

## Επανακατάρτιση και αναβάθμιση δεξιοτήτων ανθρωπίνου δυναμικού: Οι προκλήσεις για την ενίσχυση των εργαζομένων και την ανάπτυξη των επιχειρήσεων.

Η τεχνολογική πρόοδος, η παγκοσμιοποίηση, η κλιματική αλλαγή και η δημογραφική γήρανση στις ανεπτυγμένες οικονομίες, επιφέρουν ριζικές αλλαγές στον κόσμο της παραγωγής και της εργασίας: διαμορφώνουν νέα δεδομένα σχετικά με το πώς, πού, και από ποιους παράγονται τα προϊόντα και οι υπηρεσίες, οδηγούν στην ανάδυση νέων μορφών απασχόλησης και επιχειρηματικής οργάνωσης και επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι ασκούν τα εργασιακά τους καθήκοντα. Η ισχυρή και διατηρήσιμη ανάκαμψη της ελληνικής οικονομίας, η μείωση του επίμονα υψηλού ποσοστού ανεργίας, και οι αυξανόμενες ανάγκες σε ψηφιακές δεξιότητες και σε δεξιότητες που θα υποστηρίξουν τη μετάβαση προς ένα οικονομικά και περιβαλλοντικά βιώσιμο παραγωγικό μοντέλο, προϋποθέτουν ένα σύγχρονο σύστημα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΣΕΚ).

Η οικοδόμηση ενός σύγχρονου, ευέλικτου και αποτελεσματικού συστήματος μάθησης ενηλίκων με διεθνώς αναγνωρισμένα πρότυπα ποιότητας που θα παρέχει ποιοτικές, και με ουσιαστικό αντίκρισμα, ευκαιρίες επανακατάρτισης και αναβάθμισης δεξιοτήτων (Re-skilling και Upskilling), είναι μονόδρομος για την αντιμετώπιση νέων προκλήσεων και την προσαρμογή στις μεταβολές που επιφέρει ο τεχνολογικός μετασχηματισμός και η αυτοματοποίηση.

Οι μεταβολές αυτές με τη σειρά τους έχουν άμεσο αντίκτυπο στις δεξιότητες, που απαιτούνται για να εξακολουθούν οι εργαζόμενοι να παραμένουν ενεργοί στην αγορά, αλλά και για να διατηρούν οι επιχειρήσεις την ανταγωνιστικότητά τους. Για παράδειγμα, ο ψηφιακός μετασχηματισμός **μεταβάλλει τον καταμερισμό των καθηκόντων μεταξύ ανθρώπου και μηχανής, οδηγεί σε αυτοματοποίηση θέσεων εργασίας και δημιουργεί νέες ειδικότητες και νέες θέσεις εργασίας.** Αυτό καθιστά τις ψηφιακές και τις λεγόμενες *ήπιες* δεξιότητες περιζήτητες, ενώ άλλες δεξιότητες απειλούνται με απαξίωση.

**Σε αυτό το δυναμικό και αβέβαιο περιβάλλον, η παροχή προς το ανθρώπινο δυναμικό ποιοτικών και προσιτών ευκαιριών επανακατάρτισης (reskilling) και αναβάθμισης των δεξιοτήτων του (upskilling), αποτελεί κομβικής σημασίας προϋπόθεση για την επιτυχή μετάβαση σε ένα σύγχρονο, διατηρήσιμο και εξωστρεφές παραγωγικό μοντέλο.** Σύμφωνα με έρευνα του ΣΕΒ, το 84% των επιχειρήσεων προκρίνει την επανακατάρτιση του ανθρωπίνου δυναμικού ως το βασικό εργαλείο αντιμετώπισης των αλλαγών που επιφέρει η αυτοματοποίηση στις δεξιότητες ενώ μόλις το 3,4% αναφέρει τις απολύσεις, δηλαδή την αντικατάσταση των εργαζομένων, ως προτιμότερη λύση. Η επένδυση, δηλαδή στο ανθρώπινο δυναμικό μιας επιχείρησης θεωρείται πλέον πολύ σημαντική προτεραιότητα για τις επιχειρήσεις. Επιπρόσθετα, εν μέσω των δυσμενών επιπτώσεων της πανδημίας του κορονοϊού στην απασχόληση, και της επακόλουθης επέκτασης της τηλεργασίας και των ηλεκτρονικών εμπορικών συναλλαγών, η ενίσχυση των ψηφιακών δεξιοτήτων του ανθρωπίνου δυναμικού καθίσταται αναγκαία συνθήκη για την ομαλή εξέλιξη της οικονομίας και την ανάπτυξη των επιχειρήσεων μέσα στις νέες συνθήκες.

**Στην προτεραιότητα αυτή, δηλαδή την επανακατάρτιση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ανθρωπίνου δυναμικού καλείται να απαντήσει και το αναμενόμενο νομοσχέδιο για την Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και τη ΣΕΚ.**

### Τομέας Απασχόλησης και Αγοράς Εργασίας

Διευθυντής: Χρήστος Α. Ιωάννου  
Senior Advisor: Νίκος Γαβαλάκης  
Policy Analyst: Ζήσης Μανούζας

Για πληροφορίες: E:socialaff@sev.org.gr | T: 211 5006 148

Οι απόψεις στην παρούσα έκθεση είναι των συγγραφέων και όχι απαραίτητα του ΣΕΒ. Ο ΣΕΒ δεν φέρει καμία ευθύνη για την ακρίβεια ή την πληρότητα των πληροφοριών που περιλαμβάνει η έκθεση.



Στην Ευρώπη, το μέγεθος της πρόκλησης είναι αρκετά μεγάλο. Στο πλαίσιο της προετοιμασίας για τη Διακήρυξη του Όσναμπρικ (Osnabrück Declaration) τίθεται ως προτεραιότητα η δημιουργία ενός Ευρωπαϊκού Χώρου Εκπαίδευσης, όπου μέσω της ανάπτυξης καινοτόμων συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης θα υποστηρίζεται η μετάβαση στην ψηφιακή και την πράσινη οικονομία. Και αυτό γιατί, σύμφωνα με πρόσφατες εκτιμήσεις, **21 εκ. περίπου εργαζόμενοι, οι οποίοι απασχολούνται σε φθίνοντα επαγγέλματα, θα χρειαστεί μέσα στα επόμενα δέκα χρόνια να συμμετέχουν σε προγράμματα επανακατάρτισης** προκειμένου να μεταπηδήσουν σε διαφορετική επαγγελματική κατηγορία. Επιπλέον, **94 εκ. εργαζόμενοι** (σχεδόν το 40% του σημερινού εργατικού δυναμικού) **θα πρέπει να αναβαθμίσουν τις δεξιότητές τους**, καθώς το 20% περίπου των καθηκόντων που ασκούν κατά την εργασία τους εκτιμάται ότι θα αυτοματοποιηθεί μέσα στα επόμενα δέκα χρόνια. Την ίδια στιγμή, καταγράφεται έλλειψη σε ειδικούς τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών, η οποία μόνο για το 2020 υπολογίζεται σε 500.000 άτομα περίπου. Μόνο τυχαίο δεν θα πρέπει, επομένως, να θεωρείται το γεγονός ότι το 85% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν σε πρόσφατη έρευνα της Ευρωπαϊκής Στρογγυλής Τράπεζας για τη Βιομηχανία, θεωρεί ότι η ανάπτυξη ενός σύγχρονου οικοσυστήματος επανακατάρτισης και αναβάθμισης δεξιοτήτων πρέπει να αναχθεί σε άμεση προτεραιότητα. Το σύνολο σχεδόν των επιχειρήσεων της Ευρωπαϊκής βιομηχανίας που έλαβε μέρος στην έρευνα αναφέρει ότι εφαρμόζει ήδη πολιτικές στρατηγικού σχεδιασμού για το ανθρώπινο δυναμικό του (*strategic workforce planning*) του. Ωστόσο, για το σύνολο της οικονομίας, η έρευνα δείχνει ότι μόλις το 16% των επιχειρήσεων εφαρμόζει πολιτικές ανάπτυξης δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού του και, επιπλέον, το 64% δηλώνει πως δεν διαθέτει ανθρώπινο δυναμικό με τις κατάλληλες δεξιότητες, προκειμένου να επιτύχει τον ψηφιακό μετασχηματισμό.

Στην Ελλάδα, αναγκαία προϋπόθεση για την αξιοποίηση των ευκαιριών και την αντιμετώπιση των προκλήσεων αποτελεί η ριζική αναδιαμόρφωση του συστήματος Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΣΕΚ) με κεντρική στόχευση την ενίσχυση της αναπτυξιακής του διάστασης. Απαιτείται ένα νέο, σύγχρονο και εξωστρεφές σύστημα δια βίου μάθησης, με βασική αποστολή την παροχή ευκαιριών προς το ανθρώπινο δυναμικό – ανεξαρτήτως ηλικίας, προσόντων, θέσης στην επιχείρηση, κ.α. – για συνεχή ανάπτυξη των δεξιοτήτων του κατά τη διάρκεια ενός μεγαλύτερου εργασιακού βίου.

Παρά την τεκμηριωμένη ανάγκη για αναδιαμόρφωση του συστήματος μάθησης ενηλίκων, τα στοιχεία και οι μελέτες δείχνουν ότι η πρόοδος που έχει συντελεστεί στην Ελλάδα σε αυτό το πεδίο είναι αργή και ελλιπής. Σύμφωνα με μελέτη του ΟΟΣΑ (2019) με θέμα την ετοιμότητα των συστημάτων μάθησης ενηλίκων για την αντιμετώπιση των επερχόμενων προκλήσεων, η Ελλάδα συγκαταλέγεται μεταξύ των χωρών εκείνων στις οποίες η ανάγκη για επανακατάρτιση και αναβάθμιση δεξιοτήτων αξιολογείται ως ιδιαίτερως επείγουσα. Όμως, διαπιστώνεται ότι η χώρα δεν παρέχει ευκαιρίες κατάρτισης στο επιθυμητό επίπεδο ποσότητας, ποιότητας και πρόσβασης.

Η ανάπτυξη ενός αποτελεσματικού συστήματος ΣΕΚ – ενός συστήματος δηλαδή που θα παρέχει ποιοτικές ευκαιρίες επανακατάρτισης και αναβάθμισης δεξιοτήτων – προϋποθέτει μια σειρά παρεμβάσεων πολιτικής. Ο ΣΕΒ προτείνει τη θεσμοθέτηση ενός ενιαίου και εξωστρεφούς συστήματος παροχής υπηρεσιών ΣΕΚ, το οποίο θα διακρίνεται από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

- Συνεργασία, συντονισμό και αποτελεσματικότητα όλων των εμπλεκόμενων φορέων, κυβερνητικών, κοινωνικών εταιρών και επιχειρήσεων
- Σύνδεση των προγραμμάτων σπουδών παραγωγής και αναβάθμισης δεξιοτήτων, και επανακατάρτισης, με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας
- Χρήση σύγχρονων εκπαιδευτικών μεθόδων και τεχνικών που αξιοποιούν ψηφιακά μέσα και προωθούν τη μάθηση με βάση την εργασία (πρακτική άσκηση, μαθητεία κλπ.),
- Επιλογή και εκπαίδευση κατάλληλων εκπαιδευτών που διαθέτουν επαγγελματική εμπειρία,



- Διασφάλιση της ποιότητας των εισροών και των εκροών της ΣΕΚ μέσω της υιοθέτησης διεθνώς αναγνωρισμένων προτύπων ποιότητας και πιστοποιήσεων που επιτρέπουν στις επιχειρήσεις που παράγουν αγαθά και υπηρεσίες στην Ελλάδα να απασχολούν ανθρώπινο δυναμικό με πιστοποιημένες γνώσεις και δεξιότητες όπως απαιτεί η ένταξη σε διεθνείς αλυσίδες αξίας,
- Διαρκής αξιολόγηση της αποτελεσματικότητάς του συστήματος παροχής υπηρεσιών κατάρτισης .



## A. Το μέλλον της εργασίας: Πώς οι σύγχρονες τάσεις της εποχής τοποθετούν στο επίκεντρο την ανάγκη επανακατάρτισης και αναβάθμισης δεξιοτήτων

Ο κόσμος της εργασίας και της παραγωγής αλλάζει. Από τη μία η ραγδαία τεχνολογική εξέλιξη και ο διεθνής καταμερισμός της παραγωγής ανατρέπουν υφιστάμενα μοντέλα, ενώ και ο κορωνοϊός επιφέρει τις δικές του συνέπειες για τις διεθνείς παραγωγικές αλυσίδες. Από την άλλη, η πληθυσμιακή γήρανση, και μεγάλες προκλήσεις όπως η αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής. Ένα κοινό χαρακτηριστικό όλων αυτών των τάσεων είναι πως μεταβάλλουν το μίγμα των απαραίτητων δεξιοτήτων για την οικονομία, την απασχόληση και την εξωστρεφή παραγωγή, ενώ παράλληλα, με την πληθυσμιακή γήρανση οι διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες των επιχειρήσεων θα καλύπτονται από πιο περιορισμένο αριθμό ανθρώπων. Κλειδί για την προσαρμογή ανθρώπων, επιχειρήσεων, αλλά και της οικονομίας σε αυτά τα νέα δεδομένα είναι η διαρκής επανακατάρτιση και αναβάθμιση των δεξιοτήτων σε όσο το δυνατόν ευρύτερο φάσμα της παραγωγικής διαδικασίας.

### A1. Τεχνολογία, αγορά εργασίας και δεξιότητες

Η τεχνολογία αποτελεί διαχρονικά τον σημαντικότερο παράγοντα μετασχηματισμού των οικονομιών ήδη από την πρώτη βιομηχανική επανάσταση ή και νωρίτερα. Στην εποχή 4.0, η εντυπωσιακή πρόοδος που συντελείται σε πεδία όπως η τεχνητή νοημοσύνη η ρομποτική και η ικανότητα μάθησης των μηχανών συνεπάγεται σημαντικά οφέλη αλλά και προκλήσεις για τον κόσμο της παραγωγής και της εργασίας. Από την μία πλευρά, οι τεχνολογίες συμβάλλουν στη βελτίωση της παραγωγικότητας, τη μείωση του κόστους παραγωγής αλλά και την ελαχιστοποίηση σφαλμάτων. Την ίδια στιγμή, ωστόσο, το εκτεταμένο κύμα αυτοματοποίησης αλλάζει τους ρόλους του ανθρώπινου παράγοντα και εγείρει το ζήτημα της προσαρμογής των δεξιοτήτων, λόγω των νέων αναγκών που δημιουργεί, αλλά και αυτών που παύουν να υφίστανται. Ορισμένες δεξιότητες αποκτούν μεγαλύτερη σημασία, ενώ άλλες απαξιώνονται. Σύμφωνα με τα ευρήματα έρευνας<sup>1</sup> που διενήργησε το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ με τη συμμετοχή μεγάλων πολυεθνικών επιχειρήσεων, εκτιμάται ότι, μέχρι το 2025, το 52% των καθηκόντων εντός των θέσεων εργασίας θα εκτελείται από μηχανές, τη στιγμή που σήμερα το αντίστοιχο ποσοστό ανέρχεται στο 29%.

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός επηρεάζει την απασχόληση και, κατ' επέκταση, τη σύνθεση της ζήτησης για δεξιότητες με τρεις κυρίως τρόπους:

**i. Μεταβάλλει τον καταμερισμό των καθηκόντων μεταξύ ανθρώπου και μηχανής:** Η ενσωμάτωση νέων τεχνολογιών στην παραγωγή οδηγεί σε αυτοματοποίηση μέρους των καθηκόντων της θέσης εργασίας. Το ανθρώπινο δυναμικό επικεντρώνεται στην εκτέλεση δραστηριοτήτων υψηλότερης προστιθέμενης αξίας που δεν επιδέχονται αυτοματοποίηση. Οι εν λόγω δραστηριότητες απαιτούν την ύπαρξη των λεγόμενων **ήπιων ή οριζόντιων δεξιοτήτων**, όπως η δημιουργικότητα, η κριτική σκέψη, η ανάληψη πρωτοβουλιών, η τεκμηρίωση, η συναισθηματική νοημοσύνη, η πειθώ, κ.α. Την ίδια στιγμή, βέβαια, τα άτομα θα πρέπει να διαθέτουν και ένα ικανοποιητικό μίγμα **ψηφιακών δεξιοτήτων**, στον βαθμό που θα πρέπει να χρησιμοποιούν τις σύγχρονες και ταχέως μεταβαλλόμενες ψηφιακές τεχνολογίες. Θα πρέπει, επομένως, να αναζητούν ευκαιρίες **αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους**, εφόσον, **εντός της ίδιας θέσης εργασίας**, καλούνται να επιτελούν έναν διαφορετικό ρόλο. Συνεπώς, η αναβάθμιση των δεξιοτήτων ενισχύει την **ανθεκτικότητα (resilience)** του ανθρώπινου δυναμικού, δηλαδή, την ικανότητά του να διατηρεί τη θέση εργασίας του, επιτελώντας παράλληλα έναν πολυπλοκότερο ρόλο.

<sup>1</sup> Schwab, K., & Samans, R. (2016). *World economic forum: The future of jobs report.*, [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf)



ii. **Οδηγεί σε αυτοματοποίηση θέσεων εργασίας:** Ως αποτέλεσμα, η θέση εργασίας καταργείται (αυτοματοποιείται) και ο εργαζόμενος καλείται να αποκτήσει νέες δεξιότητες προκειμένου να μεταπηδήσει σε **διαφορετική επαγγελματική κατηγορία ή ειδικότητα**. Σε αυτήν την περίπτωση προκύπτει η ανάγκη για **επανακατάρτιση με σκοπό να ενισχυθεί η κινητικότητα** του ανθρώπινου δυναμικού μεταξύ διαφορετικών επαγγελματικών κατηγοριών και ειδικοτήτων.

iii. **Δημιουργία νέων ειδικοτήτων και θέσεων εργασίας:** Η ενσωμάτωση των σύγχρονων ψηφιακών τεχνολογιών δημιουργεί νέα επαγγέλματα και ειδικότητες που σχετίζονται άμεσα με την ανάπτυξη, τον σχεδιασμό, τον χειρισμό και τη συντήρηση αυτών των τεχνολογιών. Ενδεικτικά παραδείγματα τέτοιων επαγγελμάτων είναι οι ειδικοί στην ανάλυση μεγάλων δεδομένων, οι ειδικοί στην ανάπτυξη ηλεκτρονικών εφαρμογών και λογισμικού και οι ειδικοί στην κρυπτογράφηση των ηλεκτρονικών συναλλαγών. Για αυτήν την κατηγορία επαγγελμάτων απαιτούνται υψηλού επιπέδου ψηφιακές δεξιότητες, όπως είναι η γλώσσα προγραμματισμού και η ανάπτυξη ηλεκτρονικών δικτύων. Ας σημειωθεί ότι και για αυτήν την περιζήτητη κατηγορία του ανθρώπινου δυναμικού, η **αναβάθμιση των δεξιοτήτων** είναι απαραίτητη, στον βαθμό που οι ψηφιακές τεχνολογίες εξελίσσονται με μεγάλη ταχύτητα δημιουργώντας, κατ' επέκταση, απαιτήσεις για αναβάθμιση των υφιστάμενων ψηφιακών δεξιοτήτων. Καθώς εντείνεται ο ψηφιακός μετασχηματισμός των οικονομιών, θα ανεβαίνει και η ζήτηση για ψηφιακές, αλλά και για ήπιες, δεξιότητες (**Δ1**).

#### Δεξιότητες

Αναλυτική σκέψη και καινοτομία  
Δημιουργικότητα και ανάληψη πρωτοβουλιών  
Σχεδιασμός και προγραμματισμός νέων τεχνολογιών  
Κριτική και αναλυτική σκέψη  
Επίλυση πολύπλοκων προβλημάτων  
Ηγεσία και επιρροή  
Συναισθηματική νοημοσύνη  
Τεκμηρίωση  
Ανάλυση και αξιολόγηση συστημάτων

#### Δ1. Δεξιότητες που εκτιμάται ότι θα είναι περιζήτητες έως το 2022 \*

Πηγή: *World Economic Forum, «Future of Jobs Report», 2018*

\* Εκτιμήσεις των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ για το Μέλλον της Εργασίας.

Καθίσταται λοιπόν επιτακτική η ανάγκη επανακατάρτισης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού προκειμένου να βελτιωθεί η κινητικότητα και η ανθεκτικότητά του, πυλώνες που διασφαλίζουν την απασχολησιμότητά του (**Δ2**).



**Δ2. Ανθεκτικότητα και κινητικότητα: Οι δύο πυλώνες της απασχολησιμότητας του ανθρώπινου δυναμικού και ο ρόλος της επανακατάρτισης και της αναβάθμισης δεξιοτήτων** *Πηγή: ΣΕΒ*

Οι περισσότερες μελέτες που επιχειρούν να εκτιμήσουν τις επιπτώσεις των τεχνολογιών αυτοματοποίησης στην απασχόληση συγκλίνουν στο συμπέρασμα ότι η τεχνολογία θα προκαλέσει ριζικές ανακατατάξεις στον χάρτη των επαγγελμάτων και των ειδικοτήτων. Ωστόσο, το ισοζύγιο στην απασχόληση εκτιμάται ότι θα είναι θετικό υπό την προϋπόθεση της υλοποίησης εκτεταμένων προγραμμάτων επανακατάρτισης και αναβάθμισης δεξιοτήτων, προκειμένου να διευκολύνεται η προσαρμογή του ανθρώπινου δυναμικού στα νέα δεδομένα και η μετάβαση από τα φθίνοντα στα ανερχόμενα επαγγέλματα<sup>2</sup>. Ενδεικτικά, αναφέρονται τα ευρήματα από τις ακόλουθες μελέτες:

- Σύμφωνα με τη μελέτη «*The Future of Work in Europe*» του McKinsey Global Institute<sup>3</sup> (2020), 21 εκ. περίπου εργαζόμενοι, οι οποίοι απασχολούνται σε φθίνοντα επαγγέλματα, θα χρειαστεί μέσα στα επόμενα δέκα χρόνια να συμμετέχουν σε προγράμματα επανακατάρτισης προκειμένου να μεταπηδήσουν σε διαφορετική επαγγελματική κατηγορία. Σύμφωνα με την ίδια μελέτη, 94 εκ. περίπου εργαζόμενοι (το 40% του Ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού με δεδομένα 2018) θα πρέπει μέσα στα επόμενα δέκα χρόνια να αναβαθμίσουν τις δεξιότητές τους, καθώς το 20% των καθηκόντων που ασκούν κατά την εργασία τους αναμένεται να αυτοματοποιηθεί.
- Η μελέτη «*Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation*» του McKinsey Global Institute<sup>4</sup> (2017) εκτιμά ότι, με τις τεχνολογίες που είναι διαθέσιμες σήμερα, ένα ποσοστό του παγκόσμιου ανθρώπινου δυναμικού που κυμαίνεται από 3 – 14%, είναι πιθανό να χρειαστεί να μεταπηδήσει σε διαφορετική επαγγελματική κατηγορία μέχρι το 2030. Σύμφωνα με την ίδια

<sup>2</sup> Βλ. ενδεικτικά, WEF 2018, MGI 2017, Nedelkoska and Quintini 2019

<sup>3</sup> Smit, S., Tacke, T., Lund, S., Manyika, J., & Thiel, L. (2020). *The future of work in Europe*. McKinsey Global Institute., <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-in-europe>

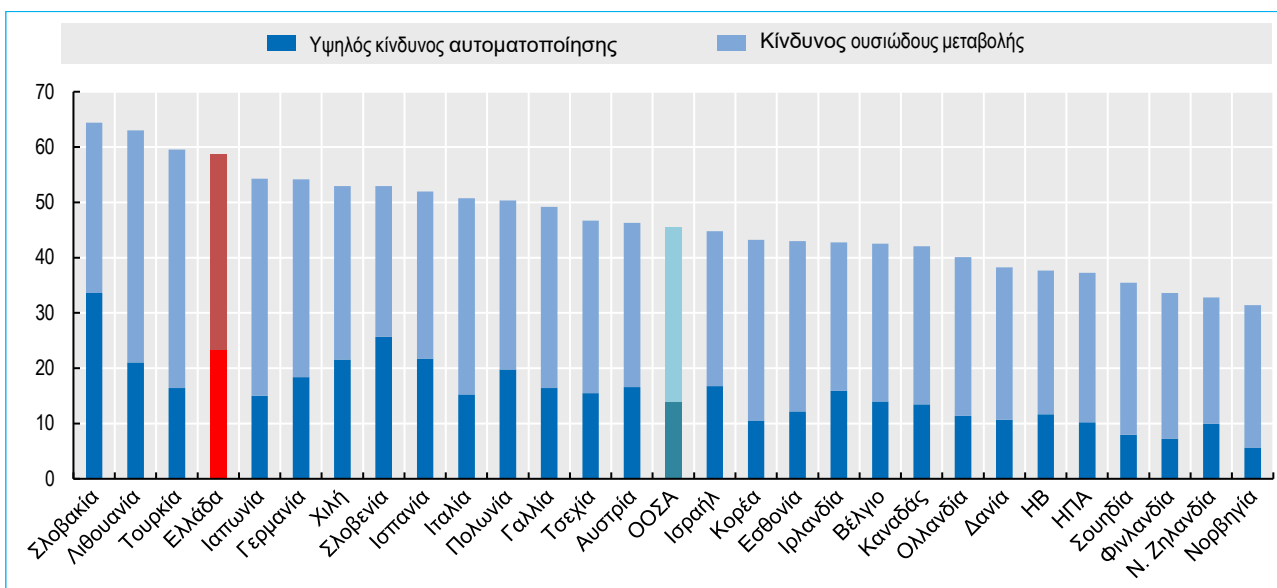
<sup>4</sup> Manyika, J., Lund, S., Chui, M., Bughin, J., Woetzel, J., Batra, P., & Sanghvi, S. (2017). *Jobs lost, jobs gained: Workforce transitions in a time of automation*. McKinsey Global Institute.





μελέτη, το 60% των επαγγελματιών περιλαμβάνει καθήκοντα από τα οποία το 30% περίπου εκτιμάται ότι θα έχει αυτοματοποιηθεί μέχρι το 2030.

- Η μελέτη του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ για το μέλλον της εργασίας (2018)<sup>5</sup> υπολογίζει ότι, **μέχρι το 2022, το 54% του ανθρώπινου δυναμικού** των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα **θα χρειαστεί επανακατάρτιση και αναβάθμιση των δεξιοτήτων του.**
- Σύμφωνα με τη μελέτη των Nedelkoska and Quintini (2018) με τίτλο «Automation, Skills use and Training», στις χώρες του ΟΟΣΑ, **το 46% σχεδόν των θέσεων εργασίας αντιμετωπίζει υψηλό κίνδυνο αυτοματοποίησης.** Από αυτές, το 14% αντιμετωπίζει υψηλή πιθανότητα πλήρους αυτοματοποίησης (> 70%), ενώ το 32% αντιμετωπίζει κίνδυνο ουσιώδους μεταβολής του τρόπου με τον οποίο ασκούνται τα σχετικά καθήκοντα (πιθανότητα αυτοματοποίησης μεταξύ 50% και 70%). Η Ελλάδα συγκαταλέγεται μεταξύ των χωρών στις οποίες ο κίνδυνος αυτοματοποίησης είναι από τους υψηλότερους (Δ3).



### Δ3. Θέσεις εργασίας που αντιμετωπίζουν υψηλό κίνδυνο αυτοματοποίησης ή κίνδυνο ουσιώδους μεταβολής λόγω της αυτοματοποίησης

Πηγή: Nedelkoska, L. and G. Quintini (2018), "Automation, skills use and training", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 202, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>.

## A2. Παγκοσμιοποίηση

Τις τελευταίες δεκαετίες η παγκόσμια οικονομία έχει εισέλθει σε μια νέα φάση, βασικό χαρακτηριστικό της οποίας είναι η διεθνής κατάρτιση της παραγωγής. Επιχειρήσεις από διαφορετικές χώρες συμμετέχουν στα διάφορα στάδια παραγωγής του ίδιου προϊόντος. Η διαδικασία αυτή περιγράφεται από τον όρο *διεθνείς αλυσίδες αξίας*. Όπως και στην περίπτωση της τεχνολογίας, η συμμετοχή των επιχειρήσεων στις διεθνείς αλυσίδες αξίας δημιουργεί ευκαιρίες, αλλά και αβεβαιότητα για το ανθρώπινο δυναμικό.

Μέσω των διεθνών αλυσίδων αξίας οι επιχειρήσεις ανταγωνίζονται διεκδικώντας τη συμμετοχή τους σε εκείνα τα στάδια παραγωγής που έχουν τη μεγαλύτερη προστιθέμενη αξία. Αυτό, πριν απ' όλα, προϋποθέτει την ύπαρξη ενός ανθρώπινου δυναμικού με υψηλού επιπέδου δεξιότητες. Δεν είναι άλλωστε τυχαίο ότι, σε σχέση με το σύνολο των επιχειρήσεων, οι περισσότερο εξωστρεφείς επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν και τις

<sup>5</sup> World Economic Forum (2018), *The Future of Jobs Report*,



μεγαλύτερες δυσκολίες στην εύρεση ανθρώπινου δυναμικού με τις κατάλληλες δεξιότητες<sup>6</sup>. Τη διαπίστωση αυτή επιβεβαιώνει για την περίπτωση της Ελλάδας πανελλαδική έρευνα που διενήργησε ο ΣΕΒ (2018) σε δείγμα 831 επιχειρήσεων με περισσότερους από 30 εργαζόμενους<sup>7</sup>. Πιο συγκεκριμένα, από το σύνολο των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα, το **36%** δηλώνει ότι αντιμετωπίζει **δυσκολίες στην πλήρωση των κενών θέσεων εργασίας**, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό επί του συνόλου των **εξωστρεφών επιχειρήσεων** αυξάνεται στο **46%**<sup>8</sup>. Αξίζει δε να σημειωθεί ότι, τόσο για το σύνολο όσο και για την κατηγορία των εξωστρεφών επιχειρήσεων, η αιτία της **έλλειψης ανθρώπινου δυναμικού με τις κατάλληλες δεξιότητες** συγκεντρώνει το υψηλότερο ποσοστό των απαντήσεων.

Παράλληλα, η περαιτέρω εξειδίκευση και η ένταση του διεθνούς ανταγωνισμού συνεπάγεται αυξημένη αβεβαιότητα για όσους δεν διαθέτουν τις απαιτούμενες δεξιότητες. Και ο κίνδυνος αυτός δεν αφορά μόνο στο ανθρώπινο δυναμικό χαμηλών προσόντων και ειδίκευσης, αλλά εκτείνεται και σε άτομα μεσαίων ή ακόμη και υψηλών προσόντων τα οποία μέχρι πρότινος δεν απειλούνταν από την πίεση του διεθνούς ανταγωνισμού. Με τις δυνατότητες που παρέχουν οι σύγχρονες ψηφιακές πλατφόρμες, οι επιχειρήσεις έχουν την ευχέρεια να αναθέτουν σε εργαζόμενους από άλλες χώρες ένα αρκετά μεγαλύτερο εύρος εργασιών, στον βαθμό που κρίνουν ότι αυτοί διαθέτουν ένα καταλληλότερο μίγμα δεξιοτήτων. Ως εκ τούτου, στην εποχή των διεθνών αλυσίδων αξίας, η ανάγκη για συνεχή επανακατάρτιση και αναβάθμιση δεξιοτήτων είναι μια ανάγκη που απευθύνεται σε ολόκληρο το ανθρώπινο δυναμικό, ανεξαρτήτως επιπέδου ειδίκευσης, τυπικών προσόντων και ηλικίας.

### A3. Κλιματική αλλαγή

Η αντιμετώπιση των συνεπειών της κλιματικής αλλαγής επιφέρει δομικές ανακατατάξεις στις οικονομίες του κόσμου. Η υιοθέτηση φιλικότερων προς το περιβάλλον μορφών παραγωγής μέσω της χρήσης ΑΠΕ, η σταδιακή εγκατάλειψη της χρήσης ορυκτών καυσίμων και μη ανακυκλώσιμων υλικών, η στροφή προς την κυκλική οικονομία και η ευαισθητοποίηση του καταναλωτικού κοινού γύρω από περιβαλλοντικά ζητήματα, θέτουν νέα δεδομένα για τον κόσμο της παραγωγής και της εργασίας.

Κατά την πορεία μετάβασης προς μία κλιματικά ουδέτερη οικονομία έως το 2050, στόχος που έχει υιοθετήσει η ΕΕ στο πλαίσιο της *Ευρωπαϊκής Πράσινης Συμφωνίας*, όλοι σχεδόν οι κλάδοι θα πρέπει να προσαρμόσουν την παραγωγή και τα προϊόντα τους στα νέα δεδομένα, ενώ ορισμένοι κλάδοι θα οδηγηθούν αργά ή γρήγορα στον αφανισμό. Σε ό,τι αφορά την Ελλάδα, ενδεικτική δέσμευση είναι η δέσμευση για παύση λειτουργίας όλων των λιγνιτικών μονάδων παραγωγής ηλεκτρικού ρεύματος έως το 2028. Η σταδιακή απεξάρτηση της χώρας από τα ορυκτά καύσιμα εγείρει το ζήτημα της επανακατάρτισης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων όσων απασχολούνται σε αυτές τις μονάδες, προκειμένου να απορροφηθούν σε άλλες θέσεις εργασίας. Γενικότερα, η αναχαίτιση των επιπτώσεων της κλιματικής αλλαγής, παράλληλα με τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και των υψηλών ποσοστών απασχόλησης, απαιτεί, μεταξύ άλλων, την παροχή προγραμμάτων κατάρτισης που ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της μετάβασης προς μια κλιματικά ουδέτερη οικονομία.

### A4. Πληθυσμιακή γήρανση

Ο μετασχηματισμός των αγορών εργασίας εκτυλίσσεται σε ένα περιβάλλον πληθυσμιακής γήρανσης για το σύνολο σχεδόν των ανεπτυγμένων οικονομιών. Είναι ενδεικτικό ότι στις χώρες του ΟΟΣΑ, ενώ το 1980

<sup>6</sup> OECD (2018), *Global Skills Trends, Training Needs and Lifelong Learning Strategies for the Future of Work*, Report Prepared by the ILO and OECD for the G20 Employment Working Group

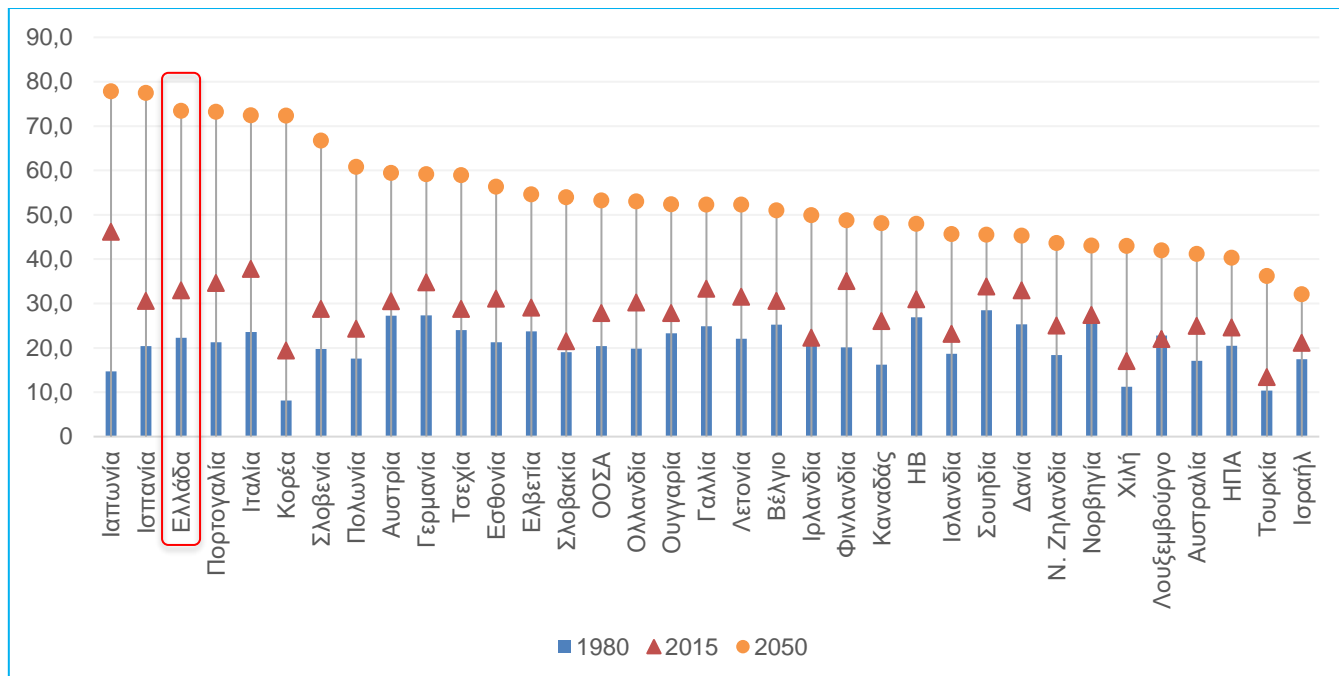
<sup>7</sup> ΣΕΒ: «Ποσοτική έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού» Ιούλιος - Οκτώβριος 2018

<sup>8</sup> Ως εξωστρεφείς ορίζονται οι επιχειρήσεις, οι οποίες εξάγουν ποσοστό υψηλότερο από το 50% του ετήσιου συνολικού κύκλου εργασιών τους.





αντιστοιχούσαν κατά μέσο όρο 20 άτομα ηλικίας 65 ετών και άνω για κάθε 100 άτομα ηλικίας από 20 έως 64 ετών, το 2015 αυτός ο αριθμός έχει ανέλθει στα 28 άτομα και εκτιμάται ότι μέχρι το 2050 θα έχει διπλασιαστεί (Δ4). Η τάση είναι ιδιαίτερα έντονη στην Ελλάδα, όπου η αναλογία των ηλικιωμένων προς τον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας προβλέπεται να εκτοξευθεί από το 33% στο 73,4 % μέχρι το 2050.



**Δ4. Αριθμός ατόμων ηλικίας 65 ετών και άνω ανά 100 άτομα του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας (20-64), 1980, 2015 και 2050**

Πηγή: OECD (2019), *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>.

Είναι κοινώς παραδεκτό ότι η ποιότητα του ανθρώπινου κεφαλαίου αποτελεί τον καθοριστικότερο παράγοντα ανάπτυξης των επιχειρήσεων και της οικονομίας συνολικά. Τις προηγούμενες δεκαετίες, όταν καταγράφονταν αυξανόμενες εισροές νέων ατόμων στην απασχόληση, οι επιχειρήσεις μπορούσαν με σχετική ευκολία να αντικαθιστούν το υφιστάμενο προσωπικό και να επενδύουν στις δεξιότητες των νέων εργαζομένων. Ωστόσο, καθώς το μερίδιο των νέων ατόμων στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό υποχωρεί διαρκώς, οι επιχειρήσεις θα πρέπει πλέον να επενδύουν στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων του προσωπικού που ήδη απασχολούν προκειμένου να αξιοποιούν τις ευκαιρίες που προσφέρουν οι σύγχρονες τάσεις της εποχής. Υπέρ αυτής της άποψης συνηγορεί, επίσης, το γεγονός ότι οι νέοι που διαθέτουν τις κατάλληλες δεξιότητες έχουν υψηλότερη ζήτηση στην αγορά και, επομένως, αμείβονται με υψηλότερους μισθούς. Η επανακατάρτιση και αναβάθμιση των δεξιοτήτων του υφιστάμενου ανθρώπινου δυναμικού αναδεικνύεται, επομένως, ως η πλέον συμφέρουσα λύση για την πλειονότητα των επιχειρήσεων.

Το ίδιο συμπέρασμα ισχύει και για τις κυβερνήσεις. Η επένδυση στις δεξιότητες του υφιστάμενου ανθρώπινου δυναμικού περιορίζει σε βάθος χρόνου την ανεργία και τις ανισότητες, οδηγεί σε υψηλότερη και διατηρήσιμη ανάπτυξη και βελτιώνει τα δημοσιονομικά μεγέθη.

#### **A5. Η πανδημία του COVID-19 και η ανάγκη ενίσχυσης των ψηφιακών δεξιοτήτων**

Η πανδημία του κορονοϊού και οι δυσμενείς επιπτώσεις που προκλήθηκαν στην απασχόληση εξαιτίας των μέτρων για την αναχαίτιση της διασποράς της νόσου, επισπεύδουν τον μετασχηματισμό και επιτείνουν την ανάγκη για επανακατάρτιση και αναβάθμιση δεξιοτήτων. Για παράδειγμα, η ραγδαία επέκταση των μορφών εξ αποστάσεως εργασίας και των ηλεκτρονικών εμπορικών συναλλαγών αναδεικνύουν τη σημασία των



ψηφιακών δεξιοτήτων προκειμένου να εκτελούνται απρόσκοπτα οι σχετικές οικονομικές δραστηριότητες. Επιπλέον, τα μέτρα περιορισμού εξάπλωσης της νόσου οδήγησαν στην ανεργία ή στην υποαπασχόληση ένα διόλου αμελητέο ποσοστό του ανθρώπινου δυναμικού το οποίο μέχρι πρότινος απασχολούνταν σε θέσεις εργασίας που απαιτούσαν φυσική παρουσία. Η εύρεση απασχόλησης σε θέσεις εργασίας προσαρμοσμένες στα νέα δεδομένα προϋποθέτει, μεταξύ άλλων, την ενίσχυση των ψηφιακών δεξιοτήτων για τη συγκεκριμένη κατηγορία του ανθρώπινου δυναμικού.

## B. Πόσο έτοιμα είναι τα συστήματα μάθησης ενηλίκων να αντιμετωπίσουν τις επερχόμενες προκλήσεις; Μια συνολική αξιολόγηση

Η μέχρι τώρα ανάλυση περιγράφει πώς η τεχνολογία, η παγκοσμιοποίηση, η κλιματική αλλαγή και η πληθυσμιακή γήρανση αναδιατάσσουν το μίγμα των δεξιοτήτων που θεωρείται ελκυστικό στο σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον. Καταδεικνύει τη σημασία της επανακατάρτισης και της αναβάθμισης των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού στην προσπάθεια αξιοποίησης των ευκαιριών και αντιμετώπισης των προκλήσεων που συνοδεύουν τις σύγχρονες τάσεις της εποχής. Η ενίσχυση των παραγωγικών δυνατοτήτων των επιχειρήσεων και η επίτευξη υψηλής και χωρίς αποκλεισμούς οικονομικής ανάπτυξης προϋποθέτει ότι σε όλα τα ενήλικα άτομα – ανεξαρτήτως ηλικίας, προσόντων, καθεστώτος απασχόλησης, κ.α. – προσφέρονται ευκαιρίες απόκτησης και ανάπτυξης εκείνου του μίγματος δεξιοτήτων που απαιτούν οι μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Πόσο έτοιμα είναι, όμως, τα συστήματα μάθησης ενηλίκων να επιτελέσουν αυτόν τον κρίσιμο ρόλο; Ποια είναι μέχρι τώρα η συμβολή τους στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας του ανθρώπινου δυναμικού και στη δυνατότητα των επιχειρήσεων να καλύπτουν τις ανάγκες τους σε δεξιότητες; Απαντήσεις σε αυτά τα ερωτήματα επιχειρεί να δώσει μελέτη του ΟΟΣΑ<sup>9</sup>, η οποία αξιολογεί το κατά πόσο τα συστήματα μάθησης ενηλίκων στις χώρες του Οργανισμού είναι έτοιμα να διαχειριστούν τις προκλήσεις του μέλλοντος. Η αξιολόγηση βασίζεται σε επτά επιμέρους διαστάσεις των συστημάτων μάθησης ενηλίκων και οι επιδόσεις των χωρών σε αυτές υποδεικνύουν τους τομείς στους οποίους κάθε χώρα πρέπει να δώσει προτεραιότητα. Οι διαστάσεις αναφέρονται στα εξής χαρακτηριστικά:

- Στο πόσο **επείγουσα** είναι η ανάγκη επανακατάρτισης και αναβάθμισης δεξιοτήτων,
- Στον **βαθμό κάλυψης** από τα συστήματα μάθησης ενηλίκων,
- Στον **μη αποκλεισμό** των περισσότερων εκτεθειμένων ομάδων του ανθρώπινου δυναμικού,
- Στην **ευελιξία**, την **πληροφόρηση** και την **καθοδήγηση** που (πρέπει να) χαρακτηρίζει ένα σύστημα μάθησης ενηλίκων,
- Στην **εκτιμώμενη χρησιμότητα** της κατάρτισης,
- Στην **ευθυγράμμιση** των προγραμμάτων κατάρτισης με τις δεξιότητες που ζητούνται στην αγορά εργασίας και,
- Στην **επάρκεια** της χρηματοδότησης των συστημάτων μάθησης ενηλίκων.

Κάθε διάσταση αποτελείται από διάφορες υπο-διαστάσεις, από τις οποίες προκύπτει ένας σύνθετος δείκτης που αποτιμά την επίδοση κάθε χώρας στην αντίστοιχη διάσταση (**Πίνακας 1**).

<sup>9</sup> Πηγή: OECD (2019), *Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems*, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264311756-en>.



Διάσταση	Περιγραφή	Υπο-διαστάσεις
<b>Επείγουσα ανάγκη κατάρτισης</b>	Πόσο επείγουσα είναι η ανάγκη επανακατάρτισης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού;	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Πληθυσμιακή γήρανση</li> <li>- Κίνδυνος αυτοματοποίησης και μεταβολή στη σύνθεση της απασχόλησης</li> <li>- Επιδόσεις των ενηλίκων στις δεξιότητες του γραμματισμού, του αριθμητισμού και της επίλυσης προβλημάτων σε περιβάλλοντα εντάσεως τεχνολογίας</li> <li>- Παγκοσμιοποίηση</li> </ul>
<b>Βαθμός κάλυψης</b>	Συμμετοχή επιχειρήσεων και ανθρώπινου δυναμικού σε προγράμματα κατάρτισης	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Παροχή συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης από τις επιχειρήσεις</li> <li>- Συμμετοχή ενηλίκων (% του συνόλου) σε προγράμματα τυπικής, μη τυπικής και άτυπης μάθησης</li> </ul>
<b>Μη αποκλεισμός</b>	Συμμετοχή των περισσότερο εκτεθειμένων ομάδων του ανθρώπινου δυναμικού σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Συμμετοχή ευάλωτων ομάδων του ανθρώπινου δυναμικού – βάσει κοινωνικών και δημογραφικών κριτηρίων --- σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης</li> <li>- Συμμετοχή ευάλωτων ομάδων του ανθρώπινου δυναμικού – με κριτήριο το καθεστώς απασχόλησης – σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης</li> </ul>
<b>Ευελιξία, πληροφόρηση και καθοδήγηση</b>	Ευελιξία των παρεχόμενων προγραμμάτων κατάρτισης, έγκυρη και επικαιροποιημένη πληροφόρηση, καθοδήγηση-συμβουλευτική	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ευελιξία ως προς τον χρόνο και τον χώρο των προγραμμάτων κατάρτισης</li> <li>- Παροχή εξ αποστάσεως κατάρτισης</li> <li>- Παροχή και αξιοποίηση πληροφόρησης και καθοδήγησης για ευκαιρίες κατάρτισης</li> </ul>
<b>Εκτιμώμενη χρησιμότητα</b>	Πόσο χρήσιμη θεωρούν οι καταρτιζόμενοι ότι είναι η κατάρτιση που έλαβαν;	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Εκτιμώμενη χρησιμότητα της κατάρτισης</li> <li>- Χρήση των δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν</li> <li>- Εκτιμώμενη θετική επίδραση σε μεγέθη της απασχόλησης ή/και στις μισθολογικές απολαβές</li> </ul>
<b>Ευθυγράμμιση</b>	Πόσο ευθυγραμμισμένα είναι τα προγράμματα κατάρτισης με τις δεξιότητες που ζητούνται στην αγορά εργασίας;	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Καταγραφή από τις επιχειρήσεις των αναγκών τους σε δεξιότητες</li> <li>- Κατάρτιση για την κάλυψη της μελλοντικής ζήτησης για δεξιότητες</li> <li>- Κατάρτιση εργαζομένων που αντιμετωπίζουν υψηλό κίνδυνο αυτοματοποίησης της θέσης εργασίας τους</li> <li>- Ανισορροπίες στην αγορά εργασίας</li> </ul>
<b>Χρηματοδότηση</b>	Πόσο επαρκής είναι η χρηματοδότηση των συστημάτων μάθησης ενηλίκων;	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Δημόσια χρηματοδότηση</li> <li>- Χρηματοδότηση από τις επιχειρήσεις</li> <li>- Κάλυψη των δαπανών κατάρτισης από τους ίδιους τους καταρτιζόμενους</li> <li>- Οικονομική αδυναμία κάλυψης του κόστους της κατάρτισης</li> </ul>

**Πίνακας 1. Οι επτά διαστάσεις ενός συστήματος μάθησης ενηλίκων και οι αντίστοιχες υπο-διαστάσεις**

Πηγή: OECD (2019), *Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems*, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264311756-en>.



Από τα ευρήματα της μελέτης του ΟΟΣΑ είναι δυνατό να συναχθούν ορισμένα γενικά συμπεράσματα σχετικά με τα χαρακτηριστικά των συστημάτων μάθησης ενηλίκων για το σύνολο των χωρών του Οργανισμού::

- Ορισμένες χώρες, μολονότι αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα πιεστική ανάγκη για επανακατάρτιση και αναβάθμιση δεξιοτήτων, δεν διαθέτουν συστήματα μάθησης ενηλίκων που να είναι σε θέση να διαχειριστούν τις επερχόμενες προκλήσεις. Στις χώρες αυτές συγκαταλέγεται και η Ελλάδα.
- Καμία χώρα δεν έχει να επιδείξει ικανοποιητικές επιδόσεις σε όλες τις διαστάσεις – αλλά ακόμη και εκεί που οι επιδόσεις είναι καλές, υπάρχουν σημαντικά περιθώρια βελτίωσης. Για παράδειγμα, στις τρεις χώρες με τις υψηλότερες επιδόσεις στη διάσταση του μη αποκλεισμού (Δανία, Ελλάδα, Σλοβενία), εξακολουθεί να υφίσταται μια απόκλιση της τάξης των 10 ποσοστιαίων μονάδων ανάμεσα στα ποσοστά συμμετοχής των περισσότερο εκτεθειμένων κοινωνικών ομάδων και των ομάδων που βρίσκονται σε πλεονεκτικότερη θέση.
- Η ανεπαρκής χρηματοδότηση αποτελεί ένα μόνο από τα εμπόδια για την οικοδόμηση αποτελεσματικών συστημάτων μάθησης ενηλίκων. Τα στοιχεία της μελέτης δείχνουν ότι υπάρχουν χώρες που αποδίδουν καλά σε αυτό το πεδίο (λ.χ. Ιαπωνία και Ν. Κορέα), αλλά αυτό δεν εγγυάται τις καλές επιδόσεις και στις άλλες διαστάσεις.

Εξίσου ενδιαφέροντα είναι τα ευρήματα που προκύπτουν από την αξιολόγηση των συστημάτων μάθησης ενηλίκων στις επιμέρους διαστάσεις. Σε ό,τι αφορά την Ελλάδα, ειδικότερα, οι χαμηλές επιδόσεις στην πλειονότητα των διαστάσεων αναδεικνύουν τη σημασία και το μέγεθος των προκλήσεων που αντιμετωπίζει η χώρα.

### B.1 Επείγουσα ανάγκη κατάρτισης

Η πρώτη διάσταση αποτυπώνει το πόσο πιεστική είναι η ανάγκη επανακατάρτισης και αναβάθμισης δεξιοτήτων. Για τον υπολογισμό του σχετικού δείκτη λαμβάνονται υπόψη η πληθυσμιακή γήρανση, ο κίνδυνος αυτοματοποίησης των θέσεων εργασίας, η συμμετοχή κάθε χώρας στο διεθνές εμπόριο και, τέλος, το επίπεδο των ενηλίκων στις βασικές δεξιότητες του γραμματισμού, του αριθμητισμού και της επίλυσης προβλημάτων σε περιβάλλοντα εντάσεως τεχνολογίας. **Τα αποτελέσματα τοποθετούν την Ελλάδα στις τελευταίες θέσεις της σχετικής κατάταξης, καταδεικνύοντας, το πόσο επείγουσα είναι η ανοικοδόμηση του ευρύτερου συστήματος δια βίου μάθησης στη χώρα εν όψει των επερχόμενων προκλήσεων.** Η κατάταξη της Ελλάδας οφείλεται κατά σειρά στην πληθυσμιακή γήρανση, τάση που αναμένεται να ενταθεί τα επόμενα χρόνια, στο υψηλό ποσοστό των εργαζομένων που αντιμετωπίζουν υψηλό κίνδυνο αυτοματοποίησης<sup>10</sup> και στη χαμηλή επίδοση των ενηλίκων στις δεξιότητες του αριθμητισμού, του γραμματισμού και της επίλυσης προβλημάτων σε περιβάλλοντα εντάσεως τεχνολογίας<sup>11</sup>.

### B.2 Βαθμός κάλυψης

Ο βαθμός κάλυψης αποτυπώνει το πόσο ενεργά εμπλέκονται το ανθρώπινο δυναμικό (ζήτηση για κατάρτιση) και οι επιχειρήσεις (προσφορά κατάρτισης) στη δια βίου μάθηση. Για αυτόν τον σκοπό λαμβάνονται υπόψη το ποσοστό συμμετοχής σε προγράμματα μη τυπικής και άτυπης μάθησης για το σύνολο του ενήλικου ανθρώπινου δυναμικού και, αντίστοιχα, το ποσοστό των επιχειρήσεων που παρέχουν ευκαιρίες συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στους εργαζομένους τους. Σύμφωνα με τα

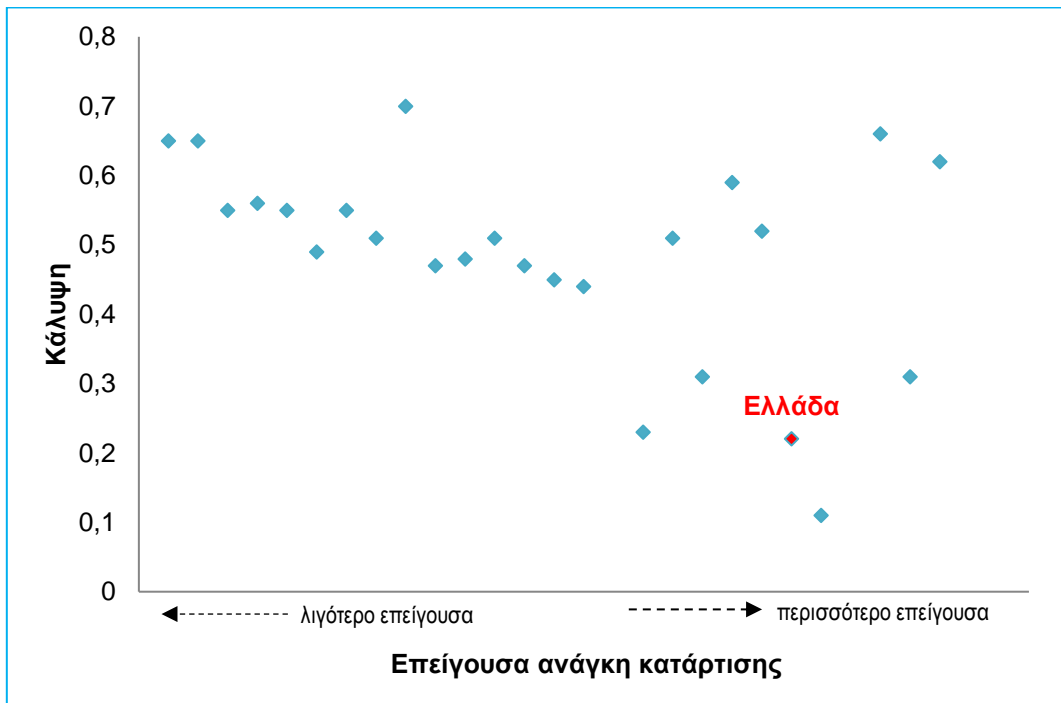
<sup>10</sup> Τα στοιχεία για τον κίνδυνο αυτοματοποίησης των θέσεων εργασίας προέρχονται από τη μελέτη των Nedelkoska and Quintini (2018). Ο υψηλός κίνδυνος αυτοματοποίησης αντιστοιχεί σε πιθανότητα αυτοματοποίησης της θέσης εργασίας μεγαλύτερη από 50%.

<sup>11</sup> Τα στοιχεία για τις επιδόσεις των ενηλίκων στις εν λόγω δεξιότητες προέρχονται από την έκθεση PIAAC του ΟΟΣΑ, η οποία αξιολογεί και συγκρίνει διεθνώς τις επιδόσεις των ενηλίκων (Πηγή: OECD (2019), Skills Matter: Additional Results from the Survey of Adult Skills, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1f029d8f-en>.)



σχετικά στοιχεία, για το σύνολο του ΟΟΣΑ, μόλις τέσσερις στους 10 ενήλικες δηλώνουν ότι έχουν λάβει κάποιου τύπου κατάρτιση που σχετίζεται με τη θέση εργασίας τους. Αξίζει δε να σημειωθεί ότι, από το 60% των ενηλίκων που δεν έχουν λάβει κατάρτιση, το 50% δηλώνει ότι δεν επιθυμεί καν να συμμετέχει σε τέτοιου τύπου δραστηριότητες. Αυτό το εύρημα αναδεικνύει τη σημασία των δράσεων ενημέρωσης και ενθάρρυνσης των ενηλίκων για μεγαλύτερη συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Η επίδοση της Ελλάδας στον βαθμό κάλυψης είναι απογοητευτική: από ένα σύνολο 33 χωρών, η χώρα καταλαμβάνει την προτελευταία θέση, μπροστά μόνο από την Ουγγαρία. Αυτό συμβαίνει, μάλιστα, τη στιγμή που η ανάγκη επανακατάρτισης και αναβάθμισης δεξιοτήτων για τη χώρα αξιολογείται ως από τις πλέον επείγουσες (Δ5). Οι αιτίες που εξηγούν αυτήν την τόσο χαμηλή επίδοση οφείλονται αφενός στο ποσοστό των επιχειρήσεων που παρέχουν συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και αφετέρου στο ποσοστό συμμετοχής των εργαζομένων σε προγράμματα κατάρτισης που σχετίζονται με τη θέση εργασίας – σε αμφότερες τις υποδιαστάσεις η χώρα κατατάσσεται πολύ χαμηλά.



#### Δ5. Βαθμός κάλυψης και επείγουσα ανάγκη κατάρτισης

Πηγή: OECD (2019), *Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems*, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264311756-en>.

### B.3 Μη αποκλεισμός

Η διάσταση του μη αποκλεισμού εκφράζει το κατά πόσο παρέχονται ίσες ευκαιρίες κατάρτισης στις μειονεκτούσες ομάδες του ανθρώπινου δυναμικού σε σχέση με εκείνες που βρίσκονται σε ευνοϊκότερη θέση. Για την ταξινόμηση χρησιμοποιούνται κοινωνικά και δημογραφικά κριτήρια και το καθεστώς απασχόλησης. Το γενικό συμπέρασμα είναι ότι αυτοί που έχουν περισσότερο ανάγκη την κατάρτιση τείνουν να συμμετέχουν λιγότερο στα σχετικά προγράμματα. Στη συγκεκριμένη διάσταση η Ελλάδα καταλαμβάνει την τελευταία θέση, ακολουθούμενη από τη Σλοβενία και τη Δανία. Δεδομένου, όμως, του πολύ χαμηλού ποσοστού συμμετοχής για ολόκληρο το ανθρώπινο δυναμικό, το εύρημα αυτό δείχνει απλώς ότι το υποτονικό ενδιαφέρον για





συμμετοχή σε δραστηριότητες δια βίου μάθησης διαπερνά – λίγο έως πολύ – όλες τις κατηγορίες στις οποίες μπορεί να ταξινομηθεί το ανθρώπινο δυναμικό.

#### B.4 Ευελιξία και καθοδήγηση

Πολύ χαμηλή είναι η θέση που καταλαμβάνει η Ελλάδα ως προς τη διάσταση της ευελιξίας και καθοδήγησης που (πρέπει να) χαρακτηρίζει ένα σύστημα μάθησης ενηλίκων. Η εν λόγω διάσταση λαμβάνει υπόψη παραμέτρους, όπως η ευελιξία των προσφερόμενων ευκαιριών κατάρτισης ως προς τον χρόνο και τον χώρο, η δυνατότητα εξ αποστάσεως παρακολούθησης και η αναζήτηση και λήψη πληροφόρησης και καθοδήγησης για ευκαιρίες κατάρτισης. Στη συγκεκριμένη διάσταση η Ελλάδα κατατάσσεται 32η (μεταξύ 35 χωρών), με ιδιαίτερα χαμηλές επιδόσεις στο ποσοστό των ενηλίκων που αναζήτησαν πληροφόρηση για ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης (προτελευταία θέση) και στο ποσοστό των ενηλίκων που έλαβαν πληροφόρηση ή συμβουλευτική καθοδήγηση σχετικά με ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης (τελευταία θέση).

#### B.5 Ευθυγράμμιση και εκτιμώμενη χρησιμότητα

Η θέση της Ελλάδας βελτιώνεται κάπως στις δύο επόμενες διαστάσεις, δηλαδή, στην ευθυγράμμιση των προγραμμάτων κατάρτισης με τις δεξιότητες που ζητούνται στην αγορά εργασίας και στην εκτιμώμενη χρησιμότητα των προγραμμάτων κατάρτισης. Σε ό,τι αφορά την ευθυγράμμιση, η χώρα τοποθετείται στη μέση περίπου της κατανομής (19η μεταξύ 32 χωρών) με ένα αρκετά υψηλό ποσοστό ενηλίκων (το τρίτο μεγαλύτερο) να δηλώνει ότι αναζητά ευκαιρίες κατάρτισης, πέρα από αυτές στις οποίες η συμμετοχή είναι υποχρεωτική. Από την άλλη πλευρά, πτωτική επίδραση ασκεί το υψηλό ποσοστό των επιχειρήσεων που δηλώνει ότι δυσκολεύεται να καλύψει τις κενές θέσεις εργασίας (το τρίτο υψηλότερο ποσοστό).

Η διάσταση της εκτιμώμενης χρησιμότητας της κατάρτισης είναι η πλέον δύσκολα μετρήσιμη, καθώς επιχειρεί να μετρήσει το πόσο χρήσιμη αντιλαμβάνονται οι καταρτιζόμενοι ότι είναι η κατάρτιση που έλαβαν. Για τον υπολογισμό του σύνθετου δείκτη λαμβάνονται υπόψη, μεταξύ άλλων, η εφαρμογή στον χώρο εργασίας των δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν και η (εκτιμώμενη) συμβολή της κατάρτισης στη βελτίωση μεγεθών της απασχόλησης ή/και των μισθολογικών απολαβών. Η Ελλάδα κατατάσσεται 25η μεταξύ 35 χωρών, καταγράφοντας σχετικά υψηλή επίδοση στο ποσοστό των ενηλίκων που χρησιμοποιούν ή προσδοκούν ότι θα χρησιμοποιήσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που έλαβαν από το πρόγραμμα εκπαίδευσης και κατάρτισης.

#### B.6 Χρηματοδότηση

Η διάσταση της χρηματοδότησης αξιολογεί την επάρκεια των πόρων που διατίθενται για τη χρηματοδότηση των συστημάτων μάθησης ενηλίκων και τον δίκαιο επιμερισμό του κόστους μεταξύ ανθρώπινου δυναμικού, επιχειρήσεων και κράτους. Για τον υπολογισμό του σχετικού δείκτη λαμβάνονται υπόψη η χρηματοδοτική συμβολή κάθε παράγοντα και το ποσοστό των ενηλίκων που αναφέρουν το οικονομικό κόστος ως εμπόδιο για τη συμμετοχή τους σε δραστηριότητες μη τυπικής και άτυπης μάθησης. Συνολικά η Ελλάδα καταλαμβάνει την 24η θέση μεταξύ 34 χωρών, αλλά εκεί που έχει ενδιαφέρον να εστιάσει κανείς είναι οι επιδόσεις της σε συγκεκριμένες υπο-διαστάσεις. Αυτές είναι α) το ποσοστό των καταρτιζόμενων που δηλώνουν ότι κάλυψαν με ίδιους πόρους το σύνολο ή ένα μέρος του κόστους της κατάρτισης που έλαβαν, β) το ποσοστό των ενηλίκων που δηλώνουν ότι επιθυμούν να λάβουν κατάρτιση αλλά δεν έχουν την οικονομική δυνατότητα και γ) το ποσοστό συμμετεχόντων που δηλώνουν ότι έλαβαν χρηματοδότηση από τον εργοδότη τους για τουλάχιστον μία μαθησιακή δραστηριότητα. Στην πρώτη και τη δεύτερη κατανομή, η Ελλάδα βρίσκεται στην πρώτη θέση, ενώ κατατάσσεται τελευταία στην τρίτη κατανομή. Είναι, συνεπώς, δυνατό να υποστηριχθεί ότι, στην Ελλάδα, υπάρχει έλλειμμα θεσμικής χρηματοδότησης του συστήματος μάθησης ενηλίκων και, ως απόρροια αυτού, οι πρωτοβουλίες εκπαίδευσης και κατάρτισης στηρίζονται εν πολλοίς στις οικονομικές δυνατότητες των ίδιων των ενηλίκων. Αυτή, πιθανότατα, είναι μία εξήγηση για τα πολύ χαμηλά ποσοστά





συμμετοχής των ενηλίκων σε προγράμματα μη τυπικής και άτυπης μάθησης.

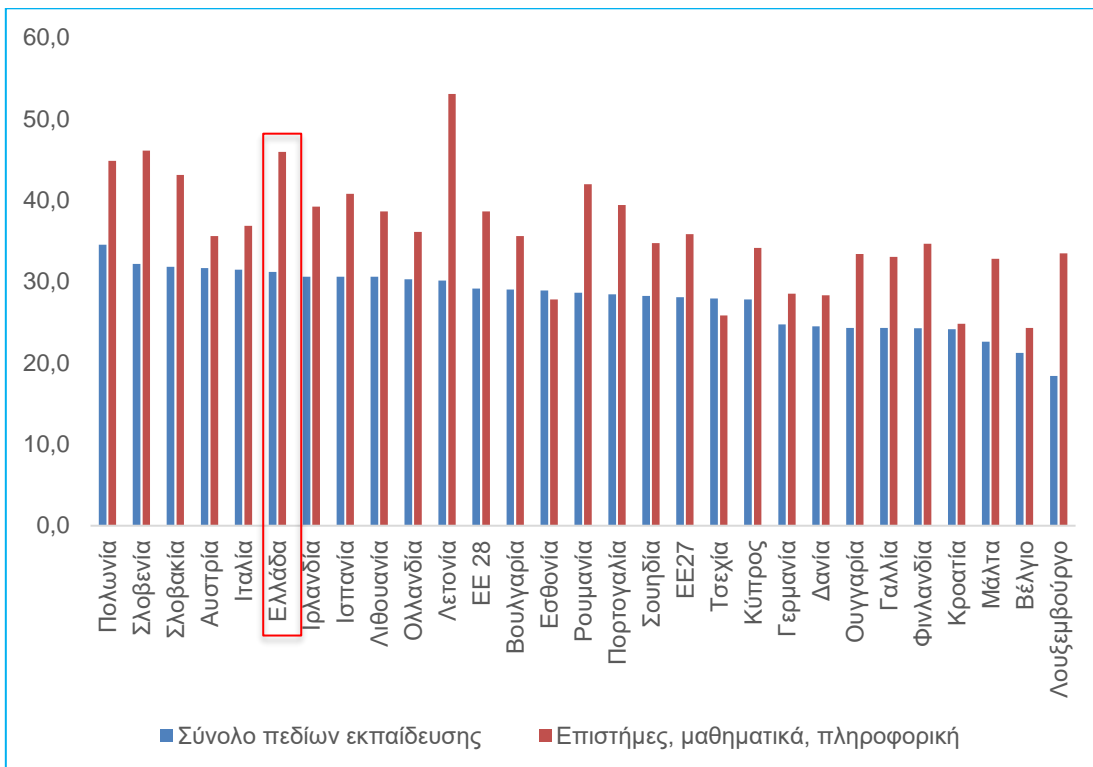
## Γ. Το πρόβλημα της έλλειψης και αναντιστοιχίας δεξιοτήτων στην ελληνική αγορά εργασίας και οι επιδόσεις των ενηλίκων στις ψηφιακές δεξιότητες

Από τη μελέτη του ΟΟΣΑ προκύπτει η διαπίστωση ότι η Ελλάδα δεν παρέχει στο ενήλικο ανθρώπινο δυναμικό της ευκαιρίες επανακατάρτισης και αναβάθμισης δεξιοτήτων στο επιθυμητό επίπεδο ποσότητας, ποιότητας και πρόσβασης. Η διάσταση του προβλήματος μεγεθύνεται αν ληφθεί υπόψη ότι, πρώτον, η χώρα υστερεί σε ό,τι αφορά το επίπεδο ψηφιακού μετασχηματισμού της οικονομίας και, δεύτερον, όπως προκύπτει από την προαναφερόμενη έρευνα του ΣΕΒ, οι ελληνικές επιχειρήσεις δυσκολεύονται ήδη στην εξεύρεση ανθρώπινου δυναμικού με τις κατάλληλες δεξιότητες. Καθώς, λοιπόν, θα αυξάνεται ο ρυθμός ενσωμάτωσης των ψηφιακών τεχνολογιών στην παραγωγή, το πρόβλημα της έλλειψης δεξιοτήτων θα οξύνεται ολοένα και περισσότερο.

Εκτός, όμως, από δυσκολίες στην πλήρωση των κενών θέσεων εργασίας, η έρευνα του ΣΕΒ δείχνει ότι οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα αντιμετωπίζουν ελλείψεις γνώσεων και δεξιοτήτων στο ανθρώπινο δυναμικό που απασχολούν ήδη και, μάλιστα, σε ακόμη υψηλότερο ποσοστό (46%). Δεδομένου ότι στην Ελλάδα τα άτομα των μεγαλύτερων ηλικιακών κατηγοριών αποτελούν ένα διαρκώς αυξανόμενο μερίδιο του ανθρώπινου δυναμικού, η ανάγκη για ριζική αναδιαμόρφωση του συστήματος μάθησης ενηλίκων είναι κάτι παραπάνω από επιτακτική.

Σε ό,τι αφορά την ανάγκη επανακατάρτισης, ειδικότερα, αυτή τεκμαίρεται, μεταξύ άλλων, από το βαθμό της οριζόντιας αναντιστοιχίας δεξιοτήτων που υπάρχει σε μια αγορά εργασίας. Ένας υψηλός βαθμός οριζόντιας αναντιστοιχίας υποδηλώνει ότι ένα σχετικά μεγάλο μέρος του ανθρώπινου δυναμικού απασχολείται σε θέσεις εργασίας ίδιου επιπέδου προσόντων, αλλά διαφορετικού πεδίου σπουδών. Για αυτή την ομάδα ανθρώπινου δυναμικού, ένα κατάλληλα σχεδιασμένο πρόγραμμα επανακατάρτισης μπορεί να διευκολύνει τη μετάβαση προς επαγγέλματα με συναφείς απαιτήσεις γνώσεων και ανερχόμενη ζήτηση. Για παράδειγμα, η ανάγκη για επαγγέλματα της πληροφορικής μπορεί να ικανοποιηθεί από αποφοίτους σχολών που διαθέτουν παραπλήσια προσόντα (λ.χ., αποφοίτους από σχολές μαθηματικών ή φυσικής) και με την παρακολούθηση ενός προγράμματος επανακατάρτισης μπορούν να αποκτήσουν τις απαιτούμενες δεξιότητες.

Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat (2018) σχετικά με την οριζόντια αναντιστοιχία δεξιοτήτων, η Ελλάδα καταλαμβάνει την έκτη θέση μεταξύ των 27 κρατών-μελών της ΕΕ, για τους εργαζόμενους ηλικίας από 25-34 ετών και για το σύνολο των πεδίων εκπαίδευσης (Δ6). Αξίζει, δε, να σημειωθεί ότι το αντίστοιχο ποσοστό για το κρίσιμο πεδίο των «επιστημών, μαθηματικών και πληροφορικής» είναι σημαντικά υψηλότερο (46% έναντι 31,2% του συνόλου) και τοποθετεί τη χώρα στην 4η θέση της σχετικής κατάταξης. Η μείωση της οριζόντιας αναντιστοιχίας δεξιοτήτων προϋποθέτει, μεταξύ άλλων, την υλοποίηση προγραμμάτων επανακατάρτισης, προκειμένου να διευκολύνεται η μετάβαση από θέσεις εργασίας και ειδικότητες με φθίνουσα ζήτηση προς εκείνες στις οποίες προβλέπεται αύξηση της ζήτησης. Για την επίτευξη αυτού του στόχου είναι αναγκαία η ανάπτυξη ενός ολοκληρωμένου συστήματος που θα προσδιορίζει τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας – ιδίως στους κρίσιμους κλάδους της ελληνικής οικονομίας – και θα παρέχει επαρκή πληροφόρηση και καθοδήγηση, έτσι ώστε να μεγιστοποιούνται τα οφέλη της επανακατάρτισης για το ανθρώπινο δυναμικό και τις επιχειρήσεις.



**Δ6. Οριζόντια αναντιστοιχία δεξιοτήτων, 2018, 25-34 ετών**  
(% του ανθρώπινου δυναμικού), ταξινόμηση πεδίων εκπαίδευσης κατά ISCED

Πηγή: Eurostat

Όσον αφορά στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων, αυτή θα πρέπει να στοχεύει πρωτίστως στην ενίσχυση των ψηφιακών δεξιοτήτων. Ασφαλώς, οι ανάγκες διαφέρουν ανά κλάδο και ανά επάγγελμα αλλά, σε κάθε περίπτωση, ο ψηφιακός μετασχηματισμός της οικονομίας προϋποθέτει ότι το ενήλικο ανθρώπινο δυναμικό διαθέτει ένα αποδεκτό επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων. Εξάλλου, η έλευση της πανδημίας, και η επακόλουθη επέκταση της τηλεργασίας και των ηλεκτρονικών εμπορικών συναλλαγών, κατέστησε ακόμη πιο επιτακτική αυτήν την ανάγκη. Επιπλέον, η ανάπτυξη νέων και η αξιοποίηση των υφιστάμενων τεχνολογικών εφαρμογών απαιτούν, μεταξύ άλλων, την ύπαρξη ενός ανθρώπινου δυναμικού που διαθέτει προηγμένες ψηφιακές δεξιότητες.

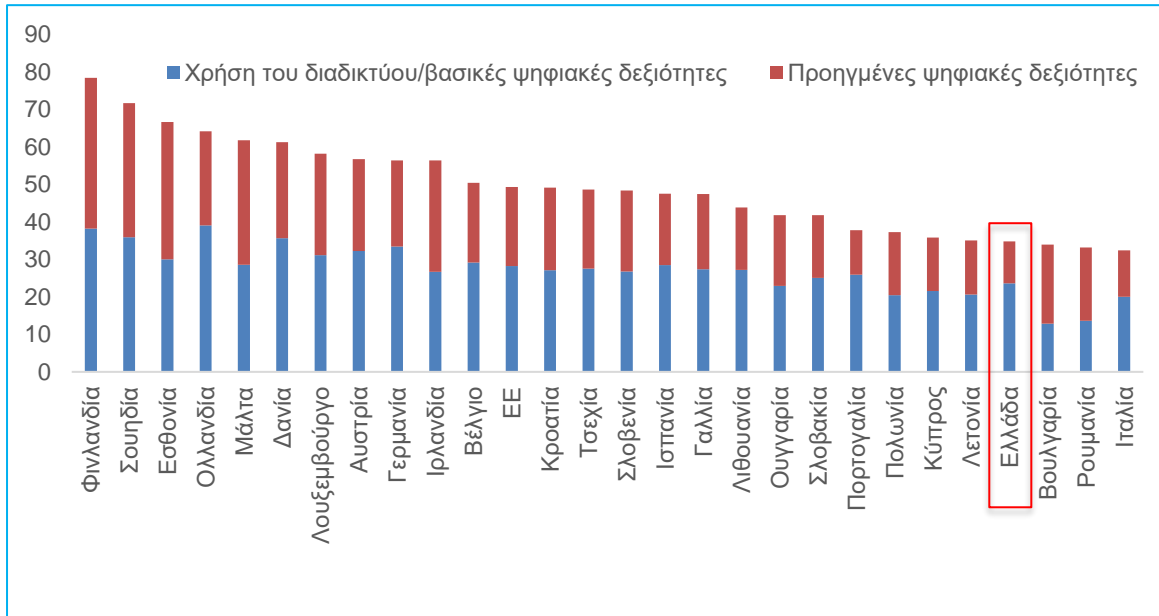
Στην Ευρώπη καταγράφεται σημαντική έλλειψη σε ειδικούς τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών. Για παράδειγμα, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Στρογγυλή Τράπεζα για τη Βιομηχανία, η έλλειψη μόνο για το 2020 ανέρχεται σε 500.000 άτομα περίπου<sup>12</sup>. Όσον αφορά την Ελλάδα, τα τελευταία στοιχεία του Δείκτη Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (2020) και, ειδικότερα, του δείκτη που μετρά το επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, δείχνουν ότι η χώρα εμφανίζει σημαντική υστέρηση, καθώς κατατάσσεται 24η μεταξύ των 27 κρατών μελών της ΕΕ<sup>13</sup> (Δ7). Η συγκεκριμένη επίδοση, υπό το πρίσμα των εξελίξεων που επιφέρουν οι προαναφερόμενες τάσεις και επισπεύδει η πανδημία του κορονοϊού,

<sup>12</sup> European Round Table for Industry, (2020), *Reskilling in European Industry, Preparing the Workforce for Tomorrow*, Discussion Paper, [https://ert.eu/wp-content/uploads/2020/07/ERT-Reskilling-in-European-Industry-Paper\\_July2020-1.pdf](https://ert.eu/wp-content/uploads/2020/07/ERT-Reskilling-in-European-Industry-Paper_July2020-1.pdf)

<sup>13</sup> Ο συγκεκριμένος δείκτης ενσωματώνει δύο επιμέρους διαστάσεις: η πρώτη αφορά στη χρήση του διαδικτύου και τις βασικές ψηφιακές δεξιότητες και η δεύτερη στις προηγμένες ψηφιακές δεξιότητες. Η δεύτερη διάσταση υπολογίζεται βάσει α) του ποσοστού των ειδικών ΤΠΕ στο σύνολο της απασχόλησης και β) του λόγου των πτυχιούχων θετικών επιστήμων, τεχνολογίας, μηχανικής και μαθηματικών ανά 1.000 άτομα.



καταδεικνύει το πόσο σημαντική αλλά και επείγουσα είναι η ανάληψη μεταρρυθμιστικών πρωτοβουλιών προς την κατεύθυνση ανάπτυξης των ψηφιακών δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού.



**Δ7. Δείκτης Ανθρώπινου κεφαλαίου/Ψηφιακών Δεξιοτήτων:** ο δείκτης ενσωματώνει δύο επιμέρους διαστάσεις: α) τη χρήση του διαδικτύου/βασικές ψηφιακές δεξιότητες και β) τις προηγμένες ψηφιακές δεξιότητες. Ο Δείκτης Ανθρώπινου Κεφαλαίου/Ψηφιακών Δεξιοτήτων αποτελεί μία από τις πέντε διαστάσεις βάσει των οποίων προκύπτει ο Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας.

Πηγή: European Commission (2020), Digital Economy and Society Index – Human Capital/Digital Skills

## Συμπεράσματα και βασικές προτάσεις πολιτικής

Καταγράφηκαν παραπάνω, οι τεχνολογικές, οικονομικές και κοινωνικές μεταβολές που αναδεικνύουν σε κορυφαία προτεραιότητα την αναβάθμιση των δεξιοτήτων (upskilling) και την επανακατάρτιση (reskilling) του ανθρώπινου δυναμικού. Επίσης, επισημάνθηκαν οι αδυναμίες του ελληνικού συστήματος μάθησης ενηλίκων που δεν του επιτρέπουν να ανταποκριθεί επαρκώς στην αποστολή του. Διαπιστώθηκε ότι το σύστημα αυτό παρουσιάζει σημαντική υστέρηση σε όλα σχεδόν τα πεδία αξιολόγησης και καθίσταται επιτακτική η ανάγκη ριζικής αναμόρφωσής του.

Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση (ΣΕΚ) αποτελεί σημαντικό εργαλείο για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την επανακατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού, ώστε αυτό να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις γνώσεων και δεξιοτήτων που απαιτεί η μετάβαση προς μία ανταγωνιστική, ψηφιακά προηγμένη και κλιματικά ουδέτερη οικονομία. Στην Ελλάδα, η μεταρρύθμιση του συστήματος της ΣΕΚ πρέπει να έχει ως απώτερη επιδίωξη της ενίσχυση της αναπτυξιακής του διάστασης.

Ο ΣΕΒ προτείνει τη θεσμοθέτηση ενός ενιαίου και εξωστρεφούς συστήματος παροχής υπηρεσιών ΣΕΚ, το οποίο θα διακρίνεται από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

- Συνεχής παρακολούθηση των εξελίξεων στην αγορά εργασίας και ευελιξία στον προσδιορισμό των αναγκών των επιχειρήσεων
- Διασφάλιση της ποιότητας των εισροών και των εκροών της ΣΕΚ μέσω της υιοθέτησης διεθνώς αναγνωρισμένων προτύπων ποιότητας



- Εφαρμογή τεχνολογικά προηγμένων και καινοτόμων μεθόδων παροχής κατάρτισης (π.χ. προσομοίωση)
- Συμβολή στην άρση των εμποδίων που δυσχεραίνουν την κινητικότητα του ανθρώπινου δυναμικού και την επανένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας.

Επίσης, σε ένα περιβάλλον όπου η ανάγκη για διαρκή επικαιροποίηση των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων είναι επιτακτική, η αναγνώριση των προσόντων και ιδιαίτερα των αποκτηθέντων εκτός των τυπικών συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, τόσο σε οργανωμένο περιβάλλον (μη-τυπική μάθηση) όσο και άτυπα (μέσω του εργασιακού χώρου, της εμπειρίας, του ελεύθερου χρόνου) κρίνεται ως απαραίτητη καθώς:

- Προσδίδει ένα επιπλέον εφόδιο, χρήσιμο για τη διασφάλιση και τη διατήρηση της θέσης των εργαζομένων στην αγορά εργασίας και ενισχύει την ικανότητα απασχόλησης,
- Συμβάλλει στην καλύτερη αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης και διευκολύνει την κινητικότητα του ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας,
- Επιτρέπει στις επιχειρήσεις να αναζητήσουν και να ικανοποιήσουν αποτελεσματικότερα τις ανάγκες τους σε δεξιότητες αξιοποιώντας μεγαλύτερο φάσμα προσόντων του ανθρώπινου κεφαλαίου που διαφορετικά θα παρέμεναν αφανή και θα απαξιώνονταν.

Στο πλαίσιο αυτό, ακρογωνιαίιο λίθο αποτελεί η διασφάλιση ποιότητας, δηλαδή το σύνολο των ενεργειών που εξασφαλίζουν ότι η παρεχόμενη κατάρτιση ικανοποιεί συγκεκριμένες απαιτήσεις και προδιαγραφές. Η διασφάλιση ποιότητας αφορά στις:

- εισροές της κατάρτισης (κτηριακές και τεχνολογικές υποδομές, απαιτήσεις σε ανθρώπινους πόρους κλπ. των φορέων παροχής κατάρτισης, πρόγραμμα κατάρτισης και εκπαιδευτικό υλικό, εκπαιδευτές, διδακτικές μέθοδοι και τεχνικές) και στις
- εκροές (πιστοποίηση του αποτελέσματος των μαθησιακών διαδικασιών, των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που αποκτώνται στο τέλος μιας μαθησιακής διαδρομής).

Στη βάση όσων περιγράφονται παραπάνω, ο ΣΕΒ πιστεύει ότι απαιτείται η άμεση διαμόρφωση ενός ενιαίου πλαισίου παροχής υπηρεσιών ΣΕΚ, αναγνώρισης προσόντων και πιστοποίησης γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων της μη τυπικής μάθησης με την τήρηση διεθνώς αναγνωρισμένων προτύπων και προδιαγραφών ποιότητας ώστε να εξαιρεθούν:

- Επικαλύψεις και συγκρούσεις αρμοδιοτήτων δημοσίων ή άλλων φορέων
- Αμφίβολης αξιοπιστίας υπηρεσίες κατάρτισης ή / και πιστοποίησης
- Αποσπασματικές αντιμετώπισεις και αντικρουόμενες προσεγγίσεις.

Είναι αναγκαίο να είναι σαφείς σε όλους τους εμπλεκόμενους οι όροι «διαπίστευση», «πιστοποίηση», «αδειοδότηση», «πιστοποιημένα προγράμματα κατάρτισης», «σχήμα πιστοποίησης προσώπων» κλπ. και να εφαρμόζονται αναλόγως. Επίσης, είναι αναγκαίο να είναι διακριτοί οι ρόλοι και οι αρμοδιότητες των φορέων (ΕΣΥΔ, ΕΟΠΠΕΠ, ΟΑΕΔ, Υπουργείο Παιδείας κλπ.) που εμπλέκονται στην υλοποίησή τους. Η ολοκληρωμένη αυτή προσέγγιση πρέπει να αφορά τόσο την κατάρτιση των ανέργων όσο και τις δράσεις κατάρτισης που αφορούν τα «ρυθμιζόμενα τεχνικά επαγγέλματα».

Ειδικότερα για τα έξι «ρυθμιζόμενα τεχνικά επαγγέλματα» πρέπει να προχωρήσει άμεσα η ρύθμιση θεμάτων που σχετίζονται με τις αποφάσεις για τα απαιτούμενα προγράμματα κατάρτισης που υποκαθιστούν εργασιακή εμπειρία, τη δυνατότητα εξετάσεων αδειοδότησης και από ιδιωτικούς φορείς διενέργειας εξετάσεων κλπ., όπως άλλωστε προβλέπεται από το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο (για περαιτέρω ανάλυση βλέπε <https://www.sev.org.gr/grafeio-typou/arthrografia-synentefxeis-se-mme/22a/>). Η προώθηση αυτών των ρυθμίσεων θα επιτρέψει την πρόσβαση των επαγγελματιών σε φερέγγυες διαδικασίες κατάρτισης,



πιστοποίησης και εν τέλει αδειοδότησης χωρίς να καταφεύγουν για αυτό τον λόγο στο εξωτερικό! Επίσης, θα διευκολυνθούν οι επιχειρήσεις που απαιτείται εκ των έργων που αναλαμβάνουν να διαθέτουν προσωπικό με διεθνώς αναγνωρισμένες πιστοποιήσεις.

## Η Στρατηγική Προσέγγιση και Πρόταση του ΣΕΒ

Ο ΣΕΒ προτείνει τη θεσμοθέτηση ενός ενιαίου και εξωστρεφούς συστήματος παροχής υπηρεσιών ΣΕΚ καθώς και αξιολόγησης και πιστοποίησης των εισροών και των εκροών της, ακολουθώντας την ευρέως αποδεκτή διεθνή πρακτική που αξιοποιεί τους διαπιστευμένους κατά διεθνή πρότυπα ποιότητας φορείς πιστοποίησης του Δημόσιου ή Ιδιωτικού τομέα.

Στο πλαίσιο του προτεινόμενου συστήματος ο **Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ)** διαδραματίζει τον επιτελικό ρόλο προσδιορισμού των προτύπων ποιότητας που πρέπει να ακολουθούνται από τους συμμετέχοντες τόσο στις «εισροές» όσο και στις «εκροές» του συστήματος συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Επίσης, ο ΕΟΠΠΕΠ έχει την αρμοδιότητα για την διαδικασία αναγνώρισης των προσόντων που αποκτώνται εκτός του τυπικού συστήματος εκπαίδευσης. Ο ΕΟΠΠΕΠ έχει την αρμοδιότητα για την αντιστοίχιση των προσόντων που είτε πιστοποιούνται είτε αναγνωρίζονται και επικυρώνονται με άλλη διαδικασία, με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων και για την αναγνώριση πιθανών επαγγελματικών δικαιωμάτων που απορρέουν. Ο ΕΟΠΠΕΠ εποπτεύει την ανάπτυξη και επικαιροποίηση και έχει την ευθύνη πιστοποίησης των Επαγγελματικών Περιγραμμάτων που πρέπει να συνοδεύονται από Πλαίσιο Προγράμματος και Σχήμα Πιστοποίησης των μαθησιακών αποτελεσμάτων. Η ύπαρξη σύγχρονων Επαγγελματικών Περιγραμμάτων συμβάλλει αποφασιστικά στον προσδιορισμό των αναγκών των επιχειρήσεων, στην ενίσχυση της ευελιξίας μέσω της δυνατότητας επιλογής μίας ή περισσότερων Ενοτήτων Μαθησιακών Αποτελεσμάτων από το Πλαίσιο Προγράμματος (θεματολόγιο), και στην αξιόπιστη αξιολόγηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων βάσει του (διαπιστευμένων) Σχημάτων Πιστοποίησης.

Στον πυρήνα της λειτουργίας του προτεινόμενου Συστήματος, περιλαμβάνονται τα συστήματα και οι διαδικασίες διαπιστευμένων από το **Εθνικό Σύστημα Διαπίστευσης (ΕΣΥΔ)** φορέων που με τη σειρά τους ελέγχουν και πιστοποιούν τις λειτουργίες των φορέων παροχής υπηρεσιών κατάρτισης και πιστοποίησης. Οι Φορείς Πιστοποίησης Παρόχων Υπηρεσιών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΦΠΙΣΕΚ) απαιτείται να έχουν διαπιστευθεί από το ΕΣΥΔ κατά το διεθνές πρότυπο ISO 17020:201214 προκειμένου να αξιολογούν τη συμμόρφωση των υποψήφιων Φορέων Παροχής Υπηρεσιών Κατάρτισης (ΦΠΑΣΕΚ) με καθορισμένα πρότυπα ποιότητας (πρότυπα ποιότητας που αφορούν στις εισροές της ΣΕΚ). Με βάση την πιστοποίηση αυτή, οι ΦΠΑΣΕΚ λαμβάνουν την σχετική αδειοδότηση από τον ΕΟΠΠΕΠ.

Με τον τρόπο αυτό υιοθετούνται γενικοί κανόνες και σαφή και μετρήσιμα κριτήρια ανεξάρτητα από την κατηγορία στην οποία ανήκει η δομή παροχής υπηρεσιών ΣΕΚ στη βάση της απλούστευσης των διαδικασιών πιστοποίησης, αδειοδότησης και ελέγχου, επιτρέποντας, παράλληλα το άνοιγμα της αγοράς κατάρτισης χωρίς υποβάθμιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Αντίστοιχα, οι Φορείς Πιστοποίησης Προσώπων (ΦΠΠΡΟ) σύμφωνα με το προτεινόμενο από τον ΣΕΒ σύστημα, διαπιστεύονται από το ΕΣΥΔ ως προς το αντίστοιχο πεδίο εφαρμογής (κατά το διεθνές πρότυπο ΕΛΟΤ EN ISO/IEC 17024:201215) και κατόπιν αδειοδοτούνται από τον ΕΟΠΠΕΠ. Οι διαπιστευμένοι ΦΠΠΡΟ διαθέτουν κατάλληλο Σχήμα Πιστοποίησης που αναπτύσσεται βάσει του Επαγγελματικού Περιγράμματος<sup>16</sup> και διαπιστεύεται αντιστοίχως.

<sup>14</sup> Αξιολόγηση της συμμόρφωσης - Απαιτήσεις για τη λειτουργία διαφόρων τύπων φορέων που πραγματοποιούν έλεγχο

<sup>15</sup> Αξιολόγηση της συμμόρφωσης - Γενικές απαιτήσεις για φορείς πιστοποίησης προσώπων

<sup>16</sup> Σε περίπτωση μη ύπαρξης Επαγγελματικού Περιγράμματος θα μπορούσαν να γνωμοδοτούν οι κοινωνικοί εταίροι ή εμπειρογνώμονες επί του αντικείμενου.





Ο ΣΕΒ προτείνει όπως οι **Κοινωνικοί Εταίροι** ή οι φορείς κατάρτισης ανέργων όπως ο **ΟΑΕΔ**, προχωρήσουν στην ανάπτυξη και αναγνώριση από το ΕΣΥΔ κοινών Σχημάτων Πιστοποίησης που θα είναι στη διάθεση όλων των διαπιστευμένων ΦΠΠΡΟ. Με τον τρόπο αυτό αντιμετωπίζεται ή πληθώρα διαφορετικών Σχημάτων Πιστοποίησης και η πίεση για τη διαπίστευσή τους προς τις υπηρεσίες του ΕΣΥΔ. Επίσης, αντιμετωπίζεται αποτελεσματικά η παθογένεια που παρατηρείται σήμερα όσον αφορά στην πληθώρα διαφορετικών σχημάτων πιστοποίησης χαμηλής προστιθέμενης αξίας και περιορισμένη βιωσιμότητας. Τέλος, διευκολύνεται η υλοποίηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης σε ανέργους καθώς αυτοί θα κατευθύνονται σε προγράμματα του ΟΑΕΔ που θα διαθέτουν ήδη αναγνωρισμένο Σχήμα Πιστοποίησης. Με αυτό τον τρόπο οι καταρτιζόμενοι άνεργοι θα ολοκληρώνουν το πρόγραμμα κατάρτισης με συμμετοχή σε εξετάσεις «third party» για αξιολόγηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων όπως προβλέπεται από ένα διαπιστευμένο Σχήμα Πιστοποίησης.

Τα κύρια πλεονεκτήματα του προτεινόμενου από τον ΣΕΒ συστήματος είναι τα ακόλουθα:

- Διασφαλίζεται η αμεροληψία, ανεξαρτησία και αξιοπιστία των διαδικασιών πιστοποίησης μέσω της συμμόρφωσης των ΦΠΑΣΕΚ με τις αυστηρές απαιτήσεις διεθνών προτύπων ποιότητας. Με την πιστοποίηση (σύμφωνα με διεθνή πρότυπα ποιότητας) των ΦΠΑΣΕΚ από διαπιστευμένους ΦΠΙΣΕΚ αξιολογείται αντικειμενικά και βάσει τεκμηριωμένων στοιχείων η επάρκεια και η καταλληλότητα των πρώτων ως προς τις παρεχόμενες εκπαιδευτικές τους υπηρεσίες. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών.
- Επιτυγχάνεται διεθνής αναγνώριση των πιστοποιήσεων μέσω των συνθηκών αμοιβαίας αναγνώρισης όπου συμμετέχει ο ΕΣΥΔ. Επομένως, η πιστοποίηση στη βάση διαπιστευμένων Σχημάτων Πιστοποίησης αποκτά ιδιαίτερη βαρύτητα και κύρος καθώς πραγματοποιείται σύμφωνα με τις απαιτήσεις διεθνών προτύπων ποιότητας.
- Διασφαλίζεται η αντικειμενικότητα στη λειτουργία των ΦΠΠΡΟ σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα και τον συνεχή έλεγχο του ΕΣΥΔ από τους αντίστοιχους οργανισμούς (διαδικασία peer-assessment). Η αξιολόγηση και η διαπίστευση των ΦΠΙΣΕΚ (κατά το πρότυπο ΕΛΟΤ EN 17020:2012 – δηλαδή, το σχήμα συμμόρφωσης βάσει του οποίου οι ελεγκτές δύνανται να ελέγχουν παρόχους κατάρτισης) πραγματοποιείται με αντικειμενικό τρόπο, καθώς το ΕΣΥΔ (ή άλλος φορέας διαπίστευσης μέλος της σχετικής Συμφωνίας Αμοιβαίας Αναγνώρισης της Ευρωπαϊκής Συνεργασίας για τη Διαπίστευση) ελέγχεται συνεχώς από τους αντίστοιχους οργανισμούς διαπίστευσης σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο.
- Η υποχρέωση των ΦΠΑΣΕΚ να διαθέτουν και να συντηρούν συστήματα διασφάλισης ποιότητας προκειμένου να πιστοποιηθούν και να αδειοδοτηθούν, εξυπηρετεί την ανάπτυξη και διατήρηση νοοτροπίας διοίκησης που εστιάζει και αποδίδει αξία σε θέματα διασφάλισης ποιότητας. Η προσήλωση σε πλαίσια παροχής υπηρεσιών υψηλής ποιότητας βελτιώνει την ανταγωνιστικότητα των παρόχων ενώ προς την ίδια κατεύθυνση συμβάλλει και η ανάπτυξη νοοτροπίας αυτό-αξιολόγησης με τη συμμετοχή στην σχετική διαδικασία όλων όσων εμπλέκονται στην παροχή ΣΕΚ.
- Αξιοποιούνται υφιστάμενες δημόσιες δομές (ΕΣΥΔ, ΕΟΠΠΕΠ) με ταυτόχρονη ελαχιστοποίηση των διοικητικών βαρών του κράτους.
- Αξιοποιούνται καλές εμπειρίες και πρακτικές σε εθνικό και διεθνές επίπεδο





Το παρόν συντάχθηκε από τον Τομέα Απασχόλησης & Αγοράς Εργασίας του ΣΕΒ στο πλαίσιο έρευνας που υλοποιήθηκε μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση».



Ευρωπαϊκή Ένωση  
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα  
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,  
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη



## Οικονομικά μεγέθη μελών ΣΕΒ

### ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ

**€311** δισ.  
**63%** συνόλου\*



### ΙΔΙΑ ΚΕΦΑΛΑΙΑ

**€55** δισ.  
**45%** συνόλου\*



### ΠΩΛΗΣΕΙΣ

**€72** δισ.  
**42%** συνόλου\*



### ΠΡΟ ΦΟΡΩΝ ΚΕΡΔΗ

**€4,2** δισ.\*\*  
**38%** συνόλου\*\*



### ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

**216.000**  
**10%** συνόλου ασφαλισμένων στον ΕΦΚΑ



### ΜΙΣΘΟΙ

**€5,2** δισ.  
**18%** συνόλου\*\*\*



### ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ

**€2,2** δισ.  
**23%** συνόλου\*\*\*



### ΦΟΡΟΣ ΕΠΙ ΚΕΡΔΩΝ

**€1,3** δισ.  
**29%** συνόλου\*\*\*\*



\* 19.910 δημοσιευμένοι ισολογισμοί χρήσης 2018 που περιλαμβάνονται στη βάση της ICAP.

\*\* Σύνολο κερδών κερδοφόρων επιχειρήσεων.

\*\*\* % επί του συνόλου τακτικών αποδοχών (χωρίς bonus και υπερωρίες)/ασφαλιστικών εισφορών ασφαλισμένων στον ΕΦΚΑ.

\*\*\*\* % επί του συνόλου εσόδων από φόρο εισοδήματος νομικών προσώπων.

## Όραμα

Οραματιζόμαστε την Ελλάδα ως τη χώρα, που κάθε πολίτης του κόσμου θα θέλει και θα μπορεί να επισκεφθεί, να ζήσει και να επενδύσει.

Οραματιζόμαστε μια ανοιχτή, κοινωνικά υπεύθυνη και οικονομικά φιλελεύθερη χώρα-μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που προτάσσει την ισχυρή ανάπτυξη ως παράγοντα κοινωνικής συνοχής. Θέλουμε μια Ελλάδα δυναμικό κέντρο της ευρωπαϊκής περιφέρειας, με στέρεους θεσμούς, ελκυστικό κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον, που προάγει τις εξαγωγές, την καινοτόμο επιχειρηματικότητα, την παραγωγή και τις ποιοτικές υπηρεσίες, τη βιώσιμη ανάπτυξη, τη γνώση, τη συνοχή, τις ίσες ευκαιρίες και το κράτος δικαίου.

## Αποστολή

### Ηγεσία & Γνώση

Ο ΣΕΒ διαδραματίζει ηγετικό ρόλο στον μετασχηματισμό της Ελλάδας σε μια παραγωγική, εξωστρεφή και ανταγωνιστική οικονομία, ως ανεξάρτητος και υπεύθυνος εκπρόσωπος της ιδιωτικής οικονομίας.

### Κοινωνικός Εταίρος

Ο ΣΕΒ, ως κοινωνικός εταίρος που πιστεύει στη λειτουργία των θεσμών, προωθεί στα αρμόδια όργανα της Πολιτείας και της Ε.Ε. τις απόψεις και θέσεις της επιχειρηματικής κοινότητας.

### Ισχυρός Εκπρόσωπος

Ο ΣΕΒ διαμορφώνει θέσεις, αναλύσεις και προτάσεις πολιτικής για την οικονομία, τη βιομηχανία, την καινοτομία, την απασχόληση, την παιδεία και τις εργασιακές δεξιότητες, τον κοινωνικό διάλογο, τη βιώσιμη ανάπτυξη, την εταιρική υπευθυνότητα.

### Φορέας Δικτύωσης

Ο ΣΕΒ δικτυώνει τα μέλη του μεταξύ τους & με τα κέντρα αποφάσεων (εγχώρια και διεθνή), με στόχο τη δημιουργία προστιθέμενης αξίας.



Σύγχρονες Επιχειρήσεις, Σύγχρονη Ελλάδα

ΣΕΒ σύνδεσμος επιχειρήσεων και βιομηχανιών

Ξενοφώντος 5, 105 57 Αθήνα  
T: 211 5006 000  
F: 210 3222 929  
E: info@sev.org.gr  
www.sev.org.gr

SEV Hellenic Federation of Enterprises

168, Avenue de Cortenberg  
B-1000 Bruxelles  
T: +32 (0) 2 662 26 85  
E: kdiamantouros@sev.org.gr

ΑΚΟΛΟΥΘΗΣΤΕ ΜΑΣ ΣΤΑ ΜΕΣΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ

