

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

**ΜΕΛΕΤΗ ΑΝΑΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΤΩΝ ΔΡΑΣΕΩΝ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΤΡΟΠΟΥ
/ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ / ΜΗΧΑΝΙΣ-
ΜΟΥ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΟΑΕΔ, ΤΩΝ ΔΡΑΣΕΩΝ ΑΥΤΩΝ**

4^ο Παραδοτέο

**Αναλυτικό Σχέδιο Δράσης και Εφαρμο-
γής των Ενεργητικών Πολιτικών Απασ-
χόλησης και του συστήματος εσωτερι-
κής Αξιολόγησης ανά Πεδίο Πολιτικής**



Πίνακας Περιεχομένων

1	Εισαγωγή	4
2	Συνοπτική περίληψη των παραδοτέων του έργου	6
2.1	ΚΥΡΙΑ ΠΟΡΙΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ ΤΟΥ ΈΡΓΟΥ	6
2.2	ΣΥΝΟΨΗ 1ΟΥ ΠΑΡΑΔΟΤΕΟΥ: ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΚΑΙ ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΩΝ ΠΕΔΙΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΤΩΝ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	8
2.3	ΣΥΝΟΨΗ 2ΟΥ ΠΑΡΑΔΟΤΕΟΥ: ΑΝΑΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΠΕΔΙΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ / ΑΝΑΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΩΝ ΔΡΑΣΕΩΝ ΑΝΑ ΠΕΔΙΟ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	17
2.4	ΣΥΝΟΨΗ 3ΟΥ ΠΑΡΑΔΟΤΕΟΥ: ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ / ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΥ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΡΑΣΕΩΝ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΟΑΕΔ - ΠΛΑΙΣΙΟ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ	30
2.5	ΣΥΝΟΨΗ 4ΟΥ ΠΑΡΑΔΟΤΕΟΥ: ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΚΑΙ ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΩΝ ΠΕΔΙΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΤΩΝ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	36
3	Παρουσίαση του προτεινόμενου συστήματος εσωτερικής αξιολόγησης ανά πεδίο πολιτικής.....	38
3.1	ΕΙΣΑΓΩΓΗ	38
3.2	ΣΚΟΠΟΙ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ	39
3.2.1	Δομή και αναλυτικές προδιαγραφές του συστήματος	39
3.3	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΟΛΥΕΤΟΥΣ ΠΛΑΝΟΥ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΩΝ ΤΩΝ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥ ΟΑΕΔ	41
3.4	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΕΠΙΔΡΑΣΕΩΝ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ	44
3.4.1	Προγράμματα δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας	44
3.4.2	Προγράμματα ενίσχυσης αυτοαπασχολούμενων	45
3.4.3	Προγράμματα κατάρτισης.....	47
3.5	Το ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΕΙΚΤΩΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΓΙΑ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΗΣ ΠΟΣΟΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΕΠΑΡΚΕΙΑΣ ΤΩΝ ΔΙΕΝΕΡΓΟΥΜΕΝΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΩΝ	49
4	Αναλυτικά Σχέδια Δράσης και Εφαρμογής των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης.....	56
4.1	ΕΙΣΑΓΩΓΗ	56
4.1.1	Η χρηματοοικονομική κατάσταση του ΕΠΑΝΑΔ	56
4.2	ΔΡΑΣΕΙΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΑΝΕΡΓΩΝ	58
4.2.1	Εργαστήρια τεχνικών αναζήτησης εργασίας.....	58
4.2.2	Παροχή Συμβουλευτικών Υπηρεσιών σε ομάδες ανέργων-αναζητούντων εργασία	60
4.2.3	Εργαστήρια εξειδικευμένης επαγγελματικής πληροφόρησης	62
4.2.4	Διοργάνωση Forum Εργασίας.....	64
4.3	ΔΡΑΣΕΙΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	65
4.3.1	Επιταγή κατάρτισης-εργασιακής εμπειρίας για νέους (workplace training for youth)»	65
4.3.2	Κατάρτιση νέων με χρήση επιταγής κατάρτισης σε επιλεγμένους αναπτυξιακούς τομείς.....	67
4.4	ΔΡΑΣΕΙΣ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑΣ ΝΕΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	69
4.4.1	Προγράμματα κοινωνοφελούς εργασίας στον πολιτισμό για νέους.....	69

4.4.2	Απασχόληση νέων σε κοινωνικές δομές άμεσης αντιμετώπισης της φτώχειας (εθνικό δίκτυο κοινωνικής παρέμβασης για την κοινωνική ένταξη και ενδυνάμωση ευπαθών κοινωνικών ομάδων)	70
4.5	ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ	71
4.5.1	Οικονομικός προγραμματισμός.....	71
4.5.2	Χρονικός προγραμματισμός.....	74

1 Εισαγωγή

Το παραδοτέο «**Αναλυτικό Σχέδιο Δράσης και Εφαρμογής των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης και του συστήματος εσωτερικής Αξιολόγησης ανά Πεδίο Πολιτικής**» αποτελεί το τέταρτο Παραδοτέο του έργου «Μελέτη Ανασχεδιασμού των δράσεων Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης και σχεδιασμός και προσδιορισμός του τρόπου / διαδικασιών εφαρμογής εσωτερικού συστήματος / μηχανισμού αξιολόγησης στον ΟΑΕΔ, των Δράσεων αυτών», που έχει ανατεθεί από τον Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού, (εφεξής ΟΑΕΔ ή Αναθέτουσα Αρχή), στην εταιρεία «ΕΕΟ GROUP Α.Ε.» (εφεξής Σύμβουλος ή Μελετητής) με την από 12/9/2011 σύμβαση, κατόπιν διενέργειας ανοιχτού διαγωνισμού (Αρ. πρωτ. 022969/οικ.6.4217/22-12-2010, ΑΔΑ 4117Λ-ΑΣ) και έχει χρονικό ορίζοντα ολοκλήρωσης την 11/3/2012.

Σκοπός του παραδοτέου είναι η διαμόρφωση αναλυτικών Σχεδίων Δράσης και Εφαρμογής των προτεινόμενων Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης και του συστήματος εσωτερικής αξιολόγησης ανά πεδίο πολιτικής, χρονικό προγραμματισμό, απαιτούμενους πόρους, και ενδεικτικές πηγές χρηματοδότησης.

Αντικείμενο του παραδοτέου αποτελεί:

- η εκτενής παρουσίαση των πορισμάτων που προέκυψαν από την εκπόνηση των τεσσάρων (4) συνολικά παραδοτέων του παρόντος έργου.
- Η παρουσίαση του προτεινόμενου εσωτερικού συστήματος / μηχανισμού αξιολόγησης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στον ΟΑΕΔ ανά πεδίο πολιτικής. Ειδικότερα, το προτεινόμενο πολυετές πλάνο αξιολογήσεων των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης του ΟΑΕΔ αφορά στα ακόλουθα πεδία εφαρμογής:
 1. Προγράμματα δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας
 2. Προγράμματα ενίσχυσης αυτοαπασχολούμενων
 3. Προγράμματα κατάρτισης
- Η κατάρτιση επιμέρους Σχεδίων Δράσης και Εφαρμογής των προτεινόμενων Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης. Ειδικότερα, οι εν λόγω δράσεις έχουν δομηθεί στις ακόλουθες υποενότητες:
 4. Προτάσεις συμβουλευτικής υποστήριξης νέων/ αναζητούντων εργασία
 5. Προτάσεις ενίσχυσης της απασχόλησης των νέων
- Η σύνθεση, συγκριτική ανάλυση και αποτύπωση του συνολικού πλάνου εφαρμογής των προτεινόμενων δράσεων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.

Στο παραδοτέο αναλύονται τα κάτωθι κεφάλαια:

- Το κεφάλαιο 1 αποτελείται από την παρούσα Εισαγωγή, που έχει τον ρόλο ενός σύντομου οδηγού στα περιεχόμενα του Παραδοτέου για την διευκόλυνση του αναγνώστη.
- Στο κεφάλαιο 2 παρουσιάζεται μία σύντομη περίληψη που συνόλου των παραδοτέων του έργου.

- Στο κεφάλαιο 3 γίνεται παρουσίαση του ολοκληρωμένου συστήματος εσωτερικής αξιολόγησης και παρακολούθησης των ενεργητικών πολιτικών στον ΟΑΕΔ, ανά πεδίο πολιτικής.
- Στο κεφάλαιο 4 παρουσιάζονται τα αναλυτικά Σχέδια Δράσης και εφαρμογής των προτεινόμενων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης
- Το κεφάλαιο 5 αποσκοπεί στη συνθετική παρουσίαση των συγκεντρωτικών στοιχείων των προτεινόμενων Σχεδίων Δράσης του ΟΑΕΔ (Στρατηγική, ομάδες στόχοι, οικονομικής και χρονικός προγραμματισμός, κρίσιμοι παράγοντες επιτυχίας κλπ).

2 Συνοπτική περίληψη των παραδοτέων του έργου

2.1 Κύρια πορίσματα των μελετών του έργου

Από το σύνολο των τεσσάρων (4) παραδοτέων του έργου παρατηρούμε τα ακόλουθα:

1. Παρά το γεγονός ότι οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης αποτελούν διακριτό πεδίο δραστηριότητας του ΟΑΕΔ εδώ και 30 χρόνια, στο διάστημα αυτό ο σχεδιασμός και η αξιολόγηση των προγραμμάτων, όπως και η αποτελεσματική διοικητική τους διαχείριση δεν έχει επιφέρει τα αναμενόμενα αποτελέσματα. Ως εκ τούτου, είναι αναγκαίο να η επανακαθοριστεί η κατεύθυνση του Οργανισμού ως προς τη φιλοσοφία, τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την αξιολόγηση των παρεμβάσεών του.
2. Πρέπει να γίνει κατανοητό από όλους τους εμπλεκόμενους παράγοντες **ότι τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών δεν μπορούν να αποτελέσουν μια συνολική πολιτική για την απασχόληση**. Οφείλουν να **εστιάζονται σε ομάδες του εργατικού δυναμικού που αντιμετωπίζουν προβλήματα απασχόλησης**, ενώ, ταυτοχρόνως, να διαθέτουν την κατάλληλη ευελιξία και προσαρμοστικότητα.
3. Επιπροσθέτως, τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης του ΟΑΕΔ οφείλουν να αναζητήσουν **συνέργειες** με υπόλοιπες εφαρμοζόμενες πολιτικές είτε του ίδιου του ΟΑΕΔ, είτε, κυρίως, με προγράμματα λοιπών υπουργείων, οργανισμών ή κοινωνικών εταίρων.
4. Βασική αλλαγή και προϋπόθεση για την αναμόρφωση των εν λόγω προγραμμάτων είναι **να μεταβληθούν αυτά από προγράμματα που εξυπηρετούν τα προγράμματα σε προγράμματα που εξυπηρετούν τις ανάγκες των ανέργων και των επιχειρήσεων**. Με άλλα λόγια, η δραστηριότητα του ΟΑΕΔ να παύσει να είναι προγραμματοκεντρική και να γίνει ανθρωποκεντρική.
5. Αναφορικά με το σύστημα αξιολόγησης των ΕΠΑ του ΟΑΕΔ διαπιστώνονται σημαντικές αδυναμίες που συνοψίζονται:
 - Αδυναμία συστηματοποίησης των διαδικασιών εκ των υστέρων αξιολόγησης των ΕΠΑ του ΟΑΕΔ.
 - Μονοδιάστατο μη συστηματοποιημένο σύστημα on going αξιολόγησης των Προγραμμάτων ΕΠΑ του ΟΑΕΔ.
 - Απουσία ex ante αξιολόγησης των Προγραμμάτων ΕΠΑ του ΟΑΕΔ.

6. Είναι αναγκαία η ανάπτυξη ενός μόνιμου ολοκληρωμένου συστήματος αξιολόγησης των πολιτικών απασχόλησης του ΟΑΕΔ που θα αποσκοπεί στη διαρκή εξαγωγή ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων προσμέτρησης του βαθμού αποτελεσματικότητάς τους, σε σχέση με τους στόχους που έχουν τεθεί, καθώς και στον προσδιορισμό των παραγόντων εκείνων, που πρέπει να ληφθούν υπόψη για τον προγραμματισμό αντίστοιχων μελλοντικών δράσεων.
7. Η στρατηγική του ανασχεδιασμού των Ενεργητικών Πολιτικών είναι απαραίτητο να ενσωματωθεί στα επιμέρους Προγράμματα, τα οποία με τη σειρά τους εντάσσονται σε συγκεκριμένα Πεδία Πολιτικών ΕΠΑ. Τα Προγράμματα ΕΠΑ στην αγορά εργασίας σε περιόδους ύφεσης μπορούν να κωδικοποιηθούν σε τρεις μεγάλες κατηγορίες:
- ενέργειες διατήρησης της απασχόλησης,
 - ενέργειες δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας και
 - ενέργειες κατάρτισης.

Επιπρόσθετα σε περιόδους ύφεσης δεδομένης της μεγάλης αύξησης του αριθμού των ανέργων, σημαντικό ρόλο μπορεί να διατελέσει και η συμβουλευτική των ανέργων .

8. Η δημιουργία ενός ολοκληρωμένου μηχανισμού συστήματος παρακολούθησης και αξιολόγησης των προγραμμάτων ενίσχυσης της απασχόλησης οφείλει να στοχεύει κυρίως:
- Στην παρουσίαση τελικών προτάσεων για την αναπροσαρμογή και αναδιαμόρφωση των προγραμμάτων που υλοποιούνται,
 - Στον σχεδιασμό νέων προγραμμάτων ενίσχυσης της απασχόλησης ώστε να καταστούν πιο αποτελεσματικές οι πολιτικές ενίσχυσης της απασχόλησης,
 - στην βελτίωση της διαχείρισης,
 - στην υποβοήθηση της κατανομής κονδυλίων ή πόρων γενικότερα,
 - Στην παρουσίαση τελικών προτάσεων για την αναπροσαρμογή και αναδιαμόρφωση των προγραμμάτων που υλοποιούνται,
 - Στον σχεδιασμό νέων προγραμμάτων ενίσχυσης της απασχόλησης ώστε να καταστούν πιο αποτελεσματικές οι πολιτικές ενίσχυσης της απασχόλησης,
 - στην βελτίωση της διαχείρισης,
 - στην υποβοήθηση της κατανομής κονδυλίων ή πόρων γενικότερα.
9. Προκειμένου να καταστεί λειτουργικό ένα σύστημα παρακολούθησης και αξιολόγησης ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης θα πρέπει να πληροί ορισμένες προϋποθέσεις, όπως :
- Να εντάσσεται σε ένα θεσμικό πλαίσιο το οποίο θα προβλέπει τη λειτουργία του,
 - Να βασίζεται σε προδιαγραφές οι οποίες θα εξασφαλίζουν την εφαρμογή του και την δυνατότητα υλοποίησης των επιμέρους τμημάτων του συστήματος,
 - Να ενσωματώνει από τον σχεδιασμό του τα στοιχεία εκείνα που θα συνδέουν το σύστημα με τις τάσεις στην ευρωπαϊκή και ελληνική αγορά εργασίας καθώς επίσης και με τους φορείς υλοποίησης των πολιτικών απασχόλησης,
 - Να διασφαλίζει την βιωσιμότητά του και ως προς το πλαίσιο αναφοράς μέσα στο οποίο θα λειτουργήσει αλλά και ως προς την δυνατότητα ενσωμάτωσης στοιχείων που

αποτελούν εξελικτικό παράγοντα των μεθόδων και εργαλείων παρακολούθησης και αξιολόγησης.

10. Τα συστατικά μέρη του ολοκληρωμένου συστήματος αξιολόγησης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης του ΟΑΕΔ σύμφωνα με τις προδιαγραφές ανάπτυξης του Ολοκληρωμένου Συστήματος Αξιολόγησης των πολιτικών του ΟΑΕΔ το περιεχόμενο του θα αποτελείται από τα κάτωθι συστατικά μέρη:
 - **Πολυετές Πλάνο Αξιολογήσεων**
 - **Σύστημα Δεικτών Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των ενεργητικών πολιτικών του ΟΑΕΔ** για διασφάλιση της ποσοτικής και ποιοτικής επάρκειας των διενεργούμενων αξιολογήσεων.
 - **Τεχνολογικές Υποδομές και Άλλα Εργαλεία Υποστήριξης του Ολοκληρωμένου Συστήματος Αξιολόγησης**, συμπεριλαμβανομένου ενός σύγχρονου ολοκληρωμένου συστήματος ηλεκτρονικής τεκμηρίωσης και διάχυσης των αποτελεσμάτων των αξιολογήσεων.
11. Τέλος, οι προτάσεις του Συμβούλου αναφορικά με τον αναπροσδιορισμό των Προγραμμάτων ως προς τις ομάδες στόχου στοιχίζονται ανά πεδίο πολιτικής ΕΠΑ και συγκεκριμένα στα:
 - **Προγράμματα διατήρησης της απασχόλησης**
 - **Προγράμματα άμεσης δημιουργίας θέσεων απασχόλησης και κατάρτισης.**
12. Συμπερασματικά, σε ότι αφορά στα προγράμματα διατήρησης της απασχόλησης οι προτάσεις του Συμβούλου αφορούν τους **παραγωγικούς τομείς που πλήττονται περισσότερο από την ύφεση στην ελληνική οικονομία (Μεταποίηση και Υπηρεσίες)**, ενώ σε ότι αφορά τα Προγράμματα άμεσης δημιουργίας θέσεων απασχόλησης και κατάρτισης οι προτάσεις αφορούν **συγκεκριμένες ομάδες του πληθυσμού** όπως είναι : α) Άνεργοι άνω των 55 ετών, β) Νέοι έως 35 ετών με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης και γ) Ειδικές κατηγορίες ανέργων.

Ακολουθώντας, σύμφωνα με τις συμβατικές υποχρεώσεις, παρατίθεται σύνοψη των παραδοτέων του έργου.

2.2 Σύνοψη 1ου παραδοτέου: Καταγραφή και Αποτίμηση της εφαρμογής των υφιστάμενων πεδίων πολιτικής των ενεργητικών πολιτικών Απασχόλησης και του υφιστάμενου συστήματος εσωτερικής Αξιολόγησης

Το παρόν παραδοτέο περιλαμβάνει τις ακόλουθες κύριες ενότητες:

Θεωρητικό πλαίσιο αναφοράς των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης

Με τον όρο Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης (ΕΠΑ) περιγράφονται παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας, οι οποίες θεωρητικά στοχεύουν στην αντιμετώπιση των αιτιών που προ-

καλούν την ανεργία. Αντίστοιχα, οι ΕΠΑ διακρίνονται από τις παθητικές πολιτικές απασχόλησης οι οποίες θεωρείται ότι δεν αντιμετωπίζουν τα αίτια της ανεργίας, αλλά στοχεύουν στην ελαχιστοποίηση των αρνητικών της επιπτώσεων στον άνεργο

Βάσει των παραπάνω, στις ΕΠΑ συνήθως περιλαμβάνονται **τρεις μεγάλες ομάδες παρεμβάσεων-μέτρων**:¹

1. μέτρα και πολιτικές που στοχεύουν στην **καλύτερη αντίστοιχη της προσφοράς με τη ζήτηση εργασίας** και στην υποστήριξη του ανέργου στην αναζήτηση εργασίας,
2. πολιτικές κατάρτισης που στοχεύουν στην **αναβάθμιση, βελτίωση ή και προσαρμογή των δεξιοτήτων των εργαζομένων**, και
3. μέτρα **άμεσης δημιουργίας θέσεων εργασίας μέσω επιδοτήσεων** προς το δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα.

Σύμφωνα με τη θεωρία, τα παραπάνω μέτρα επιδρούν άμεσα ως προς την άρση των παραγόντων που προκαλούν την ανεργία. Η πρώτη ομάδα (σύζευξη προσφοράς-ζήτησης εργασίας), στοχεύει να αντιμετωπίσει την ανεργία τριβής όπως αυτή νοηματοδοτείται από τις αναλύσεις του Pissarides,² η δεύτερη ομάδα (κατάρτιση) αντιμετωπίζει την ανεργία που προκαλείται λόγω των χαμηλών δεξιοτήτων των ανέργων, και η τρίτη ομάδα (επιδοτήσεις), που θεμελιώνεται θεωρητικά από τις αναλύσεις των Layard, Nickell, Jackman και Johnson³, αντιμετωπίζει την ανεργία μέσω της μείωσης που προκαλεί στο οριακό κόστος εργασίας.

Αντίστοιχα, στις παθητικές πολιτικές, περιλαμβάνονται τα μέτρα επιδοματικής στήριξης των ανέργων είτε αυτά είναι επιδόματα ανεργίας, είτε άλλου τύπου εισοδηματικές ενισχύσεις που εντάσσονται στη γενική κατηγορία της ασφάλισης από την ανεργία. Σύμφωνα με την θεωρία, αυτές οι παρεμβάσεις δεν αντιμετωπίζουν τα ίδια τα αίτια της ανεργίας, αλλά είναι σημαντικές προκειμένου να ελαχιστοποιηθούν οι αρνητικές συνέπειες της ανεργίας στον άνεργο.

Σκιαγράφηση των Πεδίων Πολιτικής Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης στην Ελλάδα

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης είναι παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας που στοχεύουν σε συγκεκριμένες ομάδες του πληθυσμού. Υπό αυτή την έννοια, διαφέρουν από τις γενικές πολιτικές απασχόλησης που, εξ ορισμού δεν απευθύνονται σε κάποια ιδιαίτερη ομάδα. Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης βασικά αποσκοπούν στην αύξηση της πιθανότητας απασχόλησης ή στην βελτίωση των εισοδηματικών προοπτικών ανέργων ατόμων ή ομάδων που αντιμετωπίζουν δυσκολίες να εισέλθουν στην αγορά εργασίας»

Η στατιστική παρακολούθηση των παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας, ακολουθεί ένα σύστημα κατηγοριοποίησης, το οποίο διακρίνει τρεις μεγάλες ομάδες παρεμβάσεων.

¹ Calmfors L. (1994), "Active Labour Market Policy and Unemployment - A Framework for the Analysis of Crucial Design Features", OECD Economic Studies No. 22, Spring 1994

² Pissarides, C. (1985), "Short-run equilibrium dynamics of unemployment, vacancies and real wages", American Economic Review, Vol. 75, Pissarides, C. (1990), Equilibrium Unemployment Theory, Basil Blackwell

³ Layard, R. και Nickell, S. (1986), "Unemployment in Britain", Economica, Vol. 53, No. 5, Johnson, G.E. and Layard, R. (1986), "The natural rate of unemployment: explanation and policy", Handbook of Labour Economics, North-Holland, Amsterdam, Layard, R., Jackman, R. και Nickell, S. (1991), Unemployment, Oxford University Press

Πίνακας 1 Τυπολογία ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης			
Είδος παρέμβασης	Ομάδα Στόχος	Αίτιο ανεργίας ή δυσ- χέρειας	Θεωρητική βάση ανα- φοράς
Υπηρεσίες τοποθέτη- σης	Σύνολο πληθυσμού εργάσιμης ηλικί- ας	Ανεργία τριβής Διαρθρωτική ανεργία με γεωγραφικά αίτια	Ανεργία διερεύνησης Συνάρτηση σύζευξης Θεωρία κοινωνικού κεφαλαίου
Κατάρτιση	- Νέοι με ελλείψεις εργασιακές δεξιό- τητες Κατάρτιση εργαζομένων - Επανακατάρτιση εργαζομένων σε επισφαλείς εργασίας - Κατάρτιση ατόμων που επιχειρούν εκ νέου ένταξη στην αγορά εργασίας	Διαρθρωτική ανεργία	Θεωρία ανθρώπινου κεφαλαίου
Επιδοτούμενη Απασ- χόληση	- Άτομα με χαμηλότερη από τη μέση παραγωγικότητα - Νέοι χωρίς εργασιακή εμπειρία - Μακροχρόνια άνεργοι Ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού	Νεοκλασική ανεργία (επίπεδο μισθού υψη- λότερη της αξίας του οριακού προϊόντος της εργασίας	Νεοκλασικό υπόδειγμα
Δεδουσόπουλος Α. (2007), Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης. Θεωρία και αξιολογήσεις, Πάντειο Πανεπιστήμιο, σ. 21			

Σύμφωνα με το ΟΑΕΔ⁴ από τις αρχές του 2010, υλοποιήθηκαν ή υλοποιούνται σαράντα επτά (47) επιμέρους προγράμματα με συνολικό κόστος 3,2 δις €, στα οποία ενεπλάκησαν άμεσα περίπου 808.000 άτομα, ενώ κατά την ολοκλήρωσή τους αναμένεται ο συνολικός αριθμός των ωφελοούμενων να ανέλθει σε 1,1 εκατ. άτομα. Σύμφωνα με τον Οργανισμό, οι δράσεις αυτές κατάφεραν να περιορίσουν το ποσοστό ανεργία τουλάχιστον κατά 4%-5%, αν και δεν αναφέρεται η μεθοδολογία βάσει της οποίας προκύπτει αυτός ο υπολογισμός.

Αντίστοιχα, η δαπάνη για παθητικές πολιτικές (επιδόματα ανεργίας, προγράμματα πλησίον της σύνταξης, ιατροφαρμακευτική κάλυψη μακροχρόνια ανέργων, οικογενειακά επιδόματα, παροχές μητρότητας κοκ.), ανήλθε σε 2,8 δις €, και αφορούσε περίπου 1.200.000 άτομα.

Ειδικότερα, σύμφωνα με τον ΟΑΕΔ, τα μέχρι σήμερα εφαρμοζόμενα προγράμματα έχουν αποδώσει τα εξής:

- διατήρηση 302.198 θέσεων εργασίας,
- ένταξη 74.068 ανέργων σε θέσεις εργασίας ή σε νέες ευκαιρίες επιχειρηματικότητας μικρής κλίμακας,
- διατήρηση 8.295 θέσεων εργασίας και διεύρυνση της εποχικής απασχόλησης στον τουρισμό κατά 53.979 θέσεις εργασίας, το έτος 2010
- διεύρυνση της εποχικής απασχόλησης 25.436 εργαζομένων σε επιχειρήσεις του τουριστικού τομέα την περίοδο 2011
- επαγγελματική εκπαίδευση 330.882 εργαζομένων μέσω των προγραμμάτων του Λ.Α.Ε.Κ και των προγραμμάτων διαρθρωτικής προσαρμογής
- τη φοίτηση 13.195 σπουδαστών σε 52 Σχολές Μαθητείας και 31 Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ).

⁴ ΟΑΕΔ, Δελτίο Τύπου, 10.10.2011 με θέμα «Υλοποίηση προγραμμάτων ΟΑΕΔ κατά περιφέρεια και νομό»

Επίσης, κατά το επόμενο διάστημα, έχει προγραμματιστεί η υλοποίηση πέντε (5) προγραμμάτων συνολικού προϋπολογισμού 289 εκατ. ευρώ που αφορούν την προώθηση στην απασχόληση 31.000 ανέργων. Ειδικότερα, σύμφωνα με τον σχεδιασμό του Οργανισμού προβλέπεται οι ενεργοποίηση των εξής προγραμμάτων:

- Πρόγραμμα «Επιταγή επανένταξης» στην αγορά εργασίας. Αφορά την μετατροπή του επιδόματος ανεργίας σε οικονομική ενίσχυση (μέσω σχετικών κουπονιών). Απευθύνεται σε 10.000 επιδοτούμενους άνεργους και έχει προϋπολογισμό 120 εκ. ευρώ.
- Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων της τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου & δευτέρου βαθμού (Δήμων & Περιφερειών) για την απασχόληση 5.000 ανέργων ηλικίας 55-64 ετών, προϋπολογισμού 75 εκατ. ευρώ.
- Πρόγραμμα διατήρησης 10.000 θέσεων εργασίας σε τουριστικές επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας με επιχορήγηση μέρους των εργοδοτικών εισφορών, προϋπολογισμού 18,6 εκατ. ευρώ.
- Επιχορήγησης Επιχειρήσεων για την πρόσληψη 5.000 ανέργων πτυχιούχων ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων πανεπιστημιακού & τεχνολογικού τομέα ως 35 ετών, με προϋπολογισμό 70 εκατ. ευρώ.
- Τοπικό Ολοκληρωμένο Πρόγραμμα για 680 άνεργους των επιχειρήσεων: «ΤΕΞΑΠ-PET A.E.», «MAXIM ΠΕΡΤΣΙΝΙΔΗΣ A.E.», «ROBERTO A.B.E.E.», «NOBA KNIT A.E.», «BELLE A.E.», «ΠΑΚ. ΚΕΝΤΑΠΟΤΖΙΔΗ A.E.», «ΕΥΡΩΒΑΦΗ A.E.», «EUROHOUSE A.E.», «ΘΕΜΕΛΙΟΔΟΜΗ A.E.» του Νομού Θεσσαλονίκης, προϋπολογισμού 7,2 εκατ. ευρώ.

Τα βασικά χαρακτηριστικά των πολιτικών απασχόλησης στην Ελλάδα

- Οι δαπάνες για παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα, είναι από τις χαμηλότερες στη Ευρώπη των 27.
- Το χαμηλό ύψος των δαπανών για παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας, αντικατοπτρίζεται και στον συνολικό αριθμό των ωφελούμενων
- Το μεγαλύτερο ποσοστό των δαπανών του ΟΑΕΔ αφορά στην καταβολή επιδομάτων με το επίπεδο προστασίας από την ανεργία να είναι ικανοποιητικό και να διαμορφώνεται ανάλογα με την ειδική κατηγορία που υπάγεται ο άνεργος.
- Ως προς τις ενεργητικές πολιτικές, αυτές κατά την περίοδο 2000-2009 απορρόφησαν μεσοσταθμικά το 25,9% των δαπανών για παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας, έναντι 31,4% του ευρωπαϊκού μέσου όρου.
- Ως προς την εσωτερική διάρθρωση της δαπάνης για παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας, είναι σαφής η κυριαρχία των πολιτικών επιδότησης εργοδοτών και των προγραμμάτων ενίσχυσης της αυτοαπασχόλησης και της επιχειρηματικότητας.
- Η κυριαρχία, των προγραμμάτων ΝΘΕ, ΝΕΕ και κατάρτισης, στο σύνολο των παρεμβάσεων για την αγορά εργασίας, έχει ως άμεσο αποτέλεσμα, άλλα πεδία πολιτικής, όπως τα μέτρα διαμοιρασμού θέσεων εργασίας ή οι πολιτικές ένταξης στην αγορά εργασίας ειδικών ομάδων του πληθυσμού, να μην ασκούν σημαντικό ρόλο στην πολιτική απασχόλησης, τουλάχιστον σε ό,τι αφορά την χρηματοδότηση.

Αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης

Αντικείμενο αυτού του κεφαλαίου είναι η συνοπτική παρουσίαση των μελετών αξιολόγησης που πραγματοποιήθηκαν κατά την δεκαετία του 2000, με στόχο την ανάδειξη ακριβώς αυτών των κοινών σημείων. Βάσει της επισκόπησης που πραγματοποιήθηκε, αναδεικνύονται κάποιες σταθερές, που χαρακτηρίζουν τα περισσότερα από τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών εφαρμόστηκαν κατά την δεκαετία του 2000. Ειδικότερα:

Γενικά για όλα τα προγράμματα

1. **Ο στόχος για την κατανομή των θέσεων ανάμεσα στις ομάδες στόχους συχνά δεν επιτυγχάνεται.** Όπως προκύπτει από την ανάλυση των σχετικών υπουργικών αποφάσεων, στόχος τόσο των προγραμμάτων ΝΘΕ, όσο και των προγραμμάτων ΝΕΕ, ήταν διαχρονικά:
 - ✓ η προνομιακή αντιμετώπιση των γυναικών,
 - ✓ η προνομιακή αντιμετώπιση των νέων,
 - ✓ η ενίσχυση της αποτρεπτικής παρέμβασης ως προς την μακροχρόνια ανεργία.

Αυτός ο στόχος επιδιώχθηκε, είτε με τον καθορισμό ποσοστώσεων στις θέσεις, είτε με τον καθορισμό υψηλότερης επιδότησης για κάποιες κατηγορίες ανέργων. Ωστόσο, η πλειονότητα των ερευνών διαπιστώνει ότι αυτές οι ομάδες υποεκπροσωπούνται σε σχέση με τους άνδρες, άτομα ηλικίας 25-45 ετών και μακροχρόνια άνεργους αντίστοιχα.

Βάσει των παραπάνω, τα προγράμματα ΝΘΕ, και δευτερευόντως τα προγράμματα ΝΕΕ, φαίνεται να λειτουργούν περισσότερο ως καθολικά προγράμματα στήριξης της απασχόλησης γενικά, ενώ ο επιλεκτικός τους χαρακτήρας υποχωρεί σημαντικά.

2. **Οι κενές θέσεις των προγραμμάτων είναι πολλές, αν και φαίνεται ότι η κατάσταση έχει βελτιωθεί κατά τα τελευταία χρόνια.** Σύμφωνα με τις μελέτες αξιολόγησης οι κενές θέσεις σε κάθε πρόγραμμα κυμαίνονται από 0% έως 60%. Η βελτίωση των επιδόσεων του Οργανισμού είναι σαφώς θετική και κατά πάσα πιθανότητα οφείλεται στην περιφερειακή κατανομή των θέσεων και με κριτήριο τις προηγούμενες επιδόσεις κάθε τοπικής υπηρεσίας.

Πρέπει να σημειωθεί, ότι για την αξιολόγησή της αποτελεσματικότητας των τοποθετήσεων πρέπει να κατασκευαστεί ένας σύνθετος δείκτης, ο οποίος θα περιλαμβάνει και την κατάσταση των υπηρεσιών απασχόλησης. Με αυτόν τον τρόπο, είναι δυνατόν να διαπιστωθεί κατά πόσο η μη κάλυψη των προβλεπόμενων θέσεων οφείλεται σε κακές εκτιμήσεις ως προς την κατάσταση της αγοράς εργασίας, ή σε οργανωτικά και διοικητικά προβλήματα των υπηρεσιών του Οργανισμού.

3. **Δεν είναι σαφές εάν οι ενεργητικές πολιτικές ευνοούν την αύξηση του ποσοστού συμμετοχής.** Κάποιες από τις μελέτες αξιολόγησης υποστηρίζουν ότι η πλειονότητα των ωφελούμενων προέρχεται από ήδη ενεργές ομάδες (δηλαδή είναι κατά κύριο λόγο άνεργοι), άλλες πάλι, βρίσκουν ότι πάνω από το 60% των θέσεων καλύφθηκε από άτομα που πριν το πρόγραμμα ήταν ανενεργά.
4. **Η σημασία των επιδοτήσεων στη συνολική διαμόρφωση της απασχόλησης εμφανίζεται πολύ σημαντική.** Για την ακρίβεια, οι 98 χιλιάδες θέσεις που επιδοτήθηκαν από τα διάφορα προγράμματα κατά την περίοδο 2005-2009 ισούνται με το 49% της καθαρής αύξησης της απασχόλησης της ίδιας περιόδου, συμπεριλαμβανομένου του δημόσιου τομέα.
5. **Από τα παραπάνω προκύπτει μια ιδιάζουσα εικόνα:**

- ✓ Η δαπάνη για παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα είναι από τις μικρότερες στην Ευρώπη,
- ✓ Περίπου το 50% των θέσεων που προσφέρονται από τα προγράμματα άμεσης δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας παραμένουν αδιάθετες λόγω ενδεχόμενης αστοχίας στον αρχικό σχεδιασμό των εν λόγω προγραμμάτων,
- ✓ Περίπου το 50% της καθαρής αύξησης της απασχόλησης στο σύνολο της οικονομίας έχει επιδοτηθεί με τον ένα ή τον άλλο τρόπο από τέτοια προγράμματα.

Στο μέτρο που τα παραπάνω ισχύουν, προκύπτουν κάποιες συνέπειες και «ευκαιρίες» ως προς την μελλοντική δραστηριότητα του Οργανισμού. **Ο ΟΑΕΔ έχει σημαντικά περιθώρια αναπροσανατολισμού των παρεμβάσεών του ακόμα και εντός ενός περιβάλλοντος υποχρηματοδότησης.** Από τα πορίσματα των σχετικών ερευνών προκύπτει ότι οι βασικές κατευθύνσεις αυτού του αναπροσανατολισμού πρέπει να είναι:

- η **σημαντική ενίσχυση των δαπανών για την οργάνωση και λειτουργία των υπηρεσιών υποστήριξης των ανέργων** από τις τοπικές υπηρεσίες του Οργανισμού, και,
- η **κλιμάκωση του ύψους της επιδότησης για προγράμματα ΝΘΕ και ΝΕΕ αναλόγως και των χαρακτηριστικών των επιχειρήσεων**, δηλαδή όχι αποκλειστικά βάσει των χαρακτηριστικών των ανέργων. Με άλλα λόγια, υπάρχει σημαντικό περιθώριο επανασύνδεσης των πολιτικών επιδότησης με ένα ευρύτερο στρατηγικό σχέδιο και την οργανική σύνδεση αυτών των πολιτικών με την βιομηχανική πολιτική,
- η **επέκταση των προγραμμάτων σε νέα πεδία** που έως σήμερα παραμένουν περιθωρικά, όπως τα προγράμματα στήριξης των ΜΚΟ, πολιτικές διαμοιρασμού θέσεων εργασίας, προγράμματα δημιουργίας πρόσκαιρης απασχόλησης στον δημόσιο τομέα,
- προϋπόθεση για τα παραπάνω, είναι η **ανάπτυξη ενός αποτελεσματικού και αδιάβλητου συστήματος επιλογής των ωφελούμενων και παρακολούθησης της υλοποίησης έκαστου προγράμματος**. Η επιλογή και τοποθέτηση των ωφελούμενων σε επιδοτούμενες θέσεις εργασίας πρέπει να αποσυνδεθεί από διοικητικές αποφάσεις του Οργανισμού και να στηριχθεί κυρίως σε αντικειμενικά συστήματα μοριοδότησης τύπου Α-ΣΕΠ.
- Η συνεργασία των επιχειρήσεων και των ωφελούμενων με τον ΟΑΕΔ είναι καλή, και δεν αντιμετωπίζει ιδιαίτερα προβλήματα. Παρά τα επιμέρους παράπονα, σε γενικές γραμμές τα προγράμματα δεν αντιμετωπίζουν προβλήματα υλοποίησης ως προς το τυπικό τους σκέλος.
- **Το σύστημα στατιστικής παρακολούθησης αν και έχει βελτιωθεί χρίζει περαιτέρω βελτιώσεων**. Με την πάροδο των ετών έχει βελτιωθεί το σύστημα ποσοτικής παρακολούθησης, ωστόσο υπάρχουν σημαντικά προβλήματα στην πρόσβαση των ερευνητών στις σχετικές πληροφορίες. Κατά δεύτερο λόγω, δεν έχει συστηματικοποιηθεί η συλλογή και παρουσίαση μιας σειράς επιπλέον ποιοτικών πληροφοριών (όπως π.χ. το είδος της θέσης στην οποία τοποθετήθηκαν οι ωφελούμενοι από ΝΘΕ, το μέγεθος των επιχειρήσεων που συμμετείχαν κ.ο.κ.) Αντίστοιχα, σημαντικές ενέργειες πρέπει να γίνουν ως προς τη δημοσιοποίηση των πορισμάτων των μελετών αξιολόγησης

Για τα προγράμματα Νέων Θέσεων Εργασίας

1. **Το νεκρό βάρος, στα προγράμματα ΝΘΕ είναι ιδιαίτερα υψηλό και κινείται από 56% έως 50%.** Αυτό το στοιχείο, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι η συντριπτική πλειονότητα των ατόμων (60%-75%) που προσλαμβάνεται από τις επιχειρήσεις δεν έχουν

προταθεί από τις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, αλλά από τον μελλοντικό τους εργοδότη, ενισχύει την υπόθεση ότι τα προγράμματα ΝΘΕ παίζουν περισσότερο ρόλο στήριξης της απασχόλησης γενικά, παρά προώθησης στην απασχόληση ειδικών ομάδων που αντιμετωπίζουν προβλήματα πρόσβασης στην αγορά εργασίας.

2. Απαιτείται η καλύτερη διασύνδεση των προγραμμάτων ΝΘΕ με τις πραγματικές ανάγκες των επιχειρήσεων, ούτως ώστε να συμβάλουν στον τεχνολογικό και οργανωτικό εκσυγχρονισμό αυτών με στόχο την ποιοτική αύξηση της ανταγωνιστικότητάς τους σε μια διαρκώς διευρυνόμενη οικονομία.
3. **Μακροχρόνια, δεν είναι σαφές κατά πόσο οι θέσεις που δημιουργούνται μέσω των προγραμμάτων ΝΘΕ είναι διατηρήσιμες.** Σύμφωνα με τις σχετικές αξιολογήσεις περίπου ένας (1) στους τρεις (3) ωφελούμενους από τα σχετικά προγράμματα σταμάτησε την εργασία του με το τέλος του προγράμματος, είτε λόγω απόλυσης, είτε λόγω οικιοθελούς αποχώρησης.
4. **Υπάρχουν ενδείξεις ότι τα προγράμματα ΝΘΕ, δεν επηρέασαν σημαντικά την κατανομή της απασχόλησης ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας.** Ο μη διαφορισμός της επιδότησης ανάλογα με το βαθμό ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης και την κατηγορία της επιδοτούμενης εργασίας ή τον κλάδο στον οποίο εντάσσεται η επιχείρηση συντέινει στο να αναπαραχθεί μέσω των προγραμμάτων η ίδια περίπου δομή της απασχόλησης που προϋπήρχε αυτών.
5. Ένα **σύστημα επιλεκτικών επιδοτήσεων** προς τις επιχειρήσεις των κλάδων που χρησιμοποιούν περισσότερο καινοτομικές τεχνολογίες και τις περισσότερο καινοτομικές τεχνολογίες και τις περισσότερο ευάλωτες ομάδες ανέργων με βάση τα κριτήρια αυτά θα ήταν μάλλον περισσότερο αποτελεσματικό. Ένα τέτοιο σύστημα θα συνέβαλλε περισσότερο στην επιτάχυνση των αναδιαρθρώσεων που απαιτούνται στη χώρα, με προφανείς επιπτώσεις στη διανομή του εισοδήματος.

Για τα προγράμματα Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών

1. Το νεκρό βάρος των προγραμμάτων ΝΕΕ είναι υψηλό (κινείται κοντά στο 60%). Η τάση αυτή ενισχύεται ακόμα περισσότερο, δεδομένου ότι στις περισσότερες των περιπτώσεων προϋπόθεση για τη συμμετοχή στο πρόγραμμα είναι η επιχείρηση να έχει ήδη ιδρυθεί. Υπ' αυτή την έννοια το πρόγραμμα ΝΕΕ παίρνει τη μορφή της εκ των υστέρων ενίσχυσης μιας επιχειρηματικής πρωτοβουλίας, παρά της προσπάθειας να προκληθεί αυτή η πρωτοβουλία.
2. Η βιωσιμότητα των επιχειρήσεων που ιδρύονται μέσω των προγραμμάτων ΝΕΕ είναι αρκετά υψηλή και κινείται ανάμεσα σε 75%-85% δύο χρόνια μετά την έναρξη της επιχείρησης. Οι έρευνες σχετικά με τις αιτίες αποτυχίας δεν έχουν καταλήξει σε κοινά συμπεράσματα. Ορισμένες βρίσκουν θετική συσχέτιση της πιθανότητας αποτυχίας με το φύλο, την ηλικία και το εκπαιδευτικό επίπεδο. Άλλες μελέτες όμως δεν επιβεβαιώνουν αυτά τα αποτελέσματα.
3. Το μεγαλύτερο ίσως πρόβλημα σε σχέση με τους ωφελούμενους από τα προγράμματα ΝΕΕ, είναι η έλλειψη υποστήριξης σε άλλες παραμέτρους της επιχειρηματικής προσπάθειας. Ο ΟΑΕΔ, σωστά ανέπτυξε συστήματα υποστήριξης (σεμινάρια επιχειρηματικότητας, βοήθεια στη σύνταξη επιχειρηματικού σχεδίου), ωστόσο το σημαντικότερο πρόβλημα που είναι η πρόσβαση στον τραπεζικό δανεισμό παραμένει ακόμα άλυτο.

Για το πρόγραμμα διαρθρωτικής προσαρμογής επιχειρήσεων με περισσότερους από 50 απασχολούμενους

Η ως τώρα εφαρμογή του προγράμματος αφορά κατά κύριο λόγο Ανώνυμες Εταιρίες, που εδρεύουν στην Αθήνα και την Θεσσαλονίκη και δραστηριοποιούνται στους κλάδους της μεταποίησης, του εμπορίου και των μεταφορών. Ωστόσο, η αξιολόγηση των δράσεων κατάρτισης που υλοποιούνται σε αυτές τις επιχειρήσεις δεν είναι δυνατή βάσει των στοιχείων που διατέθηκαν, δεδομένου ότι για κάτι τέτοιο θα απαιτούταν πρώτων η αναλυτική μελέτη του περιεχομένου των προγραμμάτων κατάρτισης που υλοποιούνται ανά επιχείρηση και επιτόπια έρευνα σε δείγμα των επιχειρήσεων που συμμετέχουν στο πρόγραμμα, ώστε να διαπιστωθεί η συνάφεια των αντικειμένων κατάρτισης με την δραστηριότητα της επιχείρησης, τα ειδικά χαρακτηριστικά των καταρτιζόμενων και ο τρόπος με τον οποίο η κατάρτιση αναμένεται να τα επηρεάσει, οι αναμενόμενες συνέπειες της κατάρτισης στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων κ.ο.κ.

Σε ένα πρώτο επίπεδο, η εικόνα που δίνουν τα διαθέσιμα στοιχεία είναι αντιφατική. Από τη μία πλευρά, είναι θετικό το γεγονός ότι ο βαθμός διείσδυσης του προγράμματος στις επιχειρήσεις της μεταποίησης είναι υψηλός. Από την άλλη πλευρά, δεν είναι σαφής γιατί οι εμπορικές επιχειρήσεις έχουν τόσο υψηλά ποσοστά συμμετοχής. Με άλλα λόγια, δεν μπορεί να αποκλειστεί το ενδεχόμενο, επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν κατά κανόνα ανειδίκευτη εργασία να προσέτρεξαν στο πρόγραμμα όχι με κίνητρο την βελτίωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων, αλλά με στόχο την μείωση του κόστους εργασίας μέσω της αμοιβής που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι για τη συμμετοχή στα προγράμματα αυτά. Σε κάθε περίπτωση, για τον έλεγχο αυτής της υπόθεσης απαιτείται επιτόπια έρευνα στις ίδιες τις επιχειρήσεις.

Αξιολόγηση του Συστήματος Αξιολόγησης Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης

Γενικά, στο σύνολο των προσπαθειών για την ανάπτυξη ενός συστήματος αξιολόγησης των ΕΠΑ του ΟΑΕΔ διαπιστώνονται σημαντικές αδυναμίες που συνοψίζονται:

1. **Αδυναμία συστηματοποίησης των διαδικασιών εκ των υστέρων αξιολόγησης των ΕΠΑ του ΟΑΕΔ.**
2. **Μονοδιάστατο μη συστηματοποιημένο σύστημα on going αξιολόγησης των Προγραμμάτων ΕΠΑ του ΟΑΕΔ.**
3. **Απουσία ex ante αξιολόγησης των Προγραμμάτων ΕΠΑ του ΟΑΕΔ.**

Ως εκ τούτου, είναι αναγκαία η ανάπτυξη ενός μόνιμου ολοκληρωμένου συστήματος αξιολόγησης των πολιτικών απασχόλησης του ΟΑΕΔ που θα αποσκοπεί στη διαρκή εξαγωγή ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων προσμέτρησης του βαθμού αποτελεσματικότητάς τους, σε σχέση με τους στόχους που έχουν τεθεί, καθώς και στον προσδιορισμό των παραγόντων εκείνων, που πρέπει να ληφθούν υπόψη για τον προγραμματισμό αντίστοιχων μελλοντικών δράσεων. Επίσης το σύστημα αυτό θα πρέπει να επιτέπει την αξιολόγηση ανά κατηγορία ΕΠΑ. Επίκεντρο του συστήματος θα πρέπει να είναι η αξιολόγηση των επιδράσεων των ΕΠΑ στα ακόλουθα ενδεικτικά αλληλοσυσχετιζόμενα πεδία αξιολόγησης των ΕΠΑ:

- ✓ Επιδράσεις των Προγραμμάτων Κατάρτιση (training).
- ✓ Επιδράσεις των Προγραμμάτων Πρωτοβουλιών απασχόλησης (employment incentives).
- ✓ Επιδράσεις των Πρωτοβουλιών απασχόλησης (employment incentives).
- ✓ Επιδράσεις των Προγραμμάτων υποστήριξης και επανένταξης στην αγορά εργασίας (supported employment and rehabilitation).
- ✓ Επιδράσεις των Προγραμμάτων άμεσης δημιουργίας θέσεων εργασίας (direct job creation).
- ✓ Επιδράσεις των Προγραμμάτων ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας (start-up incentives).

Αξιολογικά συμπεράσματα της εφαρμογής των υφιστάμενων πεδίων πολιτικής των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης και του υφιστάμενου συστήματος εσωτερικής Αξιολόγησης

1. Παρά το γεγονός ότι οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης αποτελούν διακριτό πεδίο δραστηριότητας του ΟΑΕΔ εδώ και 30 χρόνια, στο διάστημα αυτό ο σχεδιασμός και η αξιολόγηση των προγραμμάτων, όπως και η αποτελεσματική διοικητική τους διαχείριση δεν έχει επιφέρει τα αναμενόμενα αποτελέσματα. Ως εκ τούτου, είναι αναγκαίο να η επανακαθοριστεί η κατεύθυνση του Οργανισμού ως προς τη φιλοσοφία, τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την αξιολόγηση των παρεμβάσεών του.
2. Πρέπει να γίνει κατανοητό από όλους τους εμπλεκόμενους παράγοντες ότι τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών δεν μπορούν να αποτελέσουν μια συνολική πολιτική για την απασχόληση. Οφείλουν να εστιάζονται σε ομάδες του εργατικού δυναμικού που αντιμετωπίζουν προβλήματα απασχόλησης, ενώ, ταυτοχρόνως, να διαθέτουν την κατάλληλη ευελιξία και προσαρμοστικότητα. Μέχρι τώρα, τα προγράμματα λειτουργούν ως μορφή γενικευμένης επιδότησης, οδηγώντας σε υπερεπιδότηση (Νέες Θέσεις Εργασίας).
3. Βασική αλλαγή και προϋπόθεση για την αναμόρφωση των προγραμμάτων είναι να μεταβληθούν αυτά από προγράμματα που εξυπηρετούν τα προγράμματα σε προγράμματα που εξυπηρετούν τις ανάγκες των ανέργων και των επιχειρήσεων. Με άλλα λόγια, η δραστηριότητα του ΟΑΕΔ να παύσει να είναι προγραμματο-κεντρική και να γίνει ανθρωποκεντρική.
4. Ουσιώδη και καθοριστικό ρόλο οφείλει να διαδραματίσει η εξατομικευμένη παρέμβαση. Η αναλυτική και σε βάθος συνέντευξη των ανέργων και η διάγνωση των εργασιακών αδυναμιών. Τα προγράμματα πρέπει να προσαρμοστούν στις αδυναμίες των ανέργων και στη δυναμική των επιχειρήσεων.
5. Η εκπαίδευση, ευαισθησία και η εργασιακή εμπειρία των συμβούλων απασχόλησης αποτελεί τον καθοριστικό παράγοντα αναβάθμισης, όχι μόνον της εφαρμογής, αλλά και του σχεδιασμού και της προσαρμογής των προγραμμάτων.
6. Επιβάλλεται να δημιουργηθεί και να λειτουργήσει ενιαίο πληροφοριακό σύστημα απασχόλησης – ασφάλισης με πλήρη δικτύωση και κατάγραφή των σχετικών πληροφοριών.

7. Παράλληλα, επιβάλλεται η δημιουργία ενός συστήματος ανάλυσης των πληροφοριών σε τοπικό, περιφερειακό και κεντρικό επίπεδο και η τακτική υποβολή (ανά τρίμηνο) εκθέσεων από τους εργασιακούς συμβούλους με βάση διαρθρωμένου ερωτηματολογίου.
8. Θα πρέπει να διαχωριστεί, έστω και προσωρινά, ο σχεδιασμός των προγραμμάτων από τη διοικητική λειτουργία έγκρισης των προγραμμάτων. Ο σχεδιασμός πρέπει να βασίζεται σε ήδη διαθέσιμο στατιστικό υλικό για την αγορά εργασίας και σε καλή γνώση της εμπειρίας σχεδιασμού σε άλλες χώρες της ΕΕ. Η εφαρμογή ενός σύνθετου συστήματος σχεδιασμού που θα περιλαμβάνει δύο φάσεις (top-down και εν συνεχεία bottom – up) είναι δυνατή μόλις επιτευχθεί η επαρκής λειτουργία των ΚΠΕ, παράλληλα με την εφαρμογή αρχών MBO (management by objectives).
9. Η on going αξιολόγηση εξαρτάται από το βάθος των πληροφοριών και την ταχύτητα συλλογής και επεξεργασίας. Μπορεί να αποτυπωθεί σε σειρά δεικτών αποτελεσμάτων και χρηματικών ροών που θα επιτρέπουν την άμεση αντίληψη των προβλημάτων και το πού εμφανίζονται.
10. Οι ex post αξιολογήσεις οφείλουν να ανταποκριθούν στα διεθνή πρότυπα αξιολόγησης. Η μέχρι σήμερα πρακτική δεν έχει δώσει αποτελέσματα, ενώ και οι υποδείξεις δεν έχουν ληφθεί υπόψη σε μεγάλο βαθμό.
11. Σκοπός της αξιολόγησης πρέπει να είναι η υποβοήθηση του έργου που επιτελείται, ο εντοπισμός λαθών και η διόρθωσή τους.
12. Τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης του ΟΑΕΔ οφείλουν να αναζητήσουν συνέργειες με υπόλοιπες εφαρμοζόμενες πολιτικές είτε του ίδιου του ΟΑΕΔ, είτε, κυρίως, με προγράμματα λοιπών υπουργείων, οργανισμών ή κοινωνικών εταίρων.

2.3 Σύνοψη 2ου παραδοτέου: Αναπροσδιορισμός Πεδίων Πολιτικής Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης / Ανασχεδιασμός και Προσδιορισμός Εφαρμογής συγκεκριμένων δράσεων ανά πεδίο πολιτικής

Το παρόν παραδοτέο περιλαμβάνει τις ακόλουθες κύριες ενότητες:

Ανάλυση των διαχρονικών και συγκυριακών τάσεων της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα

Τα βασικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης και της ανεργίας, όπως αυτή διαμορφώνεται υπό την ύφεση της ελληνικής οικονομίας είναι τα εξής:

1. Η ύφεση της ελληνικής οικονομίας έχει τεράστιες αρνητικές συνέπειες στην απασχόληση, οι οποίες όχι μόνο υπερβαίνουν κατά πολύ τις αναμενόμενες, αλλά είναι πρωτόγνωρες ως προς την έντασή τους τουλάχιστον σε εθνικό επίπεδο. Κατά την περίοδο 2008-2011, η συνολική απασχόληση μειώθηκε κατά 425.800 άτομα, δηλαδή ποσοστιαία μείωση ίση με 9,3%.
2. Σε όλες τις επιμέρους κατηγορίες που εξετάζονται η θέση των γυναικών είναι περίπου δύο φορές χειρότερη από εκείνη των ανδρών. Ωστόσο πρέπει να τονιστεί ότι η κρίση στην αγορά εργασίας, λόγω του καθολικού χαρακτήρα που απέκτησε, έπληξε κατά κύριο λόγο εκείνες τις ομάδες που μέχρι πρότινος ήταν καλύτερα ενταγμένες στην αγορά εργασίας. Όπως θα φανεί στα επόμενα, παρά το γεγονός ότι το

ποσοστό ανεργίας των γυναικών παραμένει αρκετά υψηλότερα από εκείνο των ανδρών, η μείωση της απασχόλησης των ανδρών ήταν εντονότερη και αφορά τις μεσαίες ηλικιακές ομάδες.

3. Από την εξέλιξη των ετήσιων ρυθμών μεταβολής προκύπτει ότι τόσο η μείωση της απασχόλησης, όσο και η αύξηση της ανεργίας είναι επιταχυνόμενες. Κατά συνέπεια, εάν δεν ληφθούν άμεσα εκτεταμένα μέτρα ανάσχεσης της τάσης μείωσης της απασχόλησης και αύξησης της ανεργίας η κατάσταση της απασχόλησης στην Ελλάδα θα επιδεινωθεί περαιτέρω κατά τα επόμενα χρόνια, ακόμα και εάν παρατηρηθεί οικονομική ανάκαμψη στο άμεσο μέλλον
4. Από τα εμπειρικά στοιχεία, φαίνεται ότι έχει ενεργοποιηθεί μια δεύτερη φάση προσαρμογής της αγοράς εργασίας, η οποία σηματοδοτεί την υποχώρηση ακόμα και εκείνων των στοιχείων που συγκρατούσαν κάπως την άνευ ελέγχου επιδείνωση της κατάστασης της αγοράς εργασίας.
5. Κατά την διάρκεια της παρούσας ύφεσης η μεταποίηση και οι κατασκευές παρουσιάζουν τις μεγαλύτερες μειώσεις. Το πλέον ανησυχητικό είναι ότι ο ρυθμός μείωσης της απασχόλησης είναι επιταχυνόμενος. Η μείωση της απασχόλησης στην μεταποίηση αφορά πλέον το σύνολο των επιμέρους κλάδων, δηλαδή ακόμα και εκείνους (α) που παρουσιάζουν μια διαχρονική δυναμικότητα και είχαν καταφέρει να διατηρήσουν ή και να αυξήσουν την απασχόληση κατά τα δύο πρώτα χρόνια της ύφεσης, (β) παρουσιάζουν θετικές εξαγωγικές επιδόσεις. Αντίστοιχα, ήδη «προβληματικοί» κλάδοι, οι οποίοι όμως από άποψη μεγέθους είναι εξαιρετικά σημαντική για την απασχόληση, αντιμετωπίζουν άμεσα το ενδεχόμενο κατάρρευσης (π.χ. κλωστοϋφαντουργία, παραγωγή ειδών ένδυσης)
6. Οι υπηρεσίες εμφανίζουν σημαντικές απώλειες, σε σχέση, όμως, με τις αντίστοιχες μεταβολές στην μεταποίηση και τις κατασκευές εμφανίζουν μια σχετική «αντοχή» υπό την έννοια ότι η περιστολή της απασχόλησης είναι μικρότερη. Σε γενικές γραμμές, η εικόνα που διαμορφώνεται στις υπηρεσίες είναι ότι σε εκείνους τους κλάδους που χαρακτηρίζονται από μεγαλύτερο βαθμό τεχνολογικής εξάρτησης (π.χ. τηλεπικοινωνίες, προγραμματισμός Υ/Η, πληροφορίες κ.ο.κ.) η απασχόληση είτε μειώθηκε σε μικρό βαθμό, είτε αυξήθηκε, εικόνα η οποία όμως ανατρέπεται από τις εξελίξεις μεταξύ 2010 -2011 . Αντίθετα, σε κλάδους όπου η ανειδίκευτη ή η χαμηλής ειδίκευσης εργασία είναι κυρίαρχη η απασχόληση παρουσίασε σημαντική υποχώρηση. Το πρόβλημα στην προκειμένη είναι ότι οι κλάδοι που απασχολούν ανειδίκευτη ή χαμηλής ειδίκευσης εργασίας είναι και οι μαζικότεροι των υπηρεσιών
7. Η κύρια μείωση της απασχόλησης προέρχεται από τον ιδιωτικό τομέα (82% των συνολικών απωλειών). Ωστόσο, το μέτρο της εφεδρείας, σε συνδυασμό με το «πάγωμα» των προσλήψεων στο δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, αναμένεται να ασκήσει επιπλέον καθοδικές πιέσεις
8. Ο λόγος εργαζόμενων προς εργοδότες αυξήθηκε κατά την περίοδο 2008-2011. Έτσι ενώ το 2008 σε κάθε εργοδότη αντιστοιχούσαν 7,8 μισθωτοί, η αντίστοιχη αναλογία το 2011 είχε διαμορφωθεί στο 8,1. Φαίνεται δηλαδή ότι η κρίση έχει ενεργοποιήσει και μια διαδικασία πόλωσης των επιχειρήσεων πλήττοντας περισσότερο τις μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις

9. Οι μεγαλύτερες απώλειες καταγράφονται στις επιχειρήσεις μεσαίου μεγέθους και ειδικότερα σε εκείνες της επιχείρησης που απασχολούν από 11 έως 49 άτομα προσωπικό. Μικρότερες μειώσεις εμφανίζουν οι πολύ μικρές επιχειρήσεις (έως 10 άτομα προσωπικό) και οι μεγάλες επιχειρήσεις (άνω των 50 ατόμων προσωπικό). Κατά συνέπεια, οι περισσότεροι εκτεθειμένες επιχειρήσεις στην κρίση είναι οι μεσαίου μεγέθους
10. Ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο, είναι σαφές ότι η μείωση της απασχόλησης αφορά κυρίως τα άτομα μέσης και χαμηλής εκπαίδευσης, ενώ οι κάτοχοι πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζουν μια σχετική αντοχή με την έννοια ότι πλήττονται λιγότερο
11. Η ύφεση πλήττει το σύνολο των ηλικιακών ομάδων, γεγονός που μεταβάλλει και την ηλικιακή κατανομή των ανέργων εις βάρος των μεσαίων ηλικιακά ομάδων. Το φαινόμενο είναι έντονο στην περίπτωση των ανδρών, γεγονός που αυξάνει τους κοινωνικούς κινδύνους της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού.
12. Το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι υψηλότερο από εκείνο των ανδρών.
13. Το ποσοστό ανεργίας των νεότερων είναι υψηλότερο από εκείνο των μεγαλύτερων σε ηλικία.
14. Οι άγαμοι και οι χήροι/ες-διαζευγμένοι-ες, εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά ανεργίας από τους έγγαμους-ες. Το γεγονός ότι αυτές οι διαφορές συντηρούνται και στις μεγαλύτερες ηλικίες κάτι που καταδεικνύει ότι οι μονογονεϊκές οικογένειες αντιμετωπίζουν υψηλότερο κίνδυνο ανεργίας απ' ότι η «τυπική» μορφή οικογένειας.
15. Το ποσοστό ανεργίας των ομάδων του πληθυσμού με υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο είναι χαμηλότερο από εκείνο των ομάδων με χαμηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο.
16. Αξίζει όμως να σημειωθεί ότι το ποσοστό ανεργίας των αποφοίτων σχολών ανώτερης τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης είναι υψηλότερο από εκείνο των αποφοίτων μέσης εκπαίδευσης, φαινόμενο που χαρακτηρίζει παραδοσιακά την ελληνική αγορά εργασίας, καταδεικνύει την μειωμένη αξιοπιστία της τεχνικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα.
17. Τα παραπάνω χαρακτηριστικά επιδρούν σωρευτικά. Με άλλα λόγια, το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας στον πληθυσμό εμφανίζουν οι νέες γυναίκες, με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, που είναι άγαμες. Αντίθετα, τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας εμφανίζουν οι μεγαλύτερης ηλικίας άνδρες, υψηλού εκπαιδευτικού επιπέδου που είναι παντρεμένοι.
18. Περίπου ένας στους δύο άνεργους είναι μακροχρόνια άνεργος, δηλαδή άνεργος πάνω από 12 μήνες. Το ποσοστό αυτό είναι ελαφρώς χαμηλότερο από εκείνο του 2008, λόγω της συνεχούς τροφοδότησης της ανεργίας από νέους άνεργους.
19. Ένας στους δύο άνεργους είναι ηλικίας έως 35 ετών και το 37,5% είναι ηλικίας έως 29 ετών. Λόγω της ύφεσης η αναλογία των νέων σε ηλικία ανέργων στο σύνολο των ανέργων έχει υποχωρήσει, αυτό όμως οφείλεται στην ταχύτερη αύξηση του αριθμού των ανέργων μεγαλύτερης ηλικίας (άνω των 35 ετών).

20. Η ανεργία στην Ελλάδα είναι σχεδόν αποκλειστικά ακούσια. Μόλις το 6,7% των ανέργων έχει απορρίψει πρόταση για εργασία.
21. Η συντριπτική πλειονότητα των ανέργων δεν έχει παρακολουθήσει κανένα πρόγραμμα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.
22. Παρατηρείται σημαντική μείωση των νέων ανέργων, δηλαδή των ανέργων που δεν είχαν εργαστεί στο παρελθόν, η οποία οφείλεται αποκλειστικά στην σημαντική αύξηση των απολύσεων λόγω της ύφεσης, οι οποίες τροφοδότησαν την ανεργία με πολύ υψηλότερο ρυθμό απ' ό,τι η φυσική αύξηση του εργατικού δυναμικού.
23. Η συντριπτική πλειονότητά των ανέργων που είχαν εργαστεί στο παρελθόν, είχαν απασχοληθεί ως μισθωτοί. Ιδιαίτερα ανησυχητικό είναι το γεγονός ότι μεγάλο ποσοστό αυτών των ανέργων απασχολούνταν ως ειδικευμένοι τεχνίτες, ως χειριστές μηχανημάτων σε βιομηχανικές εγκαταστάσεις ή ασκούσε επιστημονικά/καλλιτεχνικά επαγγέλματα.
24. Οι περισσότεροι από τους άνεργους με προηγούμενη εργασιακή εμπειρία προέρχεται από τους κλάδους του εμπορίου, της μεταποίησης, της κατασκευής και τα ξενοδοχεία-εστιατόριο.

Ανάλυση των χαρακτηριστικών διατήρησης της απασχόλησης ανά κλάδο – Μεταβολές απασχόλησης κατά κλάδο (2010-2011)

Ως προς την γενική εξέλιξη της απασχόλησης παρατηρείται ότι η μείωση της απασχόλησης των ανδρών είναι συγκριτικά μεγαλύτερη από τη μείωση της απασχόλησης των γυναικών. Ειδικότερα, οι άνδρες εργαζόμενοι μειώθηκαν κατά 5,3% περισσότερο του συνολικού μέσου όρου, ενώ οι γυναίκες απασχολούμενες μειώθηκαν κατά 7,3% λιγότερο από την αντίστοιχη μείωση του εθνικού μέσου όρου.

Βάσει των τιμών του Δείκτη ΣΜΑ, οι μονοψήφιοι κλάδοι που εμφανίζουν την υψηλότερη μείωση της απασχόλησης είναι οι κλάδοι:

- ✓ **Κατασκευές:** μείωση 143,9% υψηλότερη από το μέσο όρο της οικονομίας,
- ✓ **Ενημέρωση και Επικοινωνία:** μείωση 108,6% υψηλότερη από το μέσο όρο της οικονομίας
- ✓ **Μεταποίηση:** μείωση 59,6% υψηλότερη από το μέσο όρο της οικονομίας,
- ✓ **Δραστηριότητες νοικοκυριών ως εργοδοτών:** μείωση 46,6% υψηλότερη από το μέσο όρο της οικονομίας,
- ✓ **Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες:** μείωση 44,5% υψηλότερη της οικονομίας,
- ✓ **Εκπαίδευση:** μείωση 30,9% υψηλότερη από το σύνολο της οικονομίας.

Ανάλυση των χαρακτηριστικών διατήρησης της απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο – Μεταβολές απασχόλησης κατά εκπαιδευτικό επίπεδο (2010-2011)

Από τις κατανομές ανά εκπαιδευτικό επίπεδο και ηλικιακή ομάδα προκύπτει:

1. Ως προς του πτυχιούχους ΑΕΙ-ΤΕΙ (συμπεριλαμβάνονται και οι κάτοχοι μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων), η κύρια μείωση της απασχόλησης έχει προέλθει

από τις ηλικιακές ομάδες 25-29, 30-34 και 55-59 ετών (Διάγραμμα 18). Οι κινήσεις αυτές είναι πανομοιότυπες για τους άνδρες και τις γυναίκες. Κατά την περίοδο 2010-2011, οι πτυχιούχοι ΑΕΙ-ΤΕΙ όλων των ηλικιών, μειώθηκαν κατά 6,6%, εμφανίζοντας τη μικρότερη μείωση σε σχέση με τις άλλες εκπαιδευτικές ομάδες.

2. Ως προς τους κατόχους πτυχίων σχολών Τεχνικής Εκπαίδευσης (Διάγραμμα 19), οι μειώσεις εκτείνονται στο σύνολο των ηλικιακών ομάδων, αν και είναι εντονότερες στις νεότερες ομάδες. Σε όλες τις ηλικιακές ομάδες οι μειώσεις είναι εντονότερες στις γυναίκες.
3. Οι πτυχιούχοι σχολών τεχνικής και επαγγελματικής κατάρτισης εμφανίζουν την μεγαλύτερη ποσοστιαία μείωση της απασχόλησης μετά τους απόφοιτους δημοτικού. Δηλαδή, η μείωση της απασχόλησής τους είναι μεγαλύτερη από την αντίστοιχη των αποφοίτων μέσης εκπαίδευσης, παρά το γεγονός ότι το εκπαιδευτικό τους επίπεδο είναι υψηλότερο. Η περιστολή της απασχόλησης σε αυτή την ομάδα σχετίζεται στενά με την ηλικία και το φύλο. Οι μικρότερες ηλικίες εμφανίζουν υψηλότερη μείωση, ενώ οι απώλειες της γυναικείας απασχόλησης είναι σχεδόν τριπλάσιες της αντρικής (-12,9% στις γυναίκες, έναντι -5,6% στους άνδρες).
4. Η μείωση της απασχόλησης των αποφοίτων μέσης εκπαίδευσης κινείται κοντά στον εθνικό μέσο όρο (-8,9%). Οι απώλειες χαρακτηρίζουν όλες της ηλικιακές ομάδες και τείνουν να περιορίζονται μετά την ηλικία των 50 ετών και για τα δύο φύλα (Διάγραμμα 20), αν και σε απόλυτα μεγέθη η μείωση της απασχόλησης προήλθε κυρίως από τους άνδρες, λόγω του ότι υπερεκπροσωπούνται σε αυτή την κατηγορία. Έτσι, κατά την περίοδο 2010-2011, περίπου 25 χιλιάδες άνδρες κάτοχοι απολυτηρίου μέσης εκπαίδευσης έχασαν την δουλειά τους, έναντι περίπου 6.000 γυναικών.
5. Οι κάτοχοι απολυτηρίου δημοτικού εμφανίζουν τις υψηλότερες μειώσεις (-11,8%). Σε απόλυτα νούμερα η απασχόληση των αποφοίτων δημοτικού μειώθηκε κατά 33 χιλιάδες, εκ των οποίων οι 25 χιλιάδες ήταν άνδρες (Διάγραμμα 21)
6. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στο γεγονός ότι από τις 33 χιλιάδες, οι 9.500 ήταν νέοι έως 29 ετών. Σήμερα, απασχολούνται περίπου 31 χιλιάδες νέοι που ως ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης έχουν το δημοτικό. Αυτός ο πληθυσμός αποτελεί το 12,4% της συγκεκριμένης εκπαιδευτικής κατηγορίας (1,8% της συνολικής απασχόλησης) και πρέπει να αποτελέσει ομάδα πρώτης προτεραιότητας ως προς τα προγράμματα κατάρτισης.

Τα παραπάνω στοιχεία ορίζουν το γενικό πλαίσιο των προγραμμάτων κατάρτισης. Από την ανάλυση των στοιχείων, αλλά και την σχετική βιβλιογραφία αναφορικά με τα προγράμματα κατάρτισης:

- τα προγράμματα θα έχουν μικρή μόνο αποτελεσματικότητα στην περίπτωση των αποφοίτων ΑΕΙ-ΤΕΙ και των αποφοίτων Τεχνικής Εκπαίδευσης.
- Ως προς τους απόφοιτους ΑΕΙ-ΤΕΙ, αυτοί διαθέτουν κατά κανόνα υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο από εκείνο που προσφέρεται από την συντριπτική πλειονότητα των προγραμμάτων.

- Ως προς τους απόφοιτους Τεχνικής Εκπαίδευσης, εμφανίζονται μεγάλες διαφορές ανάμεσα στην απώλεια θέσεων εργασίας ανάμεσα στα δύο φύλα, στοιχείο που δεν μπορεί να σχετιστεί με διαφορές στην παραγωγικότητα των εργαζομένων.
- Ωστόσο, στοχευμένα προγράμματα κατάρτισης για τους αποφοίτους Τεχνικής Εκπαίδευσης 30-54 ετών, με ιδιαίτερη έμφαση στις γυναίκες δύνανται να ενισχύσουν σημαντικά την παραγωγικότητα αυτών των εργαζομένων συνεπώς να βοηθήσουν στη διατήρηση θέσεων εργασίας. Απαραίτητη προϋπόθεση για κάτι τέτοιο, είναι η επικέντρωση των προγραμμάτων σε ειδικές ανάγκες των επιχειρήσεων και των εργαζομένων.
- Τα προγράμματα κατάρτισης πρέπει να επικεντρώσουν κυρίως στους απόφοιτους μέσης εκπαίδευσης, άνδρες και γυναίκες, ηλικίας από 25 έως 44 ετών. Αυτές οι ομάδες εμφανίζουν τις υψηλότερες απώλειες στην απασχόληση, αλλά ταυτόχρονα βρίσκονται σε ηλικία όπου η εκπαίδευση είναι εφικτή και μπορεί να αποδώσει. Και σε αυτή την περίπτωση πρέπει να αποφεύγονται τα γενικού χαρακτήρα προγράμματα και να προτιμούνται στοχευμένες δράσεις.
- Οι απόφοιτοι δημοτικού (συμπεριλαμβάνονται και εκείνοι που δεν έχουν ολοκληρώσει το δημοτικό) αποτελούν την δυσκολότερη ομάδα. Πρώτης προτεραιότητας ομάδα πρέπει να αποτελέσουν οι 31 χιλιάδες νέοι έως 29 ετών που απασχολούνται σήμερα ως μισθωτοί και το ανώτερο πτυχίο τους είναι το απολυτήριο δημοτικού.

Στρατηγικό πλαίσιο ανασχεδιασμού Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης σε συνθήκες κρίσης

Για το νέο πλαίσιο ανασχεδιασμού των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης πρέπει να ληφθούν υπόψη τα ακόλουθα:

1. Η κρίση στην Ελλάδα έχει λάβει πολύ σημαντικές διαστάσεις, ενώ ταυτοχρόνως, εμφανίζεται μετάλλαξη των μορφών, με τις οποίες εκδηλώνεται. Από την κρίση χρέους περάσαμε στη δημοσιονομική κρίση και από τη δημοσιονομική κρίση σε ιδιαίτερα σοβαρή κρίση απασχόλησης. Οι μορφές κρίσης είναι ανατροφοδοτούμενες σε μια διαδικασία σπειροειδούς κίνησης προς τα κάτω, με αποτέλεσμα καταστροφικό για τον παραγωγικό ιστό της οικονομίας.
2. Ελάχιστοι κλάδοι της ελληνικής οικονομίας εμφάνισαν σημεία αντοχής της απασχόλησης, ενώ κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας όπως οι κατασκευές, σημαντικοί κλάδοι της μεταποίησης, το εμπόριο και κλάδοι των υπηρεσιών παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά απωλειών.
3. Ιδιαίτερα ανησυχητικό είναι το φαινόμενο της μείωσης του αριθμού των επιχειρήσεων, μείωση που δεν περιορίζεται στις ατομικές ή μικρές επιχειρήσεις, αλλά εμφανίζεται με ένταση και στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις με νομική μορφή ΑΕ και ΕΠΕ.
4. Η διεθνής εμπειρία δεν είναι πλούσια στην αξιολόγηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης σε περιόδους υψηλής ύφεσης. Ο OECD είχε επισημάνει την αναποτελεσματικότητα των πολιτικών αυτών σε ένα υφεσιακό μακροοικονομικό περιβάλλον και θεωρούσε ως αναγκαία προϋπόθεση αποτελεσματικότητας την ύπαρξη ενός μακροοικονομικού περιβάλλοντος σταθεροποιημένης ανάπτυξης. Η εμπειρία της Σουηδίας, χώρας με μακρά παράδοση στο σχεδιασμό και εφαρμογή ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, κατά την περίοδο της σύντομης ύφεσης των αρχών της δεκαετίας του 1990, έδειξε την ουσιαστική διολίσθηση των ενεργητικών πολιτικών (ιδιαίτερα των προγραμμάτων κατάρτισης) σε πολιτικές αναπλήρωσης του εισοδήματος, κατά μία

έννοια στην «παθητικοποίηση» των ενεργητικών πολιτικών. Από την άλλη πλευρά, υποστηρίζεται ότι στη διάρκεια της ύφεσης η έμφαση στα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι αποτελεσματικότερη, καθώς το κόστος ευκαιρίας των εκπαιδευομένων είναι σχεδόν μηδενικό.

5. Η υψηλή και η παρατεταμένη ύφεση της ελληνικής οικονομίας έχει μεταβάλλει τα βασικά χαρακτηριστικά της διάρθρωσης της ανεργίας. Αν και εξακολουθούν οι παραδοσιακά ευπαθείς ομάδες του εργατικού δυναμικού να αντιμετωπίζουν οξυμένα προβλήματα, ωστόσο, η ανεργία διαχέεται πλέον και σε ομάδες που ήταν μέχρι σήμερα σχετικά προστατευμένες. Εμφανίζονται υψηλές απώλειες θέσεων εργασίας σε ηλικίες μεταξύ των 30 και 50 ετών, δηλαδή σε ώριμες εργασιακά ομάδες, με υψηλή αναλογία στους άνδρες. Ακόμα και αν δεχθούμε ότι η σύγχρονη ελληνική οικογένεια δεν στηρίζει τα εισοδήματά της αποκλειστικά ή κυρίως στην εργασία των αρρένων μελών της, η μεταβολή αυτή δείχνει την έκταση μιας εν δυνάμει κοινωνικής κρίσης υψηλής επικινδυνότητας.

Εξειδίκευση των Πεδίων Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης σε περιόδους ύφεσης

Η στρατηγική του ανασχεδιασμού των Ενεργητικών Πολιτικών είναι απαραίτητο να ενσωματωθεί στα επιμέρους Προγράμματα, τα οποία με τη σειρά τους εντάσσονται σε συγκεκριμένα Πεδία Πολιτικών ΕΠΑ (βλ. Παραδοτέο 1). Τα Προγράμματα ΕΠΑ στην αγορά εργασίας σε περιόδους ύφεσης μπορούν να κωδικοποιηθούν σε τρεις μεγάλες κατηγορίες:

- ενέργειες διατήρησης της απασχόλησης,
- ενέργειες δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας και
- ενέργειες κατάρτισης.

Επιπρόσθετα σε περιόδους ύφεσης δεδομένης της μεγάλης αύξησης του αριθμού των ανέργων, σημαντικό ρόλο μπορεί να διατελέσει και η συμβουλευτική των ανέργων.

Δράσεις διατήρησης της απασχόλησης

Οι δράσεις διατήρησης της απασχόλησης στοχεύουν στην ανάσχεση του ρυθμού μείωσης της απασχόλησης, μέσω διαφόρων μορφών στήριξης προς τις επιχειρήσεις. Ωστόσο, εκτός από τα ζητήματα που σχετίζονται με την οργάνωση των προγραμμάτων, η αποτελεσματική υλοποίηση αυτών των πολιτικών έχει μια σειρά «εξωτερικών» προϋποθέσεων που αφορούν το πλαίσιο εντός των οποίων υλοποιούνται αυτές οι πολιτικές.

Για παράδειγμα, η αυστηρότητα του νομοθετικού πλαισίου παίζει ρόλο. Όταν η απόλυση του εργαζομένου συνεπάγεται υψηλό κόστος αποζημίωσης, η επιχείρηση αναζητά άλλους τρόπους μείωσης του όγκου της απασχόλησης. Αντίστοιχα, στην περίπτωση όπου η μετατροπή θέσεων πλήρους εργασίας, σε θέσεις μερικής απασχόλησης είναι δύσκολη, η επιχείρηση είναι πιο πιθανό να επιδιώξει την ένταξή της σε προγράμματα επιδότησης (έμμεσης ή άμεσης) της αναδιοργάνωσης του χρόνου εργασίας.

Επίσης, πρέπει να τονιστεί η σημασία των προσδοκιών σχετικά με το μελλοντικό επίπεδο της ζήτησης. Επειδή η ένταξη της επιχείρησης σε προγράμματα διατήρησης της απασχόλησης (π.χ. επιδότηση ασφαλιστικών εισφορών) συνεπάγεται δέσμευση της επιχείρησης για διατήρηση της απασχόλησης για ένα χρονικό διάστημα (π.χ. +6-12 μήνες μετά το πέρας του προγράμματος), οι προσδοκίες για το μελλοντικό επίπεδο της ζήτησης παίζουν καθο-

ριστικό ρόλο. Στην περίπτωση όπου η επιχείρηση αναμένει ότι η ζήτηση για το προϊόν της δεν πρόκειται να ενισχυθεί είναι πιθανό να επιλέξει τις απολύσεις δεδομένου ότι με αυτόν τον τρόπο αναλαμβάνει μικρότερες δεσμεύσεις έναντι του δημοσίου.

Βάσει των παραπάνω, η κατάσταση στην Ελλάδα είναι αρκετά προβληματική, εκ του γεγονότος ότι το νομοθετικό πλαίσιο έχει καταστήσει τις απολύσεις ευκολότερες· ότι η μετατροπή των θέσεων πλήρους απασχόλησης σε μερική δεν συνεπάγεται κανένα κόστος για τις επιχειρήσεις· ότι οι προσδοκίες για το μελλοντικό επίπεδο της ζήτησης είναι εξαιρετικά απαισιόδοξες. Παρά ταύτα, ο ΟΑΕΔ, ορθά έχει υιοθετήσει εκτεταμένα προγράμματα διατήρησης των θέσεων εργασίας που κατά κύριο λόγο προσφέρουν επιδότηση των ασφαλιστικών εισφορών (για μια αναλυτικότερη παρουσίαση των προγραμμάτων αυτών βλ. 1^ο παραδοτέο). Σημειώνεται ότι και η διεθνής εμπειρία συνηγορεί υπέρ της διατήρησης αυτών των προγραμμάτων. Ωστόσο, πρέπει να τονιστεί ότι στην παρούσα φάση ο ΟΑΕΔ δεν διαθέτει αξιόπιστα στοιχεία για την αξιολόγηση αυτών των πολιτικών. Κατά συνέπεια, με δεδομένο τον όγκο των πόρων που αντλούν αυτά τα προγράμματα, είναι άμεση ανάγκη να δρομολογηθούν διαδικασίες on-going αξιολόγησης που θα επιτρέψουν τις αναγκαίες προσαρμογές.

Βάσει των παραπάνω, **η στόχευση των προγραμμάτων στις ειδικές ανάγκες των απασχολούμενων, όπως διαμορφώνονται σε κάθε ειδικό κλάδο είναι καίριας σημασίας.** Αντίστοιχα, η λογική που φαίνεται να έχει επικρατήσει μέχρι σήμερα (αυτή της μαζικής και αδιαφοροποίητης στήριξης) πρέπει να περιοριστεί.

Προγράμματα δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας

Εκτός από την προσπάθεια στήριξης της απασχόλησης, το πρόβλημα που γεννιέται σε περιόδους ύφεσης, είναι ότι η συνολική ζήτηση εργασίας υποχωρεί σημαντικά, κατά συνέπεια η οικονομία της αγοράς δεν δημιουργεί νέες θέσεις απασχόλησης. Ειδικά στην Ελλάδα, οι δύο κύκλοι προκηρύξεων του Αναπτυξιακού Νόμου που έχουν διενεργηθεί έως σήμερα, έληξαν αφήνοντας σημαντικά ποσά αδιάθετα λόγω της επενδυτικής αποχής (εφημερίδα Καθημερινή, 20/11/2011). Σύμφωνα με τα στοιχεία του Υπ. Ανάπτυξης, κατά τον δεύτερο κύκλο προκηρύξεων στα πλαίσια του αναπτυξιακού νόμου, εγκρίθηκαν ενισχύσεις για επενδύσεις συνολικού ύψους 854 εκατ. € τη στιγμή που οι διαθέσιμοι πόροι μπορούσαν να καλύψουν επενδύσεις έως και 3,27 δις €. Η αιτία για τα παραπάνω είναι ο μικρός αριθμός των αιτήσεων. Ως προς τις νέες θέσεις απασχόλησης, οι επενδυτικές προτάσεις που εγκρίθηκαν προβλέπουν την δημιουργία μόλις 1.590 νέων θέσεων εργασίας, εκ των οποίων οι 600 αφορούν μόνο μια πρόταση.

Βάσει των παραπάνω, εκ των πραγμάτων η πολιτική απασχόλησης οφείλει να συμπεριλάβει και ενέργειες-προγράμματα δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας. Και σε αυτή την περίπτωση η στόχευση των προγραμμάτων είναι καθοριστικής σημασίας, δεδομένου ότι (α) δεν πλήττονται όλες οι ομάδες του πληθυσμού με την ίδια ένταση, (β) η «έκταση» της παρέμβασης δεν είναι η ίδια για όλες τις ομάδες (π.χ. προγράμματα μερικής απασχόλησης μπορεί να είναι περισσότερο αποτελεσματικά στην περίπτωση νέων εργαζομένων 20-24 ετών, αλλά απολύτως ανεπαρκή σε περιπτώσεις μονογονεϊκών οικογενειών όπου απαιτείται η εύρεση θέσης εργασίας πλήρους απασχόλησης). Αυτό σημαίνει ότι τα προγράμματα δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας πρέπει να διαφοροποιούνται βάσει της ομάδας των ανέργων στην οποία απευθύνονται και να διαθέτουν ένα διευρυμένο «οπλοστάσιο» που να επιτρέπει την αντιμετώπιση ειδικών αναγκών κάθε πληθυσμιακής ομάδας.

Προγράμματα κατάρτισης

Σε περιόδους κρίσης τα προγράμματα κατάρτισης τείνουν να «παθητικοποιούνται», δηλαδή να λειτουργούν κυρίως ως μηχανισμοί εισοδηματικής ενίσχυσης των καταρτιζόμενων. Αν και κάτι τέτοιο μπορεί να εμφανίζεται δελεαστικό, το τελικό αποτέλεσμα είναι η μη αποτελεσματική διαχείριση των πόρων λόγω του ότι τα προγράμματα κατάρτισης έχουν μεγάλο κόστος λειτουργίας και μικρό χρονικό διάστημα υλοποίησης.

Συμβουλευτική

Επιπρόσθετα σε περιόδους ύφεσης δεδομένης της μεγάλης αύξησης του αριθμού των ανέργων, σημαντικό ρόλο μπορεί να διατελέσει και η συμβουλευτική των ανέργων.

Προτάσεις αναπροσδιορισμού Προγραμμάτων ως προς τις Ομάδες Στόχου

Προγράμματα διατήρησης της απασχόλησης

A. Μεταποίηση

Ως προς την στόχευση των προγραμμάτων, από την ανάλυση αναγκών, προκύπτει ότι οι ομάδες υψηλού κινδύνου στο τομέα της μεταποίησης είναι οι ακόλουθες:

- ✓ Άνδρες και γυναίκες ηλικίας 20-24 ετών.
- ✓ Άνδρες και γυναίκες ηλικίας 45-49 ετών.

Κλάδοι υψηλού κινδύνου

Ως προς την στόχευση των προγραμμάτων, περισσότερο εκτεταμένα μέτρα πρέπει να παρθούν για την στήριξη της απασχόλησης σε ορισμένους κλάδους της μεταποίησης. Σε αυτή την περίπτωση, εκτός από την επιδότηση των ασφαλιστικών εισφορών, το Υπουργείο Εργασίας και ο ΟΑΕΔ θα άξιζε να εξετάσει το ενδεχόμενο ενεργοποίησης περισσότερο επιθετικών μέτρων παρέμβασης όπως:

- ✓ η κάλυψη τμήματος και του μισθολογικού κόστους,
- ✓ η κάλυψη τμήματος της διαφοράς στο μισθό που προκύπτει ως αποτέλεσμα της υιοθέτησης μικρότερου ωραρίου.

Σε κάθε περίπτωση αυτού του τύπου οι παρεμβάσεις πρέπει να συνδυαστούν με άλλα μέτρα αναδιάρθρωσης της παραγωγής, έτσι ώστε η επιδότηση να στοχεύει στην κάλυψη τμήματος του κόστους προσαρμογής και όχι στην αναπαραγωγή πεπαλαιωμένων μεθόδων παραγωγής.

Ειδικότερα, οι κλάδοι υψηλού κινδύνου της μεταποίησης είναι:

- ✓ Κατασκευή ειδών ένδυσης
- ✓ Κατασκευή δέρματος και δερμάτινων ειδών
- ✓ Εκτυπώσεις και αναπαραγωγή προεγγεγραμμένων μέσων
- ✓ Παραγωγή βασικών φαρμακευτικών προϊόντων
- ✓ Παραγωγή άλλων μη μεταλλικών ορυκτών προϊόντων και Κατασκευή μεταλλικών προϊόντων με εξαίρεση τα μηχανήματα
- ✓ Κατασκευή μηχανών και ειδών εξοπλισμού
- ✓ Βιομηχανία τροφίμων

B. Υπηρεσίες

Ομάδες υψηλού κίνδυνου

Από την ανάλυση που προηγήθηκε προκύπτει ότι οι ομάδες των απασχολούμενων στις υπηρεσίες που πλήττονται περισσότερο από την κρίση στην απασχόληση είναι οι παρακάτω:

Απασχολούμενες γυναίκες στο εμπόριο άνω των 40 ετών

Νέοι πτυχιούχοι ΑΕΙ-ΤΕΙ έως 34 ετών

Προγράμματα άμεσης δημιουργίας θέσεων απασχόλησης και κατάρτισης

A. Άνεργοι άνω των 55 ετών

Το ποσοστό ανεργίας της ηλικιακής ομάδας άνω των 55 ετών διαμορφώθηκε το 2011 στο 7,1%, δηλαδή σε επίπεδα αρκετά χαμηλότερα του συνολικού μέσου όρου. Ωστόσο, είναι διαπιστωμένο ότι οι άνεργοι αυτής της ηλικιακής ομάδας αντιμετωπίζουν ανυπέρβλητα προβλήματα στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας, η άρση των οποίων είναι εξαιρετικά δύσκολη.

Οι πολιτικές για αυτούς τους ανθρώπους πρέπει και μπορούν να διαφοροποιηθούν περαιτέρω αναλόγως της ηλικιακής ομάδας στην οποία ανήκουν. Συνολικά, οι άνεργοι άνω των 55 ετών μπορούν να επιμεριστούν σε τρεις μεγάλες ηλικιακές κατηγορίες: (α) άνω των 65 ετών, (β) 60-64 ετών και (γ) 55-59 ετών.

Άνεργοι άνω των 65 ετών

Πρόκειται ίσως για την πιο «δύσκολη» ομάδα ανέργων. Σύμφωνα με την ΕΕΔ, το 2011 καταγράφηκαν 1.419 τέτοιες περιπτώσεις. Πρόκειται για άτομα που είτε δεν έχουν θεμελιώσει ακόμα δικαίωμα συνταξιοδότησης, είτε για άτομα των οποίων η σύνταξη δεν επαρκεί προκειμένου να συντηρηθούν οπότε αναζητούν εργασία. Τα στοιχεία της ΕΕΔ δεν μας επιτρέπουν να εκτιμήσουμε το μέγεθος κάθε επιμέρους ομάδας.

Η συμμετοχή τους στα συνήθη προγράμματα μάλλον δεν θα έχει αποτέλεσμα, κατά συνέπεια απαιτείται η υλοποίηση ειδικού προγράμματος προσαρμοσμένου ειδικά σε αυτή την ηλικιακή ομάδα. Βάσει των παραπάνω στα πλαίσια της πολιτικής απασχόλησης μπορούν να προβλεφθούν τα εξής:

(α) σε ό,τι αφορά τους άνεργους συνταξιούχους άνω των 65 ετών, που είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανεργίας του ΟΑΕΔ, μπορεί να διαμορφωθεί ειδικό πρόγραμμα απασχόλησής τους σε κοινωφελείς εργασίες σε Δήμους, με ημερήσια διάρκεια απασχόλησης που δεν θα ξεπερνά τις 2 ώρες ημερησίως. Η μισθολογική δαπάνη θα βαρύνει τον ΛΑΕΚ.

(β) οι άνεργοι άνω των 65 ετών που δεν έχουν συμπληρώσει δικαίωμα συνταξιοδότησης μπορούν επίσης να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα, με τη διαφορά ότι ο ΟΑΕΔ (μέσω του ΛΑΕΚ) θα καλύπτει και τις ασφαλιστικές εισφορές μέχρις ότου συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης.

Άνεργοι 60-64 ετών

Η ΕΕΔ κατέγραψε 12.200 άτομα τέτοιες περιπτώσεις. Για την αντιμετώπιση της ανεργίας αυτής της ομάδας προτείνεται ένα πρόγραμμα αντίστοιχο με εκείνο που προτείνεται για τους άνεργους άνω των 65 ετών, με τη διαφορά ότι σε αυτή την περίπτωση η ημερήσια απασχόληση μπορεί να είναι μεγαλύτερης διάρκειας.

Άνεργοι 55-59 ετών

Συνολικά αριθμούν 33.800 άτομα (21.200 άνδρες και 12.600 γυναίκες). Κύριος στόχος πρέπει να είναι η προώθηση αυτών των ανθρώπων στην απασχόληση.

Οι ειδικές συνθήκες που αντιμετωπίζουν οι άνεργοι αυτής της ηλικιακής ομάδας απαιτούν το σχεδιασμό και την υλοποίηση ειδικών προγραμμάτων προσαρμοσμένων στις ιδιαίτερες ανάγκες τους. Τα προγράμματα αυτά πρέπει να περιλαμβάνουν:

- (α) Ενισχυμένες επιδοτήσεις πρόσληψης κυρίως για τους αποφοίτους ΑΕΙ. Αυτοί αριθμούν τα 1.921 άτομα, δηλαδή το 5,7% των ανέργων αυτής της ηλικιακής ομάδας. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στο να μην υπάρχουν αντιφάσεις ή συγκρούσεις με άλλες δράσεις-προγράμματα.
- (β) Διαδικασίες κατάρτισης, κυρίως για τους κατόχους πτυχίου τεχνικής εκπαίδευσης (2.727 άτομα) και τους απόφοιτους μέσης εκπαίδευσης (13.100 άτομα) και στη συνέχεια προγράμματα προώθησης στην απασχόληση.

Το 8,1% (2.727 άτομα) των ανέργων ηλικίας 55-59 ετών διαθέτει πτυχίο Ανώτερης Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης. Η επανακατάρτιση τους σε αντικείμενα συναφή με τις σπουδές τους ή την εργασιακή τους εμπειρία πρέπει να αποτελέσει προτεραιότητα ώστε στη συνέχεια μέσω αυξημένων επιδοτήσεων μισθολογικού κόστους να προωθηθούν στην απασχόληση.. Επίσης να αξίζει να προωθηθεί ένα πιλοτικό πρόγραμμα εργασιακού μέντορά, κατά το οποίο επιχειρείται η αξιοποίηση της συσσωρευμένης εμπειρίας αυτών των εργαζομένων.
- (γ) Τέλος, υπάρχουν και 16.100 άνεργοι, ηλικίας 55-59 ετών, κάτοχοι απολυτηρίου Δημοτικού. Οι προοπτικές απασχόλησης αυτής της ομάδας είναι δυσμενέστερες λόγω του χαμηλού εκπαιδευτικού τους επιπέδου. Προτείνεται, περίπου το 50% (8.000 άτομα) να μπορούν να ενταχθούν στα ειδικά προγράμματα ανέργων άνω των 60 ετών.

Β. Νέοι έως 35 ετών με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης

Ο αριθμός των ανέργων έως 35 ετών με σχετικά χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης (έως απολυτήριο Λυκείου), είναι εντυπωσιακά ψηλός και φτάνει τις 258.200 άτομα. Από αυτούς-ες, οι 163.000 διαθέτουν απολυτήριο Λυκείου, οι 49.000 απολυτήριο Γυμνασίου και οι 46.200 είτε διαθέτουν απολυτήριο Δημοτικού, είτε έχουν παρακολουθήσει κάποιες τάξεις του Δημοτικού. Η ακριβής κατανομή του πληθυσμού έως 35 ετών και της κατάστασης απασχόλησής του παρουσιάζεται στον **Σφάλμα! Το αρχείο προέλευσης της αναφοράς δεν βρέθηκε..**

Στόχος της παρέμβασης του ΟΑΕΔ πρέπει να είναι να έχει συμμετάσχει σε πρόγραμμα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης διάρκειας τουλάχιστον 6 μηνών, εντός 2 ετών τουλάχιστον

✓ το 80% των κατόχων απολυτηρίου Δημοτικού,

- ✓ το 60% των κατόχων απολυτηρίου Γυμνασίου που δεν διαθέτει άλλη επαγγελματική εκπαίδευση και,
- ✓ το 50% των κατόχων απολυτηρίου Λυκείου που δεν διαθέτει άλλη επαγγελματική εκπαίδευση

Ως προς την κατάσταση απασχόλησης:

(α) Στην περίπτωση των απασχολούμενων, προτιμητέα είναι τα προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης. Ωστόσο, πάνω από το 90% αυτής των απασχολούμενων με μέγιστο επίπεδο εκπαίδευσης το απολυτήριο Λυκείου, απασχολείται σε επιχειρήσεις με λιγότερα από 20 άτομα προσωπικό, στοιχείο που εγείρει ερωτήματα ως προς την δυνατότητά τους να ανταποκριθούν στις ανάγκες διοργάνωσης και υλοποίησης προγραμμάτων ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης.

Για την αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος, πρέπει να προβλεφθεί ειδικό πρόγραμμα βάσει του οποίου οι απασχολούμενοι της ομάδας στόχου θα μπορούν να παρακολουθούν 6μηνα προγράμματα κατάρτισης σε χώρους εκτός της επιχείρησης. Σε αυτή την περίπτωση, η μείωση του μικτού μισθού που θα προκύψει από την μείωση των ωρών εργασίας θα πρέπει να καλυφθεί από τον ΟΑΕΔ, έτσι ώστε να διατηρηθεί το εισόδημα του εργαζόμενου-καταρτιζόμενου. Αντίστοιχα, η επιχείρηση αναλαμβάνει την υποχρέωση να διατηρήσει τον συγκεκριμένο εργαζόμενο-νη για επιπλέον χρονικό διάστημα ίσο με την διάρκεια του προγράμματος. Οι μειωμένες ώρες απασχόλησης αυτών των απασχολούμενων μπορούν να καλυφτούν από άνεργους που θα προτείνουν οι υπηρεσίες του ΟΑΕΔ.

Βάσει των στόχων που τέθηκαν παραπάνω, ο συνολικός αριθμός των θέσεων κατάρτισης που απαιτούνται φτάνει τις 82.000 για κατόχους απολυτηρίου Δημοτικού, ενώ πρέπει να προβλεφτούν άλλες τόσες για τους απόφοιτους Γυμνασίου και Λυκείου χωρίς άλλα επαγγελματικά προσόντα..

(β) Στην περίπτωση των ανέργων, οι θέσεις που απαιτούνται αγγίζουν 34.500 θέσεις για κατόχους απολυτηρίου Δημοτικού, σύν άλλες τόσες για κατόχους απολυτηρίου Γυμνασίου και Λυκείου χωρίς άλλα επαγγελματικά εφόδια. .

Γ. Ειδικές κατηγορίες ανέργων

Τέλος, υπάρχουν τρεις επιπλέον κατηγορίες ανέργων, οι οποίες δεν είναι εύκολο να πολιτικοποιηθούν βάσει των στοιχείων της ΕΕΔ, γνωρίζουμε όμως ότι αντιμετωπίζουν οξυμένα προβλήματα. Σε αυτές τις κατηγορίες πρέπει να αποδίδεται το μεγαλύτερο ποσό επιδότησης που προβλέπουν τα προγράμματα ΝΘΕ, ενώ ο Οργανισμός πρέπει να θέσει ως ποσοτικό στόχο την μείωσή τους κατά 60% ανά έτος, βάσει των καταστάσεων ανεργίας που διατηρεί. Πρόκειται για τους:

- | | |
|-----|--|
| (α) | Άνεργους-ες επικεφαλείς οικογενειών |
| (β) | Άνεργους-ες επικεφαλείς μονογονεϊκών οικογενειών και, |
| (γ) | Άνεργους σε οικογένειες όπου κανένα μέλος τους δεν εργάζεται με πλήρη απασχόληση |

Προτάσεις ανασχεδιασμού του τρόπου και των προϋποθέσεων εφαρμογής των Προγραμμάτων

Τα Προγράμματα Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης που υλοποιεί και διαχειρίζεται ο ΟΑΕΔ, σύμφωνα με τις προσκλήσεις τους αλλά και από στοιχεία των αντίστοιχων προκηρύξεων, αναφέρονται κυρίως :

- ✓ σε απόκτηση εργασιακής εμπειρίας ή/και σε προώθηση της απασχόλησης.
- ✓ στη διατήρηση θέσεων εργασίας και προσαρμοστικότητα εργαζομένων και επιχειρήσεων

Τα Προγράμματα αυτά αποτελούν μέρος / τμήμα ενός ευρύτερου συνόλου Προγραμμάτων Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης ή/και Προγραμμάτων Προσαρμοστικότητας εργαζομένων και επιχειρήσεων, που υλοποιεί και διαχειρίζεται κυρίως ο ΟΑΕΔ, αλλά και άλλοι φορείς σε μικρότερη κλίμακα ή/και προσανατολισμένα είτε σε συγκεκριμένες ομάδες στόχους, είτε σε εξειδικευμένα αντικείμενα. Τα προγράμματα, πλην του ΟΑΕΔ, χρηματοδοτούνται και από Επιχειρησιακά Προγράμματα του ΕΣΠΑ, στο πλαίσιο προώθησης της επιχειρηματικότητας ή/και της καινοτομίας / έρευνας και τεχνολογίας αλλά και από αμιγώς εθνικούς πόρους. Τα Προγράμματα Προσαρμοστικότητας εργαζομένων και επιχειρήσεων, κυρίως, ή σχεδόν αποκλειστικά χρηματοδοτούνται από τον ΟΑΕΔ.

Το γεγονός αυτό, ήτοι της εφαρμογής ενός πλήθους προγραμμάτων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης ή/και προσαρμοστικότητας εργαζομένων και επιχειρήσεων, κατά την ίδια περίοδο ή έστω με τομές στις περιόδους εφαρμογής τους, αποτελεί ή δύναται να αποτελέσει καθοριστικό παράγοντα επηρεασμού της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας καθενός Προγράμματος. Οι παράμετροι που προσδιορίζουν το συγκεκριμένο παράγοντα επηρεασμού της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας των παράλληλα εφαρμοζόμενων Προγραμμάτων και οι οποίες συντελούν, είτε στην μεταξύ των Προγραμμάτων ανταγωνιστικότητα, είτε στην συμπληρωματικότητα, είτε στη συνέργεια μεταξύ των Προγραμμάτων, είναι κυρίως οι εξής:

- ✓ Οι όροι και προϋποθέσεις συμμετοχής σ' αυτά τα Προγράμματα των άμεσα ωφελούμενων ανέργων ή/και επιχειρήσεων.
- ✓ Τα κίνητρα συμμετοχής,
- ✓ Οι διοικητικές διαδικασίες συμμετοχής ή/και εφαρμογής των Προγραμμάτων.
- ✓ Ο φορέας και ο τρόπος υλοποίησης των Προγραμμάτων
- ✓ Το «μίγμα» κατοχύρωσης δικαιωμάτων και ανάληψης υποχρεώσεων των συμμετεχόντων ανέργων και επιχειρήσεων.
- ✓ Η εφαρμογή καθεστώτων ενίσχυσης με ιδιαίτερους όρους και δεσμεύσεις, η συσσώρευση κρατικών ενισχύσεων ή/και η εφαρμογή του Κανονισμού περί de minimis.
- ✓ Η εξέταση των συνεργειών και η δυνατότητα αξιοποίησης των αποτελεσμάτων ενός Προγράμματος για την εφαρμογή ενός άλλου.
- ✓ Οι Χρηματοοικονομικές δεσμεύσεις.

2.4 Σύνοψη 3ου παραδοτέου: Σχεδιασμός Εσωτερικού Συστήματος / Μηχανισμού Αξιολόγησης των Δράσεων Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης στον ΟΑΕΔ - Πλαίσιο Λειτουργίας

Το παρόν παραδοτέο περιλαμβάνει τις ακόλουθες κύριες ενότητες:

Γενική θεώρηση της Αξιολόγησης Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης

Η ανάγκη για αξιολόγηση ενός προγράμματος ή μιας πολιτικής προκύπτει σε κάθε περίπτωση που τίθενται ζητήματα και ερωτήματα σχετικά με την αποτελεσματικότητα από την εφαρμογή του προγράμματος ή της πολιτικής.

Η αξιολόγηση στα προγράμματα και πολιτικές γίνεται για πάρα πολλούς λόγους. Καταρχήν, υπάρχουν διάφορες ομάδες ανθρώπων που με τον ένα ή τον άλλο τρόπο εμπλέκονται σε ένα πρόγραμμα και ενδιαφέρονται για την πορεία και τα αποτελέσματα του προγράμματος. Αυτές οι ομάδες είναι οι διαμορφωτές πολιτικής, οι οργανισμοί που σχεδιάζουν και υλοποιούν προγράμματα, το προσωπικό αυτών των οργανισμών που εμπλέκεται στην οποιαδήποτε φάση σχεδιασμού ή εφαρμογής των προγραμμάτων, οι συμμετέχοντες στα προγράμματα κλπ. Όλες αυτές οι ομάδες εμπλεκόμενων θέτουν ερωτήματα όπως τα ακόλουθα:

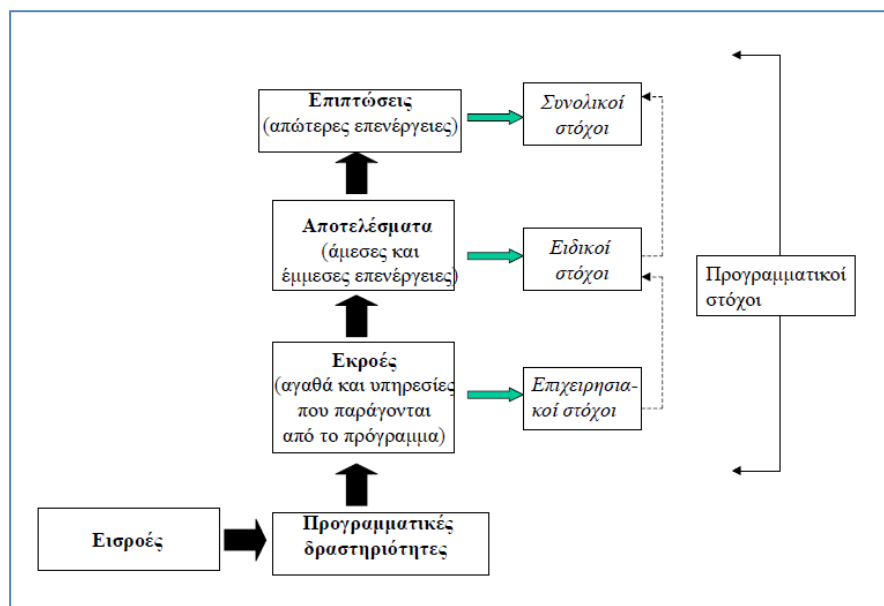
- ποιά είναι η φύση του προβλήματος του οποίου η λύση επιδιώκεται μέσω του προγράμματος;
- ποιούς, πόσους και σε τί βαθμό επηρεάζει το πρόβλημα;
- τί είδους δράση απαιτεί το πρόβλημα, δηλαδή την υιοθέτηση ενός νέου προγράμματος ή την επέκταση ή προσαρμογή ενός υπάρχοντος προγράμματος;
- ποιές ακριβώς ενέργειες θα πρέπει να γίνουν για την αντιμετώπιση του προβλήματος;
- ποιός ακριβώς είναι ο πληθυσμός στόχος του προγράμματος και πώς το πρόγραμμα θα φτάσει σε αυτόν;
- το πρόγραμμα εφαρμόζεται έτσι όπως σχεδιάστηκε και παρέχονται οι υπηρεσίες έτσι όπως προγραμματίστηκε;
- επιτυγχάνονται μέσω της εφαρμογής του προγράμματος τα αναμενόμενα αποτελέσματα και σε τί βαθμό;
- έχει το πρόγραμμα αποδοτικότητα και λειτουργικότητα σε σχέση με το κόστος του και με τα οφέλη που προκύπτουν για τον πληθυσμό στόχο, αλλά και σε σχέση με τις επιδράσεις του στο γενικότερο πληθυσμό;

Ο ορισμός της αξιολόγησης προγραμμάτων που φαίνεται ο πλέον κατάλληλος και ολοκληρωμένος είναι ο εξής: «Αξιολόγηση προγράμματος είναι η χρησιμοποίηση ερευνητικών μεθόδων των κοινωνικών επιστημών για τη συστηματική διερεύνηση της αποτελεσματικότητας μιας κοινωνικής παρέμβασης, με τρόπο ώστε αυτή η διερεύνηση να προσαρμόζεται στις εκάστοτε επικρατούσες συνθήκες του πολιτικού και οργανωσιακού περιβάλλοντος και να

είναι σχεδιασμένη για να πληροφορήσει τους κοινωνικούς εταίρους και να προκαλέσει δραστηριότητα για τη βελτίωση των κοινωνικών συνθηκών»⁵.

Οριοθέτηση της αξιολόγησης προγραμμάτων / πολιτικών στα πλαίσια της Ε.Ε.

Η ορολογία που χρησιμοποιείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή συνδέεται στενά με την διαρθρωτική βοήθεια της Ευρωπαϊκής Ένωσης (π.χ. Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης). Η αξιολόγηση των δραστηριοτήτων που σχετίζονται με διαρθρωτικές παρεμβάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης πρέπει να λάβουν χώρα εντός του λογικού πλαισίου των διαρθρωτικών παρεμβάσεων της ΕΕ.



Ανεξάρτητα από την προσέγγιση της αξιολόγησης η συνήθης πρακτική που υιοθετείται στο πλαίσιο αξιολόγησης των προγραμμάτων των Διαρθρωτικών Ταμείων περιλαμβάνει τρία επίπεδα, που συγκροτούν και αντίστοιχα στάδια της αξιολόγησης. Τα στάδια αυτά είναι:

- ✓ εκ των προτέρων αξιολόγηση (ex ante evaluation)
- ✓ ενδιάμεση αξιολόγηση (mid-term evaluation)
- ✓ εκ των υστέρων αξιολόγηση (ex post evaluation)

Επισκόπηση των μέχρι σήμερα ακολουθούμενων από τον ΟΑΕΔ προσεγγίσεων και πρακτικών αξιολόγησης δράσεων Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης

Από την επισκόπηση των μέχρι σήμερα προσεγγίσεων και πρακτικών που ακολουθεί ο ΟΑΕΔ για την αξιολόγηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, φαίνεται ότι ο κύριος άξονας αξιολόγησης, μέχρι σήμερα, ήταν οι **ad hoc απολογιστικές έρευνες και μελέτες**, που

⁵ Rossi, P.H., M.W. Lipsey, H.E. Freeman (2004), *Evaluation: A Systematic Approach*, 7th edition, Sage Publications, London.

διεξάγονταν είτε από εξωτερικούς αξιολογητές είτε από τον ίδιο φορέα. Η μεθοδολογία και η ποιότητα των αξιολογήσεων φυσικά ποικίλει, για λόγους που σχετίζονται με τον διαθέσιμο χρόνο κάθε ερευνητικής ομάδας, τα στοιχεία που είχε στη διάθεσή της, τα ερωτήματα που έθεσε κ.ο.κ.

Κατά την τελευταία δεκαετία έχουν πραγματοποιηθεί εννέα (9) αξιολογήσεις προγραμμάτων του ΟΑΕΔ:

- 1) Η μελέτη αξιολόγησης προγραμμάτων επιχορήγησης επιχειρήσεων για την δημιουργία Νέων Θέσεων Εργασίας, η οποία μεθοδολογικά βασίστηκε σε συνεντεύξεις με 5.000 επιχειρήσεις που είχαν ενταχθεί σε Πρόγραμμα Επιχορήγησης Νέων Θέσεων Εργασίας (Πρόγραμμα Ν.Θ.Ε.) του ΟΑΕΔ κατά την περίοδο 1998-2000 και σε συνεντεύξεις με 1.612 ανέργους που είχαν ενταχθεί σε Πρόγραμμα Επιχορήγησης Νέων Θέσεων Εργασίας (Πρόγραμμα Ν.Θ.Ε.) του ΟΑΕΔ κατά την περίοδο 1998-2000.
- 2) Έκθεση Παρουσίασης και Αποτίμησης του Προγράμματος Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών (NEE), του έτους 2002,
- 3) Έκθεση Παρουσίασης και Αποτίμησης του Προγράμματος Νέων Θέσεων Εργασίας, του έτους 2002,
- 4) Έκθεση σύνθεσης αποτελεσμάτων των προγραμμάτων ΝΘΕ & ΝΕΕ του ΟΑΕΔ, του έτους 2002,
- 5) Τελική έκθεση παρουσίασης στοιχείων προγράμματος Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών (NEE), περιόδου 2003 – 2004,
- 6) Τελική έκθεση παρουσίασης στοιχείων του προγράμματος Νέων Θέσεων Εργασίας 2003,
- 7) Ανάπτυξη πιλοτικού συστήματος αξιολόγησης μέτρων πολιτικών απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο - Αξιολόγηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης (ΝΘΕ, ΝΕΕ, stage) που διενεργήθηκαν κατά το 2002 στους Νομούς Πειραιά και Ξάνθης.
- 8) Αξιολόγηση του προγράμματος Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών (NEE), έτους 2004.
- 9) Αξιολόγηση του προγράμματος Νέων Θέσεων Εργασίας (Ν.Θ.Ε.) έτους 2005.

Τα κυριότερα κοινά μεθοδολογικά στοιχεία των μελετών είναι:

- ✓ Ανάλυση των διοικητικών διαδικασιών υλοποίησης των προγραμμάτων (Υπουργικές αποφάσεις, εγκύκλιοι εφαρμογής, διαδικασίες ελέγχου) και περιγραφή των διαδικασιών που ακολουθεί ο ΟΑΕΔ στην συγκέντρωση και καταγραφή στοιχείων
- ✓ Ταξινόμηση και παρουσίαση των στοιχείων ανά ομάδες ωφελουμένων (ηλικία, φύλο, χρονικό διάστημα παραμονής στην ανεργία)
- ✓ Παρουσίαση των παραπάνω στοιχείων ανά γεωγραφική περιοχή
- ✓ Δημιουργία ερωτηματολογίου προς τους ωφελούμενους κάθε προγράμματος,
- ✓ Έρευνα πεδίου
- ✓ Συμπεράσματα επί του αξιολογούμενου προγράμματος.

Στρατηγική για το σχεδιασμό ολοκληρωμένου συστήματος αξιολόγησης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης του ΟΑΕΔ

Η δημιουργία ενός ολοκληρωμένου μηχανισμού συστήματος παρακολούθησης και αξιολόγησης των προγραμμάτων ενίσχυσης της απασχόλησης οφείλει να στοχεύει κυρίως :

- ✓ Στην παρουσίαση τελικών προτάσεων για την αναπροσαρμογή και αναδιαμόρφωση των προγραμμάτων που υλοποιούνται,
- ✓ Στον σχεδιασμό νέων προγραμμάτων ενίσχυσης της απασχόλησης ώστε να καταστούν πιο αποτελεσματικές οι πολιτικές ενίσχυσης της απασχόλησης,
- ✓ στην βελτίωση της διαχείρισης,
- ✓ στην υποβοήθηση της κατανομής κονδυλίων ή πόρων γενικότερα,
- ✓ Στην παρουσίαση τελικών προτάσεων για την αναπροσαρμογή και αναδιαμόρφωση των προγραμμάτων που υλοποιούνται,
- ✓ Στον σχεδιασμό νέων προγραμμάτων ενίσχυσης της απασχόλησης ώστε να καταστούν πιο αποτελεσματικές οι πολιτικές ενίσχυσης της απασχόλησης,
- ✓ στην βελτίωση της διαχείρισης,
- ✓ στην υποβοήθηση της κατανομής κονδυλίων ή πόρων γενικότερα.

Προκειμένου να καταστεί λειτουργικό ένα σύστημα παρακολούθησης και αξιολόγησης ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης θα πρέπει να πληροί ορισμένες προϋποθέσεις, όπως :

- ✓ Να εντάσσεται σε ένα θεσμικό πλαίσιο το οποίο θα προβλέπει τη λειτουργία του,
- ✓ Να βασίζεται σε προδιαγραφές οι οποίες θα εξασφαλίζουν την εφαρμογή του και την δυνατότητα υλοποίησης των επιμέρους τμημάτων του συστήματος,
- ✓ Να ενσωματώνει από τον σχεδιασμό του τα στοιχεία εκείνα που θα συνδέουν το σύστημα με τις τάσεις στην ευρωπαϊκή και ελληνική αγορά εργασίας καθώς επίσης και με τους φορείς υλοποίησης των πολιτικών απασχόλησης,
- ✓ Να διασφαλίζει την βιωσιμότητά του και ως προς το πλαίσιο αναφοράς μέσα στο οποίο θα λειτουργήσει αλλά και ως προς την δυνατότητα ενσωμάτωσης στοιχείων που αποτελούν εξελικτικό παράγοντα των μεθόδων και εργαλείων παρακολούθησης και αξιολόγησης.

Τα συστατικά μέρη του ολοκληρωμένου συστήματος αξιολόγησης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης του ΟΑΕΔ

Σύμφωνα με τις προδιαγραφές ανάπτυξης του Ολοκληρωμένου Συστήματος Αξιολόγησης των πολιτικών του ΟΑΕΔ το περιεχόμενο του θα αποτελείται από τα κάτωθι συστατικά μέρη:

✓ Πολυετές Πλάνο Αξιολογήσεων

Το Πολυετές Πλάνο αφορά την αναλυτική τεκμηρίωση και παρουσίαση των επιμέρους εκθέσεων, αναφορών και μελετών αξιολόγησης που συνθέτουν το ΟΣΑ. Οι αναφορές αυτές διαρθρώνονται στη βάση του ενιαίου στρατηγικού πλαισίου και με τρόπο που να αναπτύσσουν συνέργειες και συμπληρωματικότητα τόσο μεταξύ τους όσο και με τον εγκεκριμένο στρατηγικό και επιχειρησιακό σχεδι-

ασμό του οργανισμού και με γνώμονα καθορισμένο χρονοπρογραμματισμό και πόρους για την υλοποίησή τους. Το πολυετές πλάνο διευκρινίζει τα συγκεκριμένα εργαλεία που θα αξιοποιεί (έρευνες, στοιχεία, μεθοδολογίες) και κατευθύνει τη μεσομακροπρόθεσμη διαδικασία διαρκούς αποτίμησης της απόδοσης, του προγραμματισμού αλλά και των επιδράσεων του οργανισμού και των παρεμβάσεων της με βάση τους διακηρυγμένους στόχους του στρατηγικού της σχεδιασμού.

- ✓ **Σύστημα Δεικτών Παρακολούθησης και Αξιολόγησης** των ενεργητικών πολιτικών του ΟΑΕΔ για διασφάλιση της ποσοτικής και ποιοτικής επάρκειας των διενεργούμενων αξιολογήσεων.
- ✓ **Τεχνολογικές Υποδομές και Άλλα Εργαλεία Υποστήριξης** του Ολοκληρωμένου Συστήματος Αξιολόγησης, συμπεριλαμβανομένου ενός σύγχρονου ολοκληρωμένου συστήματος ηλεκτρονικής τεκμηρίωσης και διάχυσης των αποτελεσμάτων των αξιολογήσεων.

Η αποτελεσματική λειτουργία του ΟΣΑ απαιτεί την υποστήριξη από σύγχρονα και κατάλληλα προσαρμοσμένα εργαλεία πληροφορικής που θα επιτρέπουν την έγκαιρη και έγκυρη συλλογή και επεξεργασία των απαραίτητων για τις επιμέρους αξιολογήσεις στοιχείων. Οι τεχνολογικές αυτές εφαρμογές αποτελούν διακριτό τμήμα του ΟΣΑ και περιλαμβάνουν μια ολοκληρωμένη πρόταση για τις προσαρμογές και συμπληρώσεις των ήδη αναπτυσσόμενων πληροφοριακών συστημάτων (Σύστημα ηλεκτρονικής τεκμηρίωσης και διάχυσης αποτελεσμάτων) κατά τρόπο λειτουργικά ενιαίο και με δυνατότητες συνεχούς επέκτασης και υποστήριξης των ερευνών και αξιολογήσεων που προβλέπει το ΟΣΑ.

Μεθοδολογία ετοιμασίας Πολυετούς Πλάνου Αξιολογήσεων των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης του ΟΑΕΔ

Η διαμόρφωση του Πολυετούς Πλάνου Αξιολογήσεων βασίζεται αφενός στους όρους εντολής σχεδιασμού του ΟΣΑ και αφετέρου στις αρχές επιχειρησιακού σχεδιασμού για την ετοιμασία μακροχρόνιων σχεδίων αξιολόγησης. Ειδικότερα, η ετοιμασία του Πολυετούς Πλάνου Αξιολογήσεων έλαβε υπ' όψιν και ενσωματώνει:

- ✓ τους στόχους και τις προτεραιότητες του ΟΑΕΔ τόσο σε ευρύτερο στρατηγικό πλαίσιο, όσο και σε σχέση με την ανάπτυξη και λειτουργία των μηχανισμών αξιολόγησης του έργου και της συμβολής της, όπως αυτές αναδεικνύονται στα προγραμματικά της έγγραφα και προκύπτουν από τις συζητήσεις με τα αρμόδια στελέχη της.
- ✓ θεωρητικά μοντέλα αξιολόγησης και πρακτικές που ακολουθούνται διεθνώς για την αξιολόγηση του έργου και των παρεμβάσεων οργανισμών κατάρτισης, όπως παρουσιάστηκαν ανωτέρω.
- ✓ τα τρία βασικά πεδία αξιολόγησης που προσδιορίζονται στις προδιαγραφές ανάπτυξης του ΟΣΑ:

i. Διατήρηση της Απασχόλησης

ii. Δημιουργία Νέων Θέσεων Εργασίας

iii. Κατάρτιση

- ✓ το υφιστάμενο διοικητικό και οργανωτικό πλαίσιο του ΟΑΕΔ και τους περιορισμούς που αφορούν τη συγκέντρωση και επεξεργασία στοιχείων για τους συμμετέχοντες σε δράσεις του ΟΑΕΔ.
- ✓ τη συνέργεια και συμπληρωματικότητα με τα υπόλοιπα συστατικά μέρη του ΟΣΑ (Σύστημα Δεικτών, Τεχνολογικές Υποδομές και Εργαλεία, Μηχανισμούς Διακυβέρνησης).
- ✓ τον επιχειρησιακό σχεδιασμό και τον προγραμματισμό για την υλοποίηση παρεμβάσεων στο πλαίσιο του ΕΣΠΑ 2007-2013.
- ✓ τις τεχνικές του χρονοπρογραμματισμού και τις αρχές της αποτελεσματικότητας, εφικτότητας και οικονομικότητας.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται συνοπτικά οι παράγοντες που κατευθύνουν τον προσδιορισμό των επιμέρους αξιολογήσεων που συνθέτουν το Πολυετές Πλάνο Αξιολογήσεων.

Πίνακας 1: Πίνακας Προσδιοριστικών Παραγόντων Πολυετούς Πλάνου Αξιολογήσεων

Κατηγορία Αξιολόγησης	Σκοπός	Σχετική Ανάγκη	Κύρια Θέματα	Αντικείμενο
Αξιολόγηση Επιδράσεων Προγραμμάτων Διατήρησης της Απασχόλησης	Τεκμηρίωση της συμβολής του ΟΑΕΔ στην ενίσχυση της διατήρησης της απασχόλησης	- Απαίτηση για δημόσια λογοδοσία - Επιβεβαίωση της ρεαλιστικότητας των στόχων του ΟΑΕΔ	Ποια είναι τα αποτελέσματα από την υλοποίηση των παρεμβάσεων του ΟΑΕΔ στο συγκεκριμένο πεδίο;	Αξιολόγηση επιδράσεων στις επωφελούμενες επιχειρήσεις
			Ποια είναι η αξιοποίηση των διατιθέμενων πόρων; Ποιοι παράγοντες συνέβαλαν στην επιτυχία ή την αποτυχία της υλοποίησης των παρεμβάσεων;	Αξιολόγηση επιδράσεων στους επωφελούμενους
Αξιολόγηση Επιδράσεων Προγραμμάτων Δημιουργίας Νέων Θέσεων Εργασίας	Τεκμηρίωση της συμβολής του ΟΑΕΔ στη Δημιουργία Νέων Θέσεων Εργασίας	- Απαίτηση για δημόσια λογοδοσία - Επιβεβαίωση της ρεαλιστικότητας των στόχων του ΟΑΕΔ	Ποια είναι τα αποτελέσματα από την υλοποίηση των παρεμβάσεων του ΟΑΕΔ στο συγκεκριμένο πεδίο;	Αξιολόγηση επίδρασης στην επιχειρηματικότητα
			Ποια είναι η αξιοποίηση των διατιθέμενων πόρων; Ποιοι παράγοντες συνέβαλαν στην επιτυχία ή την αποτυχία της υλοποίησης των παρεμβάσεων;	Αξιολόγηση επιδράσεων στους επωφελούμενους

Κατηγορία Αξιολόγησης	Σκοπός	Σχετική Ανάγκη	Κύρια Θέματα	Αντικείμενο
Αξιολόγηση Επιδράσεων Προγραμμάτων Κατάρτισης	Τεκμηρίωση της συμβολής του ΟΑΕΔ στην κατάρτιση	- Απαίτηση για δημόσια λογοδοσία - Επιβεβαίωση της ρεαλιστικότητας των στόχων του ΟΑΕΔ - Τεκμηρίωση του βαθμού συμβολής της κατάρτισης	Ποια είναι τα αποτελέσματα από την υλοποίηση των παρεμβάσεων του ΟΑΕΔ στο συγκεκριμένο πεδίο; Ποια είναι η αξιοποίηση των διατιθέμενων πόρων; Ποιοι παράγοντες συνέβαλαν στην επιτυχία ή την αποτυχία της υλοποίησης των παρεμβάσεων;	Αξιολόγηση επιδράσεων στις επωφελούμενες επιχειρήσεις
				Αξιολόγηση επιδράσεων στους συμμετέχοντες σε δράσεις κατάρτισης

2.5 Σύνοψη 4ου παραδοτέου: Καταγραφή και Αποτίμηση της εφαρμογής των υφιστάμενων πεδίων πολιτικής των ενεργητικών πολιτικών Απασχόλησης και του υφιστάμενου συστήματος εσωτερικής Αξιολόγησης

Το παρόν παραδοτέο περιλαμβάνει τις ακόλουθες κύριες ενότητες:

1. Συνοπτική περίληψη των παραδοτέων του έργου
2. Παρουσίαση του προτεινόμενου συστήματος εσωτερικής αξιολόγησης ανά πεδίο πολιτικής
3. Δομή και αναλυτικές προδιαγραφές του συστήματος

Σύμφωνα με τις προδιαγραφές ανάπτυξης του Ολοκληρωμένου Συστήματος Αξιολόγησης των πολιτικών του ΟΑΕΔ το περιεχόμενο του θα αποτελείται από τα κάτωθι συστατικά μέρη:

Πολυετές Πλάνο Αξιολογήσεων

Το Πολυετές Πλάνο αφορά την αναλυτική τεκμηρίωση και παρουσίαση των επιμέρους εκθέσεων, αναφορών και μελετών αξιολόγησης που συνθέτουν το ΟΣΑ. Οι αναφορές αυτές διαρθρώνονται στη βάση του ενιαίου στρατηγικού πλαισίου και με τρόπο που να αναπτύσσουν συνέργειες και συμπληρωματικότητα τόσο μεταξύ τους όσο και με τον εγκεκριμένο στρατηγικό και επιχειρησιακό σχεδιασμό του οργανισμού και με γνώμονα καθορισμένο χρονοπρογραμματισμό και πόρους για την υλοποίησή τους. Το πολυετές πλάνο διευκρινίζει τα συγκεκριμένα εργαλεία που θα αξιοποιεί (έρευνες, στοιχεία, μεθοδολογίες) και κατευθύνει τη μεσομακροπρόθεσμη διαδικασία διαρκούς αποτίμησης της απόδοσης, του προγραμματισμού αλλά και των επιδράσεων του οργανισμού και των παρεμβάσεων της με βάση τους διακηρυγμένους στόχους του στρατηγικού της σχεδιασμού.

Σύστημα Δεικτών Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των ενεργητικών πολιτικών του ΟΑΕΔ για διασφάλιση της ποσοτικής και ποιοτικής επάρκειας των διενεργούμενων αξιολογήσεων.

Η διαμόρφωση του συστήματος δεικτών εξειδικεύει τα πεδία επιδράσεων και τα σημεία αξιολόγησης των αναφορών που περιλαμβάνονται στο ΟΣΑ τόσο σε ποσοτικό, όσο και σε ποιοτικό επίπεδο, καλύπτοντας τους κρίσιμους για την αποτελεσματικότητα, αποδοτικότητα και λογοδοσία του ΟΑΕΔ τομείς ενδιαφέροντος. Το σύστημα δεικτών εμπεριέχει τις βέλτιστες και επιστημονικά τεκμηριωμένες μεθοδολογικές προσεγγίσεις για την έγκυρη αποτίμηση της προστιθέμενης αξίας και των επιδράσεων της δραστηριότητας της.

Τεχνολογικές Υποδομές και Άλλα Εργαλεία Υποστήριξης του Ολοκληρωμένου Συστήματος Αξιολόγησης, συμπεριλαμβανομένου ενός σύγχρονου ολοκληρωμένου συστήματος ηλεκτρονικής τεκμηρίωσης και διάχυσης των αποτελεσμάτων των αξιολογήσεων.

Η αποτελεσματική λειτουργία του ΟΣΑ απαιτεί την υποστήριξη από σύγχρονα και κατάλληλα προσαρμοσμένα εργαλεία πληροφορικής που θα επιτρέπουν την έγκαιρη και έγκυρη συλλογή και επεξεργασία των απαραίτητων για τις επιμέρους αξιολογήσεις στοιχείων. Οι τεχνολογικές αυτές εφαρμογές αποτελούν διακριτό τμήμα του ΟΣΑ και περιλαμβάνουν μια ολοκληρωμένη πρόταση για τις προσαρμογές και συμπληρώσεις των ήδη αναπτυσσομένων πληροφοριακών συστημάτων (Σύστημα ηλεκτρονικής τεκμηρίωσης και διάχυσης αποτελεσμάτων) κατά τρόπο λειτουργικά ενιαίο και με δυνατότητες συνεχούς επέκτασης και υποστήριξης των ερευνών και αξιολογήσεων που προβλέπει το ΟΣΑ.

Μηχανισμοί Αποτελεσματικής Διακυβέρνησης του Ολοκληρωμένου Συστήματος Αξιολόγησης

Οι Μηχανισμοί Αποτελεσματικής Διακυβέρνησης του ΟΣΑ, αφορούν τις διαδικασίες εφαρμογής του, συμπεριλαμβανομένων των οργανωτικών και άλλων διευθετήσεων που είναι απαραίτητες προκειμένου να καθίστανται διοικητικά αποτελεσματικές και οικονομικά εφικτές οι επιμέρους δράσεις αξιολόγησης και να μεγιστοποιούνται τα οφέλη από αυτές. Για το σκοπό αυτό το ΟΣΑ περιλαμβάνει αναλυτική περιγραφή των μηχανισμών διοίκησης και παρακολούθησης του, των ρόλων και αρμοδιοτήτων των εμπλεκόμενων τμημάτων και στελεχών, καθώς και των εσωτερικών διαδικασιών διασφάλισης της ποιότητας του συστήματος συνολικά, με τρόπο που να είναι σαφείς οι ευθύνες για τη λειτουργία και να τυποποιούνται στο δυνατό μεγαλύτερο βαθμό τα στάδια για την συνολική, αλλά και την καθημερινή υλοποίηση του από τα τμήματα και τα στελέχη του ΟΑΕΔ.

4. Περίγραμμα Προδιαγραφών Αξιολόγησης Επιδράσεων των Προγραμμάτων Ενεργητικών Πολιτικών
5. Το Σύστημα Δεικτών Παρακολούθησης και Αξιολόγησης για διασφάλιση της ποσοτικής και ποιοτικής επάρκειας των διενεργούμενων αξιολογήσεων
6. Αναλυτικά Σχέδια Δράσης και Εφαρμογής των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης

3 Παρουσίαση του προτεινόμενου συστήματος εσωτερικής αξιολόγησης ανά πεδίο πολιτικής

3.1 Εισαγωγή

Η στρατηγική αξιολόγησης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης του ΟΑΕΔ διαμορφώνεται με βάση αφενός τις ευρύτερες επιδιώξεις αλλά και την στόχευση των παρεχόμενων προγραμμάτων ΕΠΑ όπως είναι η διατήρηση της απασχόλησης, η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και η κατάρτιση.

Έτσι η στρατηγική για το σχεδιασμό του συστήματος αξιολόγησης κατευθύνεται από τους ακόλουθους άξονες:

1. Τεκμηρίωση του σχεδιασμού σύμφωνα με τα πλέον αναγνωρισμένα θεωρητικά μοντέλα αξιολόγησης και τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές για την ανάπτυξη και λειτουργία αξιολογήσεων των επιδράσεων κοινωνικών παρεμβάσεων. Το Ολοκληρωμένο Σύστημα Αξιολόγησης θα λάβει υπ' όψιν τις μεθοδολογίες που έχουν αναπτυχθεί και εφαρμοστεί με επιτυχία για την ανάλυση των επιδράσεων κοινωνικών παρεμβάσεων / πολιτικών, αλλά και τους πλέον αποτελεσματικούς μηχανισμούς δημοκρατικής και διαφανούς λογοδοσίας που προωθούνται με βάση το θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα, αλλά και διεθνώς για την παρουσίαση και αποτίμηση του έργου και της προστιθέμενης αξίας δημοσίων αρχών και οργανισμών και ιδιαίτερα όσων εμπλέκονται στα θέματα ανθρωπίνων πόρων.
2. Καθώς η εφαρμογή του Ολοκληρωμένου Συστήματος Αξιολόγησης (ΟΣΑ) θα εξυπηρετεί πρωτίστως την επίτευξη των στρατηγικών προτεραιοτήτων του ΟΑΕΔ, ο σχεδιασμός του είναι προσανατολισμένος στη συμπερίληψη αξιολογήσεων που από την άποψη των στόχων, του περιεχομένου και των δεικτών κατευθύνονται στην ανάλυση και βελτίωση των πεδίων που βρίσκονται στο επίκεντρο της στρατηγικής του ΟΑΕΔ.
3. Διαμόρφωση του περιεχομένου του πολυετούς πλάνου αξιολόγησης, αλλά και του ΟΣΑ συνολικά στη βάση των επιδιώξεων, των αναγκών, αλλά και των προσδοκιών του ΟΑΕΔ. Στο πλαίσιο αυτό η διαδικασία σχεδιασμού του ΟΣΑ από το Σύμβουλο βασίζεται στη συνεχή διαβούλευση με τα αρμόδια στελέχη του οργανισμού, αλλά και τους λοιπούς εμπλεκόμενους στη μελλοντική εφαρμογή του, προκειμένου να ενσωματώσει στο μέγιστο δυνατό βαθμό τις απόψεις τους για τη λειτουργία του ΟΣΑ, τόσο σε επίπεδο περιεχομένου, όσο και σε επίπεδο μηχανισμών διοίκησης και λειτουργίας του. Η συμμετοχική αυτή προσέγγιση για το σχεδιασμό του ΟΣΑ εξυπηρετεί επίσης την πληρέστερη και εγκυρότερη κατανόηση των διοικητικών και οργανωτικών διευθετήσεων και συνθηκών λειτουργίας του οργανισμού και των δραστηριοτήτων της, έτσι ώστε να προσαρμοστούν ανάλογα οι προτεινόμενες διαδικασίες εφαρμογής του ΟΣΑ.
4. Αναγνώριση των αρχών διαφανούς δημόσιας λογοδοσίας και αξιολόγησης των δημοσίων οργανισμών. Η ανάπτυξη του ΟΣΑ θα λάβει υπ' όψιν πέρα από τις τεχνικές, τις πρακτικές και τα θεωρητικά μοντέλα αξιολόγησης τη θεσμική, αλλά κυρίως την κοινωνικοπολιτική διάσταση της αξιολόγησης των επιδράσεων που έχουν οι πα-

ρεμβάσεις των δημόσιων οργανισμών. Στο πλαίσιο αυτό η στρατηγική για το σχεδιασμό του προσανατολίζεται στη διαμόρφωση διαδικασιών και εκροών που θα ανταποκρίνονται στην ανάγκη, αλλά και επιδίωξη του ΟΑΕΔ για διαφανή και ουσιαστική αναφορά των επιδράσεων του έργου της στην ελληνική οικονομία και κοινωνία.

Η δημιουργία ενός ολοκληρωμένου μηχανισμού συστήματος παρακολούθησης και αξιολόγησης των προγραμμάτων ενίσχυσης της απασχόλησης οφείλει να στοχεύει κυρίως :

- Στην παρουσίαση τελικών προτάσεων για την αναπροσαρμογή και αναδιαμόρφωση των προγραμμάτων που υλοποιούνται,
- Στον σχεδιασμό νέων προγραμμάτων ενίσχυσης της απασχόλησης ώστε να καταστούν πιο αποτελεσματικές οι πολιτικές ενίσχυσης της απασχόλησης,
- στην βελτίωση της διαχείρισης,
- στην υποβοήθηση της κατανομής κονδυλίων ή πόρων γενικότερα,
- Στην παρουσίαση τελικών προτάσεων για την αναπροσαρμογή και αναδιαμόρφωση των προγραμμάτων που υλοποιούνται,
- Στον σχεδιασμό νέων προγραμμάτων ενίσχυσης της απασχόλησης ώστε να καταστούν πιο αποτελεσματικές οι πολιτικές ενίσχυσης της απασχόλησης,
- στην βελτίωση της διαχείρισης,
- στην υποβοήθηση της κατανομής κονδυλίων ή πόρων γενικότερα.

Προκειμένου να καταστεί λειτουργικό ένα σύστημα παρακολούθησης και αξιολόγησης ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης θα πρέπει να πληροί ορισμένες προϋποθέσεις, όπως :

- Να εντάσσεται σε ένα θεσμικό πλαίσιο το οποίο θα προβλέπει τη λειτουργία του,
- Να βασίζεται σε προδιαγραφές οι οποίες θα εξασφαλίζουν την εφαρμογή του και την δυνατότητα υλοποίησης των επιμέρους τμημάτων του συστήματος,
- Να ενσωματώνει από τον σχεδιασμό του τα στοιχεία εκείνα που θα συνδέουν το σύστημα με τις τάσεις στην ευρωπαϊκή και ελληνική αγορά εργασίας καθώς επίσης και με τους φορείς υλοποίησης των πολιτικών απασχόλησης,
- Να διασφαλίζει την βιωσιμότητά του και ως προς το πλαίσιο αναφοράς μέσα στο οποίο θα λειτουργήσει αλλά και ως προς την δυνατότητα ενσωμάτωσης στοιχείων που αποτελούν εξελικτικό παράγοντα των μεθόδων και εργαλείων παρακολούθησης και αξιολόγησης.

3.2 Σκοποί και στόχοι του συστήματος

3.2.1 Δομή και αναλυτικές προδιαγραφές του συστήματος

Σύμφωνα με τις προδιαγραφές ανάπτυξης του Ολοκληρωμένου Συστήματος Αξιολόγησης των πολιτικών του ΟΑΕΔ το περιεχόμενο του θα αποτελείται από τα κάτωθι συστατικά μέρη:

- **Πολυετές Πλάνο Αξιολογήσεων**

Το Πολυετές Πλάνο αφορά την αναλυτική τεκμηρίωση και παρουσίαση των επιμέρους εκθέσεων, αναφορών και μελετών αξιολόγησης που συνθέτουν το ΟΣΑ. Οι αναφορές αυτές διαρθρώνονται στη βάση του ενιαίου στρατηγικού πλαισίου και με τρόπο που

να αναπτύσσουν συνέργειες και συμπληρωματικότητα τόσο μεταξύ τους όσο και με τον εγκεκριμένο στρατηγικό και επιχειρησιακό σχεδιασμό του οργανισμού και με γνώμονα καθορισμένο χρονοπρογραμματισμό και πόρους για την υλοποίησή τους. Το πολυετές πλάνο διευκρινίζει τα συγκεκριμένα εργαλεία που θα αξιοποιεί (έρευνες, στοιχεία, μεθοδολογίες) και κατευθύνει τη μεσομακροπρόθεσμη διαδικασία διαρκούς αποτίμησης της απόδοσης, του προγραμματισμού αλλά και των επιδράσεων του οργανισμού και των παρεμβάσεων της με βάση τους διακηρυγμένους στόχους του στρατηγικού της σχεδιασμού.

- **Σύστημα Δεικτών Παρακολούθησης και Αξιολόγησης** των ενεργητικών πολιτικών του ΟΑΕΔ για διασφάλιση της ποσοτικής και ποιοτικής επάρκειας των διενεργούμενων αξιολογήσεων.

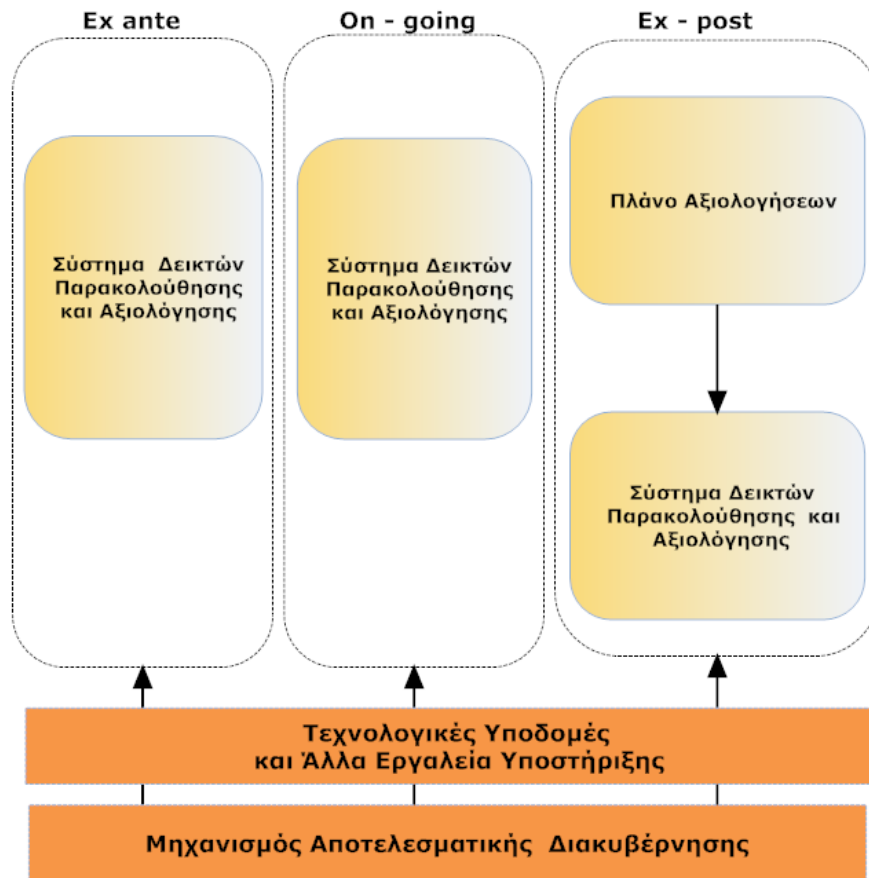
Η διαμόρφωση του συστήματος δεικτών εξειδικεύει τα πεδία επιδράσεων και τα σημεία αξιολόγησης των αναφορών που περιλαμβάνονται στο ΟΣΑ τόσο σε ποσοτικό, όσο και σε ποιοτικό επίπεδο, καλύπτοντας τους κρίσιμους για την αποτελεσματικότητα, αποδοτικότητα και λογοδοσία του ΟΑΕΔ τομείς ενδιαφέροντος. Το σύστημα δεικτών εμπεριέχει τις βέλτιστες και επιστημονικά τεκμηριωμένες μεθοδολογικές προσεγγίσεις για την έγκυρη αποτίμηση της προστιθέμενης αξίας και των επιδράσεων της δραστηριότητας της.

- **Τεχνολογικές Υποδομές και Άλλα Εργαλεία Υποστήριξης** του Ολοκληρωμένου Συστήματος Αξιολόγησης, συμπεριλαμβανομένου ενός σύγχρονου ολοκληρωμένου συστήματος ηλεκτρονικής τεκμηρίωσης και διάχυσης των αποτελεσμάτων των αξιολογήσεων.

Η αποτελεσματική λειτουργία του ΟΣΑ απαιτεί την υποστήριξη από σύγχρονα και κατάλληλα προσαρμοσμένα εργαλεία πληροφορικής που θα επιτρέπουν την έγκαιρη και έγκυρη συλλογή και επεξεργασία των απαραίτητων για τις επιμέρους αξιολογήσεις στοιχείων. Οι τεχνολογικές αυτές εφαρμογές αποτελούν διακριτό τμήμα του ΟΣΑ και περιλαμβάνουν μια ολοκληρωμένη πρόταση για τις προσαρμογές και συμπληρώσεις των ήδη αναπτυσσόμενων πληροφοριακών συστημάτων (Σύστημα ηλεκτρονικής τεκμηρίωσης και διάχυσης αποτελεσμάτων) κατά τρόπο λειτουργικά ενιαίο και με δυνατότητες συνεχούς επέκτασης και υποστήριξης των ερευνών και αξιολογήσεων που προβλέπει το ΟΣΑ.

- **Μηχανισμοί Αποτελεσματικής Διακυβέρνησης του Ολοκληρωμένου Συστήματος Αξιολόγησης**

Οι Μηχανισμοί Αποτελεσματικής Διακυβέρνησης του ΟΣΑ, αφορούν τις διαδικασίες εφαρμογής του, συμπεριλαμβανομένων των οργανωτικών και άλλων διευθετήσεων που είναι απαραίτητες προκειμένου να καθίστανται διοικητικά αποτελεσματικές και οικονομικά εφικτές οι επιμέρους δράσεις αξιολόγησης και να μεγιστοποιούνται τα οφέλη από αυτές. Για το σκοπό αυτό το ΟΣΑ περιλαμβάνει αναλυτική περιγραφή των μηχανισμών διοίκησης και παρακολούθησης του, των ρόλων και αρμοδιοτήτων των εμπλεκόμενων τμημάτων και στελεχών, καθώς και των εσωτερικών διαδικασιών διασφάλισης της ποιότητας του συστήματος συνολικά, με τρόπο που να είναι σαφείς οι ευθύνες για τη λειτουργία και να τυποποιούνται στο δυνατό μεγαλύτερο βαθμό τα στάδια για την συνολική, αλλά και την καθημερινή υλοποίηση του από τα τμήματα και τα στελέχη του ΟΑΕΔ.



Σχήμα 2: Τα συστατικά μέρη του ΟΣΑ και η σύνδεση τους με τις φάσεις αξιολόγησης των προγραμμάτων

3.3 Περιγραφή Πολυετούς Πλάνου Αξιολογήσεων των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης του ΟΑΕΔ

Η ανάπτυξη Ολοκληρωμένου Συστήματος Αξιολόγησης (ΟΣΑ) των ενεργητικών πολιτικών του ΟΑΕΔ εντάσσεται στην ευρύτερη επιδίωξη για μέτρηση της αποτελεσματικότητας, της αποδοτικότητας και του ευρύτερου αντίκτυπου του οργανισμού και ενίσχυση της κοινωνικής της λογοδοσίας και ευθύνης.

Ο εν λόγω μηχανισμός αποτίμησης αποτελεί ένα σημαντικό εργαλείο διοίκησης των οργανισμών, καθώς συμβάλλει:

- στη διαρκή και ανταποκρινόμενη στις ανάγκες τους πληροφόρηση των ενδιαφερομένων μερών (stakeholders) για τα αποτελέσματα των δραστηριοτήτων του οργανισμού, δηλαδή της αντιστοίχισης των διοικητικών εκροών και αποτελεσμάτων προς τις ανάγκες των «πελατών» της (στην περίπτωση του ΟΑΕΔ των εργοδοτών, εργαζομένων, ανέργων και αδρανούς δυναμικού) και των αντίστοιχων κοινωνικών αναγκών και αιτημάτων.
- στην ομαλή, συστηματική και με κανονικότητα συλλογή αξιόπιστων και αξιοποιήσιμων δεδομένων

- στην ορθολογική διαμόρφωση δημοσίων πολιτικών και τη λήψη των ανάλογων αποφάσεων
- στη βελτίωση της προγραμματικής ικανότητας και του οργανικού σχεδιασμού της Διοίκησης κάθε τύπου Δημόσιας Οργάνωσης

Στο πλαίσιο ενίσχυσης της κοινωνικής λογοδοσίας και ευθύνης του ΟΑΕΔ, αλλά πρωτίστως για τη διασφάλιση και βελτίωση της αποτελεσματικότητας των πόρων που κατευθύνονται μέσω του ΟΑΕΔ για την ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού και της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας, είναι επιβεβλημένη η διενέργεια αξιολογήσεων για τις ευρύτερες επιδράσεις του έργου ΟΑΕΔ στην Ελληνική οικονομία και κοινωνία.

Το Πλάνο Αξιολογήσεων συντίθεται από **ένα σύνολο εκ των υστέρων αξιολογήσεων επιδράσεων**, μέσω των οποίων θα εξετάζονται και θα τεκμηριώνονται ζητήματα, όπως η αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα του προγραμματισμού του ΟΑΕΔ, οι κοινωνικοοικονομικές επιδράσεις από την εφαρμογή των παρεμβάσεων και ο βαθμός αξιοποίησης των πόρων. Επίσης, θα προσδιορίζονται οι παράγοντες που συνέβαλαν στην επιτυχία ή την αποτυχία της υλοποίησης των παρεμβάσεων και θα εντοπίζονται οι ορθές πρακτικές. Η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων που επιτεύχθηκαν βασίζεται στα κριτήρια των αρχικών συνθηκών διεξαγωγής των παρεμβάσεων - προγραμμάτων (context), των στόχων που διαμορφώθηκαν (target achievement analysis), όπως επίσης και στις εκούσιες ή ακούσιες συνέπειες των παρεμβάσεων. Οι αξιολογήσεις αυτού του τύπου συμπεριλαμβάνονται στο πολυετές πλάνο, καθώς παρέχουν υλικό τεκμηρίωσης για τα αποτελέσματα των προγραμμάτων και των λοιπών δραστηριοτήτων του ΟΑΕΔ, μέσω σύγκρισης των αρχικών στόχων με τα τελικά επιτεύγματα. Οι αξιολογήσεις αυτού του τύπου χρησιμοποιούνται για να αξιολογήσουν μία παρέμβαση ως σύνολο με σκοπό να παράσχουν πληροφορίες χρήσιμες για τη λήψη μακροπρόθεσμου χαρακτήρα αποφάσεων σχετικά με τη συνέχιση, διακοπή, ή τροποποίηση μιας παρέμβασης. Μπορούν επίσης να απαντήσουν σε ερωτήματα για το εάν χρειάζονται περισσότερα δεδομένα, εάν πρέπει να υπάρξουν περισσότεροι επωφελούμενοι ή άλλα έμμεσα οφέλη για τις επιχειρήσεις και το σύστημα κατάρτισης, ή εάν χρειάζεται να τροποποιηθούν οι στόχοι της παρέμβασης ή οι μέθοδοι εφαρμογής του. Πρόκειται με άλλα λόγια για αναλύσεις επιδράσεων, καθώς εντοπίζονται στη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ της παρεχόμενης κατάρτισης και του αριθμού οφελών για τα άτομα, τις επιχειρήσεις, την οικονομία και την κοινωνία, ανεξάρτητα από επιμέρους προγράμματα και δράσεις. Επίσης στο Πολυετές Πλάνο Αξιολογήσεων περιλαμβάνονται και οι λοιπές δράσεις αξιολόγησης που δεν αφορούν άμεσα τις επιδράσεις, αλλά εντοπίζονται είτε στην εκτίμηση της καταλληλότητας του σχεδιασμού, είτε έχουν περισσότερο διαμορφωτικό χαρακτήρα και συνδέονται με τις διαδικασίες παρακολούθησης των δράσεων του ΟΑΕΔ.

Το Πολυετές Πλάνο Αξιολόγησης των επιδράσεων καλύπτει τις εξής προτεραιότητες:

- Σύνδεση των προγραμμάτων του ΟΑΕΔ με τις προτεραιότητες που τίθενται σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο
- Παροχή εικόνας σχετικά με τη συμβολή του κάθε προγράμματος / σχεδίου / δραστηριότητας στη δημιουργία απασχόλησης και νέων θέσεων εργασίας.
- Εντοπισμός των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας και των τύπων επιχειρήσεων που ωφελούνται περισσότερο από την υλοποίηση των προγραμμάτων του ΟΑΕΔ.

- Εντοπισμός των περιοχών (περιφέρειες, επαρχίες) στις οποίες παρατηρείται τόνωση της απασχόλησης, λόγω της εφαρμογής των προγραμμάτων.
- Εικόνα της εργασιακής κατάστασης των ωφελουμένων από τα προγράμματα του ΟΑΕΔ μετά τη λήξη των προγραμμάτων και για ένα εύλογο χρονικό διάστημα που έπεται αυτής.
- Ανάλυση της σχέσης κόστους / οφέλους των εν λόγω προγραμμάτων και παρεμβάσεων.

Επίσης, τα αποτελέσματα των αξιολογήσεων του Πολυετούς Πλάνου θα τροφοδοτούν με υλικό τεκμηρίωσης και θα διευκολύνουν τις διαδικασίες αξιολόγησης που υποχρεωτικά προβλέπονται για τις συγχρηματοδοτούμενες από το ΕΚΤ παρεμβάσεις που υλοποιεί ο ΟΑΕΔ.

Η κατάρτιση του Πολυετούς Πλάνου Αξιολογήσεων λαμβάνει υπόψη τις παρεμβάσεις που προωθεί ο ΟΑΕΔ για την επίτευξη των ειδικών στόχων / επιδιώξεων σε σχέση με:

- τη διατήρηση της απασχόλησης
- τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας
- την κατάρτιση

και καθορίζει επιμέρους αξιολογήσεις που συνδέονται με τις εξειδικευμένες παρεμβάσεις στους παραπάνω τομείς.

Οι δείκτες που θα χρησιμοποιούν για την εκτίμηση των επιδόσεων αντιπροσωπεύουν μια σημαντική πηγή πληροφοριών στις οποίες θα πρέπει να βασιστεί η αξιολόγηση και γι' αυτό θα πρέπει να καθορίζονται εκ των προτέρων ή πολύ νωρίς κατά τη φάση σχεδιασμού ή υλοποίησης των παρεμβάσεων. Οι δείκτες που αντιστοιχούν στα δεδομένα του υφιστάμενου συστήματος παρακολούθησης του ΟΑΕΔ, αλλά και αυτοί που θα αξιοποιούν άλλες πηγές στοιχείων, θα πρέπει να προσφέρουν χρήσιμες πληροφορίες για τη βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των προωθούμενων παρεμβάσεων. Θα πρέπει επίσης να είναι σχετικοί και μετρήσιμοι σε διάφορα στάδια υλοποίησης των παρεμβάσεων.

Η συλλογή και επεξεργασία των πληροφοριών που είναι απαραίτητες για την παρακολούθηση και την αξιολόγηση - τόσο των ποσοτικών πληροφοριών για τη μέτρηση των δεικτών, όσο και των ποιοτικών πληροφοριών για την περιγραφή των συνεπειών των ενεργειών - θα σχεδιασθεί ως ολοκληρωμένο σύστημα. Η περιγραφή αυτού του συστήματος θα ασχοληθεί εκτός των άλλων και με τα ακόλουθα ερωτήματα:

- Ποιος διασφαλίζει τη συλλογή των πληροφοριών; (π.χ. ο ίδιος ο ΟΑΕΔ, ή μέσω ειδικών ερευνών που αναθέτει σε υπεργολάβους).
- Ποιες είναι οι πληροφορίες που πρέπει να συλλέγονται; (Ο καθορισμός των πληροφοριών που πρέπει να συλλέγονται διενεργείται βάσει των στόχων των παρεμβάσεων και των σχετικών δεικτών).
- Πότε συλλέγονται αυτές οι πληροφορίες; (Η περιγραφή των μηχανισμών παρακολούθησης περιλαμβάνει επίσης τον χρόνο και τη διάρκεια συλλογής των πληροφοριών. Οι μετρήσεις των ειδικών δεικτών εισροών, εκροών και συνεπειών θα συλλέγονται σταδιακά, κατά την εφαρμογή των ενεργειών).

Το πολυετές πλάνο αξιολογήσεων για την περίοδο από το 2012 και έπειτα, περιλαμβάνει διαφορετικές διαδικασίες και αναφορές σε επίπεδο επιμέρους επιδράσεων, στοχοθεσίας, μεθοδολογίας και χρονοπρογραμματισμού. Ειδικότερα, προβλέπεται η διενέργεια τριών (3) διαφορετικών αξιολογήσεων:

- Αξιολόγηση 1: Αξιολόγηση Επιδράσεων των Προγραμμάτων Δημιουργίας Νέων Θέσεων Εργασίας.
- Αξιολόγηση 1: Αξιολόγηση Επιδράσεων των Προγραμμάτων ενίσχυσης αυτοαπασχολουμένων
- Αξιολόγηση 3: Αξιολόγηση Επιδράσεων των Προγραμμάτων Κατάρτισης

3.4 Περίγραμμα Προδιαγραφών Αξιολόγησης Επιδράσεων των Προγραμμάτων Ενεργητικών Πολιτικών

3.4.1 Προγράμματα δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας

Η αξιολόγηση των εν λόγω προγραμμάτων συνίσταται στα ακόλουθα:

Έρευνες πεδίου

Εξεταζόμενος πληθυσμός

Για την έρευνα εξεταζόμενος πληθυσμός αποτελεί το σύνολο των επιχειρήσεων που εντάχθηκαν στο επιδοτούμενο πρόγραμμα των Νέων Θέσεων Εργασίας του ΟΑΕΔ για το έτος (ή τα έτη) αναφοράς. Ο πληθυσμός θα πρέπει να δίδεται σε μορφή καταλόγου από τον ΟΑΕΔ.

Επιλογή δείγματος - Κριτήρια στρωματοποίησης του δείγματος

Η επιλογή του δείγματος θα γίνεται με βάση διαστρωματική τυχαία δειγματοληψία. Τα κριτήρια επιλογής του δείγματος πρέπει να είναι η αναλογική κατανομή σύμφωνα με:

- Τις δεκατρείς περιφέρειες της χώρας.
- Την κατανομή των επιδοτηθέντων επιχειρήσεων ανά έτος
- Τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (ομαδοποίηση ΟΑΕΔ)
- Τον αριθμό των επωφελούμενων ατόμων

Στις περιπτώσεις μη λήψης των επιλεγμένων μονάδων από τον συνολικό πληθυσμό θα πρέπει να γίνεται αντικατάσταση αυτών. Η αντικατάσταση έγινε πάντα στο επίπεδο της ίδιας περιφέρειας με βάση τα κριτήρια:

- κλάδος της επιχείρησης
- αριθμός των επωφελούμενων από πρόγραμμα

Δεν πρέπει να συμπεριλαμβάνονται στο δείγμα επιχειρήσεις που :

- Δεν έκαναν χρήση του προγράμματος επιδότησης παρόλο που εγκρίθηκαν
- Έγινε ανάκληση της απόφασης επιχορήγησης
- Έγινε διακοπή της επιχορήγησης με επιστροφή του αναλογούντος ποσού
- Έγινε διακοπή χωρίς επιπτώσεις (χωρίς επιστροφή χρημάτων)

Μέγεθος του δείγματος

Το μέγεθος του δείγματος προτείνεται να είναι 10% του συνολικού αριθμού επιχειρήσεων που συμμετείχαν στο Πρόγραμμα Νέων Θέσεων Εργασίας την περίοδο αναφοράς..

Τύπος έρευνας

Η έρευνα μπορεί να πραγματοποιηθεί με την μέθοδο της τηλεφωνικής συνέντευξης στους υπευθύνους των επιχειρήσεων στην έδρα της κάθε επιχείρησης. Για όποιες ερωτήσεις δεν

είναι σε θέση να απαντήσει ο ερωτώμενος κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, μπορεί να γίνει είτε νέα τηλεφωνική κλήση είτε αποστολή φαξ με σκοπό τη λήψη όλης της δυνατής πληροφορίας, δηλαδή τη συμπλήρωση των ερωτήσεων που δεν είχαν απαντηθεί στην πρώτη προσπάθεια επαφής με τη δειγματοληπτική μονάδα (στο οποίο συμπληρώνονταν οι ερωτήσεις που δεν έχουν απαντηθεί). Παράλληλα μπορεί να γίνει και ηλεκτρονική συμπλήρωση ερωτηματολογίων με ερωτηματολόγιο ηλεκτρονικά αναρτηθέν στην ιστοσελίδα του ΟΑΕΔ.

Οικονομετρική Διερεύνηση

Πέραν των ερευνών πεδίου στην αξιολόγηση των προγραμμάτων μπορεί να προστεθούν και οικονομετρικές αναλύσεις. Η οικονομετρική ανάλυση αφορά στην εξειδίκευση κατάλληλων οικονομετρικών υποδειγμάτων, τα οποία εκτιμώνται με τη μέθοδο της στατιστικής παλινδρόμησης. Ως κύρια πηγή δεδομένων μπορεί να θεωρείται η δειγματοληπτική έρευνα των επιχειρήσεων για τα προγράμματα τύπου ΝΘΕ δηλ. των επιχειρήσεων, οι οποίες είχαν ενταχθεί σε πρόγραμμα του ΟΑΕΔ κατά την περίοδο αναφοράς. Οι βασικές οικονομετρικές εξισώσεις καθώς και οι *a-priori* υποθέσεις τους, διαμορφώνονται έτσι ώστε να περιλαμβάνουν ως ανεξάρτητες μεταβλητές όχι μόνον δείκτες και άλλες ποσοτικές μεταβλητές, αλλά και ποιοτικές ψευδο-μεταβλητές.

Ειδικότερα, η ανάλυση μπορεί να επικεντρωθεί στη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ των επιδοτηθέντων (κυρίως) και των μη επιδοτηθέντων θέσεων εργασίας με το αρχικό επίπεδο και τη μεταβολή της απασχόλησης. Στο πλαίσιο αυτό, οι βασικές (εξαρτημένες) μεταβλητές εξειδικεύονται ενδεικτικά ως ακολούθως και υποχρεωτικά πρέπει να περιλαμβάνονται στο ερωτηματολόγιο των επιχειρήσεων.

- Ποιος ήταν ο αριθμός των απασχολούμενων στην επιχείρησή *j* πριν την υπαγωγή σε πρόγραμμα τύπου ΝΘΕ την περίοδο αναφοράς;
Ο αριθμός κατά έτος αθροίζεται και δημιουργείται το αθροιστικό σύνολο της εν λόγω ερώτησης.
- Ποιος είναι ο αριθμός των νέων θέσεων εργασίας που επιδοτήθηκαν από τον ΟΑΕΔ την περίοδο αναφοράς;
Ο αριθμός κατά έτος αθροίζεται και δημιουργείται το αθροιστικό σύνολο της εν λόγω ερώτησης.
- Με βάση το σύνολο (αθροιστικά) των *οι* συνολικών Νέων Θέσεων Εργασίας μπορεί να τεθεί η ερώτηση «Πόσα από τα άτομα αυτά εξακολουθούν να εργάζονται στην επιχείρησή *j* παρά το ότι έληξε η επιδότηση τους»; Οι δυνατές απαντήσεις της εν λόγω ερώτησης μπορεί να είναι:
 - Εξακολουθούν να απασχολούνται
 - Δεν απασχολούνται πλέον

3.4.2 Προγράμματα ενίσχυσης αυτοαπασχολούμενων

Η αξιολόγηση των εν λόγω προγραμμάτων συνίσταται στα ακόλουθα:

Ανάπτυξη εφαρμογής βάσης δεδομένων

Η ανάπτυξη εφαρμογής βάσης δεδομένων για την καταχώρηση και στατιστική επεξεργασία μιας σειράς δεδομένων παρακολούθησης της πορείας των προτάσεων υπαγωγής στο

πρόγραμμα και των επιχορηγούμενων έργων είναι το πρώτο στάδιο διαδικασιών. Τυπικά μια τέτοια εφαρμογή θα περιέχει τουλάχιστον τα ακόλουθα υποσυστήματα:

- υποσύστημα καταχώρησης δεδομένων προτάσεων υπαγωγής στο πρόγραμμα
- υποσύστημα καταχώρησης συνοπτικών πληροφοριακών δελτίων (διαφόρων ειδών)
- υποσύστημα συγκεντρωτικών παρουσιάσεων και αναφορών (reports)
- υποσύστημα εξαγωγής στατιστικών παραμέτρων
- υποσύστημα διαχειριστικών εργασιών (administration)

Παρακολούθηση των χαρακτηριστικών των εγκρινόμενων και απορριπτόμενων προτάσεων

Η παρακολούθηση των χαρακτηριστικών των εγκρινόμενων και απορριπτόμενων προτάσεων υπαγωγής στο πρόγραμμα και επαναξιολόγηση των κριτηρίων ένταξης, με καταχώρηση επιλεγμένων δεδομένων των προτάσεων υπαγωγής, μαζί με πληροφορία για την έγκριση ή απόρριψη, σε web-based εφαρμογή βάσης δεδομένων Στη συνέχεια, η επεξεργασία των δεδομένων αυτών θα μπορούσε να:

1. παράσχει πληροφορία για το προφίλ των ανέργων που καλύπτουν ή δεν καλύπτουν τα κριτήρια ένταξης, και άρα να οδηγήσει σε συμπεράσματα για την αποτελεσματικότητα των κριτηρίων αυτών με όρους κοινωνικής πολιτικής
2. συνδυασθεί με τα αποτελέσματα της παρακολούθησης της βιωσιμότητας των δημιουργηθεισών επιχειρήσεων για τον εντοπισμό ενδεχόμενων συσχετίσεων ανάμεσα σε εκπλήρωση κριτηρίων ένταξης και (θετικά ή αρνητικά) στοιχεία βιωσιμότητας της επιχείρησης.

Παρακολούθηση της εξέλιξης του προγράμματος

Τα στοιχεία παρακολούθησης της εξέλιξης του προγράμματος (παρακολούθηση της επιχείρησης κατά τη διάρκεια της επιχορήγησης μέχρι και την ολοκλήρωσή της) μπορεί να είναι ενδεικτικά :

1. Πλεονέκτημα από την επιχορήγηση του ΟΑΕΔ έναντι άλλων όμοιων επιχειρήσεων της περιοχής
2. Εκτοπισμός ανταγωνιστών από την αγορά ή ζημιώθηκε εξαιτίας της δικής σας παρουσίας στην αγορά
3. Χρήση υποστηρικτικών μηχανισμών
4. Χρήση της επιχορήγησης από τον ΟΑΕΔ
5. Βαθμός σημαντικότητας της επιχορήγησης του ΟΑΕΔ σε σχέση με άλλες δυσκολίες που προβλέπατε ότι θα αντιμετωπίζατε ως επιχειρηματίας
6. Ύψος ποσού είσπραξης από τον ΟΑΕΔ σε σχέση με αυτά που χρειαστήκατε.
7. Είδος υποστήριξη από τον ΟΑΕΔ
8. Προβλήματα στη συνεργασία με τον ΟΑΕΔ
9. Χρόνος είσπραξης προκαταβολής της επιχορήγησης - ΕΤΟΣ
10. Νομική μορφή της επιχείρησής σας σήμερα
11. Ποσό που εγκρίθηκε από τον ΟΑΕΔ
12. Ποσό είσπραξης μέχρι σήμερα
13. Σημαντικότητα προβλημάτων πριν την λειτουργία της επιχείρησης.
14. Εισοδηματική κατάσταση σήμερα σε σχέση με την έναρξη της επιχείρησης
15. Τρόποι υποστήριξης στη διάρκεια δημιουργίας της επιχείρησης.

Παρακολούθηση των αποτελεσμάτων του προγράμματος

Τα στοιχεία παρακολούθησης των αποτελεσμάτων του προγράμματος (παρακολούθηση και αξιολόγηση της επιχείρησης μετά την έναρξη δραστηριότητας) μπορεί να είναι:

1. Αριθμός συνεταίρων σήμερα
2. Αριθμός απασχολούμενων ατόμων στην επιχείρησή.
3. Μετακίνηση σε άλλο χώρο από την έναρξη
4. Λόγοι μετακίνησης
5. Αριθμός απασχολούμενων ατόμων στην επιχείρησή.
6. Αριθμός απασχολούμενων στην επιχείρησή σας που επιχορηγήθηκαν από το πρόγραμμα νέων θέσεων του ΟΑΕΔ
7. Εξέλιξη της παραγωγής στην επιχείρησή σας διαχρονικά και με σύγκριση την παραγωγή που είχατε στο πρώτο έτος λειτουργίας της επιχείρησης
8. Οικονομικά στοιχεία της επιχείρησή.
9. Σημαντικότητα προβλημάτων μετά την λειτουργία της επιχείρησης
10. Εισοδηματική κατάσταση σήμερα σε σχέση με την έναρξη της επιχείρησης
11. Σύγκριση συνθηκών εργασίας σας ελεύθερου επαγγελματία και μισθωτού - Ώρες εργασίας
12. Σύγκριση συνθηκών εργασίας σας ελεύθερου επαγγελματία και μισθωτού
13. Προτάσεις στον ΟΑΕΔ για την υποστήριξη των Νέων Ελευθέρων Επαγγελματιών
14. Τρόποι υποστήριξης λειτουργίας της επιχείρησης.
15. Οικονομική κατάσταση μετά τη συμμετοχή σας στο πρόγραμμα ΟΑΕΔ
16. Λόγοι χειροτέρευσης οικονομικής κατάστασης
17. Έτος κλεισίματος της επιχείρησης
18. Διάστημα παραμονής της επιχείρησης ως ενεργής
19. Βαθμός σημαντικότητας στο κλείσιμο της επιχείρησής
20. Κατάσταση μετά την αποτυχία
21. Χαρακτηρισμός εμπειρίας της επιδότησής σας
22. Πρόβλεψη για την πορεία ανάπτυξης της επιχείρησης στα επόμενα τρία χρόνια

3.4.3 Προγράμματα κατάρτισης

Η ανάγκη της συγκεκριμένης αξιολόγησης εκπορεύεται από την στοχοθέτηση του Οργανισμού για την κατάρτιση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού μέσω της υλοποίησης ανασχεδιασμένων και ποιοτικά αναβαθμισμένων προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και δια βίου μάθησης που θα ανταποκρίνονται στις ανάγκες και τις τάσεις της αγοράς εργασίας και στην ενδυνάμωση των προσόντων και των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας ειδικών ομάδων στόχου πέραν των εργαζομένων. Η διερεύνηση της συγκεκριμένης επίδρασης αφορά ποιοτικές μεταβολές και παραμέτρους του ανθρώπινου δυναμικού, με βάση την παραδοχή ότι η ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού κρίνεται πρώτης προτεραιότητας μεταβλητή για μια «ανταγωνιστική οικονομία» και για ισόρροπη κοινωνική ανάπτυξη (ανάπτυξη με κοινωνική συνοχή). Η αναγνώριση της αξίας του ανθρώπινου δυναμικού για την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και ευρύτερα κλάδων της οικονομίας, αντανάκλαται και στο επίπεδο αξιολόγησης των επιχειρήσεων για επενδυτικούς ή χρηματοδοτικούς σκοπούς. Στο πλαίσι-

σιο αυτό έχουν υιοθετηθεί και αρχίσει να εφαρμόζονται μέθοδοι αποτίμησης της επενδυτικής ή μετοχικής και μακροπρόθεσμης αξίας των δαπανών για εκπαίδευση και κατάρτιση στα διάφορα μεγέθη των επιχειρήσεων.

Βασικό πεδίο αξιολόγησης της επίδρασης των Προγραμμάτων Κατάρτισης του ΟΑΕΔ στους άμεσα επωφελούμενους – συμμετέχοντες – από τις δράσεις της είναι η ενίσχυση της απασχολησιμότητας τους, που ορίζεται ως η ικανότητα ενός ατόμου να βρει ή να διατηρήσει μία θέση εργασίας στο δεδομένο κοινωνικο-οικονομικό περιβάλλον και σε οποιοσδήποτε συνθήκες στην αγορά εργασίας. Ειδικά για τους ανέργους και νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας η απασχολησιμότητα αφορά την καταλληλότητα των προσόντων σε σχέση με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, έτσι ώστε το άτομο να μπορεί να βρει μία θέση εργασίας υπό κανονικές συνθήκες και μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα.

Ειδικότεροι στόχοι της συγκεκριμένης αξιολόγησης είναι η αποτίμηση των επιδράσεων των Προγραμμάτων Κατάρτισης στους συμμετέχοντες σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης που προωθούνται από τον ΟΑΕΔ και ιδιαίτερα σε ότι αφορά τη βελτίωση και πιστοποίηση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των προσόντων τους, την εργασιακή τους κατάσταση (απασχολησιμότητα) και τις επαγγελματικές τους προοπτικές και σε ότι αφορά τις δράσεις που αφορούν ανέργους ή αδρανείς στη μείωση της ανεργίας..

Η συγκεκριμένη αξιολόγηση θα βασίζεται σε δεδομένα που θα συλλέγονται μέσω ειδικής δειγματοληπτικής έρευνας πεδίου. Ο υπό διερεύνηση πληθυσμός της ποσοτικής έρευνας («κοινό – στόχος») θα είναι τα άτομα που έχουν συμμετάσχει σε ένα τουλάχιστον πρόγραμμα κατάρτισης του ΟΑΕΔ.

Η επιλογή του δείγματος της έρευνας θα πραγματοποιηθεί με χρήση της μεθόδου της Στρωματοποιημένης Τυχαίας Δειγματοληψίας. Η επιλογή του δείγματος των επωφελουμένων θα γίνεται με βάση το φύλο, την εργασιακή κατάσταση και το είδος του προγράμματος κατάρτισης στο οποίο συμμετείχαν.

Η δειγματοληπτική έρευνα πεδίου θα συλλέγει και στοιχεία που επιτρέπουν την εκτίμηση των ποιοτικών αποτελεσμάτων και έμμεσων επιδράσεων των προγραμμάτων κατάρτισης και δια βίου μάθησης στους άμεσα επωφελούμενους (εργαζόμενους, νεοεισερχόμενους, ανέργους, αδρανείς). Τέτοια στοιχεία για παράδειγμα είναι πληροφορίες για αλλαγές στις στάσεις, συνθήκες και συμπεριφορές (προσαρμογή σε νέες τεχνολογίες, νέες συνθήκες και πρότυπα οργάνωσης, μεγαλύτερη ανταπόκριση στις απαιτήσεις της θέσης εργασίας), στην εργασιακή κατάσταση (ανώτερη θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης, αύξηση αποδοχών, επαγγελματική κινητικότητα) ή στις επιδόσεις (παραγωγικότητα της εργασίας) των ωφελουμένων εργαζομένων και για τους ανέργους και νεοεισερχόμενους πληροφορίες για την εργασιακή κατάσταση, τη θέση και είδος εργασίας, τη διάρκεια εργασίας, τις αποδοχές, τη διάρκεια αναζήτησης εργασίας μετά την κατάρτιση, τη συνάφεια της κατάρτισης με τις ανάγκες της θέσης εργασίας, τους λόγους που οι ερωτώμενοι παραμένουν άνεργοι (εάν εξακολουθούν να είναι άνεργοι), το βαθμό ικανοποίησης από το πρόγραμμα κατάρτισης στο οποίο συμμετείχαν κτλ.

Επειδή οι επιδράσεις ενδέχεται να είναι πολλές και σε διαφορετικά επίπεδα, σκόπιμο είναι να διαχωρίζονται σε άμεσες και έμμεσες. Στις άμεσες περιλαμβάνονται η βελτίωση της ικανότητας του ατόμου (δεξιότητες και γνώσεις), της παραγωγικότητάς του και του επιπέδου αποδοχών του. Στις έμμεσες περιλαμβάνονται γενικότερες συνέπειες όπως η ανοδική κινητικότητα (εντός και εκτός της επιχείρησης), η πληρέστερη γνώση της επιχείρησης και

του επαγγέλματος, η άνοδος της αυτοεκτίμησης, η βελτίωση των προοπτικών του / της απασχολησιμότητάς του κλπ.

Για την ποσοτικοποίηση των επιδράσεων, θα διερευνηθεί μέσω της έρευνας πεδίου σε ποιο βαθμό οι καταρτισθέντες εμφανίζονται πιο ικανοί να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της εργασίας τους, σε τι ποσοστό ανέλαβαν νέα καθήκοντα, σε τι ποσοστό πληρώνονται με μεγαλύτερο μισθό, σε τι ποσοστό πήραν προαγωγή, σε ποιο βαθμό εκτιμούν ότι έγιναν πιο παραγωγικοί και σε ποιο βαθμό θεωρούν ότι η κατάρτιση είχε επίδραση στην παραγωγικότητα και γενικότερα στην ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης όπου εργάζονται, ή σε ποιο ποσοστό και μετά από πόσο διάστημα από την κατάρτιση οι άνεργοι βρήκαν εργασία και εάν αυτή είχε σχέση με το αντικείμενο της κατάρτισης.

Η αξιολόγηση των προγραμμάτων στους επωφελούμενους προβλέπεται να διεξάγεται ανά διετία. Με τον τρόπο αυτό η αξιολόγηση αυτή θα μπορεί να λειτουργεί και στο επίπεδο της ανασκόπησης των αρχικώς εκτιμηθέντων επιδράσεων, ώστε ο ΟΑΕΔ να έχει τη δυνατότητα για διαμορφωτικού χαρακτήρα αλλαγές – βελτιώσεις που θα μεγιστοποιήσουν τα οφέλη και την προστιθέμενη αξία ενός Προγράμματος.

3.5 Το Σύστημα Δεικτών Παρακολούθησης και Αξιολόγησης για διασφάλιση της ποσοτικής και ποιοτικής επάρκειας των διενεργούμενων αξιολογήσεων

Η δημιουργία ενός συστήματος δεικτών για τον έλεγχο εφαρμογής (monitoring) των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης εξαρτάται από τρεις βασικές παραμέτρους:

- Τη συστηματική συλλογή, επεξεργασία και διαθεσιμότητα των κατάλληλων στοιχείων
- Το σκοπό του ελέγχου εφαρμογής, αν δηλαδή αποσκοπεί ο έλεγχος στην έγκυρη διάγνωση προβλημάτων και στην παρέμβαση για την διόρθωση ή αν αποσκοπεί στην ανακατανομή διαθέσιμων πόρων μεταξύ τοπικών υπηρεσιών ή/και προγραμμάτων
- Τον τρόπο διαχείρισης (management) των προγραμμάτων (υιοθέτηση στόχων, κατανομή πόρων / προσωπικού – κεντρική διαχείριση ή τοπική διαχείριση – βαθμοί αυτονομίας των τοπικών υπηρεσιών.

Σχετικά με τον τρόπο διαχείρισης, οι Οργανισμοί Απασχόλησης της ΕΕ – με την εξαίρεση του ΟΑΕΔ – έχουν υιοθετήσει μορφές MBO (Management by Objective)⁶. Η κύρια ιδέα είναι

⁶ Οι βασικές αρχές του MBO είναι: α) Καθορισμός Στόχων και Δεικτών Αποτελέσματος (Performance Indicators). Οι στόχοι καθίστανται σαφείς και η επίτευξη των στόχων αποτυπώνεται σε ποσοτικούς δείκτες, β) Υιοθέτηση συστήματος αποτίμησης των δαπανών που συνδέονται με τα προγράμματα (cost accounting). Η αποτίμηση των δαπανών επιτρέπει την εφαρμογή cost-benefit analysis και τη συγκρισιμότητα των αποτελεσμάτων διαφορετικών προγραμμάτων, γ) Εξειδίκευση — κατανομή των στόχων και των πόρων στο προσωπικό των υφισταμένων μονάδων, δ) Ευέλικτοι προϋπολογισμοί υφισταμένων μονάδων ως προς την ανακατανομή πόρων από το ένα πρόγραμμα σε άλλο ε) Επαρκές σύστημα παρακολούθησης (monitoring) της εκτέλεσης των προγραμμάτων, στ) On-going αξιολόγηση (assessment) της εφαρμογής των προγραμμάτων και του βαθμού επίτευξης των στόχων βάση των ποσοτικών δεικτών, ζ) Εφαρμογή κύκλων πολιτικής, με την αξιολόγηση, αναθεώρηση των στόχων και την προσαρμογή των ποσοτικών δεικτών αποτελέσματος (H. Mosley and E. Sol, (2001, σ. 168).

η υιοθέτηση σειράς ετήσιων ποσοτικών και ποιοτικών στόχων, οι οποίοι εξειδικεύονται κατά τοπική υπηρεσία μέσω μιας γραπτής συμφωνίας μεταξύ κεντρικής υπηρεσίας και τοπικής υπηρεσίας. Στη συμφωνία αυτή περιγράφονται οι στόχοι και οι πόροι που θα γίνουν διαθέσιμοι στην τοπική υπηρεσία, τα κίνητρα και οι επιπτώσεις από την μη επίτευξη των στόχων. Στο πλαίσιο αυτό, οι δείκτες παρακολούθησης και ελέγχου προκύπτουν από τους στόχους που έχουν υιοθετηθεί.

Σε μια απλή μορφή, οι δείκτες συγκροτούνται από στοιχεία φυσικού αντικειμένου και χρηματικών διαθέσιμων πόρων κατά παρέμβαση. Προϋποθέτουν, δηλαδή, την κατασκευή ενός Πίνακα τριπλής εισόδου της μορφής που περιγράφεται κατωτέρω και τα στοιχεία του οποίου ενημερώνονται σε μηνιαία βάση.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ	ΜΗΝΑΣ 1		ΜΗΝΑΣ 2		ΜΗΝΑΣ 12	
	ΠΟΣΟ	ΑΤΟΜΑ	ΠΟΣΟ	ΑΤΟΜΑ	ΠΟΣΟ	ΑΤΟΜΑ
A						
B						
Γ						

Μια πρώτη μορφή δείκτη είναι η σχέση μηνιαίων αποτελεσμάτων προς συνολικά προβλεφθέντα (βλ. πίνακα που ακολουθεί)

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ	ΜΗΝΑΣ 1		ΜΗΝΑΣ 2		ΜΗΝΑΣ 12		ΣΥΝΟΛΟ	
	ΠΟΣΟ	ΑΤΟΜΑ	ΠΟΣΟ	ΑΤΟΜΑ	ΠΟΣΟ	ΑΤΟΜΑ	ΠΟΣΟ	ΑΤΟΜΑ
A	% του συνόλου	% του συνόλου	% του συνόλου	% του συνόλου	% του συνόλου	% του συνόλου	100	100
B								
Γ								

Η οργάνωση αυτού του Πίνακα επιτρέπει την εκτίμηση της ταχύτητας υλοποίησης των προγραμμάτων και ενδεχομένως, προσφέρει μια πρώτη εκτίμηση για την επάρκεια του σχεδιασμού και της κατανομής των πόρων. Οι Πίνακες αυτοί εξειδικεύονται κατά τοπική υπηρεσία. Από τους Πίνακες προκύπτουν οι συγκεντρωτικοί Πίνακες κατά κατηγορία παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας όπως ορίζονται οι κατηγορίες αυτές από την κωδικοποίηση της ΕΕ.

Πέραν των δεικτών αυτών κρίνεται αναγκαίο να δημιουργηθούν δείκτες που επιτρέπουν την αποτελεσματικότερη οργάνωση της ασκούμενης πολιτικής, σε όλα τα στάδια της: σχεδιασμού, διαχείρισης και εκτίμησης αποτελέσματος.

ΔΕΙΚΤΕΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ – ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

- Βασικοί Δείκτες αγοράς εργασίας
 - Ποσοστό ανεργίας
 - Ποσοστό Μακροχρόνιας Ανεργίας
 - Δείκτης Συμμετοχής
 - Δείκτης Απασχόλησης
- Οι δείκτες αυτοί εκτιμώνται με αναφορά σε εξειδικευμένες ομάδες εργατικού δυναμικού με κριτήρια εξειδίκευσης

- Φύλο
 - Ηλικία
 - Επίπεδο Εκπαίδευσης
 - Οικογενειακή Κατάσταση
 - Επάγγελμα στην Προηγούμενη Εργασία
 - Διάρκεια Ανεργίας
3. Η εξειδίκευση των Ομάδων προκύπτει από τη χρήση του συνόλου των κριτηρίων και όχι από ορισμένα μόνο.
4. Πηγή πληροφοριών
- Διοικητικά στοιχεία ΟΑΕΔ (καταγραφή εντύπου εξατομικευμένης συνέντευξης για την εγγεγραμμένη ανεργία)
 - Έρευνα Εργατικού Δυναμικού – τριμηνιαία στοιχεία

ΔΕΙΚΤΕΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ – ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

1. Οι ανωτέρω δείκτες υπολογίζονται κατά περιφέρεια επίσης – ανάγκη εναρμόνισης περιφερειακών δομών ΟΑΕΔ με περιφέρειες χώρας
2. Από τους περιφερειακούς δείκτες προκύπτουν οι δείκτες περιφερειακής εξειδίκευσης, ως εξής:
 - Αν D_{ij} όπου i ένας από τους βασικούς δείκτες, και j η περιφέρεια, ο δείκτης εξειδίκευσης ορίζεται ως D_{ij}/D_i , όπου D_i ο εθνικός αντίστοιχος δείκτης
 - Η κρίσιμη τιμή είναι η μονάδα. Αν $D_{ij}/D_i > D_i$ (όπου D_i ποσοστό ανεργίας ή ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας) υπάρχει υψηλή συγκέντρωση ανεργίας στην περιφέρεια στα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά ανέργων, και χρειάζεται να ληφθούν εξειδικευμένα μέτρα (μεγαλύτερη κατανομή πόρων/θέσεων στην περιφέρεια)
 - Οι συντελεστές εξειδίκευσης μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την περιφερειακή κατανομή των θέσεων / πόρων των προγραμμάτων.

ΔΕΙΚΤΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

1. Δείκτες Εξατομικευμένης Προσέγγισης – Κατά ΚΠΑ και στο σύνολο
 - Ποσοστό Συνεντεύξεων στο σύνολο των νέων εγγεγραμμένων ανέργων
 - Ποσοστό ατομικών σχεδίων ένταξης στο σύνολο των συνεντεύξεων
 - Ποσοστό αναζήτησης στην ανοικτή αγορά στο σύνολο των σχεδίων
 - Ποσοστό κατάρτισης στο σύνολο των σχεδίων
 - Ποσοστό ΝΘΕ στο σύνολο των σχεδίων
 - Ποσοστό ΝΕΕ στο σύνολο των σχεδίων
 - Ποσοστό άμεσων τοποθετήσεων (κοινωνικός τομέας) στο σύνολο των σχεδίων
 - Επαγγελματικός Προσανατολισμός στο σύνολο των σχεδίων
 - Τεχνικές Αναζήτησης Εργασίας στο σύνολο των σχεδίων
 - Λοιπές Ενισχυτικές Ενέργειες στο σύνολο των σχεδίων
 - Κατανομή Ενεργειών που προβλέπονται στα ατομικά σχέδια δράσης ανά ομάδα στόχο (άνεργοι ανά ηλικία, φύλο, επίπεδο εκπαίδευσης, εργασιακή εμπειρία, οικογενειακή κατάσταση)

- Ποσοστό επιτυχούς ολοκλήρωσης ατομικού σχεδίου ανά μήνα και ομάδα ανέργων
 - Συνεντεύξεις ανά εργασιακό σύμβουλο κατά μήνα
 - Επισκέψεις σε επιχειρήσεις ανά εργασιακό σύμβουλο ανά μήνα
 - Κενές θέσεις ανά επίσκεψη
2. Δείκτες Νέων Θέσεων Εργασίας - Κατά ΚΠΑ και στο σύνολο
- Επιδοτούμενες Θέσεις Εργασίας ανά κατηγορία ανέργων (άνεργοι ανά ηλικία, φύλο, επίπεδο εκπαίδευσης, εργασιακή εμπειρία, οικογενειακή κατάσταση)
 - Επιδοτούμενες Θέσεις Εργασίας ανά κατηγορία επιχειρήσεων (κλάδος, μέγεθος απασχόλησης)
 - Ποσοστό επιδοτούμενων θέσεων εργασίας που καταλαμβάνονται από ευπαθείς ομάδες
 - Ποσοστό επιδοτούμενων θέσεων εργασίας που προκύπτει από προτάσεις εργοδοτών
 - Ποσό επιδότησης προς κατώτερο ημερομίσθιο
 - Ποσό επιδότησης προς επίδομα ανεργίας
 - Ποσοστό διατήρησης θέσεων εργασίας ένα χρόνο μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος (χαρακτηριστικά ανέργων – χαρακτηριστικά επιχειρήσεων)
3. Τα ως άνω επαναλαμβάνονται για τα λοιπά προγράμματα (NEE, Stage, κλπ)

ΣΥΣΤΗΜΑ ΤΕΛΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

1. Οριστικοποίηση του πλάνου αξιολογήσεων ΕΠΑ (πιλοτικά για τα πεδία κατάρτισης, διατήρηση απασχόλησης και δημιουργία ΝΘΕ συμπεριλαμβανομένου προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας).
2. Επιλογή συστήματος αξιολόγησης μεταξύ πειραματικής και οιονεί πειραματικής μεθόδου.
3. Κατάρτιση ερωτηματολογίων για την διενέργεια ερευνών πεδίου στους ωφελούμενων των ΕΠΑ (κατάρτιση, δημιουργία ΝΘΕ, διατήρηση στην απασχόληση). Ενδεικτικές ερωτήσεις για την αξιολόγηση προγραμμάτων Κατάρτισης:

Α.Στοιχεία Καταρτισθέντος

- Φύλο
- Ηλικία
- Μορφωτικό Επίπεδο
- Περιοχή (Δήμος) μόνιμης διαμονής
- Κατάσταση Απασχόλησης
- Επάγγελμα
- Τομέας Οικονομικής δραστηριότητας
- Αναζήτηση εργασίας εφόσον δεν εργάζεται
- Επίπεδο βασικών δεξιοτήτων σας στις Τεχνολογίες της Πληροφορίας και Επικοινωνίας (ΤΠΕ) (π.χ.Η/Υ)
- Επίπεδο βασικών δεξιοτήτων σας σε ξένες γλώσσες
- Επίπεδο βασικών δεξιοτήτων σας σε αριθμητικές γνώσεις (numeracy)
- Επίπεδο βασικών δεξιοτήτων σας στις γραμματικές γνώσεις (literacy)
- Αριθμός προγραμμάτων κατάρτισης στα οποία έχετε συμμετάσχει

Β. Αναγνωρισιμότητα ΟΑΕΔ

- Γνώση για τομείς της κοινωνίας/ οικονομίας συνεισφέρει ο ΟΑΕΔ
- Γνώση για το είδος υπηρεσιών που παρέχει ο ΟΑΕΔ
- Βαθμός γνώσης των υπηρεσιών που παρέχει ο ΟΑΕΔ
- Αξιολόγηση του επιπέδου ενημέρωσης που παρέχει ο ΟΑΕΔ για τα προγράμματα και τις υπηρεσίες της
- Τρόπος ενημέρωσης για τις υπηρεσίες που παρέχει ο ΟΑΕΔ
- Αποτελεσματικότερος τρόπος ενημέρωσης για τα νέα προγράμματα και τις δραστηριότητες του ΟΑΕΔ
- Βαθμός αξιολόγησης του έργου του ΟΑΕΔ

Γ. Συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης ΟΑΕΔ

- Λόγοι / κίνητρα συμμετοχής στα προγράμματα κατάρτισης ΟΑΕΔ
- Αξιολόγηση βαθμού επάρκειας της οικονομικής επιχορήγησης που προσφέρεται από τον ΟΑΕΔ για την παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης
- Αξιολόγηση των διαδικασιών που εφαρμόζονται για την ένταξη των επωφελουμένων στα προγράμματα που επιχορηγούνται από τον ΟΑΕΔ

Δ. Αξιολόγηση των προγραμμάτων κατάρτισης ΟΑΕΔ

- Αξιολόγηση συνολικού βαθμού ικανοποίησης από την ποιότητα των επιχορηγούμενων από τον ΟΑΕΔ προγραμμάτων κατάρτισης
 - Αξιολόγηση βαθμού ικανοποίησης από επιμέρους στοιχεία των προγραμμάτων κατάρτισης του ΟΑΕΔ (Περιεχόμενο κατάρτισης, εκπαιδευτές, ωράριο, διαδικασίες υποβολής αίτησης κ.α.)
 - Αξιολόγηση του βαθμού συμβολής των προγραμμάτων στην αναβάθμιση του επιπέδου γνώσεων και δεξιοτήτων
 - Εργασιακή κατάσταση πριν την συμμετοχή στο τελευταίο επιχορηγούμενο από τον ΟΑΕΔ πρόγραμμα κατάρτισης
 - Εργασιακή κατάσταση μετά την συμμετοχή στο τελευταίο επιχορηγούμενο από τον ΟΑΕΔ πρόγραμμα κατάρτισης;
 - Απασχόληση στην ίδια επιχείρηση μέχρι σήμερα
 - Απασχόληση στην ίδια επιχείρηση μέχρι σήμερα
 - Αύξηση των αποδοχών σας μετά την παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης επιχορηγούμενα από τον ΟΑΕΔ
 - Πρώτη εργασία
 - Χρονικό διάστημα (σε μήνες) που παρήλθε από τη συμμετοχή σας ως άνεργος σε προγράμματα κατάρτισης μέχρι την ανεύρεση εργασίας
 - Ολοκλήρωση 6 μηνών εργασίας από την συμμετοχή στο πρόγραμμα
 - Βαθμός αξιοποίησης των γνώσεων που αποκτήθηκαν
 - Όφελος από την παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης (π.χ εύρεση εργασίας, αύξηση μισθού κλπ)
 - Αξιολόγηση του βαθμού ανταπόκρισης των προγραμμάτων κατάρτισης στις ανάγκες των επιχειρήσεων
4. Ανάπτυξη συστήματος δεικτών. Ενδεικτικοί δείκτες για την αξιολόγηση προγραμμάτων Κατάρτισης:

- Ποσοστό συμμετοχής ατόμων κατά κατηγορία απασχόλησης (άνεργος, αδρανής, απασχολούμενος /αυτοαπασχολούμενους) σε προγράμματα κατάρτισης
- Αριθμός προγραμμάτων κατάρτισης ανά καταρτιζόμενο
- Ποσοστό συνεισφοράς της ΑνΑΔ ανά τομέα
- Επίπεδο γνώσης των προσφερόμενων υπηρεσιών του ΟΑΕΔ
- Ποσοστό καταρτιζομένων που ενημερώνεται για τις προσφερόμενες υπηρεσίες του ΟΑΕΔ ανά πηγή (ΜΜΕ, διαδίκτυο, ενημερωτικά έντυπα, ΚΠΑ κ.α.)
- Επίπεδο ενημέρωσης και δημοσιότητας για τα διαθέσιμα προγράμματα κατάρτισης και τις παρεχόμενες υπηρεσίες από τον ΟΑΕΔ
- Βαθμός καταλληλότητας επικοινωνιακών μέσων για ενημέρωση σχετικά με τις δραστηριότητες του ΟΑΕΔ
- Ποσοστό καταρτιζομένων που είχαν ως κίνητρο συμμετοχής την απόκτηση εργασίας
- Ποσοστό καταρτιζομένων που είχαν ως κίνητρο συμμετοχής την βελτίωση της εργασιακής τους θέσης
- Ποσοστό καταρτιζομένων που είχαν ως κίνητρο συμμετοχής την επαγγελματική εξειδίκευση
- Ποσοστό καταρτιζομένων που είχαν ως κίνητρο συμμετοχής την βελτίωση ή την ανανέωση των ήδη υπάρχουσών γνώσεων και δεξιοτήτων τους στο αντικείμενο κατάρτισης
- Ποσοστό καταρτιζομένων που είχαν ως κίνητρο συμμετοχής την απόκτηση νέων εναλλακτικών γνώσεων και δεξιοτήτων που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν στην εργασία τους.
- Ποσοστό καταρτιζομένων που είχαν ως κίνητρο συμμετοχής την διεκδίκηση αύξησης των αποδοχών τους.
- Ποσοστό καταρτιζομένων που είχαν ως κίνητρο συμμετοχής τον εμπλουτισμό του βιογραφικού τους.
- Ποσοστό καταρτιζομένων που είχαν ως κίνητρο συμμετοχής την αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου
- Ποσοστό καταρτιζομένων που είχαν ως κίνητρο συμμετοχής την απόκτηση επιδόματος κατάρτισης
- Ποσοστό καταρτιζομένων που η συμμετοχή τους στο πρόγραμμα κατάρτισης του ΟΑΕΔ είναι αποτέλεσμα επιθυμίας του εργοδότη τους
- Βαθμός επάρκειας της οικονομικής επιχορήγησης που προσφέρεται για την παρακολούθηση προγραμμάτων που επιχορηγούνται από τον ΟΑΕΔ
- Βαθμός ικανοποίησης από τις διαδικασίες ένταξης των προγραμμάτων που επιχορηγούνται από τον ΟΑΕΔ
- Βαθμός συμβολής του Προγράμματος στην αναβάθμιση του επιπέδου γνώσεων και δεξιοτήτων.
- Ποσοστό επωφελουμένων που πριν την τελευταία τους συμμετοχή σε πρόγραμμα ήταν απασχολούμενοι
- Ποσοστό επωφελουμένων που πριν την τελευταία τους συμμετοχή σε πρόγραμμα ήταν άνεργοι
- Ποσοστό επωφελουμένων που απασχολούνται στην ίδια επιχείρηση όπως και πριν από την συμμετοχή του στο τελευταίο πρόγραμμα κατάρτισης
- Ποσοστό καταρτιζομένων που παρέμειναν στο ίδιο πόστο εργασίας

- Ποσοστό καταρτιζομένων που άλλαξαν εργασία μέσα στην ίδια επιχείρηση
- Ποσοστό επωφελουμένων που άλλαξαν εργασία
- Ποσοστό επωφελουμένων που αύξησαν τις αποδοχές τους μετά την παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης επιχορηγούμενα από τον ΟΑΕΔ
- Ποσοστό συμμετοχής νεοεισερχομένων καταρτιζόμενων στην αγορά εργασίας μετά τη συμμετοχή τους σε προγράμματα κατάρτισης επιχορηγούμενα από τον ΟΑΕΔ
- Χρονικό διάστημα που παρήλθε από τη συμμετοχή των ανέργων σε προγράμματα κατάρτισης μέχρι την ανεύρεση εργασίας στο αντικείμενο της κατάρτισης που συμμετείχαν
- Ποσοστό ανέργων που ωφελούνται από προγράμματα κατάρτισης ΟΑΕΔ και βρίσκουν/ παραμένουν σε θέση εργασίας 6 μήνες μετά την ολοκλήρωση της παρέμβασης
- Χρονικό διάστημα που παρήλθε από τη συμμετοχή των αδρανών ατόμων σε προγράμματα κατάρτισης μέχρι την ανεύρεση εργασίας στο αντικείμενο της κατάρτισης που συμμετείχαν
- Ποσοστό αδρανών ατόμων που ωφελούνται από προγράμματα κατάρτισης ΟΑΕΔ και βρίσκουν/ παραμένουν σε θέση εργασίας 6 μήνες μετά την ολοκλήρωση της παρέμβασης
- Βαθμός αξιοποίησης των γνώσεων που αποκτήθηκαν από το πρόγραμμα κατάρτισης του ΟΑΕΔ
- Ποσοστό επωφελουμένων που βρήκαν εργασία μετά την παρακολούθηση προγράμματος κατάρτισης
- Ποσοστό επωφελουμένων που βελτίωσαν την γενική τους θέση στην αγορά εργασίας μετά την παρακολούθηση προγράμματος κατάρτισης
- Ποσοστό επωφελουμένων που πήραν προαγωγή μετά την παρακολούθηση προγράμματος κατάρτισης
- Ποσοστό επωφελουμένων που αυξήθηκε ο μισθός τους μετά την παρακολούθηση προγράμματος κατάρτισης
- Ποσοστό επωφελουμένων που βελτίωσαν τις επαγγελματικές δεξιότητες / ικανότητές τους μετά την παρακολούθηση προγράμματος κατάρτισης
- Ποσοστό επωφελουμένων που βελτίωσαν τις προσωπικές δεξιότητες / ικανότητές τους μετά την παρακολούθηση προγράμματος κατάρτισης
- Ποσοστό επωφελουμένων που ενίσχυσαν την προσωπική τους ανάπτυξη μετά την παρακολούθηση προγράμματος κατάρτισης
- Ποσοστό επωφελουμένων που δεν είχαν κανένα όφελος μετά την παρακολούθηση προγράμματος κατάρτισης
- Βαθμός ανταπόκρισης των προγραμμάτων του ΟΑΕΔ στις ανάγκες των επιχειρήσεων

4 Αναλυτικά Σχέδια Δράσης και Εφαρμογής των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης

4.1 Εισαγωγή

Για τη διαμόρφωση και ανάπτυξη Σχεδίων Δράσης ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, ο Σύμβουλος βασίστηκε σε συγκεκριμένες μεθοδολογικές αρχές σχεδιασμού, οι οποίες οργανώνουν και συντονίζουν τις επιμέρους ενέργειες σε ένα πλαίσιο κοινής στρατηγικής και στοχοθέτησης. Η ανάπτυξη και ο σχεδιασμός αναλυτικών Σχεδίων Δράσης για ολοκληρωμένες παρεμβάσεις κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης ευάλωτων κοινωνικά ομάδων διαρθρώνεται σε επιμέρους ενότητες, οι οποίες συγκροτούν ένα ενιαίο σώμα ενεργειών και δραστηριοτήτων. Ως προς τη δομή των Σχεδίων Δράσης ακολουθήθηκε η εξής γραμμή σκέψης:

Στοχοθεσία δράσης όπου παρατίθενται ο κεντρικός και οι επιμέρους στόχοι της προτεινόμενης δράσης.

Περιγραφή δράσης: η περιγραφή δράσης χωρίζεται σε δυο επίπεδα: σε ένα πρώτο επίπεδο παρατίθεται το περιεχόμενο δηλ. το φυσικό αντικείμενο του προτεινόμενου σχεδίου και στη συνέχεια περιγράφεται η διαδικασία με την οποία μπορεί να υλοποιηθεί το σχέδιο δράσης με αναφορά σε κανονιστικά πλαίσια.

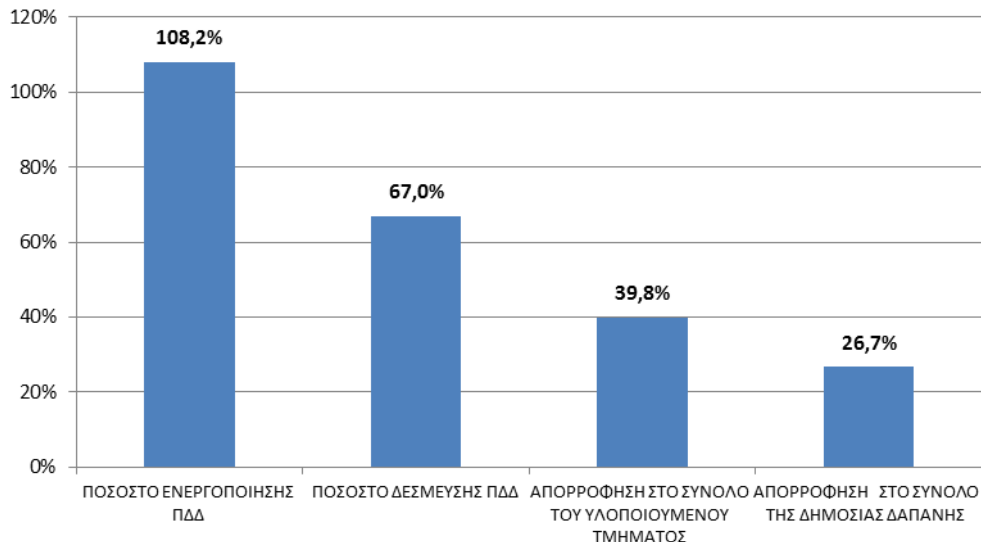
Ακολουθεί ο **προϋπολογισμός** της προτεινόμενης δράσης με αδρομερή ανάλυση της κοστολογικής προσέγγισης. Στο σημείο αυτό πρέπει να αναφερθεί ότι όλα τα Σχέδια Δράσης θα χρηματοδοτηθούν από το ΕΠΑΝΑΔ και ειδικότερα από τους Θεματικούς Άξονες Προτεραιότητας 2 και 3. Ωστόσο πρέπει να επισημανθεί ότι το ΕΠΑΝΑΔ βρίσκεται σε φάση αναθεώρησης και συνεπώς ενδέχεται να τεθεί θέμα διαθέσιμης χρηματοδότησης. Προς τούτο κρίνεται σκόπιμο να γίνει μία μικρή αναφορά στην κατάσταση του ΕΠΑΝΑΔ σήμερα

Τέλος παρουσιάζονται οι **ωφεελούμενοι** και ο **χρονικός προγραμματισμός** κάθε σχεδίου δράσης.

4.1.1 Η χρηματοοικονομική κατάσταση του ΕΠΑΝΑΔ

Η χρηματοοικονομική πορεία υλοποίησης του ΕΠΑΝΑΔ μέχρι και 31/12/2011⁷ καταδεικνύει ποσοστό ενεργοποίησης πάνω από το 100%, γεγονός που σημαίνει ότι ο προϋπολογισμός των προσκλήσεων υπερκαλύπτει τον αρχικά – προγραμματικά εγκεκριμένο προϋπολογισμό του ΕΠ. Ο προϋπολογισμός των ενταγμένων πράξεων ανέρχεται στα 1.782.319.269 €, ενώ οι νομικές δεσμεύσεις των ενταγμένων έργων ανέρχονται σε 1.283.363.303 € και οι δηλωθείσες δαπάνες στο ΟΠΣ ανέρχονται στα 709.501.013 €

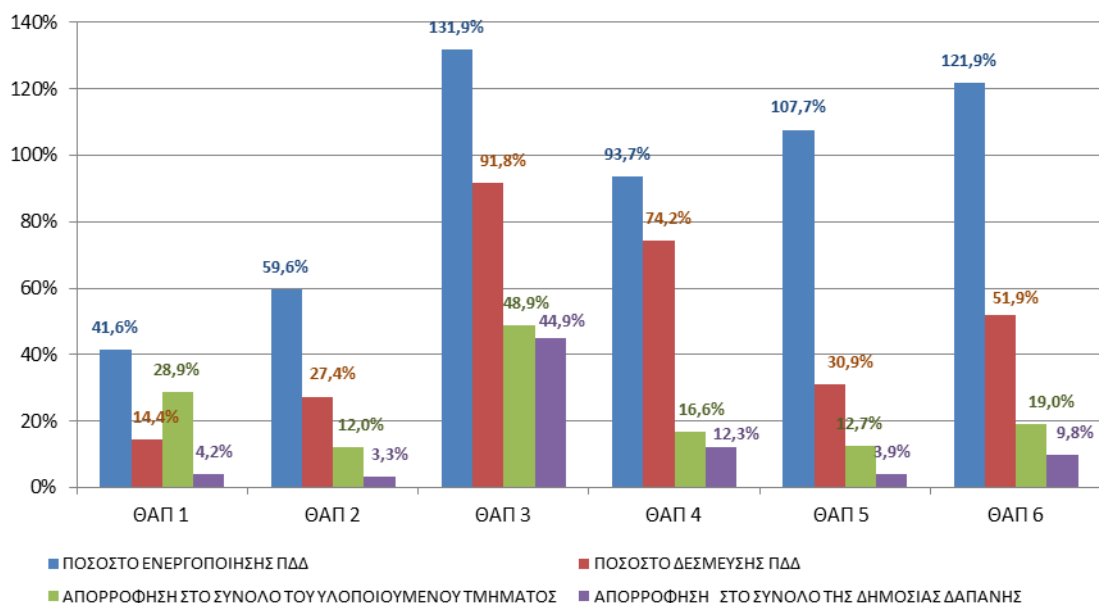
⁷ Στοιχεία από ΟΠΣ Φεβρουάριος 2012



Σχήμα 3: Χρηματοοικονομική υλοποίηση του ΕΠΑΝΑΔ

Μεταξύ των Θεματικών Αξόνων Προτεραιότητας (ΘΑΠ) του ΕΠΑΝΑΔ ο ΑΠ 3 εμφανίζει τη μεγαλύτερη δέσμευση προγραμματικών πόρων, καθώς ο προϋπολογισμός των ενταγμένων πράξεων προς τον εγκεκριμένο προϋπολογισμό του προγράμματος ανά ΘΑΠ ανέρχεται στο 92%. Συνεπώς θα υπάρξει πρόβλημα χρηματοδότησης των προτεινόμενων δράσεων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης εάν δεν ενισχυθεί μέσω της αναμόρφωσης του ΕΠΑΝΑΔ ο συγκεκριμένος Άξονας Προτεραιότητας.

Καλύτερη είναι η κατάσταση στον ΘΑΠ 2 όπου ο προϋπολογισμός των προσκλήσεων ανέρχεται στα 293.658.500 €, ήτοι το ποσοστό ενεργοποίησης ανέρχεται στο 60% περίπου πλην όμως ο εν λόγω ΘΑΠ δύσκολα θα μπορούσε να δεχθεί δράσεις στοχευόμενους σε ανέργους



Σχήμα 4: Χρηματοοικονομική υλοποίηση του ΕΠΑΝΑΔ σε επίπεδο Θεματικών Αξόνων Προτεραιότητας

4.2 Δράσεις συμβουλευτικής υποστήριξης ανέργων

4.2.1 Εργαστήρια τεχνικών αναζήτησης εργασίας

Στόχος

Η δράση στοχεύει στην **οργάνωση και διεξαγωγή Εργαστηρίων, με αντικείμενο την απόκτηση ικανοτήτων/δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας** σε περίπου 250.000 ανέργους/εξαναζητούντες εργασία, με βασικό σκοπό να εφοδιάσει τους/τις συμμετέχοντες/ουσες, με συγκεκριμένες τεχνικές και μεθοδολογία, ούτως ώστε να οργανώσουν αποτελεσματικά τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας.

Περιεχόμενο

Η βασική θεματολογία των Εργαστηρίων Τεχνικών Αναζήτησης Εργασίας, τα οποία θα διεξαχθούν στο πλαίσιο της παρούσας Δράσης, συνίσταται στα ακόλουθα:

- Εντοπισμό αποτελεσματικών τρόπων αναζήτησης εργασίας στις σημερινές συνθήκες οικονομικής κρίσης.
- Σύνταξη αποτελεσματικού βιογραφικού σημειώματος σε άμεση σχέση με τον επαγγελματικό στόχο

Επίσης, μέσω της παρούσας δράσης θα παρέχεται στους/ις συμμετέχοντες/ουσες όλη η απαραίτητη πληροφόρηση, αναφορικά με τη δομή και το περιεχόμενο της δράσης του Οργανισμού που αφορά στην παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε ομάδες ανέργων.

Διαδικασία

Με την προσέλευση των ανέργων στα ΚΠΑ2, είτε για νέα εγγραφή είτε για ανανέωση της εγγραφής τους, ενημερώνονται από τα στελέχη του Οργανισμού για τη δυνατότητα παρακολούθησης των Εργαστηρίων εκμάθησης τεχνικών αναζήτησης εργασίας. Επίσης, σχετική ενημέρωση δύνανται να λάβουν οι ενδιαφερόμενοι/ες από την Ιστοσελίδα του Οργανισμού, από σχετικά ενημερωτικά έντυπα ή από άλλες συναφείς πηγές πληροφόρησης.

Εφ' όσον κάποιος/α η εκδηλώσει σχετικό ενδιαφέρον, υποβάλλει σε ηλεκτρονική μορφή τη σχετική αίτηση συμμετοχής. Τα στοιχεία των ενδιαφερόμενων ανέργων/ αναζητούντων εργασία θα παραλαμβάνονται στη Διοίκηση του ΟΑΕΔ, στη Διεύθυνση Συντονισμού και Ανάπτυξης Δικτύου Υπηρεσιών Απασχόλησης, η οποία αναλαμβάνει τον προγραμματισμό των Εργαστηρίων ανά ομάδα-στόχο, ενώ έχει το γενικό συντονισμό της εφαρμογής της δράσης στην επικράτεια.

Τα εργαστήρια θα είναι **ομαδικά**, διάρκειας **5 ωρών** και θα διεξάγονται είτε σε δομές του Οργανισμού είτε σε ενοικιαζόμενες δομές.

Τα Εργαστήρια θα έχουν ως εισηγητές εξωτερικούς συμβούλους/συνεργάτες του Οργανισμού (φυσικά ή/και νομικά πρόσωπα), οι οποίοι θα επιλεγούν κατόπιν σχετικών προσκλήσεων/ προκηρύξεων, όπως ορίζεται από το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, με βάση συγκεκριμένα κριτήρια που θα θέσει ο Οργανισμός.

Προϋπολογισμός:

Οι επιλέξιμες δαπάνες της δράσης αφορούν σε (ενδεικτική αναφορά):

- Αμοιβές εξωτερικών συνεργατών-συμβούλων (φυσικών ή/και νομικών προσώπων)
- Αναπαραγωγή ενημερωτικού και εκπαιδευτικού υλικού
- Έξοδα φιλοξενίας (catering) των συμμετεχόντων ανέργων
- Ενοικίαση αίθουσας
- Μετακινήσεις-Διαμονή-Διατροφή στελεχών Αναθέτουσας Αρχής

Για την κοστολόγηση της εν λόγω δράσης εξετάζονται δύο σενάρια ως ακολούθως:

Σενάριο 1: Διεξαγωγή των εργαστηρίων σε δομές του ΟΑΕΔ

Στο σενάριο αυτό τα εργαστήρια διενεργούνται σε χώρους του ΟΑΕΔ σε ομάδες των 15 ατόμων

ΚΟΣΤΟΣ ΑΝΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ				
	ΩΡΕΣ	ΑΤΟΜΑ	€/ΩΡΑ	ΣΥΝΟΛΟ
Αμοιβή εισηγητή	5	1	50	250
διατροφή ανέργων		15	5	75
έντυπο υλικό		15	10	150
ενοικίαση αίθουσας				0
ΣΥΝΟΛΟ (€)				475

Εκτιμάται ότι την περίοδο υλοποίησης της δράσης θα διοργανωθούν **16.700 εργαστήρια** προκειμένου να καλύψουν τον πληθυσμό της ομάδας στόχους και συνεπώς το **συνολικό κόστος** ανέρχεται σε $475 \times 16.700 = 7.932.500 \text{ €}$

Σενάριο 2: Διεξαγωγή των εργαστηρίων σε ενοικιαζόμενες δομές

Στο σενάριο αυτό τα εργαστήρια διενεργούνται σε χώρους εκτός ΟΑΕΔ δηλ. σε ενοικιαζόμενες δομές και κάθε εργαστήριο μπορεί να εξυπηρετήσει 100 άτομα. Το σενάριο αυτό θα ακολουθηθεί μόνο στις περιοχές, όπου δεν είναι εφικτό να υλοποιηθούν τα εργαστήρια σε δομές του ΟΑΕΔ ή συνεργαζόμενων Δήμων)

ΚΟΣΤΟΣ ΑΝΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ				
	ΩΡΕΣ	ΑΤΟΜΑ	€/ΩΡΑ	ΣΥΝΟΛΟ
Αμοιβή εισηγητή	5	1	50	250
διατροφή ανέργων		100	5	500
έντυπο υλικό		100	10	1000
ενοικίαση αίθουσας				500
ΣΥΝΟΛΟ				2.250

Εκτιμάται ότι την περίοδο υλοποίησης της δράσης θα διοργανωθούν **2.500 εργαστήρια** προκειμένου να καλύψουν τον πληθυσμό της ομάδας στόχους και συνεπώς το **συνολικό κόστος** ανέρχεται σε $2.500 \text{ εργαστήρια} \times 2.250 = 5.625.000 \text{ €}$

Ωφελούμενοι:

250.000 άνεργοι/ες αναζητούντες εργασία

Χρονοδιάγραμμα

Η δράση θα διαρκέσει από την έναρξή της έως 31/12/2015

4.2.2 Παροχή Συμβουλευτικών Υπηρεσιών σε ομάδες ανέργων-αναζητούντων εργασία

Στόχος

Η παρούσα Δράση συνίσταται στην **παροχή Συμβουλευτικών Υπηρεσιών (Συμβουλευτική Αναζήτησης Εργασίας, Συμβουλευτική Ανάληψης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών, Συμβουλευτική Διαχείρισης Σταδιοδρομίας)** σε **ανέργους/ες-αναζητούντες εργασία σε ομαδικό επίπεδο.**

Η παροχή Συμβουλευτικών Υπηρεσιών σε ομάδες ανέργων/αναζητούντων εργασία, αφορούν στη(ν):

1. **Συμβουλευτική Αναζήτησης Εργασίας**, η οποία έχει στόχο την παροχή βοήθειας στους ανέργους/ αναζητούντες εργασία, ώστε να βρουν την καλύτερη δυνατή εργασία μέσα στο συντομότερο χρονικό διάστημα.

Θα υλοποιείται σε τμήματα των **15-20 ατόμων**, συνολικής διάρκειας **25 ωρών**. Οι κύριες θεματικές ενότητες της παρούσας Συμβουλευτικής αφορούν σε:

- Γνώση κανόνων και διαδικασιών αγοράς εργασίας
- Εντοπισμός αποτελεσματικών τρόπων αναζήτησης εργασίας
- Δημιουργία δικτύου επαφών-γνωριμιών για αναζήτηση θέσης εργασίας
- Προετοιμασία επιχειρημάτων για τη διεκδίκηση θέσης εργασίας
- Σύνταξη αποτελεσματικού βιογραφικού σημειώματος σε άμεση σχέση με τον επαγγελματικό στόχο.
- Σύνταξη συνοδευτικών, συστατικών επιστολών
- Προετοιμασία για συνέντευξη πρόσληψης με εργοδότη
- Δημιουργία ατομικού καταλόγου επιχειρήσεων σε άμεση σχέση με τον επαγγελματικό στόχο
- Τεχνικές Διαχείρισης Άγχους

2. **Ανάληψη Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών**, η οποία έχει στόχο την παροχή ολοκληρωμένης υποστήριξη στους ανέργους, ώστε να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση με βιώσιμες προοπτικές.

Θα υλοποιείται σε τμήματα των **15-20 ατόμων**, συνολικής διάρκειας **25 ωρών**. Οι κύριες θεματικές ενότητες της παρούσας Συμβουλευτικής αφορούν σε:

- Διερεύνηση προφίλ υποψήφιου/ας επιχειρηματία
- Διερεύνηση επιχειρηματικής ιδέας
- Αξιολόγηση και καταγραφή της επιχειρηματικής ιδέας
- Προσδιορισμός μεθοδολογικών βημάτων δημιουργίας επιχείρησης (επιχειρηματικό σχέδιο)
- Βήματα εγκατάστασης της επιχείρησης-έναρξη δραστηριοτήτων
- Τεχνικές Διαχείρισης Άγχους

- 3. Διαχείριση Σταδιοδρομίας**, η οποία έχει στόχο την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου. Πιο συγκεκριμένα η Συμβουλευτική Διαχείρισης Σταδιοδρομίας βοηθά και υποστηρίζει τον/την άνεργο/η να αποφασίσει ποιο επάγγελμα/εξειδίκευση θα ακολουθήσει, με βάση το επαγγελματικό του προφίλ και τα βήματα που πρέπει να κάνει για να υλοποιήσει την επαγγελματική του απόφαση.
- 4. Θα υλοποιείται σε τμήματα των 15-20 ατόμων, συνολικής διάρκειας 25 ωρών.** Οι κύριες θεματικές ενότητες της παρούσας Συμβουλευτικής αφορούν σε:
- Ο απολογισμός προσόντων
 - Η δημιουργία ατομικού προφίλ
 - Η εναλλακτική επαγγελματική πληροφόρηση
 - Η λήψη απόφασης για επαγγελματικές επιλογές/ εξειδικεύσεις
 - Ο προσδιορισμός επαγγελματικών στόχων
 - Η δημιουργία επαγγελματικού σχεδίου δράσης, τρόποι υλοποίησής του
 - Τεχνικές Διαχείρισης Άγχους

Διαδικασία

Με την προσέλευση των ανέργων στα ΚΠΑ2, είτε για νέα εγγραφή, είτε για ανανέωση της εγγραφής τους, ενημερώνονται από τα στελέχη του Οργανισμού για τη δυνατότητα παρακολούθησης των Εργαστηρίων ομαδικής συμβουλευτικής. Επίσης, σχετική ενημέρωση δύναται να λάβουν οι ενδιαφερόμενοι/ες από την Ιστοσελίδα του Οργανισμού, από σχετικά ενημερωτικά έντυπα, ή από άλλες συναφείς πηγές πληροφόρησης.

Εφόσον κάποιος/α η εκδηλώσει σχετικό ενδιαφέρον, υποβάλλει σε ηλεκτρονική μορφή τη σχετική αίτηση συμμετοχής. Τα στοιχεία των ενδιαφερόμενων ανέργων/ αναζητούντων εργασία θα παραλαμβάνονται στη Διοίκηση του ΟΑΕΔ, στη Διεύθυνση Συντονισμού και Ανάπτυξης Δικτύου Υπηρεσιών Απασχόλησης, η οποία αναλαμβάνει τον προγραμματισμό των Εργαστηρίων ανά ομάδα στόχο, ενώ έχει και το γενικό συντονισμό της εφαρμογής της δράσης στην επικράτεια.

Σε κάθε εργαστήριο δύναται να συμμετάσχουν 15-20 άνεργοι και θα διεξάγονται είτε σε **δομές του Οργανισμού** είτε σε **ενοικιαζόμενες δομές**.

Τα Εργαστήρια θα έχουν ως εισηγητές εξωτερικούς συμβούλους/συνεργάτες του Οργανισμού (φυσικά ή/και νομικά πρόσωπα), οι οποίοι θα επιλεγούν κατόπιν σχετικών προσκλήσεων/ προκηρύξεων, όπως ορίζεται από το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, με βάση συγκεκριμένα κριτήρια που θα θέσει ο Οργανισμός.

Προϋπολογισμός:

Οι επιλέξιμες δαπάνες της δράσης αφορούν σε (ενδεικτική αναφορά):

- Αμοιβές εξωτερικών συνεργατών-συμβούλων
- Μετακινήσεις-Διαμονή-Διατροφή στελεχών της Αναθέτουσας Αρχής
- Αναπαραγωγή ενημερωτικού και εκπαιδευτικού υλικού
- Έξοδα φιλοξενίας (catering) των συμμετεχόντων ανέργων

ΚΟΣΤΟΣ ΑΝΑ ΤΜΗΜΑ				
	ΩΡΕΣ	ΑΤΟΜΑ	€/ΩΡΑ	ΣΥΝΟΛΟ
Αμοιβή εισηγητή	25	1	50	1250
διατροφή ανέργων		15	5	75
έντυπο υλικό		15	10	150
μετακινήσεις στελεχών				
Αναθέτουσας Αρχής				30
ΣΥΝΟΛΟ				1505

Για τον αριθμό των ωφελουμένων εκτιμάται ότι θα συσταθούν και θα λειτουργήσουν 2.000 τμήματα οπότε το **συνολικό κόστος** εκτιμάται σε : $1.505 \text{ €/τμήμα} \times 2000 \text{ τμήματα} = \mathbf{3.010.000\text{€}}$

Ωφελούμενοι:

30.000 άνεργοι/ες αναζητούντες εργασία

Χρονοδιάγραμμα

Η δράση θα διαρκέσει από την έναρξή της έως 31/12/2015.

4.2.3 Εργαστήρια εξειδικευμένης επαγγελματικής πληροφόρησης

Στόχος

Η παρούσα Δράση αφορά στο σχεδιασμό και στην υλοποίηση Εργαστηρίων που θα παρέχουν εξειδικευμένη πληροφόρηση σε συγκεκριμένους επαγγελματικούς κλάδους, οι οποίοι ενδεικτικά είναι:

- Τουρισμός,
- Εφαρμοσμένες τέχνες
- Διαφήμιση-Επικοινωνία
- Πληροφορική
- Οικονομία-Διοίκηση
- Ανανεώσιμες Πηγές Ενέργειας
- Τεχνολογία, υγιεινή & ασφάλεια τροφίμων

Η διοργάνωση των εν λόγω κλαδικών εργαστηρίων θα πραγματοποιηθεί με τη συμμετοχή συλλογικών φορέων και στελεχών επιχειρήσεων και με την αξιοποίηση των εκπαιδευτικών του Οργανισμού, με στόχο την ολοκληρωμένη και πολύπλευρη πληροφόρηση των ανέργων, μεταξύ άλλων για :

- Τις ειδικότητες της αγοράς εργασίας των συγκεκριμένων κλάδων
- Τα ζητούμενα επαγγελματικά προσόντα ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων σε ειδικότητες συγκεκριμένων κλάδων, στη βάση των συντελούμενων αλλαγών
- Τις ανάγκες της αγοράς σε νέες ικανότητες/δεξιότητες
- Τη χρήση νέων τεχνολογιών στους συγκεκριμένους κλάδους
- Τρόπους προσέγγισης των επιχειρήσεων του κλάδου
- Το επιχειρηματικό περιβάλλον στο οποίο καλούνται να λειτουργήσουν οι νεοεισερχόμενοι

- Τις συνθήκες εργασίας και την απαιτούμενη εκπαίδευση ή τις κατάλληλες σπουδές για επαγγέλματα με αυξανόμενη ζήτηση στο μέλλον.

Στόχοι των κλαδικών εργαστηρίων:

- Η βελτίωση της ικανότητάς τους να παρακολουθούν τις εξελίξεις της ειδικότητας τους στην αγορά εργασίας
- Η Απόκτηση της ικανότητας προσέγγισης των επιχειρήσεων
- Η βελτίωση της τεχνογνωσίας των αναζητούντων εργασίας
- Η αύξηση των δυνατοτήτων απασχόλησης των ανέργων-αναζητούντων εργασίας και της ικανότητας προσαρμογής τους

Διαδικασία

Με την προσέλευση των ανέργων στα ΚΠΑ είτε για νέα εγγραφή είτε για ανανέωση της εγγραφής τους, ενημερώνονται από τα στελέχη του Οργανισμού για τη δυνατότητα παρακολούθησης των Εργαστηρίων εξειδικευμένης επαγγελματικής πληροφόρησης. Επίσης, σχετική ενημέρωση δύναται να λάβουν οι ενδιαφερόμενοι/ες από την Ιστοσελίδα του Οργανισμού, από σχετικά ενημερωτικά έντυπα ή από άλλες συναφείς πηγές πληροφόρησης.

Εφ' όσον κάποιος/α θελήσει να εκδηλώσει σχετικό ενδιαφέρον, υποβάλλει σε ηλεκτρονική μορφή τη σχετική αίτηση συμμετοχής. Τα στοιχεία των ενδιαφερόμενων ανέργων/ αναζητούντων εργασίας θα παραλαμβάνονται στη Διοίκηση του ΟΑΕΔ, από τη Διεύθυνση Συντονισμού και Ανάπτυξης Δικτύου Υπηρεσιών Απασχόλησης, η οποία αναλαμβάνει τον προγραμματισμό των Εργαστηρίων ανά ομάδα ανέργων με συναφές προφίλ, ενώ έχει και το γενικό συντονισμό της εφαρμογής της δράσης στην επικράτεια.

Σε κάθε εργαστήριο, συνολικής διάρκειας από **6 έως 18 ώρες**, ανάλογα με τις εκπαιδευτικές ανάγκες, μπορούν να συμμετέχουν έως **20 άνεργοι/αναζητούντες εργασίας**.

Θα διεξαχθούν συνολικά **50 εργαστήρια**, στις δομές του ΟΑΕΔ ή σε άλλους χώρους και θα έχουν ως εισηγητές εξωτερικούς συμβούλους/συνεργάτες του Οργανισμού (φυσικά ή/και νομικά πρόσωπα), οι οποίοι θα επιλεγούν κατόπιν σχετικών προσκλήσεων/ προκηρύξεων, όπως ορίζεται από το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, με βάση συγκεκριμένα κριτήρια που θα θέσει ο Οργανισμός.

Σε πρώτη φάση, η δράση περιλαμβάνει **πιλοτική εφαρμογή** με τη διοργάνωση 10 Εργαστηρίων στην Περιφέρεια Αττικής, με στόχο τη διερεύνηση της αποτελεσματικότητας της δράσης, προκειμένου να επεκταθεί στη συνέχεια και στις υπόλοιπες Περιφερειακές Διευθύνσεις του ΟΑΕΔ.

Προϋπολογισμός:

Ο προϋπολογισμός της δράσης εκτιμάται σε **735.000 €**

Οι επιλέξιμες δαπάνες της δράσης αφορούν σε (ενδεικτική αναφορά):

- Αμοιβές εξωτερικών συνεργατών-συμβούλων
- Αναπαραγωγή ενημερωτικού και εκπαιδευτικού υλικού
- Έξοδα φιλοξενίας (catering)
- Έξοδα μετακίνησης, διαμονής & διατροφής των στελεχών του ΟΑΕΔ που θα μετακινηθούν εκτός έδρας

Ωφελοούμενοι:

250.000 άνεργοι/ες αναζητούντες εργασία

Χρονοδιάγραμμα

Η δράση θα διαρκέσει από την έναρξή της έως 31/12/2015.

4.2.4 Διοργάνωση Forum Εργασίας

Στόχος

Στο πλαίσιο μίας σειράς νέων καινοτόμων πρωτοβουλιών και δράσεων για την καταπολέμηση της ανεργίας, η παρούσα Δράση αφορά **στο σχεδιασμό και στην υλοποίηση διήμερων Forum Εργασίας**, τα οποία αποσκοπούν αφενός στην προβολή και στη διάχυση των νέων διευρυμένων υπηρεσιών του ΟΑΕΔ, με έμφαση στις ευκαιρίες καριέρας και στις υπηρεσίες συμβουλευτικής, και αφετέρου στη δικτύωση του με φορείς του Ιδιωτικού τομέα. **Η πρωτοβουλία αυτή αποτελεί την πρώτη οργανωμένη κινητοποίηση για συστηματική συνεργασία μεταξύ ΟΑΕΔ και ιδιωτικής πρωτοβουλίας.**

Βασικός στόχος του Οργανισμού είναι στα πλαίσια της παρούσας δράσης, να αναδείξει το Φόρουμ Εργασίας σε θεσμό που θα προάγει δημιουργικές συνεργασίες με τον επιχειρηματικό κόσμο, προσφέροντας παράλληλα προς τους ανέργους ευκαιρίες (επανε)ένταξής τους στην αγορά εργασίας.

Επιμέρους στόχοι του της δράσης είναι:

- Η προβολή των διευρυμένων υπηρεσιών του ΟΑΕΔ, προς τους ενδιαφερόμενους με έμφαση στα προγράμματα του Οργανισμού, στις ευκαιρίες καριέρας και στην ατομική συμβουλευτική, καθώς και στη συμβουλευτική σε νέους ελεύθερους επαγγελματίες για την έναρξη της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας.
- Η θωράκιση των αναζητούντων εργασία με την απαραίτητη γνώση για τη διεκδίκηση απασχόλησης.
- Η αμφίδρομη επικοινωνία της αγοράς εργασίας προσεγγίζοντας προσφορά και ζήτηση με ποιοτικά κριτήρια.

Αναλυτικότερα η δράση περιλαμβάνει τις εξής δραστηριότητες:

- **Εργαστήρια (workshops) απόκτησης δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας**, τα οποία υλοποιούν έμπειρα στελέχη –Εργασιακοί Σύμβουλοι της ΕΥ-ΚΠΑ, της Διεύθυνσης Επαγγελματικού Προσανατολισμού και των άλλων υπηρεσιών του Οργανισμού.
- **Παροχή πληροφόρησης για προγράμματα ΕΣΠΑ του Οργανισμού**, από τα καθ' ύλην αρμόδια στελέχη της Διοίκησης του ΟΑΕΔ. (Υπηρεσία Διεθνών Σχέσεων, Διεύθυνση Απασχόλησης).
- **Ενημέρωση από στελέχη μεγάλων επιχειρήσεων για σύγχρονες μεθόδους αναζήτησης εργασίας** μέσω διαδικτύου και για τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας
- **Παροχή πληροφόρησης από συμβούλους EURES του Οργανισμού**, με την παρουσία συμβούλων από Δ.Υ.Α. άλλων κρατών μελών της Ε.Ε. (Σουηδία, Ολλανδία και Ηνωμένο Βασίλειο)

- Χορήγηση υποτροφιών από ιδιωτικούς εκπαιδευτικούς φορείς
- Ευκαιρίες καριέρας, μέσα από ατομικές συνεντεύξεις με υπεύθυνους προσωπικού (HR Managers) μεγάλων επιχειρήσεων.

Συνολικά προβλέπεται να οργανωθούν 15 διήμερα Forum Εργασίας.

Προϋπολογισμός

7.200.000 ευρώ.

Οι επιλέξιμες δαπάνες της δράσης αφορούν σε (ενδεικτική αναφορά):

- Αμοιβές Αναδόχων-εταιριών για τη διοργάνωση της εκδήλωσης (ενοικίαση χώρου, κατασκευή διαφημιστικού υλικού κλπ)
- Αναπαραγωγή ενημερωτικού και εκπαιδευτικού υλικού
- Έξοδα φιλοξενίας (catering)
- Έξοδα μετακίνησης, διαμονής & διατροφής των στελεχών του ΟΑΕΔ που θα μετακινηθούν εκτός έδρας

Ωφελούμενοι:

50.000 άνεργοι/αναζητούντες εργασία.

Χρονοδιάγραμμα

Η δράση θα διαρκέσει από την έναρξή της έως 31/12/2015

4.3 Δράσεις κατάρτισης

4.3.1 Επιταγή κατάρτισης-εργασιακής εμπειρίας για νέους (workplace training for youth)»

Στόχος

Η δράση στοχεύει στην τοποθέτηση νέων ανέργων (18-30 ετών) σε επιχειρήσεις με πλήρη απασχόληση ως πρακτικά ασκούμενων για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας. Η πρακτική άσκηση ως πλήρης απασχόληση μπορεί να έχει διάρκεια 6 μηνών.

Περιεχόμενο

Η δράση αναφέρεται στην επιχορήγηση 6μηνης πρακτικής άσκησης νέων ανέργων σε επιχειρήσεις με επιταγές κατάρτισης-εργασιακής εμπειρίας, αφού προηγηθεί σύντομη θεωρητική κατάρτιση των ανέργων σε θέματα όπως υγιεινή και ασφάλεια, συμπεριφορά στον εργασιακό χώρο κλπ. Η θεωρητική κατάρτιση μπορεί να έχει διάρκεια μέχρι 100 ώρες και θα σχετίζεται με το αντικείμενο της πρακτικής άσκησης. Τα προγράμματα θα υλοποιηθούν από πιστοποιημένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ), τα οποία θα περιληφθούν σε Μητρώο ΚΕΚ, που θα συγκροτήσει ο Δικαιούχος της δράσης. Τα ΚΕΚ έχουν την ευθύνη παροχής της εισαγωγικής κατάρτισης και της εξεύρεσης των επιχειρήσεων υποδοχής πρακτικής άσκησης των ανέργων.

Διαδικασία

Η επιχορήγηση της κατάρτισης-εργασιακής εμπειρίας των ωφελουμένων νέων ανέργων θα γίνει με επιταγή κατάρτισης-εργασιακής εμπειρίας (training voucher), η οποία ενσωματώνει μια συγκεκριμένη οικονομική αξία με αποκλειστικό σκοπό την ανταλλαγή της με υπηρεσίες κατάρτισης και πρακτικής άσκησης-εργασιακής εμπειρίας.

Οι νέοι άνεργοι, που θα καταρτιστούν με τα προγράμματα, θα επιλεγούν κατόπιν αίτησης τους με συγκεκριμένη διαδικασία όμοια με εκείνη άλλων προγραμμάτων υλοποιούμενων με επιταγές κατάρτισης. Οι άνεργοι που θα επιλεγούν, θα περιληφθούν σε Μητρώο Ωφελουμένων και θα λάβουν μια επιταγή κατάρτισης με την οποία θα πληρωθεί το πρόγραμμα. Οι ωφελούμενοι άνεργοι θα λαμβάνουν εκπαιδευτικό επίδομα.

Παράλληλα θα δημιουργηθεί Μητρώο ΚΕΚ στο οποίο θα εγγραφούν όσα ΚΕΚ επιθυμούν να συμμετέχουν στο συγκεκριμένο πρόγραμμα. Δικαίωμα συμμετοχής στο Μητρώο ΚΕΚ θα έχουν μόνο τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) της ημεδαπής ή της αλλοδαπής σύμφωνα με τις διατάξεις της υπ' αρ. 110327/14-2-2005 Κοινής Απόφασης Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (ΦΕΚ 230/Β/21-2-2005) που ορίζει το «Σύστημα Πιστοποίησης Κέντρων Επαγγελματικής, Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.)», καθώς και της υπ' αρ.111384/13-5-2003 (ΦΕΚ 616/Β/19-5-2003) Κοινής Απόφασης των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για το «Σύστημα Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης». Τα ΚΕΚ θα μπορούν να υποβάλουν αίτηση για την εγγραφή τους στο Μητρώο ΚΕΚ για τις Διοικητικές Περιφέρειες στις οποίες μπορούν να δραστηριοποιούνται σύμφωνα με το ΕΚΕΠΙΣ και τα οριζόμενα στην υπ' αριθμ.110327/14-2-2005 Κοινή Απόφαση Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (ΦΕΚ 230/Β/21-2-2005) και στην υπ' αριθμ.111384/13-5-2003 (ΦΕΚ 616/Β/19-5-2003) Κοινή Απόφαση Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Τα ΚΕΚ που θα περιληφθούν στο Μητρώο μπορούν να υλοποιήσουν προγράμματα κατάρτισης αποκλειστικά σε πιστοποιημένες δομές. Ειδικά σε νησιά, στα οποία δεν υπάρχουν πιστοποιημένες δομές, τα ΚΕΚ του Μητρώου μπορούν να υλοποιήσουν προγράμματα σε σχολικά κτίρια, που λειτουργούν, σύμφωνα με τις διατάξεις της υπ' αρ. 9.16031/Οικ.3.2815/10.9.2009 (ΦΕΚ1999/Β/15.9.2009) Κοινής Απόφασης Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, εφόσον αυτά παραχωρηθούν νομίμως προς τούτο.

Η επιλογή του ΚΕΚ από το σύνολο των μελών του Μητρώου ΚΕΚ, γίνεται από τον ωφελούμενο, που έχει λάβει επιταγή κατάρτισης-εργασιακής εμπειρίας με βάση τις ανάγκες, τις δυνατότητες και εν γένει τα κριτήριά του. Οι ωφελούμενοι άνεργοι αφού επιλέξουν το ΚΕΚ που επιθυμούν θα πρέπει να εγγραφούν σε αυτό υπογράφοντας σχετική σύμβαση. Με την υπογραφή της σύμβασης ο ωφελούμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να συμμετάσχει σε πρόγραμμα κατάρτισης και εργασιακής εμπειρίας στο ΚΕΚ που έχει επιλέξει, το οποίο θα πραγματοποιηθεί, θα ελεγχθεί και θα πληρωθεί, επίσης σύμφωνα με τους όρους της παρούσας και το ΚΕΚ αναλαμβάνει την υποχρέωση να παράσχει το πρόγραμμα αυτό, να ελεγχθεί και να πληρωθεί σύμφωνα με τους όρους της προκήρυξης. Επίσης με τη σύμβαση ο ωφελούμενος άνεργος εξουσιοδοτεί το ΚΕΚ να εισπράξει αντ' αυτού, την επιταγή κατάρτισης-εργασιακής εμπειρίας, που δικαιούται ως επιχορήγηση της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισής του στο πλαίσιο της δράσης .

Το έργο θα υποστηριχθεί από τα Πληροφοριακά Συστήματα και εργαλεία, τα οποία έχουν ήδη αναπτυχθεί στο πλαίσιο άλλων προγραμμάτων κατάρτισης με επιταγή κατάρτισης.

Δυνητικός δικαιούχος

Δικαιούχος του προγράμματος μπορεί να είναι ο ΟΑΕΔ, ενώ μπορεί να εξετασθούν και άλλοι δικαιούχοι σε συνεργασία με τον ΟΑΕΔ, όπως τα Επιμελητήρια.

Προϋπολογισμός:

Ο προϋπολογισμός της δράσης εκτιμάται σε **100.000.000€**. Για την κοστολόγηση της δράσης λαμβάνονται υπόψη οι ακόλουθες παραδοχές:

- Εργασιακή εμπειρία 6 μηνών πλήρους απασχόλησης ισοδυναμεί με 1056 ώρες, οι οποίες συνδυαζόμενες με 100 ώρες θεωρίας συναθροίζονται σε 1156 ώρες. Με εκπαιδευτικό επίδομα 3€/ΑΩ για χρονική περίοδο περίπου 6,5 μηνών δίδει ισοδύναμη μηνιαία αμοιβή για τον νέο άνεργο 533€ (εάν το εκπαιδευτικό επίδομα μειωθεί σε 2,5 €/ΑΩ ισοδυναμεί με 445€ ανά μήνα).
- Η αμοιβή της επιχείρησης υποδοχής πρακτικής-εργασιακής εμπειρίας μπορεί να είναι επίσης της ίδια τάξης μεγέθους (ή και μικρότερη)
- Το κόστος ανά ωφελούμενο άνεργο μπορεί να κυμαίνεται από 8.000-10.000 €

Ωφελούμενοι

10.000 -12.000 νέοι άνεργοι

Χρονοδιάγραμμα

Απρίλιος 2012- Μάιος 2015

4.3.2 Κατάρτιση νέων με χρήση επιταγής κατάρτισης σε επιλεγμένους αναπτυξιακούς τομείς

Στόχος

Σκοπός της συγκεκριμένης δράσης είναι η κατάρτιση νέων ανέργων σε τομείς με αναπτυξιακή προοπτική.

Αντικείμενο

Η δράση αφορά στην υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης για νέους 18-35 ετών σε τομείς του πρωτογενούς, δευτερογενούς και τριτογενούς τομέα με βασική προστιθέμενη αξία και αναπτυξιακή προοπτική (υποδομών, περιβάλλοντος και ενέργειας με προτεραιότητα στον τεχνικό και κατασκευαστικό κλάδο, στην αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής, στην αειφόρο διαχείριση και στην αναβάθμιση της ποιότητας ζωής με σεβασμό στο περιβάλλον, με δράσεις όπως ανακύκλωση και διαχείριση αποβλήτων, ορυκτού πλούτου κλπ).

Σύμφωνα με πρόσφατες μελέτες διάγνωσης αναγκών αγοράς εργασίας σε περιφερειακό επίπεδο, αλλά και στο σύνολο της Χώρας υπάρχει μία αρχική καταγραφή επαγγελματιών που παρουσιάζουν δυναμική ανάπτυξη (με βάση απόλυτης και ποσοστιαίας μεταβολής της απασχόλησης στα επαγγέλματα στο σύνολο της χώρας την περίοδο 2008-2010). Για τα ε-

παγγέλματα που εμφανίζουν δυναμισμό θα αναπτυχθούν προγράμματα κατάρτισης επί τη βάσει και των επαγγελματικών περιγραμμάτων, που είναι διαθέσιμα.

Τα προγράμματα κατάρτισης θα είναι διαθέσιμα για ανέργους ηλικίας μέχρι 30 ετών.

Διαδικασία

Οι νέοι άνεργοι, που θα καταρτιστούν με τα προγράμματα, θα επιλεγούν κατόπιν αίτησης τους με συγκεκριμένη διαδικασία όμοια με εκείνη άλλων προγραμμάτων υλοποιούμενων με επιταγές κατάρτισης. Οι άνεργοι που θα επιλεγούν, θα περιληφθούν σε Μητρώο Ωφελομένων και θα λάβουν μια επιταγή κατάρτισης με την οποία θα πληρωθεί το πρόγραμμα. Οι ωφελούμενοι άνεργοι θα λαμβάνουν εκπαιδευτικό επίδομα.

Παράλληλα θα δημιουργηθεί Μητρώο ΚΕΚ στο οποίο θα εγγραφούν όσα ΚΕΚ επιθυμούν να συμμετέχουν στο συγκεκριμένο πρόγραμμα. Τα ΚΕΚ που θα περιληφθούν στο Μητρώο μπορούν να υλοποιήσουν προγράμματα κατάρτισης αποκλειστικά σε πιστοποιημένες δομές. Ειδικά σε νησιά, στα οποία δεν υπάρχουν πιστοποιημένες δομές, τα ΚΕΚ του Μητρώου μπορούν να υλοποιήσουν προγράμματα σε σχολικά κτίρια.

Η επιλογή του ΚΕΚ από το σύνολο των μελών του Μητρώου ΚΕΚ, γίνεται από τον ωφελούμενο, που έχει λάβει επιταγή κατάρτισης με βάση τις ανάγκες, τις δυνατότητες και εν γένει τα κριτήριά του. Οι ωφελούμενοι άνεργοι αφού επιλέξουν το ΚΕΚ που επιθυμούν θα πρέπει να εγγραφούν σε αυτό υπογράφοντας σχετική σύμβαση. Με την υπογραφή της σύμβασης ο ωφελούμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να συμμετάσχει σε πρόγραμμα κατάρτισης στο ΚΕΚ που έχει επιλέξει, το οποίο θα πραγματοποιηθεί, θα ελεγχθεί και θα πληρωθεί, επίσης σύμφωνα με τους όρους της παρούσας και το ΚΕΚ αναλαμβάνει την υποχρέωση να παράσχει το πρόγραμμα αυτό, να ελεγχθεί και να πληρωθεί σύμφωνα με τους όρους της προκήρυξης. Επίσης με τη σύμβαση ο ωφελούμενος άνεργος εξουσιοδοτεί το ΚΕΚ να εισπράξει αντ' αυτού, την επιταγή κατάρτισης-εργασιακής εμπειρίας, που δικαιούται ως επιχορήγηση της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισής του στο πλαίσιο της δράσης.

Το έργο θα υποστηριχθεί από τα Πληροφοριακά Συστήματα και εργαλεία, τα οποία έχουν ήδη αναπτυχθεί στο πλαίσιο άλλων προγραμμάτων κατάρτισης με επιταγή κατάρτισης.

Δικαιούχος

Δυνητικοί δικαιούχοι μπορεί να είναι ο ΟΑΕΔ, Επιμελητήρια, το Ινστιτούτο Νεολαίας και Δια Βίου Μάθησης ή άλλοι.

Προϋπολογισμός

Ο προϋπολογισμός της δράσης εκτιμάται σε **70.000.000€**

Η κοστολόγηση εδράζεται στην παραδοχή 200 ωρών κατάρτισης με κόστος περίπου 14€/ανθρωπόωρα κατάρτισης

Ωφελούμενοι

25.000 νέοι άνεργοι ηλικίας μέχρι 30 ετών

Χρονοδιάγραμμα

Μάϊος 2012 – Μάϊος 2015

4.4 Δράσεις δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας

4.4.1 Προγράμματα κοινωνοφελούς εργασίας στον πολιτισμό για νέους

Στόχος

Στόχος του προγράμματος είναι η απασχόληση νέων ανέργων (ηλικίας έως 30 ετών) σε εποχιακές απαιτήσεις απασχόλησης σε συγχρηματοδοτούμενα έργα κατασκευής, ανάδειξης και συντήρησης πολιτιστικών υποδομών.

Αντικείμενο

Το προτεινόμενο πρόγραμμα περιλαμβάνει την εξάμηνη ή επτάμηνη (στη διάρκεια ενός έτους) απασχόληση ανέργων σε συγχρηματοδοτούμενα έργα κατασκευής, ανάδειξης και συντήρησης πολιτιστικών υποδομών. Επίσης, μπορεί να περιλαμβάνει την ισόχρονη απασχόληση σε υπηρεσίες φύλαξης των αρχαιολογικών χώρων και μουσείων, σε ημέρες και ώρες επέκτασης του ωραρίου κατά το οποίο οι αρχαιολογικοί χώροι ή τα μουσεία είναι επισκέψιμοι από το κοινό, για την κάλυψη των οποίων δεν επαρκεί το μόνιμο προσωπικό ή για την κάλυψη των διευρυμένων αναγκών ασφάλειας κατά τη διάρκεια εκδηλώσεων που διενεργούνται νόμιμα και κατόπιν άδειας εντός των χώρων αυτών.

Ειδικότερα το εν λόγω πρόγραμμα θα υλοποιηθεί από Δικαιούχους, Φορείς Μη Κερδοσκοπικού Χαρακτήρα, οι οποίοι θα συνεργαστούν μέσω εγγράφων Μνημονίων συνεργασίας με τις περιφερειακές και ειδικές περιφερειακές υπηρεσίες (Εφορείες Αρχαιοτήτων, Υπηρεσίες Νεοτέρων Μνημείων και Τεχνικών έργων, μουσεία) καθώς και άλλους εποπτευόμενους φορείς (Ν.Π.Δ.Δ. – Ν.Π.Ι.Δ.) του Υπουργείου Πολιτισμού και Τουρισμού (ΥΠ.ΠΟ.Τ.) για την απασχόληση ανέργων σε έργα, ή δράσεις κοινωνοφελούς χαρακτήρα στον πολιτιστικό τομέα.

Διαδικασία

Το Πρόγραμμα «Δημιουργία θέσεων απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο μέσω προγραμμάτων κοινωνοφελούς χαρακτήρα στον τομέα του πολιτισμού» δύναται να υλοποιηθεί με βάση τη με αριθμ. 1.5131/οικ.3.949/ΚΥΑ (ΦΕΚ Β'613/15-4-2011) ΚΥΑ. Οι ασφαλιστικές εισφορές (εργοδότη και εργαζόμενου) των μισθωτών, στο σύνολό τους, θα καλυφθούν από το πρόγραμμα.

Η επιλογή των ανέργων θα γίνεται από τους δικαιούχους φορείς απασχόλησης με αντικειμενικό σύστημα μοριοδότησης σύμφωνα με τις προβλέψεις του Άρθρου 36 του Ν. 4024/2011 (ΦΕΚ Α' 226/27-10-2011) «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012 – 2015».

Δικαίωμα συμμετοχής θα μπορούν να έχουν:

- Άνεργοι Νέοι έως 30 ετών που αναζητούν εργασία

- Επιστήμονες (αρχαιολόγοι, αρχιτέκτονες, μηχανικοί, κοκ) εγγεγραμμένοι στα ειδικά μητρώα του Ο.Α.Ε.Δ.

Προϋπολογισμός

Ο προϋπολογισμός της δράσης εκτιμάται σε **15.000.000€**

Ο προϋπολογισμός του Προγράμματος θα καλύπτει το μισθολογικό κόστος και τις λοιπές ασφαλιστικές δαπάνες, για την απασχόληση των ωφελουμένων. Η πράξη δεν μπορεί να αφορά σε κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών των δικαιούχων.

Ωφελούμενοι

3.200 άνεργοι 18-30 ετών

Χρονοδιάγραμμα

Μάιος 2012- Ιούνιος 2013

4.4.2 Απασχόληση νέων σε κοινωνικές δομές άμεσης αντιμετώπισης της φτώχειας (εθνικό δίκτυο κοινωνικής παρέμβασης για την κοινωνική ένταξη και ενδυνάμωση ευπαθών κοινωνικών ομάδων)

Στόχος

Στόχος του προγράμματος είναι η απασχόληση νέων ανέργων (ηλικίας έως 35 ετών) σε δομές που πρόκειται να δημιουργηθούν, ή ήδη υφίστανται στο πλαίσιο του εθνικού δικτύου άμεσης κοινωνικής παρέμβασης για την κοινωνική ένταξη και ενδυνάμωση ευπαθών κοινωνικών ομάδων

Αντικείμενο

Αντικείμενο του έργου είναι η χρηματοδότηση Σχεδίων Δράσης που αφορούν στη δημιουργία ενός συνόλου νέων ή τη συνέχιση της λειτουργίας υπαρχουσών Κοινωνικών Δομών Άμεσης Αντιμετώπισης της Φτώχειας (Κοινωνικά Παντοπωλεία, Κοινωνικά Φαρμακεία, Ανοιχτά Κέντρα Ημερήσιας Υποδοχής Αστεγών, Υπνωτήρια, Δομές παροχής Συσσιτίων, Κέντρα Διαμεσολάβησης, Τράπεζες χρόνου, κα), οι οποίες θα παρέχουν μία δέσμη ομογενοποιημένων υπηρεσιών προς τους ωφελούμενους και θα λειτουργούν με συγκεκριμένες προδιαγραφές προκειμένου να διασφαλίζεται:

- η αποτελεσματικότητά τους με μετρήσιμα αποτελέσματα
- η συνέργια τους με την τοπική κοινωνία,
- η κινητοποίηση και ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης για την αλλαγή στερεοτύπων, με στόχο την ενεργό συμμετοχή το δυνατόν περισσότερων φορέων
- η βιωσιμότητά τους και μετά το πέρας της χρηματοδότησής τους

Οι Κοινωνικές Δομές θα λειτουργήσουν από Δικαιούχους – Κοινωνικά Εταιρικά Σχήματα – σε όμορους δήμους της Αττικής που συγκεντρώνουν πληθυσμό άνω των 80.000 κατοίκων και δήμους όλης της χώρας οι οποίοι συγκεντρώνουν πληθυσμό άνω των 80.000 κατοίκων, δεδομένου ότι σ' αυτούς παρατηρείται και η μεγαλύτερη συγκέντρωση του πληθυσμού που

πλήττεται από το φαινόμενο της Φτώχειας και των συνεπειών της. Το έργο θα συγχρηματοδοτηθεί από το Ε.Π «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού στο πλαίσιο του Θεματικού Άξονα Προτεραιότητας 4: «Πλήρης ενσωμάτωση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού σε μια κοινωνία ίσων ευκαιριών» και του ειδικού στόχου: « Προώθηση της κοινωνικής και επαγγελματικής ενσωμάτωσης των Ευπαθών Κοινωνικών Ομάδων».

Η διάρκεια υλοποίησης κάθε Σχεδίου Δράσης ορίζεται στους είκοσι τέσσερις (24) μήνες. Το ανώτατο όριο προϋπολογισμού κάθε Σχεδίου Δράσης ορίζεται στο ποσό των 1.360.000€.

Το έργο θα χρηματοδοτήσει για δύο έτη:

- i. Κάθε νέα θέση εργασίας, σύμφωνα με τον αριθμό που προβλέπεται στην πρόσκληση για τις θέσεις εργασίας της κάθε Κοινωνικής Δομής, που θα δημιουργηθεί στο πλαίσιο της υλοποίησης του Σχεδίου Δράσεων από τους Δικαιούχους με το ποσό των 13.600€/έτος.
- ii. Λειτουργικές δαπάνες των Κοινωνικών Δομών έως του ποσού του 20% του κόστους των δαπανών των νέων θέσεων εργασίας που θα δημιουργηθούν.

Δυνητικοί Δικαιούχοι

Δυνητικοί Δικαιούχοι της πράξης θα είναι Κοινωνικά Εταιρικά Σχήματα– σε όμορους δήμους της Αττικής που συγκεντρώνουν πληθυσμό άνω των 80.000 κατοίκων και δήμους όλης της χώρας οι οποίοι συγκεντρώνουν πληθυσμό άνω των 80.000 κατοίκων.

Προϋπολογισμός

Ο προϋπολογισμός της δράσης εκτιμάται σε 36.000.000€

Ωφελούμενοι

1.200 άνεργοι 18-30 ετών

Χρονοδιάγραμμα

Ιούνιος 2012- Μάιος 2015

4.5 Συγκεντρωτικά στοιχεία

Στην ενότητα αυτή συστηματοποιούνται τα οικονομικά στοιχεία και οι χρονισμοί των επιμέρους Σχεδίων Δράσης σε συγκεντρωτικά στοιχεία. Επίσης γίνεται αναλυτική αναφορά στον καινοτομικό χαρακτήρα των Σχεδίων Δράσης καθώς και στις ομάδες στόχους, ενώ παρατίθενται στοιχεία για το συνολικό αριθμό των ωφελούμενων ανά ομάδα στόχου.

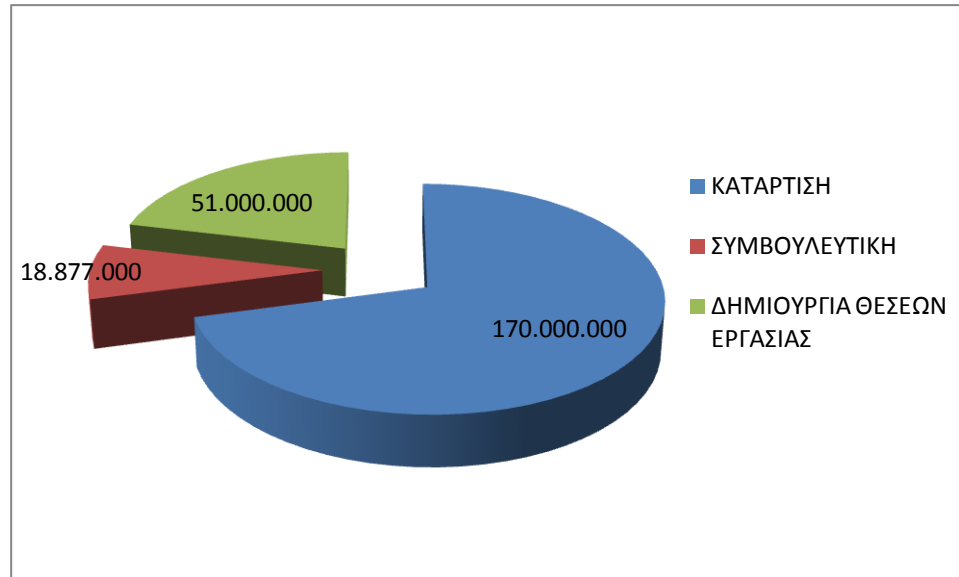
4.5.1 Οικονομικός προγραμματισμός

Πίνακας 2: Συγκεντρωτικός πίνακας προτεινόμενων δράσεων

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΔΡΑΣΗ	ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ	ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ	ΜΟΝΑΔΙΑΟ ΚΟΣΤΟΣ	ΟΜΑΔΑ ΣΤΟΧΟΣ
Εργαστήρια τεχνικών αναζήτησης εργασίας	οργάνωση και διεξαγωγή Εργαστηρίων, με αντικείμενο την απόκτηση ικανοτήτων/δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας σε περίπου 250.000 ανέργους/ες-αναζητούντες εργασία, με βασικό σκοπό να εφοδιάσει τους/τις συμμετέχοντες/ουσες, με συγκεκριμένες τεχνικές και μεθοδολογία, ούτως ώστε να οργανώσουν αποτελεσματικά τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας				άνεργοι
<i>Σενάριο 1: Διεξαγωγή των εργαστηρίων σε δομές του ΟΑΕΔ</i>		7.932.000	250.000	31,73	
<i>Σενάριο 2: Διεξαγωγή των εργαστηρίων σε ενοικιαζόμενες δομές</i>		5.625.000	250.000	22,50	
Παροχή Συμβουλευτικών Υπηρεσιών σε ομάδες ανέργων-αναζητούντων εργασία	παροχή Συμβουλευτικών Υπηρεσιών (Συμβουλευτική Αναζήτησης Εργασίας, Συμβουλευτική Ανάλυσης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών, Συμβουλευτική Διαχείρισης Σταδιοδρομίας) σε ανέργους/ες-αναζητούντες εργασία σε ομαδικό επίπεδο	3.010.000	30.000	100,33	άνεργοι
Εργαστήρια εξειδικευμένης επαγγελματικής πληροφόρησης	υλοποίηση Εργαστηρίων που θα παρέχουν εξειδικευμένη πληροφόρηση σε συγκεκριμένους επαγγελματικούς κλάδους, οι οποίοι ενδεικτικά είναι: - Τουρισμός, - Εφαρμοσμένες τέχνες - Διαφήμιση-Επικοινωνία - Πληροφορική - Οικονομία-Διοίκηση - Ανανεώσιμες Πηγές Ενέργειας - Τεχνολογία, υγιεινή & ασφάλεια τροφίμων	735.000	250.000	2,94	άνεργοι
Διοργάνωση Forum Εργασίας	σχεδιασμό και στην υλοποίηση διήμερων Forum Εργασίας, τα οποία αποσκοπούν αφενός στην προβολή και στη διάχυση των νέων διευρυμένων υπηρεσιών του ΟΑΕΔ, με έμφαση στις ευκαιρίες καριέρας και στις υπηρεσίες συμβουλευτικής, και αφετέρου	7.200.000	25.000	288,00	άνεργοι

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΔΡΑΣΗ	ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ	ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ	ΜΟΝΑΔΙΑΟ ΚΟΣΤΟΣ	ΟΜΑΔΑ ΣΤΟΧΟΣ
	στη δικτύωση του με φορείς του Ιδιωτικού τομέα				
Επιταγή κατάρτισης-εργασιακής εμπειρίας για νέους (work-place training for youth)»	τοποθέτηση νέων ανέργων (18-30 ετών) σε επιχειρήσεις με πλήρη απασχόληση ως πρακτικά ασκούμενων για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας. Η πρακτική άσκηση ως πλήρης απασχόληση μπορεί να έχει διάρκεια 6 μηνών	100.000.000	12.000	8.333,33	νέοι ά-νεργοι 18-30 ετών
Κατάρτιση νέων με χρήση επιταγής κατάρτισης σε επιλεγμένους αναπτυξιακούς τομείς	υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης για νέους 18-35 ετών σε τομείς του πρωτογενούς, δευτερογενούς και τριτογενούς τομέα με βασική προστιθέμενη αξία και αναπτυξιακή προοπτική (υποδομών, περιβάλλοντος και ενέργειας με προτεραιότητα στον τεχνικό και κατασκευαστικό κλάδο, στην αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής, στην αειφόρο διαχείριση και στην αναβάθμιση της ποιότητας ζωής με σεβασμό στο περιβάλλον, με δράσεις όπως ανακύκλωση και διαχείριση αποβλήτων, ορυκτού πλούτου κλπ).	70.000.000	25000	2.800,00	νέοι ά-νεργοι 18-30 ετών
Προγράμματα κοινωφελούς εργασίας στον πολιτισμό για νέους	απασχόληση νέων ανέργων (ηλικίας έως 30 ετών) σε εποχιακές απαιτήσεις απασχόλησης σε συγχρηματοδοτούμενα έργα κατασκευής, ανάδειξης και συντήρησης πολιτιστικών υποδομών.	15.000.000	3200	4.687,50	νέοι ά-νεργοι 18-30 ετών
Απασχόληση νέων σε κοινωνικές δομές άμεσης αντιμετώπισης της φτώχειας (εθνικό δίκτυο κοινωνικής παρέμβασης για την κοινωνική ένταξη και ενδυνάμωση ευπαθών κοινωνικών ομάδων)	η απασχόληση για 2 έτη νέων ανέργων (ηλικίας έως 35 ετών) σε δομές που πρόκειται να δημιουργηθούν, ή ήδη υφίστανται στο πλαίσιο του εθνικού δικτύου άμεσης κοινωνικής παρέμβασης για την κοινωνική ένταξη και ενδυνάμωση ευπαθών κοινωνικών ομάδων	36.000.000	1200	30.000,00	νέοι ά-νεργοι 18-30 ετών

Η χρηματοδοτική βαρύτητα των Σχεδίων Δράσης ανά κατηγορία πολιτική δίδεται στο ακόλουθο σχήμα:



Σχήμα 5: Χρηματοδοτική βαρύτητα Σχεδίων Δράσης Ενεργητικών Πολιτικών ανά κατηγορία πολιτικής

4.5.2 Χρονικός προγραμματισμός

Ο χρονικός προγραμματισμός προτεινόμενων σχεδίων δράσης δίδεται στο ακόλουθο σχήμα.

Πίνακας 3: Χρονικός προγραμματισμός σχεδίων δράσης

ID		Task Name	2012				2013				2014				2015			
			Qtr 1	Qtr 2	Qtr 3	Qtr 4	Qtr 1	Qtr 2	Qtr 3	Qtr 4	Qtr 1	Qtr 2	Qtr 3	Qtr 4	Qtr 1	Qtr 2	Qtr 3	Qtr 4
1																		
2		Εργαστήρια τεχνικών αναζήτησης εργασίας																
3		Παροχή Συμβουλευτικών Υπηρεσιών σε ομάδες ανέργων-αναζητούντων εργασία																
4		Εργαστήρια εξειδικευμένης επαγγελματικής πληροφόρησης																
5		Διοργάνωση Forum Εργασίας																
6		Επιταγή κατάρτισης-εργασιακής εμπειρίας για νέου (work-place training for youth)»																
7		Κατάρτιση νέων με χρήση επιταγής κατάρτισης σε επιλεγμένους αναπτυξιακούς τομείς																
8		Προγράμματα κοινωνικού εργασίας στον πολιτισμό για νέους																
9		Απασχόληση νέων σε κοινωνικές δομές άμεσης αντιμετώπισης της φτώχειας (εθνικό δίκτυο κοινωνικής																



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
"ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ"



Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΕΡΑ, Καδρυκετώνος 16, 11257, Αθήνα
Δ/νση επικοινωνίας: Αγ. Κων/νου 74Α,
16346, Νέο Σουφλίο
Τηλ.: 2109769560, Fax: 2109705762
URL: www.eeogroup.gr
e-mail: eeogroup@eeogroup.gr



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
"ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ"



Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Εδρα: Καδρυγιάνας 16, 11257, Αθήνα
Δ/νση επικοινωνίας: Αγ. Κων/νου 74Α,
16346, Ηλιούπολη
Τηλ.: 2109769560, Fax: 2100705762
URL: www.eeogroup.gr
e-mail: eeogroup@eeogroup.gr