

XC

Η ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΕ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ: Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ ΟΑΕΔ

Η ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ
ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΕ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ: Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ
ΟΑΕΔ

ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ
ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΛΛΟΠΟΝΗΣΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ &
ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ
ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ
ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ ΣΗΦΗΣ
ΠΛΥΜΑΚΗΣ, ΚΟΡΙΝ
ΘΟΣ
ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ, 2021

University of Peloponnese-Faculty of Social and
International Sciences-Department of Political
Science and International Relations-Master
Program in Governance & Public Policies

THE REFORMATION OF PUBLIC POLICY FOR THE EMPLOYMENT IN GREECE & E.U: OAED'S CASE

Miltiades - Dimitrios Vassilopoulos

Supervisor, Sifis Plymakis

Corinth, Greece, November 2021

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Με την παρούσα δήλωση:

1. Δηλώνω ρητά και ανεπιφύλακτα ότι η διπλωματική εργασία που σας καταθέτω αποτελεί προϊόν δικής μου πνευματικής προσπάθειας, δεν παραβιάζει τα δικαιώματα τρίτων μερών και ακολουθεί τα διεθνώς αναγνωρισμένα πρότυπα επιστημονικής συγγραφής, τηρώντας πιστά την ακαδημαϊκή δεοντολογία.

2. Οι απόψεις που εκφράζονται αποτελούν αποκλειστικά ευθύνη του συγγραφέα και ο επιβλέπων, οι εξεταστές, το Τμήμα και το Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου δεν υιοθετούν κατ' ανάγκη τις εκφραζόμενες απόψεις ούτε φέρουν οποιαδήποτε ευθύνη για τυχόν λάθη και παραλείψεις.

Ο δηλών

Μιλ. Βασιλόπουλος

**Ευχαριστίες στην οικογένεια για την στήριξη και την υπομονή τους

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ-ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΚΕΦΆΛΑΙΟ 1

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΘΕΩΡΗΣΕΙΣ ΓΥΡΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΆ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΟ-
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΚΕΦΆΛΑΙΟ 2

Η ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

ΚΕΦΆΛΑΙΟ 3

Η ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

ΚΕΦΆΛΑΙΟ 4

ΕΠΙΤΥΧΗΜΕΝΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΕΥΡΩΠΑΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕ
ΜΕΤΑΡΥΘΜΙΣΤΙΚΗ ΔΡΆΣΗ ΥΠΕΡ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΚΕΦΆΛΑΙΟ 5

Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ ΟΑΕΔ & ΕΠΙΤΥΧΗΜΕΝΕΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΠΆΘΕΙΕΣ ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ
ΔΕΚΑΕΤΙΑ

ΚΕΦΆΛΑΙΟ 6

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΈΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΤΙΣ ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση της εργασιακής απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση ενώ ιδιαίτερη μνεία θα γίνει στον ρόλο, τις αρμοδιότητες και τις ενέργειες του ελληνικού οργανισμού απασχόλησης εργατικού δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ). Συγκεκριμένα, η δομή της εργασίας θα ξεκινά με τις πολιτικές απασχόλησης συνολικά της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στην συνέχεια θα εμβαθύνουμε στις θεωρίες απασχόλησης που απασχολούν και διχάζουν την οικονομική και πολιτική επιστήμη ενώ στην συνέχεια θα εστιάσουμε στην ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση ως διαιρετός κλάδος πολιτικής της Ε.Ε και τις αποφάσεις που λαμβάνονται στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού εξαμήνου. Ύστερα θα επικεντρωθούμε στην λειτουργία του Ο.Α.Ε.Δ, τον θεσμικό του ρόλο, τις αρμοδιότητες και την αποτελεσματικότητα του ως προς τις ευθύνες που έχει, παράλληλα με την ανάλυση πετυχημένων πρακτικών πολιτικής από αντίστοιχους οργανισμούς σε άλλα κράτη μέλη. Τέλος θα υπάρξει ποσοτική έρευνα σχετικά με τον αντίκτυπο και την ικανοποίηση Ελλήνων εργαζομένων από τις υπηρεσίες και προγράμματα του ΟΑΕΔ.

ΚΕΦΆΛΑΙΟ 1

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΘΕΩΡΗΣΕΙΣ ΓΥΡΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΆ
ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΟ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Η κλασική θεωρία για την απασχόληση βασίζεται σε δύο θεμελιώδη αξιώματα. Αποτελεί δε απότοκο της οικονομικής σκέψης του Ρικάρντο και των συνεχιστών του, John Stuart Mill, Marshall, Edgeworth και Pigou.

Κατά πρώτον, ο μισθός σχετίζεται με το οριακό προϊόν εργασίας, δηλαδή την αξία εκείνη που προστίθεται σ ένα παραγόμενο προϊόν, την οποία βρίσκουμε εφόσον αφαιρέσουμε υποθετικά μία μονάδα εργασίας¹. Με άλλα λόγια πρέπει τα χρήματα που λαμβάνει ο μισθωτός να σχετίζονται με την παραγωγικότητα του, ενώ ο μισθός φθίνει όσο η αύξηση των παραγωγικών συντελεστών αυξάνει.

Κατά δεύτερον το ύψος του μισθού σχετίζεται άμεσα προς την οριακή δυσαρέσκεια ή ικανοποίηση που δημιουργεί στο άτομο.² Έτσι λοιπόν θα πρέπει ο τελευταίος να κινείται σ αυτή την λογική, ενώ είναι φυσικό να υπάρχουν περιπτώσεις διαταραχής της συνέχειας εφόσον υφίσταται κάποια άλλη διαφορετική συμφωνία μεταξύ εργοδότη εργαζομένου.

¹ Keynes' Theory of Employment J. R. Hicks The Economic Journal The Economic Journal Vol. 46, No. 182 (Jun., 1936), pp. 238-253 (16 pages)
Published by: Oxford University Press on behalf of the Royal Economic Society

² Keynes' Theory of Employment J. R. Hicks The Economic Journal The Economic Journal Vol. 46, No. 182 (Jun., 1936), pp. 238-253 (16 pages)
Published by: Oxford University Press on behalf of the Royal Economic Society

Ο Ρίγου στο κλασικό έργο του Theory of unemployment³ αναλύει τέσσερις βασικούς άξονες ενίσχυσης της απασχόλησης και καταπολέμησης της εκούσιας ανεργίας ή ανεργίας τριβής, δηλαδή το φυσικό ποσοστό ανεργίας που υπάρχει σε κάθε οικονομία της αγοράς λόγω της έλλειψης κοινών πρακτικών απορρόφησης του εργατικού δυναμικού σ' όλο το φάσμα του.

Πιο συγκεκριμένα συστήνει:

- α. Την αύξηση της οργάνωσης και της πρόβλεψής για την ανεργία τριβής
- β. Την αύξηση του πραγματικού μισθού για την μείωση της οριακής δυσαρέσκειας των παραγωγικών συντελεστών
- γ. Την αύξηση της φυσικής παραγωγικότητας των μισθωτών
- δ. Και την μείωση των τιμών των αγαθών για τους μισθωτούς, δηλαδή μείωση κόστους ζωής και αντίστοιχη αύξηση των τιμών στους εργοδότες, με παράλληλη μεταποίηση της δαπάνης των χρήματων που ξοδεύουν για αγαθά οι εργοδότες σε αγαθά αντίστοιχής αξίας με την χρηματική τους αξία, Με άλλα λόγια οι πλούσιοι οφείλουν να δαπανούν περισσότερα και όχι για φθηνά αγαθά που χρησιμοποιούν οι μισθωτοί.

Η κλασική θεώρηση αφού συνδέει τον μισθό με την παραγωγικότητα της εργασίας, επισημαίνει την δυσπραγία σε περιόδους οικονομικής ύφεσης οι οποίοι σχετίζονται με την άρνηση των εργαζομένων να εργαστούν για λιγότερα από όταν αμείβονταν στο παρελθόν. Ειδικότερα οι κλασικοί διατείνονται τον καθορισμό του πραγματισμού μισθού μέσα από μια διαπραγματεύση μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων, στην οποία δύναται τόσο το ένα όσο και το άλλο μέρος να αποσυρθούν από τα προτεινόμενα και να απαιτήσουν χρηματικές αξιώσεις στην λογική της ανοιχτής ανταγωνιστικής οικονομίας της αγοράς.

Περαιτέρω οι μισθοί, σύμφωνα με τους κλασικούς, στην πραγματική τους αξία, (δηλαδή την χρηματική δυνατότητα που έχει κάποιος να αγοράσει αγαθά σε μία δεδομένη τιμή), εξαρτώνται από τις διαπραγματεύσεις του ονομαστικού μισθού μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, είναι μάλλον

³ Professor Pigou's Theory of Unemployment R. F. Harrod The Economic Journal Vol. 44, No. 173 (Mar., 1934), pp. 19-32 (14 pages)

φυσικές και καθορίζονται αυτόματα από το αόρατο χέρι της αγοράς.⁴ Οι κλασικοί επιμένουν στην θεώρηση ότι η αύξηση των τιμών των αγαθών θα επηρεάσει την ζήτηση και προσφορά εργασίας, έτσι ώστε να επέρχεται διαρκώς η ισορροπία στην οικονομική παραγωγή που αποτελεί και θεμελιώδη αξίωμα της κλασικής οικονομικής. Ιδιαίτερα σημαντική για τους τελευταίους αποτελεί η ιδέα της διαπραγμάτευσης των μισθών μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων οποια γίνεται σε ιδεαλιστικό επίπεδο κάτω από δίκαιους όρους, και οι οποίοι τείνουν στο τέλος να καλύπτουν και τα δύο αντιπαραβαλλόμενα μέρη που συμμετέχουν στην παραγωγική διαδικασία.

Η κλασική θεωρία της απασχόλησης βασίζεται στις ακόλουθες υποθέσεις⁵:

- (i) Τα άτομα είναι ορθολογικά ανθρώπινα όντα κινούμενοι βάσει κινήτρων και συμφέροντος.
- (ii) Υπάρχει τέλειος ανταγωνισμός τόσο στην αγορά προϊόντων όσο και στην αγορά παράγοντα.
- (iii) Η κατάσταση *Laissez-Faire* επικρατεί, δηλαδή, η κυβέρνηση δεν παρεμβαίνει στις οικονομικές δραστηριότητες.
- (iv) Δεν υπάρχει κλειστή οικονομία που δεν διαθέτει διεθνείς εμπορικές σχέσεις.
- (v) Οι τεχνικές παραγωγής και επιχειρηματικής οργάνωσης δεν αλλάζουν.
- (vi) Τα χρήματα είναι μόνο ένα μέσο ανταλλαγής.

Η πλήρης απασχόληση αποτελεί κανονικό χαρακτηριστικό μιας καπιταλιστικής οικονομίας. Αυτό σημαίνει ότι σκοπός του καπιταλιστικού συστήματος είναι η συνεχής παραγωγική διαδικασία με την ενεργοποίηση της μεγαλύτερης δυνατής μάζας του ανθρώπινου δυναμικού.⁶

Για αυτό τον λόγο η πλήρης απασχόληση νοείται την απουσία ακούσιας ανεργίας. Ακόμη και σε πλήρη απασχόληση, μπορεί να υπάρχει,

⁴ Peach, Terry. *The Economic Journal* 105, no. 431 (1995): 1046–47.
<https://doi.org/10.2307/2235186>.

⁵ Lerner, Abba P. “[Lerner’s Economics of Employment: A Review]: Reply.” *Industrial and Labor Relations Review* 6, no. 1 (1952): 117–18.
<https://doi.org/10.2307/2518615>.

⁶ *Employment theory in the History of Economic thought: an overview* January 2012 Authors: Antonella Stirati Università Degli Studi Roma

εθελοντική ανεργία, ανεργία τριβής, εποχιακή ανεργία, διαρθρωτική ανεργία ή τεχνική ανεργία. Όχι όμως ανεργία η οποία προκαλείται από τις αδυναμίες του ίδιου του ελεύθερου οικονομικού συστήματος και των ατελειών του. Στην ιδανική καπιταλιστική οικονομία, με άλλα λόγια, οι μισθοί και οι θέσεις εργασίας καθώς και η διαπραγμάτευση μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου είναι ελεύθερη και προσφέρει ισορροπία που να ανταποκρίνεται τόσο στις τιμές των αγαθών όσο και στην παραγωγική δυναμική των επιχειρήσεων.⁷

Έτσι λοιπόν βλέπουμε ότι η οικονομία επιτυγχάνει ισορροπία μόνο σε πλήρη απασχόληση. Από την άλλη η κατάσταση της πλήρους απασχόλησης είναι σύμφωνη με την διατήρηση ορισμένων ποσών εθελοντικής ανεργίας. Η εθελοντική ανεργία προκύπτει δηλαδή όταν οι εργαζόμενοι αρνούνται να αποδεχθούν τον μισθολογικό συντελεστή. Με άλλα λόγια η πλήρης απασχόληση είναι μια κατάσταση στην οποία όλοι όσοι θέλουν να εργαστούν με τον υπάρχοντα ποσοστό μισθού. Ομοίως, οι κλασικοί οικονομολόγοι όπως ο Lerner θεωρούν επίσης την εκούσια ανεργία ως συνεπή με την υπόθεση της πλήρους απασχόλησης. Η ανεργία τριβής είναι ένα προσωρινό φαινόμενο που προκύπτει λόγω των ατελειών στην αγορά εργασίας, όπως η άγνοια των ευκαιριών απασχόλησης, η ακινησία της εργασίας, η εποχιακή φύση της εργασίας, η έλλειψη πρώτων υλών, οι κατανομές των μηχανημάτων κλπ.⁸

Στην κεϋνσιανή θεωρία, η απασχόληση εξαρτάται από την αποτελεσματική ζήτηση, την παραγωγή, το εισόδημα. Ο Keynes με βάση τις τέσσερις συνιστάμενες συσχετίζει άμεσα το εισόδημα με την απασχόληση. Δεδομένου ότι ο Keynes λαμβάνει την συνολική προσφορά να είναι σταθερή, συγκεντρώνει ολόκληρη την προσοχή του στη συνοδευτική λειτουργία της ζήτησης για την καταπολέμηση της οικονομικής δυσπραγίας και της ανεργίας. Έτσι, η απασχόληση

⁷ Employment theory in the History of Economic thought: an overview January 2012 Authors: Antonella Stirati Università Degli Studi Roma

⁸ Lerner, Abba P. "[Lerner's Economics of Employment: A Review]: Reply." Industrial and Labor Relations Review 6, no. 1 (1952): 117–18.
<https://doi.org/10.2307/2518615>.

εξαρτάται από τη συνολική ζήτηση η οποία με τη σειρά του καθορίζεται από τη ζήτηση κατανάλωσης και την επενδυτική ζήτηση.⁹

Σύμφωνα με τον Keynes η κατανάλωση σχετίζεται άμεσα με το εισόδημα και όταν το εισόδημα αυξάνεται, η κατανάλωση αυξάνεται αντιστοίχως. Η κατανάλωση μπορεί να αυξηθεί και με την αύξηση της τάσης να καταναλώνουν και παράλληλα την αύξηση του εισοδήματος και της απασχόλησης. Η τάση αυτή αφορά τις ιδιαίτερες νόρμες που χαρακτηρίζουν τις συνήθειες ενός λαού ή πληθυσμού. Όλα αυτά τα στοιχεία ωστόσο παραμένουν σταθερά κατά τη διάρκεια μικρών χρονικών διαστημάτων. Έτσι και η απασχόληση εξαρτάται κυρίως από την επένδυση και κινείται σε παρόμοια κατεύθυνση με τον όγκο των επενδύσεων.¹⁰

Σύμφωνα με τον Karl Marx και τους μαρξιστές¹¹, η ανεργία είναι εγγενής στο ασταθές καπιταλιστικό σύστημα και πρέπει διαρκώς να αναμένονται περιοδικές κρίσεις μαζικής ανεργίας. Η λειτουργία του προλεταριάτου (δηλαδή των εργαζομένων, των εργατικών τάξεων) εντός του καπιταλιστικού συστήματος είναι να παρέχει ένα "αποθεματικό στρατό εργασίας" που δημιουργεί πίεση διαρκώς προς τα κάτω στους μισθούς, ενισχύοντας παράλληλα και διαρκώς την παραγωγή. Αυτό επιτυγχάνεται μέσα από την διατήρηση του προλεταριάτου σε πλεονασματική εργασία (εργαζόμενους) και στην υποαπασχόληση (άνεργοι). Το σύνολο των εργατών αγωνίζεται μεταξύ τους για λιγότερες θέσεις εργασίας σε χαμηλότερους και αβέβαιους μισθούς. Με την πρώτη ματιά, η ανεργία φαίνεται αναποτελεσματική, δεδομένου ότι οι άνεργοι δεν αυξάνουν τα κέρδη.

Ωστόσο, η ανεργία είναι κερδοφόρα στο πλαίσιο του παγκόσμιου καπιταλιστικού συστήματος, επειδή η ανεργία μειώνει τους μισθούς που είναι έξοδα από την άποψη των ιδιοκτητών. Από την άποψη αυτή, οι χαμηλοί μισθοί ωφελούν το σύστημα μειώνοντας την οικονομική ζημία για τους εργοδότες σε βάρος των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι είναι

⁹ LERNER, ABBA P. "From Pre-Keynes to Post-Keynes." *Social Research* 44, no. 3 (1977): 387–415. <http://www.jstor.org/stable/40970292>.

¹⁰ LERNER, ABBA P. "From Pre-Keynes to Post-Keynes." *Social Research* 44, no. 3 (1977): 387–415. <http://www.jstor.org/stable/40970292>.

¹¹ Furth, D., A. Heertje, and R. J. Van Der Veen. "On Marx's Theory of Unemployment." *Oxford Economic Papers* 30, no. 2 (1978): 263–76. <http://www.jstor.org/stable/2662891>.

κόλλημένοι μεταξύ τους στην υπηρεσία αυξανόμενων κερδών για τους ιδιοκτήτες.

ΚΕΦΆΛΑΙΟ 2

Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Το έργο των θεσμικών οργάνων της Ένωσης είναι ιδιαίτερα πλούσιο και ρυθμίζει διάφορα ζητήματα τα οποία απασχολούν τους ευρωπαίους πολίτες είτε έχοντας την ιδιότητα του εργαζόμενου είτε του εργοδότη. Σκοπός της Ε.Ε είναι η διαρκής προσαρμογή στα νέα δεδομένα όπως αυτά της βιώσιμης ανάπτυξης και κλιματικής αλλαγής, της υγειονομικής κρίσης Covid-19, του εκσυγχρονισμού των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης και παραγόμενων πολιτικών, την προσαρμογή της εργασίας στα νέα τεχνολογικά δεδομένα με παράλληλη διατήρηση και ενίσχυση των εργατικών δικαιωμάτων,

Συνοπτικά το έργο για την απασχόληση μέχρι και την τελευταία περίοδο εκτείνεται στη διαμόρφωση ενός γρήγορου και ευέλικτου δικτύου για την εργασιακή κινητικότητα μέσω της ψηφιακής πλατφόρμας EURES, την δυνατότητα κοινωνικής ασφάλισης και οργάνωση του δικτύου πανευρωπαϊκά σε περίπτωση που υφίσταται διαβίωση σε κάποια άλλη χώρα της Ε.Ε, εκτός της χώρας καταγωγής, καθώς και το δίκτυο εμπειρογνομόνων για την κινητικότητα (MoveS), το οποίο παρέχει στην Επιτροπή νομική εμπειρογνωμοσύνη στους τομείς της ελεύθερης

κυκλοφορίας των εργαζομένων και του συντονισμού κοινωνικής ασφάλισης μέσω θεματικών νομικών εκθέσεων.

Το ευρωπαϊκό εργατικό δίκαιο¹² περιλαμβάνει μια ευρεία γκάμα κανόνων αποτελώντας ένα από τα πιο φιλικά δικανικά συστήματα στον κόσμο υπέρ της εργασιακής προστασίας και δικαίου. Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει επιδείξει σημαντικό έργο προς τον διαρκή σκοπό της προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων, προσπαθώντας να ισορροπήσει στις σύγχρονες διεθνείς πρακτικές και μεθοδεύσεις υπέρ - εκμετάλλευσης των εργαζομένων μέσω της έλλειψης εφαρμογής του εργασιακού νομικού πλαισίου αφενός και αφετέρου του μοντέλου της κοινωνικής οικονομίας που εφαρμόζεται στις πιο ανεπτυγμένες χώρες κυρίως της Ε.Ε. Το νομικό έργο για την απασχόληση είναι λοιπόν πλούσιο και βασίζεται αρχικά στον χάρτη θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ε.Ε. Ο χάρτης από το 2009 έχει την ίδια νομική ισχύ με τις Συνθήκες της Ε.Ε μετά και την επίσημη ανακήρυξη του στην Νίκαια το 2000, από τα τρία κύρια πολιτικά σώματα της Ένωσης.

Σε συνέχεια αυτού η Ευρωπαϊκή Ένωση ίδρυσε το Ευρωπαϊκό Κέντρο Γνώσης για το Εργατικό Δίκαιο, την απασχόληση και την αγορά εργασίας το 2016. Το κέντρο γνώσης καλύπτει τις νομικές, κανονιστικές, οικονομικές και πολιτικές πτυχές της αγοράς εργασίας, καθώς και μεταρρυθμίσεις σε 27 κράτη μέλη, το Ηνωμένο Βασίλειο, τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο (ΕΟΧ), τις υποψήφιες χώρες. Παράλληλα υπάρχει η δυνατότητα συμμετοχής στον άξονα προόδου των υποψήφιων χωρών της ΕΕ μέσω του αντίστοιχου προγράμματος Απασχόλησης και Κοινωνικής Καινοτομίας.

Και στον τομέα των δεξιοτήτων, ψηφιακών και εργασιακών, η Ευρωπαϊκή Ένωση πέρα από τις προκλήσεις έχει θέσει στόχους οι οποίοι σχετίζονται με ακανθώδη ζητήματα, όπως την έλλειψη νέων προσόντων από εκατομμύρια ευρωπαϊούς εργαζόμενους, την αναντιστοιχία των

¹² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A52012DC0173>

εκπαιδευτικών προσόντων με την αγορά εργασίας και τις απαιτήσεις της, την τηλεργασία και τον ψηφιακό αναλφαριθμητισμό.

Έτσι η ευρωπαϊκή ατζέντα δεξιοτήτων¹³ αποτελεί ένα πενταετές πλάνο εκπαίδευσης και κατάρτισης των εργαζομένων, νέων και παλιών για την είσοδο στην ψηφιοποίηση της οικονομίας και προσαρμογή στα νέα δεδομένα. Περιλαμβάνονται διάφορες δράσεις στο πλαίσιο της ατζέντας και επίτευξη ποιοτικών και ποσοτικών στόχων, οι οποίες αφορούν: Σύμφωνο για δεξιότητες, που εξασφαλίζουν ότι οι άνθρωποι έχουν τις σωστές δεξιότητες για αντίστοιχες θέσεις εργασίας, την ενίσχυση της νοημοσύνης των δεξιοτήτων καθώς και την υποστήριξη της ΕΕ για τη στρατηγική εθνική δράση βελτίωσης δεξιοτήτων.

Παράλληλα έχει ήδη προταθεί η σύσταση ενός συμβουλίου για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (EEK)¹⁴ καθώς και η πρωτοβουλία των Ευρωπαϊκών Πανεπιστημίων για συνδεσιμότητα με την αγορά εργασίας. Ακόμη στην ατζέντα περιλαμβάνονται η αύξηση των πτυχιούχων- νέων ιδιωτικών στελεχών και η ενθάρρυνση επιχειρηματικών δεξιοτήτων, η ενίσχυση δεξιοτήτων για τη ζωή μέσω χρήσης εργαλείων και πρωτοβουλιών για την υποστήριξη των ανθρώπων στις διαδρομές δια βίου μάθησης με παράλληλη την πρωτοβουλία για μεμονωμένες δράσεις μάθησης των ατόμων. Τέλος η νέα βελτιωμένη έκδοση της πλατφόρμας Europass¹⁵ που αποτελεί ένα πλαίσιο για την αύξηση των επενδύσεων στις δεξιότητες καθώς και βελτίωση του επιχειρηματικού πλαισίου των κρατών μελών και των ιδιωτικών επενδύσεων σε δεξιότητες εργαζομένων (ALMA)¹⁶.

Τα παραπάνω απαιτούν την έγκυρη χρηματοδότηση προκειμένου να πραγματοποιηθούν και να πετύχουν τους στόχους χωρίς να σημαίνει ότι η επιτυχία εξαρτάται από το ύψος και μόνο της χρηματοδότησης.

Αρχικά η EASI¹⁷ η οποία συμπυκνώνει τις δράσεις μέσω τριών προγραμμάτων, το PROGRESS, το EURES καθώς και το ειδικό πρόγραμμα χρηματοδοτήσεων του PROGRESS. Αυτά στοχεύουν στην καινοτομία της

¹³ Factsheet - European Skills Agenda: skills for jobs (2020)

¹⁴ Investing in career guidance (2021)

¹⁵ <https://europa.eu/europass/el/about-europass>

¹⁶ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=el&catId=1549>

¹⁷

2020 Easi annual work programme (adopted 30 October 2019) (2019)

απασχόλησης και των κοινωνικών πολιτικών μέσω του άξονα προόδου, την κινητικότητα των εργαζομένων με τον άξονα EURES και την πρόσβαση σε επιχειρηματικά εργαλεία μέσω του άξονα χρηματοδότησης προόδου.

Πιο συγκεκριμένα και προς τον σκοπό αυτό το πρόγραμμα EASI στοχεύει στην ανάπτυξη επαρκών συστημάτων κοινωνικής προστασίας και πολιτικών της αγοράς εργασίας και τον εκσυγχρονισμό της νομοθεσίας της ΕΕ με σκοπό την αποτελεσματική εφαρμογή της ενώ παράλληλα προωθεί τη γεωγραφική κινητικότητα και τις ευκαιρίες απασχόλησης αναπτύσσοντας μια ανοιχτή αγορά εργασίας μέσω της αύξησης της διαθεσιμότητας και της προσβασιμότητας της χρηματοδότησης για ευάλωτες ομάδες, τις μικρές επιχειρήσεις καθώς και την αύξηση της πρόσβασης στη χρηματοδότηση των κοινωνικών επιχειρήσεων.

Ένα ακόμη χρηματοδοτικό εργαλείο αποτελεί η Πρωτοβουλία για την Εργασία των νέων Εργαζομένων(ΠΑΝ)¹⁸ το οποίο λειτουργεί ως εργαλείο εγγύησης εργασίας για της νέες ομάδες πληθυσμού που πρώτον πλήττονται σ ιδιαίτερα από αρνητικές οικονομικές μεταβολές ενώ ξεκίνησε αρχικά ως μέσο στήριξης των ευρωπαϊκών οικονομιών που βρίσκονταν σε μεγάλη οικονομική κρίση και η ανεργία των νέων ξεπερνούσε το 25 και 30%.

Η πρωτοβουλία για την απασχόληση των νέων αφορά τα άτομα που δεν βρίσκονται σε κάποια εκπαίδευση, εργασία ή οποιαδήποτε άλλη κατάρτιση (NEETS)¹⁹, συμπεριλαμβανομένων των μακροχρόνια ανέργων ή εκείνων που δεν καταχωρούνται ως αναζητούντες εργασία και προωθεί την στοχευμένη υποστήριξη τους. Συνήθως, το ΠΑΝ χρηματοδοτεί την παροχή μαθητείας, πρακτική άσκηση καθώς και θέσεις εργασίας. Το ΥΕΙ υποστηρίζει επίσης την Ευρωπαϊκή στρατηγική «Εγγύηση για την Νεολαία». Σύμφωνα με την τελευταία, τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίσουν μέτρα για να εξασφαλίζουν ότι οι νέοι μέχρι την ηλικία των 25 ετών θα λάβουν μια καλή προσφορά για απασχόληση, μαθητεία ή πρακτική άσκηση εντός 4 μηνών από την εγκατάλειψη της εκπαίδευσης τους ή όταν και αν γίνουν άνεργοι. Η πρωτοβουλία για την απασχόληση

¹⁸ <https://www.eurofound.europa.eu/topic/neets>

¹⁹ <https://www.eurofound.europa.eu/topic/neets>

των νέων είναι συμπληρωματική με άλλες δράσεις που αναλαμβάνονται σε εθνικό επίπεδο, που υποστηρίζονται ιδίως από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ), όπου αποσκοπεί στην εφαρμογή συστημάτων εγγύησης για τη νεολαία.

Ο συνολικός προϋπολογισμός της Πρωτοβουλίας Απασχόλησης Νέων για την περίοδο 2014-2020 είναι 8,9 δισεκατομμύρια ευρώ. Ο αρχικός προϋπολογισμός είναι 6,4 δισ. Ευρώ. Ωστόσο, δεδομένου του συνεχώς υψηλού ποσοστού ανεργίας των νέων, η ΕΕ έχει προσθέσει επιπλέον πόρους συνολικού ύψους 2,5 δισεκατομμυρίων ευρώ το 2017, το 2019 και το 2020. Ο μισός προϋπολογισμός προέρχεται από ένα ειδικό πρόγραμμα προϋπολογισμού για το σχέδιο απασχόλησης των νέων, που συμπληρώνεται από αντίστοιχα ποσά που παρέχονται από την ΕΚΤ. Τα επιλέξιμα κράτη μέλη συμπληρώνουν περαιτέρω τους πόρους του ΕΚΤ μέσω εθνικής συγχρηματοδότησης. Το ΥΕΙ εφαρμόζεται σύμφωνα με τους κανόνες του ΕΚΤ.

Επίσης υπάρχει το ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση για τους απολυμένους εργαζομένους ²⁰. Γενικά, όταν μια εταιρεία (συμπεριλαμβανομένων των προμηθευτών και των μεταγενέστερων κατασκευαστών) απολύει περισσότερους από 200 υπαλλήλους, το ΕΤΠ μπορεί να ενεργοποιηθεί ως έκφραση αλληλεγγύης και έμπρακτης βοήθειας στους ευρωπαίους εργαζομένους που απολύθηκαν, καλύπτοντας επίσης εταιρίες που δραστηριοποιούνται σε διαφορετικούς κλάδους στην ίδια περιοχή ή σε συγκεκριμένους κλάδους σε μία ή περισσότερες γειτονικές περιοχές. Ο ετήσιος προϋπολογισμός της ΕΤΠ για το 2021-2027 είναι 210 εκατομμύρια ευρώ. Μπορεί να χρηματοδοτήσει έως και 60% έως 85% του κόστους των προγραμμάτων βοήθειας απολύσεων για να βρει το άτομο μια νέα δουλειά ή να ξεκινήσει μια επιχείρηση.

²⁰ Mid-term evaluation of the European Globalisation Adjustment Fund (2018)

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο(ΕΚΤ)²¹ είναι το κύριο χρηματοδοτικό εργαλείο στην Ευρώπη για να υποστηρίξει την απασχόληση, να βοηθήσει τους ανθρώπους να βρουν καλύτερες θέσεις εργασίας και να διασφαλίσει ότι όλοι οι πολίτες της ΕΕ έχουν δικαιότερες ευκαιρίες απασχόλησης. Λειτουργεί επενδύοντας σε ανθρώπινο κεφάλαιο στην Ευρώπη, τους εργαζόμενους, τους νέους και όλους τους αιτούντες εργασία. Η ετήσια χρηματοδότηση του ΕΚΤ ύψους 10 δισεκατομμυρίων ευρώ βελτιώνει τις προοπτικές απασχόλησης εκατομμυρίων Ευρωπαίων, ειδικά εκείνων που δυσκολεύονται να βρουν εργασία. Αυτοί οι στόχοι βρίσκονται στον πυρήνα της στρατηγικής Ευρώπη 2020. Το ΕΚΤ διαδραματίζει έτσι σημαντικό ρόλο στην επίτευξη των ευρωπαϊκών στόχων και στον μετριασμό των συνεπειών της οικονομικής κρίσης που ταλαιπωρούν εκατομμύρια Ευρωπαίους ενώ χρηματοδοτεί έργα μέσα από μια σειρά ιδιωτικών και δημόσιων οργανισμών σε συνεργασία με τα εθνικά κράτη και χρονικό εύρος τα 7 έτη.

Η οργανωτική και εκτελεστική δυναμική των οργάνων της Ε.Ε δεν σταματά στα παραπάνω αλλά σχετίζεται με το άμεσο και έμμεσο μέλλον. Έτσι στον τομέα της απασχόλησης η Ε.Ε σχεδιάζει την περίοδο 2021-2027 μια σειρά πρωτοβουλιών και επίτευξης στόχων όπως αυτές τέθηκαν από την Επιτροπή και το Συμβούλιο στις 28.6.2021. Η πρωτοβουλία σχετίζεται γύρω από την ασφάλεια και υγεία στην εργασία και περιλαμβάνει στόχους, εργαλεία επίτευξης πολιτικής και ελέγχου.

Με βάση την υγειονομική κρίση του ιού Sars Cov-2 οι στρατηγικοί στόχοι για την απασχόληση επικεντρώνονται από τα θεσμικά όργανα της Ε.Ε στην υγεία και ασφάλεια στην εργασία. Τα νέα υγειονομικά δεδομένα

²¹ Summary Report of the ESF annual implementation reports 2014-2017 (2019)

εισήγαγαν βίαια αλλαγές στην αγορά εργασίας όπως το φαινόμενο της τηλεργασίας, την εκ περιτροπής απασχόληση καθώς και την ψηφιακή μετατροπή της οικονομίας για υγειονομικούς και περιβαντολλογικούς λόγους.

Παρά το γεγονός ότι έχει ήδη υπάρξει προεργασία στον τομέα αυτό τα προηγούμενα χρόνια, η νομοθεσία σχετικά με την ασφάλεια και υγεία στην εργασία καταρτίζεται μέσω συνεργασίας μεταξύ της συμβουλευτικής επιτροπής για την ασφάλεια και την υγεία στον χώρο εργασίας (ACSH), του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία καθώς και την Επιτροπή Ανώτερων Επιθεωρητών Εργασίας ο καθένας με τον ιδιαίτερο ρόλο του έχοντας κοινό σκοπό την βελτίωση των συνθηκών ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων.

Το στρατηγικό πλαίσιο 2021-2027 ²², έχοντας παρακαταθήκη την εφαρμογή ως κύριο εργαλείο πολιτικής των προηγούμενων στρατηγικών πλαισίων για την εργασία επικεντρώνεται σε τρία οριζόντια κλειδιά:

- A. Πρόβλεψη και διαχείριση των αλλαγών στον νέο κόσμο της εργασίας εξαιτίας των πράσινων, ψηφιακών και δημογραφικών αλλαγών.
- B. Ενίσχυση της πρόληψης ατυχημάτων και ασθενειών στην καθημερινή απασχόληση με έμφαση στην ψυχοκοινωνική ισορροπία στην εργασία.
- Γ. Προετοιμασία για κάθε πιθανή υγειονομική κρίση στο άμεσο και απώτερο μέλλον, όπως με τον Covid-19.

Με βάση τα παραπάνω η Επιτροπή ως ένα από τα κύρια εκτελεστικά όργανα στοχεύει²³:

²² European Commission, Strategic framework on health and safety at work 2021-2027 Occupational safety and health in a changing world of work , COM (2021) 323/2

²³ European Commission, Strategic framework on health and safety at work 2021-2027 Occupational safety and health in a changing world of work , COM (2021) 323/2

- A. Στον εκσυγχρονισμό του νομοθετικού πλαισίου που σχετίζεται με την ψηφιοποίηση, αναθεώρηση οδηγιών για τους χώρους εργασίας
- B. Στην έναρξη της "Καμπάνιας EU-OSHA Healthy Workplace" με σκοπό τη διαμόρφωση ασφαλών και αξιόπιστων αριθμών κατά τη διάρκεια του 2023-2025.
- Γ. Την συνεργασία με τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους για την προετοιμασία μη νομοθετικών πρωτοβουλιών για την ψυχική υγεία σε επίπεδο ΕΕ.
- Δ. Την αξιολόγηση και προώθηση της ψυχικής υγείας των εργαζομένων και καθοδήγηση δράσης από το 2022.
- Ε. Την ανάδειξη ηλεκτρονικών εργαλείων και οδηγών για την εκτίμηση κινδύνων που σχετίζεται με το πράσινη ανάπτυξη και την ψηφιοποίηση συμπεριλαμβανομένων ιδίως ψυχονομικών και εργονομικών κινδύνων.
- ΣΤ. Την γνωμοδότηση της ομάδας ειδικών που ασχολείται με αποτελεσματικούς τρόπους επένδυσης στον τομέα της υγείας σχετικά με την υποστήριξη της ψυχικής υγείας των εργαζομένων.
- Ζ. Την γενικότερη φροντίδα των εργαζομένων σε άλλες βασικές θέσεις μέχρι το τέλος 2021 και την εξασφάλιση της συμμόρφωσης με τη δέουσα επιμέλεια στα ευρωπαϊκά ψηφίσματα
- Η. Την προώθηση της μεθόδου "Μηδενική Όραση" για την αντιμετώπιση των θανάτων σχετικά με την εργασία μέσω της βελτίωσης της συλλογής δεδομένων και της ανάλυσης των όποιων επαγγελματικών νοσημάτων και αιτιών
- Θ. Την Δημιουργία ειδικής τριμερούς ομάδας εργασίας ACSH Στόχοι "Zero Vision" και στοχευμένες δράσεις και ανάπτυξη Εργαλεία ενημέρωσης ευαισθητοποίησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ) είναι μια πολιτική που έχει συσταθεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 1999 για την καταπολέμηση της υψηλής ανεργίας στην Ευρώπη εκείνη την εποχή. Αρχικά, η πολιτική σχεδιάστηκε ως προσωρινή δέσμη μέτρων έως ότου η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) εισήλθε στο ενιαίο νόμισμα. Η εστίαση της ΕΣΑ ήταν στην ενθάρρυνση των εργοδοτών να επενδύσουν σε δεξιότητες και την απασχόληση, ενώ περιελάμβανε μια ποικιλία μέτρων που στόχευαν στη νεολαία. Μετά την είσοδο στο ευρώ, επαναπροσδιορίστηκε το ευρωπαϊκό πλάνο προς τη δημιουργία της πολιτικής για την απασχόληση από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο.²⁴

Η ΕΣΑ σχεδιάστηκε λοιπόν ως προσωρινή πολιτική μέχρι την εισαγωγή του ευρώ τον Ιανουάριο του 2002. Σκοπός ήταν να είναι σχετικά απλή και να εφαρμοστεί γρήγορα σε σύγκριση με μια πλήρη μεταρρύθμιση της στρατηγικής της Λισαβόνας. Τον Ιανουάριο του 1999, η Επιτροπή πρότεινε τέσσερις «πυλώνες» για την ΕΣΑ:

- A. Ενίσχυση της επένδυσης στο ανθρώπινο κεφάλαιο
- B. Αύξηση της αποτελεσματικής ζήτησης για θέσεις εργασίας
- Γ. Δημιουργία ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας
- Δ. Αύξηση της συμμετοχής του εργοδότη στα αποτελέσματα της στρατηγικής

Ωστόσο, τον Δεκέμβριο του 1999, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο πρότεινε 12 μέτρα στην ΕΣΑ, η οποία περιλάμβανε²⁵:

- A. Μείωση του αριθμού των ωρών εργασίας στο Λουξεμβούργο και στις Κάτω Χώρες

²⁴ Rogowski, Ralf (2019) The European Employment Strategy, the European Social Pillar and their impact on Labour Law reform in the European Union. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 35 (3). pp. 283-304

²⁵ Rogowski, Ralf (2019) The European Employment Strategy. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 35 (3). pp. 283-304

- Β. Μείωση χρόνου εργασίας, από 35 έως 33 ώρες
- Γ. Συμμετοχή του εργοδότη στην ποιότητα και το περιεχόμενο της επαγγελματικής εκπαίδευσης
- Δ. Τουλάχιστον 2 χρόνια αμειβόμενης κατάρτισης ή άλλης εκπαίδευσης στην εργασία
- Ε. Ένα μέγιστο διάστημα 2 ετών αποχής από την εργασία
- ΣΤ. Τη δημιουργία βραχυπρόθεσμων συμβάσεων για τους υπάρχοντες άνεργους
- Ζ. Εισαγωγή ελάχιστου δικαιώματος για την αμοιβή κατά την διάρκεια των διακοπών
- Η. Την επέκταση της ενεργού αγοράς εργασίας σε μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους
- Θ. Αύξηση του μεριδίου των σταθερών και ευέλικτων ωρών εργασίας στην αγορά

Όλα αυτά τα μέτρα εγκρίθηκαν τον Ιούνιο του 2000, αλλά δεν εφαρμόστηκαν μέχρι το 2002. Η εφαρμογή των νέων μέτρων καθυστέρησε σε μεγάλο βαθμό από τις ευρωπαϊκές εκλογές του Μαΐου / Ιουνίου 2004, όταν ο νέος νομοθέτης απέτυχε να εφαρμόσει τις εκτελεστικές ρυθμίσεις. Παρά το γεγονός αυτό, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο που εκλέχθηκε τον Ιούνιο / Ιούλιο του 2004, έχοντας λάβει τα δικαιώματα συν απόφασης για όλους τους εκτελεστικούς κανονισμούς στις 28 Ιουνίου 2006, και το Συμβούλιο εξέδωσαν τον εκτελεστικό κανονισμό για τον πυλώνα 1 της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση.²⁶

Ο Πυλώνας 1 επικεντρώνεται στους ακόλουθους τομείς: 1. Επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης και της κατάρτισης. 2. Δημιουργία απασχόλησης, τόσο με την παροχή πληροφοριών στην αγορά εργασίας όσο και με την ενθάρρυνση της δημιουργίας θέσεων εργασίας. 3. Ανακατανομή της εργασίας εντός του εργατικού δυναμικού, για να αποφευχθεί οι άνθρωποι που χάνουν τη δουλειά τους να μετατραπούν σε μακροχρόνιους άνεργους. 4. Μείωση των διακρίσεων στην απασχόληση και αμοιβή, συμπεριλαμβανομένης της προώθησης της ίσης αμοιβής. 5. Βελτίωση των πληροφοριών για την

²⁶ Rogowski, Ralf (2019) The European Employment Strategy. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 35 (3). pp. 283-304

αγορά εργασίας, μεταξύ άλλων μέσω της εισαγωγής ενός μητρώου απασχόλησης, τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζομένους. 6. Βελτίωση της αποτελεσματικότητας της συλλογικής διαπραγμάτευσης και της συλλογικής προστασίας.²⁷

Η Ευρωπαϊκή Ένωση νομοθετεί χωρίς απαραίτητα να υφίσταται άμεση ισχύ και για την εθνική νομοθεσία. Ωστόσο, κάθε κράτος μέλος υποχρεούται να εφαρμόσει την ευρωπαϊκή στρατηγική στα σύνορά της συν τω χρόνω. Για να βοηθήσει στην εφαρμογή της στρατηγικής στα κράτη μέλη, η Επιτροπή δραστηριοποιείται βάσει του άρθρου 152 της Συνθήκης της Λισαβόνας μέσω της Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και ίσων ευκαιριών, η οποία επιδιώκει την «ανάπτυξη μιας πολιτικής για την ενθάρρυνση των κρατών μελών να εφαρμόσει το σχέδιο δράσης και την ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση». Τα κράτη μέλη τους είχε δοθεί τριετή προθεσμία για να θέσουν το παραπάνω σχέδιο. Ωστόσο, η προθεσμία αυτή επεκτάθηκε από το 2013. Η Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης ενεργεί σύμφωνα με το άρθρο 17 της Συνθήκης της Λισαβόνας και υπό την καθοδήγηση της Επιτροπής, αν και ορισμένες πτυχές μεταβιβάζονται στις περιφερειακές κυβερνήσεις. Η ΕΕ χρησιμοποιεί μια ποικιλία μεθόδων για την ενθάρρυνση των εθνικών κυβερνήσεων να εφαρμόσουν τη στρατηγική, συμπεριλαμβανομένης της δημιουργίας μιας ευρωπαϊκής διάσκεψης κορυφής για την απασχόληση, την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών και την παρακολούθηση της εφαρμογής της στρατηγικής.²⁸

Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Υπηρεσιών Δημόσιας Απασχόλησης δημιουργήθηκε τον Μάιο του 2014, αφού το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο αποφάσισαν να ενισχύσουν τη συνεργασία μεταξύ των ευρωπαϊκών υπηρεσιών απασχόλησης. Τα μέλη περιλαμβάνουν τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης των 27 κρατών μελών της ΕΕ, καθώς και τη Νορβηγία, την Ισλανδία και το Λιχτενστάιν και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, οι επιτροπές και άλλα θεσμικά όργανα της ΕΕ μπορούν να ακούσουν επίσημα τις απόψεις

²⁷ https://ec.europa.eu/greece/news/20210304_3_el

²⁸ Conter, Bernard. "Plein-Emploi Ou Chomage Necessaire : La Strategies Europeenne Pour emploi, Entre Utopie et Pragmatisme." *Politique Europeenne*, no. 21 (2007): 21–40. <http://www.jstor.org/stable/45017805>.

του δικτύου και να εκφράσουν επίσημα την εμπειρία τους στην αγορά εργασίας.²⁹

Ο κύριος σκοπός του δικτύου υπηρεσιών δημόσιας απασχόλησης είναι να προωθήσει τον εκσυγχρονισμό των ευρωπαϊκών υπηρεσιών απασχόλησης, να ενθαρρύνει τη βέλτιστη χρήση των εξελισσόμενων τεχνολογιών και τις βελτιωμένες πηγές δεδομένων και να βοηθήσει να προσαρμοστούν στους ρόλους και τις λειτουργίες που συμβάλλουν στην εφαρμογή των πολιτικών και στρατηγικών απασχόλησης της ΕΕ. Πιο συγκεκριμένα βασικοί στόχοι αποτελούν³⁰:

- A) Η βελτίωση της ικανότητας ενίσχυσης της λειτουργίας της αγοράς εργασίας.
- B) Η ενίσχυση της ζήτησης εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της ενθάρρυνσης της εθελοντικής κινητικότητας.
- Γ) Η χρήση πληροφοριών για την αγορά εργασίας για την καλύτερη ανάγνωση και ικανοποίηση των αναγκών της.
- Δ) Προετοιμασία για εργασία και ενεργή συμμετοχή των νέων εργαζομένων και ανέργων στην αγορά εργασίας καθώς και περαιτέρω ανάπτυξη δεξιοτήτων.

Η στρατηγική του ευρωπαϊκού δικτύου υπηρεσιών απασχόλησης απαντά σε τρεις βασικές συνιστάμενες όπου:

- A. Τι σκοπεύει να επιτύχει το δίκτυο ΕΥΑ
- B. τι αποτελέσματα είναι πιθανόν να παραχθούν.
- Γ. Πώς τα ενδιαφερόμενα μέρη (δηλ. Οι εθνικές ΔΥΑ και οι εθνικοί και ευρωπαϊκοί εταίροι) θα χρησιμοποιήσουν αυτά τα αποτελέσματα.

Οι Ευρωπαϊκές υπηρεσίες απασχόλησης διαδραματίζουν λοιπόν βασικό ρόλο στην υποστήριξη των πολιτών για τη διαχείριση των κινδύνων της αγοράς εργασίας μέσω ενός ενεργού και διαρκή μετασχηματισμού τους. Έχουν διαδραματίσει και πρέπει να διαδραματίζουν διαρκώς

²⁹ <https://op.europa.eu/webpub/empl/pes-network-strategy/en/#c5>

³⁰ <https://op.europa.eu/webpub/empl/pes-network-strategy/en/#c5>

πρωταγωνιστικό ρόλο στη συνέχιση της υποστήριξης των βασικών αναγκών των εργαζομένων ενώ ικανοποιούν τις ανάγκες νέων ομάδων εργαζομένων, ειδικά στη διαχείριση αυτών των αλλαγών. Στόχος τους είναι να βελτιστοποιήσουν τον αντίκτυπο των παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας. Η ανάπτυξη του δικτύου ΕΥΑ στοχεύει να βοηθήσει τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης να πετύχουν τους στόχους του μέσω μιας σειράς αποτελεσμάτων³¹:

- A. Προσδιορισμός προσφορών υπηρεσιών.
- B. ενθάρρυνση της καινοτομίας στην εργασία ·
- Γ. Κοινή χρήση της μάθησης και της ανταλλαγής ορθών πρακτικών μεταξύ των δημόσιων υπηρεσιών στην Ε.Ε·
- Δ. Διευκόλυνση του BenchLearning με σκοπό τον εντοπισμό των πλεονεκτημάτων και των μειονεκτημάτων των παρεχόμενων δημόσιων υπηρεσιών καθώς και την ενημέρωση του σχεδιασμού του ετήσιου προγράμματος εργασίας του δικτύου.

Ο όρος "**BenchLearning**" ³² αποτελεί μια διαδικασία, στην οποία δημιουργείται μια συστηματική και ολοκληρωμένη σύνδεση συγκρίσεων και μέτρων αμοιβαίας μάθησης για τον εντοπισμό ορθών πρακτικών μέσω συγκριτικών συστημάτων μάθησης βάσει δεικτών. Μια διαδικασία μάθησης δηλαδή που βασίζεται σε αποδεικτικά στοιχεία κατά την οποία υφίσταται συστηματική σύνδεση μεταξύ συγκρίσεων απόδοσης και μέτρα εκατέρωθεν μάθησης σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

- E. Παροχή αποδεικτικών στοιχείων για τη στήριξη του σχεδιασμού πολιτικής, μεταξύ άλλων μέσω της παραγωγής εγγράφων, εκθέσεων και περιπτώσιολογικών μελετών των πρακτικών του ΔΥΑ.

Προς αυτόν τον σκοπό κύρια αποστολή του δικτύου έως το 2027 είναι η εξουσιοδότηση, η εκπαίδευση και η προώθηση του εκσυγχρονισμού των μεμονωμένων υπηρεσιών απασχόλησης, η ενθάρρυνση της βέλτιστης χρήσης της τεχνολογίας και των δεδομένων για την διευκόλυνση των ενισχυμένων ικανοτήτων για το προσωπικό εργασίας. Αυτό στοχεύει στη στήριξη και βοήθεια των κατά τόπους υπηρεσιών απασχόλησης

³¹ <https://op.europa.eu/webpub/empl/pes-network-strategy/en/#c6>

³² PES Network BenchLearning Manual, European Commission 9-18

προκειμένου να συνεχίσουν να προσαρμόζουν τον ρόλο και τη λειτουργία τους, επιτρέποντάς τους έτσι να συμβάλουν στην εφαρμογή πολιτικών και στρατηγικών απασχόλησης της ΕΕ και να παρέχουν αποτελεσματικές υπηρεσίες σε άτομα που αναζητούν εργασία και τους εργοδότες.

Πιο συγκεκριμένα στοχεύει³³:

- A. Στην αυξανόμενη ικανότητα βελτίωσης της λειτουργίας της αγοράς εργασίας ·
- B. Στην προώθηση της ένταξης της αγοράς εργασίας με την ανάληψη δράσεων που προωθούν την ισότητα των φύλων και τη στήριξη της ενσωμάτωσης των ατόμων από ευάλωτες ομάδες. ·
- Γ. Στην ενίσχυση της επαγγελματικής και εθελοντικής γεωγραφικής κινητικότητας. ·
- Δ. Την παροχή κατάλληλα ειδικευμένων εργαζομένων για την αύξηση της απασχόλησης. ·
- E. Την προβλέψη των εργασιακών απαιτήσεων, μέσω αξιοποίησης των πληροφοριών για την αγορά εργασίας καθώς και πίνακες δεξιοτήτων.
- ΣΤ. Στην προετοιμασία του νέου εργατικού δυναμικού για την είσοδο στην αγορά εργασίας και την ανάπτυξη δεξιοτήτων, μέσω της κατάρτισης και της συμβουλευτικής.
- Z. Στην βοήθεια των αναζητούντων εργασία και των εργοδοτών στην αντιμετώπιση κρίσεων στην αγορά εργασίας, παρέχοντας στις εθνικές υπηρεσίες απασχόλησης υποστήριξη για να μπορέσουν να προσφέρουν ποιοτικές υπηρεσίες
- H. Στην υποστήριξη των εργοδοτών προκειμένου να προσαρμοστούν στον μεταβαλλόμενο ρόλο τους σε μια εξελισσόμενη αγορά εργασίας
- Θ. Και στην βελτιστοποίηση των οφελών από την διαρκή εξέλιξη του συστήματος υπηρεσιών απασχόλησης (BenchLearning)

Το δίκτυο ΔΥΑ συλλέγει και χρησιμοποιεί πληροφορίες για να επιτύχει την αποστολή και το όραμά του, μεταδίδει την έρευνα και λαμβάνει γνώμες από εθνικά μόνιμα ιδρύματα και διάφορους πανευρωπαϊκούς οργανισμούς. Η γνώση που αποκτήθηκε συστηματοποιείται για να παρέχει γνώση σχετικά με την πιθανή προστιθέμενη αξία των βελτιωμένων υπηρεσιών ΔΥΑ. Ως εκ τούτου, το δίκτυο αλληλοεπιδρά με μια σειρά

³³ <https://op.europa.eu/webpub/empl/pes-network-strategy/en/#c8>

ενδιαφερομένων από όλη την Ευρώπη και οργανισμούς με παγκόσμιες ευθύνες, συμπεριλαμβανομένης της Παγκόσμιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (WAPES), της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), της Παγκόσμιας Τράπεζας και του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας-Λειτουργιών και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ).

Με βάση τα παραπάνω το λεγόμενο εργασιακό οικοσύστημα του Δικτύου λειτουργεί συνεκτικά αλληλοεπιδρώντας με άτομα που αναζητούν εργασία μέσω των πληροφοριών, γνώσεων και κατευθύνσεων που τους προσφέρει προκειμένου να βρουν ευκολότερα εργασία, να βελτιώσουν τα επαγγελματικά τους προσόντα κλπ. Ακόμη αλληλοεπιδρά με εργοδότες από διάφορα μέρη της Ε.Ε μέσα από την παροχή γνώσεων και κατευθυντήριων γραμμών, παροχή εργατικού δυναμικού μέσω προγραμμάτων θέσεων εργασίας, εναρμόνιση με τα ευρωπαϊκά πρότυπα εργασιακής συμπεριφοράς κλ.

Επίσης έρχεται σε επαφή με άλλα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα με τα οποία λαμβάνει και προσφέρει τις γνώσεις που χρησιμοποιεί κατά την λειτουργία του, την προώθηση του ίδιου του Δικτύου μέσω των ήδη προβεβλημένων θεσμικών οργάνων καθώς και έλεγχο της λειτουργία τους και την ικανοποίηση των κατευθυντήριων γραμμών, βέλτιστων πρακτικών στην αγορά εργασίας κλπ. διά δράση με τα μέλη του Δικτύου είναι εξέχουσας σημασίας καθώς αφενός λαμβάνει σημαντικά δεδομένα προς τον σκοπό της εύρυθμης λειτουργίας του Δικτύου και αφετέρου ανατροφοδοτεί με ανανεωμένες πληροφορίες τα μέλη, δημιουργεί το πλαίσιο λειτουργίας και κατεύθυνσης των εθνικών υπηρεσιών απασχόλησης, φέρνει σε επαφή τα μέλη και βοηθά σε μία συναδελφική, συναγωνιστική συνύπαρξη με διάχυση των αποτελεσμάτων σε εθνικό επίπεδο.³⁴

Το φερόμενο «οικοσύστημα» λειτουργεί με το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα όταν οι ΔΥΑ και οι συνεργάτες τους μπορούν να επιτύχουν τη βέλτιστη ισορροπία μεταξύ της υποστήριξης ευρύτερων στόχων και να ανταποκριθούν στις συγκεκριμένες οργανωτικές τους απαιτήσεις. Επικεντρώνεται ιδιαίτερα στην καθιέρωση συστημάτων υποστήριξης για

³⁴ PES Network stakeholder conference 2021 - Conference paper (2021, pp 3-

να βοηθήσει την ενσωμάτωση των ατόμων από ευάλωτες ομάδες. Αυτά περιλαμβάνουν την νεολαία, τα άτομα με αναπηρίες, τους μετανάστες καθώς και μη κυβερνητικές οργανώσεις, δημοτικές και περιφερειακές αρχές και τοπικές κοινότητες.

Περαιτέρω στην απόφαση του Ευρωπαϊκού κοινοβουλίου και Συμβουλίου, στις 15 Μαΐου του 2014 διαβάζουμε πέρα από τους στόχους και τα μέσα του Δικτύου τις ποσοτικές παραμέτρους και την εισαγωγή του συστήματος "benchmarking", ενός δηλαδή πλαισίου αξιολόγησης και ελέγχου σχετικά με την βελτίωση των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης. Οι σημαντικότερες ποσοτικές παράμετροι που αξιολογούνται στην διαδικασία είναι:³⁵

- A. Μετάβαση από την ανεργία στην απασχόληση ανά ηλικιακή ομάδα, τ φύλου και προσόντων, ως μερίδιο του αποθέματος εγγεγραμμένων ανέργων στα εθνικά μητρώα.
- B. Αριθμός των ατόμων που εγκαταλείπουν την κατάσταση ανεργίας αρχεία ανεργίας ως ποσοστό επί των εγγεγραμμένων ανέργων.
- Γ. Μετάβαση στην απασχόληση εντός συγκεκριμένου χρονικού πλαισίου ανεργίας ανά ηλικιακή ομάδα, επίπεδο φύλου και προσόντων.
- Δ. Καταχωρήσεις σε ένα ειδικό Μητρώο προηγουμένως ανενεργών προσώπων, ως μερίδιο όλων των καταχωρήσεων σε εκείνους που καταχωρούν τα ΔΥΑ ανά ηλικιακή ομάδα και το φύλο.
- E. Οι κενές θέσεις εργασίας ανά χρονική περίοδο.
- ΣΤ. Απαντήσεις στην έρευνα του εργατικού δυναμικού της Eurostat σχετικά με τη συμβολή των ΔΥΑ στην εξεύρεση της τρέχουσας εργασίας των ερωτωμένων.
- Z. Η συνολική ικανοποίηση των αναζητών.
- H. Η συνολική ικανοποίηση των εργοδοτών.
- Θ. Η Στρατηγική διαχείριση επιδόσεων των εθνικών υπηρεσιών απασχόλησης.
- I. Σχέσεις με τους εργοδότες των ΔΥΑ
- ΙΑ. Σχεδιασμός και η εφαρμογή υπηρεσιών ΔΥΑ στην καθημερινότητα των πολιτών.
- ΙΒ. Αποτελεσματική διαχείριση των εταιρικών σχέσεων με τα ενδιαφερόμενα μέρη.
- ΙΓ. Κατανομή πόρων ΔΥΑ στις τοπικές υπηρεσίες απασχόλησης.

³⁵ PES Network stakeholder conference 2021 - Conference paper (2021),3-11

Επόμενη καινοτομία αποτελεί γνωστικό κέντρο (Knowledge Centre) του ευρωπαϊκού δικτύου απασχόλησης. Σε αυτό συγκεντρώνονται πληθώρα εγγράφων όπως εκθέσεις, αποτελέσματα συνεδριών, αναλυτικά δεδομένα, τα οποία βρίσκονται με ελεύθερη πρόσβαση και στοιχειοθετημένα στις ηλεκτρονικές σελίδες του Δικτύου. Τα αρχεία αποτελούν μία συνεκτική ομαδοποίηση όλης της επιστημονικής προσπάθειας από διάφορα επίσημα ευρωπαϊκά δίκτυα όπως το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Απασχόλησης, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το πρόγραμμα διαλόγου του ΕΔΑ, το Ευρωπαϊκό παρατηρητήριο απασχόλησης, και το PARES (Δίκτυο συνεταιρικότητας μεταξύ ευρωπαϊκών δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης).

Τα θέματα που είναι δυνατόν να βρει κάποιος στο Δίκτυο είναι σχετικά με³⁶ :

- A. Διαχείριση της απόδοσης (π.χ. Εργαλειοθήκη του 2021 σχετικά με τις υπηρεσίες που βασίζονται σε υπηρεσίες με αποδεικτικά στοιχεία)
- B. Διακυβέρνηση (π.χ. Πρόγραμμα εργασίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής 2021)
- Γ. Η εταιρική σχέση εργασίας (π.χ. Έρευνα εργασίας δικτύου ΔΥΑ: το μέλλον της εργασίας: συνέπειες και απαντήσεις, 2018)
- Δ. Εξατομικευμένη παράδοση υπηρεσιών (π.χ. Εργαλεία για αποτροπή της ανεργίας, 2019)
- Ε. Ψηφιακή παράδοση υπηρεσιών (π.χ. Ψηφιακή τεχνολογία και καταπολέμηση ανεργίας, 2020)
- ΣΤ. Διαχείριση σταδιοδρομίας (π.χ. Βελτίωση προσόντων, ανατροφοδότηση και πρόληψη εργασίας σε περιόδους κρίσης, 2021)
- Z. Υπηρεσίες εργοδοτών (π.χ. εργαλειοθήκη των εργοδοτών: Συμμετοχή και βελτίωση των υπηρεσιών, το 2018)

³⁶European network of public employment services Practitioner toolkit on evidence-based services annual report european network of public employment services (PES), pp 11-20

- H. Υπηρεσίες για τους νέους(π.χ. Πρωτοβουλία για την ενίσχυση του προγράμματος εγγύησης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την νεολαία,2020)
- Θ. Υπηρεσίες για μακροχρόνια ανέργους(π.χ. Έγγραφο γνωμοδότησης για την ενεργοποίηση της πρωτοβουλίας υποστήριξης ανενεργών ομάδων 2020)
- I. Ευάλωτες ομάδες(π.χ. 2019 Ιστορία επιτυχίας της Κύπρου - Καλύτερη υποστήριξη μακροχρόνια ανέργων, νέων και άλλων ευάλωτων ομάδων στις υπηρεσίες κοινής απασχόλησης της Κύπρου)

Η επόμενη και σημαντική καινοτομία του Δικτύου αποτελεί αναμφίβολα το PARES, δηλαδή η θεσμοθετημένη εταιρική σχέση συνεργασίας μεταξύ των ευρωπαϊκών υπηρεσιών απασχόλησης. Βασικό στοιχείο σύστασης αποτελεί η συνδεσιμότητα, η συνεργασία, ο συναγωνισμός και η προσωρινού χρόνου εταιρική σχέση μεταξύ υπηρεσιών απασχόλησης.

Παρά το γεγονός ότι ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση κατά την τελευταία δεκαετία οι μεταρρυθμίσεις της ΕΔΑ σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες μοιράζονται συνήθως μία έμφαση στη διοίκηση από τους στόχους, τον προϋπολογισμό προσανατολισμένης απόδοσης και σε ορισμένες περιπτώσεις, στην αποκέντρωση της λήψης αποφάσεων και εφαρμογών.³⁷ Η μεταρρύθμιση αυτή έχει επίσης συμπεριλάβει την εισαγωγή αυξημένου όπως είπαμε παραπάνω «συναγωνισμού» στην παράδοση υπηρεσιών απασχόλησης και την ανάπτυξη του ιδιωτικού τομέα εύρεσης εργασίας.

Πολλές χώρες έχουν μακρά παράδοση στην προσφορά υπηρεσιών απασχόλησης μέσω επιχορηγήσεων ή συμβάσεων με δημόσιους και μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς. Τέτοια δίκτυα περιλαμβάνουν συχνά διάφορα είδη εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, που ενδέχεται να έχουν δεσμούς

³⁷ Weishaupt, Timo 2011/05/30 Social Partners and the Governance of Public Employment Services: Trends and Experiences from Western Europe SSRN Electronic Journal

με τους κοινωνικούς εταίρους ή τους παρόχους ειδικών υπηρεσιών και εγκαταστάσεων, για παράδειγμα, στην επαγγελματική αποκατάσταση ή προστατευμένη απασχόληση. Πιο πρόσφατα υπήρξε αύξηση της προσφοράς των υπηρεσιών απασχόλησης τόσο από τις κοινωνικές επιχειρήσεις όσο και από τους κερδοσκοπικούς οργανισμούς. Σε αυτές περιλαμβάνονται και οι γνωστές στον ελληνικό χώρο, Randstad και Adecco, παράλληλα με μια σειρά άλλων εταιρειών που ειδικεύονται στην υπεργολαβία για εύρεση απασχόλησης και άλλων υπηρεσιών προς βελτίωση της αγοράς εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΕΠΙΤΥΧΗΜΕΝΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΕΥΡΩΠΑΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ ΥΠΕΡ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στο παρόν σημείο θα αναφερθούμε σε επιτυχημένες πρακτικές των υπηρεσιών απασχόλησης των ευρωπαϊκών κρατών και συγκεκριμένα θα αναλύσουμε τα εργαλεία, τους τρόπους, τους στόχους και τα αποτελέσματα των μεταρρυθμίσεων στον τομέα της απασχόλησης.

Οι καλές πρακτικές επιλέγονται με βάση τα ακόλουθα κριτήρια:

- A. Να αντικατοπτρίζουν την πολιτική απασχόλησης στην ΕΕ στο πλαίσιο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020»
- B. Να αντιπροσωπεύουν συγκεκριμένες υπηρεσίες ΕΥΑ με συγκεκριμένους επιχειρησιακούς στόχους που εφαρμόζονται σε εθνική, περιφερειακή ή τοπική κλίμακα.
- Γ. Να ξεκινούν το 2010 ή να συνεχίζονται μετά από αυτό.
- Δ. Να βασίζονται σε εμπειρικά δεδομένα επιδόσεων παρακολούθησης και αξιολόγησης.
- E. Να παρέχουν πληροφορίες σχετικά με τους παράγοντες επιτυχίας και τα αποτελέσματα, καθώς και τις προκλήσεις και τα διδάγματα.

A. Valuing data programme /Valoriser les données programme (Γαλλία)

Το πρόγραμμα επικεντρώνεται στη συλλογή δεδομένων σχετικά με τους αναζητούμενους εργασία, τις προσφορές εργασίας και την αγορά εργασίας. Αυτά τα δεδομένα χρησιμοποιούνται για τη δημιουργία νέων εργαλείων και υπηρεσιών που αποσκοπούν στη διευκόλυνση της αντιστοίχισης εργασίας και τις υπηρεσίες που παρέχονται από τις ΔΥΑ. Η κύρια πρόκληση του προγράμματος δημιουργήθηκε με μία πιο ευέλικτη οργάνωση με τις απαραίτητες ικανότητες και δεξιότητες για τη συλλογή και τη διαχείριση των δεδομένων. Αυτό απαιτούσε την συνεργασία με εξωτερικούς οργανισμούς και ενδιαφερόμενους.

Η πολιτική της μεταρρύθμισης αυτής βασίστηκε στις εξής παραμέτρους:

Πρώτον, οι γαλλικές υπηρεσίες απασχόλησης είδαν την ευκαιρία να εκμεταλλευτούν τα υπάρχοντα δεδομένα και να δημιουργήσουν νέα εργαλεία βοήθειας των ατόμων(εργαζόμενων και ανέργων) να βρουν νέες ευκαιρίες απασχόλησης εφόσον το επιθυμούν . Ακόμη, σε αυτό υποβοηθήσε η διαθεσιμότητα νέων τεχνολογιών για την αποθήκευση και τη διαχείριση των δομημένων αφού πλέον τα δεδομένα έγιναν όλο και πιο διαχειρίσιμα τα τελευταία χρόνια. Επίσης, η Γαλλική Κυβέρνηση πέρασε νόμο σχετικά με τη δημιουργία μιας κοινωνίας με υψηλή ψηφιακή τεχνολογία (loi pour une République numérique) στις 28 Σεπτεμβρίου 2016, όπου προβλέπει την υποχρέωση των δημόσιων οργανισμών να μοιράζονται τα δεδομένα τους στον ιστό (προστατεύοντας ωστόσο τα προσωπικά δεδομένα στο πλαίσιο των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας)³⁸.

Τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν από τις γαλλικές υπηρεσίες απασχόλησης προς αυτόν τον σκοπό σχετίζονται με συλλογή δεδομένων

³⁸ Pôle emploi 'Valuing data' programme ,2017

από τα προφίλ των ατόμων που αναζητούν εργασία, τις αναζητήσεις απασχόλησης σε διαδίκτυο και τις δεξιότητες που προσφέρονται στους εργοδότες, τις προσλήψεις που έγιναν σε ένα προηγούμενο διάστημα, τις ανάγκες των εργοδοτών και αναζητήσεις δεξιοτήτων τα τελευταία χρόνια στην Γαλλία, καθώς και γενικά τις σύγχρονες τάσεις στην αγορά εργασίας. Μέσω βάσεων δεδομένων και ειδικών ηλεκτρονικών πλατφορμών, τα δεδομένα διατέθηκαν στο προσωπικό της γαλλικής υπηρεσίας απασχόλησης και σε εξωτερικούς εμπειρογνώμονες προκειμένου να αναπτυχθούν καινοτόμα εργαλεία. Τα νέα ηλεκτρονικά εργαλεία δημιουργήθηκαν επίσης για να βοηθήσουν τους αιτούντες εργασία στην αναζήτηση εργασίας τους και να βελτιώσουν τις υφιστάμενες υπηρεσίες.³⁹

Το αποτέλεσμα των διεργασιών αποτυπώθηκε με την δημιουργία τριών ιστοσελίδων και είναι διαθέσιμες στο διαδίκτυο. Πιο συγκεκριμένα το *Emploi store*, όπου οι αιτούντες εργασία και οι πολίτες μπορούν να βρουν αιτήσεις για να τους βοηθήσουν στις αναζητήσεις εργασίας τους, πρόσβαση και συμβουλές για την επαγγελματική κατάρτιση και την εκπαίδευση και σε άλλες πτυχές που σχετίζονται με την αναζήτησή τους. Το *emploi store développeurs*⁴⁰, όπου τα δεδομένα καθίστανται προσβάσιμα για τους προγραμματιστές για τη δημιουργία εφαρμογών που θα το κάνουν να διατίθεται στο κατάστημα *Emploi store* και τέλος το *Emploi store idées*, όπου οι πολίτες μπορούν να υποβάλουν ιδέες σχετικά με τις ψηφιακές υπηρεσίες που σχετίζονται με την απασχόληση.⁴¹

Παράλληλα δημιουργήθηκαν προς αυτόν τον σκοπό πέντε υπηρεσίες εφαρμογής smartphones όπως η εφαρμογή *Bonne Boote*, που αφορά την ενημέρωση των αναζητούντων εργασία για τις εταιρείες που είναι πιθανότερο να προσλάβουν νέους υπαλλήλους τους επόμενους μήνες⁴² ή η εφαρμογή *Bonne*⁴³, για να βοηθήσει τους αιτούντες εργασία να βρουν την κατάλληλη εκπαίδευση που ταιριάζει με τις ανάγκες τους

Τα αποτελέσματα είναι ενθαρρυντικά και δεδομένα παρακολούθησης είναι διαθέσιμα για δύο από τις ηλεκτρονικές υπηρεσίες που

³⁹ Pôle emploi 'Valuing data' programme ,2017

⁴⁰ <http://www.emplo-store.fr/portail/accueil>

⁴¹ <http://www.emplo-store-idees.fr/fr/>.

⁴² <http://labonneboite.pole-emploi.fr/>.

⁴³ <http://labonneformation.pole-emploi.fr>

δημιουργήθηκαν. Συγκεκριμένα η εφαρμογή Bonne: μεταξύ 19 Σεπτεμβρίου και 18 Οκτωβρίου 2016, 65858 χρήστες επισκέφθηκαν 673638 σελίδες ενώ την εφαρμογή Bonne Boote μεταξύ 5 Σεπτεμβρίου και 5 Οκτωβρίου 2016, 44939 συνεδρίες ξεκίνησαν από 31827 χρήστες. Μια περαιτέρω αξιολόγηση που διεξήχθη εσωτερικά κατέδειξε ότι οι άνθρωποι που χρησιμοποίησαν τα εργαλεία βρήκαν πιο εύκολα εργασία από τους αναζητούντες εργασία που δεν χρησιμοποιούσαν τα εργαλεία⁴⁴.

B. Early and intensified counselling – implementation at the Jobcentre of Brønderslev /Τα άτομα μπροστά στον κίνδυνο της μακροχρόνιας ανεργίας λαμβάνουν συχνότερη και ιδιαίτερη υποστήριξη από τους συμβούλους εργασίας, Δανία

Η εθνική μεταρρύθμιση για την εργασία το 2014 αυξάνει τις επαφές μεταξύ συμβούλων εργασίας και ανέργων. Η προσέγγιση της πρώιμης και αυθεντικής επαφής βασίζεται στις επιτυχημένες πιλοτικές προσπάθειες που πραγματοποιούνται στην χώρα (Δανία) το 2008. Η διεξαγωγή της διαδικασίας γίνεται από τα τοπικά γραφεία ευρέσεως εργασίας τα οποία είναι υπεύθυνα για την παραγωγή ενεργητικής πολιτικής κατά της ανεργίας, της επαφής εν δυνάμει μακροχρόνια ανέργων με την αγορά εργασίας και την χρηματοδοτική στήριξη των τελευταίων μέχρι την εύρεση εργασίας.

Η προσέγγιση στοχεύει όλους τους ασφαλισμένους ανέργους που είναι σε θέση να αναλάβουν εργασία σε σύντομο χρονικό διάστημα. Περίπου το 70% του εργατικού δυναμικού στη Δανία καλύπτεται από ασφάλιση ανεργίας, η οποία είναι εθελοντική. Ωστόσο η παροχή συμβουλών δεν καλύπτει τους ανθρώπους που λαμβάνουν κοινωνικά οφέλη ή τους ανθρώπους σε άδεια ασθενείας που λαμβάνουν άλλη εντατική υποστήριξη. Η έγκαιρη και εντατική επαφή έχει ως στόχο να συντομεύσει την περίοδο ανεργίας και να αποτρέψει τη μακροπρόθεσμη ανεργία.

⁴⁴ Pôle emploi 'Valuing data' programme ,2017

Αυτό γίνεται με δύο τρόπους: Α) Οι αναζητούντες εργασία είναι υπεύθυνοι για την αναζήτηση εργασίας τους με την οργάνωση συνεδριάσεων με τους ίδιους τους συμβούλους εργασίας. Τα τοπικά κέντρα εργασίας, όπως το Jobcentre Brønderslev, επικεντρώνονται μόνο στην ποιότητα των συναντήσεων μεταξύ των ανέργων και του συμβούλου εργασίας. Οι σύμβουλοι εργασίας είναι εκπαιδευμένοι σε μεθόδους συνομιλίας, οι οποίες εστιάζουν στην στοχευμένη παρακίνηση του αιτούντος για εργασία. Β) Συνεκτική επαφή των γραφείων εργασίας με τις δομές χρηματοδότησης⁴⁵.

Το τοπικό γραφείο εύρεσης εργασίας και το ταμείο ασφάλισης ανεργίας διαθέτουν ατομικές και κοινές συναντήσεις με τον άνεργο στην αρχή της περιόδου ανεργίας. Ενώ οι συναντήσεις με τον τοπικό σύμβουλο εστιάζουν στις υπηρεσίες εύρεσης απασχόλησης, οι συναντήσεις με το ταμείο ασφάλισης ανεργίας εστιάζουν στην διαθεσιμότητα του ανέργου να εργαστεί. Η πρώτη συνάντηση με το ταμείο ασφάλισης ανεργίας πραγματοποιείται το αργότερο δύο εβδομάδες μετά την εγγραφή στο δανέζικο μητρώο ανεργίας και επικεντρώνεται στη βελτίωση του βιογραφικού σημειώματος του αιτούντος εργασία.

Η πρώτη συνάντηση ⁴⁶ στο τοπικό γραφείο απασχόλησης πραγματοποιείται τις πρώτες έξι εβδομάδες της περιόδου ανεργίας. Αυτό ακολουθείται από μηνιαίες συναντήσεις με έναν προσωπικό σύμβουλο εργασίας. Το ταμείο ασφάλισης ανεργίας μπορεί να συμμετάσχει σε ορισμένες από αυτές τις συναντήσεις. Μετά από έξι μήνες ανεργίας, οι συναντήσεις συμβαίνουν κάθε τρεις μήνες (εκτός αν ο αναζητητής επιθυμεί να συναντήσει πιο συχνά). Μετά από 16 μήνες ανεργίας, ο άνεργος έχει την ευκαιρία να συναντήσει έναν προσωπικό σύμβουλο εργασίας κάθε εβδομάδα για να αποφασίσει από κοινού σε εντατική υποστήριξη για την νέα του εργασία.

Κατά τη διάρκεια των συναντήσεων, ο σύμβουλος εργασίας χρησιμοποιεί τα ακόλουθα εργαλεία για τον εντοπισμό των ατόμων που κινδυνεύουν να γίνουν μακροχρόνια άνεργοι: Α) Ένα διαδικτυακό ερωτηματολόγιο που οι αιτούντες εργασία ενθαρρύνονται να συμπληρώσουν, μέσω της οποίας αξιολογούν τους πιθανότητες και εμπόδια για την εξεύρεση μιας

⁴⁵ PES Practice: Early and intensified counselling, 2017, Denmark

⁴⁶ PES Practice: Early and intensified counselling, 2017, Denmark

εργασίας εντός έξι μηνών. Β) Ένα διάγραμμα που συμβάλλει στον εντοπισμό των προσωπικών φραγμών στην απασχόληση. Ο αναζητούμενος εργασία αξιολογεί εννέα περιοχές που είναι σημαντικές για την απασχόληση σε κλίμακα 0-10. Γ) Ένα εργαλείο αξιολόγησης από την Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας, ζητώντας πέντε απλές ερωτήσεις (για παράδειγμα: «Κατά τη διάρκεια των τελευταίων τριών εβδομάδων, πόσο συχνά είστε ευδιάθετοι και έτοιμοι για εργασία;»);

Στο Jobcentre Brønderslev, από την εισαγωγή της μεταρρύθμισης πέρυσι, 108 άτομα που ήταν οι μακροχρόνια άνεργοι (δηλαδή για περισσότερο από 16 μήνες) είχαν συχνή επαφή με έναν εξειδικευμένο σύμβουλο εργασίας. Τον Ιούλιο 2016, 62 βρήκαν εργασία⁴⁷, εκ των οποίων: 29 απασχολούνται ακόμη, 4 βρίσκονται σε διαδικασία αλλαγής εργασίας. 3 είναι σε θέσεις εργασίας με μερική απασχόληση. 7 είναι σε θέσεις εργασίας επιχορηγήσεων μισθών και 19 σε πρακτική άσκηση. Επιπλέον, οι σύμβουλοι εργασίας υποστηρίχθηκαν με συγκεκριμένα εργαλεία όπως το εγχειρίδιο που περιέχει μεθόδους όπως το διάγραμμα εμποδίων στην εύρεση εργασίας ή τη μέθοδο ABC. Το σχέδιο εργασίας ABC περιγράφει μια διαδρομή συνομιλίας για τον εντοπισμό προτιμώμενων θέσεων εργασίας σύμφωνα με τα συμφέροντα και τα προσόντα του μακροχρόνια ανέργου.

- Γ. Centres for Job Coping Γνωστική συμπεριφορική θεραπεία (CBT) και ατομική υποστήριξη τοποθέτησης (IPS) με σκοπό την αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας για τους ανθρώπους με κοινές διαταραχές ψυχικής υγείας, Νορβηγία**

⁴⁷ PES Practice: Early and intensified counselling, 2017, Denmark

Τα κέντρα⁴⁸ αυτά είναι ένα μέσο παροχής ατομικής αυτοβελτίωσης για άτομα με ψυχικές διαταραχές υγείας προκειμένου να τους βοηθήσουν να ξεπεράσουν τα εμπόδια στη συμμετοχή στην αγορά εργασίας. Αυτά τα κέντρα έχουν πετυχημένα αυξήσει το ποσοστό επιστροφής-στην εργασία για αυτήν την ομάδα-στόχο και είχαν επίσης θετική επίδραση στην ψυχική υγεία των συμμετεχόντων. ενώ παράλληλα απαιτούσαν αρχική κατάρτιση για τα κέντρα σχετικά με τις μεθόδους CBT και IPS που εστιάζουν στην εργασία, καθώς και ισχυρή ομαδική εργασία μέσα στα κέντρα και παρακολούθηση των ατόμων- στόχων χρήστες και των χώρων εργασίας τους.

Τα κέντρα λοιπόν παρέχουν συνεδρίες CBT για άτομα που αναζητούν εργασία με θέματα ψυχικής υγείας. Αυτές οι συνεδρίες⁴⁹ εστιάζουν στην αναγνώριση των βασικών στοιχείων που εμποδίζουν τους ανθρώπους από την εργασία, όπως το κοινωνικό άγχος, κατάθλιψη ή χαμηλή αυτοεκτίμηση. Κατά τη διάρκεια της πρώτης σύνδεσης CBT στο κέντρο, οι συμμετέχοντες καλούνται από έναν θεραπευτή αν θέλουν να αναζητήσουν εργασία, ενώ ο σύμβουλος επικεντρώνεται στην εξεύρεση μιας κατάλληλης εργασίας για τον ενδιαφερόμενο. Εάν οι συμμετέχοντες αποδέχονται αυτή την υποστήριξη, τότε έχουν ξεχωριστές συνεδρίες με τους συμβούλους εργασίας που παρέχουν ατομική υποστήριξη . Κάθε μήνα, ο άνεργος, ο θεραπευτής και ο σύμβουλος εργασίας έχουν κοινή συνάντηση για να συζητήσουν την πρόοδο του χρήστη σε σχέση στους στόχους τους. Μετά την έναρξη μιας νέας εργασίας, το Κέντρο παρακολουθεί την ανάπτυξη του χρήστη στο χώρο εργασίας του / της. Το Κέντρο έρχεται σε επαφή με τον χρήστη μετά από μια περίοδο τριών και έπειτα έξι μήνες από την έναρξη της νέας εργασίας τους για να ελέγξουν τον τρόπο με τον οποίο εξακολουθούν να εργάζονται και αν χρειάζονται περαιτέρω ψυχολογική στήριξη σχετικά με πιθανά ατομικά ή εργασιακά ζητήματα που τους ενοχλούν.

Ένα σημαντικό αποτέλεσμα αυτών των κέντρων είναι ότι είναι σε θέση να παρέχουν υποστήριξη για τους ανθρώπους που έχουν προβλήματα

⁴⁸ Centres for Job Coping 2017,Norway

⁴⁹ Centres for Job Coping 2017,Norway

ψυχικής υγείας και να τους δώσουν ελπίδα ότι μπορούν να βρουν και να διατηρήσουν μια δουλειά. Έχοντας ένα έργο που επικεντρώνεται να αντιμετωπίσει τα πιθανά θέματα, π.χ. άγχος, που μπορεί να σχετίζονται με την εργασία, σε πολλές περιπτώσεις, οι χρήστες βιώνουν μείωση της ψυχικής τους διαταραχής και αύξηση της αυτοεκτίμησης και κινήτρων.

Μια μελέτη⁵⁰ διαπίστωσε ότι η πιθανότητα επιστροφής στην εργασία μετά την ανεργία είναι τρεις φορές μεγαλύτερη για το συμμετέχοντες στο πρόγραμμα σε σύγκριση με τους χρήστες από άλλα προγράμματα. Εκτός από το μεγάλο ποσοστό επιστροφής σε καθεστώς εργαζομένου, οι συμμετέχοντες φαίνεται διατηρούν τη δουλειά τους σε μεγαλύτερη περίοδο. Λόγω των θετικών αποτελεσμάτων που επιτεύχθηκαν, πολλά από τα κέντρα έχουν επεκτείνει τις δραστηριότητες τους σε πολλές περιοχές της Νορβηγίας για να παρέχουν παρόμοιες υπηρεσίες σε περισσότερους ανθρώπους που σχετίζονται με ψυχολογικά ζητήματα και εμποδίζονται από το να είναι εργασιακά ενεργοί και παραγωγικοί.

Δ. Idea management (Ideefix) Μια βάση δεδομένων για τους υπαλλήλους των υπηρεσιών απασχόλησης της Αυστρίας για να προσφέρουν και συγκεντρώσουν καινοτόμες ιδέες γύρω από την απασχόληση, Αυστρία

Οι Αυστριακές ΥΠΕ συγκεντρώνουν ιδέες από τους υπαλλήλους σε μια βάση δεδομένων (που ονομάζεται Ideefix⁵¹) προσβάσιμη όλους τους υπαλλήλους της . Το εργαλείο αποτελεί μέρος της συστηματικής εφαρμογής του κύκλου PDCA (Σχέδιο, Έλεγχος, πράξη) από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη διαχείριση της ποιότητας (EFQM). Ο στόχος είναι η ενίσχυση της μάθησης και της καινοτομίας με την ανταλλαγή ιδεών. Αυτό βασίζεται στην υπόθεση ότι οι εργαζόμενοι συχνά έχουν τις πιο χρήσιμες και καινοτόμες ιδέες επειδή καταλαβαίνουν καλύτερα τις διαδικασίες, τις πρακτικές και τις ανάγκες. Τα μπόνους και τα βραβεία χρησιμοποιούνται για την ενθάρρυνση των υπαλλήλων να υποβάλουν ιδέες και την διασφάλιση ποιότητας όπου παράλληλα εξασφαλίζει ότι η βάση δεδομένων μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τη συμμετοχή της γνώσης και την εφαρμογή ιδεών. Οι ιδέες εφαρμόζονται σε όλα τα επίπεδα διακυβέρνησης των αυστριακών υπηρεσιών απασχόλησης. Η βάση

⁵⁰ Centres for Job Coping 2017, Norway

⁵¹ : A databank for PES employees to share innovative ideas 2016-Austria

δεδομένων είναι πλέον ένα καλά εδραιωμένο εργαλείο, όπου οι υπάλληλοι της υποβάλλουν μεταξύ 430 και 750 ιδεών ετησίως.

Οι εργαζόμενοι υποβάλλουν ιδέες στη βάση δεδομένων παρέχοντας πληροφορίες σχετικά με: Α) Περιοχή απόδοσης της υπηρεσίας. Β) Περιγραφή του προβλήματος. Γ) Περιγραφή της λύσης και του αναμενόμενου αποτελέσματος. Μόλις ένας υπάλληλος υποβάλλει μια ιδέα, γίνεται έλεγχος ότι πληροί τα παραπάνω κριτήρια, έχει συνεκτικότητα ως σχέδιο και περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με πιθανά αποτελέσματα. Το προσωπικό της δημόσιας υπηρεσίας ενθαρρύνεται να υποβάλει ιδέες μέσω ενός συστήματος μπόνους όπως αναφέραμε παραπάνω, που αποτελείται από μια εφάπαξ πληρωμή (από 50 έως 1000 ευρώ) στον μηνιαίο μισθό τους για μια θετικά αξιολογημένη ιδέα. Το ποσό του μπόνους εξαρτάται από την κλίμακα εφαρμογής (εάν η ιδέα εφαρμόζεται στο τμήμα, τοπικό, περιφερειακό ή εθνικό επίπεδο) και από τον αντίκτυπο της στην ικανοποίηση των πελατών, τις υπηρεσίες, τις διαδικασίες και την ισότητα των φύλων.⁵²

Το πρόγραμμα περιέχει συνολικά 11.000 ιδέες που έχουν προστεθεί από την έναρξη του. Όλες οι ιδέες βρίσκονται στη βάση δεδομένων και οι νέες ιδέες προστίθενται διαρκώς σ' αυτήν. Από τον Ιανουάριο έως τον Σεπτέμβριο του 2015 στην βάση δεδομένων προστέθηκαν πάνω από 435 ιδέες.

Η συμμετοχή μεγάλου αριθμού υπαλλήλων και η θετική αξιολόγηση νέων ιδεών αποτελεί το βασικό κλειδί για την επιτυχή αξιολόγηση του προγράμματος. Περαιτέρω η διαχείριση ιδεών ενθαρρύνει τη δέσμευση των εργαζομένων και προωθεί μια καινοτόμο εργατική κουλτούρα για τη βελτίωση της απόδοσης των υπηρεσιών απασχόλησης. Αν και οι ιδέες μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη βελτίωση των διαδικασιών και των υπηρεσιών, η διαχείριση ιδεών στοχεύει κυρίως στην προώθηση ένα καινοτόμου κλίματος εργασίας προς τους εργαζόμενους. Τέλος υφίσταται ως γεγονός ότι οι εργαζόμενοι αισθάνονται εκτιμημένοι και ενεργοί όταν τους ζητείται μία σημαντική συμβολή στην δημιουργία και

⁵² : A databank for PES employees to share innovative ideas 2016-Austria

υποβολή καινοτόμων ιδεών ενώ η διαδικασία χρηματικής απονομής αναγνωρίζει τις ιδέες και κόππους τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ ΟΑΕΔ & ΕΠΙΤΥΧΗΜ'ΕΝΕΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΕΣ ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΔΕΚΑΕΤΙΑ

Ο Ο.Α.Ε.Δ⁵³ αποτελεί τον επίσημο φορέα του ελληνικού κράτους για την απασχόληση του δυνάμενου εργατικού δυναμικού της χώρας. Σύμφωνα με τον τωρινό διοικητή του Οργανισμού ως βασικός στόχος ύπαρξης του είναι η αντιστοίχιση των προσόντων των εργαζομένων με τα πραγματικά δεδομένα της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας και με βάση την διαρκή τεχνολογική πρόοδο που καθιστά αναγκαία την απόκτηση νέων δεξιοτήτων.

Η σύζευξη των προσόντων των μισθωτών ή και εργοδοτών στο πλαίσιο της προσφοράς και ζήτησης εργασίας στην ελληνική οικονομία είναι θεμελιώδης για την βελτίωση της απορροφητικότητας του ελληνικού εργατικού δυναμικού, ιδίως στην περίπτωση μίας χώρας με την υψηλότερη ανεργία εδώ και μία δεκαετία τουλάχιστον στην Ε.Ε.

Παράλληλα οφείλει ως οργανισμός τόσο να προστατεύσει τους εργαζομένους από τις στρεβλώσεις της ελεύθερης αγοράς εργασίας, της ασυδοσίας σε αρκετές περιπτώσεις των εργοδοτών και την οικονομική εξαθλίωση των ανέργων και ιδίως των μακροχρόνια ανέργων όσο και να καταρτίσει όλο και περισσότερο εργατικό δυναμικό με προσόντα χρήσιμα προς τις επιχειρήσεις και την τεχνολογική καινοτομία.

⁵³ <https://www.oaed.gr/xairetismos-dioikiti>

Έτσι λοιπόν σύμφωνα και πάλι με τον τωρινό διοικητή ο οργανισμός οφείλει να ενεργοποιηθεί πολύ περισσότερο προκειμένου να προστατεύει θεσμικά τους εργαζομένους, να συμβάλλει ενεργητικά στην καταπολέμηση της ανεργίας, να αναβαθμίσει τις υφιστάμενες παρεχόμενες υπηρεσίες (ψηφιακές ή με φυσική παρουσία) με σκοπό την πλήρη αυτοματοποιημένη και ψηφιοποιημένη ηλεκτρονική υπηρεσία προς εργαζομένους, ανέργους και εργοδότες.⁵⁴

Όντας λοιπόν θεσμική αρχή του κράτους και νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου με έδρα την Αθήνα, εποπτεύεται από/ο το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και εξειδικεύει τις πολιτικές του σε δύο κατηγορίες τις ενεργητικές και παθητικές πολιτικές απασχόλησης.

A. ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Αυτές αποτελούν το πεδίο για την εύρεση εργασίας σε εργαζομένους, συνολική μείωση της ανεργίας και εξειδικευμένη κατάρτιση του υπάρχοντος ή μελλοντικού εργατικού δυναμικού της χώρας.

Συγκεκριμένα⁵⁵:

- **Υπηρεσίες Συμβουλευτικής με σκοπό την έγκαιρη εύρεση εργασίας** (επαγγελματικός προσανατολισμός, εκμάθηση τεχνικών εύρεσης εργασίας και ενημέρωση για την έγκυρη ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών τόσο μέσω αυτών που παρέχει ο ΟΑΕΔ όσο και για ιδιωτικές επενδύσεις)
- **Πρώτωση της εργασίας μέσω προγραμμάτων μείωσης του συνολικού μισθολογικού κόστους** (όχι μείωση μισθών), του μη

⁵⁴ <https://www.oaed.gr/xairetismos-dioikiti>

⁵⁵ <https://www.oaed.gr/more-energhitikes-politikes-apaskholisi>

μισθολογικού κόστους εργασίας μέσω της επιχορήγησης των ασφαλιστικών εισφορών, διευκολύνοντας με αυτό τον τρόπο τη μετάβαση στην εργασία, κυρίως δε στους μακροχρόνια ανέργους, τις γυναίκες, τους νέους καθώς και τους αναζητούντες δεύτερη επιχειρηματική ευκαιρία καθώς και σε ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες όπως πολίτες παραμεθόριων περιοχών κλπ.

- **Συνεργασία με κοινωνικούς και τοπικούς φορείς** (περιφέρειές, δήμους, μη κυβερνητικούς οργανισμούς) σε τοπικά προγράμματα απασχόλησης με κεντρικό ρόλο των τοπικών οργανισμών του ΟΑΕΔ
- **Πρώθηση της κινητικότητας και προσαρμοστικότητας των εργαζομένων** κυρίως λόγω των συνεχών αλλαγών καθώς και απρόσμενων εξελίξεων στις νέες απαιτήσεις της επιχειρηματικής πραγματικότητας.
- **Έμπρακτη υποστήριξη εργασιακών συμβούλων με φυσική επικοινωνία αλλά και ηλεκτρονικά**, μέσω της διαδικτυακής πύλης του οργανισμού, Oaed.gr.
- **Άμεση εκμετάλλευση και ενίσχυση του ευρωπαϊκού δικτύου EURES** για εύρεση εργασίας σε δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς του εξωτερικού καθώς και εισαγωγή τεχνογνωσίας και υλικού.

Β. ΠΑΘΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η παθητική πολιτική απασχόληση περιλαμβάνει **κυρίως την επιδοματική πολιτική προς εργαζομένους**, οι οποίοι μάλλον βρίσκονται σε δυσχερή θέση για κάποιο διάστημα είτε λόγω απρόσμενο οικονομικών και εργασιακών μεταβολών, εγκυμοσύνης για της γυναίκες, έλλειψη κατάρτισης, βρεφονηπιακή υποστήριξη σε εργαζόμενες οικογένειες, προγράμματα παροχής οικίας και στέγασης σε οικογένειες χαμηλού εισοδήματος. Στην παραπάνω λίστα εντάσσονται και τα βασικά προνομιακά επιδόματα της τακτικής επιδότησης ανεργίας και μακροχρόνιας ανεργίας ή έκτακτης οικονομικής υποστήριξης σε διάφορες ευάλωτες ομάδες.

Γ. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Η πολιτική για την μεταρρύθμιση στην απασχόληση παρουσιάζει αρκετά προβλήματα. Αυτό αποτυπώνεται στο γεγονός της πολύ υψηλής

ανεργίας, τα τελευταία τουλάχιστον δέκα χρόνια στην χώρα καθώς και η παράλληλη δυσaréσκεια του κόσμου για έμπρακτη στήριξη από το κράτος και ευκολότερη εύρεση εργασίας.

Σε αυτό το σημείο είναι εύλογο να αξιολογήσουμε τον ρόλο του ΟΑΕΔ κατά την διάρκεια της δεκαετίας. Η αξιολόγηση του ΟΑΕΔ όπως και κάθε δημόσιας υπηρεσίας γίνεται ή πρέπει να γίνεται κάτω από ένα συγκεκριμένο πρίσμα με συγκεκριμένες συνιστάμενες όπως⁵⁶ :

- A. Αποτελεσματικότητα και επίτευξη στόχων παροχής
- B. Κόστος και αντίστοιχη αποδοτικότητα
- Γ. Ποιότητα και ικανοποίηση των αναγκών των ωφελούμενων
- Δ. Αξιολόγηση απόδοσης προσωπικού

Ωστόσο το έλλειμα στον προγραμματισμό και συντονισμό του έργου της ελληνικής δημόσιας διοίκησης είναι γεγονός και αποτυπώνεται⁵⁷ σε:

- A. Συναρμοδιότητες και επικαλύψεις
Αρμοδιοτήτων των Υπουργείων
- B. Απουσία συντονισμού &
προγραμματισμού μεταρρυθμίσεων
- Γ. Αναποτελεσματικότητα των δημόσιων υπηρεσιών & δημόσιας
χρηματοδότησης, λόγω της γραφειοκρατίας
- Δ. Αδυναμία αξιολόγησης δημόσιων πολιτικών & υπηρεσιών

Η παρουσία του ΟΑΕΔ κρίνεται βελτιωμένη τα τελευταία χρόνια παρουσιάζονται ωστόσο μεγάλα κενά αποδοτικότητας το οποία

⁵⁶ Η Αναδιοργάνωση των Δημόσιων Οργανισμών στην Ελλάδα: Προβλήματα και Προοπτικές Μάθημα: Διοικητική Μεταρρύθμιση, Σήφης Πλυμάκης

⁵⁷ Η Αναδιοργάνωση των Δημόσιων Οργανισμών στην Ελλάδα: Προβλήματα και Προοπτικές Μάθημα: Διοικητική Μεταρρύθμιση, Σήφης Πλυμάκης

σχετίζονται τόσο με την ουσία του ρόλου του ως το κύριο δημόσιο εργαλείο για την απασχόληση στην Ελλάδα όσο και για τα ποιοτικά αποτελέσματα των προγραμμάτων δημιουργίας θέσεων εργασίας.

Αν και πραγματοποιούνται κάθε χρόνο προγράμματα κατάρτισης ανέργων, συμμετοχής σε μικρής διάρκειας προγράμματα απασχόλησης σε δημόσιους φορείς και ιδιωτικές εταιρίες με μερική έως και πλήρη κάλυψη του κόστους, η ανεργία από τα δυσθεώρητα ύψη του 28% του δυνάμενου εργατικού δυναμικού και 60% του νεανικού εργατικού δυναμικού της χώρας στα τέλη του 2020 έχει πέσει στο 16% και 35% αντίστοιχα.

Ωστόσο είναι διάχυτη η απογοήτευση στο σύνολο του πληθυσμού για την λειτουργία του ΟΑΕΔ. Πέρα από την έλλειψη σοβαρής εξυπηρέτησης εκ μέρους των εργαζομένων, οι πολίτες παρατηρούν τεράστιο έλλειμα παραγωγικότητας και συνεισφοράς στην εύρεση εργασίας, συμβουλευτικής παροχής υπηρεσιών απασχόλησης, γραφειοκρατική καθυστέρηση επιδοματικής πολιτικής. Αυτό αποτυπώνεται στο γεγονός της κορυφής για δέκατη συνεχή χρονιά της πρώτης θέσης στην ανεργία στην Ευρώπη και δεύτερη στην ανεργία των νέων.

Αυτά είναι σίγουρα αρκετά για να θορυβήσουν τους διαμορφωτές δημόσιας πολιτικής ιδίως σε ένα από τα σημαντικότερα πλαίσια πολιτικής, αυτό της εργασίας. Με βάση τις προαναφερθείσες συνιστάμενες αξιολόγησης παρατηρούμε ότι τόσο οι στόχοι της πολιτικής του ΟΑΕΔ δεν επιτυγχάνονται ή επιτυγχάνονται μερικώς ,ενώ τα παραγόμενα αποτελέσματα είναι χαμηλής αποδοτικότητας με την σκοπιά της αδυναμίας δημιουργίας και παροχής καλών και με χρόνια προοπτική θέσεων απασχόλησης. Αυτό οφείλεται τόσο στην έλλειψη διαμόρφωσης κατάλληλης πολιτικής όσο και στον έλεγχο και αξιολόγηση των υφιστάμενων πολιτικών⁵⁸.

Πράγματι ελάχιστοι είναι οι πολίτες που έχουν βρει σταθερή καλή εργασία μέσω του ΟΑΕΔ ενώ είναι ακόμη εμφανές ότι υφίσταται μεγάλο έλλειμα

⁵⁸ Διοικητική παθολογία και διοικητική μεταρρύθμιση, Παναγιώτης Καρκατσούλης Καθηγητής Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης Ινστιτούτο Έρευνας Ρυθμιστικών Πολιτικών, σελ. 2-18

πληροφόρησης (αν και έχει μετριαστεί τα τελευταία χρόνια) σχετικά με τις παρεχόμενες υπηρεσίες.

Αν προσπαθήσουμε να συμπυκνώσουμε τα κυρίαρχα προβλήματα⁵⁹ των δημόσιων πολιτικών του κύριου φορέα εργατικού δυναμικού της Ελλάδας θα δούμε:

- A. Χαμηλό επίπεδο επίτευξης ποσοτικών και ποιοτικών στόχων σχετικά με την απασχόληση
- B. Κακές επιλογές πολιτικής (π.χ. αντιμετώπιση ανεργίας μέσω 8μηνων προγραμμάτων σε δημόσιες υπηρεσίες)
- Γ. Απουσία και χαμηλό ποιοτικό επίπεδο συμβουλευτικών υπηρεσιών για εργασία κατάρτιση
- Δ. Μέτριο έλλειμα επικοινωνίας των νέων πρωτοβουλιών του Οργανισμού προς τους πολίτες
- E. Γραφειοκρατική δυσπραγία στην επιδοματική πολιτική
- ΣΤ. Έλλειψη στρατηγικού σχεδιασμού για την μακροπρόθεσμη λειτουργία του ΟΑΕΔ (Συγκεκριμένος ρόλος και αρμοδιότητες)
- Z. Στελέχωση με απαρχαιωμένο και ελλιπώς καταρτισμένο σε θέματα απασχόλησης προσωπικό
- H. Συνολική αδυναμία επίτευξης της βασικής λειτουργίας στην συνείδηση των Ελλήνων πολιτών, αυτό της γρήγορης και ποιοτικής εύρεσης εργασίας.

Δ.ΕΠΙΤΗΧΗΜΕΝΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥ ΟΑΕΔ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

ΕΠΙΤΥΧΗΜΕΝΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΤΟΥ ΟΑΕΔ ΑΠΟ ΤΟ 2010 ΚΑΙ ΜΕΤΑ

⁵⁹ Η Αναδιοργάνωση των Δημόσιων Οργανισμών στην Ελλάδα: Προβλήματα και Προοπτικές Μάθημα: Διοικητική Μεταρρύθμιση Σήφης Πλυμάκης, Επίκουρος Καθηγητής Δημοσίων Πολιτικών

Από την άλλη υφίσταται και φτωχινά παραδείγματα επιτυχημένων πολιτικών και σε αυτό το σημείο θα αναφερθούμε σε δύο βασικές πολιτικές του ΟΑΕΔ οι οποίες ξεκίνησαν μετά το 2010 με σκοπό την ενεργοποίηση μεγάλων τμημάτων του πληθυσμού όπου ήταν ή βρέθηκαν ανενεργοί κατά την περίοδο της μεγάλης οικονομικής κρίσης.

Πριν από την οικονομική κρίση, η Ελλάδα βασίστηκε κυρίως στα παθητικά μέτρα της αγοράς εργασίας για να βοηθήσει τους άνεργους. Τα ενεργά προγράμματα ήταν σχετικά υποανάπτυκτα και εστιασμένα σε μεγάλο βαθμό σε τρεις τύπους παρέμβασης: επιδοτήσεις μισθών, κίνητρα εκκίνησης και εργασιακή εμπειρία. Από τις αρχές του 2010, η ελληνική ενεργητική πολιτική αγοράς της αγοράς εργασίας) άλλαξε ριζικά, με μια νέα γενιά ενεργών μέτρων. Επιπλέον, αυξήθηκαν οι πόροι για ενεργά μέτρα σε μια προσπάθεια αντιμετώπισης της κρίσης. Η πρακτική ήταν ιδιαίτερα επιτυχής στη διευκόλυνση της πρόσβασης σε θέσεις εργασίας για νέες (67%) γυναίκες (58%) με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης (30% με πανεπιστημιακό επίπεδο).

A. Ειδική διετής απασχόληση προώθησης εργασίας με κοινωνική ασφάλιση και επιχορήγηση για την πρόσληψη, 25000 ανέργων, Promoting New Jobs For Unemployed Workers, Ελλάδα

Η πρακτική αυτή σκόπευε να δημιουργήσει 25000 νέες θέσεις εργασίας, είτε πλήρους είτε μερικής απασχόλησης, παρέχοντας επιδοτήσεις σε εταιρείες για την κάλυψη του μη μισθολογικού κόστους. Αφορά κυρίως τους εργοδότες που ενδιαφέρονται για τη μείωση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης καθώς αυτό ενθαρρύνει την πρόσληψη, μειώνει τα λειτουργικά κόστη τους και ενισχύει τη δημιουργία θέσεων εργασίας.

Το πρόγραμμα⁶⁰ ήταν ανοικτό σε όλες τις ιδιωτικές επιχειρήσεις, αν και οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις καθώς και οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στις «πράσινες» δραστηριότητες είχαν

⁶⁰ https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/weesp/GR-5.

προτεραιότητα. Οι συμμετέχουσες εταιρείες επιλέγονται από έναν κατάλογο εταιρειών που υπέβαλαν προηγουμένως συμμετοχή στην ηλεκτρονική πλατφόρμα του ΟΑΕΔ. Οι συμμετέχοντες άνεργοι επιλέγονται από τη δημόσια υπηρεσία απασχόλησης (ΚΥΑ) με βάση το ορισμένα κριτήρια. Η αντιστοίχιση των μελλοντικών υπαλλήλων με τους εργοδότες εκτελέστηκε από την δημόσια υπηρεσία του ΟΑΕΔ, ή αλλιώς ο εργοδότης πρότεινε έναν δικό του υποψήφιο. Εκτός από την αξιολόγηση των αιτήσεων και τη χορήγηση επιδοτήσεων οι σύμβουλοι απασχόλησης του ΟΑΕΔ βοηθούσαν τους δικαιούχους να ολοκληρώσουν ένα λεπτομερές ερωτηματολόγιο (προφίλ) και να καταρτίσουν προσωπικά σχέδια δράσης.

Σύμφωνα με τα επίσημα αρχεία του προγράμματος⁶¹, μεταξύ Οκτωβρίου 2010 και τον Νοέμβριο 2012, 27294 αιτήσεις υποβλήθηκαν από επιχειρήσεις. Από αυτές, το 20506 (75% του συνόλου) είχαν εγκριθεί και 3706 (14%) απορρίφθηκαν μετά την αξιολόγηση. Οι υπόλοιπες 3082, ή το 11% των εφαρμογών) ήταν επιλαχούσες. Επίσης, δύο από τους τρεις δικαιούχους (67% του συνόλου) ήταν ηλικίας 30 ετών ή λιγότερο (το 17% ήταν μικρότερο από 24 και 50% ηλικίας 25-30 ετών). Η πλειοψηφία των δικαιούχων ήταν γυναίκες (58%). Οι γυναίκες δικαιούχοι τείνουν να είναι νεότεροι από τους άνδρες στο πρόγραμμα. Σχεδόν οι μισοί από τους δικαιούχους είχαν δευτεροβάθμια εκπαίδευση (49%) ενώ απόφοιτοι πανεπιστημίων αποτελούσαν περίπου ένα 30%.

Η επιτυχία συνίσταται στο ότι, οι αιτήσεις από άτομα που αναζητούν εργασία ήταν 32.072 (6.464 είχε απορρίφθηκε και 5.165 επιλαχόντες). Η μεγάλη πλειοψηφία των συμμετεχουσών επιχειρήσεων (71%) προσέλαβε ένα άτομο. Δύο άτομα προσλήφθηκαν από το 17% των επιχειρήσεων και τρία ή περισσότερα από ένα 12%. Γενικά ο μέσος όρος που κάθε συμμετέχουσα επιχείρηση δημιούργησε, ήταν 1.6 νέες θέσεις εργασίας. Οι 8 από τους 10 εργαζομένους προσλήφθηκε από την ίδια την επιχείρηση, ενώ οι υπόλοιποι από τον ΟΑΕΔ. Τα αποτελέσματα⁶² του προγράμματος υπερβαίνουν κατά πολύ τις αρχικές προσδοκίες και το πρόγραμμα αποδείχθηκε να είναι το πιο δημοφιλές πρόγραμμα καταπολέμησης της ανεργίας που πρότεινε η κυβέρνηση. Πρέπει να σημειωθεί ότι, μετά την επιτυχία, το πρόγραμμα εξακολουθεί να λειτουργεί ενώ οι πρόσθετοι

⁶¹ https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/weesp/GR-5.

⁶² https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/weesp/GR-5.

οικονομικοί πόροι που απαιτούνται προέρχονται από τα ελληνικά και ευρωπαϊκά χρηματοδοτικά ταμεία.

B. MyOAEDlive: Τήλε-συμβουλευτικές υπηρεσίες σε αναζητούντες εργασία και εργοδότες

Πρωτίστως, η πλατφόρμα⁶³ προοριζόταν να παρέχει ίση και χωρίς αποκλεισμούς συμβουλευτικές υπηρεσίες καθ' όλη τη διάρκεια Ελλάδα. Η χρήση αυτού του είδους της τεχνολογίας επέτρεψε μια αδιάκοπη συνέχιση των υπηρεσιών παροχής συμβουλών και ως εκ τούτου μετριάζουν την αρνητική επίδραση των περιορισμών που εισάγονται στην αντίδραση στο COVID-19 πανδημία. Επιτρέπεται επίσης να δοκιμάσει νέες υπηρεσίες όπως η συμβουλευτική με την ερμηνεία για τους αλλοδαπούς ή άτομα με αναπηρίες ακοής

Διεξήχθησαν οι ακόλουθες δραστηριότητες⁶⁴:

1. Σχεδιασμός συγκεκριμένου σχεδίου για την εφαρμογή των τήλε-συμβουλών: η βασική αρχή ήταν να υπάρξουν συμβουλευτικές υπηρεσίες πέρα από τα τοπικά διοικητικά σύνορα. Οι πολίτες λαμβάνουν την ίδια ποιότητα υπηρεσιών από όλη τη χώρα ανεξάρτητα από το πού ζουν και οι σύμβουλοι παρέχουν τις ίδιες ποιοτικές υπηρεσίες σε ολόκληρη τη χώρα, ανεξάρτητα από το πού λειτουργούν.
2. Έκδοση πρόσκλησης ενδιαφέροντος για τους συμβούλους που θα ήθελαν να συμμετάσχουν στην ομάδα(εθελοντικά).

⁶³ <https://www.oaed.gr/myoaedlive>

⁶⁴ <https://www.gsis.gr/sites/default/files/MyOAEDlive/Citizens Manual>

3. Παροχή τεχνικής κατάρτισης στους συμβούλους.

4. Παροχή επιχειρησιακής κατάρτισης σε συμβούλους καθώς και κατευθυντήριες γραμμές εφαρμογής.

5. Προετοιμασία ενός σχεδίου εργασίας για τους συμβούλους.

6. Σχεδιασμός εργαλείων για κάθε υπηρεσία: Συμβουλευτική στους άνεργους, συμβουλευτική στους εργοδότες.

7. Εκτέλεση συνεδριάσεων παρακολούθησης με συμβούλους.

8. Συλλογή ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων για σκοπούς παρακολούθησης απόδοσης υπηρεσίας και συμβούλων.

9. Χρήση δεδομένων για τη βελτίωση των υπηρεσιών εντός των διαθέσιμων πόρων και διαδικασιών.

10. Δημιουργία εθνικού δικτύου "MyOAEDlive".

Οι πολίτες πλέον δείχνουν ν' αντιμετωπίζουν ένα σύγχρονο⁶⁵ πρόσωπο του ΟΑΕΔ. Το τοπικό προσωπικό του εκάστοτε ΚΥΑ είναι εξοικειωμένο με την τηλεδιάσκεψη ως καθημερινή ρουτίνα. Οι περιορισμοί και τα οφέλη της τηλεδιάσκεψης ως υπηρεσίας έχουν πραγματοποιηθεί γρήγορα και θα οδηγήσουν γρήγορα σε προσαρμογές. Οι σύμβουλοι αποκτούν εμπειρία στην παροχή συμβουλών καθώς και δεξιότητες διαχείρισης χρόνου. Ακόμη γίνονται "μέντορες" για την επόμενη ομάδα συναδέλφων που ενταχθούν στην υπηρεσία. Ο ΟΑΕΔ συνεργάστηκε (και συνεχίζει να το κάνει για την ομαλή παροχή της υπηρεσίας) με την Γενική Γραμματεία

⁶⁵ <https://www.gsis.gr/polites-epiheiriseis/stoiheia-politon-kai-ex-apostaseos-exypiretisi/MyOAEDlive/ti-mporeite-na-kanete-stin-psifiaki-exypiretisi-apo-oad>

Πληροφοριακών Συστημάτων, η οποία είναι υπεύθυνη για την ανάπτυξη και την τεχνική υποστήριξη της πλατφόρμας και για την ανάπτυξη μόνιμου μηχανισμού εξυπηρέτησης πελατών διαχείρισης.

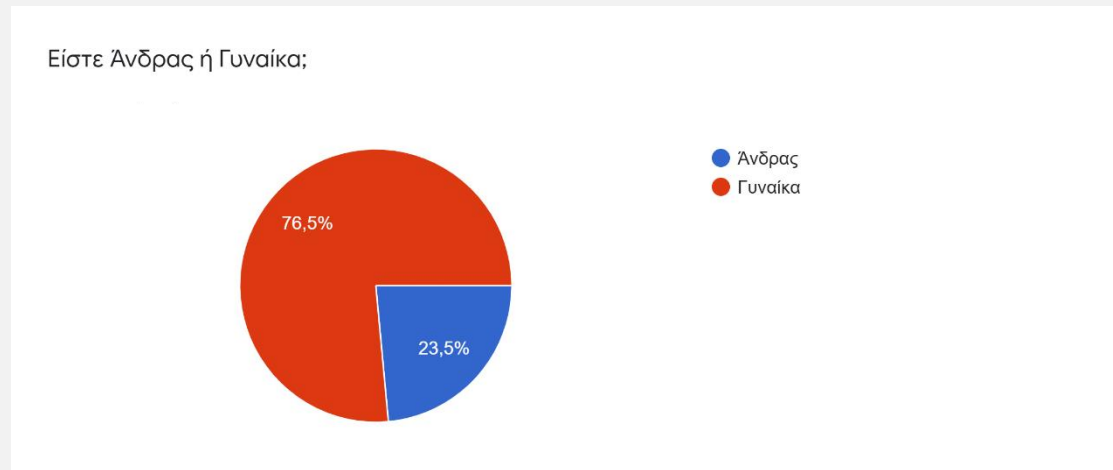
"

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

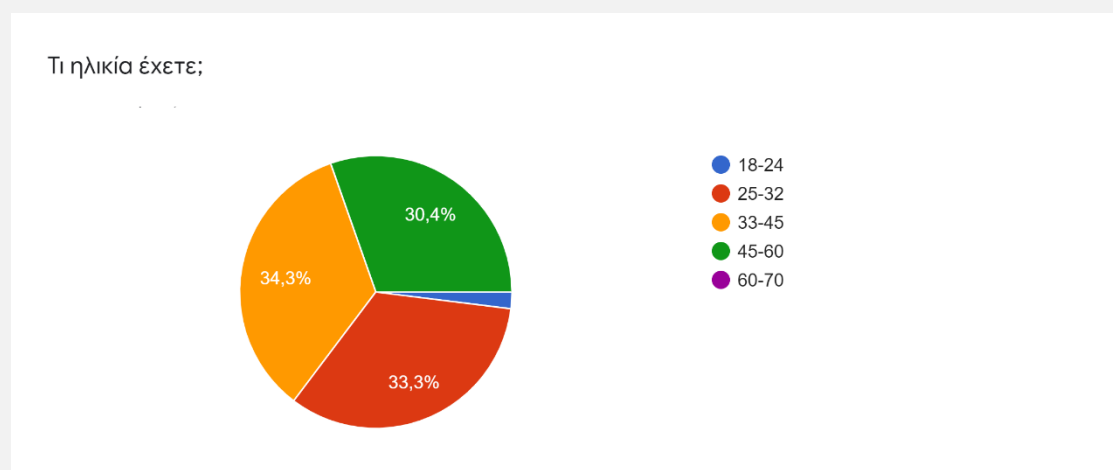
ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΈΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥ ΟΑΕΔ

Σκοπός της παρακάτω στατιστικής έρευνας είναι να μελετήσει και να βγάλει κάποια χρήσιμα συμπεράσματα σχετικά με την κατάσταση των εργαζομένων, τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν εν τη απουσία του κράτους και των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης. Τα άτομα που συμμετείχαν στην εν λόγω έρευνα έφτασαν τους 72 συνολικά. Απάντησαν σε 29 ερωτήσεις οι οποίες ήταν όλες υποχρεωτικές προκειμένου να συμπληρωθεί ένα απαραίτητο δείγμα. Ο γράφων χρησιμοποίησε ορισμένα πρότυπα στατιστικών ερευνών για την απασχόληση προκειμένου να διαμορφώσει το πλαίσιο των ερωτήσεων τόσο από την Ευρωπαϊκή στατιστική υπηρεσία (Eurostat) όσο και από την ελληνική αντίστοιχη υπηρεσία (ΕΛΣΤΑΤ) και την εξέχουσα ιδιωτική εταιρία ανθρώπινου δυναμικού Manpower Group.

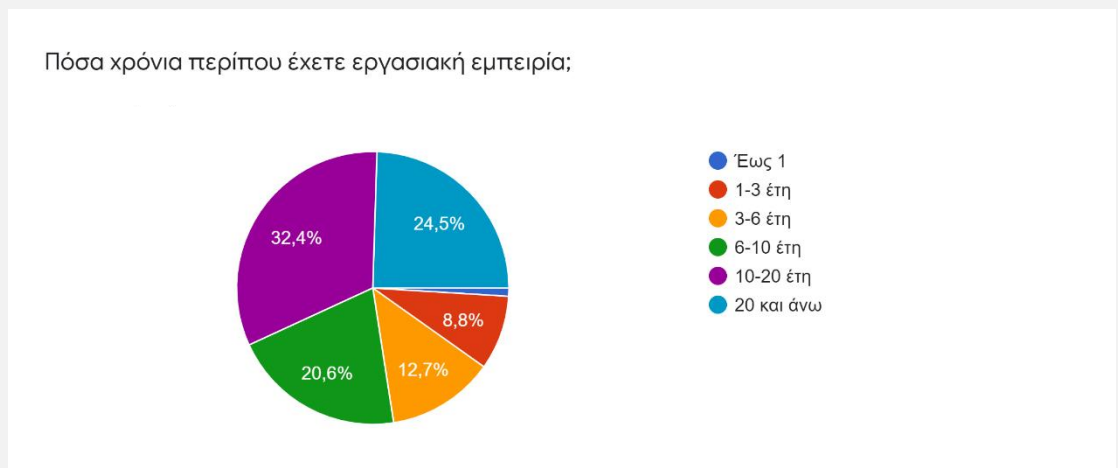
Σε κάθε περίπτωση οι ερωτήσεις προσπαθούν να εξαγάγουν με σύντομο και κατανοητό τρόπο από τους συμμετέχοντες εργαζομένους, απτά στοιχεία για την εργασιακή τους κατάσταση την συγκεκριμένη περίοδο, το κόστος ζωής τους, το ονομαστικό σε σχέση με το πραγματικό τους εισόδημα, τις προοπτικές και τις αδυναμίες που έχουν οι ίδιοι εντοπίσει στην εργασιακή τους ζωή. Ακόμη περισσότερο επικεντρώθηκε στην αξιολόγηση της λειτουργίας του ΟΑΕΔ και των υπηρεσιών του κατάρτισης, παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής, επιδοματικής πολιτικής, εύρεσης εργασίας και ψηφιακής καινοτομίας. Η έρευνα έγινε αποκλειστικά διαδικτυακά ενώ χρησιμοποιήθηκαν οι ηλεκτρονικές πλατφόρμες της Google (Drive, Gmail) για την επιτυχή διεξαγωγή της.



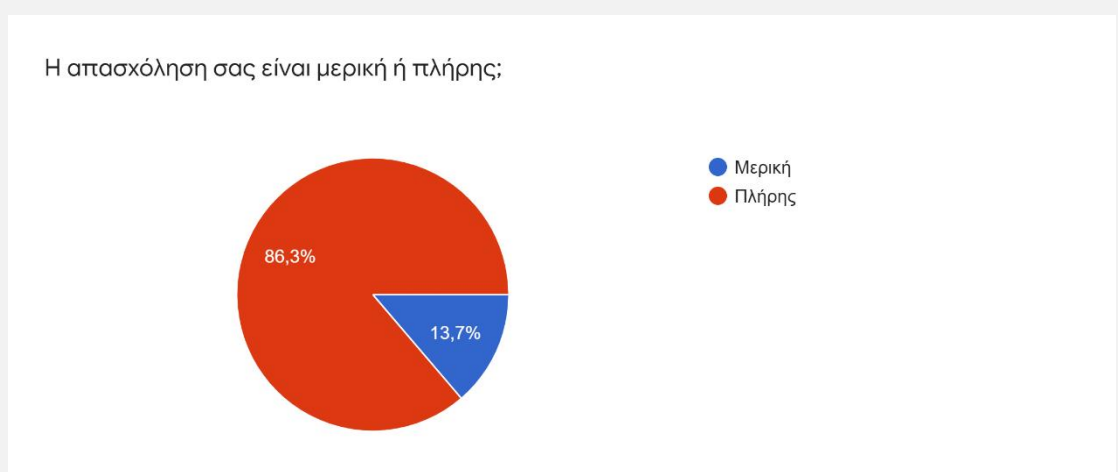
Πίνακας 1



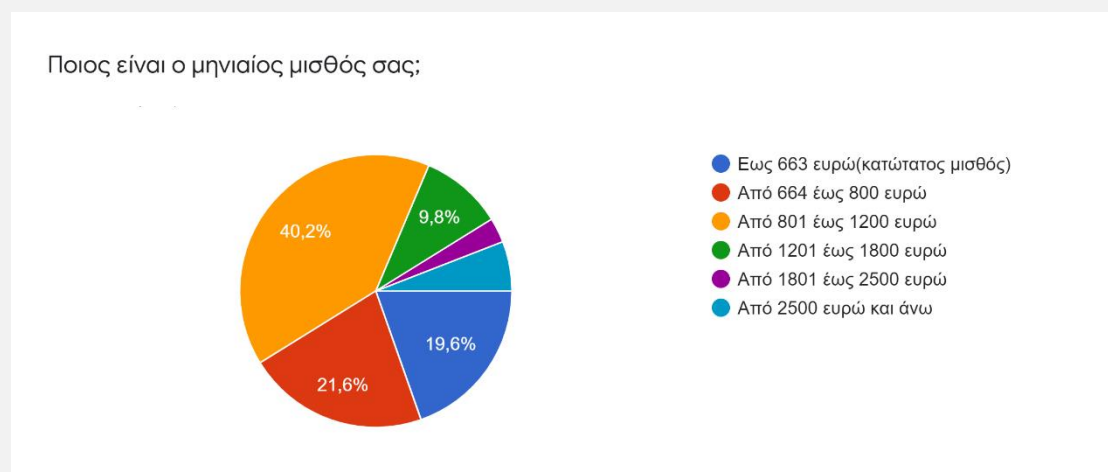
Πίνακας 2



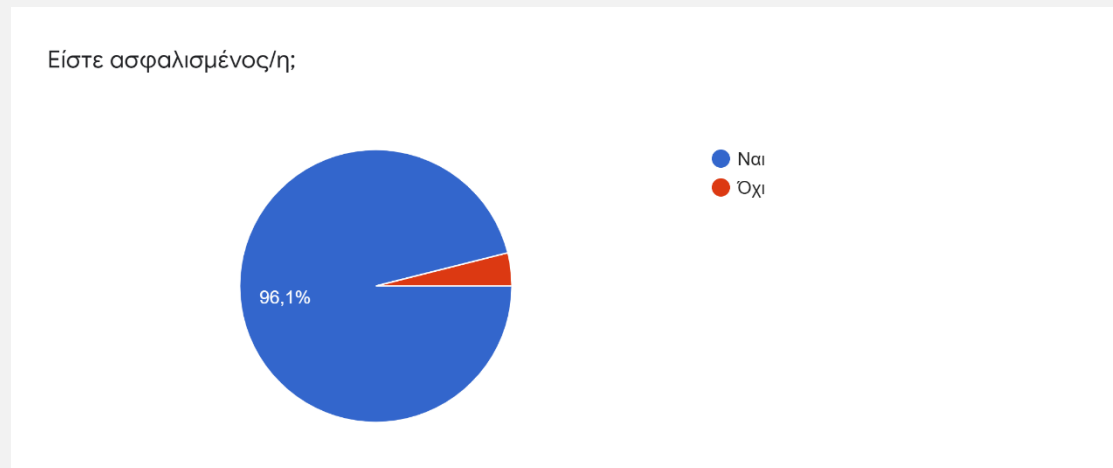
Πίνακας 3



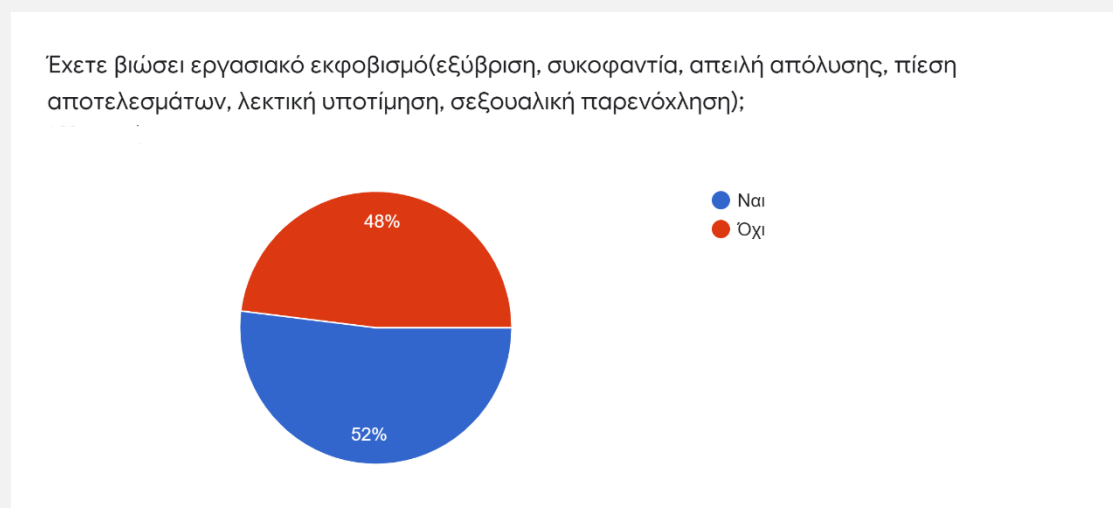
Πίνακας 4



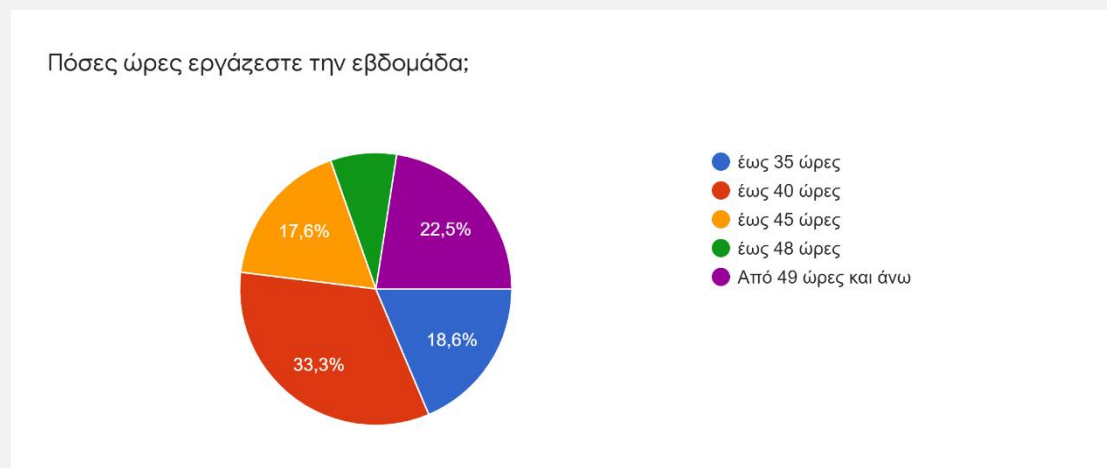
Πίνακας 5



Πίνακας 6



Πίνακας 7

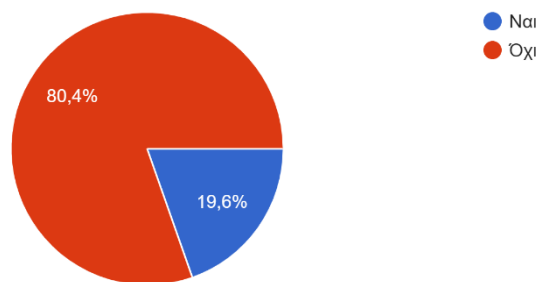


Πίνακας 8



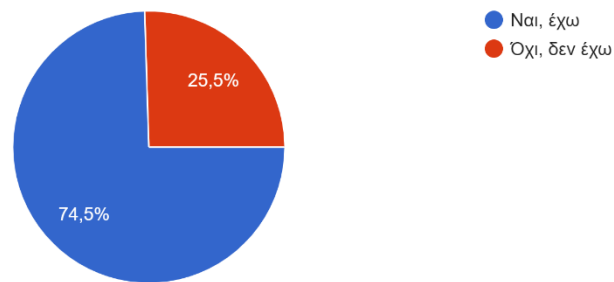
Πίνακας 9

Ο Ο.Α.ΕΔ ως εθνικός οργανισμός απασχόλησης εργατικού δυναμικού σας έχει βοηθήσει στην εύρεση εργασίας σας;



Πίνακας 10

Έχετε ενημερωθεί για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις σας ως εργαζόμενος/η μόνος σας ή με πρωτοβουλία άλλων;

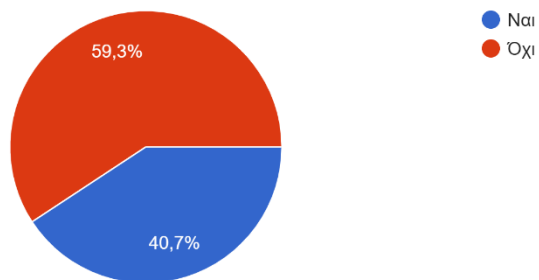


Πίνακας 11

ΕΝΟΤΗΤΑ 2

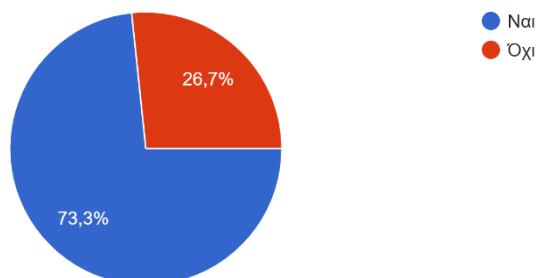
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ & ΜΕΤΑΡΎΘΜΙΣΗ ΤΟΥ Ο.Α.Ε.Δ

Έχετε συμμετάσχει ποτέ σε πρόγραμμα κατάρτισης ή εργασίας μέσω του Ο.Α.Ε.Δ;



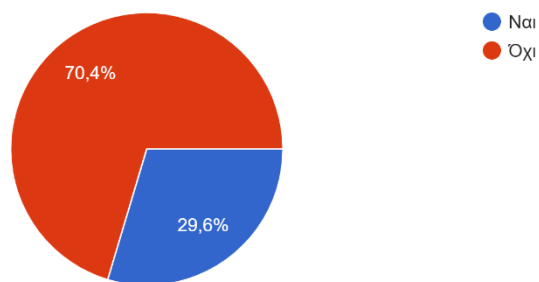
Πίνακας 12

Εάν έχετε συμμετάσχει, δηλώνετε ικανοποιημένος/η από το πρόγραμμα;



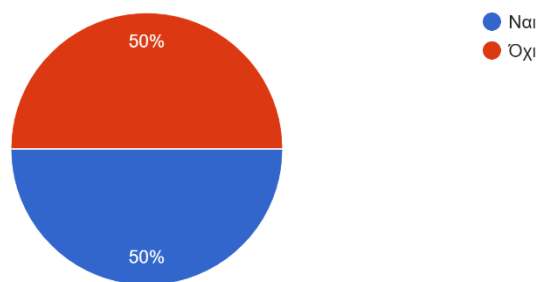
Πίνακας 13

Έχετε έρθει ποτέ σε επαφή με κάποιον σύμβουλο εργασίας του Ο.Α.Ε.Δ;

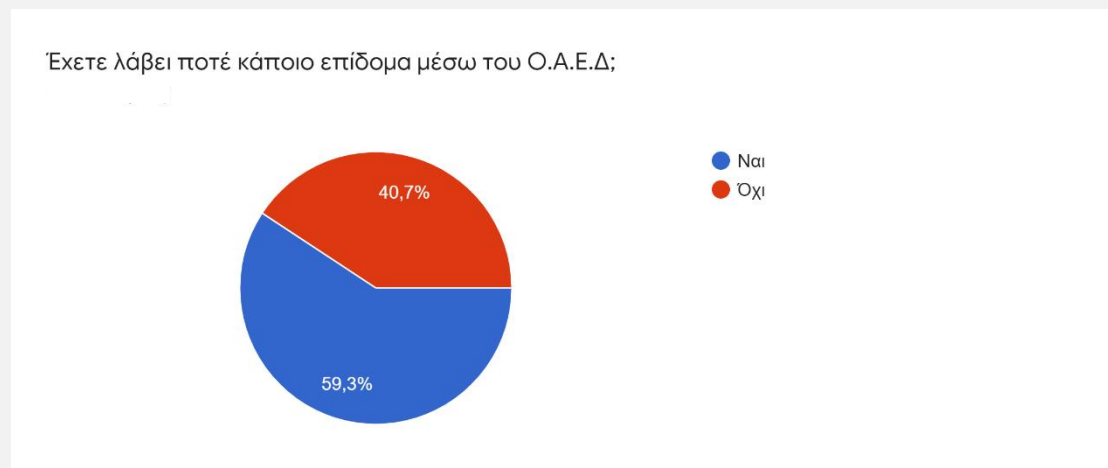


Πίνακας 14

Εάν έχετε έρθει σε επαφή, μείνατε ικανοποιημένος από τον/την σύμβουλο εργασίας του Ο.Α.Ε.Δ;



Πίνακας 15

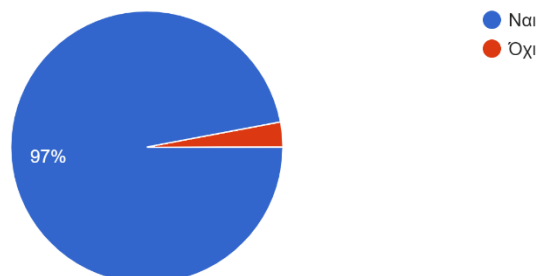


Πίνακας 16



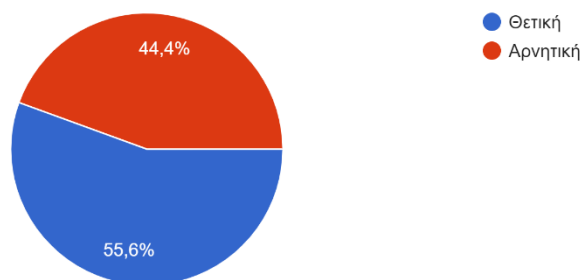
Πίνακας 17

Πιστεύετε ότι ο Ο.Α.ΕΔ θα έπρεπε να σας βοηθάει έμπρακτα στην εύρεση εργασίας σας?(π. x να σας προτείνει πιθανές ανοικτές θέσεις εργασίας);



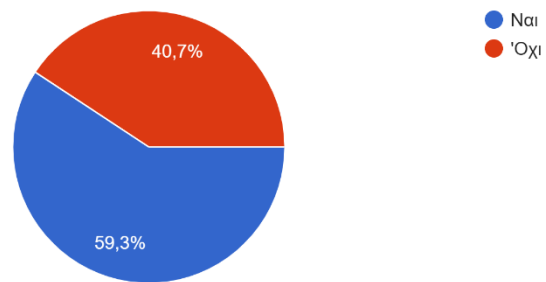
Πίνακας 18

Η εξυπηρέτησή σας στα κατά τόπους καταστήματα του Ο.Α.Ε.Δ ,από τους εργαζομένους είναι γενικά θετική ή αρνητική;



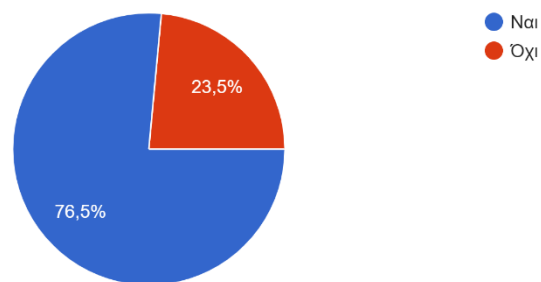
Πίνακας 19

Χρησιμοποιείτε τις ηλεκτρονικές υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ;



Πίνακας 20

Εάν ναι, είστε ικανοποιημένοι από τις ψηφιακές υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ.(ηλεκτρονικό
σάιτ,ψηφιακό ραντεβού, αιτήσεις υπαγωγής σε προγράμματα/επιδοματική πρόνοια κλπ.) ;



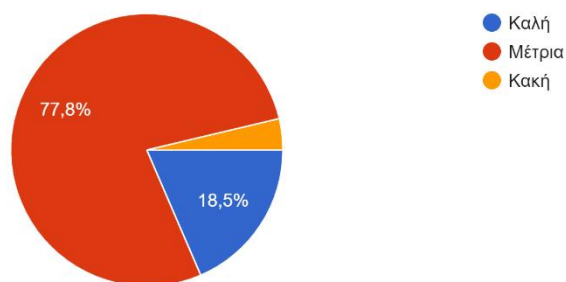
Πίνακας 21

Ποιο πιστεύεται από τα παρακάτω ότι είναι το βασικό πρόβλημα του Ο.Α.Ε.Δ;

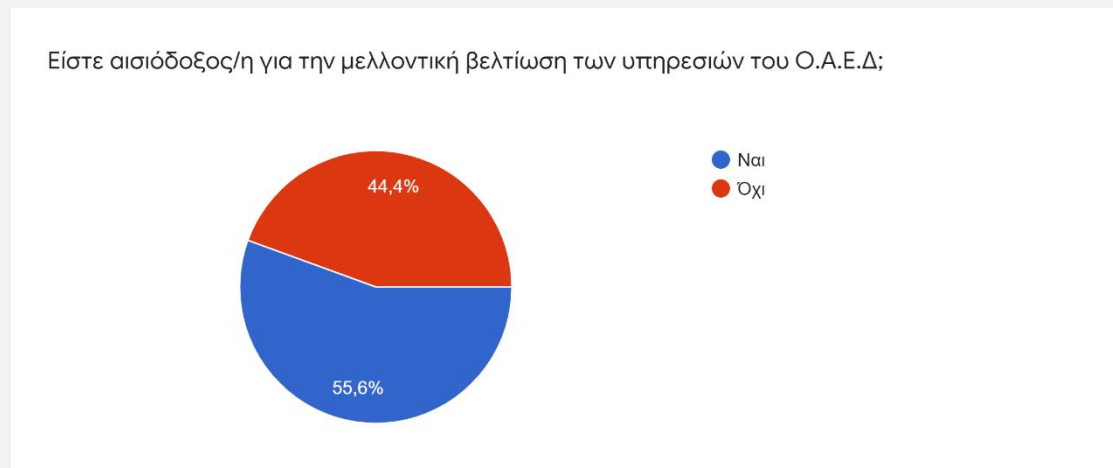


Πίνακας 22

Τι γνώμη έχετε για τον Ο.Α.Ε.Δ;



Πίνακας 23

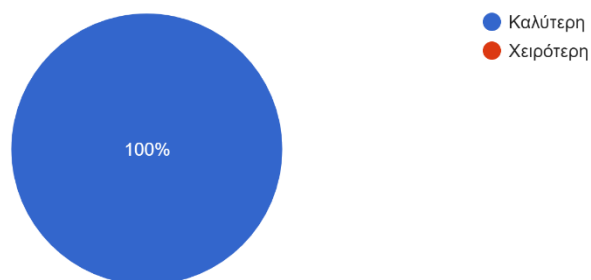


Πίνακας 24



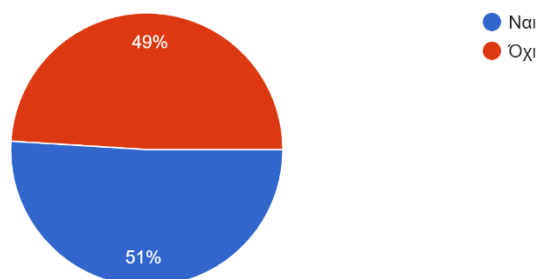
Πίνακας 25

Πιστεύετε ότι τα περισσότερα ευρωπαϊκά κράτη έχουν καλύτερη ή χειρότερη προσφορά υπηρεσιών από την Ελλάδα στον τομέα της εύρεσης εργασίας, κατάρτισης & επιδοματικής πολιτικής;



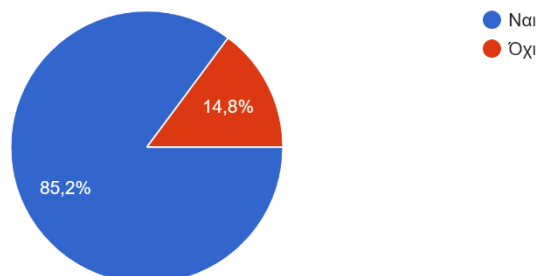
Πίνακας 26

Πιστεύετε ότι η Ε.Ε έχει βοηθήσει στην βελτίωση των εργασιακών δεδομένων στην Ελλάδα?



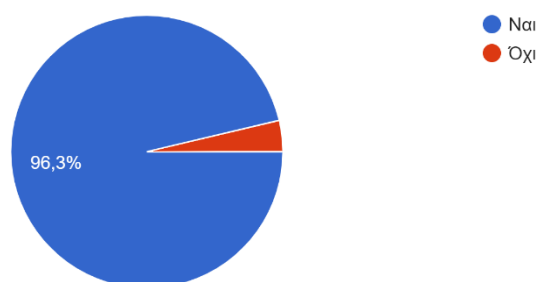
Πίνακας 27

Πιστεύετε ότι τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα ή τα ευρωπαϊκά κράτη πρέπει να πιέσουν ή αναγκάσουν τις ελληνικές κυβερνήσεις να μεταρρυθμίσει ριζικά τον Ο.Α.Ε.Δ;



Πίνακας 28

Εάν ο Ο.Α.Ε.Δ λειτουργούσε ικανοποιητικά προς τους πολίτες (γρήγορη & καλή εύρεση εργασίας, ποιοτική κατάρτιση, έγκαιρη εξυπηρέτηση), πιστεύ...ήταν σε καλύτερη οικονομικά και κοινωνικά θέση;



Πίνακας 29

Η έρευνα καταδεικνύει την μέτρια έως και αρνητική εικόνα που έχουν οι πολίτες για τον επίσημο φορέα εργατικής πολιτικής και δυναμικού στη χώρα. Καθώς η υπηρεσία αφορά αυτούς άμεσα, καθίστανται οι καλύτεροι αξιολογητές της υφιστάμενης κατάστασης στον Οργανισμό, ο οποίος από το 2019 και ύστερα έχει αλλάξει ηγεσία και στοχεύει στην μεταρρύθμιση και την βελτίωση του.

Μετά από 2,5 χρόνια ωστόσο η κατάσταση για τους πολίτες δεν έχει αλλάξει θετικά. Πέρα από το γεγονός ότι το 80% δηλώνει ότι δεν έχει βοηθηθεί ποτέ από τον Ο.Α.Ε.Δ στην εύρεση εργασίας, κυριολεκτικά σχεδόν όλοι(97.1%) δηλώνουν ότι περιμένουν τον Ο.Α.Ε.Δ να τους προσφέρει ενδεχόμενες θέσεις εργασίας.

Στα θετικά είναι η ψήφος εμπιστοσύνης στις ηλεκτρονικές υπηρεσίες του οργανισμού(ηλεκτρονικό σάιτ,ψηφιακό ραντεβού, αιτήσεις υπαγωγής σε προγράμματα/επιδοματική πρόνοια) με 80% να δηλώνει ικανοποιημένο.

Παράλληλα η πλειοψηφία με ποσοστά άνω του 80 και 90% πιστεύει ότι πρέπει η Ε.Ε να κάνει περισσότερα όσον αφορά την μεταρρύθμιση και αξιολόγηση του οργανισμού καθώς πιστεύουν πάνω από το 90% ότι αφενός οι υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης διαθέτουν τεχνογνωσία και καλύτερες προσφερόμενες υπηρεσίες απασχόλησης και αφετέρου ότι τέτοιοί είδους παρέμβαση θα ήταν κομβική για την οικονομική και κοινωνική ανάκαμψη της χώρας μας.

Θετικό πρόσημο έχουν και τα προγράμματα απασχόλησης/κατάρτισης όπου το 70% όσων έχουν συμμετάσχει δηλώνουν ικανοποιημένα από τον τελικό στόχο, ενώ τέλος οι συμβουλευτικές υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ είναι μάλλον μέτριες καθώς το 50% δηλώνει απογοητευμένο από την εξυπηρέτηση του.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Σκοπός της παρούσης εργασίας ήταν να αναλύσει το φαινόμενο της απασχόλησης μέσα από την μεταρρυθμιστική σκοπιά της ευρωπαϊκής πολιτικής καθώς και να αξιολογήσει τόσο ευρωπαϊκές υπηρεσίες απασχόλησης όσο και την ελληνική περίπτωση του ΟΑΕΔ. Συμπερασματικά από πλευράς αποτελεσμάτων η ευρωπαϊκή πολιτική για την απασχόληση παρουσιάζει προβλήματα συνεκτικότητας, συνέπειας και ελέγχου παρά το γεγονός ότι υφίστανται καινοτόμες δράσεις όπως το BenchLearning ή η δημιουργία και λειτουργία του ευρωπαϊκού δικτύου απασχόλησης. Από την άλλη υπηρεσίες απασχόλησης κρατών όπως η Νορβηγία και η Αυστρία καθώς και άλλες συνεχίζουν να καινοτομούν και να προσφέρουν διαρκείς εναλλακτικές δράσεις ενίσχυσης της απασχόλησης ενώ ο Ο.Α.Ε.Δ έχει μείνει πίσω εδώ και πολλά χρόνια αντικατοπτρίζοντας την γενικότερη αποτυχία του ελληνικού κράτους στην παροχή υπηρεσιών. Παρόλα αυτά και παρά την δυσарέσκεια του κόσμου όπως εκφράστηκε στην τελευταία έρευνα έχουν αρχίσει και επιτυγχάνονται ενδιαφέρουσες δράσεις ενίσχυσης της εργασίας και στοχευμένης κατάρτισης χιλιάδων ανέργων, τα τελευταία 2 χρόνια καθώς και η ψηφιακή καινοτομία με την περίπτωση του MyOAEDlive ή την ψηφιακή εξυπηρέτηση ατόμων με αναπηρία.

Καθώς η απασχόληση είναι κομβικής σημασίας σε κάθε κράτος για την μακρόπνοη ευημερία, είναι στην ευχέρεια της διοίκησης του ΟΑΕΔ να αποτελέσει την ατμομηχανή της αλλαγής στην δημόσια διοίκηση, με όπλα την ευρωπαϊκή συσχέτιση, ψηφιοποίηση και απαίτηση του κόσμου για μεταρρυθμίσεις ουσίας.

Βιβλιογραφία

1. Full Employment: A Classical Assumption or Keynes's Rhetorical Device? James C. W. Ahiajor Southern Economic Journal Vol. 64, No. 1 (Jul., 1997)
2. <https://eur-lex.europa.eu>
3. <https://www.eurofound.europa.eu>
4. https://ec.europa.eu/info/index_el
5. <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>
6. Professor Pigou's Theory of Unemployment R. F. Harrod The Economic Journal
7. Keynes' Theory of Employment J. R. Hicks The Economic Journal The Economic Journal
8. Peach, Terry. The Economic Journal 105, no. 431 (1995)
9. Lerner, Abba P. "[Lerner's Economics of Employment: A Review
10. Employment theory in the History of Economic thought: an overview January 2012 Authors: Antonella Stirati Università Degli Studi Roma
11. LERNER, ABBA P. "From Pre-Keynes to Post-Keynes
12. Furth, D., A. Heertje, and R. J. Van Der Veen. "On Marx's Theory of Unemployment(1978)
13. Rogowski, Ralf (2019) The European Employment Strategy, the European Social Pillar and their impact on Labour Law reform in the European Union
14. Conter, Bernard. "Plein-Emploi Ou Chomage Necessaire
15. <https://www.pesnetwork.eu>
16. <https://op.europa.eu/webpub/empl/pes-network-strategy/en/>
17. Weishaupt, Timo 2011/05/30 Social Partners and the Governance of Public Employment Services: Trends and Experiences from Western Europe
18. <http://www.emplo-store.fr/portail/accueil>
19. <http://www.emplo-sore-idees.fr/fr/>.
20. <http://labonneboite.pole-emploi.fr/>).
21. <http://labonneformation.pole-emploi.fr>
22. <http://chouette.beta.pole-emploi.fr/>
23. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1206&langId=en>
24. <https://www.oaed.gr>
25. Η Αναδιοργάνωση των Δημόσιων Οργανισμών στην Ελλάδα: Προβλήματα και Προοπτικές Μάθημα: Διοικητική Μεταρρύθμιση, Σήφης Πλυμάκης
26. Ο Στρατηγικός Προγραμματισμός & η αξιολόγηση των υπηρεσιών στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση Μάθημα: Διοικητική

Μεταρρύθμιση Σήφης Πλυμάκης, Επίκουρος Καθηγητής
Δημοσίων Πολιτικών
27. <https://www.gsis.gr>