



**«Μελέτη διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας στην
Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας»**

Υποβολή 3^{ου} Παραδοτέου

Έκθεση με τίτλο: «Προτεινόμενες προδιαγραφές σύστασης και λειτουργίας Περιφερειακού Μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας (συμμετέχοντες φορείς, ενδεχόμενες συμπράξεις, μεθοδολογία παρακολούθησης στοιχείων, διαλειτουργικότητα με τον Εθνικό Μηχανισμό διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας)»



Λ. ΑΛΕΞΑΝΔΡΑΣ 91 – 114 74 ΑΘΗΝΑ / Τηλ. 210 6423188, 6450212 Fax 210 6460847
www.acronym.gr , info@acronym.gr

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2015

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή.....	3
1. Σκοπιμότητα σύστασης και λειτουργίας Περιφερειακού Μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας στην ΠΚΜ.....	4
2. Θεσμικό πλαίσιο για τον προσδιορισμό των περιφερειακών οργάνων και φορέων που εμπλέκονται στη διακυβέρνηση και λειτουργία του Περιφερειακού Μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας.....	9
2.1. Εισαγωγικά	9
2.2. Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Νόμος 3191 /2003) - Σύστημα Έρευνας των αναγκών της αγοράς εργασίας	10
2.3. Ανάπτυξη της δια βίου μάθησης και συγκρότηση Περιφερειακών Επιτροπών Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ν. 3879 / 2010)	12
2.4. Η ανταπόκριση της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας (ΠΚΜ) στο Ν. 3879 / 2010.....	14
3. Δομή και διακυβέρνηση του Περιφερειακού Μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας	17
4. Μεθοδολογία παρακολούθησης των δεδομένων της αγοράς εργασίας στην ΠΚΜ	20
5. Σύνδεση και διαλειτουργικότητα του Περιφερειακού Μηχανισμού με τον Εθνικό Μηχανισμό διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας	24
6. Ανάπτυξη Περιφερειακού Διακλαδικού Συμβουλίου Δεξιοτήτων	25
6.1. Ο ρόλος των Κλαδικών και των Διακλαδικών Συμβουλίων δεξιοτήτων	25
6.2. Ρόλος και κύριες λειτουργίες του Περιφερειακού Διακλαδικού Συμβουλίου Δεξιοτήτων στο σύστημα διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας σε περιφερειακό επίπεδο	27

Εισαγωγή

Το παρόν αποτελεί το τρίτο παραδοτέο του έργου «Μελέτη διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας», κατά το μέρος που αφορά στην έκθεση με τίτλο «Προτεινόμενες προδιαγραφές σύστασης και λειτουργίας Περιφερειακού Μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας (συμμετέχοντες φορείς, ενδεχόμενες συμπράξεις, μεθοδολογία παρακολούθησης στοιχείων, διαλειτουργικότητα με τον Εθνικό Μηχανισμό διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας » σύμφωνα με την από 8/6/2014 σχετική σύμβαση καθώς και την από 7/9/2015 τροποποίηση αυτής.

Αναλυτικότερα, η δομή του παραδοτέου έχει ως εξής:

Στο **κεφάλαιο 1** τεκμηριώνεται η σκοπιμότητα σύστασης και λειτουργίας του Περιφερειακού Μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας (ΠΚΜ).

Στο **κεφάλαιο 2** παρουσιάζεται το θεσμικό πλαίσιο για τον προσδιορισμό των περιφερειακών οργάνων και φορέων που εμπλέκονται στη διακυβέρνηση και τη λειτουργία του Περιφερειακού Μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας.

Στο **κεφάλαιο 3** παρουσιάζεται η δομή και το θεσμικό πλαίσιο του Περιφερειακού Μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας.

Στο **κεφάλαιο 4** παρουσιάζεται η μεθοδολογία παρακολούθησης της αγοράς εργασίας στην ΠΚΜ.

Στο **κεφάλαιο 5** παρουσιάζονται τα κρίσιμα σημεία σύνδεσης και διαλειτουργικότητας του Περιφερειακού Μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας με τον Εθνικό Μηχανισμό διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας.

Τέλος, στο **κεφάλαιο 6** παρουσιάζονται τα βασικά βήματα ανάπτυξης περιφερειακού διακλαδικού συμβουλίου δεξιοτήτων, που σύμφωνα με τη πρόταση του αναδόχου, μπορεί να συμπληρώσει τη δομή και τις λειτουργίες του Περιφερειακού Μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας.

1. Σκοπιμότητα σύστασης και λειτουργίας Περιφερειακού Μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας στην ΠΚΜ

Η αναχαίτιση της ανόδου της διαρθρωτικής ανεργίας και των αναντιστοιχιών των δεξιοτήτων αποτελεί σταθερή ανάγκη της ελληνικής κοινωνίας, που επιτάθηκε περαιτέρω στα χρόνια της οικονομικής κρίσης. Αποτελεί προτεραιότητα που απαιτεί άμεση δράση, στο πλαίσιο μιας μακροπρόθεσμης και ολοκληρωμένης στρατηγικής. Σε περιβάλλον παρατεταμένης ύφεσης, πολλοί άνεργοι έρχονται αντιμέτωποι με πολύ περιορισμένες ευκαιρίες απασχόλησης και είναι πιθανό να αποδεχτούν μια θέση εργασίας η οποία να μην ταιριάζει με τα προσόντα τους.

Η δημιουργία θέσεων εργασίας και η ανάπτυξη της απασχολησιμότητας είναι το κλειδί για την αντιμετώπιση της υψηλής και επίμονης ανεργίας και της υποαπασχόλησης. Ωστόσο, η προώθηση της απασχόλησης χωρίς τη δέουσα προσοχή στην ποιότητά της, καθώς και στις απαιτούμενες δεξιότητες, δεν δύναται να αντιμετωπίσει το πρόβλημα, αλλά να παρέχει μόνο χρόνο και να παρατείνει την κρίση της απασχόλησης. Οι Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης διαδραματίζουν ένα σημαντικό ρόλο προκειμένου να διασφαλίσουν ότι η ανάπτυξη της απασχόλησης δεν θα αποβεί εις βάρος της ποιότητας και της κατάλληλης προσαρμοστικότητας των δεξιοτήτων. Στο πλαίσιο αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό οι στρατηγικές ενεργοποίησης της ανάπτυξης της απασχόλησης να μην επικεντρώνονται αποκλειστικά στο άμεσο όφελος της πλήρωσης κενών θέσεων εργασίας, αλλά να εξετάζουν τις μακροπρόθεσμες συνέπειες της κατάρτισης και των αποφάσεων σχετικά με τις θέσεις εργασίας, τη βελτίωση της απασχολησιμότητας και την αύξηση των δυνατοτήτων προσαρμοστικότητας των ατόμων, ανέργων και εργαζομένων.

Η υιοθέτηση μιας προσέγγισης «αντιστοιχίας των δεξιοτήτων» κατά τη διάρκεια της κρίσης σηματοδοτεί την παροχή των κατάλληλων δεξιοτήτων που απαιτούνται στην αγορά εργασίας, ενώ παράλληλα παράγει έναν σημαντικό οικονομικό δυναμισμό, αναγκαίο προκειμένου να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας. Η μαθητεία και η κατάρτιση στον χώρο εργασίας μπορεί να βοηθήσουν τόσο τους νέους, όσο και τους ανέργους να οικοδομήσουν δεσμούς με την αγορά εργασίας και να αποκτήσουν χρήσιμες δεξιότητες. Δίκτυα γνώσης, στα οποία οι επιχειρήσεις υιοθετούν καινοτόμες στρατηγικές και αναπτύσσουν σχέσεις αλληλεπίδρασης με τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, μπορούν να συμβάλουν στην δημιουργία θέσεων εργασίας με υψηλού επιπέδου δεξιότητες και καλύτερη αντιστοιχία με τις δεξιότητες του εργατικού δυναμικού.

Οι πολιτικές για την αγορά εργασίας είναι απαραίτητο να επικεντρώνονται στην οικοδόμηση του ανθρώπινου κεφαλαίου που διαθέτει χαμηλή εξειδίκευση. Για το σκοπό αυτό είναι σημαντική μια στροφή από την προσέγγιση «πρώτα εργασία», που ακολουθείται συχνά σε στρατηγικές προώθησης της απασχόλησης, σε μια διαδικασία «πρώτα μάθηση», κυρίως μέσω της μάθησης στο χώρο εργασίας, με έμφαση στην επανεκπαίδευση ή την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των ατόμων με χαμηλές δεξιότητες και προσόντα τα οποία αναζητούν εργασία. Στο σημερινό πλαίσιο της υποτονικής ζήτησης εργασίας, ο αναπροσανατολισμός αυτός θα μπορούσε ενδεχομένως να βελτιώσει την αντιστοιχία των δεξιοτήτων όσων αναζητούν εργασία, με τις δεξιότητες εκείνες που απαιτούνται από τις θέσεις εργασίας που αναμένεται να δημιουργηθούν είτε από μεμονωμένες επιχειρήσεις συγκεκριμένων οικονομικών κλάδων, είτε γενικότερα, στο πλαίσιο της ακόμα αναμενόμενης οικονομικής ανάκαμψης.

Η μείωση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων με την αγορά εργασίας απαιτεί διαρκή δράση, προκειμένου να βοηθήσει τις οικονομίες να αξιοποιήσουν στο έπακρο τις δεξιότητες του εργατικού δυναμικού τους, καθώς και συλλογική προσπάθεια από όλους τους εμπλεκόμενους φορείς. Πρώτον, απαιτείται κινητοποίηση για να μειωθεί το χάσμα μεταξύ της γνώσης που παράγεται στο εκπαιδευτικό σύστημα και το σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης αφενός και των δεξιοτήτων που απαιτούνται από τους εργοδότες αφετέρου. Δεύτερον, είναι απαραίτητες στοχευμένες παρεμβάσεις κατά τη διάρκεια του κύκλου της απασχόλησης, με στόχο τη συνεχή ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων.

Η βελτίωση της ανταπόκρισης του εκπαιδευτικού συστήματος στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και η διασφάλιση ότι οι μαθητές ολοκληρώνουν τη φοίτηση τους λαμβάνοντας τις απαιτούμενες δεξιότητες που χρειάζονται για να βρουν εργασία, καθιστούν απαραίτητη τη συνεργασία μεταξύ των εργοδοτών και των δημόσιων αρχών. Τα άτομα με χαμηλό επίπεδο βασικών δεξιοτήτων, που αποτελούν ένα μεγάλο ποσοστό του πληθυσμού, εξακολουθούν να αποτελούν σοβαρό πρόβλημα, δεδομένου ότι δεν έχουν τις ελάχιστες δεξιότητες που απαιτούνται από την αγορά εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό αξίζει να υπογραμμιστεί ότι ιδιαίτερα στην περίοδο της παρατεταμένης οικονομικής ύφεσης, τα οικονομικά εμπόδια διαδραματίζουν καίριο ρόλο στην εξήγηση των ποσοστών πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου. Προς αντιμετώπιση του εν λόγω φαινομένου απαιτείται η λήψη μέτρων για την υποστήριξη της συμμετοχής των νέων στην εκπαίδευση τουλάχιστον μέχρι το επίπεδο της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, για παράδειγμα με την εισαγωγή συστημάτων με οικονομικά κίνητρα προκειμένου να παρακολουθούν το σχολείο. Επιπρόσθετα, απαιτούνται δράσεις σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο, προκειμένου να αποφευχθεί ο σχεδιασμός και η άσκηση ασύνδετων μεταξύ τους πολιτικών και να διασφαλιστεί μεγαλύτερη συνέργεια μεταξύ της

οικονομικής ανάπτυξης και της καινοτομίας, αφενός, και της εκπαίδευσης και των πολιτικών για την αγορά εργασίας αφετέρου.

Η πεποίθηση ότι οι νέοι εργαζόμενοι σε ένα χώρο εργασίας θα έχουν όλες τις επαγγελματικές δεξιότητες που απαιτούνται κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους δεν είναι ρεαλιστική. Οι εργοδότες οφείλουν να έχουν μεγαλύτερη συμμετοχή στην απόκτηση δεξιοτήτων, και δεδομένης της σημασίας τους να προσφέρουν τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να αναπτύξουν και να διατηρήσουν τις δεξιότητές τους. Επιπλέον, οι εργοδότες πρέπει να προσφέρουν ελκυστικές συνθήκες εργασίας και ευκαιρίες μάθησης και να διασφαλίζουν ότι οι στρατηγικές πρόσληψης που ακολουθούν είναι αποτελεσματικές στην προσέλκυση ικανών και ταλαντούχων εργαζομένων. Οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να προωθήσουν τη συνεχή κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού τους με τη συμμετοχή σε κοινές πρωτοβουλίες κατάρτισης με τους προμηθευτές τους, οδηγώντας σε θετικά αποτελέσματα διάχυσης επί της συνολικής ανταγωνιστικότητας σε αλυσίδες αξίας.

Παράλληλα, απαιτείται η αναπροσαρμογή του πλαισίου της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης που επιχορηγείται κυρίως από τον ΛΑΕΚ προς την κατεύθυνση της ενίσχυσης των κινήτρων συμμετοχής σε σχετικά προγράμματα, ιδίως για επαγγέλματα στα οποία υπάρχει έλλειψη εργαζομένων ή και δεξιοτήτων.

Τα συνδικάτα, μέσω του κοινωνικού διαλόγου μπορούν να προωθήσουν θέσεις εργασίας υψηλής ποιότητας και σταθερές σχέσεις εργασίας, καθώς και να βοηθήσουν τους εργοδότες και τους εργαζόμενους να αναγνωρίσουν τη σημασία της συνεχούς ανάπτυξης δεξιοτήτων. Η στήριξη των σωματείων και των επαγγελματικών ενώσεων είναι ζωτικής σημασίας για την ανάπτυξη των προσόντων και των προγραμμάτων σπουδών που σχετίζονται με την αγορά εργασίας, καθώς και για την επέκταση προγραμμάτων πρακτικής άσκησης και μαθητείας στους νέους και τους ανέργους.

Επιπλέον, απαιτείται η λήψη κατάλληλων μέτρων ενίσχυσης της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό των ομάδων με υψηλά ποσοστά ανεργίας, όπως οι γυναίκες και οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι. Τέλος, μια καλά οργανωμένη, καλοσχεδιασμένη μεταναστευτική πολιτική είναι ιδιαίτερα σημαντική για την αντιμετώπιση των ελλείψεων σε δεξιότητες.¹

Ειδικότερα, σε ευρωπαϊκό επίπεδο και πέρα από την οικονομική κρίση η τεχνολογική ανάπτυξη και η καινοτομία, ο αυξανόμενος ανταγωνισμός, η αύξηση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού, η διεθνοποίηση ορισμένων επαγγελμάτων και τομέων, και η περιβαλλοντική αλλαγή είναι παράγοντες που επηρέασαν την σημερινή μορφή των επιχειρήσεων. Ο τρόπος που οι επιχειρήσεις οργανώνουν και διαχειρίζονται την εργασία, την παραγωγή και τις υπηρεσίες τους είναι επηρεασμένος από τις παραπάνω εξελίξεις σε μεγάλο βαθμό. Η εργασία

¹ Matching Skills and Labour Market Needs, World Economic Forum Global Agenda Council on Employment (2014)

γίνεται πιο απαιτητική, ορισμένα είδη εργασίας ανατίθενται σε εξωτερικούς συνεργάτες και οι διοικητικές δομές γίνονται επίπεδες. Ο ρυθμός των αλλαγών στο πλαίσιο του χώρου εργασίας οδηγεί στην εμφάνιση νέων απαιτήσεων σε δεξιότητες, απαξίωση ορισμένων δεξιοτήτων, αλλά και σε έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού σε ορισμένους τομείς. Τα κενά και οι ελλείψεις δεξιοτήτων έχουν σημαντικές οικονομικές συνέπειες για τους εμπλεκόμενους εργοδότες. Μπορούν να είναι ιδιαίτερα επιζήμια για την παραγωγικότητα των επιχειρήσεων, για τον κύκλο εργασιών και την κερδοφορία, καθώς και την ανταγωνιστικότητα.

Για τους ανωτέρω λόγους, η έγκαιρη αναγνώριση των νέων απαιτήσεων της εργασίας είναι σημαντική για τη διατήρηση και τη βελτίωση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας της εθνικής και της περιφερειακής οικονομίας. Στο πλαίσιο αυτό απαιτείται ένα αποτελεσματικό σύστημα προσδιορισμού και πρόβλεψης δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας. Προς την κατεύθυνση αυτή, το υπό συγκρότηση - σε εθνικό επίπεδο υπό την αιγίδα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας με την επιστημονική υποστήριξη του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ) - Σύστημα Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας απαιτείται να έχει και περιφερειακή διάσταση μέσω της σύστασης και λειτουργίας κατάλληλων Περιφερειακών Μηχανισμών, ώστε σε συνέργεια και με κοινά μεθοδολογία εργαλεία να μπορεί να ανταποκριθεί στην συστηματική παρακολούθηση των μεταβολών της αγοράς εργασίας και της επιρροής που αυτές έχουν σε δεξιότητες και επαγγέλματα. Συνεπώς, η σύσταση και λειτουργία Περιφερειακού Μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας στην ΠΚΜ αφορά στη συμβολή της Περιφέρειας για τη συγκρότηση του (εθνικού) Συστήματος Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας. Με τη σύσταση και λειτουργία του Περιφερειακού Μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας (ΠΜ) η Περιφέρεια θα διαθέτει τη δυνατότητα της συστηματικής και επιστημονικά αξιόπιστης καταγραφής της υφιστάμενης κατάστασης και των τάσεων της αγοράς εργασίας σε δεξιότητες και επαγγέλματα, δηλαδή την αντικειμενική βάση για την αποτελεσματικότητα των πολιτικών απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης.

Το έργο της διάγνωσης αναγκών συνίσταται στον προσδιορισμό των βασικών μεγεθών της αγοράς εργασίας, δηλαδή στον προσδιορισμό των μεγεθών αυτών ως έχουν και όπως τείνουν να εξελιχθούν στο μέλλον και στον εντοπισμό αναντιστοιχιών (προσφορά και ζήτηση εργασίας, επαγγέλματα, χωρικές ενότητες, δεξιότητες-ικανότητες-γνώσεις). Η δημιουργία Συστήματος Διάγνωσης σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο στοχεύει στον αποτελεσματικό προσανατολισμό των πόρων σε προγράμματα που αφορούν την αγορά εργασίας, μειώνουν τις αναντιστοιχίες προσφοράς και ζήτησης εργασίας, αναπροσαρμόζουν την εκπαίδευση και κατάρτιση και τελικά ενισχύουν την απασχόληση μειώνοντας την ανεργία.

Το Σύστημα Διάγνωσης μπορεί να παρέχει πληροφόρηση για τους δυναμικούς κλάδους και επαγγέλματα και συνεπώς, μπορεί να συμβάλει στο σχεδιασμό προγραμμάτων μαθητείας που ανταποκρίνονται στον παραγωγικό μετασχηματισμό της χώρας και των περιφερειών της, αλλά και της διεθνούς ζήτησης. Η πληροφόρηση αυτή είναι επίσης σημαντική για δράσεις συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Τα πορίσματα για τις αναντιστοιχίες στον τομέα των δεξιοτήτων επίσης αποτελούν πολύτιμη πληροφόρηση για τον σχεδιασμό των προγραμμάτων κατάρτισης που απευθύνονται σε εργαζόμενους και ανέργους.

Εκτός από τις ανάγκες κατάρτισης, το Σύστημα Διάγνωσης μπορεί να καλύπτει ανάγκες πληροφόρησης και σε άλλους τομείς, όπως στην προώθηση της ανάπτυξης χωρίς αποκλεισμούς, για την οποία απαιτείται ο προσδιορισμός των δημογραφικών ομάδων που δεν μετέχουν σε εκπαίδευση ή απασχόληση. Επίσης, μπορεί να συνεισφέρει με κατάλληλη πληροφόρηση στην προώθηση της έξυπνης εξειδίκευσης (RIS3), για την οποία είναι αναγκαία η ανάλυση δεδομένων της αγοράς εργασίας σε επίπεδο περιφερειακό, εθνικό και υπερεθνικό με συγκεκριμένα κριτήρια. Σημειώνεται τέλος ότι οι εκροές του Συστήματος μπορούν να συνδεθούν με συγκεκριμένα προγράμματα ή δράσεις όπως η «Εγγύηση στη Νεολαία» (youth guarantee), η μαθητεία, κ.λπ., επιτρέποντας την αποτελεσματικότερη εστίαση των πολιτικών αυτών.

2. Θεσμικό πλαίσιο για τον προσδιορισμό των περιφερειακών οργάνων και φορέων που εμπλέκονται στη διακυβέρνηση και λειτουργία του Περιφερειακού Μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας

2.1. Εισαγωγικά

Η ορθολογική προσέγγιση για τον προσδιορισμό του ρόλου, της δομής και της διακυβέρνησης του Περιφερειακού Μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας προϋποθέτει τη συστηματική αναδρομή στις θεσμικές παρεμβάσεις που έχουν προηγηθεί και οι οποίες σχετίζονται πρώτον, με την ανάπτυξη και λειτουργία του Εθνικού Μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας, συνιστώσα του οποίου αποτελούν οι Περιφερειακοί Μηχανισμοί, δεύτερον με την ανάπτυξη της δια βίου μάθησης, ιδίως σε περιφερειακό επίπεδο και τρίτον, με τη νέα αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης (Πρόγραμμα Καλλικράτης). Μέσω της συστηματικής αν και σύντομης για τις ανάγκες του παρόντος έργου αυτής αναδρομής θα προσδιοριστούν με σαφήνεια τα σημεία τομής της περιφερειακής συγκρότησης με το Εθνικό Δίκτυο δια βίου μάθησης και τον Μηχανισμό διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας. Ως συνέπεια, θα προσδιοριστεί με σαφήνεια και με συνέπεια ως προς το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο της χώρας, ο ρόλος, το αντικείμενο εργασίας, η δομή και η διακυβέρνηση του Περιφερειακού Μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας.

Η προσπάθεια σύστασης και λειτουργίας Περιφερειακών Μηχανισμών διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας ως συνιστωσών του Εθνικού Μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας αποτελεί ουσιαστικά μια καθυστερημένη αλλά αναγκαία απόπειρα συγκρότησης του 1^{ου} Συστήματος (Σ1: Σύστημα Έρευνας των αναγκών της αγοράς εργασίας) του ΕΣΣΕΕΚΑ (Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση – Νόμος 3191/2003), η οποία αναλαμβάνεται και υλοποιείται για την κάλυψη μιας εκ των προτέρων αιρεσιμότητας, στο πλαίσιο δηλαδή συγκεκριμένων προαπαιτούμενων για τα οποία δεσμεύθηκαν οι εθνικές αρχές για την προγραμματική περίοδο 2014-2020.

Συγκεκριμένα, η ανάπτυξη του Εθνικού Μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας συνδέεται άμεσα με τον Θεματικό Στόχο 8 «Πρώθηση της βιώσιμης απασχόλησης υψηλής ποιότητας και υποστήριξη της κινητικότητας των εργαζομένων» και την αιρεσιμότητα « οι ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας σχεδιάζονται και υλοποιούνται σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση», κριτήριο της οποίας αποτελεί το κατά πόσο «οι υπηρεσίες απασχόλησης έχουν την ικανότητα και παρέχουν ολοκληρωμένη και διαφανής

πληροφόρηση σχετικά με τις νέες θέσεις εργασίας και τις ευκαιρίες απασχόλησης, λαμβάνοντας υπόψη τις μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας». Προς την κατεύθυνση της κάλυψης του κριτηρίου αυτού απαιτείται η «Ανάπτυξη εθνικής εμβέλειας Πληροφοριακού Συστήματος Συλλογής και Ανάλυσης των δεδομένων της αγοράς εργασίας». Σημειώνεται emphaticά ότι η μη κάλυψη της ανωτέρω αιρεσιμότητας εντός του συμφωνημένου χρονοδιαγράμματος (Δεκέμβριος 2015) επισείει τον κίνδυνο της μη ανάληψης και υλοποίησης των δράσεων ενίσχυσης και βελτίωσης των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού της χώρας, δηλαδή των δράσεων που προβλέπονται στα πλαίσια, τόσο του τομειακού Ε.Π. «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση», όσο και των αξόνων προτεραιότητας των περιφερειακών Ε.Π. που αντιστοιχούν στο θεματικό στόχο 8.

2.2. Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Νόμος 3191 /2003) - Σύστημα Έρευνας των αναγκών της αγοράς εργασίας

Με το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (ΕΣΣΕΕΚΑ) ορίζεται το ολοκληρωμένο σύνολο λειτουργιών και μέσων δια των οποίων σχεδιάζεται και εφαρμόζεται η εθνική πολιτική για τη σύνδεση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και για τη σύνδεσή τους με την απασχόληση έτσι ώστε:

- να ικανοποιούνται οι προσωπικές και κοινωνικές ανάγκες των ατόμων σε γνώσεις και δεξιότητες
- να καλύπτονται οι ανάγκες της αγοράς εργασίας με επαγγελματικά στελέχη των ζητούμενων ειδικοτήτων και εξειδικεύσεων, με τα κατάλληλα για το σκοπό αυτό προσόντα (γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες).

Στο πλαίσιο του ΕΣΣΕΕΚΑ λειτουργούν και διασυνδέονται τα παρακάτω επί μέρους Συστήματα, μέσω των οποίων υλοποιούνται οι βασικές λειτουργίες του Εθνικού Συστήματος:

- Το Σύστημα Έρευνας των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας (Σ1)
- Το Σύστημα Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (Σ2)
- Το Σύστημα Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ3)
- Το Σύστημα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ4)
- Το Σύστημα Πιστοποίησης της Επαγγελματικής Κατάρτισης και των Επαγγελματικών Προσόντων (Σ5)

→ Το Σύστημα Συμβουλευτικής, Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας (Σ6).

Ειδικότερα, στο άρθρο 5 του Ν. 3191/2003 αναφέρεται ότι «Αποστολή του Συστήματος Έρευνας των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας (Σ1) είναι η συνεχής διερεύνηση, καταγραφή και τεκμηρίωση, με ενιαίο, έγκυρο και αξιόπιστο τρόπο, των αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό της αγοράς εργασίας και ο προσδιορισμός των σχετικών προς τις ανάγκες αυτές επαγγελμάτων, κατά ειδικότητα και επαγγελματικό επίπεδο, τα οποία αντιστοιχούν στην επαγγελματική εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση, καθώς και ο προσδιορισμός των περιεχομένων των επαγγελμάτων αυτών». Οι βασικές λειτουργίες του Συστήματος Έρευνας των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας είναι:

- Η έρευνα, η καταγραφή και η τεκμηρίωση της επαγγελματικής διάρθρωσης της απασχόλησης σε κλαδικό και εθνικό επίπεδο και των αντίστοιχων αναγκών της αγοράς εργασίας, που αφορούν την κάλυψη της ζήτησης συγκεκριμένων θέσεων εργασίας, οι οποίες απαιτούν συγκεκριμένες ειδικότητες και εξειδικεύσεις με ανθρώπινο δυναμικό, που είναι δυνατόν να προέλθει από προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης.
- Ο προσδιορισμός των αναγκών της αγοράς εργασίας σε ειδικότητες και εξειδικεύσεις κατά επαγγελματικό επίπεδο, που είναι δυνατόν να καλύψουν τη ζήτηση συγκεκριμένων θέσεων εργασίας σε τοπικό επίπεδο.
- Ο προσδιορισμός, με βάση τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, των προδιαγραφών των ειδικοτήτων και εξειδικεύσεων.

Οι λειτουργίες του Συστήματος Σ1 καλύπτονται από τις δραστηριότητες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) και της Εταιρίας "Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική - Πληροφορική Α.Ε.". Ειδικότερα, η Εταιρία με την επωνυμία "Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική - Πληροφορική Α.Ε." είναι ο υπεύθυνος φορέας για το σχεδιασμό, την ανάπτυξη και τη λειτουργία του Συστήματος. Για το σκοπό αυτόν διενεργεί έρευνες, μελέτες και αξιοποιεί όλες τις υπάρχουσες πηγές δεδομένων σε εθνικό και τοπικό επίπεδο, όπως προβλέπεται από τους σκοπούς της που περιγράφονται στην παρ. 2 του αρθ. 10 του Ν. 2956/2001 (ΦΕΚ 258 Α"), όπως ισχύει.

Περίπου πέντε χρόνια μετά την ψήφιση του Ν. 3191/2003 και στο πλαίσιο των συστημικών παρεμβάσεων που προβλέπονταν στον 1^ο Άξονα Προτεραιότητας του ΕΠ Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού 2007-2013 (ΕΠΑΝΑΔ) αναφέρεται ως πρώτη προτεραιότητας συστημική παρέμβαση η Ανάπτυξη και εφαρμογή Ολοκληρωμένου Συστήματος για τον καθορισμό των αναγκών της Αγοράς Εργασίας - Σύστημα 1 ΕΣΣΕΕΚΑ. Αναφέρεται

συγκεκριμένα ότι σκοπός του Συστήματος είναι η συνεχής διερεύνηση, καταγραφή και τεκμηρίωση με ενιαίο, έγκυρο και αξιόπιστο τρόπο των αναγκών της αγοράς εργασίας σε ανθρώπινο δυναμικό και ο προσδιορισμός των σχετικών προς τις ανάγκες αυτές επαγγελμάτων, κατά ειδικότητα και επαγγελματικό επίπεδο, καθώς και ο προσδιορισμός των περιεχομένων των επαγγελμάτων αυτών. Σύμφωνα με τον σχεδιασμό του ΕΠΑΝΑΔ, για την υλοποίηση της παρέμβασης θα αναληφθούν πρωτοβουλίες για την ανάπτυξη και λειτουργία ενιαίου μεθοδολογικού, οργανωτικού και διοικητικού δικτύου με τη μορφή «Ολοκληρωμένου Συστήματος Έρευνας Αναγκών Αγοράς Εργασίας», σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο με αξιοποίηση των δυνατοτήτων των υφιστάμενων φορέων και δομών (ΣΕΠΕ, ΟΑΕΔ, ΠΑΕΠ, ΕΚΕΠΙΣ, ΕΣΥΕ, Παρατηρητήριο ΚτΠ, Τουρισμού, ΜΜΕ κλπ) για την έγκαιρη διάγνωση των προβλημάτων, σε συνεργασία με εκπροσώπους των τοπικών κοινωνιών.

Η παρέμβαση, σύμφωνα με τον σχεδιασμό του ΕΠΑΝΑΔ, θα αναπτυχθεί από την ΠΑΕΠ Α.Ε. (Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική- Πληροφορική Α.Ε.) η οποία παύει να αποτελεί θυγατρική εταιρεία του ΟΑΕΔ και να βρίσκεται υπό την εποπτεία του. Περιέρχεται, με νομική μορφή που θα επιλεγεί, υπό την εποπτεία του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

Τέλος, με βάση το άρθρο 88 του νόμου Ν.3996/2011 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, Ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες Διατάξεις», ιδρύεται το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού» (ΕΙΕΑΔ), το οποίο αφενός περιλαμβάνει όλα τα αντικείμενα αρμοδιότητας των δύο συγχωνευθέντων φορέων («Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε. (ΕΚΑΕ)» και «Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική – Πληροφορική (ΠΑΕΠ) Α.Ε.») και αφετέρου καθίσταται πλήρης και καθολικός διάδοχος τους. Παράλληλα, το ΕΙΕΑΔ, μεταξύ των άλλων είναι ο υπεύθυνος επιτελικός φορέας για τον σχεδιασμό, την ανάπτυξη και τη λειτουργία του Συστήματος 1 του ΕΣΣΕΕΚΑ, βάσει του σχετικού θεσμικού πλαισίου που διέπει τη λειτουργία του Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση. Αποστολή του Συστήματος Έρευνας των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας (Σ1) είναι η συνεχής διερεύνηση, καταγραφή και τεκμηρίωση, με ενιαίο, έγκυρο και αξιόπιστο τρόπο των αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό της αγοράς εργασίας και ο προσδιορισμός των σχετικών προς τις ανάγκες αυτές επαγγελμάτων.

2.3. Ανάπτυξη της δια βίου μάθησης και συγκρότηση Περιφερειακών Επιτροπών Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ν. 3879 / 2010)

Σκοπός του νόμου 3879/2010 είναι η ανάπτυξη της δια βίου μάθησης, μέσω της αναγνώρισης εναλλακτικών εκπαιδευτικών διαδρομών, της δικτύωσης των φορέων δια βίου μάθησης και της διασφάλισης της διαφάνειας και της ποιότητας, έτσι ώστε να επιτυγχάνεται η διασύνδεση

της δια βίου μάθησης με την απασχόληση, η διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης προσωπικότητας των ατόμων και γενικότερα η κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη. Μέσω του νόμου ρυθμίζονται τα θέματα που αφορούν τη δια βίου μάθηση πέραν του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, καθώς και τα θέματα που αφορούν τις δράσεις δια βίου μάθησης των φορέων του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος.

Στο πλαίσιο του νόμου αυτού, δύο κυρίως άρθρα έχουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για το αντικείμενο του έργου. Πρώτον, το άρθρο 7, όπου ορίζεται η δια βίου μάθηση στις περιφέρειες και το άρθρο 3, όπου ορίζονται οι φορείς και οι λειτουργίες του Εθνικού Δικτύου Δια βίου Μάθησης.

Ειδικότερα, στο άρθρο 7 αναφέρεται ότι «1. Η Περιφέρεια καταρτίζει, στο πλαίσιο του περιφερειακού αναπτυξιακού προγράμματός της, το περιφερειακό πρόγραμμα δια βίου μάθησης, με βάση το αντίστοιχο εθνικό πρόγραμμα δια βίου μάθησης ... Το περιφερειακό πρόγραμμα δια βίου μάθησης περιλαμβάνει ιδίως επενδύσεις, προγράμματα ή επί μέρους δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης και γενικότερα δράσεις εφαρμογής της δημόσιας πολιτικής δια βίου μάθησης σε περιφερειακό επίπεδο. 2. Οι δράσεις του περιφερειακού προγράμματος δια βίου μάθησης μπορεί να χρηματοδοτούνται από τον τακτικό προϋπολογισμό και το πρόγραμμα δημόσιων επενδύσεων του Υπουργείου Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, μέσω της Γενικής Γραμματείας Δια Βίου Μάθησης, από επιχορηγήσεις και από ίδιους πόρους της Περιφέρειας. 3. Η Περιφέρεια εφαρμόζει το περιφερειακό πρόγραμμα δια βίου μάθησης και διαχειρίζεται την εφαρμογή της πολιτικής ... που αφορούν την επαγγελματική κατάρτιση στην περιφέρειά της. Στις αρμοδιότητές της περιλαμβάνονται ιδίως ... η συγκρότηση, με απόφαση του Περιφερειακού Συμβουλίου, Περιφερειακής Επιτροπής Επαγγελματικής Κατάρτισης, με αρμοδιότητα τη διατύπωση εισηγήσεων στο Περιφερειακό Συμβούλιο για θέματα επαγγελματικής κατάρτισης και σύνδεσής της με την αγορά εργασίας και ιδίως για τη διερεύνηση και εκτίμηση των ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων της αγοράς εργασίας της Περιφέρειας και την ιεράρχηση των επαγγελματικών ειδικοτήτων που πρέπει να λειτουργήσουν στα Ι.Ε.Κ., στα Κ.Ε.Κ. και γενικότερα στις σχολές επαγγελματικής κατάρτισης. Οι σχετικές αποφάσεις του Περιφερειακού Συμβουλίου λαμβάνονται υπόψη κατά την εκπόνηση του Εθνικού Προγράμματος Δια Βίου Μάθησης και του περιφερειακού προγράμματος δια βίου μάθησης που προβλέπεται στην παράγραφο 1. Στην Επιτροπή αυτή συμμετέχουν εκπρόσωποι των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών και των λοιπών κοινωνικών φορέων που αντιστοιχούν στους αναπτυξιακούς τομείς της Περιφέρειας, εκπρόσωπος της αντίστοιχης Περιφερειακής Ένωσης Δήμων και εκπρόσωπος των Κ.Π.Α. της Περιφέρειας που ορίζεται από τον Ο.Α.Ε.Δ....»

Επίσης, στο άρθρο 3, αξίζει να σημειωθούν:

- Η παράγραφος 1, όπου στους φορείς διοίκησης του Εθνικού Δικτύου Δια βίου μάθησης αναφέρονται οι υπηρεσιακές μονάδες των Περιφερειών, που ασκούν αρμοδιότητες σε θέματα δια βίου μάθησης, σύμφωνα με το άρθρο 186 παρ. ΙΙ τομέας Η (Παιδεία – Πολιτισμός – Αθλητισμός) του Ν. 3852/ 2010 (Πρόγραμμα Καλλικράτης). Για τις ανάγκες της δια βίου μάθησης από τις δραστηριότητες / αρμοδιότητες των υπηρεσιακών μονάδων του Τομέα αυτού ενδιαφέρουν οι εξής: 1. Η εξειδίκευση και κατάρτιση προγραμμάτων, προς υποστήριξη της δια βίου μάθησης, στο πλαίσιο των κατευθύνσεων και του σχεδιασμού του Υπουργείου Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, σύμφωνα και με την κείμενη νομοθεσία. 2. Η άσκηση λειτουργικού χαρακτήρα αρμοδιοτήτων, περιλαμβανομένης και της θεματικής εξειδίκευσης, για τα Δημόσια Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.), σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία. 3. Η εκπόνηση και εκτέλεση προγραμμάτων, τα οποία αφορούν θέματα περιβαλλοντικής εκπαίδευσης, Νέας Γενιάς και εκπαίδευσης ενηλίκων σύμφωνα με τον αντίστοιχο σχεδιασμό και τις εφαρμοζόμενες, από το Υπουργείο Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, πολιτικές.
- Η παράγραφος 6, όπου ως πρώτη υποστηρικτική λειτουργία του Εθνικού Δικτύου Δια βίου μάθησης (στο οποίο μετέχουν ως φορείς διοίκησης οι υπηρεσιακές μονάδες του προηγούμενου σημείου) αναφέρεται η «διερεύνηση των εκπαιδευτικών και επιμορφωτικών αναγκών των ενηλίκων σε σχέση και με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και της κοινωνικής ανάπτυξης».

2.4. Η ανταπόκριση της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας (ΠΚΜ) στο Ν. 3879 / 2010

1. Στο πλαίσιο εφαρμογής των όσων προβλέπονται σχετικά με την περιφερειακή διάσταση της δια βίου μάθησης, το Περιφερειακό Συμβούλιο της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας δια της υπ. αριθμ. 336 Απόφασής του (20^η συνεδρίαση / 3-11-2011) αποφάσισε ομόφωνα τη συγκρότηση Περιφερειακής Επιτροπής Επαγγελματικής Κατάρτισης στην οποία συμμετέχουν 11 μέλη (για κάθε μέλος προβλέπεται αναπληρωτής):

- Τρεις περιφερειακοί σύμβουλοι, δύο εκ της πλειοψηφίας και ένας εκ της μειοψηφίας,
- Ένας εκπρόσωπος του Τεχνικού Επιμελητηρίου Ελλάδας – Τομέα Κεντρικής Μακεδονίας,
- Ένας εκπρόσωπος του ΟΑΕΔ από την Περιφερειακή Δ/ση Μακεδονίας,
- Ένας εκπρόσωπος του ΣΕΤΕ,
- Ένας εκπρόσωπος της Κεντρικής Ένωσης Επιμελητηρίων Ελλάδας,
- Ένας εκπρόσωπος της ΓΣΕΕ,

- Ένας εκπρόσωπος του Βιοτεχνικού Επιμελητηρίου Θεσσαλονίκης,
- Ένας εκπρόσωπος της Ένωσης Δημοσιούπαλληλικών οργανώσεων Θεσσαλονίκης – Νομαρχιακού Τμήματος ΑΔΕΔΥ Θεσσαλονίκης,
- Ένας εκπρόσωπος της Περιφερειακής Ένωσης Δήμων Κεντρικής Μακεδονίας.

Σύμφωνα με την Απόφαση του Περιφερειακού Συμβουλίου « Αρμοδιότητα της Επιτροπής είναι η διατύπωση εισηγήσεων στο Περιφερειακό Συμβούλιο για θέματα επαγγελματικής κατάρτισης και σύνδεσης της με την αγορά εργασίας και ιδίως για τη διερεύνηση και εκτίμηση των ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων της αγοράς εργασίας της Περιφέρειας και την ιεράρχηση των επαγγελματικών ειδικοτήτων που πρέπει να λειτουργήσουν στα ΙΕΚ, στα ΚΕΚ και γενικότερα στις Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης».

2. Με βάση τη διοικητική διάθρωση της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας, προκύπτουν τα εξής σημεία άμεσου ενδιαφέροντος:

- Στο φύλλο της εφημερίδας της Κυβερνήσεως (572 / 19-9-2014) ως Θεματικός Αντιπεριφερειάρχης με τομέα ευθύνης την Παιδεία, τον Πολιτισμό και τον Αθλητισμό, ορίζεται η Αντιπεριφερειάρχης της Περιφερειακής Ενότητας Πιερίας Μαυρίδου Σοφία του Ιωάννη με Α.Δ.Τ. ΑΗ 317864.
- Στο οργανόγραμμα της ΠΚΜ και συγκεκριμένα, στη Γενική Διεύθυνση Ανάπτυξης υπάγεται η Διεύθυνση Δια βίου μάθησης, Απασχόλησης, Εμπορίου και Τουρισμού με πέντε τμήματα: Υποστήριξη της Εκπαίδευσης, Δια βίου μάθησης και παιδείας, Απασχόλησης, Εμπορίου και Τουρισμού.

Ειδικότερα και με βάση το άρθρο 21 του Προεδρικού Διατάγματος 133 «Οργανισμός της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας», στο Τμήμα Διά Βίου Μάθησης και Παιδείας υπάγονται ιδίως οι εξής αρμοδιότητες, που αφορούν την πέραν του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος διά βίου μάθηση:

- Η υποστήριξη των συλλογικών οργάνων της Περιφέρειας στην εκπόνηση, παρακολούθηση και αξιολόγηση της εφαρμογής του περιφερειακού προγράμματος διά βίου μάθησης, το οποίο περιλαμβάνει επενδύσεις, προγράμματα ή επιμέρους δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης και γενικότερα δράσεις εφαρμογής της δημόσιας πολιτικής διά βίου μάθησης σε περιφερειακό επίπεδο.
- Η υποστήριξη των συλλογικών οργάνων της Περιφέρειας στην έρευνα της αγοράς εργασίας της Περιφέρειας, την ιεράρχηση των ειδικοτήτων επαγγελματικής κατάρτισης που πρέπει να λειτουργήσουν στα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.), στα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.) και γενικότερα στις σχολές επαγγελματικής κατάρτισης και τη σύνδεση της παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με τις αναπτυξιακές ανάγκες και δυνατότητες της Περιφέρειας.

- Η διοικητική υποστήριξη της λειτουργίας και διαχείρισης των δημοσίων των Ι.Ε.Κ. που υπάγονται στη Γενική Γραμματεία Διά Βίου Μάθησης, στο πλαίσιο σχετικών προγραμματικών συμβάσεων που υπογράφονται από την Περιφέρεια κατά τις διατάξεις του νόμου, και της λειτουργίας και διαχείρισης των Κ.Ε.Κ. της Περιφέρειας.
- Η αξιοποίηση των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών στις λειτουργίες και τις σχέσεις της Διεύθυνσης, περιλαμβανομένης της μέριμνας ηλεκτρονικής διασύνδεσης με τις υπηρεσίες και τους φορείς, τη διαδικτυακή πύλη και τα ηλεκτρονικά μητρώα των άρθρων 9 και 17 του Ν. 3879/2010(Α' 163).
- Η συγκρότηση και η μέριμνα για τη λειτουργία των υφιστάμενων Νομαρχιακών Επιτροπών Λαϊκής Επιμόρφωσης (Ν.Ε.Λ.Ε.), καθώς και η διαχείριση των λογαριασμών τους, που τηρούνται στην Τράπεζα της Ελλάδος.
- Ο συντονισμός των επιμορφωτικών φορέων, που συμμετέχουν στις υφιστάμενες Ν.Ε.Λ.Ε.

3. Δομή και διακυβέρνηση του Περιφερειακού Μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας

Ανακεφαλαιώνοντας τα κύρια του προηγούμενου κεφαλαίου, συνάγεται ότι πρώτον, σε επίπεδο εθνικού θεσμικού πλαισίου προβλέπονται συγκεκριμένοι ρόλοι συγκεκριμένων συλλογικών οργάνων και υπηρεσιακών μονάδων, σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο για τη διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας, δεύτερον, ότι σε επίπεδο θεσμικής και οργανωτικής συγκρότησης, η Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας έχει ήδη συστήσει και διαθέτει όλα τα αναγκαία συλλογικά όργανα και τις αντίστοιχες υπηρεσιακές μονάδες για την ανάπτυξη και λειτουργία του Περιφερειακού Μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας. Συγκεκριμένα, η ΠΚΜ διαθέτει:

- **Φορέα πολιτικής** -που αποφασίζει κατόπιν εισηγήσεων της Περιφερειακής Επιτροπής Επαγγελματικής κατάρτισης- το **Περιφερειακό Συμβούλιο**, αλλά και **πολιτικό προϊστάμενο**, τον **Αντιπεριφερειάρχη** με αρμοδιότητα τον τομέα Παιδείας, Αθλητισμού και Πολιτισμού.
- **Συλλογικό όργανο με συμβουλευτικό / εισηγητικό ρόλο, την Περιφερειακή Επιτροπή Επαγγελματικής Κατάρτισης**, με αρμοδιότητα τη διατύπωση εισηγήσεων στο Περιφερειακό Συμβούλιο για θέματα επαγγελματικής κατάρτισης και σύνδεσης της με την αγορά εργασίας και ιδίως για τη διερεύνηση και εκτίμηση των ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων της αγοράς εργασίας της Περιφέρειας και την ιεράρχηση των επαγγελματικών ειδικοτήτων που πρέπει να λειτουργήσουν στα ΙΕΚ, στα ΚΕΚ και γενικότερα στις Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης».
- **Υπηρεσιακή Μονάδα, το Τμήμα Διά Βίου Μάθησης και Παιδείας**, με αρμοδιότητες που μεταξύ των άλλων περιλαμβάνουν την υποστήριξη των συλλογικών οργάνων της Περιφέρειας στην έρευνα της αγοράς εργασίας της Περιφέρειας, την ιεράρχηση των ειδικοτήτων επαγγελματικής κατάρτισης που πρέπει να λειτουργήσουν στα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.), στα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.) και γενικότερα στις σχολές επαγγελματικής κατάρτισης και τη σύνδεση της παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με τις αναπτυξιακές ανάγκες και δυνατότητες της Περιφέρειας.

Με βάση τα ανωτέρω σημεία προκύπτει με σαφήνεια και σε συμβατότητα με τις υφιστάμενες θεσμικές και οργανωτικές ρυθμίσεις η δομή και το σύστημα διακυβέρνησης του Περιφερειακού Μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας (ΠΜ). Συγκεκριμένα, η δομή του μηχανισμού διακυβέρνησης του ΠΜ αρθρώνεται καταρχήν σε δύο διακριτά επίπεδα:

- Στο επίπεδο της Στρατηγικής, όπου υπάγεται η Περιφερειακή Επιτροπή Επαγγελματικής Κατάρτισης, με αρμοδιότητες που προβλέπονται στον Ν.3879/2010 και στη σχετική Απόφαση (336) του Περιφερειακού Συμβουλίου της ΠΚΜ. Στο επίπεδο της στρατηγικής, εντάσσεται επίσης ο Αντιπεριφερειάρχης με αρμοδιότητα τον τομέα Παιδείας, Αθλητισμού και Πολιτισμού και βεβαίως, το Περιφερειακό Συμβούλιο προς το οποίο εισηγείται η Περιφερειακή Επιτροπή Επαγγελματικής Κατάρτισης.
- Στο εκτελεστικό επίπεδο, όπου υπάγεται το Τμήμα Διά Βίου Μάθησης και Παιδείας της Διεύθυνσης Δια βίου μάθησης, Απασχόλησης, Εμπορίου και Τουρισμού το οποίο υπάγεται στην Γενική Διεύθυνση Ανάπτυξης. Οι αρμοδιότητες του Τμήματος περιγράφονται επακριβώς με βάση το άρθρο 21 του Προεδρικού Διατάγματος 133 «Οργανισμός της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας». Στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων αυτών, και προκειμένου ειδικότερα για τον ΠΜ, αναλαμβάνεται η τεχνική υποστήριξη της Περιφερειακής Επιτροπής Επαγγελματικής Κατάρτισης, η επίσπευση των σχετικών με τον ΠΜ διαδικασιών και έργων, η παρακολούθηση της υλοποίησης των σχετικών δράσεων, η πιστοποίηση και παραλαβή των σχετικών παραδοτέων, και τέλος, η επικοινωνία με το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, καθώς και το ΕΙΕΑΔ με κύριους στόχους (α) τη διασφάλιση της συμβατότητας της μεθοδολογίας παρακολούθησης των δεδομένων της αγοράς εργασίας στην ΠΚΜ με τα ισχύοντα σε εθνικό επίπεδο, και (β) τη διαλειτουργικότητα των πληροφοριακών συστημάτων και των αρχείων τροφοδότησης του πληροφοριακού συστήματος («Πλατφόρμα πληροφόρησης») που θα αναπτύξει η Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.²

Πέραν των ανωτέρω, η πρόταση της ομάδας έργου του αναδόχου περιλαμβάνει τρία επιπλέον σημεία:

Πρώτον, τη διεύρυνση της Περιφερειακής Επιτροπής Επαγγελματικής Κατάρτισης ώστε να συμπεριλάβει:

- Δύο (2) εκπροσώπους των Πανεπιστημίων και των ερευνητικών φορέων της ΚΠΜ
- Έναν (1) εκπρόσωπο του Συνδέσμου Εξαγωγέων Βορείου Ελλάδας (ΣΕΒΕ)
- Έναν (1) εκπρόσωπο του Συνδέσμου Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδας (ΣΒΒΕ)
- Έναν (1) εκπρόσωπο του Περιφερειακού Παραρτήματος της Γενικής Συνομοσπονδίας των Επαγγελματιών Βιοτεχνών Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ)

Από τους ανωτέρω φορείς ορισμένοι (ΣΒΒΕ, ΓΣΕΕ³) αφορούν σε κοινωνικούς εταίρους των οποίων η συμμετοχή στην Περιφερειακή Επιτροπή Επαγγελματικής Κατάρτισης προβλέπεται

² Σύμφωνα με το «Σχέδιο Δράσης για τη διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα» το εν λόγω πληροφοριακό σύστημα θα χρηματοδοτηθεί από το ΕΣΠΑ 2014-2020. Για το 2015 προβλέπονται πόροι ύψους 350.000 € ενώ για τη συνέχεια, προβλέπονται 50.000 € ετησίως.

³ Με τη σχετική πρόταση αυξάνονται οι εκπρόσωποι των εργοδοτικών οργανώσεων, ενώ το σύνολο των μελών της Επιτροπής ανέρχεται σε 16. Για λόγους ισορροπίας θα μπορούσε να αυξηθεί ο αριθμός των εκπροσώπων της ΓΣΕΕ.

στο άρθρο 7 του Ν. 3879/2010. Οι λοιποί φορείς αντιστοιχούν σε αναπτυξιακούς τομείς της Περιφέρειας, αποτελούν δηλαδή φορείς που σύμφωνα με το άρθρο 7 του Ν. 3879/2010 ενδείκνυται να μετέχουν στην Περιφερειακή Επιτροπή Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Δεύτερον, τη διεύρυνση της δομής της διακυβέρνησης του ΠΜ με ένα επιπλέον επίπεδο που θα αφορά σε κλαδικές / τομεακές ομάδες εργασίας, οι οποίες θα αποτελούν συνιστώσες ενός προτεινόμενου προς σύσταση διακλαδικού / διατομεακού περιφερειακού συμβουλίου δεξιοτήτων. Το διακλαδικό / διατομεακό περιφερειακό συμβούλιο δεξιοτήτων και οι υπαγόμενες σε αυτό κλαδικές / τομεακές ομάδες εργασίας μπορούν να συσταθούν με απόφαση του Περιφερειακού Συμβουλίου και με αντικείμενο που αφορά άμεσα στην υποστήριξη του Περιφερειακού Μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό μπορούν να συσταθούν κλαδικές / τομεακές ομάδες εργασίας σε αντιστοιχία των τομέων «πρωταθλητών» ή και των τομέων οριζόντιας υποστήριξης της περιφερειακής στρατηγικής για την έξυπνη εξειδίκευση. Ειδικότερα, οι κλαδικές / τομεακές ομάδες εργασίας μπορούν να αναλαμβάνουν τη σύνταξη τακτικών εκθέσεων ή πορισμάτων για την υφιστάμενη κατάσταση και τη δυναμική των επαγγελματιών και των αντίστοιχων γνώσεων και δεξιοτήτων των τομέων τους, αξιοποιώντας προς τούτο ποσοτικές αλλά και ποιοτικές μεθόδους έρευνας.⁴

Τρίτον, τη σύναψη συμφωνιών για την ανάπτυξη συγκεκριμένων συμπράξεων που θα συμβάλλουν στην βελτίωση της λειτουργίας του ΠΜ, καθώς και στη διασφάλιση της τροφοδότησής του με πρωτογενή δεδομένα που συλλέγουν άλλοι φορείς σε εθνικό επίπεδο. Συγκεκριμένα και προκειμένου για την τροφοδότηση του ΠΜ με πρωτογενή δεδομένα, θα πρέπει να κατοχυρωθεί η επαρκής πρόσβαση του ΠΜ στα δεδομένα του συστήματος ΕΡΓΑΝΗ (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας), καθώς και στο πληροφοριακό σύστημα του ΟΑΕΔ.

Τέλος και προκειμένου για την μεταφορά τεχνογνωσίας και τη γενικότερη υποστήριξη του έργου του ΠΜ, ιδιαίτερα χρήσιμη θα ήταν η επίτευξη σύμπραξης με το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της δια βίου μάθησης (CEDEFOP), το οποίο εδρεύει στη Θεσσαλονίκη.

⁴ Για το διακλαδικό περιφερειακό συμβούλιο δεξιοτήτων βλ. επίσης στην ενότητα 1.6

4. Μεθοδολογία παρακολούθησης των δεδομένων της αγοράς εργασίας στην ΠΚΜ

Η μεθοδολογία παρακολούθησης των δεδομένων της αγοράς εργασίας στην ΠΚΜ από τον ΠΜ αναπτύσσεται στη βάση της εξασφάλισης της συμβατότητας της με τα ισχύοντα σε εθνικό επίπεδο, με τη μεθοδολογία δηλαδή για την ανάπτυξη της οποίας οι εθνικές αρχές έχουν εξουσιοδοτήσει το ΕΙΕΑΔ. Στο πλαίσιο αυτό, η προτεινόμενη για τον ΠΜ μεθοδολογία παρακολούθησης των δεδομένων της αγοράς εργασίας στην ΠΚΜ στηρίζεται και αξιοποιεί κατ'ελάχιστο, τα αναφερόμενα στις «Βασικές αρχές μεθοδολογίας για τους περιφερειακούς μηχανισμούς διάγνωσης» που απέστειλε το ΕΙΕΑΔ στις Περιφέρειες τον Ιούλιο του 2015.

Στο πλαίσιο αυτό, το περιφερειακό σύστημα διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας που αναλαμβάνεται από τον ΠΜ διέπεται από τις εξής κυρίως αρχές:

- Παραγωγή έγκυρων και αξιόπιστων αποτελεσμάτων, σε συστημική βάση
- Παραγωγή αποτελεσμάτων άμεσης αξιοποίησης και αποτελεσμάτων μεσοπρόθεσμης χρήσης
- Εμπλουτισμός των αποτελεσμάτων του συστήματος διάγνωσης με τα πορίσματα άλλων παρεμφερών μελετών και ερευνών .

Το προτεινόμενο σύστημα διάγνωσης του ΠΜ έχει ως άμεσους στόχους:

- την αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης και των βραχυπρόθεσμων τάσεων
- την παραγωγή μέσο-πρόθεσμων προβλέψεων αναφορικά με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας σε κλάδους, επαγγέλματα και δεξιότητες.

Απώτερος στόχος του συστήματος διάγνωσης του ΠΜ είναι η τακτική και έγκυρη τροφοδότηση της Περιφέρειας με δεδομένα και εκτιμήσεις για τον ορθολογικό σχεδιασμό των πολιτικών απασχόλησης, των προγραμμάτων διά βίου μάθησης και των λοιπών πολιτικών. Οι εκροές του συστήματος διάγνωσης θα μπορούσαν να ομαδοποιηθούν σε τρεις γενικές κατηγορίες:

- Προσφορά και ζήτηση εργασίας σε κλαδικό επίπεδο, με ανάλυση έως και διψήφιο ΣΤΑΚΟΔ.
- Προσφορά και ζήτησης εργασίας σε επίπεδο επαγγέλματος, με ανάλυση έως και τριψήφιο ΣΤΑΚΟΔ.
- Προσφορά και ζήτησης σε επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων. Η ανάλυση, για τα δεδομένα που προέρχονται από ποσοτικές έρευνες πεδίου αφορά καταρχήν σε οριζόντιες γνώσεις και δεξιότητες και ανάλογα με την πρόοδο των προδιαγραφών του ΕΙΕΑΔ, μπορεί να φτάσει σε λειτουργίες επαγγελματών. Η ανάλυση, για τα δεδομένα που προέρχονται από ποιοτικές έρευνες πεδίου, οι οποίες μπορούν να αναλαμβάνονται σε συστηματική βάση

από τις κλαδικές / τομεακές ομάδες εργασίας φτάνει σε επίπεδο κύριων ή νέων λειτουργιών επαγγελμάτων των τομέων.

Κατ' ελάχιστο τα δεδομένα που συλλέγονται αφορούν τις εξής ενότητες:

- Κενές θέσεις εργασίας και θέσεις εργασίας που με δυσκολία καλύπτονται: ποσοτικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά αυτών. Τα δεδομένα αφορούν κυρίως το πλήθος των κενών θέσεων, την κατανομή τους σε κλάδους και επαγγέλματα, τα χαρακτηριστικά των κενών θέσεων και των επιχειρήσεων στις οποίες καταγράφονται, το διάστημα και το λόγο που παραμένουν κενές.
- Κριτήρια πρόσληψης-απασχόλησης σε επαγγελματικό/κλαδικό επίπεδο.
- Πληροφόρηση σχετικά με τη δυναμική των κλάδων και των επαγγελμάτων καθώς και των προϋποθέσεων για την αύξηση της απασχόλησης σε επαγγέλματα και κλάδους. Εκτίμηση του βαθμού που επηρεάζει η μεταβολή της απασχόλησης ενός κλάδου, τους υπόλοιπους οικονομικούς κλάδους. Βαθμός χρησιμοποίησης της παραγωγικής ικανότητας (capacity utilization) των επιχειρήσεων και των εργαζομένων.
- Πληροφόρηση σχετικά με την παραγωγικότητα των κλάδων και των πρόσφατων μεταβολών αυτής σε συγκεκριμένους κλάδους. Τυχόν αλλαγές στην παραγωγικότητα, είτε λόγω τεχνολογίας είτε λόγω οργάνωσης της εργασίας, δεδομένου ότι από τις αλλαγές αυτές επηρεάζονται οι προβλέψεις για τα μεγέθη της απασχόλησης και της ανεργίας.
- Πληροφόρηση σχετικά με τον δυναμισμό κλάδων/επαγγελμάτων, ιδιαίτερα αυτών που αφορούν τους τομείς «πρωταθλητές» ή τους τομείς οριζόντιας υποστήριξης σύμφωνα με την περιφερειακή στρατηγική για την «έξυπνη» εξειδίκευση.
- Αναλυτικές πληροφορίες για τις επαγγελματικές και τις «οριζόντιες» δεξιότητες των επαγγελμάτων.

Όλα τα ανωτέρω δεδομένα συλλέγονται με συνδυασμό ερευνών γραφείου, αξιοποίησης δευτερογενών δεδομένων που παρέχονται από συνεργαζόμενους φορείς (ΕΡΓΑΝΗ, ΟΑΕΔ), πρωτογενών δεδομένων που προέρχονται είτε από ποσοτικές είτε από ποιοτικές μεθόδους έρευνας. Επίσης, όλα τα ανωτέρω δεδομένα συλλέγονται με αναφορά στο επίπεδο της περιφερειακής ενότητας.

Προκειμένου για τη συλλογή των πληροφοριακών δεδομένων της περιφερειακής αγοράς εργασίας ο ΠΜ προβαίνει στις εξής ενέργειες:

1. Στατιστική ανάλυση των δευτερογενών δεδομένων με χρήση δεικτών και στόχο τον προσδιορισμό της κλαδικής, επαγγελματικής και εκπαιδευτικής διάρθρωσης της απασχόλησης και της ανεργίας. Περιλαμβάνονται οι εξής επιμέρους αναλύσεις:
 - 1.1 Ανάλυση των στοιχείων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ.
 - 1.2 Ανάλυση των ροών μισθωτής απασχόλησης του Συστήματος Εργάνη.

- 1.3 Ανάλυση των δεδομένων των κενών θέσεων της σχετικής έρευνας της ΕΛΣΤΑΤ σε κλαδικό και επαγγελματικό επίπεδο με τη χρήση στατιστικών δεικτών.
- 1.4 Ανάλυση των δεδομένων του ΟΑΕΔ με τη χρήση στατιστικών δεικτών.
2. Συλλογή πρωτογενών δεδομένων από τις περιφέρειες. Τα πρωτογενή δεδομένα προέρχονται:
 - 2.1 Μέσω ποσοτικών ερευνών πεδίου, για την υλοποίηση των οποίων μπορούν να αξιοποιηθούν εξωτερικοί συνεργάτες.
 - 2.2 Μέσω ποιοτικών μεθόδων έρευνας, που μπορούν να αναλαμβάνονται ή τουλάχιστον αξιοποιούνται οι τομεακές / κλαδικές ομάδες εργασίας εφόσον τούτες συσταθούν από το Περιφερειακό Συμβούλιο.
3. Προβλέψεις προσφοράς και ζήτησης εργασίας σε κλαδικό, επαγγελματικό και εκπαιδευτικό επίπεδο. Για τις οικονομετρικές προβλέψεις αφενός θα αξιοποιηθούν υφιστάμενες εκτιμήσεις, εφόσον υπάρχουν σε επίπεδο περιφέρειας, αφετέρου θα αξιοποιηθούν εξωτερικοί συνεργάτες.

Τα αποτελέσματα των ανωτέρω ενεργειών, μεταξύ των άλλων θα τροφοδοτούν σε ετήσια βάση την **Έκθεση εργασιών και αποτελεσμάτων του Περιφερειακού Μηχανισμού.**

Συνοπτικά, οι στόχοι, οι ακολουθούμενες διαδικασίες και τα αποτελέσματα του συστήματος διάγνωσης του ΠΜ αποτυπώνονται ως εξής:

ΣΤΟΧΟΙ

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

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ

- Ποσοτική εκτίμηση της ζήτησης εργασίας κατά κλάδο και επάγγελμα σε επίπεδο περιφερειακής ενότητας
- Ποσοτική εκτίμηση της προσφοράς εργασίας κατά κλάδο και επάγγελμα σε επίπεδο περιφερειακής ενότητας
- Ενεργοποίηση των τομεακών / κλαδικών συμβουλίων δεξιοτήτων

- Ετήσια ανανέωση αποτελεσμάτων
- Εκτίμηση των τάσεων εξέλιξης και της δυναμικής των επαγγελμάτων κατά κλάδο και επαγγέλματα με τη αξιοποίηση εξωτερικών συνεργατών
- Αξιοποίηση υφιστάμενων συλλογικών οργάνων και υπηρεσιακών μονάδων της περιφέρειας με πρόβλεψη ενεργοποίησης των τομεακών / κλαδικών ομάδων εργασίας και Διακλαδικού Περιφερειακού Συμβουλίου Δεξιοτήτων

ΠΡΟΣΔΟΚΩΜΕΝΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

- Προσδιορισμός δυναμισμού/ ανθεκτικότητας επαγγελμάτων/κλάδων/εκπαιδευτικών επιπέδων και των αναντιστοιχιών που παρατηρούνται στην περιφερειακή αγορά εργασίας
- Ροές και ζήτηση μισθωτής εργασίας στον ιδιωτικό τομέα σε επαγγελματικό, κλαδικό και χωρικό επίπεδο
- Κενές θέσεις εργασίας και αναντιστοιχίες προσφοράς και ζήτησης εργασίας σε επαγγελματικό και κλαδικό επίπεδο
- Χαρακτηριστικά των ανέργων και αναντιστοιχίες προσφοράς και ζήτησης εργασίας σε κλαδικό, επαγγελματικό και χωρικό επίπεδο
- Προσόντα και δεξιότητες του εργατικού δυναμικού
- Μεσοπρόθεσμη εκτίμηση/πρόβλεψη των τάσεων και της δυναμικής που εμφανίζουν τα επαγγέλματα σε περιφερειακό επίπεδο
- Μεσοπρόθεσμη διάγνωση αναντιστοιχιών προσφοράς και ζήτησης επαγγελμάτων και προσόντων σε περιφερειακό επίπεδο

5. Σύνδεση και διαλειτουργικότητα του Περιφερειακού Μηχανισμού με τον Εθνικό Μηχανισμό διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας

Η διασύνδεση και διαλειτουργικότητα του Περιφερειακού Μηχανισμού με τον Εθνικό μηχανισμό διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας αφορά τρία κυρίως επίπεδα:

- Στο επίπεδο της θεσμικής συγκρότησης και της συνακόλουθης οργανωτικής διάρθρωσης: Σύμφωνα με τα δεδομένα της ενότητας 1.3 η προτεινόμενη δομή και το σύστημα διακυβέρνησης του Περιφερειακού Μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας (ΠΜ), τελεί σε απόλυτη συμβατότητα με τις υφιστάμενες θεσμικές και οργανωτικές ρυθμίσεις σε περιφερειακό αλλά και εθνικό επίπεδο. Οι δε προτεινόμενες συμπληρώσεις ή διευρύνσεις του υφιστάμενου συστήματος διακυβέρνησης βελτιώνουν την επάρκεια του συστήματος, ενισχύοντας τη συμπληρωματικότητα και τη συμβολή του στο εθνικό σύστημα διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας.
- Στο επίπεδο της μεθοδολογίας παρακολούθησης των δεδομένων της αγοράς εργασίας: Σύμφωνα με τα αναφερόμενα στην προηγούμενη ενότητα 1.4, η προτεινόμενη μεθοδολογία στηρίζεται στην ήδη προτεινόμενη από το ΕΙΕΑΔ μεθοδολογία για τους περιφερειακούς μηχανισμούς διάγνωσης των αναγκών της –περιφερειακής– αγοράς εργασίας, και κατά συνέπεια διασφαλίζεται η συμβατότητα της με το εθνικό σύστημα διάγνωσης. Σε κάθε περίπτωση, η διασφάλιση της επικοινωνίας μεταξύ του εκτελεστικού μηχανισμού του ΠΜ με το ΕΙΕΑΔ είναι αναγκαία για τυχόν τροποποιήσεις της προτεινόμενης μεθοδολογίας σύμφωνα με τις κατευθύνσεις του ΕΙΕΑΔ.
- Σε επίπεδο διαλειτουργικότητας των πληροφοριακών συστημάτων και των αρχείων με τα οποία θα κληθεί ο ΠΜ να τροφοδοτεί σε τακτή βάση το πληροφοριακό σύστημα («Πλατφόρμα πληροφόρησης») του εθνικού συστήματος διάγνωσης: Δεδομένου ότι το τελευταίο θα αναπτυχθεί με ευθύνη της Διεύθυνσης Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας με πόρους του ΕΣΠΑ 2014-2020, είναι σαφές πως από τη Διεύθυνση αυτή κυρίως εξαρτάται η εξασφάλιση της σχετικής διαλειτουργικότητας. Στο πλαίσιο αυτό, η ΠΚΜ δια των κατάλληλων διαδικασιών διαβούλευσης θα μπορούσε να προτείνει τη λήψη μέτρων διασφάλισης της διαλειτουργικότητας, ιδίως όσον αφορά στο πλαίσιο και τις διαδικασίες επικοινωνίας μεταξύ του εθνικού μηχανισμού διάγνωσης και των περιφερειακών μηχανισμών. Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει τουλάχιστον να διασφαλιστεί η διάθεση κωδικών διαβαθμισμένης πρόσβασης στο πληροφοριακό σύστημα σε συγκεκριμένους χρήστες, όπως π.χ. στο εκτελεστικό όργανο του ΠΜ.

6. Ανάπτυξη Περιφερειακού Διακλαδικού Συμβουλίου Δεξιοτήτων

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται: α) ορισμένα βασικά σημεία σχετικά με το ρόλο των Κλαδικών και των Διακλαδικών Συμβουλίων δεξιοτήτων που μπορούν να συσταθούν είτε σε εθνικό είτε και σε περιφερειακό επίπεδο, β) ο ρόλος και οι κύριες λειτουργίες που θα μπορούσε να αναλάβει ένα Περιφερειακό Διακλαδικό Συμβούλιο στο πλαίσιο της δομής διακυβέρνησης του Περιφερειακού Μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας, ιδίως στην περίπτωση που υιοθετηθεί η σχετική πρόταση της ενότητας 1.3

6.1. Ο ρόλος των Κλαδικών και των Διακλαδικών Συμβουλίων δεξιοτήτων

Η κλαδική προσέγγιση είναι χρήσιμη κατά την εκπόνηση μιας στρατηγικής ή ενός σεναρίου ανάπτυξης για έναν κλάδο, μια διαδικασία που εκτείνεται συχνά πέραν του ζητήματος των δεξιοτήτων και της παροχής κατάρτισης. Τα Κλαδικά Συμβούλια Δεξιοτήτων επικεντρώνονται στις πιθανές εξελίξεις των αναγκών της απασχόλησης και των δεξιοτήτων σε οποιοδήποτε κλάδο, με στόχο την υποστήριξη της ανάπτυξης του κλάδου, είτε ως μέρος μιας συνεκτικής στρατηγικής ή ως πρωτοβουλία εφάπαξ. Ενώ η οπτική της απασχόλησης τείνει να παράγει κυρίως ποσοτικές εκτιμήσεις, η εικόνα σχετικά με τις δεξιότητες ή τις ικανότητες εστιάζει σε πιο ποιοτικά στοιχεία. Ωστόσο και οι δύο αυτές οπτικές απαιτούνται για τη βελτίωση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της κατάρτισης.

Σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας - ΔΟΕ, (International Labour Organization- ILO) (2012), τα Κλαδικά Συμβούλια Δεξιοτήτων παρέχουν γέφυρες μεταξύ της αγοράς εργασίας και των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Αποστολή τους είναι να προωθήσουν την ανάπτυξη δεξιοτήτων για ένα συγκεκριμένο οικονομικό κλάδο. Βασικό όραμα και αιτία ύπαρξης των Κλαδικών (ή Διακλαδικών) Συμβουλίων Δεξιοτήτων είναι η βελτίωση της αντιστοιχίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας. Με άλλα λόγια: τα Συμβούλια μεταφέρουν τεκμηριωμένα και με βάση ειδικές αναλύσεις, τα μηνύματα από την αγορά εργασίας στο σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Το όραμα αυτό πρέπει να προωθηθεί περαιτέρω, δεδομένου ότι όπως και κάθε μορφή αναντιστοιχίας, έτσι και αυτή, μπορεί να έχει αντίκτυπο είτε ποσοτικό (για τις θέσεις εργασίας) είτε ποιοτικό (σε δεξιότητες και ικανότητες). Η ισορροπία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης μπορεί να επιτευχθεί μέσω της βελτίωσης των προσόντων και των προγραμμάτων κατάρτισης ή μέσω της αύξησης της παροχής κατάρτισης με πρακτική κατεύθυνση. Όταν τα συμβούλια αντιπροσωπεύουν πραγματικά τους εργοδότες ενός συγκεκριμένου κλάδου, δύνανται να συμβάλουν ουσιαστικά σε τομείς όπως είναι η προώθηση της ενδοεπιχειρησιακής μάθησης, μιας πρακτικής λύσης η οποία συμβάλλει στη βελτίωση των δεξιοτήτων και τις ικανότητες των

αποφοίτων, καθώς και στα μαθησιακά αποτελέσματα. Τα Συμβούλια μπορούν επίσης να παρέχουν συμβουλές πολιτικής στις διαδικασίες των διαβουλεύσεων με τις αρχές που είναι επιφορτισμένες με τη χάραξη πολιτικής για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ή την απασχόληση, με τα μέλη του Συμβουλίου να έχουν τη δυνατότητα να διατυπώνουν απόψεις τους επί τη βάσει των σε βάθος πληροφοριών του κλάδου που διαθέτουν.

Τα Κλαδικά Συμβούλια Δεξιοτήτων στοχεύουν στην προαγωγή της ανάπτυξης δεξιοτήτων σε ένα δεδομένο οικονομικό κλάδο ή τομέα. Πρόκειται για μόνιμες δομές, οι οποίες εργάζονται προκειμένου να εντοπίσουν ή να αναλύσουν τις ανάγκες σε δεξιότητες ή να συμβάλλουν με κάθε άλλο πρόσφορο τρόπο στη βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης και της κατάρτισης που θα προετοιμάσει το εργατικό δυναμικό σε συγκεκριμένους οικονομικούς κλάδους.

Τα Κλαδικά Συμβούλια συνήθως αναγνωρίζονται στη νομοθεσία, η οποία προσδίδει νομιμότητα στο έργο τους και επιβεβαιώνει την εντολή τους. Η νομική αναγνώριση τους παρέχει το δικαίωμα να εκφράζουν τη γνώμη τους και να γνωμοδοτούν στις δημόσιες αρχές. Σε κάθε περίπτωση τα Κλαδικά Συμβούλια Δεξιοτήτων είναι πλατφόρμες συνεργασίας στις οποίες εμπλέκονται τουλάχιστον δύο τύποι ενδιαφερόμενων φορέων. Οι φορείς αυτοί μπορεί να περιλαμβάνουν τις δημόσιες αρχές, τους κοινωνικούς εταίρους (των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων), εκπρόσωπους της εκπαίδευσης, της επαγγελματικής κατάρτισης και ερευνητικά ιδρύματα.

Η ευρωπαϊκή εμπειρία έχει δείξει σαφώς ότι τα Συμβούλια λειτουργούν δομημένα και σε συνεχή βάση. Είναι μόνιμες δομές που δεν έχουν συσταθεί σε προσωρινή βάση, ως αντίδραση σε μια συγκεκριμένη ανάγκη. Τα Συμβούλια μπορούν να λειτουργούν σε εθνικό ή περιφερειακό επίπεδο, ανάλογα με την κατάσταση της χώρας. Τέλος, η ύπαρξή τους αντικατοπτρίζει την κοινή βούληση για μεταρρύθμιση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης για την καλύτερη αντιμετώπιση των αναγκών της αγοράς εργασίας.

Τα κοινά χαρακτηριστικά των Κλαδικών Συμβουλίων Δεξιοτήτων στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης περιλαμβάνουν:

- κάλυψη ενός ή περισσότερων κλάδων της οικονομίας
- παροχή μιας πλατφόρμας για τουλάχιστον δύο τύπους ενδιαφερόμενων φορέων (πχ κοινωνικούς εταίρους- εργοδότες)
- σταθερή δομή, σε μόνιμη βάση
- παροχή αναλύσεων σχετικά με τις τάσεις της αγοράς εργασίας στον κλάδο και
- εστίαση στην πρόβλεψη της απασχόλησης (ποσοτικά) και των δεξιοτήτων (ποιοτικά) για τον κλάδο, προκειμένου για την τεκμηριωμένη ανάπτυξη κλαδικών πολιτικών⁵.

⁵ ECORYS, Sector Councils on Employment and Skills at EU level: A study into their feasibility and potential impact, Rotterdam, March 2010a.

Ειδικότερα ένα Κλαδικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων:⁶

- Ασχολείται με ένα συγκεκριμένο τομέα της οικονομίας, δηλαδή με έναν κλάδο ή μια ομάδα ή ένα σύμπλεγμα επαγγελμάτων.
- Στοχεύει στην απόκτηση τεκμηριωμένης γνώσης σχετικά με τις πιθανές εξελίξεις όσον αφορά στις ανάγκες για την απασχόληση και τις δεξιότητες ενός τομέα, προκειμένου να συμβάλλει στη χάραξη πολιτικής στο εσωτερικό του κλάδου.
- Παρέχει ανάλυση των εξελίξεων σχετικά με την κλαδική αγορά εργασίας και κατά περίπτωση, ενεργεί σύμφωνα με τα αποτελέσματα των αναλύσεων αυτών.
- Λειτουργεί ως πλατφόρμα στην οποία συμμετέχουν τουλάχιστον δύο είδη εμπλεκόμενων φορέων. Ειδικότερα οι φορείς αυτοί μπορεί να περιλαμβάνουν δημόσιες αρχές, αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων, καθώς και παρόχους εκπαίδευσης, επαγγελματικής κατάρτισης και ερευνητικά ιδρύματα.
- Λειτουργεί οργανωμένα και συνεχώς. Με άλλα λόγια, δεν πρόκειται για συμβούλια τα οποία έχουν συσταθεί σε προσωρινή βάση, συχνά ως αντίδραση σε συγκεκριμένες, αρνητικές τάσεις που αφορούν στην εισροή εργαζομένων στον κλάδο ή το είδος και το επίπεδο των δεξιοτήτων τους.
- Εκτελεί τα καθήκοντά του σε εθνικό ή / και σε περιφερειακό επίπεδο

6.2. Ρόλος και κύριες λειτουργίες του Περιφερειακού Διακλαδικού Συμβουλίου Δεξιοτήτων στο σύστημα διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας σε περιφερειακό επίπεδο

Λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες υποστήριξης του Περιφερειακού Μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας, προτείνεται η σύσταση Περιφερειακού Διακλαδικού Συμβουλίου Δεξιοτήτων, στο πλαίσιο του οποίου οργανώνονται και λειτουργούν σε τακτική βάση τομεακές / κλαδικές ομάδες εργασίας, που αντιστοιχούν στους τομείς «πρωταθλητές» και στους τομείς οριζόντιας υποστήριξης της περιφερειακής στρατηγικής για την έξυπνη εξειδίκευση.

Το Περιφερειακό Διακλαδικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων αποτελεί μετέχει στη δομή διακυβέρνησης του Περιφερειακού Μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας, προκειμένου για την υποστήριξη της Περιφέρειας στο συντονισμό και τη σύζευξη των πολιτικών και των μέτρων της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Το Περιφερειακό Διακλαδικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων θα λειτουργεί σε μόνιμη βάση και θα συμβάλλει στις εξής κυρίως λειτουργίες:

⁶ Sector Councils on Employment and Skills at EU level, A study into their feasibility and potential impact, European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal opportunities -ECORYS Nederland BV in cooperation with KBA, Rotterdam, March 2010, σελ 12.

1. Ανάλυση της υφιστάμενης κατάστασης και των τάσεων της περιφερειακής αγοράς εργασίας, ποσοτικά και ποιοτικά, σε ανάγκες και δεξιότητες, για τους τομείς που αντιστοιχούν οι τομεακές / κλαδικές ομάδες εργασίας
2. Παροχή συμβουλών πολιτικής για τη δια βίου μάθηση ή την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Περιφέρεια, ιδίως δε όσον αφορά στην αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση
3. Προώθηση της συνεργασίας μεταξύ των εκπαιδευτικών φορέων και των εργοδοτών

Το Περιφερειακό Διακλαδικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων συστήνεται με τη συμμετοχή:

- των Κοινωνικών εταιρών που δραστηριοποιούνται στους κλάδους / τομείς των υπό σύσταση κλαδικών ομάδων εργασίας,
- εκπροσώπων των φορέων παροχής υπηρεσιών τυπικής εκπαίδευσης και μη τυπικής εκπαίδευσης,
- άλλων φορέων που αντιστοιχούν σε αναπτυξιακούς τομείς της Περιφέρειας

Στις τομεακές / κλαδικές ομάδες εργασίας συμμετέχουν εκπρόσωποι των κλάδων της οικονομίας, των αρμοδίων Υπουργείων ή δημόσιων φορέων και εμπειρογνομώνων. Το έργο του Περιφερειακού Διακλαδικού Συμβουλίου Δεξιοτήτων και των τομεακών / κλαδικών ομάδων εργασίας υποστηρίζεται από εμπειρογνώμονες, στελέχη των οργανώσεων των κοινωνικών εταιρών ή και τρίτους, με εξειδίκευση στο αντικείμενο και τις λειτουργίες του Μηχανισμού και των κλαδικών ομάδων εργασίας.

Το Περιφερειακό Διακλαδικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων:

Υποστηρίζει το σύστημα διάγνωσης αναγκών της περιφερειακής αγοράς εργασίας το οποίο στοχεύει στον προσδιορισμό των βασικών μεγεθών της αγοράς εργασίας, δηλαδή στον προσδιορισμό των μεγεθών αυτών ως έχουν και όπως τείνουν να εξελιχθούν στο μέλλον και στον εντοπισμό αναντιστοιχιών (προσφορά και ζήτηση εργασίας, επαγγέλματα, δεξιότητες-ικανότητες-γνώσεις)

Καταρτίζει εκθέσεις σχετικά με την κατάσταση της απασχόλησης σε συγκεκριμένους κλάδους και τις εξελίξεις στον τομέα των δεξιοτήτων, και διατύπωση προτάσεων πολιτικής

Δημοσιεύει τακτικές εκθέσεις οι οποίες αποτελούν σημαντική τροφοδότηση πληροφοριών βάσει των οποίων χαράσσονται στρατηγικές κατευθύνσεις για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και παρέχονται στοιχεία σε κλαδικό επίπεδο αναφορικά με το επίπεδο απασχόλησης του ανθρώπινου δυναμικού, τις ανάγκες σε δεξιότητες στους κλάδους και διατυπώνονται προτάσεις πολιτικής.

Πρωωθεί την ανάπτυξη συνεργασιών μεταξύ των φορέων που παρακολουθούν την ανάπτυξη των δεξιοτήτων με στόχο την αποτελεσματικότερη λειτουργία τους. Στο πλαίσιο αυτό, αποτελεί συνδεδετικό κρίκο μεταξύ των εμπλεκόμενων φορέων στο ζήτημα της ανάπτυξης των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, αποτελώντας το σημείο προσέγγισης της ζήτησης της

«Μελέτη διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας σε επαγγέλματα και δεξιότητες στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας και προτεινόμενες παρεμβάσεις»

αγοράς εργασίας σε δεξιότητες μέσω της διάγνωσης αναγκών και της προσφοράς σε δεξιότητες μέσω των παρόχων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης