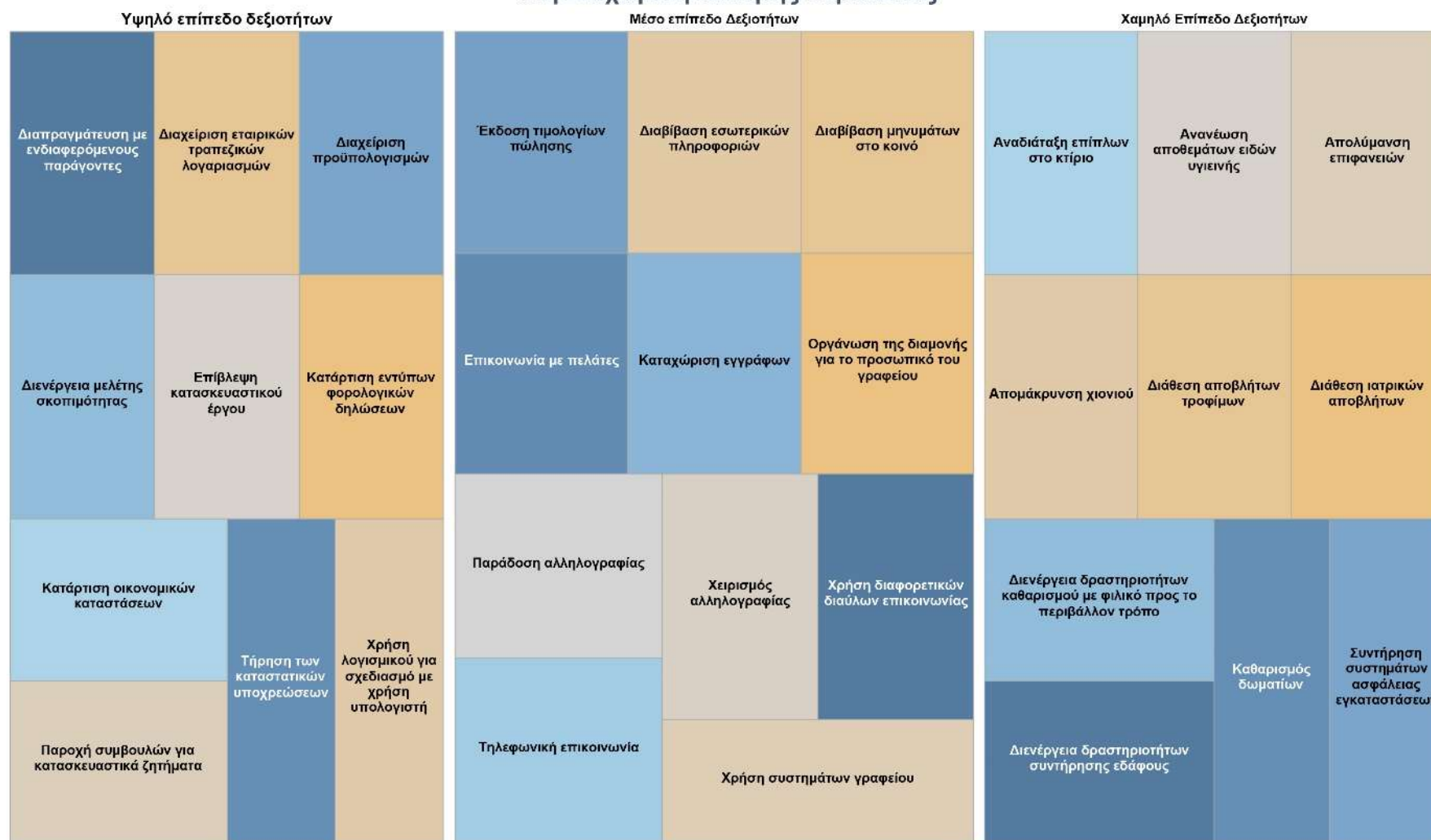
Δεξιότητες που συνδέονται με τις περισσότερες νέες θέσεις εργασίας στην Ενημέρωση και Επικοινωνία



Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ

Εικόνα 11. Δεξιότητες που συνδέονται με τις περισσότερες νέες θέσεις εργασίας στην Ενημέρωση και Επικοινωνία

Δεξιότητες που συνδέονται με τις περισσότερες νέες θέσεις εργασίας στη Διαχείριση ακίνητης Περιουσίας



Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ

Εικόνα 12. Δεξιότητες που συνδέονται με τις περισσότερες νέες θέσεις εργασίας στη Διαχείριση ακίνητης περιουσίας

Δεξιότητες που συνδέονται με τις περισσότερες νέες θέσεις εργασίας στις Κατασκευές

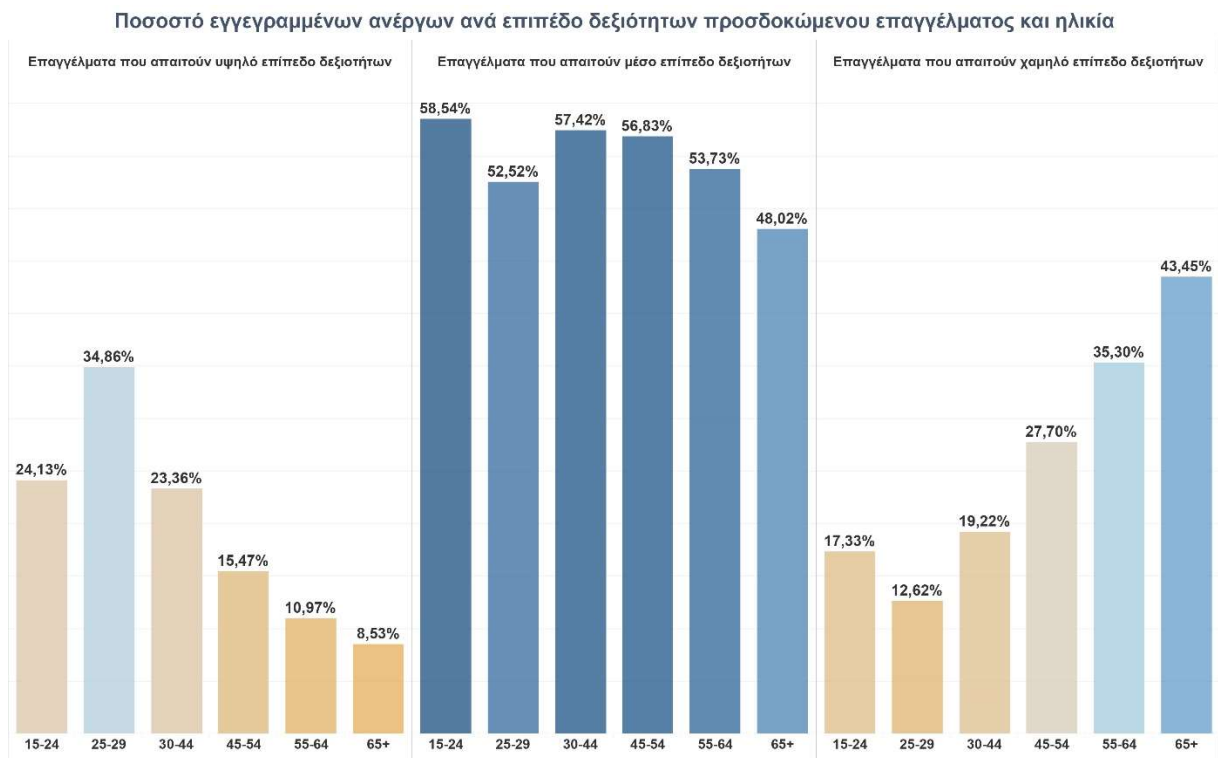


Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ

Εικόνα 13. Δεξιότητες που συνδέονται με τις περισσότερες νέες θέσεις εργασίας στις Κατασκευές

6.2.3. Δεξιότητες και εγγεγραμμένη ανεργία

Η δυνατότητα που έχει η ΔΥΠΑ να παρακολουθεί με έξυπνα ψηφιακά εργαλεία τα χαρακτηριστικά των εγγεγραμμένων ανέργων αποτελεί ένα ακόμα συγκριτικό πλεονέκτημα στο σχεδιασμό της στρατηγικής για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού. Η ανάλυση του προσδοκώμενου επαγγέλματος των εγγεγραμμένων ανέργων κωδικοποιημένη σε επίπεδο δεξιοτήτων σύμφωνα με την κατηγοριοποίηση του ILO, αναδεικνύει τη σημαντική συσχέτιση αφενός της ηλικίας και αφετέρου του εκπαιδευτικού επιπέδου με το επίπεδο δεξιοτήτων του προσδοκώμενου επαγγέλματος. Ειδικότερα, όπως διαφαίνεται στο παρακάτω διάγραμμα, όσο αυξάνεται η ηλικία των εγγεγραμμένων άνω των 30 ετών, τόσο μειώνεται η προσφορά για εργασία σε επαγγέλματα που απαιτούν υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων, ενώ αυξάνεται αντίστοιχα η προσφορά για εργασία σε επαγγέλματα που απαιτούν χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων. Με άλλα λόγια, τόσο η υφιστάμενη κατάσταση όσο και η διαγραφόμενη από τις δημογραφικές εξελίξεις τάση, δίχως την αλλαγή στρατηγικής δεξιοτήτων της χώρας, προοιωνίζεται μία δυσμενή εξέλιξη του επιπέδου των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, αντίστροφη από τις διεθνείς τάσεις.

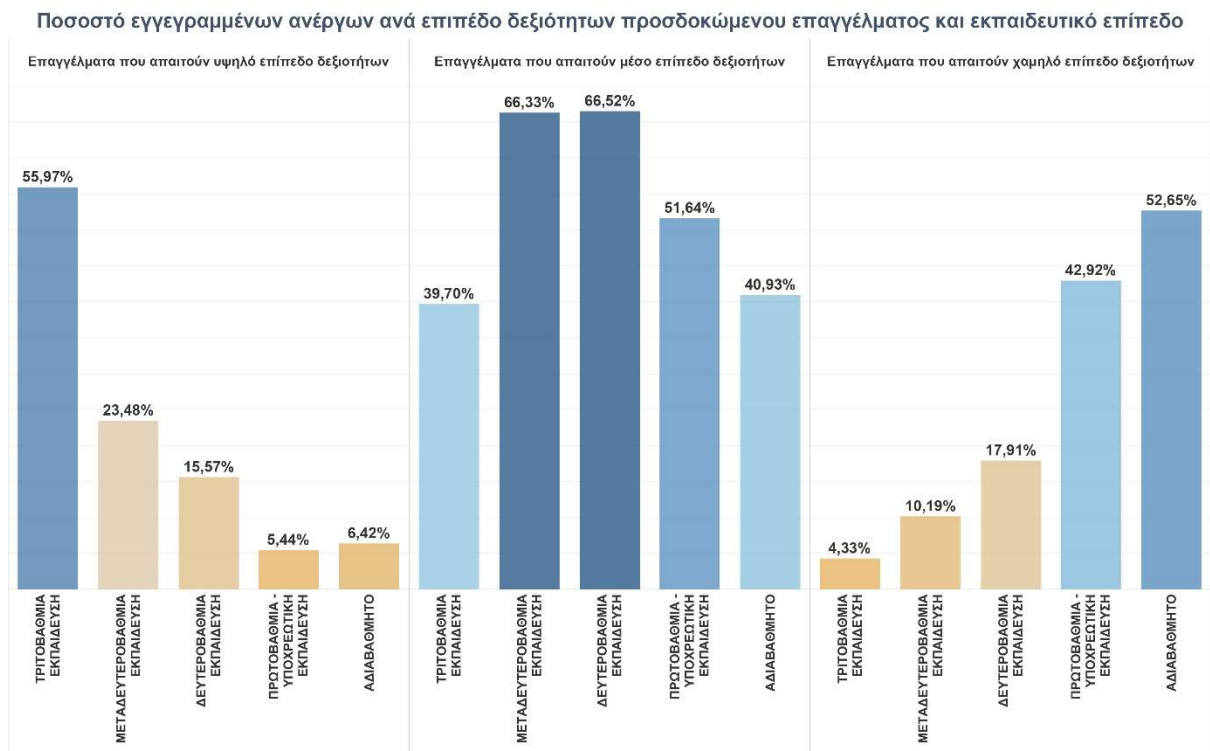


Πηγή: ΔΥΠΑ

Εικόνα 14. Ποσοστό εγγεγραμμένων ανέργων ανά επίπεδο δεξιοτήτων προσδοκώμενου επαγγέλματος και ηλικία

Περαιτέρω, όπως διαφαίνεται στο παρακάτω διάγραμμα, όσο αυξάνεται το εκπαιδευτικό επίπεδο των εγγεγραμμένων ανέργων, τόσο αυξάνεται η προσφορά για εργασία σε επαγγέλματα που

απαιτούν υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων, ενώ όσο χαμηλότερο είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο των ανέργων τόσο μεγαλύτερη είναι η προσφορά για εργασία σε επαγγέλματα που απαιτούν χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων. Η συσχέτιση αυτή είναι αναμενόμενη, ωστόσο, λιγότερο αναμενόμενη είναι η πρόσθετη διαπίστωση ότι περίπου 4 στους 10 ανέργους με τριτοβάθμια εκπαίδευση αναζητούν επάγγελμα μετρίου και όχι υψηλού επιπέδου δεξιοτήτων. Το γεγονός αυτό αναδεικνύει ότι οι προσδοκίες των ανέργων προσαρμόζονται στη τάση της αγορά εργασίας να απορροφά κυρίως εργαζόμενους σε επαγγέλματα μεσαίων δεξιοτήτων.

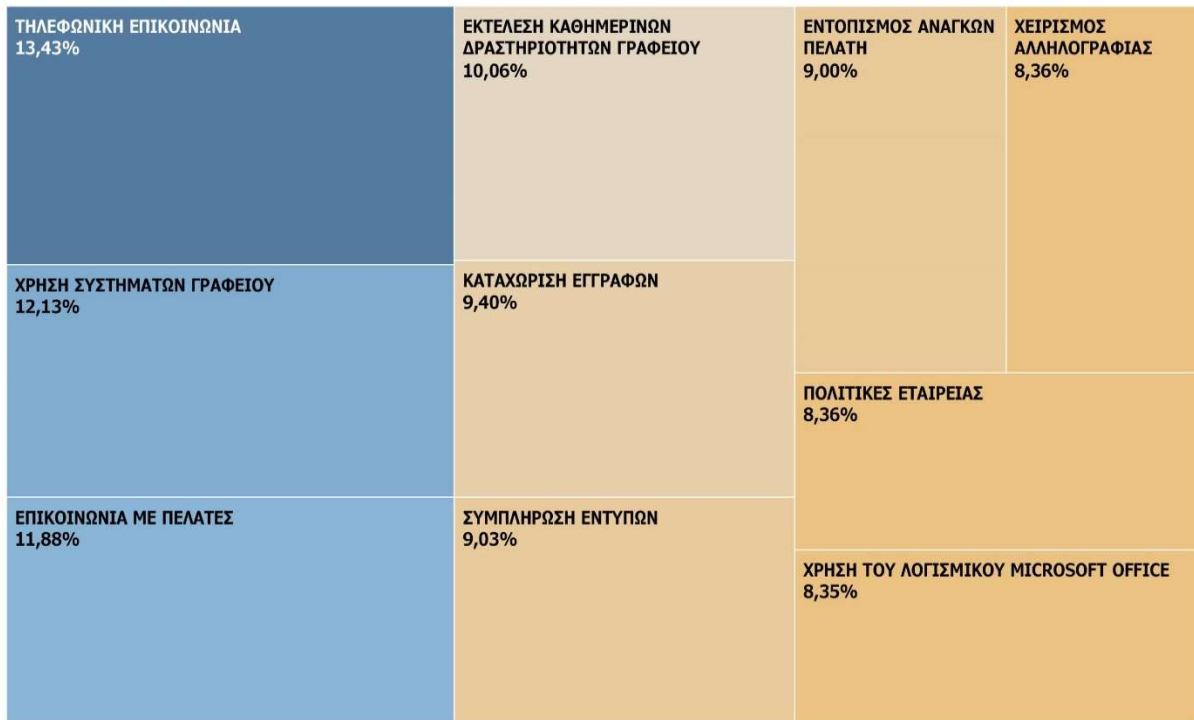


Πηγή: ΔΥΠΑ

Εικόνα 15. Ποσοστό εγγεγραμμένων ανέργων ανά επίπεδο δεξιοτήτων προσδοκώμενου επαγγέλματος και εκπαιδευτικό επίπεδο

Με την ενσωμάτωση της Ευρωπαϊκής Βάσης Γνώσεων, Ικανοτήτων, Δεξιοτήτων και Προσόντων (ESCO) στις υπηρεσίες της ΔΥΠΑ και την ενσωμάτωση της στα εργαλεία ανάλυσης της υπηρεσίας κατέστη πλέον εφικτή η συστηματική παρακολούθηση της προσφοράς δεξιοτήτων. Στα παρακάτω διαγράμματα αποτυπώνονται αφενός οι δέκα συχνότερες δεξιότητες των εγγεγραμμένων ανέργων αφετέρου η πορεία της συλλογής από τη ΔΥΠΑ των δεξιοτήτων από τους εγγεγραμμένους ανέργους.

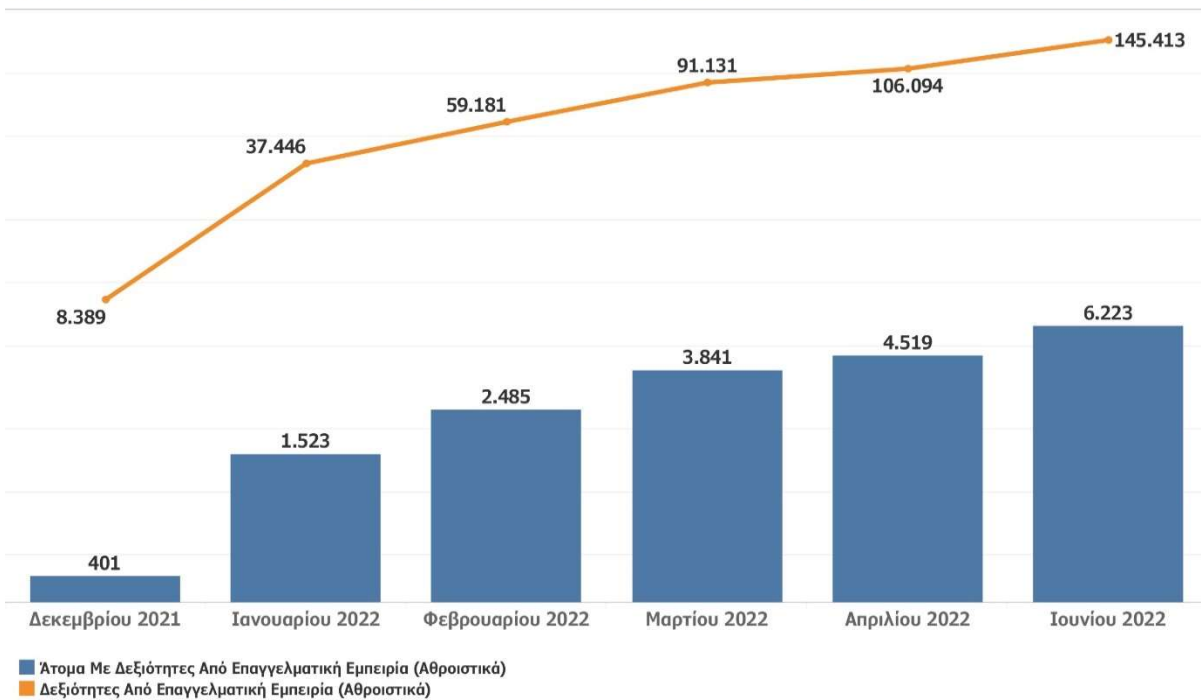
10 συχνότερες δεξιότητες εγγεγραμμένων ανέργων από επαγγελματική εμπειρία



Πηγή: ΔΥΠΑ

Εικόνα 16. Δέκα (10) συχνότερες δεξιότητες εγγεγραμμένων ανέργων από επαγγελματική εμπειρία

Εγγεγραμμένοι άνεργοι και δεξιότητες από επαγγελματική εμπειρία



Πηγή: ΔΥΠΑ

Εικόνα 17. Εγγεγραμμένοι άνεργοι και δεξιότητες από επαγγελματική εμπειρία

6.3. Προκλήσεις και τάσεις της αγοράς εργασίας

6.3.1. Γήρανση εργατικού δυναμικού

Σε ηλικιακό επίπεδο οι εργαζόμενοι κάτω των 29 ετών το 2021 αποτελούν το 12,26% (όταν το 2011 αποτελούσαν το 15,44%) του εργατικού δυναμικού, αυξημένοι κατά 1,82% σε σχέση με το 2020, οι εργαζόμενοι ηλικίας 30-49 ετών το 2021 αποτελούν 51,84% (όταν το 2011 αποτελούσαν το 57,74%) του εργατικού δυναμικού μειωμένοι κατά -2,75% σε σχέση με το 2020 και οι εργαζόμενοι ηλικίας άνω των 50 ετών αποτελούν το 35,90% (όταν το 2011 αποτελούσαν το 26,83%) αυξημένοι κατά 7,75% σε σχέση με το 2020. Ειδικότερα το ποσοστό απασχολούμενων σε θέσεις εργασίας που απαιτούν υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων ηλικίας άνω των 50 ετών αυξήθηκε από 26,01% το 2011 σε 39,94% το 2021 ενώ των εργαζομένων ηλικίας μέχρι 49 ετών μειώθηκε από 73,99 % σε 63,06%.

Απασχολούμενοι

2011	2012	2013	2014	2015	ΕΤΟΣ 2016	2017	2018	2019	2020	2021
4.054.331	3.694.976	3.513.197	3.536.240	3.610.693	3.673.559	3.752.674	3.828.021	3.911.030	3.875.479	3.927.980

Ποσοστό απασχολούμενων ανά ηλικιακή ομάδα (2011) και ανά επίπεδο δεξιοτήτων (2021)

ΗΛΙΚΙΑ	Υψηλό		Μέσο		Χαμηλό	
	2011	2021	2011	2021	2011	2021
15-19	0,02%	0,04%	0,63%	0,45%	0,83%	0,31%
20-24	1,81%	1,51%	5,10%	4,14%	4,54%	3,82%
25-29	10,51%	8,58%	10,81%	9,12%	10,58%	6,23%
30-34	14,50%	10,54%	13,65%	9,84%	13,85%	7,97%
35-39	15,61%	12,50%	14,64%	11,29%	14,74%	11,92%
40-44	17,07%	15,25%	14,99%	15,23%	15,79%	15,47%
45-49	14,48%	14,64%	12,42%	14,30%	12,58%	13,77%
50-54	12,86%	16,36%	11,96%	15,75%	13,80%	17,51%
55-59	7,57%	11,21%	8,61%	10,30%	8,75%	13,48%
60-64	4,07%	6,66%	5,01%	6,82%	3,63%	7,18%
65-69	1,05%	2,07%	1,42%	2,30%	0,74%	2,11%
70-74	0,23%	0,51%	0,45%	0,33%	0,16%	0,17%
75+	0,23%	0,13%	0,32%	0,14%	0,00%	0,05%

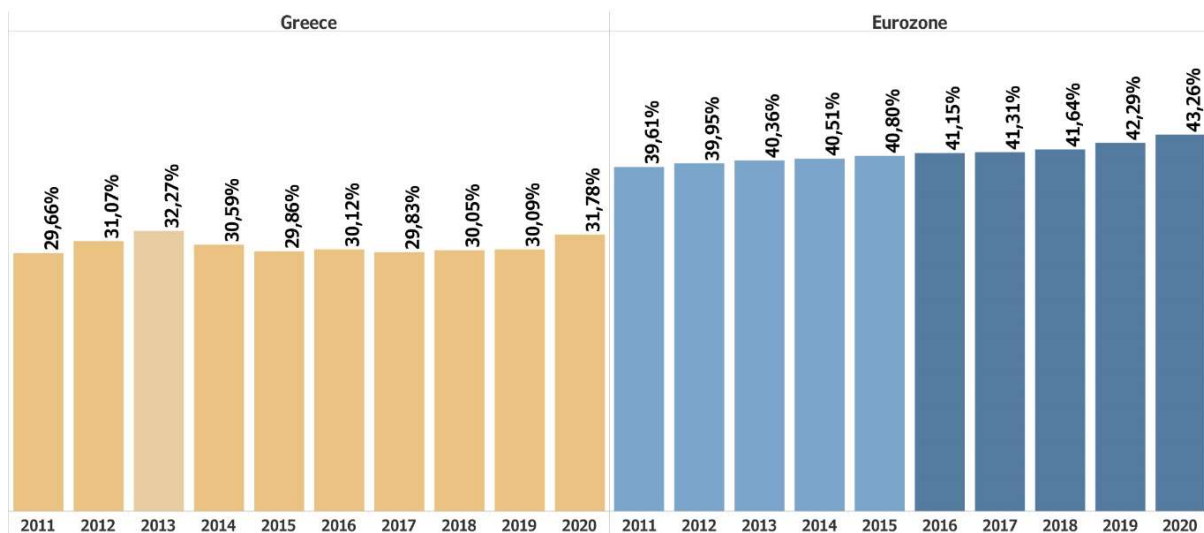
Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

Εικόνα 18. Απασχολούμενοι ανά ηλικιακή ομάδα (2011) και ανά επίπεδο δεξιοτήτων (2021)

6.3.2. Υστέρηση σε θέσεις εργασίας που απαιτούν υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων

Η Ελλάδα υστερεί έναντι των περισσότερων χωρών της Ευρωζώνης ως προς την αναλογία των θέσεων εργασίας υψηλών δεξιοτήτων. Στην Ελλάδα το 2020, 32,39% των θέσεων εργασίας ήταν θέσεις που αφορούσαν επαγγέλματα υψηλών δεξιοτήτων ενώ ο μέσος όρος των χωρών της Ευρωζώνης ήταν 44,65%. Από το 2011 έως το 2020 στην Ελλάδα η απασχόληση σε επαγγέλματα υψηλών δεξιοτήτων εξελίχθηκε με ασταθείς και σχετικά χαμηλούς ρυθμούς, αυξανόμενη από το 29,66% σε 31,78%, όταν την ίδια περίοδο οι χώρες της Ευρωζώνης, κατά μέσο όρο, αύξησαν το αντίστοιχο ποσοστό από 39,61% στο 43,26%, δηλαδή με ρυθμό ταχύτερο από της Ελλάδας. Σε όλους σχεδόν τους κλάδους στην Ελλάδα απασχολούνται αναλογικά λιγότερα άτομα σε θέσεις εργασίας που απαιτούν υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων από τον μέσο όρο των χωρών της Ευρωζώνης, με εξαίρεση δύο κλάδους, την Εκπαίδευση και την Υγεία, όπου στην Ελλάδα απασχολούνται αναλογικά περισσότερα άτομα σε θέσεις υψηλών δεξιοτήτων.

Ποσοστό απασχολούμενων σε θέσεις υψηλών δεξιοτήτων



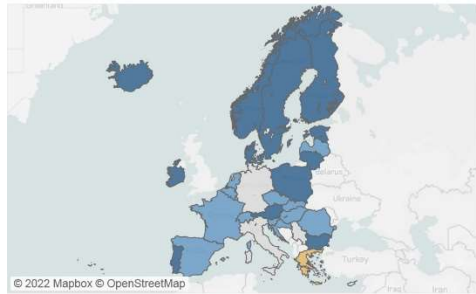
Ποσοστό απασχολούμενων σε θέσεις υψηλών δεξιοτήτων ανά κλάδο

	Greece	Eurozone
Εκπαίδευση	89,00%	80,13%
Επαγγελματικές, Επιστημονικές και Τεχνικές Δραστηριότητες	84,00%	86,87%
Δραστηριότητες σχετικές με την Ανθρώπινη Υγεία και την Κοινωνική Μέριμνα	73,00%	62,60%
Διαχείριση Ακίνητης Περιουσίας και Χρηματοπιστωτικές & Ασφαλιστικές Δραστηριότητες	68,00%	76,33%
Ενημέρωση και Επικοινωνία	62,00%	88,60%
Τέχνες, Δασκάλια και Ψυχαγωγία	57,00%	67,73%
Δημόσια Διοίκηση και Άμυνα· Υποχρεωτική Κοινωνική Ασφάλιση	33,00%	59,67%
Μεταφορά και Αποθήκευση	19,00%	23,00%
Μεταποίηση	19,00%	34,40%
Διοικητικές και Υποστηρικτικές Δραστηριότητες	14,00%	22,33%
Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο· Επισκευή Μηχανοκίνητων Οχημάτων και Μοτοσικλετών	13,00%	28,73%
Κατασκευές	13,00%	24,20%
Υπηρεσίες Διαμονής και Εστίασης	11,00%	18,27%

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

Εικόνα 19. Ποσοστό αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που εργάζεται σε θέσεις εργασίας υψηλών προσόντων ανά κλάδο

Ποσοστό θέσεων εργασίας υψηλού επιπέδου δεξιοτήτων στον κλάδο Ενημέρωση και επικοινωνία



63,55% Ποσοστό θέσεων εργασίας 100,00%

Ποσοστό θέσεων εργασίας υψηλού επιπέδου δεξιοτήτων στον κλάδο Μεταποίηση



15,28% Ποσοστό θέσεων εργασίας 50,00%

Ποσοστό θέσεων εργασίας υψηλών προσόντων

	EL	EA19	EU27_2020
Education	90,03%	81,93%	80,57%
Professional, scientific and technical activities	79,09%	81,77%	82,90%
Human health and social work activities	75,57%	63,16%	63,50%
Financial and insurance activities	69,19%	68,94%	71,47%
Information and communication	63,55%	85,09%	85,97%
Arts, entertainment and recreation	54,32%	64,57%	64,54%
Real estate activities	50,00%	67,54%	66,71%
Public administration and defence; compulsory social security	30,83%	50,88%	53,74%
Manufacturing	21,53%	33,36%	31,58%
Transportation and storage	19,67%	18,88%	18,46%
Electricity, gas, steam and air conditioning supply	18,27%	59,18%	57,97%
Other service activities	17,51%	32,56%	32,20%
Construction	13,94%	22,59%	21,83%
Accommodation and food service activities	12,31%	18,06%	17,74%
Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles	11,57%	26,29%	26,40%
Administrative and support service activities	8,97%	20,98%	21,23%
Agriculture, forestry and fishing, Mining and quarrying, Activities of households a..		5,81%	6,50%
Water supply; sewerage, waste management and remediation activities	7,33%	32,42%	29,80%

Πηγή: EUROSTAT

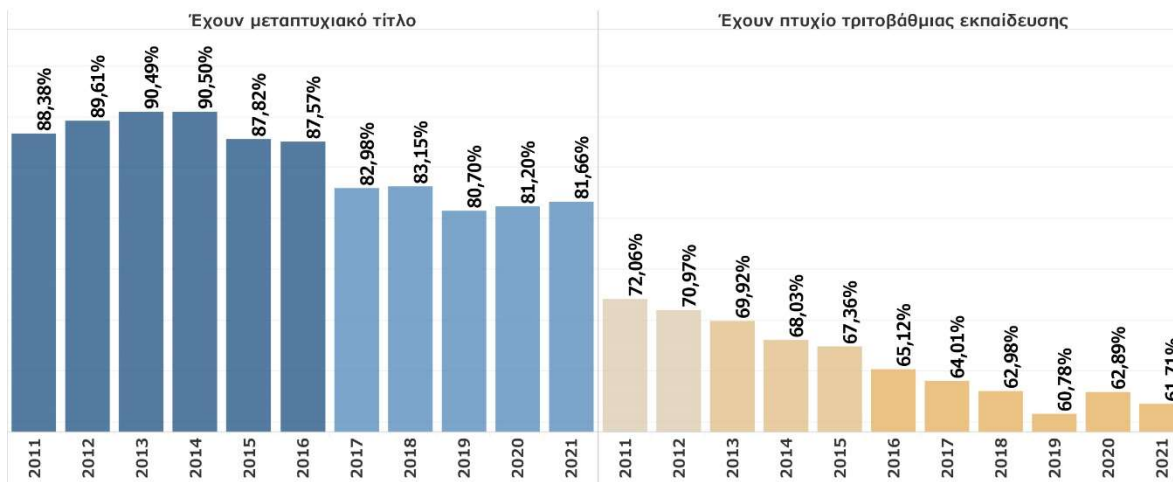
Εικόνα 20. Ποσοστό θέσεων εργασίας υψηλού επιπέδου δεξιοτήτων

6.3.3. Ετεροαπασχόληση και μείωση του εργατικού δυναμικού των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και άνω

Στην Ελλάδα το 2021, το 65,59% των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και των κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου εργαζόταν σε θέσεις υψηλών προσόντων όταν στην Ευρωζώνη το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 77,04%. Για τους εργαζόμενους με μεταπτυχιακό τίτλο το 81,66% εργαζόταν σε θέσεις υψηλών προσόντων το 2021 με μέγιστο το 90,50% το 2014, η ετεροαπασχόληση θα πρέπει να συνεξετάζεται με την μείωση του εργατικού δυναμικού (εργαζόμενοι -27,13% και άνεργοι -55,93%) μεταπτυχιακού επιπέδου για το 2021.

Ειδικότερα, από τους αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και άνω που είχαν ως αντικείμενο εκπαίδευσης τις Τεχνολογίες Επικοινωνίας και Πληροφόρησης (ISCED-F-06) και Μηχανική, Μηχανολογία και Κατασκευή (ISCED-F-07) το ποσοστό των απασχολούμενων σε θέσεις υψηλών προσόντων έχει μειωθεί από 76,76% και 76,36% το 2011 σε 62,03% και 64,69% το 2021, αντίστοιχα.

Ποσοστό αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που εργάζεται σε θέσεις εργασίας υψηλών προσόντων



Ποσοστό αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και άνω που εργάζεται σε θέσεις εργασίας υψηλών προσόντων ανά αντικείμενο εκπαίδευσης

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Εκπαίδευση (ISCED-F-01)	90,88%	92,60%	92,48%	92,15%	90,67%	88,59%	87,87%	87,85%	87,17%	87,52%	85,85%
Υγεία και Ευεξία (ISCED-F-09)	86,09%	85,92%	88,21%	86,42%	87,21%	85,44%	82,77%	82,98%	83,37%	85,21%	84,57%
Φυσικές Επιστήμες, Μαθηματικά και Στατιστική (ISCED-F-05)	84,02%	85,09%	84,76%	79,74%	80,25%	81,25%	78,34%	77,11%	74,58%	76,64%	76,00%
Ανθρωπιστικές Επιστήμες και Τέχνες (ISCED-F-02)	80,97%	80,09%	78,77%	78,35%	78,75%	70,69%	68,93%	71,39%	67,77%	70,00%	68,73%
Μηχανική, Μηχανολογία και Κατασκευή (ISCED-F-07)	76,36%	74,91%	72,99%	71,05%	67,59%	65,87%	64,07%	63,83%	66,07%	70,38%	64,69%
Τεχνολογίες Επικοινωνίας και Πληροφόρησης (ISCED-F-06)	76,76%	74,00%	67,19%	65,45%	66,60%	64,86%	62,72%	67,10%	66,32%	70,07%	62,03%
Γεωργία, Δασοκομία, Αλιεία, Κτηνοτροφία (ISCED-F-08)	55,69%	56,13%	55,25%	51,81%	49,12%	58,03%	51,19%	46,25%	46,21%	46,26%	33,65%
Διοίκηση και Οικονομικά Επιχειρήσεων, Νομική Επιστήμη (ISCED-F-03/04)	70,52%	70,54%	71,27%	68,30%	65,26%	64,11%	64,41%	62,97%	61,43%	63,68%	64,06%

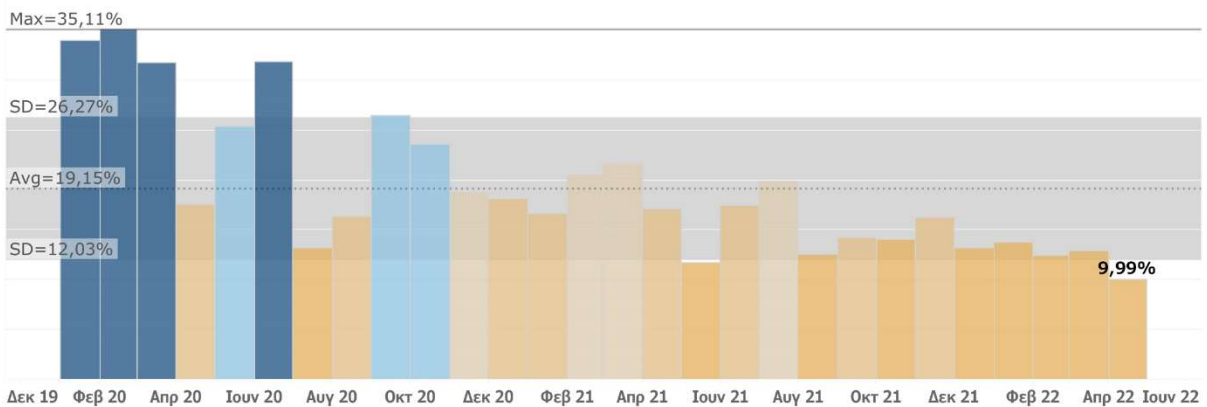
Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

Εικόνα 21. Ποσοστό αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που εργάζεται σε θέσεις εργασίας υψηλών προσόντων ανά αντικείμενο εκπαίδευσης

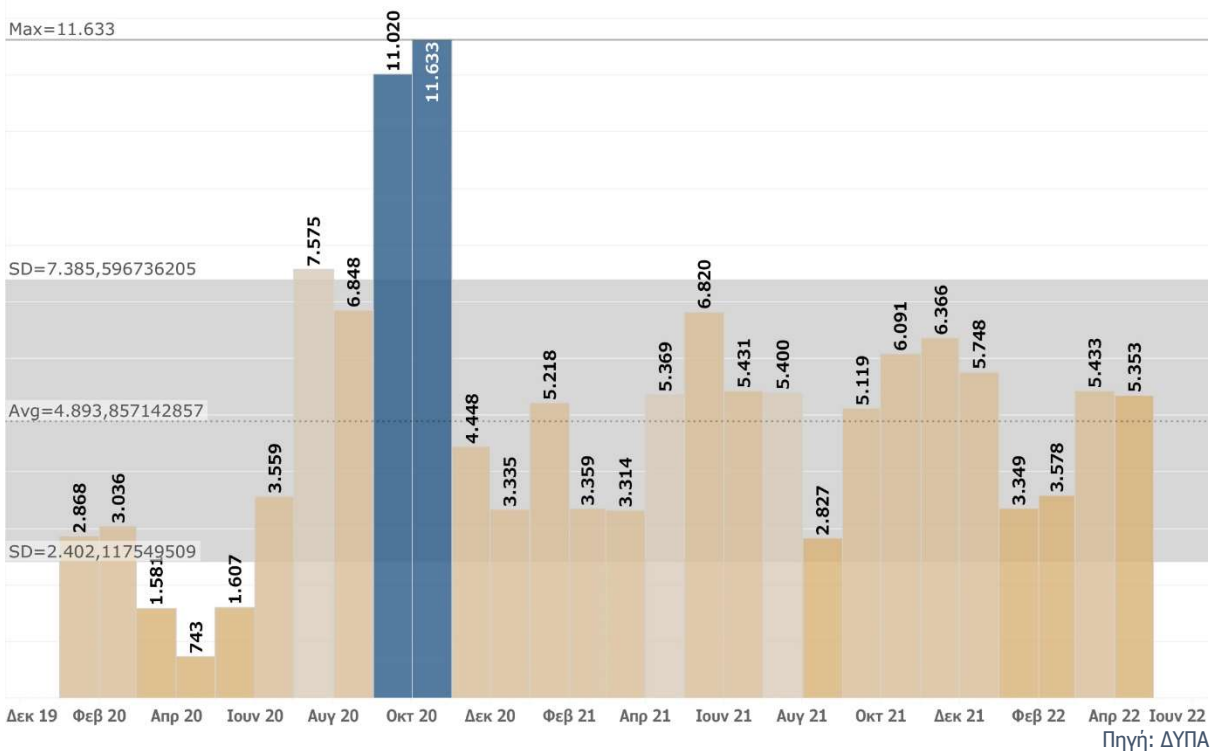
6.3.4. Αναντιστοιχία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης

Από την ανάλυση των δεδομένων της ΔΥΠΑ προκύπτει ότι μόνο το 19,35% (μεσοσταθμικά 2020 - σήμερα) των κενών θέσεων καλύπτεται από προσλήψεις εγγεγραμμένων ανέργων. Οι χαμηλές αποδόσεις των προσπαθειών για κάλυψη των κενών θέσεων παρά το μεγάλο αριθμό εγγεγραμμένων ανέργων είναι ενδεικτικές της μεγάλης αναντιστοιχίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης.

Ποσοστό προσλήψεων σε σχέση με τις νέες κενές θέσεις



Νέες κενές θέσεις



Εικόνα 22. Ποσοστό προσλήψεων σε σχέση με τις νέες κενές θέσεις

6.3.5. Αναβάθμιση της ψηφιακής ευφυΐας του εργατικού δυναμικού των επιχειρήσεων

Στην Ελλάδα, λιγότερες από τις μισές επιχειρήσεις (47,83%) δηλώνουν ότι το εργατικό τους δυναμικό έχει υψηλή επάρκεια σε ψηφιακές δεξιότητες, το 38,60% των επιχειρήσεων ότι έχει μέτρια επάρκεια και το 13,56% των επιχειρήσεων ότι έχει χαμηλή επάρκεια. Σε κλαδικό επίπεδο το υψηλότερο ποσοστό επιχειρήσεων με υψηλή ψηφιακή επάρκεια εμφανίζει ο κλάδος Ενημέρωση και Επικοινωνία (75,00%) ακολουθούμενος από τις Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες (66,32%). Στον αντίποδα οι κλάδοι με το μικρότερο ποσοστό επιχειρήσεων με υψηλή ψηφιακή επάρκεια είναι το Λιανικό Εμπόριο, εκτός από το Εμπόριο Μηχανοκίνητων Οχημάτων και Μοτοσικλετών, οι Δραστηριότητες υπηρεσιών εστίασης και η Μεταφορά και Αποθήκευση. Από την ανάλυση των δεδομένων προκύπτει η σημαντική διαπίστωση ότι όσο υψηλότερη είναι η ψηφιακή επάρκεια του εργατικού δυναμικού που συγκροτεί και την ψηφιακή ευφυΐα της επιχείρησης τόσο καλύτερη είναι και η πορεία της στο μέλλον ($R^2=0,90$ $p=0,0001$).

Ψηφιακή επάρκεια ανθρώπινου δυναμικού επιχειρήσεων

(0 Πολύ Χαμηλή - 10 Πολύ Υψηλή, Περίοδος Έρευνας 27/7/2020-14/9/2020, Συμμετείχαν Επιχειρήσεις 3278 που απασχολούν προσωπικό, CL 95%, CI 1.73%)

ΚΛΑΔΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ	ΜΟ ΚΛΑΔΟΙ	Χαμηλή	Μέτρια	Υψηλή
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ		13,56%	38,60%	47,83%
Ενημέρωση και Επικοινωνία	7,78	2,70%	22,30%	75,00%
Εκπαίδευση	7,23	7,38%	36,07%	56,56%
Μεταφορά και Αποθήκευση	7,22	13,42%	32,21%	54,36%
Επαγγελματικές, Επιστημονικές και Τεχνικές Δραστηριότητες	7,02	4,81%	28,87%	66,32%
Δραστηριότητες Υπηρεσιών Εστίασης	6,86	15,69%	40,52%	43,79%
Μεταποίηση	6,72	17,62%	41,28%	41,10%
Κατασκευές	6,67	12,08%	40,94%	46,98%
Χονδρικό Εμπόριο, εκτός από το Εμπόριο Μηχανοκίνητων Οχημάτων και Μοτοσικλετών	6,65	10,42%	38,88%	50,70%
Διαχείριση Ακίνητης Περιουσίας & Χρηματοπιστωτικές και Ασφαλιστικές Δραστηριότητες	6,61	7,27%	34,55%	58,18%
Καταλύματα	6,51	10,00%	33,00%	57,00%
Δραστηριότητες σχετικές με την Ανθρώπινη Υγεία και την Κοινωνική Μέριμνα	6,43	7,69%	37,76%	54,55%
Διοικητικές και Υποστηρικτικές Δραστηριότητες	6,25	13,49%	38,10%	48,41%
Άλλες Δραστηριότητες Παροχής Υπηρεσιών	6,10	11,40%	42,11%	46,49%
Τέχνες, Διασκέδαση και Ψυχαγωγία	6,07	11,39%	32,91%	55,70%
Λιανικό Εμπόριο, εκτός από το Εμπόριο Μηχανοκίνητων Οχημάτων και Μοτοσικλετών	6,06	18,51%	40,65%	40,83%
Χονδρικό και Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο· Επισκευή Μηχανοκίνητων Οχημάτων και Μοτοσικλετών	5,51	8,86%	40,51%	50,63%

Πηγή: Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

Εικόνα 23. Ψηφιακή επάρκεια ανθρώπινου δυναμικού επιχειρήσεων

6.3.6. Κλιματική αλλαγή, ενεργειακές προκλήσεις και περιβαλλοντική υποβάθμιση

Η ευρωπαϊκή πράσινη συμφωνία (EGD) είναι ένα ουσιαστικό συστατικό της νέας αναπτυξιακής στρατηγικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στο πλαίσιο της, έχουν ανακοινωθεί λεπτομερή μέτρα και στόχοι για τη μετατροπή της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε μια δίκαιη και ευημερούσα κοινωνία, με μια σύγχρονη, αποδοτική από πλευράς πόρων και ανταγωνιστική οικονομία με μηδενικές εκπομπές αερίων του θερμοκηπίου έως το 2050. Η πράσινη συμφωνία είναι μια ομπρέλα πλαίσιο για ένα ευρύ φάσμα πολιτικών και στόχων που καλύπτουν διάφορους πολιτικούς τομείς:

- ▶ παροχή καθαρής, οικονομικά προσιτής και ασφαλούς ενέργειας·
- ▶ κινητοποίηση της βιομηχανίας για την επίτευξη καθαρής και κυκλικής οικονομίας·
- ▶ κατασκευή και ανακαίνιση κτιρίων με ενεργειακά αποδοτικό τρόπο και από άποψη πόρων·
- ▶ επιτάχυνση της στροφής προς τη βιώσιμη και έξυπνη κινητικότητα·
- ▶ διατήρηση και αποκατάσταση των οικοσυστημάτων και της βιοποικιλότητας·
- ▶ επίτευξη στόχου μηδενικής ρύπανσης για περιβάλλον απαλλαγμένο από τοξικές ουσίες.

Οι πρωτοβουλίες της EGD αγγίζουν το σύνολο των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας και έχουν τη δυνατότητα να αναδιαμορφώσουν σημαντικά την ευρωπαϊκή οικονομία και αγορά εργασίας. Σύμφωνα με το Cedefop, 2021⁶ η απασχόληση σε ρυπογόνες δραστηριότητες αναμένεται να μειωθεί, ενώ η απασχόληση σε πιο φιλικές προς το περιβάλλον δραστηριότητες πιθανότατα θα αυξηθεί. Αυτό θα έχει επιπτώσεις στη ζήτηση για επαγγέλματα και δεξιότητες. Αν και η κοινωνία στο σύνολό της θα ωφεληθεί από την EGD, όσοι απασχολούνται επί του παρόντος σε ρυπογόνες δραστηριότητες ενδέχεται να χρειαστεί να στραφούν σε πράσινα επαγγέλματα ή/και τομείς. Χωρίς αναβάθμιση ή επανεκπαίδευση, αντιμετωπίζουν την απειλή της ανεργίας.

Παράλληλα, οι διεθνείς εξελίξεις επιβάλλουν τη χάραξη ολοκληρωμένων πολιτικών περιβάλλοντος και ανάπτυξης προσαρμοσμένων στις τοπικές ανάγκες και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της Ελλάδος. Επιλογές που μπορούν να αποτελέσουν πυλώνες σε μια ολοκληρωμένη ενεργειακή πολιτική είναι η υπεύθυνη περιβαλλοντική συμπεριφορά, η εξοικονόμηση ενέργειας και η κυκλική οικονομία.

Οι έρευνες μέχρι σήμερα δείχνουν θετικές επιδράσεις της εφαρμογής της κυκλικής οικονομίας στην απασχόληση (Ellen MacArthur Foundation, 2015: 35). Η αγορά εργασίας στο πλαίσιο της κυκλικής οικονομίας ως ετερογενής, βάσει αναγκών για δεξιότητες και εκπαίδευση, όπως και η σημερινή αγορά εργασίας, ωστόσο συγκεκριμένα επαγγέλματα χρειάζονται συγκεκριμένες δεξιότητες. Σε διεθνές επίπεδο αναδεικνύονται δύο επίπεδα δεξιοτήτων. Οι δραστηριότητες πυρήνα που απαιτούν πιο χειρωνακτικές και τεχνολογικές γνώσεις και συσχετίζονται με τις ανανεώσιμες πηγές ενέργειας (ΑΠΕ), τις επισκευές, την επανάχρηση υλικών και την οικονομία διαμοιρασμού (sharing economy). Από την άλλη πλευρά, οι δραστηριότητες ενεργοποίησης απαιτούν πιο σύνθετες γνωστικές δεξιότητες και αποτελούνται από δραστηριότητες διαχείρισης, σχεδιασμού και εφαρμογή ΤΠΕ (Τεχνολογιών Πληροφοριών και Επικοινωνίας).

⁶ Digital, greener and more resilient Insights from Cedefop's European skills forecast.

7. Στρατηγικός Σχεδιασμός

Ως απάντηση στις ανωτέρω προσκλήσεις ως κεντρικός στόχος αναδεικνύεται ο μετασχηματισμός της αγοράς εργασίας με αναβάθμιση και δημιουργική αξιοποίηση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και παράλληλη σύζευξη με τις ανάγκες της κοινωνίας και της οικονομίας καθώς και τις ραγδαίες τεχνολογικές και περιβαλλοντικές μεταβολές μέσα από την ενίσχυση της καινοτομίας και της ανθεκτικότητας των επιχειρήσεων, την αναβάθμιση της ψηφιακής ευφυίας του εργατικού δυναμικού, την καλλιέργεια περιβαλλοντικής συνείδησης και την προώθηση υπεύθυνης περιβαλλοντικής συμπεριφοράς των πολιτών μέσα από το μετασχηματισμό της διάγνωσης αναγκών σε στοχευμένες δράσεις ενίσχυσης δεξιοτήτων σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας και επαγγέλματα με χωρική και δημογραφική εξειδίκευση.



Στρατηγική για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού
και τη Διασύνδεσή του με την Αγορά Εργασίας

Άξονες της Εθνικής Στρατηγικής

1.

Μετασχηματισμός αγοράς εργασίας για δημιουργική χρήση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού



ΔΡΑΣΕΙΣ

- Ενθάρρυνση των εταιρειών να επενδύσουν σε κατάρτιση υψηλής ποιότητας με στόχο την ανάπτυξη δεξιοτήτων σχετικών με την αγορά εργασίας
- Επιβράβευση εργαζόμενων που συμμετέχουν στην εκπαίδευση και την κατάρτιση
- Εστίαση στην επανεκπαίδευση των εργαζόμενων είτε για αναβάθμιση στο χώρο εργασίας τους είτε για αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος
- Συλλογή και διανομή πληροφοριών σχετικά με καλές πρακτικές για την ανάπτυξη και τη χρήση των δεξιοτήτων των εργαζόμενων
- Επένδυση σε δεξιότητες οικονομικού αλφαριθμητισμού, διοίκησης έργου, ανθρωπίνων πόρων κ.τ.λ. που θα μπορούν άμεσα να επιφέρουν βελτιώσεις στην οργάνωση και λειτουργία των επιχειρήσεων

2.

Ενίσχυση της καινοτομίας και της ανθεκτικότητας των επιχειρήσεων μέσω της αναβάθμισης της ψηφιακής ευφυΐας του εργατικού δυναμικού



- Ανάπτυξη σε συστάδες ψηφιακών δεξιοτήτων προσαρμοσμένων στις ανάγκες των διαφορετικών επαγγελματιών και κλάδων οικονομικής δραστηριότητας.
- Καλλιέργεια δεξιοτήτων για την εξόρυξη γνώσης από τα δεδομένα και τη δημιουργική χρήση ψηφιακών τεχνολογιών
- Ανάπτυξη δεξιοτήτων για την επίλυση τεχνικών προβλημάτων, την προστασία συσκευών ΤΠΕ καθώς και τον προσδιορισμό αναγκών και τεχνολογικών τρόπων αντιμετώπισης τους
- Καλλιέργεια στον γενικό πληθυσμό δεξιοτήτων για την διαχείριση ψηφιακής ταυτότητας, την επικοινωνία μέσω ψηφιακών τεχνολογιών, την κοινοποίηση δεδομένων μέσω ψηφιακών τεχνολογιών, τη χρήση κανόνων του κώδικα δεοντολογικής συμπεριφοράς στο διαδίκτυο, τη συνεργασία μέσω ψηφιακών τεχνολογιών και τη συμμετοχή στα κοινά μέσω ψηφιακών τεχνολογιών

3.

Καλλιέργεια περιβαλλοντικής συνείδησης και προώθηση υπεύθυνης περιβαλλοντικής συμπεριφοράς σε εργαζόμενους και ανέργους



- Ανάπτυξη Δεξιοτήτων διερεύνησης, ανάλυσης και ερμηνείας
- Καλλιέργεια γνώσεων για τις περιβαλλοντικές διαδικασίες και συστημάτων
- Ανάπτυξη Δεξιοτήτων για την Κατανόηση και την Αντιμετώπιση Περιβαλλοντικών Ζητημάτων
- Προώθηση υπεύθυνης περιβαλλοντικής συμπεριφοράς

4.

Προώθηση κυκλικής οικονομίας και εξοικονόμησης ενέργειας



- Προώθηση γνώσεων ικανοτήτων και δεξιοτήτων που σχετίζονται με τις ανανεώσιμες πηγές ενέργειας (ΑΠΕ), τις επισκευές, την επανάχρηση υλών και την οικονομία διαμοιρασμού (sharing economy)
- Ανάπτυξη σύνθετων γνωστικών δεξιοτήτων που αποτελούνται από δραστηριότητες διαχείρισης, σχεδιασμού και εφαρμογή ΤΠΕ (Τεχνολογιών Πληροφοριών και Επικοινωνίας)

Εικόνα 24. Άξονες της Εθνικής Στρατηγικής

Στρατηγική για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεσή του με την Αγορά Εργασίας

Άξονες της Εθνικής Στρατηγικής

5.

Μείωση των αναντιστοιχιών δεξιοτήτων της αγοράς εργασίας με στοχευμένες δράσεις ενίσχυσης δεξιοτήτων σε κλαδικό - επαγγελματικό - χωρικό επίπεδο



ΔΡΑΣΕΙΣ ΥΠΟΔΟΜΗΣ

- Ανάλυση της αγοράς εργασίας και εντοπισμός διαχρονικά δυναμικών κλάδων και επαγγελματών ανά Δήμο, Φύλο, Ηλικία, Επίπεδο Εκπαίδευσης, Επίπεδο Δεξιοτήτων, Καθεστώς Απασχόλησης
- Ανάλυση των προγραμματισμένων επενδύσεων στην περιοχή και αναλυτικός προσδιορισμός των απαιτήσεων σε προσωπικό
- Συγκριτική ανάλυση της επαγγελματικής διάρθρωσης κλάδων ενδιαφέροντος και εντοπισμός αναγκών αναβάθμισης
- Εμπειρική έρευνα σε υφιστάμενες επιχειρήσεις για τον εντοπισμό αναγκών σε προσωπικό & δεξιότητες
- Επιμόρφωση των εργασιακών συμβούλων στη μεθοδολογία υλοποίησης

Α' ΦΑΣΗ

1. Αναλυτική ενημέρωση των ανέργων, σε συστάδες με ομοειδή χαρακτηριστικά, από τους εργασιακούς συμβούλους για την κατάσταση της τοπικής αγοράς εργασίας, σε σχέση με τα χαρακτηριστικά τους (φύλο, ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο, γνώσεις, ικανότητες, δεξιότητες κ.λπ.), με βάση τα συμπεράσματα των δράσεων υποδομής
2. Επιλογή προγραμμάτων κατάρτισης σε συγκεκριμένες θεματικές ενότητες με βάση τη σύνθεση (matching) των γνώσεων και δεξιοτήτων που προσφέρουν, με αυτές που απαιτεί η τοπική και κλαδική αγορά εργασίας (σύμφωνα με τα εργαλεία των δράσεων υποδομής)
3. Προσαρμογή του Ατομικού Σχεδίου Δράσης κάθε ωφελούμενου, λαμβάνοντας υπόψη την ατομική συνέντευξη και την κατάσταση της τοπικής αγοράς εργασίας. Καθορισμός στρατηγικού σχεδίου δράσεων για κάθε ωφελούμενο

Β' ΦΑΣΗ

1. Εντοπισμός και αξιολόγηση δυνατοτήτων, προοπτικών, προβλημάτων και περιορισμών για επιχειρηματικές δράσεις. Αναλυτική ενημέρωση των ανέργων
2. Παροχή συμβουλευτικής σε θέματα επιχειρηματικότητας, μέσω ομαδικών συνεδριών
3. Παροχή εξειδικευμένης καθοδήγησης (coaching), μέσω εξασταμικευμένων και ομαδικών συνεδριών, προκειμένου να μετατραπεί η επιχειρηματική ιδέα σε βιώσιμο επιχειρηματικό σχέδιο, με χρήση εξειδικευμένης ηλεκτρονικής πλατφόρμας (business canvas)

6.

Επένδυση σε επαγγέλματα και δεξιότητες του μέλλοντος



- Εντοπισμός νέων δυναμικών επαγγελματών παγκοσμίως
- Συγκριτική ανάλυση της ευρωπαϊκής και ελληνικής αγοράς εργασίας και προσδιορισμός νέων επαγγελματών
- Επαφή με επιχειρήσεις που πιθανά θα αξιοποιήσουν τα νέα επαγγέλματα και αναλυτικός προσδιορισμός των αναγκών σε γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες

7.

Ενίσχυση των οριζόντιων δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού με παράλληλη σύζευξη / αντιστοίχιση με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας



- Καλλιέργεια στο γενικό πληθυσμό δεξιοτήτων σημαντικών δεξιοτήτων τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζομένους
- Εργασία σε ομάδα
- Διαπροσωπικές και Επικοινωνιακές Δεξιότητες
- Επίλυση προβλημάτων
- Υπευθυνότητα / Αυτονομία
- Δημιουργικότητα/Δημιουργική σκέψη
- Ευελιξία / Προσαρμοστικότητα

Εικόνα 25. Άξονες της Εθνικής Στρατηγικής

7.1. Επιδιώκοντας την αλλαγή: Μετασχηματισμός αγοράς εργασίας για δημιουργική χρήση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού

Η αποτελεσματική χρήση των δεξιοτήτων στους χώρους εργασίας έχει πιθανά οφέλη για τους εργοδότες, τους εργαζόμενους και την κοινωνία και μπορεί να συμβάλει αφενός στην αύξηση της παραγωγικότητας και της καινοτομίας στις επιχειρήσεις αφετέρου στην αύξηση των μισθών και της ικανοποίησης των απασχολούμενων από την εργασία τους. Οι υπεύθυνοι χάραξης δημόσιας πολιτικής μπορούν να συνεργαστούν με τους εργοδότες για να βοηθήσουν στη δημιουργία των συνθηκών ή να παρέχουν άμεσα υποστήριξη για την ενίσχυση της χρήσης δεξιοτήτων στους χώρους εργασίας. Για το σκοπό αυτό, θα πρέπει να ενισχυθούν οι διοικητικές και ηγετικές ικανότητες των επιχειρήσεων, να αναπτυχθούν ελκυστικοί και υποστηρικτικοί χώροι εργασίας και να ενισχυθούν οι δομές στήριξης των επιχειρήσεων στους εργαζομένους.

Σχετικές Δράσεις

- ▶ Ενθάρρυνση των εταιρειών να επενδύσουν σε κατάρτιση υψηλής ποιότητας με στόχο την ανάπτυξη δεξιοτήτων σχετικών με την αγορά εργασίας.
- ▶ Επιβράβευση εργαζόμενων που συμμετέχουν στην εκπαίδευση και την κατάρτιση.
- ▶ Εστίαση στην επανεκπαίδευση των εργαζομένων είτε για αναβάθμιση στο χώρο εργασίας τους είτε για αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος.
- ▶ Συλλογή και διανομή πληροφοριών σχετικά με καλές πρακτικές για την ανάπτυξη και τη χρήση των δεξιοτήτων των εργαζομένων.
- ▶ Επένδυση σε δεξιότητες οικονομικού αλφαριθμητισμού, διοίκησης έργου, ανθρωπίνων πόρων κ.τ.λ. που θα μπορούν άμεσα να επιφέρουν βελτιώσεις στην οργάνωση και λειτουργία των επιχειρήσεων.

7.2. Προς μια έξυπνη αγορά εργασίας: Ενίσχυση της καινοτομίας και της ανθεκτικότητας των επιχειρήσεων μέσω της αναβάθμισης της ψηφιακής ευφυίας του εργατικού δυναμικού

Η ψηφιακή επανάσταση έχει διαμορφώσει τον σύγχρονο κόσμο με πρωτοφανείς τρόπους. Οι τεχνολογικές εξελίξεις συνόδευσαν την άνοδο της παγκόσμιας οικονομίας. Η ψηφιοποίηση και τα αποτελέσματά της άνοιξαν το δρόμο για την ανάδυση μιας κοινωνίας της πληροφορίας και μιας οικονομίας της γνώσης με γνώμονα το ανθρώπινο κεφάλαιο. Για το σκοπό αυτό, θα πρέπει γίνουν εξειδικευμένες παρεμβάσεις για την αναβάθμιση της ψηφιακής ευφυίας του εργατικού δυναμικού.

Σχετικές Δράσεις

- ▶ Ανάπτυξη σε συστάδες ψηφιακών δεξιοτήτων προσαρμοσμένων στις ανάγκες των διαφορετικών επαγγελματιών και κλάδων οικονομικής δραστηριότητας.
- ▶ Καλλιέργεια δεξιοτήτων για την εξόρυξη γνώσης από τα δεδομένα και τη δημιουργική χρήση ψηφιακών τεχνολογιών.
- ▶ Ανάπτυξη δεξιοτήτων για την επίλυση τεχνικών προβλημάτων, την προστασία συσκευών ΤΠΕ καθώς και τον προσδιορισμό αναγκών και τεχνολογικών τρόπων αντιμετώπισης τους.
- ▶ Καλλιέργεια στον γενικό πληθυσμό δεξιοτήτων για τη διαχείριση ψηφιακής ταυτότητας, την επικοινωνία μέσω ψηφιακών τεχνολογιών, την κοινοποίηση δεδομένων μέσω ψηφιακών τεχνολογιών, την χρήση κανόνων του κώδικα δεοντολογικής συμπεριφοράς στο διαδίκτυο, τη συνεργασία μέσω ψηφιακών τεχνολογιών και τη συμμετοχή στα κοινά μέσω ψηφιακών τεχνολογιών.

Σημαντικότητα, Επάρκεια και Αναντιστοιχία εργατικού δυναμικού σε ψηφιακές δεξιότητες

(Περίοδος Έρευνας 27/7/2020-14/9/2020, Συμμετείχαν Επιχειρήσεις 3278 που απασχολούν προσωπικό, CL 95%, CI 1.73%)

	Σημαντικότητα	Επάρκεια	Αναντιστοιχία
Διαχείριση δεδομένων, πληροφοριών και ψηφιακού περιεχομένου	8,21	6,11	2,11
Προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και της ιδιωτικής ζωής	8,19	6,12	2,07
Προστασία συσκευών ΤΠΕ	8,14	5,69	2,45
Επίλυση τεχνικών προβλημάτων	7,90	5,46	2,45
Δημιουργική χρήση ψηφιακών τεχνολογιών	7,80	5,54	2,25
Αξιολόγηση δεδομένων, πληροφοριών και ψηφιακού περιεχομένου	7,73	5,93	1,80
Διερεύνηση, αναζήτηση και φιλτράρισμα δεδομένων, πληροφοριών και ψηφιακού περιεχομένου	7,72	5,80	1,93
Εντοπισμός ελλείψεων όσον αφορά την ψηφιακή ικανότητα	7,70	5,51	2,19
Προστασία της υγείας και της ευεξίας κατά την εργασία με ψηφιακές τεχνολογίες	7,64	5,82	1,82
Ανάπτυξη ψηφιακού περιεχομένου	7,55	5,81	1,73
Επικοινωνία μέσω ψηφιακών τεχνολογιών	7,50	5,59	1,91
Διαχείριση ψηφιακής ταυτότητας	7,47	5,31	2,16
Πνευματική ιδιοκτησία και άδειες ψηφιακού περιεχομένου	7,39	5,55	1,84
Κοινοποίηση δεδομένων μέσω ψηφιακών τεχνολογιών	7,38	5,50	1,87
Συμμετοχή στα κοινά μέσω ψηφιακών τεχνολογιών	7,29	5,24	2,04
Προστασία του περιβάλλοντος από τον αντίκτυπο των ψηφιακών τεχνολογιών	7,28	5,53	1,75
Προσδιορισμός αναγκών και τεχνολογικών τρόπων αντιμετώπισης	7,12	4,96	2,17
Συνεργασία μέσω ψηφιακών τεχνολογιών	7,12	4,94	2,17
Χρήση κανόνων του κώδικα δεοντολογικής συμπεριφοράς στο διαδίκτυο	6,90	4,78	2,11
Προσαρμογή και ενσωμάτωση ψηφιακού περιεχομένου	6,62	4,51	2,11
Προγραμματισμός ηλεκτρονικών υπολογιστών	5,81	3,67	2,13

Πηγή: ΜΔΑΑΕ

Εικόνα 26. Σημαντικότητα, Επάρκεια και Αναντιστοιχία εργατικού δυναμικού σε ψηφιακές δεξιότητες

7.3. Δρώντας με γνώμονα το περιβάλλον: Καλλιέργεια περιβαλλοντικής συνείδησης και προώθηση υπεύθυνης περιβαλλοντικής συμπεριφοράς

Για την καλλιέργεια της περιβαλλοντικής ευαισθητοποίησης και την προώθηση της υπεύθυνης περιβαλλοντικής συμπεριφοράς σε εργαζόμενους και ανέργους θα πραγματοποιηθούν εξειδικευμένες δράσεις σε τρεις κατηγορίες, που όλες συντελούν στη διαμόρφωση μιας υπεύθυνης περιβαλλοντικής συμπεριφοράς:

Α. Δράσεις «ευαισθητοποίησης»: συνιστούν τις προϋποθέσεις για την επίτευξη της υπεύθυνης συμπεριφοράς. Περιλαμβάνουν την περιβαλλοντική ευαισθητοποίηση, την καλλιέργεια γνώσεων σχετικά με τα ζητήματα της ανάπτυξης, τις στάσεις του ατόμου απέναντι στα ζητήματα αυτά (π.χ. περιβαλλοντικά, οικονομικά, κοινωνικά, κ.λπ.)

Β. Δράσεις «οικειοποίησης»: που καθιστούν τα περιβαλλοντικά προβλήματα προσωπική υπόθεση του ατόμου με ενασχόληση, εμπάθυση σε αυτά και συμμετοχή στην επίλυσή τους. Οι δράσεις αυτές αποσκοπούν στην καλλιέργεια της ουσιαστικής γνώσης των διαστάσεων των περιβαλλοντικών ζητημάτων (κοινωνικές κ.ά.) και την προσωπική επένδυση σε αυτά (προσωπική, συναισθηματική, οικονομική κ.λπ.), καθώς και την επίγνωση των συνεπειών της σχετικής συμπεριφοράς (θετικές και αρνητικές) και την προσωπική δέσμευση στην επίλυση των ζητημάτων.

Γ. Δράσεις «ενίσχυσης»: που έχουν σχέση με τις δεξιότητες επίλυσης περιβαλλοντικών προβλημάτων και είναι εκείνες που δίνουν στα άτομα την αίσθηση ότι μπορούν να κάνουν αλλαγές και να συμβάλουν στην επίλυση των περιβαλλοντικών ζητημάτων.

Για το σκοπό αυτό, θα πρέπει γίνουν εξειδικευμένες παρεμβάσεις με βάση διεθνώς αναγνωρισμένες προσεγγίσεις, όπως:

Σχετικές Δράσεις

- ▶ Ανάπτυξη Δεξιοτήτων διερεύνησης, ανάλυσης και ερμηνείας
 - Διερεύνηση
 - Σχεδιασμός ερευνών
 - Συλλογή πληροφοριών
 - Αξιολόγηση ακρίβειας και αξιοπιστίας
 - Οργάνωση πληροφοριών
 - Εργασία με μοντέλα και προσομοιώσεις
 - Εξαγωγή συμπερασμάτων και ανάπτυξη εξηγήσεων

- ▶ Καλλιέργεια γνώσεων για τις περιβαλλοντικές διαδικασίες
 - Η Γη ως φυσικό σύστημα
 - Το βιοτικό Περιβάλλον
 - Άνθρωποι και οι κοινωνίες τους

- ▶ Περιβάλλον και κοινωνία
 - Αλληλεπιδράσεις ανθρώπου / περιβάλλοντος
 - Τόποι
 - Πόροι
 - Τεχνολογία
 - Περιβαλλοντικά ζητήματα

- ▶ Ανάπτυξη δεξιοτήτων για την κατανόηση και την αντιμετώπιση περιβαλλοντικών ζητημάτων
 - ▶ Προσδιορισμός και διερεύνηση ζητημάτων
 - ▶ Κατανόηση των συνεπειών των ζητημάτων
 - ▶ Προσδιορισμός και αξιολόγηση εναλλακτικών λύσεων και τρόπων δράσης
 - ▶ Εργασία με ευελιξία, δημιουργικότητα και ευρύτητα πνεύματος
 - ▶ Αξιολόγηση και διαμόρφωση προσωπικών απόψεων
 - ▶ Αξιολόγηση της ανάγκης για ανάληψη δράσης εκ μέρους των πολιτών
 - ▶ Κατάστρωση και ανάληψη δράσης
 - ▶ Αξιολόγηση των αποτελεσμάτων ενεργειών

- ▶ Προώθηση υπεύθυνης περιβαλλοντικής συμπεριφοράς
 - ▶ Κατανόηση κοινωνικών αξιών και αρχών
 - ▶ Αναγνώριση των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των πολιτών
 - ▶ Αναγνώριση αποτελεσματικότητας
 - ▶ Αποδοχή προσωπικής ευθύνης

7.4. Προς μια ενεργειακά βιώσιμη αγορά εργασίας: Προώθηση κυκλικής οικονομίας και εξοικονόμησης ενέργειας

Η προώθηση του μοντέλου Κυκλικής Οικονομίας θα πραγματοποιηθεί σε δύο επίπεδα, σε πρώτη φάση, σε συγκριμένα επαγγέλματα. Πρώτον με την Προώθηση γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων που συσχετίζονται με τις ανανεώσιμες πηγές ενέργειας (ΑΠΕ), τις επισκευές, την επανάχρηση υλικών και την οικονομία διαμοιρασμού (sharing economy) και δεύτερον με την ανάπτυξη σύνθετων γνωστικών δεξιοτήτων που αποτελούνται από δραστηριότητες διαχείρισης, σχεδιασμού και εφαρμογή ΤΠΕ (Τεχνολογιών Πληροφοριών και Επικοινωνίας)

Ωστόσο πρέπει να τονιστεί ότι καμία από τις δύο κατηγορίες δεν αποτελεί «σιλό» συγκεκριμένων δεξιοτήτων, αντίθετα όπως και στην υπόλοιπη οικονομία, οι ανάγκες σε δεξιότητες, γνώσεις και ικανότητες είναι ασαφείς. Γι' αυτό οι μελλοντικές εκπαιδεύσεις σε δραστηριότητες που θα στοχεύουν στην επιτάχυνση της Κυκλικής Οικονομίας πρέπει να εστιάζουν στην «κυκλικότητα», ειδικά όσον αφορά τις τεχνικές δεξιότητες στις δραστηριότητες πυρήνα.

Πίνακας 1. Πιθανή επαγγελματική δομή μοντέλου Κυκλικής Οικονομίας

Δεξιότητες γνώσεις ικανότητες	Σχετικά επαγγέλματα
<p>Πρόωθηση γνώσεων ικανοτήτων και δεξιοτήτων που συσχετίζονται με τις ανανεώσιμες πηγές ενέργειας (ΑΠΕ), τις επισκευές, την επανάχρηση υλικών και την οικονομία διαμοιρασμού (sharing economy)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Χειριστές ανυψωτικών μηχανημάτων ▶ Τεχνικοί ανεμογεννητριών ▶ Υπεύθυνοι των μονάδων παραγωγής ενέργειας ▶ Τεχνικοί μηχανοκίνητων οχημάτων ▶ Καθαριστές οχημάτων και εξοπλισμού ▶ Τεχνικοί κατασκευής ρούχων / υποδημάτων ▶ Ελαιοχρωματιστές ▶ Χειριστές εγκαταστάσεων επεξεργασίας νερού και λυμάτων ▶ Τεχνικοί περιβαλλοντικής μηχανικής ▶ Εργαζόμενοι στην απομάκρυνση επικίνδυνων υλικών ▶ Διαχειριστές εγκαταστάσεων και συστημάτων ▶ Ελεγκτές / δειγματολήπτες ▶ Συλλέκτες απορριμμάτων και ανακυκλώσιμων υλικών ▶ Επισκευαστές σηπτικών δεξαμενών και καθαριστές σωλήνων αποχέτευσης ▶ Μηχανικοί συντήρησης συστημάτων θέρμανσης, εξαερισμού, κλιματισμού (και ψύξης) ▶ Μηχανικοί κινητού βαρέως εξοπλισμού
<p>Ανάπτυξη σύνθετων γνωστικών δεξιοτήτων που αποτελούνται από δραστηριότητες διαχείρισης, σχεδιασμού και εφαρμογή ΤΠΕ (Τεχνολογιών Πληροφοριών και Επικοινωνίας)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ειδικοί εργασιακών σχέσεων ▶ Ειδικοί δημοσίων σχέσεων ▶ Επιστήμονες περιβάλλοντος και ανάπτυξης ▶ Επιθεωρητές οικοδομών / κατασκευών ▶ Σχεδιαστές εσωτερικών χώρων ▶ Αρχιτέκτονες και μηχανικοί ▶ Διαχειριστές υπολογιστών και συστημάτων ▶ Εγκαταστάτες / επισκευαστές κινητήρων και πύργων ▶ Εγκαταστάτες τηλεπικοινωνιών και επισκευαστές ▶ Εγκαταστάτες τηλεπικοινωνιακού εξοπλισμού και επισκευαστές ▶ Μηχανικοί ηλεκτρονικών υπολογιστών

7.5. Από τη διάγνωση στη δράση: Μείωση των αναντιστοιχιών δεξιοτήτων της αγοράς εργασίας με στοχευμένες δράσεις ενίσχυσης δεξιοτήτων σε κλαδικό - επαγγελματικό - χωρικό επίπεδο

Για τη μείωση των αναντιστοιχιών μεταξύ προσφοράς και ζήτησης θα εφαρμοστεί η παρακάτω μεθοδολογία από τους εμπλεκόμενους στη συμβουλευτική των ανέργων με διαφορετικά χαρακτηριστικά (Μακροχρόνια άνεργοι, γυναίκες, ωφελούμενοι ΕΕΕ κλπ.)

Δράσεις Υποδομής

- ▶ Ανάλυση της αγοράς εργασίας και εντοπισμός διαχρονικά δυναμικών κλάδων και επαγγελμάτων ανά Δήμο, Φύλο, Ηλικία, Επίπεδο Εκπαίδευσης, Επίπεδο Δεξιοτήτων, Καθεστώς Απασχόλησης.
- ▶ Ανάλυση των προγραμματισμένων επενδύσεων στην περιοχή και αναλυτικός προσδιορισμός των απαιτήσεων σε προσωπικό.
- ▶ Συγκριτική ανάλυση της επαγγελματικής διάρθρωσης κλάδων ενδιαφέροντος και εντοπισμός αναγκών αναβάθμισης.
- ▶ Εμπειρική έρευνα σε υφιστάμενες επιχειρήσεις για τον εντοπισμό αναγκών σε προσωπικό & δεξιότητες
- ▶ Επιμόρφωση των εργασιακών συμβούλων στη μεθοδολογία υλοποίησης

Α΄ ΦΑΣΗ

1. Αναλυτική ενημέρωση των ανέργων, σε συστάδες με ομοειδή χαρακτηριστικά, από τους εργασιακούς συμβούλους για την κατάσταση της τοπικής αγοράς εργασίας, σε σχέση με τα χαρακτηριστικά τους (φύλο, ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο, γνώσεις, ικανότητες, δεξιότητες κ.λπ.), με βάση τα συμπεράσματα των δράσεων υποδομής.
2. Επιλογή προγραμμάτων κατάρτισης σε συγκεκριμένες θεματικές ενότητες με βάση τη σύνθεση (matching) των γνώσεων και δεξιοτήτων που προσφέρουν, με αυτές που απαιτεί η τοπική και κλαδική αγορά εργασίας (σύμφωνα με τα εργαλεία των δράσεων υποδομής).
3. Προσαρμογή του Ατομικού Σχεδίου Δράσης κάθε ωφελούμενου, λαμβάνοντας υπόψη την ατομική συνέντευξη και την κατάσταση της τοπικής αγοράς εργασίας. Καθορισμός στρατηγικού σχεδίου δράσεων για κάθε ωφελούμενο.

Β΄ ΦΑΣΗ

1. Εντοπισμός και αξιολόγηση δυνατοτήτων, προοπτικών, προβλημάτων και περιορισμών για επιχειρηματικές δράσεις. Αναλυτική ενημέρωση των ανέργων.
2. Παροχή συμβουλευτικής σε θέματα επιχειρηματικότητας, μέσω ομαδικών συνεδριών.
3. Παροχή εξειδικευμένης καθοδήγησης (coaching), μέσω εξατομικευμένων και ομαδικών συνεδριών, προκειμένου να μετατραπεί η επιχειρηματική ιδέα σε βιώσιμο επιχειρηματικό σχέδιο, με χρήση εξειδικευμένης ηλεκτρονικής πλατφόρμας (business canvas).

7.6. Με το βλέμμα στο μέλλον: Επένδυση σε επαγγέλματα και δεξιότητες του μέλλοντος

Οι διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες τις κοινωνικοοικονομικής πραγματικότητας διαμορφώνουν νέες ανάγκες και απασχόληση σε νέα επαγγέλματα. Για την επίτευξη του ανωτέρου στόχου προτείνεται αφενός η διαρκής παρακολούθηση των διεθνώς εξελίξεων καθώς και οργανισμών που μελετούν την αγορά εργασίας σε διεθνές επίπεδο αφετέρου η επαναλαμβανόμενη διερεύνηση των εξελίξεων των επαγγελμάτων μέσα στους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας.

Σχετικές δράσεις

- ▶ Εντοπισμός νέων δυναμικών επαγγελμάτων παγκοσμίως .
- ▶ Συγκριτική ανάλυση της ευρωπαϊκής και ελληνικής αγοράς εργασίας και προσδιορισμός νέων επαγγελμάτων.
- ▶ Επαφή με επιχειρήσεις που πιθανά θα αξιοποιήσουν τα νέα επαγγέλματα και αναλυτικός προσδιορισμός των αναγκών σε γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες.

Ενδεικτικά νέα επαγγέλματα στην αμερικανική αγορά εργασίας:

▶ **Blockchain Engineers**

Συντήρηση και υποστήριξη καταμεμημένων και αποκεντρωμένων δικτύων που βασίζονται σε blockchain ή εφαρμογές blockchain, όπως ανταλλαγή κρυπτονομισμάτων, επεξεργασία πληρωμών, κοινή χρήση εγγράφων και ψηφιακή ψηφοφορία. Σχεδιασμός και ανάπτυξη ασφαλή μοτίβων σχεδιασμού αλυσίδας μπλοκ και λύσεις σε γεωγραφικά καταμεμημένα δίκτυα χρησιμοποιώντας προηγμένες τεχνολογίες.

▶ **Information Security Engineers**

Ανάπτυξη και επίβλεψη των διαδικασιών και των πολιτικών για την ασφάλεια των πληροφοριών. Κατασκευή, συντήρηση και αναβάθμιση τεχνολογίας ασφαλείας. Σχεδιασμός και εφαρμογή κατάλληλων ελέγχων ασφαλείας για τον εντοπισμό τρωτών σημείων και την προστασία ψηφιακών αρχείων και ηλεκτρονικών υποδομών.

▶ **Penetration Testers**

Αξιολόγηση της ασφαλείας των συστημάτων δικτύου με τη διενέργεια προσομοίωσης εσωτερικών και εξωτερικών επιθέσεων στον κυβερνοχώρο χρησιμοποιώντας πληθώρα εργαλείων και τεχνικών.

7.7. Η διαπροσωπική δεξιότητα ως παράγοντας επίδοσης για την αγορά εργασίας: Ενίσχυση των οριζόντιων δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού με παράλληλη σύζευξη/αντιστοίχιση με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας

Σύμφωνα με αναλύσεις διεθνών οργανισμών οι βασικές θεμελιώδεις δεξιότητες μπορούν να κάνουν τους ανθρώπους πιο προσαρμοστικούς και ανθεκτικούς στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις. Οι ψηφιακές, οι εγκάρσιες, οι κοινωνικές και συναισθηματικές δεξιότητες και οι τεχνικές δεξιότητες θα γίνονται όλο και περισσότερο απαραίτητες για τους ενήλικες να επιτύχουν τόσο στην εργασία όσο και στη ζωή. Η υψηλής ποιότητας και χωρίς αποκλεισμούς εκπαίδευση, δια βίου μάθηση και κατάρτιση θα πρέπει να είναι προσβάσιμη σε όλους, για να καταστεί δυνατή η πλήρης συμμετοχή στην κοινωνία και η διαχείριση οι μεταβάσεις στην αγορά εργασίας. Περισσότεροι ενήλικες θα χρειαστούν περισσότερες ευκαιρίες για αναβάθμιση δεξιοτήτων και επανεκπαίδευση. Οι πάροχοι μάθησης θα πρέπει να δημιουργήσουν πιο ευέλικτες και συνδυασμένες μορφές μάθησης. Οι εταιρείες θα έχουν να υιοθετήσουν πιο δημιουργικούς και παραγωγικούς τρόπους χρήσης των δεξιοτήτων των εργαζομένων τους.

Σχετικές δράσεις

► Καλλιέργεια στο γενικό πληθυσμό δεξιοτήτων σημαντικών δεξιοτήτων τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζομένους όπως (με σειρά σημαντικότητας, σύμφωνα με έρευνα του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας, Confidence level: 99% Margin of Error: 1,15% Cronbach's Alpha: 0,973 - Kaiser-Meyer-Olkin: 0,946).

- ▶ Εργασία σε ομάδα
- ▶ Διαπροσωπικές και Επικοινωνιακές Δεξιότητες
- ▶ Επίλυση προβλημάτων
- ▶ Υπευθυνότητα/Αυτονομία
- ▶ Δημιουργικότητα/Δημιουργική σκέψη
- ▶ Ευελιξία/Προσαρμοστικότητα
- ▶ Διά βίου μάθηση
- ▶ Γραμματισμός
- ▶ Πρωτοβουλία και Επιχειρηματικότητα
- ▶ Ψηφιακές δεξιότητες
- ▶ Αριθμητισμός
- ▶ Ξένες γλώσσες

8. Διακυβέρνηση συστήματος ανάπτυξης δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού

Η διακυβέρνηση των συστημάτων ανάπτυξης δεξιοτήτων (OECD, 2021) είναι μια ιδιαίτερα περίπλοκη υπόθεση και περιλαμβάνει αρκετές προκλήσεις για τις κυβερνήσεις. Βρίσκεται στο ενδιάμεσο των πολιτικών εκπαίδευσης, αγοράς εργασίας και ανάπτυξης και απαιτεί τη συνέργεια πολλών ενδιαφερόμενων μερών μεταξύ των οποίων των κυβερνήσεων, των κοινωνικών εταιρών, των εργοδοτών, των εργαζομένων, των εκπαιδευτών, των εκπαιδευομένων και άλλων.

Ένα σύστημα ανάπτυξης δεξιοτήτων στοχεύει (EC, 2020) στην εξισορρόπηση της προσφοράς και της ζήτησης δεξιοτήτων στο πλαίσιο της αγοράς εργασίας με σκοπό τη διασφάλιση μιας καλής βάσης δεξιοτήτων για περαιτέρω οικονομική ανάπτυξη. Επιδιώκει να αξιοποιήσει και να βελτιστοποιήσει τις ατομικές ικανότητες του σημερινού και του μελλοντικού εργατικού δυναμικού λαμβάνοντας υπόψη τις τωρινές ή τις μελλοντικές ανάγκες των εργοδοτών.

Η Ελλάδα θα πρέπει να επικεντρωθεί στη διακυβέρνηση ενός συστήματος ανάπτυξης δεξιοτήτων που αποτελείται από τους ακόλουθους πυλώνες:

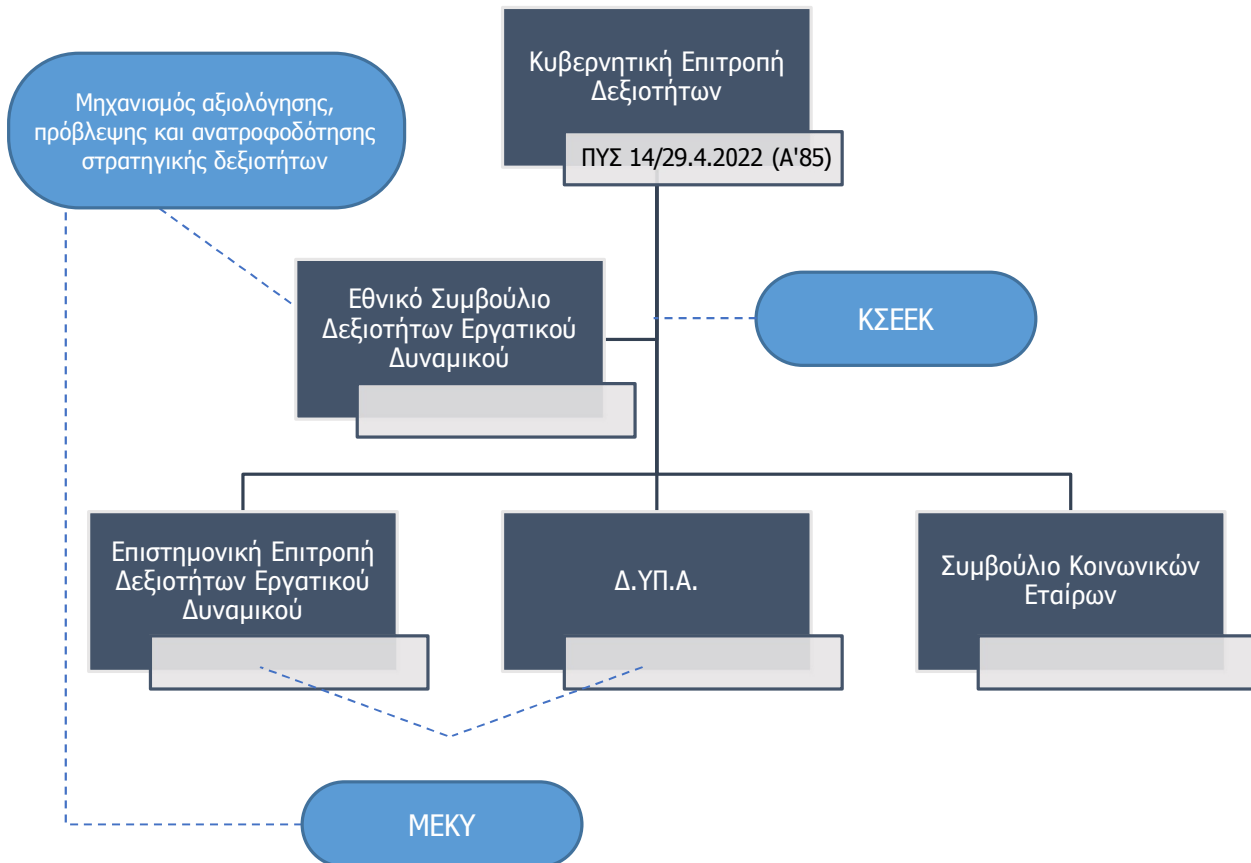
- ▶ Συμμετοχή όλων των βασικών ενδιαφερομένων στη δημιουργία και τη διάδοση μιας ευφυούς στρατηγικής δεξιοτήτων που στηρίζεται στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας.
- ▶ Υποστήριξη των εργοδοτών, των πολιτών, των παρόχων εκπαίδευσης και κατάρτισης και άλλων ενδιαφερομένων στη λήψη τεκμηριωμένων επιλογών.
- ▶ Θέσπιση στόχων και εφαρμογή συναφών πολιτικών.
- ▶ Συντονισμός θεσμικών και άτυπων φορέων και ενδιαφερομένων μερών.

Με το ν.4921/2022, η διακυβέρνηση του Εθνικού Συστήματος Ανάπτυξης Δεξιοτήτων στη χώρα μας αποτυπώνεται ως εξής (βλ. παρακάτω Σχήμα 1)

Η **Κυβερνητική Επιτροπή** είναι αρμόδια για τον συντονισμό των Υπουργείων, των οργάνων και των φορέων που ασκούν πολιτική σε ζητήματα δεξιοτήτων στον τομέα της αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και διά βίου μάθησης, και ιδίως στη διαχείριση των σχετικών χρηματοδοτούμενων ή συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων (άρθρ. 3, ΠΥΣ 14/29.4.2022).

Το **Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού** έχει επιτελικό ρόλο σε θέματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, επανειδίκευσης, αναβάθμισης των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και της διασύνδεσής του με την αγορά εργασίας και την απασχόληση, στο πλαίσιο της Στρατηγικής Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού. Ειδικότερα, η αποστολή του είναι: α) η κατάρτιση της Στρατηγικής Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού, β) η παρακολούθηση της εφαρμογής της Στρατηγικής Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού, γ) η διαρκής παρακολούθηση των θεμάτων που σχετίζονται με τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση του εργατικού δυναμικού,

την επανειδίκευσή του, την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του και τη διασύνδεσή του με την αγορά εργασίας και την απασχόληση, και η υποβολή εισηγήσεων για τη χάραξη της σχετικής πολιτικής στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ή σε άλλα αρμόδια όργανα κατά την κείμενη νομοθεσία (άρθρ. 27, παρ.1, του ν.4921/2022).



Σχήμα 1. Διακυβέρνηση του Εθνικού Συστήματος Ανάπτυξης Δεξιοτήτων

Η **Επιστημονική Επιτροπή Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού** στηρίζει συμβουλευτικά και επιστημονικά το Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων κυρίως μέσα από: α) την επιστημονική τεκμηρίωση των εισηγήσεων ή προτάσεων του Εθνικού Συμβουλίου Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού μέσω της εκπόνησης ερευνών και μελετών επί των θεμάτων της αρμοδιότητάς του, β) την παροχή γνωμοδοτήσεων στο Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού κατόπιν αιτήματός του επί των θεμάτων αρμοδιότητάς του, γ) την υποστήριξη του Εθνικού Συμβουλίου Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού στην εφαρμογή της Στρατηγικής Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού, δ) τη συλλογή και επεξεργασία στατιστικών ποιοτικών και ποσοτικών στοιχείων, όσον αφορά τα δεδομένα της αγοράς εργασίας, καθώς και των υφιστάμενων προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και των υφιστάμενων δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού,

ε) τη συστηματική παρακολούθηση των εξελίξεων σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο, καθώς και τη μεταφορά της τεχνογνωσίας που απορρέει από την παρακολούθηση αυτή στα ελληνικά δεδομένα, στ) τη συμμετοχή σε ευρωπαϊκά και διεθνή δίκτυα με σκοπό την ανταλλαγή επιστημονικών δεδομένων και εναλλακτικών στρατηγικών σχετικά με τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, την επανακατάρτιση και τις δεξιότητες, ζ) την υποβολή στην ανάπτυξη των νέων εργαλείων και μηχανισμών που περιγράφονται στον παρόντα και στοχεύουν στην εφαρμογή και την προώθηση της αναβάθμισης των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και τη διασύνδεσή τους με την αγορά εργασίας (άρθρ. 28, παρ.1-3, του ν.4921/2022).

Η **Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.)** υποστηρίζει διοικητικά το Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων και την Επιστημονική Επιτροπή Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού, και είναι υπεύθυνη υλοποίησης των στόχων της παρούσας Στρατηγικής μέσα από την υλοποίηση των σχετικών προγραμμάτων.

Το **Συμβούλιο των Κοινωνικών Εταίρων** μπορεί να διατυπώνει γνώμες αυτεπαγγέλτως ή εάν προσκληθεί προς τούτο από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ή το Διοικητικό Συμβούλιο της Δ.ΥΠ.Α. για ζητήματα αρμοδιότητας της Δ.ΥΠ.Α., και ιδίως, για την επαγγελματική κατάρτιση και την απόκτηση δεξιοτήτων από το εργατικό δυναμικό (άρθρ. 12, παρ.1^ο του ν.4921/2022).

Το Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού δύναται να λαμβάνει και να αξιοποιεί δεδομένα από τη **Μονάδα Εμπειρογνομώνων Απασχόλησης, Κοινωνικής Ασφάλισης, Πρόνοιας και Κοινωνικών Υποθέσεων (Μ.Ε.Κ.Υ.)** του άρθρου 80 του ν.4826/2021 (Α' 160) και τον Μηχανισμό Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας που η Μ.Ε.Κ.Υ. διαχειρίζεται.

Στο πλαίσιο πρόβλεψης δεξιοτήτων που θα έχει μελλοντικά ανάγκη η αγορά εργασίας δημιουργείται ένας **Μηχανισμός Πρόβλεψης Δεξιοτήτων** με μοναδικό σκοπό την τροφοδότηση της Εθνικής Στρατηγικής Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού με δεδομένα για το σχεδιασμό στοχευμένων και αποτελεσματικών πολιτικών. Ο Μηχανισμός Πρόβλεψης των Δεξιοτήτων θα λειτουργεί παραπληρωματικά προς τη Μ.Ε.Κ.Υ. και τα δεδομένα του θα αξιολογούνται και θα αξιοποιούνται από την Επιστημονική Επιτροπή Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού.

Για την εκπλήρωση της αποστολής του και τη διασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας του, το Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού συνεργάζεται με το **Κεντρικό Συμβούλιο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Κ.Σ.Ε.Ε.Κ.)** του άρθρου 5 του ν.4763/2020 (Α' 254). Το Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού και το Κ.Σ.Ε.Ε.Κ. πραγματοποιούν κοινή συνεδρίαση τουλάχιστον μία φορά ανά έτος με σκοπό την ανταλλαγή απόψεων και διαθέτουν ελεύθερα και λαμβάνουν υπόψη τα δεδομένα, τις εκθέσεις και τα πορίσματά τους το ένα προς το άλλο. Στο πλαίσιο της συνεργασίας τους μπορούν να προχωρήσουν σε από κοινού διαδικασίες σύναψης συμβάσεων σύμφωνα με το άρθρο 42 του ν.4412/2016 (Α' 147).

Το Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού, με την αρωγή της Επιστημονικής Επιτροπής Δεξιοτήτων, συντάσσει και υποβάλλει στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων **Ετήσια Έκθεση** για τα πεπραγμένα του και για τον προγραμματισμό του επόμενου έτους, με σκοπό την προώθηση των στόχων που τίθενται με τη Στρατηγική Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού.

Το Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων και η ΔΥΠΑ, σε στενή ευθυγράμμιση με τις εθνικές προτεραιότητες πολιτικής και αλληλεπιδρώντας με βασικούς εθνικούς φορείς και ενδιαφερόμενα μέρη, στοχεύουν να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις που σχετίζονται με την πρόβλεψη και την αντιστοίχιση δεξιοτήτων στο εθνικό πλαίσιο και να εντοπίσουν πιθανές ευκαιρίες ανάπτυξης για το εγγύς μέλλον.

Το Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού συνεργάζεται με εκπροσώπους της αγοράς, κοινωνικούς εταίρους και τα ινστιτούτα των κοινωνικών εταίρων, επιμελητήρια, ιδρύματα, διεθνείς οργανισμούς και υπηρεσίες, την Εθνική Συμμαχία για τις Ψηφιακές Δεξιότητες και την Απασχόληση και λοιπούς φορείς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα καθώς επίσης και με τα Κλαδικά Συμβούλια Δεξιοτήτων του άρθρου 5, παρ. 4, του ν.4763/2020.

9. Πηγές και Ύψος χρηματοδότησης

Η χρηματοδότηση των μέτρων και των επιμέρους δράσεων της Στρατηγικής Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού, συμπεριλαμβανομένων και αυτών που θα εξειδικευτούν το επόμενο διάστημα στο πλαίσιο των στρατηγικών στόχων και κατευθύνσεών της, θα πραγματοποιηθεί πρωτίστως από το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας (ΤΑΑ). Στο πλαίσιο του ΤΑΑ, προβλέπονται πόροι άνω του 1,2 δις ευρώ με σκοπό τη χρηματοδότηση μεταρρυθμίσεων (αλλαγές στις δομές και στις διαδικασίες) και επενδύσεων (δομικές και οργανωτικές αλλαγές) που αφορούν μεταξύ άλλων στην δημιουργία των απαραίτητων υποδομών αλλά και στο σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων με έμφαση στις ψηφιακές και πράσινες δεξιότητες καθώς και σε οριζόντιες δεξιότητες (λ.χ. ο οικονομικός εγγραμματισμός). Επιπλέον πόροι της τάξης των 370 εκατ. Ευρώ θα διατεθούν για ανάπτυξη τομιακών δεξιοτήτων με επισπεύδουσες Αρχές, Υπουργεία όπως το Υπουργείο Εσωτερικών, το Υπουργείο Πολιτισμού, το Υπουργείο Δικαιοσύνης, το Υπουργείο Μεταναστευτικής Πολιτικής και Ασύλου, το Υπουργείο Τουρισμού, το Υπουργείο Εργασίας (κατά το μέρος που δεν αφορά σε προγράμματα αρμοδιότητας ΔΥΠΑ).

Η εφαρμογή της Στρατηγικής προσδοκά και στην αξιοποίηση δυνατοτήτων συμπληρωματικής χρηματοδότησης των πολιτικών και δράσεων ενίσχυσης της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης μέσω των πόρων των ΕΔΕΤ που διατεθούν στην Ελλάδα για την πλήρωση των ευρωπαϊκών στόχων κατά την Προγραμματική Περίοδο 2021-2027. Βασική επιδίωξη αποτελεί η αξιοποίηση των πόρων αυτών με ορθολογικό και αποδοτικό τρόπο, προκειμένου να έχουν το μέγιστο δυνατό αποτύπωμα στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων και της απασχολησιμότητας του ανθρώπινου δυναμικού, ώστε να μειωθεί η αναντιστοιχία δεξιοτήτων και να βελτιωθούν οι δείκτες σύζευξης/αντιστοίχισης της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας.

Σε αυτή την κατεύθυνση, η Κυβέρνηση είναι πιθανόν να αξιοποιήσει και πόρους του τακτικού προϋπολογισμού του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθώς και των συναρμόδιων Υπουργείων και των εποπτευόμενων φορέων. Στους πόρους αυτούς συμπεριλαμβάνονται και οι πόροι από τον προϋπολογισμό δημοσίων επενδύσεων και από το Εθνικό Πρόγραμμα Ανάπτυξης και τα Τομιακά Προγράμματα Ανάπτυξης των Υπουργείων.

10. Βιβλιογραφικές Αναφορές

OECD Skills Outlook 2021 Learning for Life <https://www.oecd.org/education/oecd-skills-outlook-e11c1c2d-en.htm>

European Commission 2020 New Skills Agenda for Europe

Ellen MacArthur Foundation, 2015 The circular economy: a transformative Covid-19 recovery strategy demonstrates how policymakers can pave the way towards such a future

Cedefop 2021 Digital, greener and more resilient Insights from Cedefop's European skills forecast

European Training Foundation / European Centre for the Development of Vocational Training / International Labour Office, 2016 . Using Labour Market Information