



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ»**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Ανάπτυξη χωρίς Αποκλεισμούς 2030 / Συστάσεις του ΟΟΣΑ για την
Επένδυση σε Δεξιότητες και την Ισότητα των δύο ύλων»

ΦΥΡΙΓΟΥ ΚΟΝΣΟΛΟ ΓΕΩΡΓΙΑ

**Επιβλέπων Καθηγητής :
Ε. ΠΑΠΑΖΟΓΛΟΥ**

Κόρινθος, Σεπτέμβρης 2018



**UNIVERSITY OF PELOPONNESE
FACULTY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES
DEPARTMENT OF POLITICAL STUDIES AND INTERNATIONAL
RELATIONS
MASTER PROGRAM IN “GOVERNANCE AND PUBLIC POLICIES”**

***“Inclusive Growth 2030/ OECD Recommendations on the
Investment in Skills and Gender Equality”***

FYRIGOU CONSOLO GEORGIA

Supervisor:

EM . PAPAZOGLU

Corinth, September 2018

Η εργασία μου αφιερώνεται σε όλους τους συναδέλφους μου του Υπουργείου Οικονομίας και Ανάπτυξης που παρά τις άσχημες οικονομικές συγκυρίες , εργασιακές και κοινωνικές αντιξοότητες, καθημερινά μοχθούν για μια καλύτερη Δημόσια Διοίκηση και μια καλύτερη Ελλάδα!

Η ενίσχυση των αγορών, ενδυνάμωση και επανάκτηση της «ευρωπαϊκής εμπιστοσύνης», η μόρφωση και η δυνατότητα ίσων ευκαιριών σε όλους για μια κοινωνία χωρίς αποκλεισμούς, μια κοινωνία με υγιή σκέψη, δράσεις και συμπεριφορά, απαύγασμα του πολιτισμικού μας γίνεσθαι, της κουλτούρας μας, της μοναδικής μας φιλοξενίας και γενναιοδωρίας αποτελούν τα βασικά στοιχεία της προόδου μας και της κοινωνικής και οικονομικής μας ανάτασης.

Προσδοκούμε και ευελπιστούμε σε μια Ελλάδα με ηχηρή φωνή και απόψεις στα διεθνή Ευρωπαϊκά φόρα και δομές, μια Ελλάδα με στέρεους θεσμούς και ελκυστική κοινωνική και οικονομική υπόσταση και ένα περιβάλλον με ενισχυμένη κοινωνική συνοχή που θα προάγει την βιώσιμη ανάπτυξη, το κράτος δικαίου και τις ίσες ευκαιρίες για όλους τους Έλληνες πολίτες.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	Σελίδες
ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ- ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ	
1.1 Γενικός στόχος του έργου.....	11
1.2 Στόχοι μελέτης.....	12
1.3 Λόγοι για την επιλογή.....	12
1.4 Κεντρικό ερώτημα.....	12
1.5 Πηγές /Στοιχεία Εμπειρικών δεδομένων.....	13
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ	
2.1 Χρησιμότητα εφαρμογής δημοσίων πολιτικών.....	14
2.2 Εκπαιδευτική ανάπτυξη.....	18
2.3 Μαθαίνω -συμμετέχω-εκτελώ-αποκτώ εμπειρίες.....	22
2.4 Στρατηγικός Σχεδιασμός και Οργάνωση.....	25
2.5 Αναγνώριση εμπλεκόμενων και αποδεκτών πολιτικής (stakeholder mapping).....	27
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΟΟΣΑ και ΑΕΙΦΟΡΟΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗ 2030	
3.1 Επένδυση στις δεξιότητες και για τα δύο φύλα για ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς.....	31
3.2. Στρατηγική ΟΟΣΑ για την «Επένδυση στις δεξιότητες.....	33

3.3	Επένδυση στις δεξιότητες και αγορά εργασίας	35
3.3.1	ΟΟΣΑ και τριτοβάθμια εκπαίδευση.....	38
3.3.2	Δεξιότητες και Ισότητα	40
3.3.3	Δεξιότητες και παγκοσμιοποίηση.....	43
3.4	Ψηφιοποίηση και ανάπτυξη.....	46
3.4.1	Ψηφιοποίηση και σχεδιασμός πολιτικής.....	49
3.4.2	Ψηφιακή πολιτική «Επένδυση στις δεξιότητες και έρευνα».....	50
3.4.3	Διευκόλυνση της κοινωνικής προσαρμογής και διασφάλιση της ένταξης	53
3.4.4	Ψηφιακή πολιτική ως παράγοντας ανάπτυξης και ευεξίας.....	57
3.5	ΟΟΣΑ και Ισότητα των φύλων.....	58
3.5.1	Ε.Ε και στρατηγική δέσμευση για την ισότητα των φύλων (2016- 2020).....	63
3.5.2	Τι ισχύει στην Ελλάδα σήμερα / Συγκριτικά μεγέθη σε σχέση με άλλες Ευρωπαϊκές Χώρες - κράτη μέλη του ΟΟΣΑ.....	66

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΠΡΩΤΑΓΩΝΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ

4.1	Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων	69
4.1.2	«Πολιτική Δια Βίου μάθησης»/Εθνική στρατηγική.....	70
4.1.3	Το εκπαιδευτικό σύστημα.....	72
4.1.4	Εθνική Ψηφιακή Στρατηγική 2016-2020.....	73
4.1.5	Ψηφιακή στρατηγική / Υφιστάμενη κατάσταση στην Ελλάδα ως προς την ανάγκη για νέες δεξιότητες σε Τεχνολογίες Πληροφορικής Επικοινωνιών (ΤΠΕ).....	75

4.1.6 ΣΕΒ: Ανάδειξη εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης ως μείζονα στοιχεία οικονομικής ανάπτυξης.....	78
4.1.7 ΕΕ/ Κοινωνικοοικονομική ανάπτυξη και συμμετοχικότητα στην ΕΕ μέσω της εκπαίδευσης.....	81
4.1.8 ΟΟΣΑ «Προτάσεις στρατηγικής για την Εκπαίδευση».....	84
4.1.9 ΟΟΣΑ «Στρατηγική πρόταση για την εκπαίδευση στην Ελλάδα....	85
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ Η ΙΣΟΤΙΜΗ ΕΝΤΑΞΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	86
5.1 Γυναικεία Επιχειρηματικότητα	88
5.2 ΟΟΣΑ Προώθηση της ισότητας στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων	90
5.3 Χρηματοδότηση Ε.Ε / ΟΟΣΑ για την στήριξη Ισότητας των δύο φύλων.....	90
5.3.1 ΕΕ και δράσεις για την Ισότητα των φύλων.....	91
5.3.2 ΟΟΣΑ και «Γυναικεία επιχειρηματικότητα».....	92
5.4 ΕΛΛΑΔΑ: «Εθνικό σχέδιο δράσης για την ισότητα των Φύλων 2016-2020»/ Η σημασία της ισότητας και η ισότιμη ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας.....	94
ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ -ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	97
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	99
ΕΠΙΛΟΓΟΣ	104
ΠΗΓΕΣ & ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ.....	106
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	109

«Ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς / Συστάσεις του ΟΟΣΑ για τις δεξιότητες και την ισότητα των δύο φύλων»

ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ: επένδυση σε δεξιότητες, δια βίου μάθηση, ισότητα φύλων, ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς, κοινωνική συνοχή, οικονομική βιωσιμότητα, δημόσια πολιτική

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Τα τελευταία τέσσερα χρόνια, πολλοί υποστηρικτές έχουν λάβει μέτρα για να δώσουν προτεραιότητα στην ισότητα των φύλων στην πολιτική. Παρότι εξακολουθούν να υπάρχουν κενά και διαφορετική αντιμετώπιση μεταξύ των φύλων, τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης θα πρέπει να εντείνουν τις προσπάθειές τους ώστε να διασφαλιστεί πως η δημόσια πολιτική αντανακλά πραγματικά - και έχει ως αποτέλεσμα - περισσότερες κοινωνίες χωρίς αποκλεισμούς, στις οποίες τα αγόρια, τα κορίτσια, και γενικότερα τα δύο φύλα μπορούν όλοι να επιτύχουν το πραγματικό τους δυναμικό.

Η εκπαίδευση όσο και οι δεξιότητες, μέσω της δια βίου μάθησης, χαρακτηρίζονται για τις οικονομίες ως το παγκόσμιο νόμισμα του αιώνα μας. Χωρίς επαρκή επένδυση την εκπαίδευση και τις δεξιότητες, οι άνθρωποι παραμένουν αναξιοποίητοι στο περιθώριο της κοινωνίας και η νέα γενιά επιστημόνων και εργαζομένων βρίσκεται σε δυσμενή θέση.

Η εργασία εξετάζει το πλαίσιο που υπάρχει σήμερα στην Ελλάδα για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων καθώς και το καθεστώς ισότητας ανάμεσα στα φύλα. Βασικοί άξονες είναι οι οδηγίες που έχει δώσει

ο ΟΟΣΑ αλλά και η Ευρωπαϊκή Ένωση, καθώς η Ελλάδα λαμβάνει κυρίως από τους φορείς αυτούς που είναι μέλος κατευθύνσεις για τους κλάδους της οικονομίας αλλά και της κοινωνικής συνοχής. Στο τέλος της εργασίας θα αναφερθούν προτάσεις στις οποίες θα μπορούσε να κινηθεί η χώρα μας προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι της και να διασφαλισθεί η υλοποίησή τους με την υποστήριξη των διεθνών οργανισμών.

KEY WORDS: investing in skills, lifelong learning, gender equality, inclusive growth, social cohesion, economic viability, public policy

ABSTRACT

Over the last four years, many supporters have taken steps to prioritize gender equality in politics. While there are still gaps and different gender responses, the Member States of the European Union should step up their efforts to ensure that public policy really reflects - and results - more inclusive societies in which boys, girls, and in general the two sexes can all achieve their real potential.

Education and skills, through lifelong learning, are characterized by economies as the world's currency of our century. Without sufficient investment in education and skills, people remain untapped on the margins of society, and the new generation of scientists and workers is at a disadvantage.

The paper examines the framework that exists today in Greece for the progress of the policies regarding the investment in skills as well as the gender equality regime. The main axes are the OECD guidelines as well as the European Union, as Greece is mainly taking the directions of the economic sectors and of the social cohesion. At the end of the work we will mention proposals that our country could move to achieve its goals and ensure their implementation with the support of international organizations.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 Γενικός στόχος του έργου

Το σύγχρονο περιβάλλον κυριαρχείται από τη χρήση των νέων τεχνολογιών που ξεκινούν από τον εργασιακό χώρο και φτάνουν μέχρι και τις πιο απλές καθημερινές συνήθειες όπως το κινητό και η πρόσβαση στο διαδίκτυο. Για τη χρήση τους απαιτούνται γνώσεις και δεξιότητες που στον εργασιακό χώρο πολλές φορές πριμοδοτούν εργαζόμενους έναντι άλλων που δεν τις διαθέτουν.

Στο πλαίσιο αυτής της εργασίας θα εξετάσουμε αν και σε πιο βαθμό μπορεί η επένδυση στις δεξιότητες να αμβλύνει την ανισότητα των δύο φύλων να οδηγήσει σε κοινωνίες χωρίς αποκλεισμούς. Ειδικότερα θα εξεταστούν, πώς με την αντιμετώπιση προβλημάτων οικονομικής, πολιτικής και κοινωνικής υφής, αναβαθμίζεται το ποιοτικό υπόβαθρο ζωής και διευρύνεται η πρόσβαση στην αγορά εργασίας δίνοντας ίσες ευκαιρίες σε όλους.

Η μελέτη θα προσπαθήσει να διαφωτίσει τον αναγνώστη στο κατά πόσο μια ολοκληρωμένη δέσμη πολιτικών παρεμβάσεων που στοχεύει στις ίδιες ευκαιρίες ανάμεσα στα δύο φύλα στην αγορά εργασίας και στην ισότιμη αντιμετώπιση, θεωρούνται απαραίτητες για τη δημιουργία πιο βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς οικονομικής ανάπτυξης και κοινωνικής συνοχής.

1.2 Στόχοι μελέτης

Η συγκεκριμένη μελέτη αποσκοπεί μέσω της εξέτασης πολιτικών σε διεθνές και εθνικό επίπεδο, να εστιάσει και να αναδείξει τα περιθώρια που υπάρχουν στην ανάπτυξη μέσω της επένδυσης στο εργατικό δυναμικό. Στην ανάπτυξη δεξιοτήτων μέσω των κατευθυντήριων οδηγιών που έχουν θέσει κυρίως ο ΟΟΣΑ και οι Ευρωπαϊκοί θεσμοί, αλλά κυρίως στον τρόπο που θα πρέπει να εφαρμοστούν στην Ελλάδα και να επιφέρουν το μέγιστο αποτέλεσμα.

1.3 Λόγοι επιλογής

Η επιλογή του συγκριμένου θέματος για την εργασία και η ανάπτυξή του στο πλαίσιο αυτής, έγινε διότι οι δύο παγκόσμιας εμβέλειας οργανισμοί δηλαδή η Ε.Ε. και ο ΟΟΣΑ διαθέτουν τεράστια εμπειρία πάνω σε αυτό το αντικείμενο καθώς διαθέτουν μηχανισμούς καθημερινής παρακολούθησης των οικονομικών και κοινωνικών δεδομένων σε παγκόσμιο επίπεδο. Έχουν την τεχνογνωσία και την πληροφορία και μπορούν να δώσουν κατευθύνσεις και οδηγίες που θα επιφέρουν την ανάπτυξη.

1.4 Κεντρικό Ερώτημα

Το κεντρικό ερώτημα στο οποία θα εστιάσει η παρούσα εργασία είναι:

“ Μπορεί η επένδυση σε δεξιότητες να συμβάλλει στην κοινωνική συνοχή και οικονομική ανάπτυξη μιας χώρας με την ισότιμη αντιμετώπιση και ένταξη στην αγορά εργασίας και των δύο φύλων;»

1.5 Πηγές /Στοιχεία Εμπειρικών δεδομένων

Η μέθοδος που θα ακολουθηθεί βασίζεται στη βιβλιογραφική επισκόπηση, κυρίως σε πρωτογενές υλικό (βιβλιογραφία) και πρωτογενή έρευνα –

έρευνα πεδίου στους αρμόδιους φορείς για την εφαρμογή του σχετικής πολιτικής (πηγές Ο.Η.Ε, ΟΟΣΑ, Ε.Ε, κανονισμοί Ε.Ε που διέπουν την εκπαίδευση και την «δια βίου μάθηση»), όπως και δευτερογενές υλικό (άρθρα, στατιστική έρευνα και απεικονίσεις πχ elstat) κά.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Η ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

2.1 Χρησιμότητα εφαρμογής Δημοσίων πολιτικών

Η Ελλάδα, βγαίνοντας από τα Μνημόνια, είναι υποχρεωμένη να εξυπηρετεί ένα δυσβάστακτο χρέος, χωρίς να έχει πλέον πρόγραμμα χρηματοδοτικής συνδρομής. Έτσι θα απαιτηθεί ριζικός μετασχηματισμός της ελληνικής οικονομίας προς μια οικονομία της παραγωγής και των εξαγωγών για να μπορέσει να αναχρηματοδοτηθεί με επιτυχία το χρέος αυτό από τις αγορές, Στο πλαίσιο αυτό θα πρέπει το ελληνικό κράτος να μπορεί να υποδεχθεί επενδύσεις υψηλής καινοτομίας και κερδοφορίας.¹

Θεωρείται υψίστης προτεραιότητας η εφαρμογή νέων μεταρρυθμίσεων προς διευκόλυνση της λειτουργίας των ελεύθερων αγορών και της επιχειρηματικότητας και της «κοινωνικής ανάτασης» μέσω ενός βελτιωμένου κοινωνικοοικονομικού θεσμικού πλαισίου. Η λύση σε αυτή την καινοφανή κατάσταση που βρίσκεται η Ελλάδα είναι η ισχυρή ανάπτυξη και η επένδυση στην αγοράς εργασίας και στο ανθρώπινο κεφάλαιο, οι οποίες μπορούν να επιτευχθεί αν δοθεί έμφαση ενδεικτικά σε μερικές από τις ακόλουθες προτεραιότητες όπως:

- η επένδυση στις δεξιότητες με ίσες ευκαιρίες και στα δύο φύλα και αναβάθμιση του εκπαιδευτικού συστήματος της χώρας και διασύνδεσή του με τις ανάγκες της αγοράς
- η εφαρμογή αναπτυξιακών πολιτικών μέσω αναδιάρθρωσης των δημοσίων δαπανών, μείωσης των φορολογικών συντελεστών για τις επιχειρήσεις, επέκτασης της φορολογικής βάσης και υλοποίηση

¹ ΣΕΒ 30.08.2018

πολιτικής δημοσιονομικής εξυγίανσης

- συνέχιση μεταρρυθμίσεων για την προσέλκυση επενδυτών με σκοπό την αποκατάσταση της εμπιστοσύνης των επενδυτών και τη βελτίωση ανταγωνιστικότητας της οικονομίας σε διεθνές επίπεδο.

Αναφορικά με την αναβάθμιση του ισχύοντος εκπαιδευτικού συστήματος , την χάραξη και υιοθέτηση μιας δημόσιας πολιτικής που αποσκοπεί στην εξειδίκευση δεξιοτήτων σε μια κοινωνία χωρίς αποκλεισμούς και βασιζόμενη στους στόχους της βιώσιμης ανάπτυξης 2030 του ΟΟΣΑ, συμμετέχουν και συνεργάζονται :

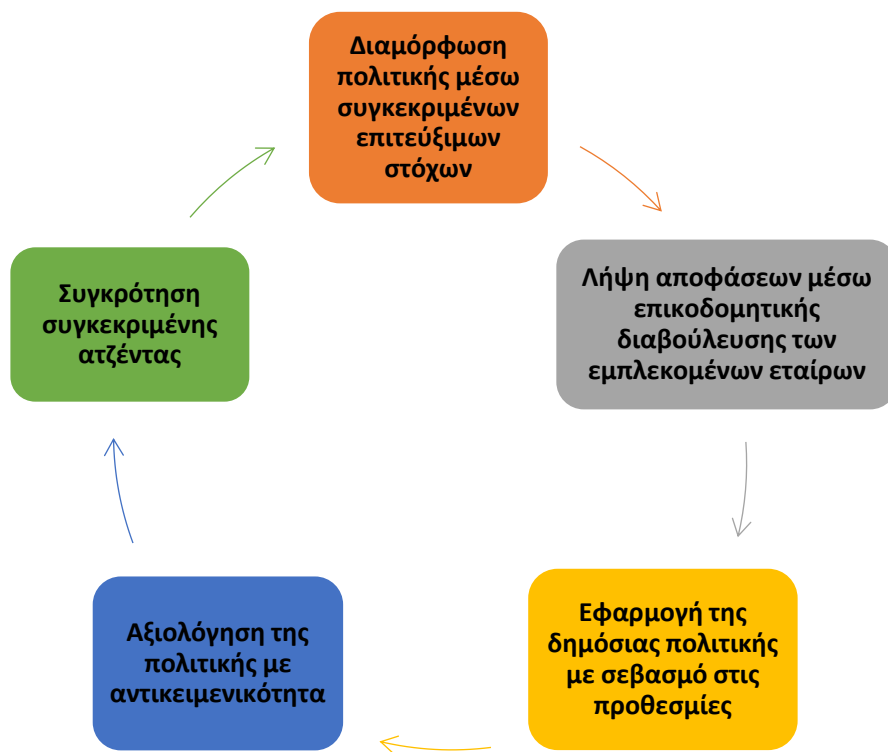


(Σχ 1_ Σ.Πλυμάκης- Εμμ.Παπαζογλου 2017)

Οι παραπάνω εμπλεκόμενοι πλαισιώνουν την κύρια ομάδα δράσης για την προετοιμασία , σχεδιασμό, προγραμματισμό και υλοποίηση μιας δημόσιας

πολιτικής που οι εκροές της θα ενισχύσουν το οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον και θα προσδώσουν ευκαιρίες με Ευρωπαϊκές προοπτικές στοχεύοντας στην ανάπτυξη.

Η καθιέρωση μιας δημόσιας πολιτικής που θα υπηρετήσει το κοινωνικό οικοδόμημα και θα ενισχύσει τον κοινωνικό ιστό βοηθώντας την άτομα να ευημερήσουν θα πρέπει να έχει ως πρότυπο την ακόλουθη πορεία



(Σχ. 2_Σ.Πλυμάκης- Εμμ.Παπαζογλου 2017)

Η πρόσβαση στην γνώση αποτελεί βασικό παράγοντα για την διαμόρφωση μιας δημόσιας πολιτικής της οποίας το μίγμα διαμορφώνεται από τις δράσεις.

Η πολιτική που προτείνεται θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως μικροπολιτική κυρίως σε ό,τι αφορά την κοινότητα ως σύνολο και τους

κυβερνητικούς ηγέτες (Υπουργείο Παιδείας, Πολιτισμού, Περιφέρεια, Δήμους) που σε συνεργασία με τους φορείς συμμετέχουν σε διαβούλευση για την διαμόρφωση της πολιτικής υιοθετώντας κυρίως (για το θέμα μας) διανεμητικούς και ρυθμιστικούς στόχους (Ευρωπαϊκή Ένωση, ΟΟΣΑ).

Η ουσιαστική φύση του σχεδιασμού προγραμματισμού θα βασίζεται σε τέσσερα στοιχεία:

- ✓ Συμβολή στους στόχους και αντικειμενικούς σκοπούς
- ✓ Προτεραιότητα/τες του σχεδιασμού-προγραμματισμού
- ✓ Διάχυση του σχεδιασμού -προγραμματισμού
- ✓ Αποδοτικότητα των σχεδίων -προγραμμάτων

ενώ τα κριτήρια βέλτιστου μοντέλου για την επιλογή μιας πολιτικής θα βασίζονται :

- ✓ Στην οικονομική βιωσιμότητα
- ✓ Στην ρεαλιστικότητα αναφορικά με την δυνατότητα υλοποίησης
- ✓ Στην αποτελεσματικότητα της εφαρμογής και υπηρεσίας της πολιτικής
- ✓ Στις απαιτήσεις προσαρμογής, χρόνος και κόστος αλλαγής (*Harold Koontz et al 1984*)

Ωστόσο θα πρέπει να αναφερθεί πως ενώ η διαμορφούμενη πολιτική έχει στόχο την επιτυχία, όταν :

- ✓ Τίθενται απλοί και μακροπρόθεσμοι σκοποί με συνέπεια
- ✓ Κατανοείται πλήρως και σαφώς το ανταγωνιστικό περιβάλλον του φορέα
- ✓ Εκτιμώνται αντικειμενικά οι πόροι του φορέα
- ✓ Η διαμορφούμενη πολιτική υλοποιείται αποτελεσματικά

2.2 Εκπαιδευτική «ανάπτυξη»

Η Ευρώπη βρίσκεται αντιμέτωπη με πολυάριθμες αλλά ταυτόχρονες κοινωνικές και οικονομικές προκλήσεις. Παρότι συνολικά η οικονομία της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρουσιάζει μέτρια ανάκαμψη, οι κοινωνίες μας συνεχίζουν να υφίστανται τις επιπτώσεις της οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης. Οι διαφορές τόσο ανάμεσα στα κράτη όσο και εντός των κρατών μελών εξακολουθούν να αυξάνονται, προκαλώντας μακροπρόθεσμες ανισορροπίες. Σε πολλές χώρες, η ανεργία των νέων παραμένει ανησυχητικά υψηλή και το μορφωτικό επίπεδο ανεπαρκές²

Η επένδυση στην εκπαιδευτική ανάπτυξη, όπως υποστηρίζεται, αφορά έναν όρο που κυρίως συναντάται για την περιγραφή διαδικασιών, πολιτικών και πρακτικών που αποσκοπούν στην παροχή εκπαιδευτικών και μορφωτικών ευκαιριών για όλη την κοινότητα.

Μια τέτοια προσανατολισμένη προς τη διαδικασία προοπτική μπορεί να οδηγήσει στο δύσκολο, ριζοσπαστικό συμπέρασμα ότι το προσωπικό, οι εκπαιδευτικοί, οι εργαζόμενοι για τη νεολαία, οι ειδικοί στον τομέα της υγείας, οι υπεύθυνοι για τη χάραξη πολιτικής και πολλοί άλλοι επαγγελματίες, συμπεριλαμβανομένων των παραγόντων εκπαιδευτικής ανάπτυξης και προόδου ασχολούνται αποκλειστικά με την ανάπτυξη. Αυτή η προοπτική έχει ιδιαίτερη σημασία, καθώς η πλειονότητα των ειδικεύσεων στην Ελλάδα εξακολουθεί να φέρει αρκετές διαρθρωτικές αδυναμίες και να βρίσκεται σε εξελικτικό στάδιο, απαιτώντας ουσιαστική παρέμβαση της κυβέρνησης ως συντονιστική δομή για να διευκολύνει την επιθυμητή ανάπτυξη. Ταυτόχρονα, το παγκόσμιο «εκπαιδευτικό περιβάλλον» είναι

² .(Συμβούλιο της Ευρώπης (C105/1 19.3.2016)

γεμάτο με πολλούς οργανισμούς και τυπολογίες μεμονωμένων φορέων (εθελοντές, έμμισθοι επαγγελματίες, υπεύθυνοι για τη χάραξη πολιτικής, ακαδημαϊκοί και επαγγελματίες), των οποίων ο ρόλος στην προώθηση και διευθυντική ανάπτυξη του ελληνικού μορφωτικού γίνεσθαι πρέπει να συζητηθεί και να αναπροσαρμοσθεί βάση των αναγκών που υπάρχουν. Αρκετές φορές δημιουργούνται σημαντικές εντάσεις μεταξύ των διαφόρων παραγόντων λόγω της ασυμφωνίας και των συγκρούσεων που προκύπτουν εν μέρει ως αποτέλεσμα ανταγωνιστικών πολιτικών και πρακτικών.

Πώς μπορεί να γίνει συμβατή και συνεργική η ατομική δράση και η στρατηγική κάθε φορέα (συμπεριλαμβανομένου του Υπουργείου Παιδείας μέσω των προγραμμάτων της «Δια Βίου Μάθησης», του Υπουργείου Πολιτισμού, Υγείας, Εργασίας και Απασχόλησης,) με τη γενική λογική της ανάπτυξης και προώθησης της εξειδίκευσης των δεξιοτήτων ενισχύοντας την αγορά εργασίας και ισορροπώντας τις προοπτικές εξέλιξης και ανέλιξης των δύο φύλλων ? Η ευκαιρία - αλλά ταυτόχρονα και απειλή - που αποτέλεσαν οι δραστικές και καινοτόμες αποφάσεις της Ευρωπαϊκής Κοινότητας και του ΟΟΣΑ αλλά και οι αρνητικές συγκυρίες λόγω της κρίσης που δαμάζει την χώρα τα τελευταία οκταετία , επιτάχυναν τη διαδικασία αλλά και τις δυνατότητες σύγκρουσης για την πρόσβαση στους πόρους (χρήμα, νομιμότητα, εκπαιδευτικό περιβάλλον) με αποτέλεσμα την «κοινωνική και αναπτυξιακή συρρίκνωση» και την μετανάστευση σημαντικού ποσοστού νέων επιστημόνων και αξιόλογων στελεχών στο εξωτερικό.

Επιπροσθέτως η τρέχουσα προσφυγική κρίση θέτει σημαντικές προκλήσεις για τις κοινωνίες μας και τα εκπαιδευτικά μας συστήματα. Η δημιουργία

ενός υγιούς περιβάλλοντος μέσω του οποίου όλοι να μπορούν να προοδεύουν, ανεξάρτητα από το υπόβαθρο ή την καταγωγή τους και να εξελιχθούν ενισχύοντας το κοινωνικό ιστό αποτελεί καθήκον όλων μας. Η μετεξέλιξη του μορφωτικού επιπέδου και της συνεχούς εκ παραλλήλου ανάπτυξης των ατόμων σε διάφορους τομείς του οικονομικού και εργασιακού περιβάλλοντος όπως και της δυνατότητας απορρόφησης των εξειδικευμένων στελεχών ή του εργατικού δυναμικού με δυνατότητες συμμετοχής και προσφοράς στην εργασία (Σχ.2) έχει χρησιμοποιηθεί από διάφορους οργανισμούς - και για την περίπτωση του Υπουργείου Παιδείας και της ευρύτερης κρατικής στρατηγικής θα ήταν περισσότερο αποτελεσματικό- ώστε να παρέχει μια λογική συνοχή και προοπτική «ευμάρειας και επιτυχίας» στα μελλοντικά σχέδια και πολιτικές που πρόκειται να υιοθετηθούν και να εφαρμοστούν.

(Σχ. 3) «Πυραμίδα ανάπτυξης»



Όπως δείχνει το (σχήμα 2), το βασικό μέρος της επένδυσης σε δεξιότητες και της κοινωνικής, οικονομικής και εργασιακής εξέλιξης και προόδου θα πρέπει προφανώς να ξεκινά από τους προσχολικούς χώρους αγωγής/άσκησης και αναψυχής, όπου το ύψος των πιθανών συμμετεχόντων είναι υψηλότερο και αναπτύσσεται προοδευτικά με την βασική υποχρεωτική εκπαίδευση και εν συνεχεία με την ανώτατη εκπαίδευση και εξειδίκευση. Όπως χαρακτηριστικά ανέφερε ο Weber «Εάν θες να βρεις τον αυθεντικό Ηγέτη, να κοιτάξεις το νηπιαγωγείο» *(Αναφορά από Εμ. Παπαζόγλου / μάθημα Δημ. Πολιτικής Φεβρουάριος 2018)* .

Τα θεμέλια (foundation) αποτελούν την βάση του οικοδομήματος για το επόμενο επίπεδο, το οποίο αναφέρεται στη υποχρεωτική εκπαίδευση (συμμετοχή). Σε αυτό το επίπεδο οι κύριοι παράγοντες εκπροσωπούνται από την πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Η συμμετοχή ως παράμετρος μπορεί να αυξηθεί μέσω των δυνατοτήτων και των προγραμμάτων κατάρτισης που προσφέρει ο κρατικός προγραμματισμός και στρατηγική μέσω του Υπουργείου Παιδείας. Με την σωστή χρήση και υλοποίηση του εκπαιδευτικού προγραμματισμού επιτυγχάνεται νωρίτερα επαγγελματικός προσανατολισμός και διαβάθμιση των προτεραιοτήτων κάθε εκπαιδευόμενου βάση των δυνατοτήτων του και των τεχνικών του επιδεξιότητων που μπορούν αν αναπτυχθούν προοδευτικά . Η σωστή εκπαιδευτική στρατηγική και ποιότητα της υποστήριξης που παρέχεται από το Υπουργείο Παιδείας και το εξειδικευμένο εκπαιδευτικό δυναμικό είναι στην πραγματικότητα το μονοπάτι που μπορεί να καθοδηγήσει τον μαθητή να ανακαλύψει σε πρώιμο στάδιο τα ταλέντα και επιδεξιότητές του και να εξελιχθεί στο ανώτατο επίπεδο .

Το προτελευταίο επίπεδο αναφέρεται στην υψηλή εκπαιδευτική επίδοση (performance excellency) που αποτελεί προσχηματικά την προετοιμασία εισαγωγής στην αγορά εργασίας μέσω και της επιπλέον εξειδίκευσης. Αυτό το απλό μοντέλο προοδευτικής εκπαιδευτικής εξέλιξης και κοινωνικής /εργασιακής ανάπτυξης, το οποίο δείχνει με σαφήνεια τους ρόλους των παραγόντων, μπορεί να τροποποιηθεί και να βελτιωθεί περαιτέρω από το κρατικό περιβάλλον και τα όργανα διοίκησης ως απάντηση και διατύπωση νέων ημερήσιων πολιτικών προγραμμάτων και πρωτοβουλιών.

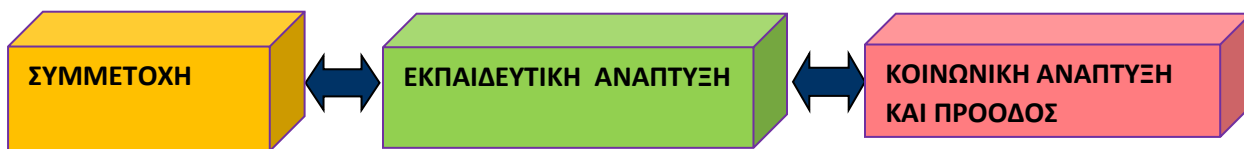
2.3 Μαθαίνω -Συμμετέχω- Εκτελώ- αποκτώ Εμπειρία αποτελούν τις λέξεις κλειδιά που συμβάλλουν σε ένα υγιές αναπτυξιακό εκπαιδευτικό περιβάλλον και στο οποίο τον πρωταγωνιστικό ρόλο τον έχει η κοινότητα.

Μια ενεργής κοινότητα μέσω της προόδου και ανάπτυξης της μπορεί να συμβάλει στην μορφωτική ανάπτυξη που επιτυγχάνεται με την ενίσχυση της συμμετοχής και την απόδοση ποιοτικών υπηρεσιών μέσω του εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού της (εκπαιδευτικοί /καθηγητές/πανεπιστημιακοί) . Η Κοινότητα συνεπάγεται κάποια έννοια συλλογικότητας, κοινότητας, αίσθησης του «ανήκειν», ή κάτι κοινό.

“Η Κοινότητα μπορεί να είναι μια "εμπειρία", μέσα από μια συγκέντρωση, ένα ενδιαφέρον ή την ένταξη σε μια κοινωνική, ψυχαγωγική ή άλλη δραστηριότητα. Μπορεί επίσης να βιωθεί ως κοινή ταυτότητα, ιστορία ή νοσταλγία ή ως δράση όταν ασχολείται με κάποια μορφή διαδραστικής διαδικασίας. Μπορεί να είναι "προστατευτικό" ενός τρόπου ύπαρξης ή

"επεκτατικό" από την άποψη κάποιας αναρρόφησης³

Η "κοινοτική" προ-παιδευτική ενότητα δεν αφορά αποκλειστικά την μορφωτική ανάπτυξη. Δεν είναι απλά "εκπαίδευση στην κοινότητα", όπου η πρακτική του μόρφωσης είναι αυτοσκοπός. Περιλαμβάνει επίσης τη σφαίρα της "ανάπτυξης της κοινότητας", όπου η εκπαίδευση και προοδευτική εξειδίκευση αποτελεί μέσο για την ανθρώπινη ανάπτυξη (Σχ.4)



Όταν μιλάμε για την ανάπτυξη της κοινότητας, αναφερόμαστε στη διαδικασία, στην οποία εμπλέκονται οι ίδιοι οι άνθρωποι στο πλαίσιο των συνολικών αναγκών της κοινότητας και ανακαλύπτουν προοδευτικά τις απαντήσεις για την καθημερινότητά τους και τις ενασχολήσεις τους.

Στην δική μας περίπτωση τα ερωτήματα που προκύπτει είναι:

- «Ποιος μπορεί να παίξει τον κυρίαρχο ρόλο για την μορφωτική ανάπτυξη και πρόοδο των νέο εισαχθέντων μελών σε θεμελιακό στάδιο ;»
- «Είναι το δημόσιο σύστημα (τα σχολεία / πανεπιστήμια / δήμοι / κοινότητες) σε θέση να εκπληρώσει αυτά τα καθήκοντα ή πρέπει η Πολιτεία να προβεί σε αναθεώρηση των ειδικών χαρακτηριστικών και επιμέρους στόχων του στρατηγικού σχεδίου;»
- «Έχουν την δυνατότητα οι τοπικοί παράγοντες να αναλάβουν ενεργό ρόλο στον καθορισμό των αναγκών και των λύσεων ή στην άμεση

³ Butcher H, Glen A., Henderson P and Smith J, 1993, «Community and Public policy»,³

συμμετοχή της τοπικής κοινωνίας και πληθυσμού στον διάλογο και την συνεργασία για την επίτευξη του στόχου και της δημιουργίας ενός αποτελεσματικότερου μοντέλου εξειδίκευσης και διορατικότερου προσδιορισμού των βασικών αναγκών της αγοράς εργασίας;»

Για να ασκηθεί σωστή Δημόσια πολιτική υιοθετούνται πολιτικές που βασίζονται στις αρχές της : ισότητας, κοινωνικής δικαιοσύνης, ακεραιότητας, αμεροληψίας, διαφάνειας, αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας. Η εξειδίκευση και επένδυση σε δεξιότητες με την προοδευτική ένταξη των ατόμων στην αγορά εργασίας είναι αγαθό που δεν ξεχωρίζει φύλο, χρώμα, ηλικία ,οικονομική επιφάνεια.

Αντιθέτως, ο σχεδιασμός και υλοποίηση ενός σωστού στρατηγικού μοντέλου με συγκεκριμένη κατεύθυνση και αναπτυξιακές προοπτικές χωρίς κοινωνικούς διαχωρισμούς ή περιορισμούς μπορεί και πρέπει να λειτουργήσει και να διαδραματίσει σημαντικό παράγοντα στις ζωές των ατόμων, των τοπικών κοινοτήτων και του έθνους ως συνόλου.

Η σημερινή κατάσταση κάνει εμφανές πως η κρατική παρέμβαση στα προγράμματα εξειδίκευσης μέσω των προγραμμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του ΟΟΣΑ αναφορικά με την οικονομική πρόοδο και την δημιουργία διαύλων για την ευρύτερη ένταξη εργαζομένων ή νέο-εισερχομένων στην αγορά εργασίας δεν έχει ακόμη αποδώσει τα μέγιστα. Αυτό οφείλεται στην διαφορετική αντιμετώπιση των κρατικών οργανισμών που δεν προσαρμόζονται άμεσα ή δεν ακολουθούν κάποιες πιστά αναπτυξιακές στρατηγικές (βάση λάθους εκτίμησης των προτεραιοτήτων και των αναγκών της τοπικής κοινωνίας), προκειμένου να αντιμετωπίσουν τις υψηλότερες απαιτήσεις και αλλαγές στις προσδοκίες.

Όπως προτείνει η Das, μια στρατηγική μπορεί να θεωρηθεί ως ένα "ολοκληρωμένο σχέδιο με σχετικά μακροπρόθεσμες επιπτώσεις που αποσκοπούν στην επίτευξη των βασικών στόχων της οργάνωσης. Ενσωματώνει τα πλεονεκτήματα και τις αδυναμίες του οργανισμού και λαμβάνει υπόψη τις περιβαλλοντικές πραγματικότητες και τάσεις...»⁴

Η σωστή στρατηγική βοηθάει τον κρατικό μηχανισμό να είναι αποτελεσματικός και να επιτύχει τους στόχους του. Οι στόχοι συνοψίζουν και διαρθρώνουν το σκοπό της εθνικής στρατηγικής και παρέχουν επίσης κατευθυντήριες γραμμές για διευθυντικά στελέχη και άλλους υπαλλήλους σε τομείς όπως η λήψη αποφάσεων, η αξιολόγηση των επιδόσεων, η μείωση της αβεβαιότητας, η κατεύθυνση και τα κίνητρα των εργαζομένων και η οργανωτική νομιμότητα.

2.4 Στρατηγικός Σχεδιασμός και Οργάνωση

«Η παροχή των απαιτούμενων δεξιοτήτων, ικανοτήτων και γνώσεων στα άτομα, αποτελεί γνώμονα για την καινοτομία και την ανάπτυξη και προάγει την προσωπική ολοκλήρωση και ευημερία. Αποτελεί το καλύτερο μέσον για την αντιμετώπιση της ανεργίας, τη μείωση του κινδύνου της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού».⁵

Οι εμπειρογνώμονες υποστηρίζουν ότι η παραγωγή μιας λεπτομερούς δομής σχεδιασμού είναι απαραίτητη σε έναν οργανισμό για την παροχή καθοδήγησης και για την εξασφάλιση της διάθεσης των κατάλληλων πόρων.

⁴ De Sensi, Kelly, Blanton and Beitei (1990), "Sport management curricular evaluation and needs assessment: A multifaceted approach".

⁵ Συμβούλιο της Ευρώπης C105/1 19.3.16

Ορισμένα από τα βασικά στοιχεία του στρατηγικού σχεδιασμού και την εφαρμογή και υλοποίηση μιας πολιτικής , θα μπορούσαν να αναφερθούν ως εξής:

- Εξερεύνηση της κατάστασης. Πρώτη προτεραιότητα είναι η ανάλυση της ιστορίας. Η εξερεύνηση του ιστορικού δίνει μια κατανόηση του παρελθόντος και των ιδεών για το μέλλον.

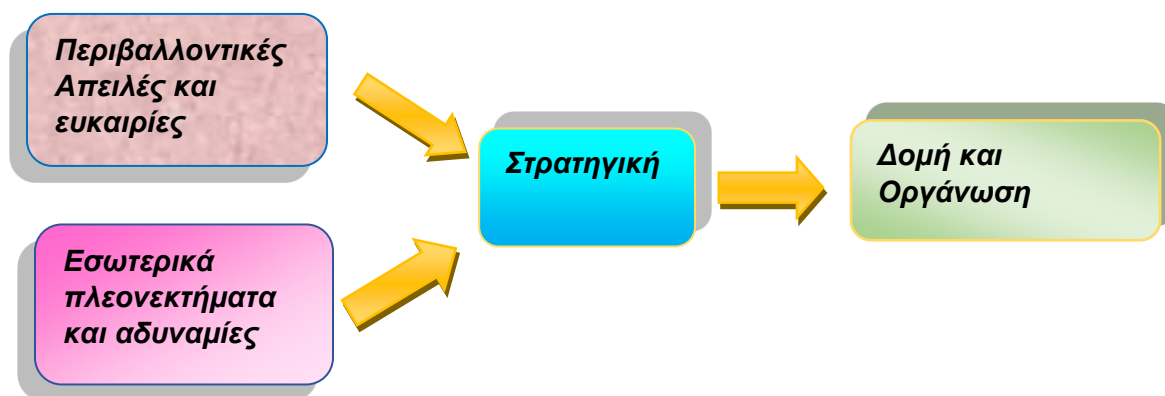
- Αποκαλύπτοντας ζητήματα. Οι «προϊστορία» και εκτιμήσεις ενός οργανισμού, βοηθούν τον κρατικό οργανισμό να αναπτύξει μια κοινή άποψη των βασικών ανησυχιών που πρέπει να αντιμετωπιστούν. Οι ανησυχίες προτεραιότητας αναδεικνύονται ως θέμα ημερήσιας διάταξης.

- Εντοπισμός στρατηγικής. Η ατζέντα του θέματος κατευθύνει την αναζήτηση ενεργειών, ξεκινώντας από τη σημαντικότερη προτεραιότητα που πρέπει να διευθετηθεί.

- Αξιολογώντας τη σκοπιμότητα. Οι πόροι που απαιτούνται για την υλοποίηση μιας στρατηγικής και οι αντιδράσεις των κυριότερων ενδιαφερόμενων μερών παρέχουν ενδείξεις σκοπιμότητας.

- Εφαρμογή Στρατηγικής Αλλαγής. Η εφαρμογή μπορεί να περιλαμβάνει την άσκηση πίεσης, τη διαπραγμάτευση, την διαπραγμάτευση της εκπαίδευσης, την οικοδόμηση συνασπισμού, την πώληση και την προώθηση.

Οι υπεύθυνοι πολιτικών για τη λήψη αποφάσεων βασίζονται στην επιλογή της στρατηγικής τους στις αντιλήψεις τους για τις ευκαιρίες και τις απειλές στο περιβάλλον και τα εσωτερικά πλεονεκτήματα και τις αδυναμίες. Η πιο σημαντική τεχνική διαχείρισης είναι η κατανόηση της πραγματικής κατάστασης (Σχ. 5)

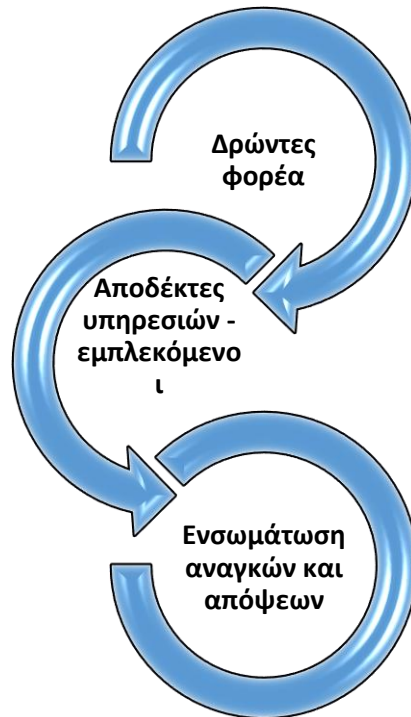


Η επιλογή της στρατηγικής πρέπει να ταιριάζει μεταξύ των εσωτερικών δυνάμεων / αδυναμιών και των εξωτερικών απειλών / ευκαιριών.

2.5 Αναγνώριση εμπλεκόμενων και αποδεκτών πολιτικής (stakeholder mapping)

Η στρατηγική πρέπει να καθορίσει τον τρόπο επίτευξης των στόχων και επίσης να συντονίσει τις τακτικές. Οφείλει να λαμβάνει ως βασικές παραμέτρους τους διαθέσιμους πόρους, είτε αυτοί είναι ανθρώπινοι είτε οικονομικοί είτε πληροφόρησης και θα πρέπει να εστιάζει στους πόρους που θα ήταν ιδανικοί για την επίτευξη των στόχων. Ο ιδανικός συνδυασμός των «συστατικών» ήτοι της ανάλυσης, της αποστολής / όραμα, των στόχων και εν γένει, η στρατηγική και η τακτική αποτελούν ένα στρατηγικό σχέδιο που πρέπει να εφαρμοστεί εγκαίρως. ⁶

⁶ Bayle & Chappelet ,2002, "Strategic and Performance Management"



(Σχ 6) / Σ.Πλυμάκης -Εμ.Παπάζογλου (Θεωρία Δημ. Πολιτικής)

Βάση του παραπάνω διαγράμματος και για τον προγραμματισμό /σχεδιασμό και υλοποίηση μιας σχετικής δημόσιας πολιτικής αποτελεί καθοριστικής σημασίας να ληφθούν υπόψη:

- α) Ο καθορισμός των ρόλων των εμπλεκομένων στην πολιτική και σε ολόκληρη τη διαδικασία εφαρμογής των πολιτικών αυτών.
- β) Σύνδεση δεικτών εκρρών- αποτελεσμάτων με τις ανάγκες και τον ρόλο των αποδεκτών της υπηρεσίας.
- γ) Συλλογή ποιοτικών δεδομένων αξιολόγησης.
- δ) Παροχή συγκριτικής αξιολόγησης ποιοτικών δεδομένων.
- ε) Υποστήριξη επικαιροποίησης στρατηγικού προγράμματος και στόχων δράσης.

Επιπλέον η ενημέρωση , διαβούλευση και συμμετοχή των εμπλεκομένων στον σχεδιασμό δημόσιων πολιτικών παίζει πρωταρχικό ρόλο για την επιτυχία του εγχειρήματος.



(Σχ. 7) / Σ.Πλυμάκης -Εμ.Παπαζογλου (Θεωρία Δημ. Πολιτικής 11/2017)

Βασικοί άξονες των πολιτικών πρέπει να αποτελέσουν η εκπαίδευση και η κατάρτιση θα μιας συνολικής προσέγγισης στην συμμετοχικότητα και πρόοδο της κοινωνικοοικονομικής ανάπτυξης. Η δημόσια πολιτική που θα ακολουθηθεί ύστερα από αντικειμενική εκτίμηση της υπάρχουσας κατάστασης, θα απαιτεί στοχοθετημένες μεταρρυθμίσεις των εκπαιδευτικών συστημάτων ώστε να βελτιωθούν οι επιδόσεις τους όσον αφορά τα μαθησιακά αποτελέσματά τους στοχεύοντας στην αποκατάσταση της απασχόλησης και της βιώσιμης ανάπτυξης. Στο πλαίσιο αυτό θεωρούνται απαραίτητες οι επενδύσεις στους τομείς της εκπαίδευσης και κατάρτισης, όχι μόνο σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο, αλλά και μέσω των δομών

της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αν είναι επιθυμητή μια βραχυπρόθεσμη ανάκαμψη σε πρώιμο στάδιο και εν συνεχεία την μακροπρόθεσμη οικονομική ανάπτυξη και κοινωνική ευημερία. Η παραπάνω εκτίμηση απαιτεί σε όλες των περιπτώσεων την αύξηση των κρατικών δαπανών επιβαρύνοντας των κρατικό προϋπολογισμό αλλά μπορεί να επιτευχθεί με καλύτερη στόχευση των δαπανών και παροχή των κατάλληλων κινήτρων για βελτίωση της ποιότητας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΟΟΣΑ και Αειφόρος Ανάπτυξη 2030

3.1 Δεξιότητες και Ανάπτυξη

Η τεχνολογική πρόοδος δεν μεταφράζεται σε ανάπτυξη παραγωγικότητας καθώς οι χώρες δεν μπορούν να σταθούν με επάρκεια στο παρόν κλίμα ανταγωνισμού της Παγκόσμιας Οικονομίας καθώς αυτό βασίζεται όλο και περισσότερο στην **Γνώση** και την **Κατάρτιση**.

Για την βελτιστοποίηση και ανάκτηση της αξίας των δεξιοτήτων πρέπει αυτές να διατηρούνται δια βίου και να αναβαθμίζονται συνεχώς.

Η μεγιστοποίηση του οφέλους από την επένδυση στις δεξιότητες απαιτεί την ικανότητα εκτίμησης της ποιότητας και της ποσότητας των διαθέσιμων δεξιοτήτων του πληθυσμού.

Οι αναντιστοιχίες και ελλείψεις δεξιοτήτων συνήθως συνάδουν με σημαντικές αρνητικές οικονομικές συνέπειες και δημιουργούν μια αυξανόμενη ανησυχία μεταξύ των φορέων χάραξης πολιτικής.

Σε ατομικό επίπεδο, αναντιστοιχία ή χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων προσδίδει αρνητικό αντίκτυπο στην ικανοποίηση από την εργασία και τους μισθούς.

Στο επίπεδο της επιχείρησης, η αναντιστοιχία μειώνει την παραγωγικότητα και την κινητικότητα αναζήτησης εργασίας και του κύκλου εργασιών, ενώ οι ελλείψεις αυξάνουν το κόστος των προσλήψεων και εμποδίζουν την υιοθέτηση των νέων τεχνολογιών.

Σε μακροοικονομικό επίπεδο, η αναντιστοιχία αυξάνει την ανεργία ισορροπίας και μειώνει την αύξηση του ΑΕΠ μέσω εσφαλμένης κατανομής του ανθρώπινου κεφαλαίου ή / και της μείωση της παραγωγικότητας που δημιουργεί, ενώ οι ελλείψεις σε δεξιότητες έχουν εξίσου αρνητικές επιπτώσεις στην παραγωγικότητα της εργασίας.

Η βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων μπορούν να περιορίσουν τις αρνητικές επιπτώσεις. Αποτελεσματικές αξιολογήσεις των ελλείψεων και των αναντιστοιχιών δεξιοτήτων και η εκτίμηση για τις δεξιότητες του εργατικού δυναμικού στο κοντινό μέλλον, μπορούν να αποτελέσουν σημαντικά εργαλεία για την περαιτέρω πρόοδο και ανάπτυξη της χώρας. Ωστόσο ενώ σε πολλές χώρες υπάρχει η δυνατότητα χρήσης ανάλογων εργαλείων, η αποτελεσματικότητά τους μπορεί να είναι περιορισμένη λόγω των δυσχερειών της ενοποίησης των πληροφοριών σχετικά με τις ανάγκες σε δεξιότητες σε πολιτικές και πρακτικές.

Στο παγκόσμιο οικονομικό στερέωμα είναι ευρέως αποδεκτό πως η εξειδίκευση αποτελεί ένα ιδιαίτερο πλεονέκτημα για τις αναπτυσσόμενες χώρες. Ειδικευμένοι εργαζόμενοι είναι πιο παραγωγικοί και ως εκ τούτου, τείνουν να κερδίζουν περισσότερα και να έχουν καλύτερες προοπτικές απασχόλησης.

Με την σειρά της η μεγαλύτερη παραγωγικότητα, είναι το θεμέλιο για τη βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη των χωρών. Η αποτυχία εξασφάλισης μιας καλής αντιστοιχίας δεξιοτήτων από την μια πλευρά έχει βραχυπρόθεσμες συνέπειες (ελλείψεις δεξιοτήτων) και από την άλλη παρουσιάζεται ως μια πιο μακροπρόθεσμη τροχοπέδη για την ανάπτυξη και την ισότητα των ευκαιριών.

3.2 Στρατηγική ΟΟΣΑ για την «Επένδυση στις δεξιότητες»

Η εκπαίδευση όπως και η κατάρτιση αποτελούν σημαντικά συστατικά για την εξασφάλιση μιας συνεκτικής δίχως αποκλεισμούς κοινωνίας ενισχύοντας την εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Η εκπαίδευση όσο και η κατάρτιση οφείλουν να εξασφαλίζουν ίσους όρους για όλους ανεξαιρέτως, λειτουργώντας ως ισχυρός μοχλός τόσο για την ένταξη των μειονεκτουσών ομάδων κοινωνικά και οικονομικά, όσο και με την υιοθέτηση της ποικιλομορφίας, καθώς και για την προσωπική ανάπτυξη και ανέλιξη κάθε ατόμου (στην ενίσχυση της κριτικής του σκέψης και της άσκησης δίκαιης και ανεξάρτητης κρίσης) στο πλαίσιο των μέσων κοινωνικής δικτύωσης.

Ο ΟΟΣΑ μέσα από την στρατηγική δεξιοτήτων που εφαρμόζει προσπαθεί να παρέχει πρακτικές απαντήσεις, ώστε:

- να κινητοποιήσει τα κράτη μέλη στο να αναπτύξουν ολοκληρωμένη βάση πληροφοριών σχετικά με τη δημιουργία, τη διατήρηση και τη βελτίωση των δεξιοτήτων
- να βοηθήσει τις χώρες που δίνουν προτεραιότητα σε επενδύσεις να δώσουν έμφαση και στον τομέα της εκπαίδευσης
- να συμβάλει στην οικοδόμηση στρατηγικών συνεργασιών για την υλοποίηση αποτελεσματικών δημόσιων πολιτικών σε αυτόν τον τομέα.

Απώτερος σκοπός είναι η ενίσχυση των συστημάτων δεξιοτήτων των χωρών μέσω της συνεπούς ανάπτυξης, της ενεργοποίησης και της αποτελεσματικής χρήσης των δεξιοτήτων για την ευημερία και την κοινωνική συνοχή, αντανακλώντας την έντονη εστίαση στην "απασχολησιμότητα κατά τη διάρκεια της ζωής".

Ο ΟΟΣΑ κατά την εφαρμογή του πλαισίου στρατηγικής για τις δεξιότητες συνεργάζεται με αρκετές χώρες για την οικοδόμηση αποτελεσματικότερων εθνικών στρατηγικών δεξιοτήτων.

Το κάθε εθνικό σχέδιο στρατηγικής για τις δεξιότητες της χώρας προσφέρει μια πολύ προσαρμοσμένη προσέγγιση στο πλαίσιο και τους στόχους κάθε χώρας, αξιοποιεί τα συγκριτικά δεδομένα και την ανάλυση των πολιτικών του ΟΟΣΑ, προάγει τη συνεργασία σε υπουργικά χαρτοφυλάκια και κυβερνητικά επίπεδα, συμμετέχοντας σε όλους τους ενδιαφερόμενους φορείς - εργοδότες, συνδικάτα και πολίτες.

Τα διακρατικά σεμινάρια συμβάλλουν στην προώθηση μιας κοινής αντίληψης μεταξύ των εθνικών ενδιαφερομένων για τις προκλήσεις δεξιοτήτων που αντιμετωπίζει η χώρα τους, παρέχοντας μια ισχυρή βάση ώστε να προχωρήσουν από την κοινή διάγνωση στην ανάπτυξη και υλοποίηση συγκεκριμένων δράσεων.

α) Η διαγνωστική φάση - Επίτευξη μιας βαθιάς και κοινής κατανόησης της πρόκλησης

Ένα βασικό στοιχείο της επιτυχημένης μεταρρύθμισης είναι η οικοδόμηση μιας βαθιάς και κοινής κατανόησης των προκλήσεων που αντιμετωπίζει η κάθε χώρα. Χρειάζεται χρόνος για την πλήρη διερεύνηση των προκλήσεων με όλους τους ενδιαφερόμενους και πριν από τη μετάβαση στη δράση είναι σημαντικό να υπάρχει:

- Διευκρίνιση εάν οι αντιληπτές προκλήσεις είναι, σε στενότερη εξέταση, οι πραγματικές προκλήσεις.

- Διευκόλυνση της διαδικασίας προσδιορισμού των πολιτικών εμποδίων και του τρόπου αντιμετώπισης τους στη φάση δράσης.
- Σωστή προετοιμασία του πεδίου για την επιτυχή εφαρμογή της πολιτικής, εμπλέκοντας όλους τους ενδιαφερόμενους στη διαδικασία.

β) Η φάση δράσης - Η πραγματοποίηση της μεταρρύθμισης

Αυτή η φάση περιλαμβάνει πολλά εργαστήρια “workshops” ενδιαφερομένων μερών τα οποία εστιάζουν στην αντιμετώπιση των προκλήσεων δεξιοτήτων που εντοπίστηκαν στη φάση της διάγνωσης και στην οικοδόμηση συμφωνίας αναφορικά με τις δράσεις που πρέπει να γίνουν και ποιοι θα τις αναλάβουν.

Οι δραστηριότητες του σχεδίου έχουν σχεδιαστεί για να υποστηρίξουν και να συμβάλουν στην προώθηση της ημερήσιας ατζέντας πολιτικής της χώρας ενώ η φάση δράσης παράγει ένα σύνολο προτάσεων για δράση, οι οποίες μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως συμβολή στην ανάπτυξη ενός σχεδίου δράσης για τη βελτίωση του συστήματος δεξιοτήτων της χώρας. Ένα πλήρες εθνικό σχέδιο στρατηγικής για τις εθνικές στρατηγικές δεξιοτήτων, το οποίο περιλαμβάνει μια φάση διάγνωσης και μια φάση δράσης, διεξάγεται κατά κανόνα σε διάστημα 18-24 μηνών, προκειμένου να δοθεί χρόνος για προβληματισμό και περαιτέρω συζήτηση σε εθνικό επίπεδο μεταξύ εργαστηρίων. (Πηγή: *OECD National Skills Strategies*)

3.3 ΟΟΣΑ : Επένδυση στις Δεξιότητες και Αγορά Εργασίας

Ο ΟΟΣΑ θεωρείται ο οργανισμός με τη μεγαλύτερη βαρύτητα στις αναπτυξιακές πολιτικές στην Ευρώπη. Σε αντίστοιχους στόχους ο ΟΟΣΑ

στο κείμενο για τις δεξιότητες⁷ καλεί τις κυβερνήσεις να εντοπίσουν τους νέους που είτε δυσκολεύονται να ενταχθούν στην αγορά εργασίας είτε έχουν αποσυρθεί από αυτή, να τους εντάξουν σε πλαίσιο εκπαίδευσης και κατάρτισης, ενώ εντοπίζει και τις αδυναμίες των εργοδοτών να αξιολογήσουν τις δεξιότητες των εργαζομένων. Ειδικά για το δεύτερο καλεί τις χώρες μέσω προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης να γεφυρώσει την αναντιστοιχία δεξιοτήτων με τις θέσεις εργασίας των νέων.

Επιπλέον οι κυβερνήσεις των χωρών-μελών του ΟΟΣΑ λόγω της παγκόσμιας κρίσης και της ύφεσης στην Ευρώπη, αντιμετωπίζουν πρόβλημα στην αγορά εργασίας.

Η αυξανόμενη νέα κρίση επηρεάζει περισσότερο τα νέα άτομα παγκοσμίως και το γεγονός αυτό συνδυασμένο με την εκτίμηση της αυξανόμενης μελλοντικής ανεργίας έχει αναχθεί σε απειλή για την ανάπτυξη των οικονομιών και αυξάνει προοδευτικά τον κίνδυνο για κοινωνική και πολιτική αστάθεια.

Τα ποσοστά ανεργίας των νέων διατηρούνται υψηλά στις περισσότερες χώρες του ΟΟΣΑ και σε ποσοστό που ξεπερνάει το 15% σε ηλικίες 15-29 ετών και δεν είχαν συγκαταλεχθεί στην απασχόληση ούτε στην εκπαίδευση ή κατάρτιση το 2013.⁸

Υπάρχουν ενδείξεις ότι τα χαμηλά επίπεδα της εκπαίδευσης έχουν την τάση να διαιωνίζονται στις επόμενες γενεές, ιδίως σε χώρες όπου οι λιγότερο μορφωμένοι γονείς δεν μπορούν να επενδύσουν σε υψηλής

⁷ OECD, Skills Outlook 2015, «Youth, Skills and Employability»

⁸ OECD 360 ΕΛΛΑΔΑ 2015

ποιότητας εκπαίδευση των παιδιών τους, περιορίζοντας τη δυνατότητά τους να ανέλθουν στην κλίμακα εισοδήματος (Cingano, το 2014).⁹

Επίμονες αναντιστοιχίες δεξιοτήτων αποφέρουν σημαντικό κόστος. Σε ατομικό επίπεδο, οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν χαμηλότερες αποδοχές και ικανοποίηση από την εργασία, καθώς και υψηλότερο κίνδυνο ανεργίας. Για τους εργοδότες, το κόστος πρόσληψης αυξάνεται και η παραγωγικότητα και το προϊόν / υπηρεσία ποιότητας εμφανίζονται υποτονικά, οδηγώντας σε πιθανή απώλεια της ανταγωνιστικότητας. Η αναντιστοιχία των δεξιοτήτων μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση του συνολικού ποσοστού ανεργίας, φθίνουσα πορεία της οικονομικής ανάπτυξης και μεγαλύτερη ανισότητα των αμοιβών.



(Πηγή OECD 360 ΕΛΛΑΔΑ 2015)

⁹ Cingano, F. (2014), "Trends in Income Inequality and its Impact on Economic Growth" OECD Social, Employment and Migration Working Papers, OECD Publishing.

3.3.1 ΟΟΣΑ και τριτοβάθμια εκπαίδευση

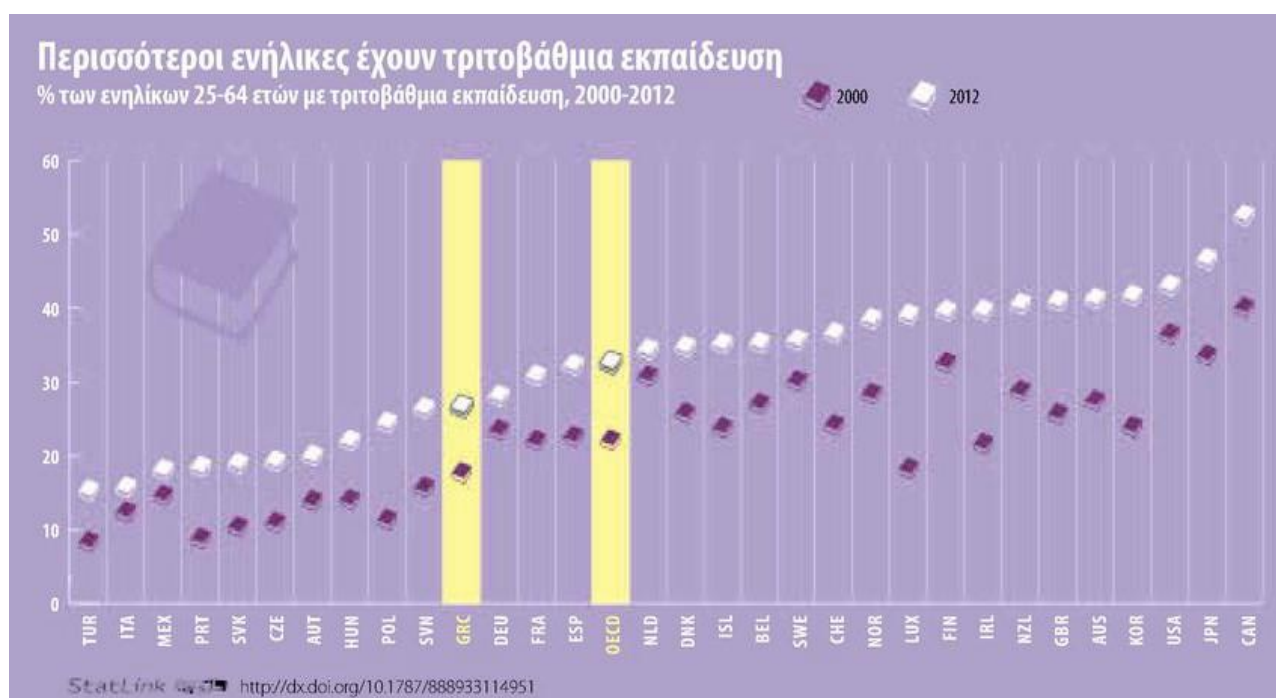
Οι δεξιότητες που είναι απαραίτητες σήμερα σε ένα εργαζόμενο, έτσι όπως έχει διαμορφωθεί διεθνώς η αγορά εργασίας, είναι η κατοχή τίτλου τριτοβάθμιας, η γνώση ξένων γλωσσών και χρήσης ηλεκτρονικών υπολογιστών-διαδικτύου. Ωστόσο αναλόγως τον κλάδο και το είδος της εργασίας, προτιμώνται από τους εργοδότες, ακόμη και από τους φορείς του Δημοσίου, υποψήφιοι με επιπλέον δεξιότητες, όπως γνώσεις επικοινωνίας-μάρκετινγκ, εξειδικευμένων προγραμμάτων ηλεκτρονικού υπολογιστή, και κυρίως πιστοποιημένες εξειδικευμένες γνώσεις επάνω στην εργασία, τις οποίες στις πλείστες των περιπτώσεων οι ίδιοι οι υποψήφιοι θα πρέπει να καταβάλλουν τίμημα σε χρόνο και χρήμα.

Μία από τις πιο σημαντικές δεξιότητες με εμφανή διαφορά στην αγορά εργασίας που μεταφράζεται και σε μισθολογικές διαφορές είναι η τριτοβάθμια εκπαίδευση. Οι κάτοχοι πτυχίου θεωρείται ότι είναι πιο εύκολο να βρουν εργασία.

Συγκεκριμένα και όπως αναφέρεται στο έγγραφο του ΟΟΣΑ 360 του 2015, η εκπαίδευση και οι δεξιότητες έχουν άμεση επίδραση στις ευκαιρίες ζωής που προσφέρονται σε ένα άτομο. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να βαθαίνουν οι κοινωνικοοικονομικές διαφορές ανάμεσα στα άτομα της ίδιας κοινωνίας. Το αποτέλεσμα αυτό αντικατοπτρίζεται και στα στοιχεία που αφορούν την αγορά εργασίας. Πτυχιούχοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης εργάζονται σε ποσοστό άνω του 80%, ενώ αντίθετα σε εκείνους που δεν έχουν πτυχίο το ποσοστό των εργαζομένων δεν υπερβαίνει το 60%.

Αντίστοιχα είναι και τα στοιχεία που περιγράφουν την ανεργία των ενηλίκων σε συνδυασμό με την εκπαίδευση στις χώρες-μέλη του OECD

Τα στοιχεία που περιγράφουν την ανεργία είναι συντριπτικά. Σε άτομα ηλικίας 25-34 ετών η ανεργία των πτυχιούχων ήταν 7,4% το 2012 ενώ εκείνων που δεν έχουν ολοκληρώσει την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση ήταν υπερδιπλάσια και ανήρθε στο 19,8 %.



(Πηγή OECD 360 ΕΛΛΑΔΑ 2015)

Η «ψαλίδα» ανάμεσα στους πτυχιούχους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης καθώς και σε εκείνους που δεν διαθέτουν πτυχία αντικατοπτρίζεται και στις αποδοχές των εργαζομένων. Παράλληλα όμως παρατηρούνται και διαφορές ανάμεσα στα άτομα που έχουν το ίδιο εκπαιδευτικό επίπεδο. Κατά μέσο όρο, οι αποδοχές ενός εργαζομένου κατόχου πτυχίου με το υψηλότερο επίπεδο επάρκειας μεταφράζονται σε σχεδόν μισό μισθό περισσότερο τις αποδοχές ενός ενήλικα με παρόμοιο εκπαιδευτικό επίπεδο αλλά με το χαμηλότερο επίπεδο επάρκειας.

3.3.2 Δεξιότητες και Ισότητα

Στην πρόσφατη σύνοδο των Υπουργών ΟΟΣΑ 2017 ανακοινώθηκαν συστάσεις του ΟΟΣΑ στο πλαίσιο των δεξιοτήτων για την ισότητα των φύλων με τίτλο:

«Πολιτικές για την ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς».

Στο κείμενο αυτό τέθηκαν οι εξής τέσσερις προτεραιότητες:

- 1 Ποιότητα και ίσες ευκαιρίες στην εκπαίδευση , στην εργασία, στο δημόσιο βίο.
- 2 Οι δεξιότητες είναι σημαντικές για την παγκοσμιοποίηση.
- 3 Οι δεξιότητες μπορούν να βοηθήσουν τα άτομα (άνδρες- γυναίκες) να αντιμετωπίσουν τις δυνητικές αρνητικές συνέπειες των παγκοσμίων αλυσίδων αξίας.¹⁰

Οι υπουργοί των 35 κρατών μελών του Οργανισμού έθεσαν πάνω σε αυτούς τους άξονες τις πολιτικές που πρέπει να κινηθούν οι χώρες για επιτύχουν σημαντικούς ρυθμούς ανάπτυξης στο πλαίσιο της Ατζέντας 2030.

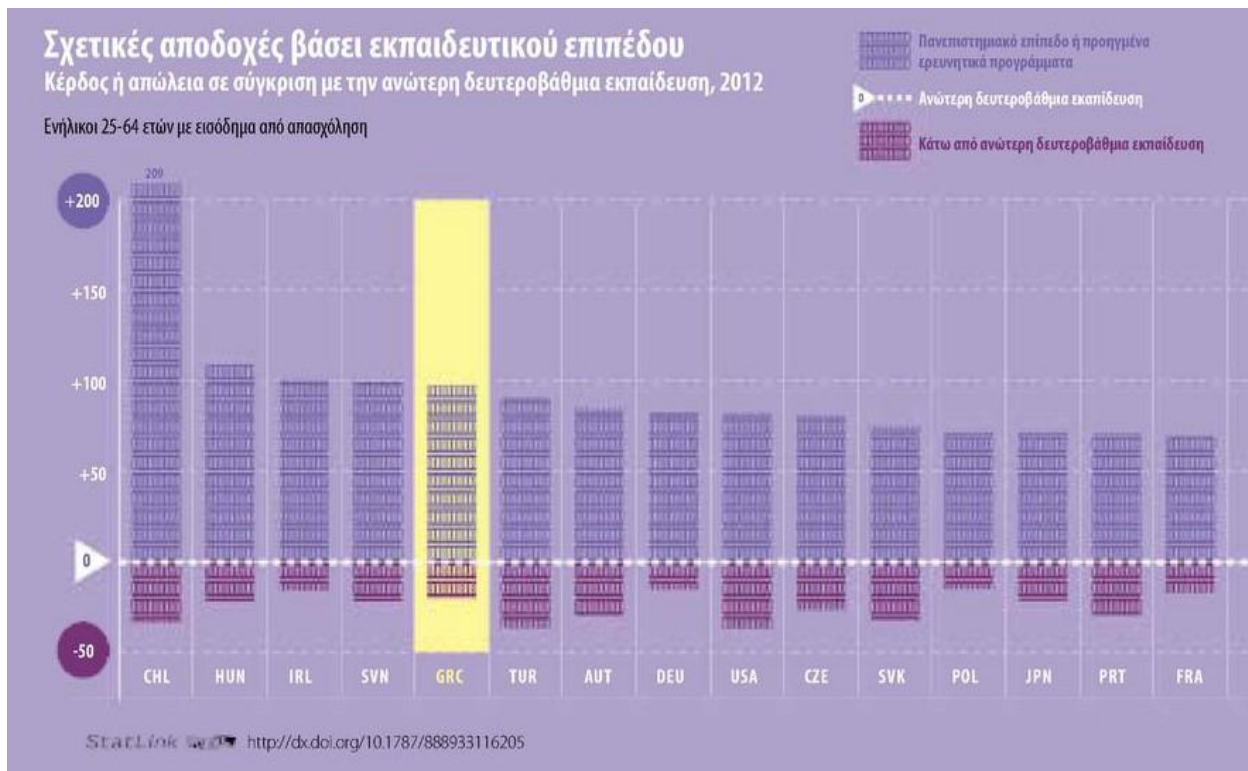
Στα συμπεράσματα αναφέρονται μεταξύ άλλων: «Το παγκόσμιο πλαίσιο της ατζέντας 2030 αποτελεί μια υπενθύμιση ότι καμία χώρα δεν έχει ακόμη επιτύχει σε επιθυμητά όρια στην ισότητα των φύλων . Παρά τις βελτιώσεις σε ορισμένους τομείς, όπως η εκπαίδευση για τα κορίτσια, η πρόοδος σε άλλους τομείς ήταν αργή και άνιση. Η σύσταση του ΟΟΣΑ (για το 2015) για το φύλο στον δημόσιο βίο, επικεντρώνεται στην αποτελεσματική διακυβέρνηση και εφαρμογή των πρωτοβουλιών για την ισότητα, καθώς και

¹⁰ Πηγή : Διεθνής Σύνοδος Υπουργών ΟΟΣΑ 2017: «Πολιτικές για την ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς» - Συστάσεις του ΟΟΣΑ για τις δεξιότητες και την ισότητα των φύλων.

στην ενίσχυση της ισότιμης πρόσβασης των γυναικών σε δημόσιες ευκαιρίες ηγεσίας, όπως σε κοινοβούλια, εκτελεστικά όργανα, δικαστικές αρχές και δημόσιες διοικήσεις.

Αυτό από μόνο του αναδεικνύει ότι υπάρχουν περιθώρια για επένδυση στις δεξιότητες των νέων, των γυναικών, αλλά και γενικότερα με στόχο την είσοδο και παραμονή στην εργασία.

Αυτό εξάλλου τονίζει και στο πλαίσιο των συμπερασμάτων, ότι οι χώρες θα πρέπει να επενδύσουν ισάξια για τα δύο φύλα στις δεξιότητες «όχι μόνο για να βοηθήσουν τα άτομα να εισέλθουν στην αγορά εργασίας και για να τα προστατεύσουν από τον κίνδυνο απώλειας της εργασίας και χαμηλής ποιότητας απασχόλησης, αλλά επίσης και για να μπορέσουν αν επιτύχουν διεθνή ανταγωνιστικότητα και οικονομική πρόοδο στο πλαίσιο του αλληλοσυνδεόμενου κόσμου».



(Πηγή OECD 360 ΕΛΛΑΔΑ 2015)

Σύμφωνα με το έγγραφο 360 του ΟΟΣΑ, που περιγράφει τη διαφορά ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες που κατέχουν πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, στα άτομα ηλικίας 25-34 ετών, το 40 % των ατόμων είναι σήμερα απόφοιτοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ποσοστό που είναι κατά 15% υψηλότερο από αυτό της ηλικιακής ομάδες 55-64 ετών.

Αναφορικά με Ελλάδα το 2007 (στοιχεία UNESCO), η χώρα μας είχε μία από τις υψηλότερες εγγραφές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ανά 100.000 άτομα στην Ευρώπη και στον κόσμο παρουσιάζοντας αύξηση 52,5% την περίοδο 1999-2007.

Στο πλαίσιο αυτών των στοιχείων η Ελλάδα παρουσίασε αύξηση άνω του 50% των φοιτητών-πολιτών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και ανήλθε σε 5.478 φοιτητές / 100.000 κατοίκους, το 2007 πίσω μόνο από τη Φιλανδία με 5.920 φοιτητές / 100.000 κατοίκους. Το 1999 η Ελλάδα είχε 3.591 φοιτητές / 100.000 κατοίκους. Η δεύτερη θέση της Ελλάδας πάνω από χώρες όπως η Σουηδία, η Δανία, η Νορβηγία, το Ηνωμένο Βασίλειο και η Γαλλία αποδεικνύει ότι οι Έλληνες επιθυμούν να καταρτιστούν και αυξήσουν τις δεξιότητές τους.¹¹

3.3.3 Δεξιότητες και παγκοσμιοποίηση

Οι δεξιότητες είναι σημαντικές για την παγκοσμιοποίηση. Για την ένταξη και την ανάπτυξη στις παγκόσμιες αγορές, απαιτούνται εργαζόμενοι που διαθέτουν πολύ καλές γνωστικές δεξιότητες (γραμματισμός, αριθμητισμός, και επίλυση προβλημάτων), δεξιότητες διαχείρισης επικοινωνίας καθώς και προθυμία για μάθηση. Για την διάχυση σε ολόκληρη οικονομία των κερδών παραγωγικότητας που προκύπτουν από την συμμετοχή στις παγκόσμιες

¹¹ Πηγή: Education Policy Advice for GRE_ OECD PISA project _WEB 13.1.2017)

αλυσίδες εργασίας, όλες οι επιχειρήσεις, ακόμη και οι μικρές, χρειάζονται εργαζομένους με δεξιότητες.

Για την εξειδίκευσή τους στους πιο προηγμένους τεχνολογικά κλάδους, οι χώρες χρειάζονται επίσης:

- ✓ εργαζόμενους που διαθέτουν καλές κοινωνικές και συναισθηματικές δεξιότητες (όπως αυτές της επικοινωνίας, αυτό-οργάνωσης, διαχείρισης) που συμπληρώνουν τις γνωστικές δεξιότητες. Μια χώρα όπου το μείγμα δεξιοτήτων είναι εναρμονισμένο με τις απαιτούμενες δεξιότητες στους τεχνολογικά προηγμένους κλάδους, βάση της έρευνας του ΟΟΣΑ μπορεί να εξειδικευτεί σε αυτούς κατά μέσο όρο κατά το 10% περισσότερο από όσο άλλες χώρες.
- ✓ εργατικό δυναμικό με προσόντα που απηχεί αξιόπιστα του τι μπορούν να κάνει. Σε πολλούς τεχνολογικά προηγμένους κλάδους οι εργαζόμενοι πρέπει να ολοκληρώσουν μακροχρόνιες ακολουθίες εργασιών και οι χαμηλές επιδόσεις σε οποιοδήποτε στάδιο μειώνουν σημαντικά την αξία του προϊόντος. Οι χώρες που οι εργαζόμενοι διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα μπορούν να εξειδικεύονται στους κλάδους αυτούς κατά μέσο όρο 2% περισσότερο από άλλες χώρες όπου τα αποτελέσματα όσον αφορά τις δεξιότητες είναι πιο αβέβαια.

Οι δεξιότητες μπορούν αν βοηθήσουν τα άτομα (άνδρες- γυναίκες) να αντιμετωπίσουν τις δυνητικές αρνητικές συνέπειες των παγκοσμίων αλυσίδων αξίας.

- ✓ Οι χώρες μπορούν να περιορίσουν την έκθεση των εργαζομένων στον κίνδυνο της «εκτός χώρας» ανάθεσης δραστηριοτήτων δηλαδή της

μετεγκατάστασης της παραγωγής σε άλλες χώρες, μέσω της επένδυσης στην ανάπτυξη δεξιοτήτων των κατοίκων τους. Όταν οι εργαζόμενοι έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες, μπορούν να εξελίσσονται στις θέσεις εργασίας τους ή να προσαρμόζονται πιο εύκολα στις μεταβαλλόμενες ανάγκες.

- ✓ Οι πιο μορφωμένοι εργαζόμενοι απολαμβάνουν καλύτερης ποιότητας εργασίας σε σύγκριση με τους λιγότερους μορφωμένους σε όλους τις χώρες. Εντούτοις, ο χώρες με μεγαλύτερη συμμετοχή στις παγκόσμιες αλυσίδες αξίας παρουσιάζουν ευρύτερες διαφορές στην ποιότητα της εργασίας μεταξύ των πολύ μορφωμένων των λιγότερο μορφωμένων εργαζομένων.
- ✓ Πάρα πολλοί ενήλικες δεν διαθέτουν δεξιότητες που είναι απαραίτητες στο πλαίσιο της παγκοσμιοποιημένης αγοράς εργασίας. Περισσότεροι από 200 εκατ. ενήλικες στις χώρες του ΟΟΣΑ (αναλογία ένας στους τέσσερεις) έχουν χαμηλό επίπεδο γραμματισμού και αριθμητισμού και το 60% από αυτούς δεν διαθέτουν καμία από τις δύο δεξιότητες.
- ✓ Κατά τα περασμένα 15 χρόνια, ξεκινώντας από διαφορετικές αφετηρίες, η Κορέα και η Πολωνία αύξησαν την συμμετοχή τους στις παγκόσμιες αλυσίδες αξίας και την εξειδίκευσή τους σε κλάδους υψηλής τεχνολογίας, βελτιώνοντας παράλληλα τις δεξιότητες των κατοίκων τους και επιτυγχάνοντας οικονομικά και κοινωνικά κέρδη, δράπτοντας έτσι τα οφέλη από τις παγκόσμιες αλυσίδες αξίας.
- ✓ Η Γερμανία και οι ΗΠΑ επίσης αύξησαν σε μεγάλο βαθμό τη συμμετοχή τους στις παγκόσμιες αλυσίδες αξίας όπως οι δεξιότητες του γερμανικού πληθυσμού φαίνεται ότι ακολουθούν τις τάσεις εξειδίκευσης της χώρας κάτι που δεν συμβαίνει στις Ηνωμένες Πολιτείες.

- ✓ Μερικές χώρες όπως η Ελλάδα και ως ένα σημείο το Βέλγιο παρουσιάζουν πολύ μικρή συμμετοχή στις παγκόσμιες αλυσίδες αξίας, δεν έχουν βελτιώσει ιδιαίτερα τις δεξιότητες των κατοίκων τους και δεν έχουν ωφεληθεί από τις παγκόσμιες αλυσίδες αξίας ως πηγές οικονομικής ανάπτυξης.¹²

3.4 Ψηφιοποίηση και ανάπτυξη

Στο πλαίσιο των δεξιοτήτων εντάσσεται και η ψηφιοποίηση και η τεχνητή νοημοσύνη. Ειδικότερα ο ΟΟΣΑ αναφέρεται στην ανάγκη προώθησης και προστασίας της παγκόσμιας ελεύθερης ροής πληροφοριών και τη σημασία των παγκόσμιων τεχνικών προτύπων που σχετίζονται με την αγορά και αναπτύσσονται μέσω ανοικτών, διαφανών και συναίνεσης διαδικασιών, για την προώθηση της ψηφιακής οικονομίας. Επιπροσθέτως σχετίζονται αναφορικά με την ανάγκη ενίσχυσης του διεθνούς διαλόγου σχετικά με την ιδιωτική ζωή και την ψηφιακή ασφάλεια, τα δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας και την προστασία των καταναλωτών, καθώς και την ευρυζωνική σύνδεση υψηλής ταχύτητας (σημειώνουμε τον σημαντικό ρόλο του ΟΟΣΑ στην προώθηση αυτού του διαλόγου). *«Ενώ προστατεύουμε την ελεύθερη ροή πληροφοριών, παροτρύνουμε τον ΟΟΣΑ να συζητήσει θέματα που σχετίζονται με μεγάλες ροές δεδομένων προκειμένου να αξιοποιήσει τα οφέλη των αναλυτικών δεδομένων, διασφαλίζοντας παράλληλα την προστασία της ιδιωτικής ζωής και των δεδομένων σε όλες τις δικαιοδοσίες, καθώς και την ενίσχυση της διαχείρισης κινδύνων ψηφιακής ασφάλειας. Καλούμε τον ΟΟΣΑ να βελτιώσει τη μέτρηση και την περαιτέρω ανάλυση του*

¹² OECD: Report on the implementation of the OECD Gender / Recommendations
Some progress on gender equity _ C/MIN(2017)7

ψηφιακού μετασχηματισμού σε όλους τους τομείς και τις επιπτώσεις του, συμπεριλαμβανομένου του ψηφιακού εμπορίου, και να αναλάβει περαιτέρω προσπάθειες για την αξιοποίηση της επιστήμης, της τεχνολογίας και της καινοτομίας, ιδίως του ρόλου των μεγάλων δεδομένων και της Τεχνητής Νοημοσύνης, για την ανάπτυξη και την ευημερία χωρίς αποκλεισμούς (ΟΟΣΑ / Making Globalisation Work: Better Lives for All").

Η ανάπτυξη των δεξιοτήτων προς τις νέες τεχνολογίες τονίζεται στη συνάντηση των υπουργών στο Παρίσι (7-8/6/17).¹³

Επιγραμματικά επισημαίνεται η ανάγκη για στροφή της παγκόσμιας οικονομίας προς την ψηφιοποίηση και την τεχνική νοημοσύνη και δίνονται κατευθυντήριες οδηγίες προς όφελος των επιχειρήσεων, της οικονομίας και των πολιτών.

Βάση της σχετικής έρευνας υποστηρίζεται πως ο ψηφιακός μετασχηματισμός θα προσφέρει νέες ευκαιρίες απασχόλησης για πολλούς, αλλά εγείρει προκλήσεις για τους άλλους, με τον κίνδυνο αυξανόμενων ανισοτήτων στην πρόσβαση στην απασχόληση. Μπορεί να υπάρξει υγιής εργασία, δεξιότητες και κοινωνικές πολιτικές είναι ευκολότερο για τους εργαζόμενους να κατανοήσουν τις νέες ευκαιρίες και να βοηθήσουν στην πλοήγηση στις προκλήσεις. Παράλληλα, υποστηρίζεται ότι οι εργαζόμενοι που μετακινούνται από τον ψηφιακό μετασχηματισμό πρέπει να διαθέτουν ενεργό αναζήτηση εργασίας και επαρκή στήριξη του εισοδήματος, να επιταχύνουν την εύρεση εργασίας και να μειώσουν το κόστος της απώλειας θέσεων εργασίας. Τέτοιες παρεμβάσεις πρέπει να γίνουν νωρίτερα από την περίοδο ανεργίας και να συνοδεύονται από επανεκπαίδευση και επανεκπαίδευση, έτσι ώστε οι εκτοπισμένοι εργαζόμενοι να μπορούν να

¹³ OECD Going Digital: Making the Transformation Work for Growth and Well-Being Meeting of OECD Council at Ministerial level.

επωφεληθούν από νέες ευκαιρίες απασχόλησης που προκύπτουν αλλού στην οικονομία.

Η έρευνα αναφέρει ότι το σχέδιο θα προσφέρει μια ολοκληρωμένη εικόνα της κατάστασης, των επιδράσεων, των αναμενόμενων οφελών και των ζητημάτων που προκύπτουν από την ψηφιοποίηση σε διάφορους τομείς και τομείς πολιτικής και θα παρέχει εστιασμένη ανάλυση βασικών οριζόντιων θεμάτων, π.χ.: θέσεις εργασίας και δεξιότητες, την παραγωγικότητα, τον ανταγωνισμό και τη διάρθρωση της αγοράς , κοινωνικές προκλήσεις και ευημερία, καθώς και μέτρηση του ψηφιακού μετασχηματισμού.

Ο ΟΟΣΑ εστιάζει στην ανάπτυξη τομέων της πληροφορικής και των νέων τεχνολογιών. Έτσι με τη συνεχή ανάπτυξη μεγάλων αναλυτικών στοιχείων, μηχανικής μάθησης, τεχνητής νοημοσύνης και άλλων νέων τεχνολογιών, αυτοί που χαράσσουν την πολιτική πρέπει να λάβουν υπόψη τους ότι η ευκαιρία που προσφέρεται από τον ψηφιακό μετασχηματισμό χρησιμοποιείται για τη βελτίωση της ευημερίας όλων των πολιτών. Αυτό απαιτεί την κατανόηση των προκλήσεων, τη συλλογική συνεργασία για να μάθουν ο ένας από τον άλλο και να χαράξουν πολιτικές που βοηθούν τους εργαζόμενους, συμπεριλαμβανομένων των δημοσίων υπαλλήλων, και την κοινωνία στο σύνολό της να προσαρμοστούν στη μετάβαση βελτιώνοντας την ευημερία στις ολοένα και πιο ανοιχτές και ψηφιοποιημένες οικονομίες. Μαζί με την εκπαίδευση των πολιτών-εργαζομένων δίνεται έμφαση και στις υποδομές για να μπορέσουν να αναπτυχθούν οι τεχνολογίες και να εκπαιδευτεί και το προσωπικό.

Το βασικό δομικό στοιχείο για τον ψηφιακό μετασχηματισμό είναι η εξασφάλιση της πρόσβασης για όλους. Οι ψηφιακές υποδομές,

συμπεριλαμβανομένων των αποτελεσματικών, αξιόπιστων και ευρέως προσβάσιμων δικτύων ευρυζωνικής επικοινωνίας, των δεδομένων, του λογισμικού, του υλικού, καθώς και των υπηρεσιών που παρέχονται μέσω των δικτύων, αποτελούν τις βάσεις στις οποίες στηρίζεται η ψηφιακή οικονομία.

3.4.1 Ψηφιοποίηση και σχεδιασμός πολιτικής

Βάση της στρατηγικής του ΟΟΣΑ, οι κυβερνήσεις θα πρέπει να προωθήσουν τις επενδύσεις στις ψηφιακές υποδομές και τον ανταγωνισμό στην παροχή δικτύων και υπηρεσιών υψηλής ταχύτητας, όπως τα δίκτυα οπτικών ινών, και να εξασφαλίσουν τη δημιουργία βασικών συμπληρωματικών μέσων (π.χ. οπτική ίνα, επαρκές φάσμα και αυξημένη πρόσληψη των διευθύνσεων Internet IP).

Η πολιτική που θα σχεδιασθεί θα πρέπει να μπορεί να συμβάλει στην ευρύτερη εφαρμογή του ψηφιακού μετασχηματισμού για τις επιχειρήσεις και την οικονομία.

Σήμερα η πρόσβαση στα ψηφιακά δίκτυα παρέχει τις βάσεις για τον ψηφιακό μετασχηματισμό της οικονομίας και της κοινωνίας, αλλά δεν επιτρέπει κατ' ανάγκη στους ανθρώπους και τις επιχειρήσεις να χρησιμοποιούν αποτελεσματικά την τεχνολογία. Τα άτομα, οι επιχειρήσεις και οι κυβερνήσεις χρειάζονται αξιόπιστη, προσιτή και ευρεία πρόσβαση στα ψηφιακά δίκτυα και υπηρεσίες, προκειμένου να επωφεληθούν από τις ψηφιακές ευκαιρίες και να ενισχύσουν την ανάπτυξη και την ευημερία.

Στις συνθήκες αυτές το ψηφιακό εμπόριο δημιουργεί νέους δρόμους για την επιχειρηματικότητα, την καινοτομία και ανοίγει την αγορά εργασίας και τα ψηφιακά εργαλεία μπορούν να βοηθήσουν τις επιχειρήσεις (ιδίως τις ΜΜΕ)

να ξεπεράσουν τα εμπόδια στην ανάπτυξή τους διευκολύνοντας τις πληρωμές, επιτρέποντας τη συνεργασία, αποφεύγοντας επενδύσεις σε πάγια περιουσιακά στοιχεία, με τη χρήση εναλλακτικών μηχανισμών χρηματοδότησης.

Με τις ροές δεδομένων που υποστηρίζουν το ψηφιακό εμπόριο αγαθών και υπηρεσιών, καθώς και τη διευκόλυνση του εμπορίου και την ικανότητα των εταιρειών να οργανώνουν παγκόσμια παραγωγή μέσω παγκόσμιων αλυσίδων αξίας, θα έχει ως επακόλουθο το άνοιγμα της αγοράς στην ψηφιακή εποχή. Οι ροές δεδομένων αποτελούν όλο και περισσότερο ένα μέσο παραγωγής, καθώς και ένα περιουσιακό στοιχείο που μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο συναλλαγών.

Ο σχεδιασμός πολιτικής πρέπει να διευκολύνει τη διασυνοριακή διακίνηση δεδομένων και να αποφύγει τα μέτρα που περιορίζουν αδικαιολόγητα την κυκλοφορία του, με παράλληλο σεβασμό της ανάγκης προστασίας της ιδιωτικής ζωής και των δεδομένων. Επομένως, η εμπορική πολιτική θα πρέπει να επικεντρωθεί στη συνέχιση της διασφάλισης της ύπαρξης κατάλληλων διασφαλίσεων για την επιδίωξη θεμιτών στόχων δημόσιας πολιτικής, διατηρώντας παράλληλα τα σημαντικά οφέλη από ένα ανοιχτό ψηφιακό περιβάλλον.

3.4.2 Ψηφιακή πολιτική: « επένδυση σε δεξιότητες και έρευνα»

Η ευρύτερη χρήση των ψηφιακών τεχνολογιών απαιτεί νέες δεξιότητες. Η παραγωγή ψηφιακών προϊόντων και υπηρεσιών απαιτεί εξειδικευμένες δεξιότητες για τον προγραμματισμό λογισμικού, την ανάπτυξη εφαρμογών και τη διαχείριση δικτύων. Οι εργαζόμενοι σε όλο και μεγαλύτερο φάσμα

επαγγελματιών χρειάζονται γενικές ή και προηγμένες δεξιότητες για να χρησιμοποιούν αποτελεσματικά αυτές τις τεχνολογίες.

Η διάδοση των ψηφιακών τεχνολογιών επιτάσσει βασικές αλλαγές στην εργασία και απαιτεί οι εργαζόμενοι να διαθέτουν συμπληρωματικές δεξιότητες που δεν ήταν απαραίτητες όπως η επεξεργασία πληροφοριών, η αυτοδιάθεση, η επίλυση προβλημάτων και η επικοινωνία.

Οι γενικές δεξιότητες και οι συμπληρωματικές δεξιότητες είναι επίσης ζωτικής σημασίας για την αποτελεσματική χρήση των ψηφιακών τεχνολογιών από τους ιδιώτες στην καθημερινότητά τους. Οι αποτελεσματικές πολιτικές δεξιοτήτων, είναι επομένως απαραίτητες στους τους χρήστες για την ενσωμάτωση και αξιοποίηση στο έπακρο τις ψηφιακές τεχνολογίες και επίσης να διευκολύνουν τη μετάβαση από την εργασία στην εργασία.

Είναι επίσης σημαντικό οι κυβερνήσεις να δώσουν τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις να επενδύσουν σε άλλα κεφάλαια βασισμένα στη γνώση (π.χ. δεδομένα, οργανωτική αλλαγή, καινοτομία διαδικασιών), ώστε να μπορέσουν να αξιοποιήσουν πλήρως το δυναμικό του ψηφιακού μετασχηματισμού.

Μια σειρά μελετών του ΟΟΣΑ έδειξε ότι η αποτελεσματική χρήση των ψηφιακών τεχνολογιών βασίζεται στον βαθμό και το πεδίο των οργανωτικών αλλαγών και της διαδικασίας καινοτομίας στις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς, καθώς και στην ορθή διαχείριση και ηγεσία.

Στενά συνδεδεμένος είναι ο σημαντικός ρόλος που διαδραματίζουν οι κυβερνήσεις για την υποστήριξη του ίδιου του ψηφιακού μετασχηματισμού,

ιδίως όσον αφορά την ανάληψη ή τη χρηματοδότηση έρευνας σχετικά με τις βασικές τεχνολογίες ή με βασικές προκλήσεις που επηρεάζουν τον ψηφιακό μετασχηματισμό, όπως η ασφάλεια.

Ο ανταγωνισμός, συμπεριλαμβανομένων των ψηφιακών αγορών, είναι καθοριστικής σημασίας για να δοθεί η δυνατότητα στις νέες επιχειρήσεις να αναπτυχθούν συμβάλλοντας έτσι στην τόνωση της οικονομικής ανάπτυξης και του βιοτικού επιπέδου.

Οι τομεακές πτυχές του ψηφιακού μετασχηματισμού απαιτούν επίσης ιδιαίτερη προσοχή από τους φορείς χάραξης πολιτικής. Οι δυνητικές επιπτώσεις του ψηφιακού μετασχηματισμού στη χρηματοδότηση είναι ιδιαίτερα σημαντικές στο πλαίσιο αυτό. Οι ψηφιακές καινοτομίες στη χρηματοδότηση έχουν τη δυνατότητα να διαταράξουν τη χρηματοπιστωτική διαμεσολάβηση και να προκαλέσουν επιχειρηματικά μοντέλα της παραδοσιακής χρηματοπιστωτικής βιομηχανίας, με τη δυνατότητα να ενισχύσουν την οικονομική ένταξη και τον «εκδημοκρατισμό των οικονομικών». Μπορούν να έχουν οριζόντια αποτελέσματα σε ευρύ φάσμα τομέων και υπηρεσιών, όπως η ψηφιακή τραπεζική, η χρηματοδότηση των καταναλωτών και των μικρών επιχειρήσεων, οι πληρωμές, οι ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές παροχές και η διαχείριση των επενδύσεων. Οφέλη τόσο έχουν και οι οικονομικοί καταναλωτές και οι παρόχοι χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών. Οι πάροχοι χρηματοοικονομικών υπηρεσιών επωφελούνται κυρίως από χαμηλότερο κόστος, βελτιωμένη αποτελεσματικότητα και βελτιωμένες σχέσεις με τους πελάτες. Τα οφέλη για τους πελάτες περιλαμβάνουν ευκολότερη χρήση και καλύτερη πρόσβαση σε ένα ευρύτερο φάσμα προϊόντων και υπηρεσιών με χαμηλότερο κόστος.

Ταυτόχρονα, αυτές οι καινοτομίες εισάγουν πρόσθετες προκλήσεις όσον αφορά την προστασία της ιδιωτικής ζωής, την ασφάλεια στον κυβερνοχώρο και την προστασία των καταναλωτών. Οι νέες τεχνολογίες ενδέχεται να αυξήσουν τις ευπάθειες ψηφιακής ασφάλειας που θα μπορούσαν να υπονομεύσουν την εμπιστοσύνη και την εμπιστοσύνη των πελατών και να υπονομεύσουν την ανθεκτικότητα στον κυβερνοχώρο με συστημικές επιπτώσεις.

Οι υπεύθυνοι για τη χάραξη πολιτικής διαδραματίζουν βασικό ρόλο για την απελευθέρωση των δυνητικών πλεονεκτημάτων απόδοσης της χρηματοπιστωτικής καινοτομίας, επιδιώκοντας τη διασφάλιση της χρηματοπιστωτικής σταθερότητας και της προστασίας των καταναλωτών.

Οι κυβερνήσεις φέρουν σημαντικό ρόλο στον καθορισμό των πολιτικών για την πραγματοποίηση του ψηφιακού μετασχηματισμού γεγονός που συνεπάγεται μια στροφή προς μια νέα στρατηγική που θα βασίζεται στη ζήτηση και στις πληροφορίες, απαιτώντας νέες μορφές εταιρικών σχέσεων και δεσμεύσεων, νέων δεξιοτήτων και μοντέλων διαχείρισης για τον δημόσιο τομέα.

3.4.3 Διευκόλυνση της κοινωνικής προσαρμογής και διασφάλιση της ένταξης

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός θα προσφέρει νέες ευκαιρίες απασχόλησης για πολλούς, αλλά εγείρει προκλήσεις για τους άλλους, με τον κίνδυνο αυξανόμενων ανισοτήτων στην πρόσβαση στην απασχόληση. Οι υγιείς εργατικές δεξιότητες, οι δεξιότητες και οι κοινωνικές πολιτικές μπορούν να διευκολύνουν τους εργαζόμενους να κατανοήσουν τις νέες ευκαιρίες και να

βοηθήσουν στην πλοήγηση στις προκλήσεις.

Τα νέα ψηφιακά επιχειρηματικά μοντέλα δημιουργούν νέες ευκαιρίες απασχόλησης και εισοδήματος για άτομα που ενδέχεται να μην έχουν πρόσβαση σε κανονικές θέσεις εργασίας, αλλά μπορούν επίσης να προσφέρουν ελπιδοφόρες πορείες απασχόλησης, προστασία και σταθερότητα και πρόσβαση στην κοινωνική προστασία και κατάρτιση. Οι κυβερνήσεις πρέπει να εξασφαλίσουν ισχυρή κοινωνική και κανονιστική προστασία για όλους τους εργαζομένους.

Οι εργαζόμενοι που μετακινούνται από τον ψηφιακό μετασχηματισμό πρέπει να διαθέτουν ενεργό αναζήτηση εργασίας και επαρκή στήριξη του εισοδήματος, να επιταχύνουν την εύρεση εργασίας και να μειώσουν το κόστος απώλειας θέσεων εργασίας. Τέτοιες παρεμβάσεις πρέπει να γίνουν νωρίτερα από την περίοδο ανεργίας και να συνοδεύονται από επανεκπαίδευση και επανειδίκευση, έτσι ώστε οι «προσωρινά ανενεργοί» εργαζόμενοι να μπορούν να επωφεληθούν από νέες ευκαιρίες απασχόλησης που προκύπτουν αλλού στην οικονομία.

Οι ψηφιακές τεχνολογίες μπορούν να προωθήσουν την κοινωνική ένταξη των πολιτών ακόμη και προς την κατεύθυνση ενίσχυσης της πρόσβασης στην υγειονομική περίθαλψη, την ανάπτυξη χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών βοηθώντας τις μειονεκτούσες ομάδες να συνδεθούν με αυτές τις υπηρεσίες και να τις χρησιμοποιήσουν. Ταυτόχρονα, πρέπει να αντιμετωπιστούν οι αρνητικές πτυχές της ψηφιακής εποχής, όπως οι εγκληματικές δραστηριότητες με δυνατότητα Internet, με πολιτικές που βασίζονται στη λειτουργία του κράτους δικαίου των ελευθεριών του ατόμου

στην εναρμόνιση με της νομοθεσία και τους περιορισμούς για τα προσωπικά δεδομένα.

Η προσαρμογή της αγοράς εργασίας στις τεχνολογικές αλλαγές θα εξαρτηθεί από την ταχύτητα στην οποία εκτυλίσσεται ο ψηφιακός μετασχηματισμός και εναπόκειται σε ένα ευρύ φάσμα οικονομικών, κοινωνικών και ρυθμιστικών παραγόντων.

Οι πρόσφατες εργασίες του ΟΟΣΑ δείχνουν ότι η τεχνολογική καινοτομία συμβάλλει σε υψηλότερα επίπεδα απασχόλησης τόσο στις συνήθεις όσο και στις μη συνήθεις εργασίες.¹⁴

Σήμερα, ο ψηφιακός μετασχηματισμός επηρεάζει ήδη τους εργαζόμενους. Ορισμένες εργασίες εξαφανίζονται λόγω αυτοματοποίησης και οι δεξιότητες που απαιτούνται αλλάζουν για πολλές άλλες θέσεις εργασίας. Η ψηφιοποίηση μειώνει τη ζήτηση για ρουτίνα και χειρωνακτικά καθήκοντα, αυξάνοντας παράλληλα τη ζήτηση για μη συνηθισμένα καθήκοντα και για την επίλυση προβλημάτων και τις διαπροσωπικές δεξιότητες.

Οι εξελίξεις στην τεχνητή νοημοσύνη, τη ρομποτική, μεταξύ άλλων τεχνολογικών εξελίξεων, μπορεί να αλλάξουν τη φύση της σχέσης μεταξύ τεχνολογίας και απασχόλησης. Μερικές μελέτες υποδεικνύουν ότι η ψηφιοποίηση καθιστά δυνατό το προσεχές μέλλον να εκτελείται μεγάλο μέρος των καθηκόντων ή ακόμα και ολόκληρων επαγγελματιών που εκτελούνται από τους εργαζόμενους από μηχανές (Frey και Osborne, 2013). Αυτό έχει οδηγήσει σε φόβους ότι οι υπολογιστές και τα ρομπότ θα

¹⁴ OECD :Marcolin, Miroudot και Squicciarini, 2016.

αντικαταστήσουν ορισμένους τύπους ανθρώπινης εργασίας, ρίχνοντας τους εργαζόμενους σε μια «φυλή κατά της μηχανής» που πολλοί θα χάσουν.¹⁵

Οι θέσεις εργασίας που βασίζονται σε υψηλό ποσοστό αυτοματοποιημένων καθηκόντων διατρέχουν υψηλό κίνδυνο να αντικατασταθούν από τη νέα τεχνολογία, αλλά μόνο εάν οι τεχνολογίες αυτές αναληφθούν από επιχειρήσεις ή εάν οι επιχειρήσεις που δεν χρησιμοποιούν τις τεχνολογίες εξέρχονται. Οι υπολογιστές και οι αλγόριθμοι υποκαθιστούν κυρίως τις "συνήθεις" εργασίες που μπορούν εύκολα να κωδικοποιηθούν, οι οποίες είναι συνήθως σε μεσαία εξειδικευμένες εργασίες. Οι "μη συνήθεις" εργασίες, είτε στο ανώτερο άκρο (εννοιολογικές θέσεις εργασίας) είτε στο κάτω άκρο (χειρωνακτικές εργασίες) της κατανομής δεξιοτήτων, μπορεί να παραμείνουν στη ζήτηση.

Η τεχνολογία συνεχίζει να εξελίσσεται, αποτελώντας έναν ταχέως κινούμενο στόχο. Ορισμένοι συγγραφείς (π.χ. Frey και Osborne, 2013) υποδηλώνουν ότι μεγάλο ποσοστό των επαγγελματιών κινδυνεύει ήδη να αυτοματοποιηθεί. Ωστόσο, τέτοιες εκτιμήσεις έχουν επικριθεί με βάση το γεγονός ότι πρόκειται για συγκεκριμένα καθήκοντα και όχι για επαγγέλματα που βρίσκονται σε κίνδυνο (Arntz, et al., 2016). Ορισμένες μελέτες έχουν εκτιμήσει ότι μόνο το 9% των θέσεων εργασίας μπορεί να διατρέχουν υψηλό κίνδυνο αυτοματοποίησης, αλλά ότι το 25% των θέσεων εργασίας μπορεί να υποστεί σημαντικές αλλαγές, ενώ μεταξύ 50% και 70% των καθηκόντων που διατρέχουν τον κίνδυνο αυτοματισμού (Arntz et al., 2016). Επίσης, με την ενίσχυση της παραγωγικότητας και την υιοθέτηση της

¹⁵ Brynjolfsson και McAfee, 2011

τεχνολογίας, είναι πιθανό να δημιουργηθούν νέες άμεσες και συμπληρωματικές θέσεις εργασίας (Author, 2015).

Ενώ οι ακριβείς επιπτώσεις του ψηφιακού μετασχηματισμού παραμένουν εμφανείς και οι ψηφιακές τεχνολογίες μπορεί μερικές φορές να αυξήσουν και να συμπληρώσουν κυρίως τις ανθρώπινες ικανότητες, είναι σαφές ότι πολλοί εργαζόμενοι θα εκτοπιστούν. Θα πρέπει να τους παρέχεται συνεχής υποστήριξη για την αναζήτηση νέας εργασίας και επαρκής εισοδηματική στήριξη, ώστε να επιταχυνθεί η εύρεση εργασίας και να μειωθεί το κόστος της απώλειας θέσεων εργασίας. Οι παρεμβάσεις πρέπει να έρθουν νωρίς στην περίοδο ανεργίας και να συνδυαστούν με μια εκ νέου κατάρτιση και επανεκπαίδευση, ώστε οι εκτοπισμένοι εργαζόμενοι να μπορούν να επωφεληθούν από νέες ευκαιρίες απασχόλησης που προκύπτουν σε άλλες περιοχές της οικονομίας.

Η ψηφιοποίηση αλλάζει επίσης τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας (ΟΟΣΑ, 2016ω). Η «πλατφόρμα», ή η «κοινή χρήση», αν και εξακολουθούν να είναι μικρής κλίμακας, επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να αποκτήσουν πρόσβαση σε μεγαλύτερο αριθμό δυνητικών εργαζομένων και προμηθευτών, με τους εργαζόμενους όλο και περισσότερο να εργάζονται ως ανεξάρτητοι συμβασιούχοι εργαζόμενοι. Αυτό έχει οφέλη για ορισμένους εργαζόμενους, παρέχοντάς τους μεγαλύτερη ευελιξία και επιτρέποντας στους ανθρώπους να κερδίζουν επιπλέον εισόδημα και να έχουν πρόσβαση σε εργασία, μερικές φορές για πρώτη φορά. Η πολιτική που θα υιοθετηθεί θα πρέπει να εξασφαλίσει επαρκή κοινωνική και κανονιστική προστασία για όλους.

3.4.4 Ψηφιακή στρατηγική ως παράγοντας ανάπτυξης και ευεξίας

Βρισκόμαστε στη μέση ενός ψηφιακού μετασχηματισμού, όπου το 40% του παγκόσμιου πληθυσμού συνδέεται τώρα με δίκτυα. Ο μετασχηματισμός βρίσκεται σε πρώιμο στάδιο με μια σειρά νέων τεχνολογιών που έρχονται ακόμη.

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός μπορεί να προωθήσει την καινοτομία και την αύξηση της παραγωγικότητας σε πολλές δραστηριότητες, να μετατρέψει τις δημόσιες υπηρεσίες και να βελτιώσει την ευημερία καθώς οι πληροφορίες, οι γνώσεις και τα δεδομένα γίνονται ευρύτερα διαθέσιμα. Θα συμβάλει στην αντιμετώπιση των πιεστικών πολιτικών προκλήσεων, όπως η στροφή προς ανανεώσιμες πηγές ενέργειας, η φροντίδα για τη γήρανση του πληθυσμού και η εισαγωγή αποτελεσματικότητας και διαφάνειας στην παροχή κυβερνητικών υπηρεσιών.

Αυτά τα οφέλη συμβαδίζουν με τις προκλήσεις για την απασχόληση και τις δεξιότητες, με την ιδιωτική ζωή και την ασφάλεια, με τις αγορές και τη φορολογία, με τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και τη δημόσια χρηματοδότηση, με τους δημόσιους οργανισμούς και τις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις.

Για να διασφαλιστεί ότι οι πολιτικές αξιοποιούν τα οφέλη, ενώ μετριάζουν τις προκλήσεις, οι υπεύθυνοι για τον σχεδιασμό των πολιτικών πρέπει να είναι ενεργοί και να δράσουν έγκαιρα καθώς πολλές πολιτικές θα αφορούν την κληρονομιά μιας αναλογικής εποχής και μέχρι στιγμής είναι ακατάλληλα προσαρμοσμένες στη σημερινή ψηφιακή εποχή.

3.5 ΟΟΣΑ και Ισότητα των φύλων

Η βιώσιμη ειρήνη, τα θεσμικά όργανα χωρίς αποκλεισμούς και η ισότητα των φύλων βρίσκονται στο επίκεντρο της Ατζέντας 2030 του ΟΟΣΑ. Σε όλο τον κόσμο, οι συγκρούσεις, οι εύθραυστες συγκυρίες και οι ανισότητες μεταξύ των φύλων διαβρώνουν τις δυνατότητες των ανθρώπων να εκπληρώσουν μια δυναμική πορεία προόδου και υπονομεύουν τις προοπτικές μας για βιώσιμη ανάπτυξη.

Αυτές οι προκλήσεις αλληλο- ενισχύονται καθώς οι κοινωνικοί κανόνες που κάνουν διακρίσεις εις βάρος των γυναικών μπορούν να πυροδοτήσουν τις συγκρούσεις και τη βία, ενώ οι συγκρούσεις με τη σειρά τους πολλαπλασιάζουν τα βάρη των εργαζομένων του φύλου.

Η ενίσχυση της ισότητας των φύλων σε «αδύναμα» περιβάλλοντα μπορούν να συμβάλουν στην υποστήριξη κοινωνιών χωρίς αποκλεισμούς, στη βιώσιμη ειρήνη και ανάπτυξη. Όταν οι γυναίκες συμμετέχουν ενεργά στις διαδικασίες οικοδόμησης της ειρήνης, βελτιώνονται οι πιθανότητες για ειρήνη, ανθεκτικότητα και προοπτικές.

Τα τελευταία χρόνια, η διεθνής κοινότητα αναγνωρίζει όλο και περισσότερο τη σημασία αυτών των συνδέσεων. Αυτό αντικατοπτρίζεται στην αύξηση της επίσημης αναπτυξιακής βοήθειας προς εκείνες τις χώρες που τα τελευταία χρόνια το φαινόμενο για την υποστήριξη της ισότητας διατηρείται σε εύθραυστα πλαίσια. Ωστόσο, μπορούν και πρέπει να γίνουν περισσότερα προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι πόροι χρησιμοποιούνται αποτελεσματικά για την επίτευξη περαιτέρω προόδου προς την κατεύθυνση της ισότητας, της βιώσιμης ειρήνης και της ανάπτυξης σε εύθραυστα περιβάλλοντα.

Έχοντας επίγνωση των τεράστιων ενεργειών και προκλήσεων, το δίκτυο DAC για την Ισότητα των Φύλων (DAC Network on Gender Equality (GENDERNET) και το Διεθνές Δίκτυο για τις Συγκρούσεις και την Αδυναμία (INCAF/ International Network on Conflict and Fragility (INCAF) προέβησαν σε σχετική μελέτη με την υποστήριξη του ΟΟΣΑ και το συμπέρασμα είναι ότι η παροχή υποστήριξης για την ισότητα των φύλων σε «εύθραυστα και μεταβαλλόμενα περιβάλλοντα» απαιτεί άμεσες και καινοτόμες δράσεις που να εστιάζουν στις βαθύτερες αιτίες των ανισοτήτων και της αστάθειας των φύλων, και στις σχέσεις εξουσίας που βρίσκονται κάτω από αυτές. Υπονοεί επίσης την κατανόηση των γυναικών ως παραγόντων αλλαγής, και όχι ως παθητικών δικαιούχων βοήθειας.

Είναι καθοριστικής σημασίας για την επίτευξη βιώσιμης ειρήνης και των στόχων αειφόρου ανάπτυξης, αφενός η ενίσχυση της ισότητας των φύλων και αφετέρου η θέση των γυναικών σε εύθραυστες καταστάσεις (Sustainable Development Goals). Οι ανισότητες των φύλων, οι συγκρούσεις και η ευθραυστότητα αποτελούν βασικές προκλήσεις για την αειφόρο ανάπτυξη και είναι άρρηκτα συνδεδεμένες: Η ενεργός συμμετοχή των γυναικών στην επίλυση των συγκρούσεων συμβάλλει στην ειρήνη και την ανθεκτικότητα, ενώ οι άνισες σχέσεις μεταξύ των δύο φύλων μπορούν να οδηγήσουν σε συγκρούσεις και βιαιότητες. Οι συγκρούσεις, η βία και η αστάθεια επιβαρύνουν σε μεγάλα ποσοστά τις γυναίκες και τα κορίτσια, όταν η οικοδόμηση της ειρήνης μέσω την ενεργούς συνεισφοράς και συμμετοχής τους μπορεί να προσφέρει μοναδικές ευκαιρίες για την εκ των προτέρων αναγνώριση των δικαιωμάτων τους.¹⁶

¹⁶ OECD Gender equality and women's empowerment in fragile and conflict-affected situations: A review of donor support

Ένα επιπλέον στοιχείο για την ανισότητα των δύο φύλων απεικονίζεται καθώς οι γυναίκες φαίνεται να έχουν μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας. Ενδεικτικά αν λάβουμε υπόψη μας τα πιο πρόσφατα στοιχεία για την ανεργία στην Ελλάδα, το ποσοστό των γυναικών που κυμαίνονται από 25,8 έως 31,2 τη χρονική περίοδο από το 2012-2017, ποσοστό που είναι υψηλότερο από τα αντίστοιχα ποσοστά ανεργία των ανδρών που κυμαίνονται από 16,9 έως 24,4 και φαίνεται η ανεργία των γυναικών να κινείται καθοδικά (*EIstat Δεκ 2017*).

Πίνακας 2: Ποσοστό (%) ανεργίας κατά φύλο, Δεκέμβριος 2012 – 2017

Φύλο	Δεκέμβριος					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Άνδρες	23,6	24,4	22,8	20,7	19,8	16,9
Γυναίκες	29,9	31,2	29,5	28,1	27,9	25,8
Σύνολο	26,3	27,4	25,8	24,0	23,4	20,8

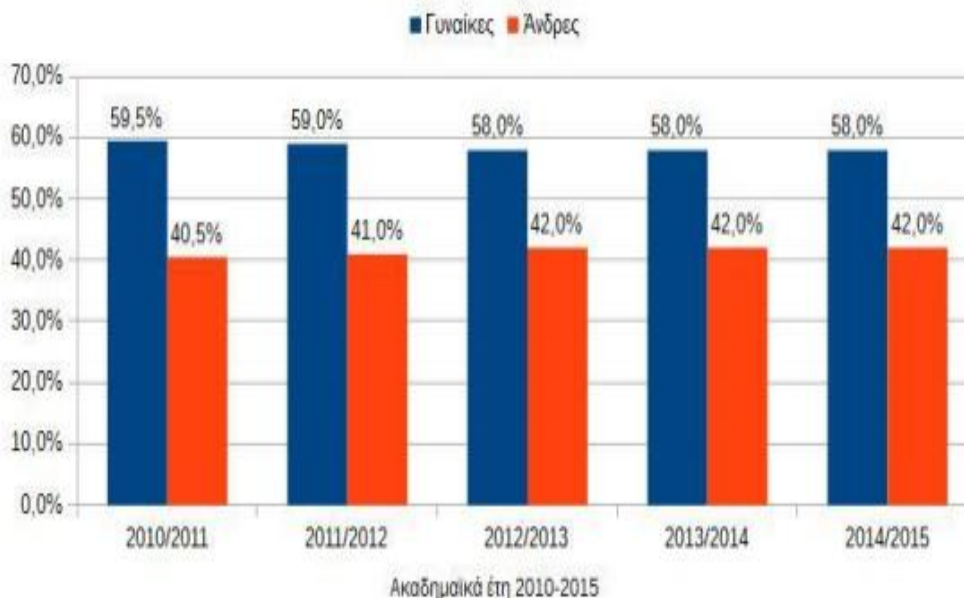
(Πηγή: *EIstat Δεκ 2017*)

Στο πλαίσιο αυτό υπάρχουν σημαντικά περιθώρια για τη βελτίωση της εικόνας αυτής και την ενίσχυση της απασχόλησης καθώς η ποσοστιαία διαφορά φτάνει έως εννέα μονάδες (25,8 έναντι 16,9 των ανδρών).

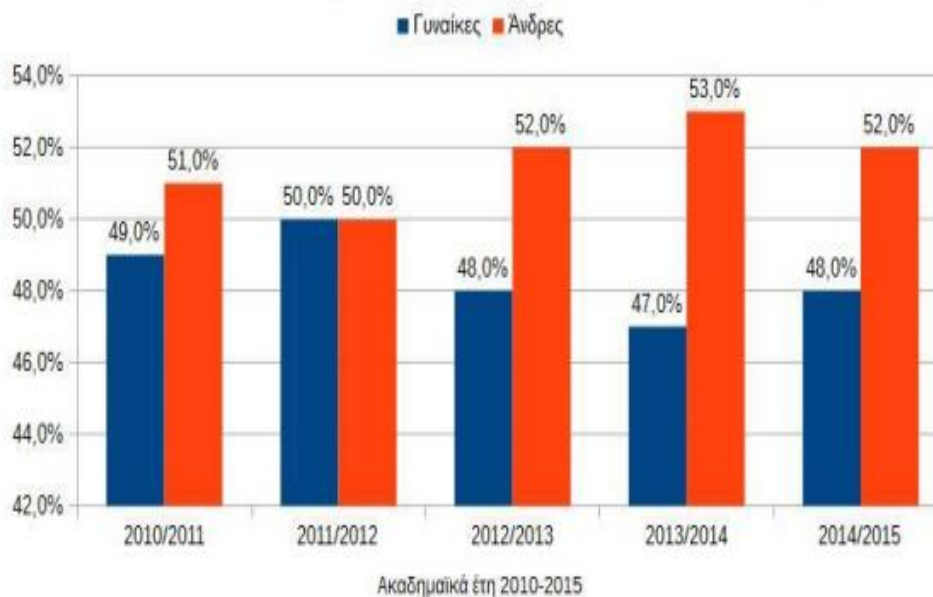
Ωστόσο η πρόσβαση των κοριτσιών/γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι πολύ κοντά σε αυτούς των αγοριών/ανδρών. Μάλιστα ενώ οι φοιτητές εμφανίζονται περισσότεροι στα ΤΕΙ (όπως αποκαλούνταν)

στο συνολικό αριθμό οι φοιτήτριες υπερτερούν σύμφωνα με στοιχεία του υπουργείου Παιδείας.

Ποσοστό τακτικών φοιτητών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (Πανεπιστήμια), ανά φύλο



Ποσοστό τακτικών φοιτητών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (Τ.Ε.Ι.), ανά φύλο



(Πηγή: 9^ο σημείωμα Παρατηρητηρίου γενικής Γραμματείας Ισότητας)

3.5.1 Ε.Ε και στρατηγική δέσμευση για την ισότητα των φύλων (2016-2020)

Η Ευρωπαϊκή Ένωση είναι πρωτοπόρος στις δράσεις των για την ενίσχυση της γυναίκας στην εργασία και για την ισότητα των δύο φύλων και στο πλαίσιο αυτό η Κομισιόν έχει καθορίσει τους στόχους και τις προϋποθέσεις που επιφέρουν την ισότιμη αντιμετώπιση στην εργασία την τρέχουσα πενταετία.

Η Επιτροπή αναγνωρίζει ότι, στις χώρες-μέλη της Ένωσης ότι ο δείκτης των οικονομικά ενεργών γυναικών κινείται ανοδικά. Ενδεικτικά το 2014, εν μέσω της οικονομικής κρίσης, η απασχόληση των γυναικών έφτασε στο 64% ποσοστό που είναι το υψηλότερο που έχει καταγραφεί. Αντίθετα στο 75% κυμάνθηκε η απασχόληση των ανδρών, σε ποσοστά χαμηλότερα από αυτά που είχε πριν από την κρίση.

Εκτός από την ποσοστιαία/ποσοτική αύξηση της παρουσίας των γυναικών στον τομέα της εργασίας, εμφανίζεται και ποιοτική αύξηση. Γεγονός που εκφράζεται από την ενίσχυση της γυναικείας διείσδυσης στα κέντρα λήψης αποφάσεων σε πολλούς κλάδους της οικονομίας, και αν και αντιπροσωπεύουν μόλις το 21% των μελών των διοικητικών συμβουλίων στις μεγαλύτερες εισηγμένες εταιρείες στο χρηματιστήριο, αυτό το γεγονός αυτό συνιστά σημαντική βελτίωση καθώς στην πενταετία κατέγραψε αύξηση κατά 9%.

Σύμφωνα με την Κομισιόν καταγράφεται ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων στην πολιτική ανδρών και γυναικών στην πολιτική ζωή των χωρών μελών που θέσπισαν μέτρα προς την κατεύθυνση αυτή:

- Η συμμετοχή των γυναικών στα εθνικά κοινοβούλια αυξήθηκε από 22% το 2004 σε 29% το 2015 και στις κυβερνήσεις των χωρών μελών από 21% σε 27% το ίδιο χρονικό διάστημα.
- Σε 15 από τις 20 χώρες της ΕΕ, για τις οποίες υπήρχαν διαθέσιμα στοιχεία για τα έτη 2010 και 2014, παρατηρήθηκε μείωση ως προς τις ανισότητες μεταξύ των φύλων στα όργανα λήψης αποφάσεων ερευνητικών οργανισμών.

Ωστόσο υπάρχουν περιθώρια περαιτέρω αύξησης της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης των αποφάσεων και γενικότερα σε όλο το φάσμα της οικονομίας.

Και στο πλαίσιο αυτό, η Κομισιόν δεσμεύτηκε να προωθήσει την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών σε πέντε άξονες-προτεραιότητες:

- ισότιμη οικονομική ανεξαρτησίας γυναικών και ανδρών μέσω της αύξησης της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας
- μείωση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των φύλων και ισότιμες αποδοχές στις συντάξεις καθώς και καταπολέμηση της φτώχειας των γυναικών
- έμφαση στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων με την προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών
- καταπολέμηση της βίας λόγω φύλου και προστασία και στήριξη των θυμάτων
- προώθηση των δικαιωμάτων των γυναικών και της ισότητας σε παγκόσμιο επίπεδο.

Η Κομισιόν έχει στοχεύσει σε βασικές δράσεις, με έμφαση στη δυνατότητα υλοποίησης και το χρονοδιάγραμμα.

Σε όλες τις προτεραιότητες θα δοθεί έμφαση στην αποδόμηση των στερεοτύπων με βάση το φύλο και στην προαγωγή ρόλων των φύλων που δεν συνιστούν διάκριση.

Το βάρος θα δοθεί και σε κοινωνικές ομάδες που αντιμετωπίζουν πολλαπλές δυσχέρειες, όπως μονογονεϊκές οικογένειες, γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας, μετανάστριες, γυναίκες Ρομά και γυναίκες με αναπηρίες.

Η Κομισιόν για κάθε τομέα συνδυάζει νομοθετικά, μη νομοθετικά και χρηματοδοτικά μέσα με βασικότερα:

- σε όλες τις δραστηριότητες της ΕΕ την ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων
- νομοθεσία που θα επιβάλει την ίση μεταχείριση
- ευρωπαϊκή χρηματοδότηση για την περίοδο 2014-2020
- συνεχής συλλογή δεδομένων μέσω των Οργανισμών και Φορέων που διατηρούν και καταγράφουν τα στοιχεία αυτά (Eurostat, του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound), του Συμβουλίου της Ευρώπης και του Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων)
- ανταλλαγή ορθών πρακτικών μεταξύ των κρατών μελών και συνεργασία με όλους τους συναρμόδιους φορείς και
- ετήσια αξιολόγηση των βασικών δράσεων που αναλαμβάνονται, σε συνδυασμό με την κατάρτιση ετήσιων εκθέσεων προόδου όσον αφορά

την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, με σκοπό την αξιολόγηση της ανάγκης ανάληψης πρόσθετων δράσεων.¹⁷

3.5.2 Τι ισχύει σήμερα στην Ελλάδα – σύγκριση με άλλες χώρες

Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) είναι ο ευρωπαϊκός Οργανισμός που παρακολουθεί την ισότητα των δύο φύλων είναι.

Στην πιο πρόσφατη μελέτη που αφορά το 2015 και εξετάζει την κατάσταση στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 28 και που ανακοινώθηκε το Νοέμβριο του 2017 διαπιστώνει αργούς ρυθμούς στην πρόοδο της ισότητας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Η Ε.Ε. στο δείκτη ισότητας των φύλων του EIGE, καταγράφει βαθμολογία 66,2 σε σύνολο 100, η οποία παρουσιάζεται αυξημένη κατά 4% σε σύγκριση με την προηγούμενη δεκαετία.

Στην πρώτη θέση των χωρών σύμφωνα με τον δείκτη ισότητας του Ινστιτούτου, βρίσκεται η Σουηδία με 82,6 βαθμούς, ενώ η Ελλάδα είναι τελευταία με 50 βαθμούς.

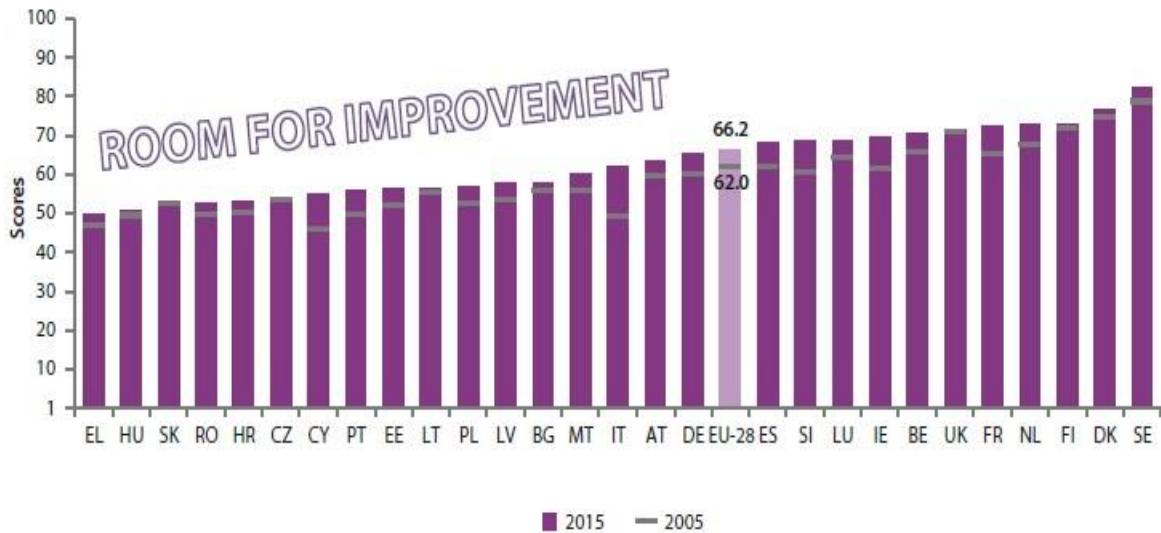
Συγκεκριμένα η Ελλάδα στους τομείς μέτρησης της Ε.Ε καταγράφει τις εξής επιδόσεις:

- Στην ισότιμη πρόσβαση στην απασχόληση και τις καλές συνθήκες εργασίας στον εργασιακό τομέα, όπου το ινστιτούτο μετράει το βαθμό στον οποίο οι γυναίκες και οι άνδρες μπορούν να ωφεληθούν από την ισότητα των δύο φύλων, η Ελλάδα κατέγραψε 64,2 χαμηλότερο από το 71,5 του ευρωπαϊκού μέσου όσου ΕΕ. Ανάλογες επιδόσεις με την Ελλάδα έχουν χώρες της ανατολικής Ευρώπης, ενώ κοντά στο μέσο

¹⁷ Πηγή : Κομισιόν: Στρατηγική δέσμευση για την ισότητα των φύλων 2016-2019

όσο και πάνω από αυτόν είναι οι Σκανδιναβικές χώρες, καθώς και η Γερμανία, η Γαλλία, το Βέλγιο, η Ολλανδία και το Λουξεμβούργο.

Figure 3: Gender Equality Index, scores for the EU Member States, 2005 and 2015



(Πηγή: Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE))

- Στον τομέα του εισοδήματος-χρημάτων, η Ελλάδα έχει 70,7 μονάδες με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο στο 79,6. Σημειώνεται ότι ο δείκτης αυτός μετρά τις ανισότητες μεταξύ των φύλων αναφορικά με την πρόσβαση σε οικονομικούς πόρους και την οικονομική κατάσταση μεταξύ των δύο φύλων.
- Η Ελλάδα στον τομέα της γνώσης άγγιξε το 55,6, ενώ ο μέσος όρος στην ΕΕ ανέρχεται στο 63,4. Ο δείκτης αυτός μετρά τις ανισότητες ανδρών και γυναικών στη εκπαίδευση και τις βαθμίδες της και στην κατάρτιση κατά τη διάρκεια της πορείας ζωής τους. Σε αυτό το δείκτη η Ελλάδα βρίσκεται πιο πάνω από τις Βαλτικές χώρες και αυτές της Ανατολικής Ευρώπης αλλά πάνω και από τη Γερμανία. Αντίθετα στις

πρώτες θέσεις της γνώσης βρίσκονται πάλι οι Σκανδιναβικές και το Ηνωμένο Βασίλειο.

- Στον δείκτη που μετρά τις ανισότητες των φύλων στην κατανομή του χρόνου, η Ελλάδα έφτασε στο 44,7 πάνω μόνο από τη Βουλγαρία, με τη Σουηδία πρώτη και τον ευρωπαϊκό μέσο όρο στο 65,7. Ο δείκτης αυτός εξετάζει την κατανομή χρόνου που αφιερώνεται στην οικιακή εργασία και τις κοινωνικές δραστηριότητες
- Στον τομέα της εξουσίας που εξετάζει την ισότητα ανδρών και γυναικών στις θέσεις λήψης αποφάσεων και αφορά πολιτικούς, οικονομικούς και κοινωνικούς φορείς, η Ελλάδα καταγράφει 21,7 μονάδες, λιγότερο από το μισό του ευρωπαϊκού μέσου όρου που είναι 48,5. Η Ελλάδα είναι στην προτελευταία θέση με τελευταία την Ουγγαρία, ενώ πρώτη είναι η Σουηδία και δεύτερη η Γαλλία.
- Στον τομέα της υγείας η Ελλάδας έχει 83,1 μονάδες κοντά αλλά κάτω από τον ευρωπαϊκό μέσο ο οποίος βρίσκεται στο 87,4. Ο δείκτης αυτός μετρά την ισότητα των δύο φύλων σε τρεις πτυχές: την πρόσβαση στις υπηρεσίες υγείας, την κατάσταση της υγείας, και την υγιεινή συμπεριφορά.¹⁸

¹⁸ Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), 2015

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ΠΡΩΤΑΓΩΝΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ

Η σημερινή κατάσταση στην Ελλάδα όπως διαμορφώνεται και μέσα στην οικονομική κρίση έχει μεγάλα περιθώρια αλλαγών και βελτιώσεων. Τον βασικό ρόλο στη διαμόρφωση των πολιτικών τον έχει η Ευρωπαϊκή Ένωση και ειδικότερα για την Ελλάδα η κυβέρνηση της χώρας στο πλαίσιο των ευρωπαϊκών πολιτικών. Υπάρχουν βέβαια πολιτικές και στοχοθεσία σε Ευρωπαϊκό επίπεδο και από τον ΟΟΣΑ αλλά την ευθύνη εφαρμογής την έχει το κάθε κράτος μέλος.

4.1 Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων

Το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων έχει το βασικό ρόλο στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (πτυχία, μεταπτυχιακά διδακτορικά), εκτός από την υποχρεωτική, και παράλληλα στην παροχή δεξιοτήτων μέσω της εκπαίδευσης και κατάρτισης, αν και στο συγκεκριμένο εγχείρημα της επένδυσης στις δεξιότητες, συμμετέχουν και άλλοι φορείς του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα.

Το υπουργείο Παιδείας στρατηγικά αυξάνει τους εισακτέους στα ΑΕΙ, ωστόσο υπάρχει μια διάσταση ανάμεσα στην απόκτηση πτυχίου και εύρεσης εργασίας. Συγκεκριμένα για φέτος (2018) το Υπουργείο Παιδείας προχώρησε στη μεγαλύτερη αύξηση εισακτέων τα τελευταία έτη, ήτοι κατά 3.966 θέσεις. Για τη σχολική / πανεπιστημιακή περίοδο 2018-2019 οι θέσεις στα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αυξάνονται σε 74.692, από 70.726 που ήταν για το 2017-18.

4.1.2 «Δια βίου Μάθηση» / Εθνική Στρατηγική

Η Εθνική Στρατηγική, όπου αυτή υπάρχει, προέρχεται κυρίως από ευρωπαϊκές πολιτικές (συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα) αλλά και από οργανισμούς όπως ο ΟΟΣΑ, με στόχο την ανάπτυξη.

Η τριτοβάθμια εκπαίδευση και οι ψηφιακές και άλλες δεξιότητες εντάσσονται στα προγράμματα δια βίου μάθησης τα οποία και εντάσσονται στο Εθνικό Πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης (στο εξής ΔΜΒ)

Αντίστοιχα, οι στρατηγικοί στόχοι που τέθηκαν στο Εθνικό Πρόγραμμα της περιόδου 2011-13 αφορούν στα εξής:

1. Καθολική συμμετοχή: αύξηση της συμμετοχής των ενηλίκων σε δράσεις ΔΒΜ
2. Ποιότητα παντού: διασφάλιση της ποιότητας σε όλο το φάσμα της εκπαίδευσης.
3. Αλλαγή στις παιδαγωγικές μεθόδους: έμφαση στην εξ αποστάσεως, τη βιωματική, τις μεικτές μορφές μάθησης.
4. Αξία και διαφάνεια στην απόκτηση προσόντων: συγκρότηση του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων για την αναγνώριση και την πιστοποίηση των αποκτωμένων προσόντων.
5. Εξυπηρέτηση του νέου αναπτυξιακού μοντέλου: διασύνδεση των δράσεων ΔΒΜ με την αγορά εργασίας και τις ανάγκες σε εργατικό δυναμικό σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο.
6. Απελευθέρωση από εκπαιδευτικά στεγανά: διασφάλιση εναλλακτικών διαδρομών μάθησης μέσω της δικτύωσης των υπηρεσιών ΔΒΜ.
7. Αξιοποίηση των κοινοτικών πόρων για τις κάλυψη των αναγκών με ορθολογική κατανομή και συντονισμό.

Η επίτευξη αυτών των επιμέρους στόχων συμβάλλει σε πραγματοποίηση του Εθνικού Στόχου, που είναι:

«Πολίτες με γνώση – επαγγελματίες με προσόντα & Διασύνδεση της εκπαίδευσης με την απασχόληση».

Οι κατηγορίες των δράσεων οι οποίες υλοποιήθηκαν για την εφαρμογή του Εθνικού Προγράμματος κατά την περίοδο 2011-13 αφορούσαν: δράσεις αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης, δράσεις συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, δράσεις γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων, εκπαίδευση στελεχών δημοσίου/ αυτοδιοίκησης/κοινωνικών εταίρων, δράσεις έρευνας εκπαιδευτικών αναγκών, επαγγελματικού προσανατολισμού και ενίσχυσης της νεανικής επιχειρηματικότητας, δράσεις πιστοποίησης εισροών και εκροών της δια βίου μάθησης.¹⁹

Ενδεικτικά η στοχοθεσία του Εθνικού Προγράμματος Δια Βίου Μάθησης (ΕΠΔΒΜ) 2013-15, που εγκρίθηκε από το Συμβούλιο Δια Βίου Μάθησης και Σύνδεσης με την Απασχόληση στις 28 Μαΐου 2013, κινήθηκε προς την ίδια κατεύθυνση, διευρύνοντας τις δράσεις της προηγούμενης περιόδου για την επίτευξη των κάτωθι στρατηγικών προτεραιοτήτων:

- την αύξηση της συμμετοχής των ενηλίκων (16-66+ ετών) στη ΔΒΜ, και ευκολότερη πρόσβαση των ευπαθών κοινωνικά ομάδων,
- την σύνδεσή των ενηλίκων και τους με την αγορά εργασίας, μέσω της αναβάθμισης των γνώσεων-δεξιοτήτων-ικανοτήτων
- τη βελτίωση της ποιότητας στην παρεχόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων,

¹⁹ Πηγή :Εθνικό Πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης 2013-15

- τη δικτύωση των φορέων ΔΒΜ, την αποκέντρωση δομών και υπηρεσιών ΔΒΜ, και τη σύνδεσή τους με βιώσιμη ανάπτυξη,
- τη σύνδεση των τριών μορφών της μάθησης: τυπικής, μη τυπικής και άτυπης.

4.1.3. Το εκπαιδευτικό σύστημα

Το εκπαιδευτικό σύστημα, δεν ευθυγραμμίζεται εγκαίρως με τη ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας, παρά τις προσπάθειες που καταβάλλονται. Οι προσδοκίες των εργοδοτών και η ζήτηση δεξιοτήτων πάνω στις νέες τεχνολογίες εξελίσσονται ταχύτερα από την ετοιμότητα των αποφοίτων Σχολών Πληροφορικής να συμβάλουν με τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους στη διαχείριση της τεχνολογίας. Επομένως, **παραμένει σταθερά μεγάλο το χάσμα ανάμεσα την αγορά εργασίας και στην εκπαίδευση.** Έτσι παρατηρείται σε κάθε δεδομένη χρονική στιγμή, η αντίθεση στο εκπαιδευτικό σύστημα ανάμεσα σε γενικές αρχές και σε ειδική εμπειρία στις δεξιότητες, που απαιτεί η αγορά.

Παράλληλα η χρήση της νέας τεχνολογίας για διαδικτυακά μαθήματα, τα τελευταία χρόνια, τα οποία αποκτούν όλο και περισσότερους καταρτιζόμενους, δίνει τη δυνατότητα σε όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως της απασχόλησης και θέσης καθώς και στους νέους αποφοίτους που δεν έχουν μπει ακόμη στην αγορά εργασίας, να βελτιώσουν τις γνώσεις τους και να εναρμονίζονται με τις απαιτήσεις της ψηφιακής οικονομίας. Σήμερα, τα Διαδικτυακά μαθήματα αποτελούν ενδεχομένως την καλύτερη επιλογή, για τη γεφύρωση του χάσματος ανάμεσα στις ελλείψεις γνώσεων στους νέους και στο σύνολο των εργαζομένων και τις προσδοκίες των επιχειρήσεων.²⁰

²⁰ Πηγή :Υπουργείο Εργασίας / Διυπουργική ΟΟΣΑ 2016

Εξασφάλιση ότι η αρχική εκπαίδευση εξοπλίζει όλους τους φοιτητές με άρτια δεξιότητες, αριθμητικά στοιχεία και δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, καθώς και βασικές δεξιότητες ΤΠΕ και συμπληρωματικές κοινωνικο-συναισθηματικές δεξιότητες, όπως η ομαδική εργασία, η ευελιξία και η ανθεκτικότητα.

4.1.4 Εθνική Ψηφιακή Στρατηγική 2016-2020

Η ενίσχυση των δεξιοτήτων σε **Τεχνολογίες Πληροφορικής Επικοινωνιών (ΤΠΕ)** για όλους τους εργαζόμενους και τους πολίτες είναι μεν σημαντική, αλλά δεν θα είναι αρκετή για να ευδοκιμήσει στην ψηφιακή οικονομία. Οι καλές δεξιότητες αλφαριθμητισμού και αριθμητικής είναι επίσης ουσιαστικές, ενώ χρειάζονται και άλλες συμπληρωματικές δεξιότητες, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικο-συναισθηματικών δεξιοτήτων για συνεργασία και ευελιξία.

Οι πολιτικές δεξιοτήτων θα πρέπει να επιδιώκουν:

- ✓ να εξασφαλίσουν ότι η αρχική μάθηση εξοπλίζει όλους τους νέους με τις σχετικές δεξιότητες (συμπεριλαμβανομένης της ικανότητας των μέσων ενημέρωσης).
- ✓ να ενθαρρύνουν την ευελιξία και την ανταπόκριση στις μεταβαλλόμενες προώθηση της αποτελεσματικότερης χρήσης των δεξιοτήτων εντός ή εκτός των χώρων εργασίας
- ✓ και να ενισχύσουν τα κίνητρα και τις ευκαιρίες για περαιτέρω μάθηση.

Πιο πρόσφατη είναι η Εθνική Ψηφιακή Στρατηγική 2016-2021, στην οποία τίθενται στόχοι ώστε η Ελλάδα να πλησιάσει τις άλλες χώρες-μέλη της ΕΕ. Η υστέρηση της χώρας μας (η Ελλάδα είναι 26^η στους 28) εμφανίζεται στους εξής τομείς:

- συνδεσιμότητα: η χώρα υστερεί σε πραγματικές ταχύτητες ευρυζωνικής σύνδεσης, στη διείσδυση σταθερών και κινητών ευρυζωνικών συνδέσεων και στην κάλυψη δικτύων επόμενης γενιάς. Αποτρεπτικό είναι το κόστος των σταθερών ευρυζωνικών συνδέσεων οι οποίες είναι ακριβές για το μέσο εισόδημα των πολιτών.
- ψηφιακές δεξιότητες ανθρώπινου δυναμικού: Οι ενήλικοι άνω των 55 ετών, δεν έχουν χρησιμοποιήσει ποτέ το διαδίκτυο, ποσοστό σημαντικά χαμηλότερο έναντι του αντίστοιχου μέσου όρου (ΜΟ) της ΕΕ σε ψηφιακές δεξιότητες.
- χρήση του Internet: παρουσιάζονται καλές επιδόσεις στην πρόσβαση στα κοινωνικά δίκτυα και της χρήση για επικοινωνία, ενημέρωση-ψυχαγωγία και παιχνίδια, όμως η χώρα υστερεί σημαντικά στις ηλεκτρονικές συναλλαγές, οι αγορές μέσω διαδικτύου (online) και στη συνδρομητική τηλεόραση.
- ψηφιακή τεχνολογία και επιχειρήσεις: λίγες επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν σύγχρονες τεχνολογίες οργάνωσης της παραγωγής, το ποσοστό των πωλήσεων μέσω ηλεκτρονικού εμπορίου, είναι μικρό, τα ηλεκτρονικά παραστατικά έχουν περιορισμένη διείσδυση
- ψηφιακές υπηρεσίες Δημοσίου: παρουσιάζεται υστέρηση στην παροχή ολοκληρωμένων υπηρεσιών από το Δημόσιο προς τους πολίτες, τις επιχειρήσεις ακόμη και μεταξύ των υπηρεσιών του Δημοσίου.²¹

Είναι απαραίτητο να αξιολογούμε και να προβλέπουμε συνεχώς τις μεταβαλλόμενες ανάγκες σε δεξιότητες και να προωθούμε την παροχή πιο προσαρμοσμένης εκπαίδευσης και κατάρτισης, προκειμένου να

²¹ ΕΘΝΙΚΗ ΨΗΦΙΑΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ 2016-2021 Υπουργείο Ψηφιακής Πολιτικής, Τηλεπικοινωνιών και Ενημέρωσης Γενική Γραμματεία Ψηφιακής Πολιτικής 2016

προσαρμόσουμε τα προγράμματα και τις διαδρομές που προσφέρουμε και να καθοδηγήσουμε τους σπουδαστές στις επιλογές που οδηγούν σε καλά αποτελέσματα στην απασχόληση.

4.1.5 Ψηφιακή στρατηγική / Υφιστάμενη κατάσταση στην Ελλάδα ως προς την ανάγκη για νέες δεξιότητες σε Τεχνολογίες Πληροφορικής Επικοινωνιών (ΤΠΕ)

Ενώ η χώρα βιώνει μια έντονη οικονομική κρίση, εμφανίζεται το εξής παράδοξο: τα ποσοστά ανεργίας, ιδιαίτερα μεταξύ των νέων, βρίσκονται σε ιστορικά υψηλά επίπεδα, **αλλά επίσης, την ίδια στιγμή εμφανίζεται μεγάλος αριθμός θέσεων να μένουν κενές στον τομέα των νέων τεχνολογιών και της πληροφορικής και οι εργοδότες να δηλώνουν σημαντική δυσκολία στο να βρουν άτομα να καλύψουν αυτές τις θέσεις.** Παράλληλα η έλλειψη επαρκούς προσφοράς εργασίας είναι ακόμη εντονότερο σε ευρωπαϊκό επίπεδο , όπου η ανεργία είναι πολύ χαμηλότερη, αλλά χιλιάδες θέσεις εργασίας μένουν ακάλυπτες σε ετήσια βάση.

Το φαινόμενο θα εντείνεται, καθώς το χάσμα ανάμεσα σε προσφορά και ζήτηση για ψηφιακές δεξιότητες (e-skills) θα μεταφράζεται σε περισσότερες από 800.000 κενές θέσεις εργασίας το 2020.

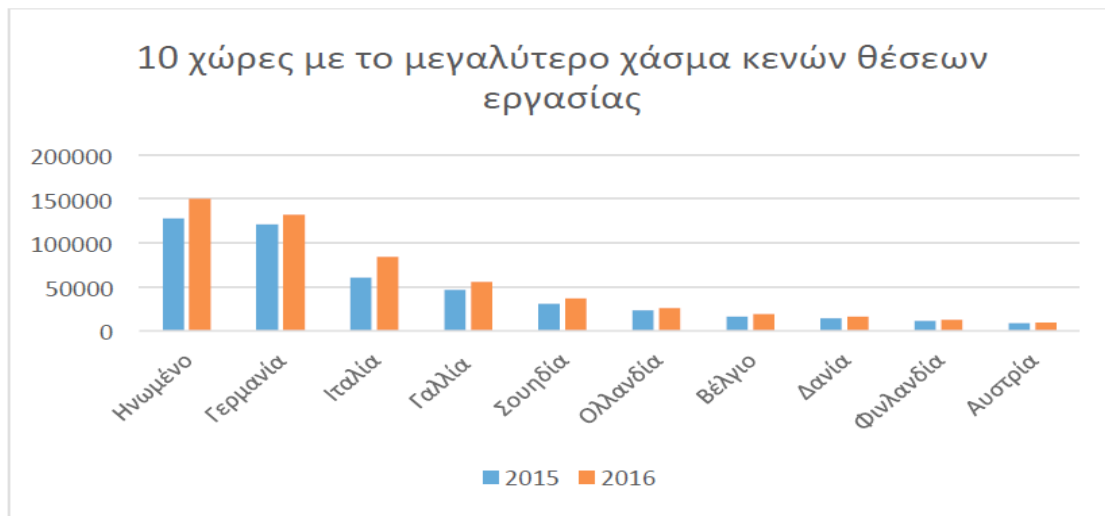
Η έκθεση, που διεξήχθη για λογαριασμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στις ειδικότητες των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ), εμφανίζει 1.300 κενές θέσεις εργασίας στην Ελλάδα στον κλάδο των ΤΠΕ για το 2015 (Πίνακας 1). Οι κενές θέσεις σε μια αγοράς εργασίας όπως η Ελληνική, εκτιμάται από την έρευνα ότι εμποδίζει την καινοτομία, την εξωστρέφεια και ανταγωνιστικότητα των ελληνικών επιχειρήσεων. Παράλληλα με μια άλλη ανάγνωση αποτελεί μια χαμένη ευκαιρία για την μείωση του ποσοστού ανεργίας και την ανάπτυξη της οικονομίας προς τις υπηρεσίες υψηλής προστιθέμενης αξίας.



Πίνακας 1: Κενές θέσεις εργασίας στις ΤΠΕ για την Ελλάδα

Πηγή: *E-skills in Europe, Greece Country Report, Empirica, Ιανουάριος 2014, σελ. 7*

Συγκρίνοντας την Ελλάδα με τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες, ο αριθμός κενών θέσεων εργασίας είναι σημαντικά μεγαλύτερος, γεγονός που αναδεικνύει τα μεγάλα περιθώρια ανάπτυξης του κλάδου ΤΠΕ στην Ελλάδα, καθώς και τις δυνατότητες που απορρέουν για την ανάσχεση της ανεργίας (βλ. πίνακα 2).



Πίνακας 2: 10 χώρες με το μεγαλύτερο χάσμα κενών θέσεων εργασίας πανευρωπαϊκά

Πηγή: *E-skills in Europe, Country Reports, Empirica, Ιανουάριος 2014*

Ο δείκτης Digital Economy & Society Index (DESI)²², που βαθμολογεί τις επιδόσεις των κρατών-μελών στον τομέα των ΤΠΕ, για λογαριασμό της Ε.Ε.

²² Digital Economy and Society Index, Country Profile Greece, 2015

παρουσιάζει την Ελλάδα να υστερεί σημαντικά στην ψηφιακή τεχνολογία στην αγορά εργασίας. Η Ελλάδα βρίσκεται στην 26η θέση στην Ευρώπη των 28 κρατών-μελών, μόλις το 1,63% του εργατικού δυναμικού να απασχολείται με την ανάπτυξη και διαχείριση τεχνολογιών την (e-skills country report, 2012).

Βασική προτεραιότητα της Ψηφιακής Στρατηγικής της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τα επόμενα χρόνια είναι να αυξήσει τα χαμηλά ποσοστά στην υιοθέτηση, χρήση και ανάπτυξη νέων τεχνολογιών (Digital Single Market).²³

Σε μια ερμηνεία των στόχων, η Ενιαία Ψηφιακή Αγορά υπολογίζεται ότι θα συμβάλει στη δημιουργία χιλιάδων θέσεων εργασίας και θα συνεισφέρει κατά 415 δις ευρώ το χρόνο στην ευρωπαϊκή οικονομία.

Για την Ελλάδα αυτό αποτελεί μεγάλη ευκαιρία καθώς αν *μπορέσει να αναπτύξει* και να κρατήσει καλά εκπαιδευμένους επαγγελματίες σε αυτούς τους κλάδους, θα έχει την ευκαιρία να πρωταγωνιστήσει στις εξελίξεις. Η αναζήτηση από τους εργοδότες υποψηφίων με την απαραίτητη εξειδίκευση και με αρκετή σχετική εμπειρία αποτελεί ένα από τα δομικά προβλήματα στην αγορά εργασίας της χώρας μας. Όμως αντίστοιχα σοβαρή είναι και αποτροπή των επιχειρηματιών να επενδύσουν λόγω της συνεχόμενης κρίσης. Έτσι οι εργοδότες εμφανίζονται να μην επενδύουν χρόνο και χρήμα στην εκπαίδευση και προσαρμογή των νεοπροσληφθέντων λόγω της παρατεταμένης ύφεσης της Ελληνικής οικονομίας.

Στο ίδιο πλαίσιο παρουσιάζονται ως αποτελέσματα στην αγορά εργασίας, αρκετοί εργαζόμενοι στην Ελλάδα, είτε έχουν περισσότερα προσόντα (overqualified) για τη θέση που κατέχουν και τη δουλειά που κάνουν, είτε διαθέτουν λιγότερα προσόντα και δεξιότητες (underqualified). Αθροιστικά διαπιστώνεται πως για τους προαναφερόμενους λόγους, αρκετοί από τους

²³ Digital Agenda for Europe, A Europe 2020 initiative. Digital Single Market

εργοδότες αφήνουν κενές θέσεις αν δεν έχουν υψηλό ποσοστό αντιστοίχισης των προσόντων των υποψηφίων με τις απαιτήσεις της θέσης.

4.1.6 ΣΕΒ: Ανάδειξη εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης ως μείζονα στοιχεία οικονομικής ανάπτυξης

Ιδιαίτερη έμφαση στην οικονομική ανάπτυξη μέσω της παιδείας και της επαγγελματικής εκπαίδευσης δίνει και ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεως και Βιομηχανιών. Στο τεύχος 143 του εβδομαδιαίου δελτίου που εκδίδει με τίτλο «Οικονομία και Επιχειρήσεις» αναφέρεται ρητώς στη σημασία που έχει η εκπαίδευση στην ανάπτυξη.

Ο ΣΕΒ υπογραμμίζει ότι η ανάδειξη της παιδείας, των μορφών εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης αποτελούν μείζονα στοιχεία της οικονομικής ανάπτυξης. Οι εργοδοτικοί φορείς αξιολογούν το μορφωτικό επίπεδο και τις δεξιότητες του ανθρώπινου ως ένα εξαιρετικά καθοριστικό στοιχείο των προοπτικών απασχόλησης, των αμοιβών των εργαζομένων, αλλά κυρίως της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και της οικονομίας. Σύμφωνα με το Σύνδεσμο Βιομηχανών, οι πόροι που διοχετεύονται στην παιδεία την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση εξάγουν και δημιουργούν βιώσιμες και καλοπληρωμένες θέσεις εργασίας και γενικότερα έχουν ως αποτέλεσμα μια ολοκληρωμένη αναπτυξιακή στρατηγική που θα υποστηρίξει την ανάπτυξη της εξωστρέφειας στην οικονομία.

Σε όλα τα παραπάνω επίπεδα, η αναπτυξιακή στρατηγική, όπως τονίζει ο ΣΕΒ, παραμένει ανεπαρκής.

Αντίθετα με ό,τι ισχύει σε άλλες οικονομίες, στην Ελλάδα υπάρχει σημαντική υστέρηση σε αυτόν τον τομέα. Ουσιαστικός είναι και ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων, αφού, σε όλες τις ώριμες δημοκρατίες, εξηγεί ο ΣΕΒ, οι κοινωνικοί εταίροι έχουν ουσιαστική συμμετοχή στο σχεδιασμό του εκπαιδευτικού

συστήματος κάτι που δεν ακολουθείται ουσιαστικά στην Ελλάδα όπου καθορίζεται εξολοκλήρου από το κράτος ή την εκάστοτε κυβέρνηση. Μάλιστα όπως αναφέρει ο ΣΕΒ οι επιχειρήσεις δεν αναφέρονται πουθενά ως βασικοί παράγοντες του μηχανισμού νομοθέτησης, σχεδιασμού και υλοποίησης στην εκπόνηση των προγραμμάτων κατάρτισης και παράλληλα τονίζει ότι η αύξηση των ΑΕΙ της χώρας δεν αντιμετωπίζει το μέγεθος και την πολυπλοκότητα του ζητήματος. Στη συνέχεια, ο Σύνδεσμος παραθέτει τους λόγους στους οποίους οφείλεται αυτή η αδυναμία της ελληνικής οικονομίας και αγοράς εργασίας. Συγκεκριμένα υποστηρίζει ότι στο πλαίσιο αυτό, χρειάζεται να αντιμετωπισθούν τα έντονα διαρθρωτικά προβλήματα και οι αδυναμίες του εκπαιδευτικού συστήματος, οι αδυναμίες συνέργειας και συστημικών δεσμών μεταξύ παραγωγής (προσφορά) δεξιοτήτων και ζήτησής τους (οικονομία και επιχειρήσεις), τα προβλήματα διακυβέρνησης του οικοσυστήματος των δεξιοτήτων και των μοχλών ενδυνάμωσής του (μηχανισμός διάγνωσης αναγκών αγοράς εργασίας, σύστημα πιστοποίησης, επαγγελματικός προσανατολισμός κλπ.).²⁴

Ο ΣΕΒ υπογραμμίζει τη χαμηλή ειδίκευση του εργατικού δυναμικού και επισημαίνει ότι απαιτείται τεράστια προσπάθεια για να αποτραπεί ο κίνδυνος χαμηλής εξειδίκευσης, παραγωγικότητας και μισθών, για να γεφυρωθεί το χάσμα δεξιοτήτων μεταξύ του εκπαιδευτικού συστήματος και της αγοράς εργασίας και για να σταματήσει η υποβάθμιση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και οι χαμηλές επιδόσεις των μαθητών μας στους διεθνείς δείκτες αξιολόγησης. Ως «αντιβιοτικό» στην «ασθένεια» της χαμηλής εξειδίκευσης προτείνει στροφή του εκπαιδευτικού συστήματος προς την

²⁴ ΣΕΒ weekly report 30.8.2018

καινοτομία, ενώ παράλληλα θέτει ως προϋπόθεση για την συμμετοχή του ΣΕΒ στο σχεδιασμό της εκπαίδευσης. *«Χρειάζεται εκπαιδευτικό σύστημα το οποίο θα ενθαρρύνει τους νέους να σκέφτονται, να καινοτομούν και να επιχειρούν. Ο ΣΕΒ διεκδικεί μερίδιο ευθύνης και συναπόφασης στον εκπαιδευτικό σχεδιασμό, έχοντας καταθέσει στο δημόσιο διάλογο ουσιαστικές προτάσεις» για τη διασύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας και τις επιχειρήσεις.* (ΣΕΒ weekly report 30.8.2018)

Μάλιστα φέρει στο προσκήνιο το θέμα των ιδιωτικών ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Έτσι επισημαίνει ότι πρέπει να εξετασθεί και η λειτουργία ιδιωτικών πανεπιστημίων. Μια τέτοια παρέμβαση θα προσελκύσει ξένα πανεπιστήμια, ταλαντούχους φοιτητές και καταξιωμένους επιστήμονες στην Ελλάδα και με άνοιγμα στον ανταγωνισμό και τη συνεχή αξιολόγηση θα οδηγήσει σε αναβάθμιση όλου του εκπαιδευτικού μας συστήματος.

Ο ΣΕΒ επανέρχεται στο ζήτημα της δια βίου μάθησης στο τεύχος 149 της 19^{ης} Ιουνίου με τίτλο, «Η παραγωγικότητα εξακολουθεί να μειώνεται παρά την ανάκαμψη της οικονομίας», όπου αναφέρεται ότι η παραγωγικότητα θα οδηγήσει σε νέες καλοπληρωμένες θέσεις εργασίας. Συγκεκριμένα στα συμπεράσματα αναφέρεται ότι *οι καταθλιπτικές υποθέσεις για τις προοπτικές οικονομικής ανάπτυξης στις ασκήσεις βιωσιμότητας του χρέους μπορούν να ανατραπούν μόνο εάν συνειδητοποιήσουμε ως κοινωνία ότι χρειάζονται να γίνουν μαζικά επενδύσεις σε μεγάλη κλίμακα, με στόχο την αύξηση της παραγωγικότητας και η απασχόληση και να μην χρειάζονται τόσο υψηλά πρωτογενή πλεονάσματα για τη βιωσιμότητα του χρέους.*

Και παραγωγικότητα και η απασχόληση θα αυξηθεί μέσω της γνώσης και της επένδυσης στις δεξιότητες των εργαζομένων.

4.1.7 ΕΕ / Κοινωνικοοικονομική ανάπτυξη και συμμετοχικότητα στην ΕΕ μέσω της εκπαίδευσης

«Η ανάπτυξη δεξιοτήτων, ικανοτήτων και γνώσεων σε μια προοπτική διάβιου μάθησης ενέχει καίρια σημασία για την εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας στην οποία μπορούν να αναπτυχθούν τα ατομικά ταλέντα. Πρέπει να βρεθούν τρόποι προκειμένου να προετοιμασθούν οι νέοι για τις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, προσαρμόζοντας παράλληλα και αναβαθμίζοντας συνεχώς τις δεξιότητες όσων αποτελούν ήδη μέρος της αγοράς εργασίας». Θα πρέπει να αντιμετωπισθούν κατά προτεραιότητα οι αναντιστοιχίες και τα κενά δεξιοτήτων που παρουσιάζονται στον εκπαιδευτικό και στον εργασιακό τομέα».²⁵

Για την Ε.Ε , η σημασία της ανάπτυξης και επένδυσης σε δεξιότητες είναι μεγίστη και εκτείνεται πολύ πέραν της αγοράς εργασίας. Θα πρέπει να προαχθεί η μάθηση εντός του επαγγελματικού χώρου ώστε να υπάρχει και έγκαιρη πρόβλεψη των μελλοντικών απαιτήσεων όσον αφορά τις δεξιότητες. Η Ε.Ε δίνει έμφαση στην εκπαίδευση Ευρωπαίων ικανών να έχουν ενεργό ρόλο στην κοινωνία και τη δημοκρατική ζωή. Οι δύο στόχοι είναι σε μεγάλο βαθμό συμπληρωματικοί, δεδομένου ότι οι δεξιότητες και ικανότητες που απαιτούνται στην κοινωνία είναι εξίσου απαραίτητες και στο χώρο εργασίας.

Βάση των όσων υποστηρίχθηκαν κατά την σύσκεψη του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου τον Μάρτη του 2017, προκειμένου να τονωθεί η παραγωγικότητα και να προαχθεί η συμμετοχικότητα, θα πρέπει να

²⁵ Εφημερίδα της ΕΕ / Ψήφισμα για την εκπαίδευση 2016

συνεχισθούν οι διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις για τον εκσυγχρονισμό των οικονομιών, στοχεύοντας στην ενδυνάμωση των δεξιοτήτων των ατόμων και στην ενίσχυση των τεχνικών και άλλων ικανοτήτων τους. Τα νέα συστήματα εκπαίδευσης, θα πρέπει να εστιάζουν στη βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς κοινωνία, ενισχύοντας την ιδέα της χειραφέτησης και διασφαλίζοντας ίσους όρους για όλους, ανεξαρτήτως φύλου, διαφορετικής κοινωνικοοικονομικής κατάστασης ή μεταναστευτικών καταβολών. Αυτό απαιτεί το άνοιγμα των εκπαιδευτικών συστημάτων, προκειμένου να ανταποκριθούν στην αυξανόμενη διαφοροποίηση των μαθητευομένων και στη δημιουργία διασυνδέσεων με όλους τους οικείους φορείς.

Μερικές από τις βασικότερες ενότητες της εισήγησης των αντιπροσώπων των κυβερνήσεων προς το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο αναφέρουν χαρακτηριστικά:

Τα κράτη θα πρέπει

- να συνεργασθούν προκειμένου να προαχθεί η κοινωνικοοικονομική ανάπτυξη και συμμετοχικότητα στην ΕΕ μέσω της εκπαίδευσης και μέσω μεταρρυθμίσεων, σχετικών πολιτικών και στοχευμένων επενδύσεων.
- να παρακολουθούν την πρόοδο στην εκπαίδευση και την κατάρτιση αναφορικά με την επίτευξη των κοινών στόχων, και να επιδιώκουν την ανταλλαγή γνώσεων και πείρας, (πλαίσιο των τομέων προτεραιότητας και δομών του πλαισίου ΕΚ2020) επενδύοντας επαρκώς στα εκπαιδευτικά συστήματα σε όλα τα επίπεδα και βαθμίδες προκειμένου να προσδιοριστούν και αντιμετωπιστούν τα κενά και οι αναντιστοιχίες στις δεξιότητες

- να δρομολογηθεί η συνεχής - ποιοτική κατάρτιση στους εκπαιδευτικούς τόσο στο πρώιμο όσο και σε μεταγενέστερο στάδιο εξέλιξης τους, εφοδιάζοντάς τους με ενημερωμένα παιδαγωγικά εργαλεία και μεθόδους, ώστε να ενισχύεται η ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων και η απόκτηση γνώσης. Το άνοιγμα των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων στον εξωτερικό κόσμο θα πρέπει να αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της προσέγγισης αυτής σε όλες της μορφές της εκπαίδευσης. Επιπροσθέτως τόσο η σχολική ηγεσία όσο και οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να εξοικειωθούν και να χρησιμοποιούν τα νέα μέσα επικοινωνίας παράλληλα με τις κοινωνικές τους δεξιότητες και την ιδιότητα του πολίτη.
- να αποφεύγονται φαινόμενα ρατσισμού, περιθωριοποίησης και κοινωνικής απομόνωσης (φύλο, μεταναστευτικές καταβολές, κοινωνικοοικονομική θέση) σε άτομα με χαμηλές εργασιακές ή εκπαιδευτικές προοπτικές και αντιθέτως να ενισχύεται η προσπάθεια για την καλύτερη και αμεσότερη προοπτική ένταξή τους στην αγορά εργασίας ή στο σχολικό περιβάλλον.
- προαγωγή μεγαλύτερης διαφάνειας και χρήση των διαθέσιμων δεξιοτήτων και προσόντων των μετακινούμενων εργαζομένων και εκπαιδευομένων της ΕΕ·
- ανανέωση τη διαδικασίας εκσυγχρονισμού της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ευρώπη

Προκειμένου για την επίτευξη των ανωτέρω , θα πρέπει να υπάρξει ενθάρρυνση τόσο των εθνικών όσο και των περιφερειακών σχέσεων με τη συμμετοχή αρμόδιων φορέων όπως οι κοινωνικοί εταίροι και οι εκπρόσωποι της νεολαίας, και να προσανατολισθούν οι σχέσεις αυτές προκειμένου να ανταποκρίνονται στις συγκεκριμένες προκλήσεις.

4.1.8 ΟΟΣΑ «Η στρατηγική για την Εκπαίδευση»

Ειδική αναφορά κάνει ΟΟΣΑ για τη μάθηση στην εκπαίδευση.

- Εξασφάλιση ότι η εκπαίδευση παρέχει σε όλους τους μαθητές δεξιότητες αλφαριθμητισμού, αριθμητικής και επίλυσης προβλημάτων, καθώς και βασικές δεξιότητες και συμπληρωματικές κοινωνικο-συναισθηματικές δεξιότητες, όπως ομαδική εργασία, ευελιξία και ανθεκτικότητα.
- Καλύτερη αξιολόγηση και πρόβλεψη των μεταβαλλόμενων αναγκών σε δεξιότητες και ενθάρρυνση των εκπαιδευτών και εκπαιδευτών με μεγαλύτερη ανταπόκριση, ώστε να προσαρμοστούν τα προγράμματα και να καθοδηγήσουν τους σπουδαστές σε επιλογές θετικά αποτελέσματα. Μεγάλα δεδομένα, π.χ. από το Διαδίκτυο, μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να συμπληρώσουν τα συστήματα πληροφόρησης της αγοράς εργασίας και να παρακολουθήσουν τις μεταβαλλόμενες ανάγκες.
- Βελτίωση της χρήσης δεξιοτήτων σε διαφορετικούς χώρους εργασίας και ρυθμίσεις εργασίας, ώστε να επιτευχθεί μεγαλύτερη παραγωγικότητα και μεγαλύτερη ανταγωνιστικότητα. Η πολιτική μπορεί επίσης να ενθαρρύνει την ομαδική εργασία, την αυτονομία της εργασίας, την κατάρτιση, οι ευέλικτες ώρες εργασίας κλπ, τη χρήση πρακτικών εργασίας υψηλής απόδοσης. Εντός των επιχειρήσεων και σε ολόκληρη την οικονομία, καθώς και η καλλιέργεια των δεξιοτήτων που απαιτούνται για τη στήριξη αυτών των πρακτικών.
- Προσφορά καλύτερων κινήτρων για τα άτομα και τις επιχειρήσεις για την εκ νέου εξειδίκευση και βελτίωση των δεξιοτήτων.

4.1.9 ΟΟΣΑ «Προτάσεις στρατηγικής για την Εκπαίδευση στην Ελλάδα»

Ο ΟΟΣΑ στο πλαίσιο της στρατηγικής για την επένδυση στην εκπαίδευση για την **Ελλάδα** προτείνει μια σειρά από δράσεις-προτάσεις τις οποίες διαχωρίζει σε δύο άξονες με βάση το χρόνο δράσης τους: βραχυπρόθεσμες και μεσοπρόθεσμες.

Στις βραχυπρόθεσμες περιλαμβάνει:

- 1) Αύξηση του χρόνου (φόρτου εργασίας-work-loads) των εκπαιδευτικών στο μέσο όρο των χωρών της Ε.Ε. και των μελών του ΟΟΣΑ στο πλαίσιο της εφαρμογής του "Νέου Σχολείου".
- 2) Κεντρική προτεραιότητα στην επαγγελματική ανάπτυξη των Διευθυντών σχολείων ώστε να αντιμετωπίζονται και να αντιμετωπίζουν τη θέση τους με νομοθετημένες πράξεις ως μάνατζερ και να έχουν την ευθύνη και την εξουσία να οδηγούν πραγματικά τα σχολεία τους.
- 3) Εστίαση της επαγγελματικής ανάπτυξης των Διευθυντών για την ανάπτυξη δεξιοτήτων στη διοίκηση του προσωπικού και στη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων, παρέχοντας στα σχολεία που είναι σε μειονεκτική θέση μεγαλύτερους πόρους για την πρόσληψη εκπαιδευτικών και τη βελτίωση της ροής των πληροφοριών και την παρακολούθηση στην αγορά εργασίας για τους εκπαιδευτικούς.

Ο ΟΟΣΑ καλεί την Ελλάδα να δώσει μεγαλύτερη έμφαση στα εξής:

- ✓ κατάρτιση ομάδων από σχολεία (π.χ. εκπαιδευτικοί, διευθυντής σχολείου, σύμβουλοι σχολείων κλπ.). Οι εκπαιδευτικοί που θα συμμετάσχουν σε αυτές πρέπει να μπορούν να προσαρμόσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απέκτησαν κατά την εκπαίδευση

- ✓ υιοθέτηση νέων άλλων πρωτοβουλιών, όπως η ανάπτυξη πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης πλήρους ημέρας και κατάρτιση και υποστήριξη σχολείων που συγχωνεύθηκαν ή ενοποιήθηκαν πρόσφατα
- ✓ σύνδεση της ανάπτυξης των σχεδίων επαγγελματικής ανάπτυξης των σχολείων με τα αποτελέσματα του πιλοτικού έργου αυτό-αξιολόγησης
- ✓ ανάπτυξη δικτύων υποστήριξης στα σχολεία σε επίπεδο διευθύνσεων και περιφερειών, όπου θα συμμετέχουν σχολικοί σύμβουλοι, κέντρα κατάρτισης και πανεπιστήμια για να βοηθήσουν τα σχολεία να σχεδιάσουν και να εφαρμόσουν σχέδια επαγγελματικής ανάπτυξης.

Στις μεσοπρόθεσμες περιλαμβάνει :

- ✓ Χρηματοδότηση σχολικών μονάδων ή ομάδων προκειμένου να συμβάλλουν στην ανάπτυξη σχεδίων επαγγελματικής ανάπτυξης διασφαλίζοντας ώστε η εκπαίδευση να είναι προσιτή σε όλους τους διδάσκοντες.
- ✓ Κατάρτιση για τους συμβούλους του σχολείου προκειμένου να υποστηρίξουν τους διευθυντές των σχολείων να αναλάβουν ευρύτερες ευθύνες ως εκπαιδευτές, σχολική αυτοαξιολόγηση, ανάπτυξη σχεδίων επαγγελματικής ανάπτυξης και άλλα καθήκοντα.
- ✓ Παρακολούθηση της αγοράς εργασίας των εκπαιδευτικών.
- ✓ Δημοσίευση των κενών θέσεων διδασκαλίας σε τοπικό επίπεδο.
- ✓ Δημιουργία ιστότοπων όπου συγκεντρώνονται οι πληροφορίες.²⁶

²⁶

OECD: Strong Performers and Successful Reformers in Education -Education Policy Advice for Greece

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Η σημασία της ισότητας και η ισότιμη ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας

Στο πλαίσιο τη ισότητας των δύο φύλων υπάρχει το **«ΕΘΝΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ 2016 – 2020»**, στο οποίο τίθενται στόχοι στους εξής άξονες:

- Αγορά εργασίας
- Εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής
- Εκπαίδευση και κατάρτιση
- Πολιτισμός, αθλητισμός και ΜΜΕ
- Υγεία
- Ισόρροπη συμμετοχή γυναικών σε δομές εξουσίας
- Διαδικασίες και κέντρα λήψης αποφάσεων

Μια ολοκληρωμένη δέσμη πολιτικών παρεμβάσεων που επικεντρώνονται στην προώθηση της ισότητας των δύο φύλων στην πρόσβαση στην απασχόληση , στην ποιότητα της απασχόλησης, στην αντιμετώπιση των δια βίου εκπαιδευτικών ανισοτήτων και στην ενδυνάμωση των ατόμων που προέρχονται από μειονεκτούσες καταστάσεις για την αναβάθμιση της κοινωνικοοικονομικής κλίμακας , θεωρούνται απαραίτητες για τη δημιουργία πιο βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς οικονομικής ανάπτυξης και κοινωνικής συνοχής .

Μία από τις κυριότερες δραστηριότητες της ΕΕ είναι η προώθηση της ισότητας των φύλων , η οποία συνιστά θεμελιώδη αξία της ΕΕ(άρθρο 2 της ΕΕ) , στόχο της ΕΕ (άρθρο 3 της ΕΕ) και μοχλό οικονομικής ανάπτυξης (ΟΟΣΑ, Closing the gender gap: action now /«Μείωση των ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων: Δράση τώρα»2016).

Βάση των προτεραιοτήτων και των βασικών δράσεων που έχει θέσει η ΕΕ για την περίοδο 2016-2020 στο επίκεντρο της πολιτικής για την ισότητα των φύλων θα παραμείνουν οι πέντε κατά προτεραιότητα υφιστάμενοι θεματικοί τομείς που αναφέρονται και στην περίοδο 2010-2015 και οι οποίοι δίνουν έμφαση στην ισότιμη οικονομική ανεξαρτησία γυναικών και ανδρών, στις ίδιες αποδοχές και τις συντάξεις, στην προώθηση της ισότητας των δύο φύλων ανδρών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, στην καταπολέμηση της βίας λόγω φύλου και στην προώθηση της ισότητας των φύλων και των δικαιωμάτων των γυναικών παγκοσμίως.²⁷

5.1 Γυναικεία επιχειρηματικότητα

Ο ΟΟΣΑ στο πλαίσιο της στρατηγικής «Πολιτικές για την ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς» (2017) για την ισότητα των φύλων, καλεί τους υποστηρικτές να επεξεργαστούν αρχές πολιτικής, κατευθυντήριες γραμμές, ορθές πρακτικές και δεδομένα για την ισότητα των φύλων στην εκπαίδευση, την απασχόληση και την επιχειρηματικότητα όπως και να «προωθήσουν τους στόχους της σύστασης μέσω συνεργασίας με όλους τους ενδιαφερόμενους φορείς, συμπεριλαμβανομένου του ιδιωτικού τομέα, των δημόσιων φορέων, των συνδικαλιστικών οργανώσεων, των εργοδοτικών οργανώσεων και της κοινωνίας των πολιτών».

Ο ΟΟΣΑ στη σύσταση για την ισότητα των φύλων, του 2013 προωθεί τη γυναικεία επιχειρηματικότητα και από τότε που οι χώρες την έχουν υιοθετήσει, έχουν επικεντρωθεί σε μεγάλο βαθμό στην μείωση των κενών

²⁷ ΕΕ Στρατηγική δέσμευση για την ισότητα των φύλων 2016-2020

μεταξύ ανδρών και γυναικών αναφορικά με την πρόσβαση στη χρηματοδότηση και τις επιχειρηματικές δεξιότητες.

Στο πλαίσιο των συστάσεων του ΟΟΣΑ, μια ευρέως χρησιμοποιούμενη στρατηγική για μεγαλύτερη προσβασιμότητα των γυναικών επιχειρηματιών στη χρηματοδότηση, ήταν η βελτίωση της πρόσβασης στην τραπεζική χρηματοδότηση μέσω εγγυήσεων δανείων. Στις οικονομίες του ΟΟΣΑ, μια πρόσφατη τάση ήταν να αυξηθεί το ανώτατο όριο των ποσών εγγύησης και να διατεθεί πρόσθετη υποστήριξη κατάρτισης και δικτύωσης στους δικαιούχους. Αυτό συμβαίνει με το Ταμείο Εγγυήσεων της Γαλλίας για τη δημιουργία, την επανάληψη και την ανάπτυξη επιχειρήσεων που ξεκίνησαν από τις γυναίκες, μια εγγύηση δανείου που αυξήθηκε το 2015.

Πολλές χώρες προσπαθούν επίσης να αντιμετωπίσουν τα κενά μεταξύ των φύλων στην ευαισθητοποίηση του επιχειρηματικού πνεύματος, τον πολιτισμό, τα δίκτυα και τις δεξιότητες, για παράδειγμα μέσω κατάρτισης για την επιχειρηματικότητα, προγραμμάτων καθοδήγησης, εργαστηρίων, επιχειρηματικών συμβουλών και υποστήριξης στην οικοδόμηση επιχειρηματικών δικτύων.

Οι συστάσεις του ΟΟΣΑ για το φύλο ζητούν τη συνεργασία των αναπτυσσομένων χωρών με τις αναδυόμενες οικονομίες για την αντιμετώπιση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων, όπως η χαμηλή συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων, οι πρώιμοι γάμοι, οι κοινωνικές διακρίσεις κ.ά. Πολλά νομικά και θεσμικά εμπόδια παραμένουν ακόμη άλυτα: οι γυναίκες σε περισσότερες από 100 χώρες που καλύπτονται από το Κοινωνικό Ίδρυμα και τον Δείκτη Φύλου (SIGI) εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν

νομικές και άλλες μορφές διακρίσεων στην πρόσβασή τους σε γη και περιουσία και 77 χώρες έχουν ανεπαρκείς νομοθετικές ρυθμίσεις για την ενδοοικογενειακή βία . Όλοι αυτοί οι παράγοντες έχουν επιζήμιες συνέπειες για τα δικαιώματα και την ευημερία των γυναικών και για τα εθνικά αναπτυξιακά αποτελέσματα.

5.2 ΟΟΣΑ Προώθηση της ισότητας στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων

Η σύσταση για το φύλο του 2013 του ΟΟΣΑ, ορίζει σειρά μέτρων που θα πρέπει να εξετάσουν το ενδεχόμενο εφαρμογής προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι ανισότητες μεταξύ των ανδρών και γυναικών στην εκπαίδευση, την απασχόληση και την επιχειρηματικότητα. Συγκεκριμένα, συστήνει στα κράτη που συμμετέχουν - μέσω της κατάλληλης νομοθεσίας, πολιτικών, παρακολούθησης και εκστρατείας - να παρέχουν ισότιμη πρόσβαση στην εκπαίδευση, να επιτρέπουν τη συμμετοχή του γυναικείου εργατικού δυναμικού, να προωθούν φιλικές προς την οικογένεια πολιτικές, να ενθαρρύνουν την ανειλημμένη εργασία των ανδρών, σε ηγετικές θέσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, και να προωθήσει την επιχειρηματικότητα μεταξύ των γυναικών.

5.3 Χρηματοδότηση της Ε.Ε και του ΟΟΣΑ για την στήριξη Ισότητας των δύο φύλων

Στις ανεπτυγμένες χώρες οι γυναίκες φαίνεται να είναι σήμερα περισσότερο μορφωμένες απ' ό,τι οι άνδρες, όμως εξακολουθούν να κερδίζουν λιγότερα χρήματα και να υπο-εκπροσωπούνται στην πολιτική, ενώ έχουν λιγότερες πιθανότητες να ανέλθουν σε ανώτατες θέσεις ευθύνης στις επιχειρήσεις ή να γίνουν οι ίδιες επιχειρηματίες.

Η έκθεση του ΟΟΣΑ αναφέρει πως το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες παραμένει παρά το γεγονός ότι έχουν βελτιωθεί οι πολιτικές για τους γονείς που εργάζονται, και έχει ενισχυθεί ο ρόλος της γυναίκας στα συστήματα ποσοτώσεων ώστε να αυξηθεί ο αριθμός των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια και να τους ανατίθενται υψηλόβαθμοι ρόλοι.

5.3.1 Ε.Ε και δράσεις για την Ισότητα των φύλων

Η ανάληψη βασικών δράσεων και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές είναι υψίστης σημασίας όμως απαραίτητη είναι και η διάθεση σχετικής χρηματοδότησης σε επίπεδο ΕΕ. Για την περίοδο 2014-2020 τα χρηματοδοτικά προγράμματα της Ένωσης παρέχουν τα μέσα για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε διάφορους βασικούς τομείς πολιτικής· όπως για παράδειγμα:

- ✓ τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά και Επενδυτικά Ταμεία (ΕΔΕΤ), αποτελούν βασικούς μοχλούς κινητοποίησης χρηματοδοτικών πόρων για την προώθηση της ισότητας, ιδίως το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης
- ✓ συγχρηματοδότηση των εθνικών σχεδίων μέσω προγραμμάτων όπως το πρόγραμμα «Δικαιώματα, ισότητα και ιθαγένεια» θα που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότιμης οικονομικής ανεξαρτησίας.
- ✓ Θα επενδύσει επίσης στην πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών με τη χρηματοδότηση σχεδίων στο πλαίσιο των

οποίων παρέχεται υποστήριξη στα θύματα βίας και κατάρτιση στους επαγγελματίες του τομέα

- ✓ παρέχεται στήριξη για τις υποδομές ψηφιακών υπηρεσιών για την ασφαλέστερη χρήση του διαδικτύου από τον μηχανισμό «Συνδέοντας την Ευρώπη», για τη δημιουργία τηλεφωνικών γραμμών παροχής βοήθειας για τα θύματα κυβερνοεκφοβισμού κοριτσιών νεαρής ηλικίας
- ✓ χρηματοδότηση για την ισότητα των φύλων και τη χειραφέτηση των γυναικών και των κοριτσιών κατά την επόμενη επταετία και
- ✓ ένταξη στο Erasmus+ προβληματισμών για την ισότητα των φύλων (2014-2020).²⁸

Στις δράσεις ισότητας συγκαταλέγονται η πρόσβαση στην απασχόληση, η επαγγελματική ανέλιξη, ο συνδυασμός της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής, την ίση αμοιβή για ίση εργασία

5.3.2 ΟΟΣΑ «Γυναικεία Επιχειρηματικότητα»

Ο ΟΟΣΑ εστιάζει στη γυναικεία επιχειρηματικότητα και προτείνει κυρίως για τη χρηματοδότηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας το τραπεζικό σύστημα. Μια ευρέως χρησιμοποιούμενη στρατηγική για τη διευκόλυνση της πρόσβασης των γυναικών επιχειρηματιών στη χρηματοδότηση, ήταν η βελτίωση της πρόσβασης στην τραπεζική χρηματοδότηση μέσω εγγυήσεων δανείων. Στις οικονομίες του ΟΟΣΑ, μια πρόσφατη τάση ήταν να αυξηθεί το ανώτατο όριο των ποσών εγγύησης και να διατεθεί πρόσθετη υποστήριξη κατάρτισης και δικτύωσης στους δικαιούχους. Αυτό συμβαίνει με το Ταμείο Εγγυήσεων της Γαλλίας για τη δημιουργία, την επανάληψη και

²⁸ Ε.Ε Στρατηγική δέσμευση για την ισότητα των φύλων 2016-2019

την ανάπτυξη επιχειρήσεων που ξεκίνησαν από τις γυναίκες, μια εγγύηση δανείου που αυξήθηκε το 2015.

Πολλές χώρες προσπαθούν επίσης να αντιμετωπίσουν τα κενά μεταξύ των φύλων στην ευαισθητοποίηση του επιχειρηματικού πνεύματος, τον πολιτισμό, τα δίκτυα και τις δεξιότητες, για παράδειγμα μέσω κατάρτισης για την επιχειρηματικότητα, προγραμμάτων καθοδήγησης, εργαστηρίων, επιχειρηματικών συμβουλών και υποστήριξης στην οικοδόμηση επιχειρηματικών δικτύων.²⁹

5.4 ΕΛΛΑΔΑ: «Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2016-2020» / Η σημασία της ισότητας και η ισότιμη ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας

Στην Ελλάδα εφαρμόζεται το «ΕΘΝΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ 2016 - 2020», της Γενικής Γραμματείας Ισότητας, το οποίο στηρίζεται περισσότερο σε πολιτικές των οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και λιγότερο σε πολιτικές του ΟΟΣΑ.

Το συγκεκριμένο πρόγραμμα στηρίζεται στην Έκθεση Ισότητας των Φύλων της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Επιτροπής, σύμφωνα με όσα αναγράφονται σε αυτό οι γυναίκες του αιώνα μας εξακολουθούν να υφίστανται βία και τον κοινωνικό αποκλεισμό και να αποτελούν την πλειοψηφία των οικονομικά ανενεργών ατόμων αντιμετωπίζοντας ακόμη μεγαλύτερες οικονομικές δυσχέρειες.

²⁹ 2017: «Πολιτικές για την ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς» - Συστάσεις του ΟΟΣΑ για τις δεξιότητες και την ισότητα των φύλων

Στην Ελλάδα της κρίσης και των ατελείωτων μνημονίων, οι άνισες συνθήκες ζωής και εργασίας ανάμεσα στα δύο φύλα επιδεινώνονται ακόμη περισσότερο εξαιτίας και των συνεπειών της σοβαρής οικονομικής κρίσης σε παγκόσμιο, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Η μεγάλη οικονομική κρίση που ταλανίζει την χώρα μας τα δέκα τελευταία χρόνια, πολλαπλασίασε τα εμπόδια ισότιμης ένταξής τους στην αγορά εργασίας, αφάνισε κεκτημένα δικαιώματα ετών, ανέδειξε πολλαπλές μορφές βίας και συμπίεσε ασφυκτικά τις επιλογές της ζωής τους, οδηγώντας ένα μεγάλο ποσοστό στην ανεργία και κοινωνική περιθωριοποίηση.

Όπως αναφέρεται στο Εθνικό σχέδιο δράσης 2016-2020 επιδιώκεται «εξάλειψη και θεραπεία της έμφυλης ανισότητας», προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών και ισότιμη ένταξη τους στην αγορά εργασίας, η ισόροπη συμμετοχή τους με τους άνδρες στα κέντρα λήψης αποφάσεων, ως μέτρο προόδου και δημοκρατίας για τη δημιουργία πιο βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς οικονομικής ανάπτυξης και κοινωνικής συνοχής.

Στην Ελλάδα, η έμφυλη επίπτωση της οικονομικής κρίσης συνδέεται στενά με τις περικοπές στο δημόσιο τομέα, τις δυσκολίες συμφιλίωσης, την αύξηση της επισφαλούς εργασίας, και την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Ιδιαίτερη μέριμνα πρέπει να δοθεί και στις εργαζόμενες φτωχές, όπου σύμφωνα με στοιχεία της Ε.Ε. για την Ελλάδα παρατηρείται μια αύξηση πάνω από 4% μεταξύ των ετών 2008-2013 τόσο αναφορικά με τις ηλικιακές ομάδες από 18-64 των γυναικών εργαζόμενων, όσο και μεταξύ των μόνιμα και προσωρινά απασχολούμενων γυναικών (πηγή: Eurostat (2015)).

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων αποτελεί συνέπεια και αντανακλά όλες τις έμφυλες ανισότητες στην αγορά εργασίας. Στην Ελλάδα, το μισθολογικό χάσμα ήταν 15% (έναντι 16,3% στην Ε.Ε των 27) (ΕΛΣΤΑΤ).³⁰

Ειδικότερα για την περίοδο της οικονομικής κρίσης, όπως αναφέρει η Καραμεσίνη (2015) το γυναικείο ποσοστό απασχόλησης καταβαραθρώθηκε σε τέτοιο βαθμό που έχει φτάσει σε επίπεδα του 1997, ενώ το γυναικείο ποσοστό ανεργίας εκτινάχθηκε σε ανάλογα ύψη. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η κρίση της απασχόλησης έπληξε κυρίως τις γυναίκες μεσαίας και υψηλής εκπαίδευσης, οι οποίες είχαν ως κυρίαρχη επαγγελματική διέξοδο τον δημόσιο τομέα. (Καραμεσίνη 2015: 261-2).

Αναφέρουμε ενδεικτικά πως σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία του (Ο.Α.Ε.Δ.) για την εξαετία 2008-2014, το ανδρικό ποσοστό ανεργίας αναρριχήθηκε από το 5,4% στο 23,5% (18,1% αύξηση) και το γυναικείο από το 11,8% στο 30,4% (18,6% αύξηση) ανάμεσα στο δεύτερο τρίμηνο του 2008 και στο δεύτερο τρίμηνο του 2014 (Καραμεσίνη, 2015: 252).

Για το 2016 (Νοέμβρης), τα ποσοστά ανεργίας για τις γυναίκες (62,35%), είναι για άλλη μία φορά υψηλά σε σχέση με τους άνδρες (37,65%). Η ανεργία πλήττει ιδιαίτερος τις γυναίκες ανεξαρτήτως ηλικίας, σημειώνοντας ωστόσο, μεγαλύτερα ποσοστά στις ηλικιακές ομάδες 18-30 και 45-65. Είναι πολύ υψηλότερη στις γυναίκες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, από αυτές με πρωτοβάθμια ή τριτοβάθμια εκπαίδευση.

³⁰ (European Commission 2014) σύμφωνα με τα τελευταία δημοσιευμένα στοιχεία του 2010 (ΕΛΣΤΑΤ).

ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ -ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Οι δεξιότητες έχουν γίνει παγκόσμιο νόμισμα του αιώνα μας για τις οικονομίες. Χωρίς επαρκή επένδυση στις δεξιότητες, οι άνθρωποι παραμένουν αναξιοποίητοι στο περιθώριο της κοινωνίας και η νέα γενιά επιστημόνων και εργαζομένων βρίσκεται σε δυσμενή θέση.

Η μεγιστοποίηση του οφέλους από την επένδυση στις δεξιότητες απαιτεί την ικανότητα εκτίμησης της ποιότητας και της ποσότητας των διαθέσιμων δεξιοτήτων του πληθυσμού.

Οι αναντιστοιχίες και ελλείψεις δεξιοτήτων συνήθως συνάδουν με σημαντικές αρνητικές οικονομικές συνέπειες και έχουν γίνει μια αυξανόμενη ανησυχία μεταξύ των φορέων χάραξης πολιτικής.

Σε ατομικό επίπεδο, αναντιστοιχία ή χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων προσδίδει αρνητικό αντίκτυπο στην ικανοποίηση από την εργασία και τους μισθούς.

Στο επίπεδο της επιχείρησης, μειώνει την παραγωγικότητα, την αύξηση on-the-job αναζήτησης και του κύκλου εργασιών, ενώ οι ελλείψεις αυξάνουν το κόστος των προσλήψεων και εμποδίζουν την υιοθέτηση των νέων τεχνολογιών.

Σε μακροοικονομικό επίπεδο, αναντιστοιχία αυξάνει την ανεργία ισορροπίας και μειώνει την αύξηση του ΑΕΠ μέσω εσφαλμένης κατανομής του ανθρώπινου κεφαλαίου ή / και της μείωση της παραγωγικότητας που δημιουργεί, ενώ οι ελλείψεις σε δεξιότητες έχουν εξίσου αρνητικές επιπτώσεις στην παραγωγικότητα της εργασίας. Η βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων μπορούν να περιορίσουν τις αρνητικές επιπτώσεις.

Αποτελεσματικές αξιολογήσεις των ελλείψεων και των αναντιστοιχιών δεξιοτήτων, καθώς και η πρόβλεψη των μελλοντικών αναγκών σε δεξιότητες, μπορούν να αποτελέσουν σημαντικά εργαλεία για την περαιτέρω πρόοδο και ανάπτυξη της χώρας.

Ανεξάρτητα από το μέγεθος των επιπτώσεων της ψηφιοποίησης στις θέσεις εργασίας, είναι σαφές ότι οι εργαζόμενοι θα χρειάζονται διαφορετικές δεξιότητες, όχι μόνο περισσότερες δεξιότητες (ΟΟΣΑ, 2016i).

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός έχει σημαντικές επιπτώσεις στην ευρύτερη ευημερία και μπορεί να υποστηρίξει μια περιεκτικότερη ανάπτυξη. Οι ψηφιακές τεχνολογίες μπορούν να προωθήσουν την κοινωνική ένταξη με τη δημιουργία καλύτερης πρόσβασης στη ποιοτική εκπαίδευση, να προσφέρουν νέες ευκαιρίες για ανάπτυξη δεξιοτήτων, να βελτιώσουν την πρόσβαση στην υγειονομική περίθαλψη ή να βελτιώσουν την πρόσβαση σε δωρεάν και χαμηλού κόστους πληροφορίες, γνώσεις και δεδομένα.

Η αντιμετώπιση των προκλήσεων που ανακύπτουν σε έναν όλο και περισσότερο ψηφιακό κόσμο απαιτεί αλλαγές στις τρέχουσες πολιτικές απασχόλησης και δεξιοτήτων. Οι κυβερνήσεις, σε συνεργασία με τους ενδιαφερόμενους φορείς, πρέπει να συμβάλουν ώστε η ψηφιακή οικονομία να αποφέρει θέσεις εργασίας καλύτερης ποιότητας δίνοντας δυνατότητες σε εργοδότες και εργαζόμενους να επωφεληθούν από νέες ευκαιρίες απασχόλησης

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Η μεταβαλλόμενη ζήτηση για εργασία σε συνδυασμό με δημογραφικές αλλαγές καθιστά σημαντική την ενίσχυση των κινήτρων για συνεχή «**δια βίου μάθηση**». Την ίδια στιγμή ο μακροπρόθεσμος στρατηγικός σχεδιασμός είναι ζωτικός για τις δεξιότητες που απαιτούνται ώστε να διατηρηθεί η ανταγωνιστικότητα και να υποστηριχθούν οι αναγκαίες δομικές αλλαγές.

Η επιτυχής μετατροπή των δεξιοτήτων σε θέσεις εργασίας και υποστήριξη της ανάπτυξης θα εξαρτηθεί από:

- την επαρκή κατανόηση για το ποιες δεξιότητες οδηγούν σε ισχυρά , βιώσιμα και ισόρροπα οικονομικά αποτελέσματα
- αν οικονομίες και οι αγορές εργασίας είναι σε θέση να αξιοποιήσουν πλήρως το δυναμικό των δεξιοτήτων τους υιοθετώντας και εφαρμόζοντας μια αποδοτική μέθοδο διδασκαλίας δεξιοτήτων , και τέλος
- αν οι κυβερνήσεις μπορούν να δημιουργήσουν ισχυρές συμμαχίες με τον επιχειρηματικό τομέα και τους επενδυτές ώστε να βρεθούν βιώσιμες προσεγγίσεις για το ποιος πρέπει να πληρώσει , πότε και πού

Επίσης μέσω της Στρατηγικής του ΟΟΣΑ για την «Επένδυση στις δεξιότητες και την Ψηφιακή Τεχνολογία» **προτείνονται** τα ακόλουθα ώστε οι κυβερνήσεις να μπορούν να συνεργασθούν σε εθνικό και διεθνές επίπεδο προσδοκώντας σε:

- Πολιτικές Επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό, την εκπαίδευσή του σε αρχικό στάδιο, την εξειδίκευση του σε μεταγενέστερο.
- Ενίσχυση πολιτικών και προγραμμάτων αναφορικά με τις **Τεχνολογίες Πληροφορικής Επικοινωνιών (ΤΠΕ)**
- Αποτελεσματικές στρατηγικές μάθησης που θα βασίζονται λαμβάνοντας υπόψη το τι συμβαίνει στον χώρο εργασίας
- Υιοθέτηση πολιτικών για την ανάσχεση της ανεργίας και την ενίσχυση της απασχόλησης για την νέα γενιά
- Εκπόνηση και πιλοτική εφαρμογή σχεδίων δράσης για την σταδιακή αλλά ποιοτική εκπαίδευση των εργαζομένων
- Ενεργή συμμετοχή της ηγεσίας και της διοίκησης ώστε να υπάρξουν κίνητρα για τις επιχειρήσεις με την προοπτική δημιουργίας καινοτομιών και υιοθέτηση νέων τεχνολογιών
- Δημιουργία θέσεων εργασίας με μεγαλύτερες απαιτήσεις σε δεξιότητες ώστε να ανταγωνιστούν αποτελεσματικά στην παγκόσμια οικονομία. Η στρατηγική δεξιοτήτων προωθεί πολιτικές που συνδράμουν στην καινοτομία, τον ανταγωνισμό και την επιχειρηματικότητα.
- Υιοθέτηση μιας αποδοτικότερης οικονομικής και φορολογικής πολιτικής.
- Ανάπτυξη και ενθάρρυνση πρωτοβουλιών συνεργασίας σε τοπικό, εθνικό και διεθνές επίπεδο για την ενίσχυση του “know how and transfer of knowledge”
- Βέλτιστη αξιοποίηση των προγραμμάτων διεθνούς και αναπτυξιακής συνεργασίας του ΟΟΣΑ και συντονισμός των προσπάθειών όλων των μελών της διεθνούς κοινότητας.
- Υλοποίηση πολιτικών και δημιουργία εκπαιδευτικών προγραμμάτων και ευαισθητοποίηση για την απασχόληση των νέο-εισερχομένων στον εργασιακό χώρο και περιβάλλον.

- Προτεραιότητες στις επενδύσεις σε δεξιότητες με στόχο την αποκόμιση μεγίστων οικονομικών και κοινωνικών πλεονεκτημάτων και οφελών.

Ανάπτυξη δεξιοτήτων ζωής είναι ίσης σημασίας όχι μόνο για την αντιμετώπιση των οικονομικών, πολιτικών, κοινωνικών προβλημάτων αλλά και του ανθρώπινου κόστους που προκύπτει από την υψηλή ανεργία, αλλά ενίσχυση και παροχή βοήθειας ισάξια και στα δύο φύλα, ώστε να καθορίσει ένα ποιοτικό υπόβαθρο και μέλλον στο τομέα απασχόλησης και την αγορά εργασίας.

Τα κενά μεταξύ των φύλων εξακολουθούν να υπάρχουν στην εκπαίδευση, την απασχόληση, την επιχειρηματικότητα και τις ευκαιρίες και τα αποτελέσματα της δημόσιας ζωής. Στις χώρες του ΟΟΣΑ, τα κορίτσια και οι νέες γυναίκες συχνά ξεπερνούν τα αγόρια και τους νέους στην εκπαίδευση, τόσο από την άποψη της εκπαίδευσης όσο και των ικανοτήτων. Τα κορίτσια βελτιώνουν την ανάγνωση και τα αγόρια συνεχίζουν να δουλεύουν καλύτερα στα μαθηματικά, κατά μέσο όρο, στις δοκιμές PISA. Ωστόσο τα τελευταία χρόνια οι περισσότερες χώρες του ΟΟΣΑ κατέγραψαν μείωση των κενών μεταξύ των φύλων στα αποτελέσματα της PISA. Εκτός του ΟΟΣΑ, οι εκπαιδευτικές ευκαιρίες για τα κορίτσια και τις νέες γυναίκες συχνά παραμένουν περιορισμένες από στάσεις, κοινωνικούς θεσμούς και την απουσία υποδομής που υποστηρίζει τα κορίτσια.

Οι διαφορές μεταξύ των φύλων στην εκπαίδευση τροφοδοτούν τα κενά μεταξύ των φύλων στην απασχόληση. Ενώ τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό βρίσκονται πολύ κοντά στα ποσοστά των ανδρών κατά τις τελευταίες δεκαετίες, οι γυναίκες εξακολουθούν να είναι

λιγότερο αποδεκτές σε σχέση με τους άνδρες στην αγορά εργασίας. Όταν οι γυναίκες εργάζονται, είναι πιο πιθανό να εργάζονται με μερική απασχόληση και να εργάζονται για χαμηλή αμοιβή. Όλοι αυτοί οι παράγοντες συμβάλλουν στα κενά των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων που παραμένουν περίπου στο 15% στο μέσο όρο σε ολόκληρο τον ΟΟΣΑ, ενώ τα τελευταία χρόνια σημειώθηκαν ελάχιστες αλλαγές.

Οι διαφορετικές τάσεις στην αγορά εργασίας αντικατοπτρίζονται τόσο στη δημόσια ζωή όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Το 2016, οι γυναίκες κατείχαν μόνο το 28,7% των εδρών στις χαμηλότερες θέσεις του Κοινοβουλίου κατά μέσο όρο σε ολόκληρο τον ΟΟΣΑ. Ενώ οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 55% όλων των δικαστών (σύμφωνα με τα διαθέσιμα εθνικά δεδομένα), η παρουσία τους μειώνεται όταν ανεβαίνουν την δικαστική ιεραρχία. Στον ιδιωτικό τομέα το 2016, οι γυναίκες κατέλαβαν το 20% των θέσεων του διοικητικού συμβουλίου των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών και μόνο το 4,8% των διευθυντικών στελεχών.

Ορισμένες χώρες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες προκλήσεις από άλλες. Όλες οι χώρες έχουν περιθώρια να βελτιώσουν την ισότητα των φύλων, αλλά όσοι κάνουν καλά σε έναν τομέα συχνά αποδίδουν καλά και σε άλλους. Οι χώρες όπου οι διαφορές μεταξύ των φύλων όσον αφορά τις βαθμολογίες PISA του ΟΟΣΑ είναι σχετικά μικρές ή / και πιο ευνοϊκές για τα κορίτσια, για παράδειγμα, τείνουν να είναι εκείνες όπου οι νέες γυναίκες κατέχουν το μεγαλύτερο πλεονέκτημα στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Με τη σειρά τους, οι χώρες όπου οι γυναίκες καταφέρνουν καλά σε βαθμολογίες γραμματισμού και σε μορφωτικό επίπεδο είναι επίσης εκείνες με τα

μικρότερα κενά μεταξύ των φύλων στη συμμετοχή του εργατικού δυναμικού και στις ηγετικές θέσεις.

Επενδύοντας στην ισόνομη ανάπτυξη των δεξιοτήτων διαπιστώνεται μείωση των διαφορών μεταξύ των φύλων στην εκπαίδευση και τα κενά μεταξύ των φύλων στην συμπεριφορά είναι μικρότερα από ό, τι για τις προηγούμενες φορές.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η υιοθέτηση των Στόχων για την Αειφόρο Ανάπτυξη (SDGs), ιδιαίτερα ο στόχος της Ατζέντας 2030 (SDGs), υπόσχεται να αυξήσει την ιεράρχηση της ισότητας των φύλων στα εθνικά και παγκόσμια αναπτυξιακά προγράμματα. Το παγκόσμιο πλαίσιο της ατζέντας 2030 αποτελεί μια υπενθύμιση ότι καμία χώρα δεν έχει ακόμη επιτύχει σε επιθυμητά όρια στην ισότητα των φύλων. Παρά τις βελτιώσεις σε ορισμένους τομείς, όπως η εκπαίδευση για τα κορίτσια, η πρόοδος σε άλλους τομείς ήταν αργή και άنيση.

Η σύσταση του ΟΟΣΑ για το φύλο του 2015 στον δημόσιο βίο επικεντρώνεται στην αποτελεσματική διακυβέρνηση και εφαρμογή των πρωτοβουλιών για την ισότητα των φύλων και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον δημόσιο βίο, καθώς και στην ενίσχυση της ισότιμης πρόσβασης των γυναικών σε δημόσιες ευκαιρίες ηγεσίας, όπως σε κοινοβούλια, εκτελεστικά όργανα, δικαστικές αρχές και δημόσιες διοικήσεις.

Οι χώρες θα πρέπει να επενδύσουν στις δεξιότητες (ισάξια για τα δύο φύλα) όχι μόνο για να βοηθήσουν τα άτομα να εισέλθουν στην αγορά εργασίας και για να τα προστατεύσουν από τον κίνδυνο απώλειας της εργασίας και χαμηλής ποιότητας απασχόλησης, αλλά επίσης και για να μπορέσουν να επιτύχουν διεθνή ανταγωνιστικότητα και οικονομική πρόοδο στο πλαίσιο του αλληλοσυνδεόμενου κόσμου.

Ο ΟΟΣΑ με την «ανανέωση των εκπαιδευτικών μεθόδων» και «εργαλείων» ήδη σε εξέλιξη μπορεί να προβεί σε μια μακροπρόθεσμη προσέγγιση του κοινωνικού και πολιτικού ιστού που αφορά τα μέλη του προκειμένου να αντιμετωπίσει την πρόκληση για την δημιουργία **«περισσοτέρων και ποιοτικώς αναβαθμισμένων θέσεων εργασίας»**. Κάτι ανάλογο σε συνδυασμό με κατάλληλα εκπαιδευτικά προγράμματα και επιμέρους κίνητρα θα υποστηρίξει την ενίσχυση των συλλογικών δομών, την τόνωση της αυτοπεποίθησης και εμπιστοσύνης των εργαζομένων (στο θέμα της ποιότητας και ποσότητας των προσφερομένων θέσεων εργασίας), και την ελαχιστοποίηση της εισοδηματικής ανισότητας.

Οι χώρες θα πρέπει να προωθήσουν ισάξια για τα δύο φύλα, την ανάπτυξη αποτελεσματικών πρακτικών διαχείρισης, να σχεδιάσουν νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης και να ρυθμίσουν τις ρήτρες μη ανταγωνισμού με τρόπους που επιτρέπουν την διάδοση των εμπειριών και των γνώσεων σε ολόκληρη την οικονομία με αποτελεσματικότερο τρόπο. Οι αλλαγές πολιτικής θα πρέπει να αντικατοπτρίζουν τα υφιστάμενα κενά στην ισότητα των φύλων και θα επηρεάζονται από ευρύτερα θεσμικά, ιστορικά και πολιτιστικά πλαίσια.

Η Ελλάδα με βάσει όσα έχουν αναφερθεί πιο πάνω υπολείπεται σημαντικά των άλλων Ευρωπαϊκών χωρών σχεδόν στο σύνολο των δεικτών δεξιοτήτων και της ισότητας των δύο φύλων. Οφείλει να χρησιμοποιήσει τα εργαλεία του ΟΟΣΑ, αλλά και τις πολιτικές της Ευρωπαϊκή Ένωσης προκειμένου να αναπτύξει τις δεξιότητες του εργατικού δυναμικού αλλά της ισότητας των φύλων.

ΠΗΓΕΣ / ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΦΟΡΑ

- ΕΘΝΙΚΗ ΨΗΦΙΑΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ 2016-2021 Υπουργείο Ψηφιακής Πολιτικής, Τηλεπικοινωνιών και Ενημέρωσης Γενική Γραμματεία Ψηφιακής Πολιτικής Νοε 2016)
- Εθνικού Προγράμματος Δια Βίου Μάθησης (ΕΠΔΒΜ) 2013-15,
- Δελτίο Ανεργίας Elstat Δεκεμβρίου 2017
- 9^ο σημείωμα Παρατηρητηρίου Γενικής Γραμματείας Ισότητας
- ΥΠΕΠΘ (Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής, ανακοίνωση 6/12/2016 της Εθνικής Διαχειρίστριας PISA
- Διεθνής Σύνοδος Υπουργών ΟΟΣΑ 2017: «Πολιτικές για την ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς» - Συστάσεις του ΟΟΣΑ για τις δεξιότητες και την ισότητα των φύλων
- Education Policy Advice for GRE / OECD PISA project _Web 13.1.2017 Strong Performers and Successful Reformers in Education Policy Advice for Greece
- Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (C105/1, March 2016) « Ε.Ε / Ψήφισμα Συμβουλίου για την Εκπαίδευση»
- OECD National Skills Strategies
- OECD OLIS : EDU/EDPC/VET/A(2017)1/REV1
 - Draft Agenda: Group of National Experts on Vocational Education and Training Annotated Agenda 19-20 January 2017 Paris, France
 - OECD Skills Strategy Towards an OECD: Skills Strategy/ MCM - Rev 1.0
 - OECD Skills_Matter_Further_Results_from_the_Survey_of_Adult_Skills
 - OECD Centre for Effective Learning Environments (CELE)
 - OECD Educational World Forum (EWF) 22-25/1/2017 GBR
- ΟΟΣΑ Δίκτυο για την Ισότητα
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) OECD Home Development Co-operation Directorate Gender equality and development
- Gender Equality and women's empowerment in fragile and conflict-affected situations: A review of donor support. OECD development policy papers , October 2017 No. 8 «Gender equality, women's empowerment, conflict, fragility, fragile situations, development cooperation, donors».

- OECD : Gender equality and women’s empowerment in fragile and conflict-affected situations: A review of donor support
- OECD Skills Outlook 2017, Skills and Global Value Chains summary
- OECD: Report on the implementation of the OECD Gender Recommendations – Some progress on gender equity _ C/MIN(2017)7 _(Meeting of the Council at Ministerial Level, 7-8 June 2017)
- OECD Inclusive Growth Report 2017 (Policies for Inclusive Growth :Education and skills policy / Promotion and integration of women in economic activities)
- OECD: GOING DIGITAL: Making the transformation work for growth and Well-Being
- Εισηγήσεις προς τον Υπουργό Οικονομίας και Ανάπτυξης για τις Συνόδους Υπουργών στον ΟΟΣΑ (Παρίσι, 2015-2016-2017)
- OECD Education and Skills Newsletter: March 2017 OECD: International Summit on the Teaching Profession Empowering and Enabling Teachers to Improve Equity and Outcomes for All (Montserrat Gomendio, Deputy Director for Education and Skills)
- Based on data and comparative analyses from several OECD publications:
 - TALIS 2013 Results: An International Perspective on Teaching and Learning (2014);
 - PISA 2015 Results (Volumes I and II) (2016);
 - TALIS School Leadership for Learning: Insights from TALIS 2013 (2016);
 - Synergies for Better Learning: An International Perspective on Evaluation and Assessment (2013);
 - Education Policy Outlook: Making Reforms Happen (2015);
 - Governing Education in a Complex World (2016).
- Council of the European Union, General Secretariat of the Council (28.3.2017) 7182/17 JEUN 35 EDUC 116 SPORT 17 EMPL 136 SOC 182
- ΟΟΣΑ: Πιο μορφωμένες από τους άνδρες οι γυναίκες στις ανεπτυγμένες χώρες, αλλά αμείβονται λιγότερο | iefimerida.gr
- ΣΕΒ: Μηνιαίες εκδόσεις Ιούνιος -Ιούλιος-Αύγουστος 2018
- Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης (ΓΓ ΔΒΜ) (2013β), Εθνικό Πρόγραμμα Δια Βίου Μάθηση 2013 – 2015, Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού

και Αθλητισμού, http://www.gsae.edu.gr/images/publications/ΕΘΝΙΚΟ_PROGRAMMA_2013-2015.pdf.

- Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων, (2014), Ανεργία, Επισφάλεια και ανισότητες φύλου: επιπτώσεις της κρίσης στις γυναίκες και τα νοικοκυριά στην Ελλάδα, Έρευνα που εκπονήθηκε από την εταιρεία Evolution Projects στο πλαίσιο του έργου «Εκπόνηση μελετών, ερευνών και εθνικών εκθέσεων για την υποστήριξη της λειτουργίας του Μηχανισμού-Δομής Παρακολούθησης της Ισότητας των Φύλων (ΕΣΠΑ 2007-2013)», <http://www.iso.ta.gr/index.php/docs/2262>
- European Commission, (2012), Annual Growth Survey 2013, COM (2012) 750 final, Brussels, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/ags2013_en.pdf
- European Commission, (2010a), Europe 2020. A European Strategy for smart, sustainable and inclusive growth, COM(2010) 2020. Brussels.
- European Commission, (2015), Report for the Forum on the Future of Gender Equality in the European Union, DG Justice and Consumers, (Gender Equality), http://ec.europa.eu/justice/events/future-of-gender-equality-2015/files/report_forum_gender_equality_en.pdf.

Ευχαριστίες

Η εργασία αυτή δεν θα μπορούσε να ολοκληρωθεί χωρίς την αμέριστη συμπαράσταση του επιβλέποντα Καθηγητή μου κ. Εμμανουήλ Παπάζογλου. Επιθυμώ να τον ευχαριστήσω θερμά για την εμπιστοσύνη και υποστήριξή του σε όλη την διάρκεια της προετοιμασίας, επεξεργασίας και τελικής απόδοσης της διπλωματικής μου.

Επίσης τους καθηγητές μου του μεταπτυχιακού έτους 2017-2018 : κκ Σ. Πλυμάκη, Σ. Βανδώρο, Α. Χουλιάρα, Ε. Φακιολά, Ι.Κωνσταντόπουλο, Β.Πιστικού, Σ.Παπαδημητρίου, Ρ.Γκέκα , που μαζί με τον επιβλέποντα καθηγητή μου, μας δίδαξαν με επαγγελματισμό και κέφι, μην υπολογίζοντας επιπλέον ώρες παράδοσης ή συζητήσεων και αναλύσεων επί των θεμάτων, αποδεικνύοντας πως δεν υπάρχουν «στεγανά» στην εκπαίδευση και πως η επένδυση σε γνώση και δεξιότητες μας βελτιώνει ατομικά ,κοινωνικά όσο και στο εργασιακό περιβάλλον. Μέσω αυτού του υπέροχου σύντομου ταξιδιού γνώσεων και εμπειριών ευελπιστώ να αξιοποιήσω τις ικανότητες και όσα διδάχτηκα με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, υπηρετώντας αποτελεσματικότερα την υπηρεσία μου και την Χώρα μου.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τους Γεν. Διευθυντές, Διευθυντές και επί σειρά ετών συναδέλφους μου Γ. Χωρέμη, Ν. Αντωνάκη Καρπούζη , Ι. Μιχαηλίδη, Σ. Σαραβάκου, Ι. Αρεταίο (Πρόεδρο του Υπηρεσιακού) και Ε.Καραχάλιου, που εξ αρχής στήριξαν αυτή μου την επιλογή, όπως και από τον Σύλλογό μας τον Πρόεδρο Α. Αναστασόπουλο και τον εκπρόσωπό μας στο υπηρεσιακό Γ.Κόλλια.

Ένα ιδιαίτερα μεγάλο ευχαριστώ στους αγαπητούς συναδέλφους μου Π. Μπουρτζάλα, Μ. Λογοθέτη ,Μ. Μπρούσαλη και Δ.Ανδρόνικο για την σημαντική αρωγή τους, μέσα από τις πολύτιμες συζητήσεις και αναλύσεις επί των θεμάτων, καθοδήγηση και την ενθάρρυνσή τους καθ' όλη την διάρκεια του μεταπτυχιακού κύκλου.

Τέλος τις εγκάρδιες Ευχαριστίες μου στον Αγαπημένο μου Σύζυγο και την Υπέροχη Οικογένειά μου που συνεχώς στηρίζουν κάθε νέα μου ιδέα και εγχείρημα.

Ευελπιστώ ότι η δική μου προσπάθεια θα αποτελέσει το κίνητρο επιπλέον επιμόρφωσης και σε άλλους συναδέλφους μου. Πραγματικά αξίζει η προσπάθεια!