



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΔΗΜΟΚΡΙΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΡΑΚΗΣ
ΔΙΔΡΥΜΑΤΙΚΟ ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
"ΤΟΠΙΚΗ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ"

“Οργάνωση και Λειτουργία Γραφείου Πληροφόρησης Και Προώθησης της Απασχόλησης στα πλαίσια της Κοινωνικής Πολιτικής των ΟΤΑ α” βαθμού και της ενεργητικής συμμετοχής τους στην Αλλαγή - Μελέτη Δήμος Κερατσινίου-Δραπετσώνας και όμοροι Δήμοι”

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΤΣΙΜΟΠΟΥΛΟΥ ANNA

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ

ΜΑΝΟΣ Γ. ΠΑΠΑΖΟΓΛΟΥ

ΠΕΙΡΑΙΑΣ

ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2022

Περίληψη

Η απασχόληση αποτελεί έναν από τους κυριότερους παράγοντες ευημερίας για κάθε κοινωνία. Ωστόσο, δεν είναι αρκετή η μελέτη του ποσοστού ανεργίας, αλλά πρέπει να εξετάζεται το επίπεδο της ποιότητας της εργασίας και με ενδιαφέρον να υποστηρίζονται οι ευάλωτες ομάδες που αποκλείονται τακτικά από την αγορά εργασίας.

Η μελέτη που θα ακολουθήσει ερευνά την απασχόληση στην Περιφέρεια του Πειραιά, με σκοπό να αναδείξει τους λόγους που θα έπρεπε να δημιουργηθεί ένα τοπικό Γραφείο Πληροφόρησης και Προώθησης της Απασχόλησης στα πλαίσια της Κοινωνικής Πολιτικής του Δήμου Κερατσινίου – Δραπετσώνας, ώστε να ωφεληθούν και οι όμοροι δήμοι.

Για το λόγο αυτό ερευνώνται όλοι οι πρόσφατοι δείκτες ποιότητας της εργασίας και ισοζυγίου απασχόλησης, ώστε να διαπιστωθεί η ανάγκη δημιουργίας ενός τέτοιου Γραφείου, σε ευθυγράμμιση με το νομοθετικό πλαίσιο και τις υποχρεώσεις που έχει η τοπική αυτοδιοίκηση σε ότι αφορά την προσφορά της περιφέρειας και τους δημότες.

Abstract

Employment is one of the main factors of prosperity for any society. However, it is not enough to study the unemployment rate, but the level of quality of work needs to be considered and with an interest in supporting vulnerable groups who are regularly excluded from the labour market.

The study that will follow investigates employment in the Region of Piraeus, in order to highlight the reasons why a local Employment Information and Promotion Office should be created within the framework of the Social Policy of the Municipality of Keratsini - Drapetsona, in order to benefit the neighboring municipalities.

For this reason, all the recent indicators of the quality of work and employment balance are being investigated, in order to determine the need to create such an Office, in line with the legislative framework and the obligations that the local government has in terms of the offer of the region and the citizens.

Ευχαριστίες

Η παρούσα διπλωματική εργασία με θέμα «Οργάνωση και Λειτουργία Γραφείου Πληροφόρησης Και Προώθησης της Απασχόλησης στα πλαίσια της Κοινωνικής Πολιτικής των ΟΤΑ α” βαθμού και της ενεργητικής συμμετοχής τους στην Αλλαγή - Μελέτη Δήμος Κερατσινίου-Δραπετσώνας και όμοροι Δήμοι» πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του Διαπανεπιστημιακού Διατμηματικού Μεταπτυχιακού Προγράμματος «Τοπική και Περιφερειακή Ανάπτυξη και Αυτοδιοίκηση» του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου, κατά το ακαδημαϊκό έτος 2021-2022.

Στο σημείο αυτό αισθάνομαι την ανάγκη να εκφράσω τις θερμές ευχαριστίες μου σε όσους συνέβαλαν στην ολοκλήρωση αυτής της προσπάθειας για την αμέριστη συμπαράσταση, ψυχολογική και πρακτική στήριξη χωρίς κανένα δισταγμό. Και τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή, κο Μάνο Παπάζογλου, για την εμπιστοσύνη που μου έδειξε και τη συνεργασία.

Περιεχόμενα

Πίνακας περιεχομένων

Περίληψη	ii
Abstract	iii
Κεφάλαιο 1.....	1
Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΘΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ	1
1.1 Ορισμός και σημαντικότητα της απασχόλησης.....	1
1.2 Προσδιορισμός του προβλήματος	1
1.3 Θεωρίες για την απασχόληση	2
1.4 Σκοπός και ερευνητικό ενδιαφέρον	2
1.5 Ερευνητικά ερωτήματα.....	3
1.6 Παράγοντες, Μεταβλητές και Περιορισμοί.....	4
Κεφάλαιο 2.....	5
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	5
2.1 Μέθοδοι έρευνας.....	5
2.2 Δευτερογενής έρευνα και ανάλυση δεδομένων	5
2.3 Κατάλληλη μεθοδολογία	6
Κεφάλαιο 3.....	8
Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	8
3.1 Νομοθετική κατοχύρωση και προστασία της απασχόλησης.....	8
3.2 Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση.....	9
3.3 Αγορά Εργασίας στην Ευρώπη και στην Ελλάδα	10
Επιτροπή Απασχόλησης (Employment Committee – EMCO).....	10
Εθνική Επιτροπή Απασχόλησης	11
Ευρωπαϊκό Δίκτυο Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης	11

Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α) στο gov.gr.....	12
Κεφάλαιο 4.....	14
Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	14
4.1 Η Τοπική Αυτοδιοίκηση στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση	14
4.2 Άσκηση αρμοδιοτήτων για την ευημερία των δημοτών	15
4.3 Αρμοδιότητες Δήμων στην Απασχόληση	15
4.4 Γραφείο Πληροφόρησης και Προώθησης της Απασχόλησης	17
Κεφάλαιο 5.....	20
ΣΥΝΘΕΣΗ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΟ ΔΗΜΟ ΚΕΡΑΤΣΙΝΙΟΥ – ΔΡΑΠΕΤΣΩΝΑΣ ΚΑΙ ΟΜΟΡΩΝ ΔΗΜΩΝ	20
5.1 Ο Δήμος Κερατσινίου Δραπετσώνας.....	20
5.2 Δημοτικές Υπηρεσίες στο Δήμο Κερατσινίου – Δραπετσώνας	21
5.3 Η ανεργία στην Περιφέρεια του Πειραιά	22
5.4 Επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Περιφέρεια Πειραιά	23
5.5 Η έλλειψη ποιότητας στην εργασία οδηγεί στην ανεργία	24
Κεφάλαιο 6.....	28
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟ ΚΕΡΑΤΣΙΝΙΟΥ – ΔΡΑΠΕΤΣΩΝΑΣ	28
6.1 Κανονιστική συμμόρφωση και στόχοι Γραφείου Απασχόλησης	28
6.2 Δράσεις του Γραφείου Απασχόλησης.....	29
6.3 Οργάνωση και ίδρυση Γραφείου Απασχόλησης	30
Υλικοτεχνική Υποδομή.....	31
Ανθρώπινο Δυναμικό, Επιλογή και Στελέχωση	31
Προβολή και επικοινωνιακή διαφήμιση του νέου Γραφείου.....	35
6.4 Δημιουργία δυναμικού ιστότοπου του Γραφείου Απασχόλησης	35
Τεχνικές Προδιαγραφές	35

Γενικές πληροφορίες για τη λειτουργία του Γραφείου και χρήσιμες συμβουλές....	35
Εφαρμογή Διαχείρισης Ανέργων	36
Εφαρμογή Διαχείρισης Επιχειρήσεων	36
Εφαρμογή σύζευξης Ανέργων και Επιχειρήσεων.....	36
Εφαρμογή παροχής αιτημάτων για εργασία και εκπαίδευση από άλλους φορείς ...	37
Δομή της εφαρμογής.....	38
6.5 Αυτοπρόσωπες υπηρεσίες στο φυσικό κατάστημα.....	41
Αυτοπρόσωπες υπηρεσίες σε αιτούντες εργασία.....	42
Αυτοπρόσωπες υπηρεσίες σε επιχειρήσεις	42
Αυτοπρόσωπες υπηρεσίες στο ευρύ κοινό	42
Στελέχωση και εκπαίδευση του προσωπικού	43
Κεφάλαιο 7.....	45
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	45
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	47
Ξενόγλωσση.....	47
Ελληνική	47
Διαδικτυακοί Τόποι / Ιστοσελίδες	49

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 5.1: Ροές Μισθωτής Απασχόλησης στον Ιδιωτικό Τομέα. Περιφέρεια Πειραιώς	22
Πίνακας 5.2: Μητρώο Επιχειρήσεων 2019 Περιφέρειας Πειραιά.....	23

Κατάλογος Σχημάτων

Σχήμα 5.1: Οργανόγραμμα του Δήμου Κερατσινίου – Δραπετσώνας	20
Σχήμα 5.2: Πληθυσμός Δήμου Κερατσινίου – Δραπετσώνας και όμορων δήμων.....	21
Σχήμα 5.3: Οι 7 διαστάσεις της Ποιότητας Εργασίας	24

Κατάλογος Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 5.1: Δείκτης Ποιότητας Εργασίας στην Ευρωζώνη και στην Ελλάδα	25
Διάγραμμα 5.2: Εισόδημα εργαζομένων στην Ελλάδα και στην Ευρωζώνη	26
Διάγραμμα 5.3: Προοπτικές απασχόλησης στην Ελλάδα και στην Ευρωζώνη	27

Κατάλογος Εικόνων

Εικόνα 4.1: Φόρμες επικοινωνίας στον Ιστότοπο του Γραφείου Απασχόλησης Ασπροπύργου.....	19
Εικόνα 4.2: Προβολή θέσεων εργασίας στον Ιστότοπο του Γραφείου Απασχόλησης Ασπροπύργου.....	19
Εικόνα 5.3: Δημοτικές Υπηρεσίες του Δήμου Κερατσινίου - Δραπετσώνας.....	21
Εικόνα 6.4: Παρεχόμενες υπηρεσίες από το Γραφείο Απασχόλησης	29
Εικόνα 6.5: Πρόγραμμα της ΔΥΠΑ με επιδοτούμενη παρακολούθηση.	37

Κεφάλαιο 1

Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΘΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

1.1 Ορισμός και σημαντικότητα της απασχόλησης

Η μισθωτή εργασία ονομάζεται επίσημα ‘απασχόληση’ και αναφέρεται στη σύμβαση μεταξύ δύο μερών, του εργοδότη και του εργαζομένου. Από την αρχαιότητα η εργασία θεωρούνταν επιτακτικός νόμος της φύσης, διαχωρίζονταν ωστόσο στη χειρωνακτική που εκτελούσαν οι δούλοι και στην εργασία της υψηλής κοινωνίας που προστάτευε η Αθηνά Εργάνη. Ο χριστιανισμός ανύψωσε την αποστολή της εργασίας στην κοινωνία και σήμερα ακόμη θεωρείται ως το κύριο μέσο εξασφάλισης της διατροφής και διαβίωσης των ανθρώπων που εξασφαλίζει την ανάπτυξη των ικανοτήτων τους παράλληλα (Borjas, 2021).

Στις σύγχρονες οικονομίες αποτελεί έναν από τους κύριους παραγωγικούς συντελεστές: εργασία, φύση, κεφάλαιο, επιχειρηματικότητα. Είναι ταυτόχρονα μία αυτούσια οικονομική δραστηριότητα και με αυτή ο άνθρωπος αντιμετωπίζει την έλλειψη αγαθών που ικανοποιούν τις ανάγκες του. Όμως η εργασία αποτελεί συγχρόνως χρέος και δέσμευση κάθε ανθρώπου έναντι των τρίτων, δηλαδή έναντι της κοινωνίας. Κάθε ικανός προς εργασία άνθρωπος, *οφείλει να εργάζεται* και να προσφέρει στην προαγωγή της κοινωνίας και του έθνους του (McLaughlin, 2018).

1.2 Προσδιορισμός του προβλήματος

Επειδή η εργασία απαιτεί τη θυσία χρόνου και προσπάθειας για την παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών, συνεπάγεται ένα κόστος για τον εργάτη που πρέπει να αποσιωθεί σε αυτή και να καταβάλει προσπάθεια για να την εκτελέσει. Έτσι ο εργοδότης πρέπει να καταβάλει ένα δίκαιο αντίτιμο. Στις σύγχρονες εργασίες η ανάγκη για περισσότερη γνώση, για εμπειρία και χρήση μηχανών έχει τροποποιήσει εντελώς το εργασιακό περιβάλλον, ενώ οι μεγάλες αλλαγές που επιβάλλει η τεχνολογία, προκαλεί τακτικά κατάργηση επαγγελμάτων, ανάγκη για επιμόρφωση, αλλαγή θέσεων και τροποποίηση των αναγκών σε πλήθος εργαζομένων ανά κλάδο ή ειδικότητα. Οι τακτικές αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον, οδηγούν πολλές φορές

τους εργαζομένους στην ανεργία και την αναζήτηση νέας εργασίας, άρα κατ' επέκταση στην ανάγκη λειτουργίας διασύνδεσης των ανέργων με τους εργοδότες. Για το λόγο αυτό, δημόσιοι και ιδιωτικοί φορείς, εμπλέκονται συχνά για τη δημιουργία ανάπτυξης καναλιών επικοινωνίας και σύνδεσης των ανέργων και των εργοδοτών, καθώς όλο και περισσότερο εξειδικευμένες θέσεις εργασίας ανακλύπτουν, ενώ καταργούνται παλαιότερες. Έτσι, η εργασία είναι πλέον αντικείμενο σύμβασης, στις οποίες συμβάσεις οι όροι οφείλουν να ευθυγραμμίζονται με την ευρωπαϊκή και εθνική έννομη τάξη (Ehrenberg & Smith, 2017).

1.3 Θεωρίες για την απασχόληση

Ο πατέρας της σύγχρονης οικονομικής επιστήμης, Άνταμ Σμιθ, θεωρούσε ιδιαίτερα παραγωγική την εργασία, η οποία είναι δυνατό να αυξήσει τον όγκο των αγαθών. Για τον Μαρξ η εργασία θεωρήθηκε ο μοναδικός παραγωγικός συντελεστής ενώ συμπεριέλαβε και την πνευματική εργασία, που ο Σμιθ δεν θεωρούσε παραγωγική (Fay et al, 1983).

Στις σύγχρονες οικονομίες η εργασία αποτελεί συντελεστή της παραγωγής και για το λόγο αυτό κρίθηκε απαραίτητη η ρύθμισή της ως ένα είδος με αξία και τιμή που υπακούει μεταξύ άλλων στους νόμους της προσφοράς και της ζήτησης. Όμως η προσφορά και η ζήτηση δεν αποτελούν μοναδικό ρυθμιστή της αξίας της εργασίας, αφού σήμερα οι εξελίξεις έχουν αναγάγει την εξειδίκευση και την εργασιακή εμπειρία σε βασικό παράγοντα για την απασχόληση. Μέσα στην αγορά εργασίας διαμορφώνεται η τιμή από τη σύναψη συμβάσεων εργασίας, στις οποίες συμμετέχει και το ελληνικό δημόσιο, ενώ αποτελεί συχνά τον βασικό σύνδεσμο μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών (Joll et al, 2020).

1.4 Σκοπός και ερευνητικό ενδιαφέρον

Επειδή ως παραγωγικός συντελεστής η εργασία ρυθμίζει το κόστος του τελικού προϊόντος, το κράτος έχει λόγο παρέμβασης, ώστε τα εθνικά προϊόντα να παραμένουν ανταγωνιστικά, ως προς την ποιότητα και την τιμή τους. Όμως και η έλλειψη του κατάλληλου προσωπικού μπορεί να τροποποιήσει δυσμενώς το εθνικό προϊόν, άρα και για το λόγο αυτό το κράτος επεμβαίνει ώστε να διορθώσει προβλήματα που δημιουργούνται στην αγορά εργασίας. Κυρίως όμως η μη χρησιμοποίηση ενός από

τους παραγωγικούς συντελεστές που διαθέτει μία χώρα, όπως είναι η εργασία, προκαλεί κόστος εξ αιτίας ακριβώς της αχρηστίας του. Η ανεργία κοστολογείται για το κράτος ως μία παράμετρος που επιδεινώνει την εθνική οικονομία και προκαλεί κοινωνική παρακμή, εξ αιτίας της οικονομικής δυσχέρειας που αντιμετωπίζουν οι πολίτες για την αντιμετώπιση των αναγκών τους, επειδή δεν διαθέτουν εισόδημα από εργασία. Η αδυναμία των ανέργων να καταναλώσουν επιδεινώνει την κατανάλωση, άρα η μειωμένη ζήτηση αγαθών επιδεινώνει τις πωλήσεις αγαθών από τις επιχειρήσεις και τις οδηγεί στην πτώχευση. Η ανεργία αποτελεί έναν σπουδαίο κρίκο της αλυσίδας της οικονομίας ενός κράτους, που μπορεί να επιδράσει καταστροφικά στην εθνική οικονομία. Έτσι κάθε κράτος, οφείλει να μεριμνά για την απασχόληση και την υποαπασχόληση (Krugman & Wells, 2017).

1.5 Ερευνητικά ερωτήματα

Επειδή οι ΟΤΑ Α' βαθμού λειτουργούν με σκοπό την πλησιέστερη παροχή υπηρεσιών προς τους πολίτες, ενώ συχνά οι αρμοδιότητες τους τροποποιούνται από την κεντρική κυβέρνηση του κράτους, η λειτουργία ενός Γραφείου Πληροφόρησης και Προώθησης της Απασχόλησης από τους Δήμους μπορεί να προσφέρει περισσότερες ευκαιρίες για τους ανέργους και τις επιχειρήσεις που αναζητούν προσωπικό σε περιορισμένο γεωγραφικό χώρο. Επίσης, οι τοπικοί φορείς γνωρίζουν καλύτερα τους επιχειρηματίες και έχουν στενότερη σχέση με τους δημότες, ώστε να επιτύχουν τους στόχους της προώθησης της απασχόλησης και της ανάσχεσης ανεργίας στις περιφέρειές τους.

Η μελέτη θα επικεντρωθεί στο Δήμο Κερατσινίου – Δραπετσώνας, που βρίσκεται στην ευρύτερη περιοχή της Δυτικής Αττικής. Τα ερευνητικά ερωτήματα θα αφορούν κυρίως:

- (1) Τη βέλτιστη οργάνωση ενός Γραφείου Πληροφόρησης και Προώθησης της Απασχόλησης, που μπορεί να επιτευχθεί ώστε να προσφέρει ποιοτικές και σύγχρονες υπηρεσίες στους δημότες και σε δημότες όμορων δήμων.
- (2) Την ανάγκη δημιουργίας ενός τέτοιου Γραφείου, ώστε να αναλάβει ενεργό δράση σε τοπικό επίπεδο και να μειώσει την ανεργία.
- (3) Την πιθανή συνδρομή του Γραφείου στην καλύτερη στελέχωση των επιχειρήσεων της γεωγραφικής περιοχής του Δήμου, ώστε να λειτουργούν χωρίς

προβλήματα και να εξελίσσονται προσφέροντας περισσότερη παραγωγή στην τοπική και εθνική οικονομία.

(4) Την ύπαρξη θεσμικού πλαισίου λειτουργίας και τη διασφάλιση επαρκών πόρων για την επίτευξη των στόχων για αύξηση της απασχόλησης και μείωση των κενών θέσεων εργασίας στις επιχειρήσεις που αναζητούν προσωπικό, δεδομένου ότι πολλές φορές επιχειρήσεις που δεν βρίσκουν κατάλληλο προσωπικό αναγκάζονται να μετακινηθούν ώστε να καλυφθούν οι κενές θέσεις εργασίας. Μία τέτοια πιθανότητα θα μείωνε την παραγωγικότητα του Δήμου άρα είναι σημαντικό να μπορούν οι επιχειρήσεις που εδρεύουν στο Δήμο να καλύψουν επαρκώς τις θέσεις εργασίας που απαιτεί η επιχειρηματική τους δραστηριότητα.

1.6 Παράγοντες, Μεταβλητές και Περιορισμοί

Για τη διενέργεια της έρευνας θα μελετηθούν επίσημα στοιχεία από φορείς της Ευρωπαϊκής Ένωσης, του ελληνικού δημοσίου αλλά και του Δήμου καθώς και άλλων ερευνητικών φορέων. Επίσης, θα ερευνηθεί η διεθνής βιβλιογραφία σε θέματα που άπτονται της μελέτης, ενώ θα αξιοποιηθούν επίσης οι εμπειρίες από άλλους Δήμους που έχουν συστήσει Γραφείο Πληροφόρησης και Προώθησης της Απασχόλησης.

Κεφάλαιο 2

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

2.1 Μέθοδοι έρευνας

Η ακαδημαϊκή κοινότητα χρησιμοποιεί διαφορετικές μεθόδους με σκοπό να προσεγγίσει την ορθότερη απάντηση στα ερευνητικά ερωτήματα, που θέτει κάθε συγγραφέας. Κυρίως συναντώνται δύο μέθοδοι, η ποσοτική και η ποιοτική. Αρκετές φορές η ποσοτική προηγείται και ακολουθεί η ποιοτική, ενώ σε πολλές περιπτώσεις αρκεί η μία από τις δύο για να δώσει τις κατάλληλες και ορθότερες απαντήσεις.

Η ποσοτική μέθοδος απαιτεί ένα ικανοποιητικό διαθέσιμο δείγμα, που μπορεί να μελετηθεί και να απαντά στα ερευνητικά ερωτήματα. Για παράδειγμα ερευνώνται τα αποτελέσματα από 50 Γραφεία Πληροφόρησης και Προώθησης της Απασχόλησης στην ελληνική επικράτεια. Βεβαίως πρέπει να υπάρχουν διαθέσιμα, άρα να λειτουργούν. Επειδή ωστόσο στην προκειμένη περίπτωση δεν υπάρχει δείγμα προς μελέτη ποσοτικών δεδομένων, ώστε να ικανοποιηθούν έστω και μέρος των ερωτημάτων από τα αποτελέσματα, η μέθοδος που αναγκαία θα ακολουθηθεί είναι η ποιοτική, αφού άλλωστε ενδείκνυται για τον εντοπισμό περισσότερο περίπλοκων ερευνητικών ερωτημάτων (Χαλκιάς κ.ά., 2015).

Δηλαδή, ελλείψει ποσοτικών στοιχείων, η μελέτη πρέπει να εντοπίσει ποιοτικά στοιχεία, να τα καταγράψει και να τα συγκρίνει ώστε να διερευνήσει τα πιθανά αποτελέσματα που θα έχει η οργάνωση ενός Γραφείου Πληροφόρησης και Προώθησης της Απασχόλησης, στα πλαίσια της κοινωνικής πολιτικής που οφείλουν να αναπτύσσουν οι Δήμοι (Ίσαρη & Πουρκός, 2015).

2.2 Δευτερογενής έρευνα και ανάλυση δεδομένων

Ο Δήμος που θα μελετηθεί δεν διαθέτει Γραφείο Πληροφόρησης και Προώθησης της Απασχόλησης, γι' αυτό απαιτείται μία δευτερογενής έρευνα σε δεδομένα που είναι ήδη διαθέσιμα από επίσημους φορείς, ώστε να αξιολογηθεί και να παρουσιαστεί ο τρόπος οργάνωσης ενός τέτοιου γραφείου με στόχο την ανάσχεση της ανεργίας και την κάλυψη των κενών θέσεων στις επιχειρήσεις που εδρεύουν στην ευρύτερη

γεωγραφική περιοχή του Δήμου Κερατσινίου – Δραπετσώνας. Στην υπό μελέτη περίπτωση δεν ενδείκνυται η πρωτογενής έρευνα, αφού τα επίσημα στοιχεία που απαιτούνται για την εξέταση της οργάνωση και λειτουργίας ενός Γραφείου Πληροφόρησης και Απασχόλησης στον υπό μελέτη Δήμο, είναι διαθέσιμο μόνο από κρατικούς ή τοπικούς φορείς, ή ακόμη και ευρωπαϊκούς. Μέσα από τη δευτερογενή έρευνα, θα συνοψιστούν και συντεθούν τα δεδομένα, ώστε να βρεθεί η βέλτιστη οργάνωση ενός Γραφείου που θα προσφέρει σύγχρονες και αποτελεσματικές υπηρεσίες στους ανέργους και στις επιχειρήσεις της περιοχής. Για την ορθότητα των αποτελεσμάτων, θα ερευνάται πάντα η εγκυρότητα των στοιχείων που περιλαμβάνονται στην μελέτη ενώ κυρίως θα χρησιμοποιηθούν (Watkins, 2022):

- (1) δημοσιεύσεις από κυβερνητικές υπηρεσίες που διατηρούν αρχεία και βάσεις δεδομένων, με στοιχεία που αφορούν το Δήμο ή άλλα στοιχεία από παρόμοιους Δήμους που έχουν λειτουργήσει το συγκεκριμένο Γραφείο,
- (2) δημοσιεύσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και επίσημων φορέων που σχετίζονται με την απασχόληση και την προώθηση πολιτικών προώθησης της,
- (3) επιστημονικά βιβλία και άρθρα που αφορούν ή σχετίζονται με το θέμα, που αναλύουν τις επιδράσεις της ανεργίας και της απασχόλησης, καθώς και των θεωριών που σχετίζονται με τις παραπάνω έννοιες,
- (4) ακαδημαϊκά περιοδικά με κριτές που αναλύουν σημαντικές έννοιες ή περιλαμβάνουν πρωτότυπη έρευνα,
- (5) πηγές πληροφοριών που αφορούν ή σχετίζονται με το θέμα, σε εθνικό ή ευρωπαϊκό επίπεδο.

Για την έρευνα θα χρησιμοποιηθούν έντυπα βιβλία ή και παρεχόμενα από το διαδίκτυο, αφού σήμερα πολλά επιστημονικά βιβλία και άρθρα, καθώς και επίσημοι ιστότοποι κυβερνητικών φορέων και ευρωπαϊκών, προσφέρουν αξιόπιστη πληροφόρηση για τη διενέργεια της έρευνας (Cohen et al, 2017).

2.3 Κατάλληλη μεθοδολογία

Η μελέτη αφορά έναν φορέα που δεν έχει δημιουργηθεί, όμως αναζητά τα ορθότερα στοιχεία για την πιθανή δημιουργία του και την οργάνωση που πρέπει να έχει για να παρέχει βέλτιστες υπηρεσίες στους ενδιαφερόμενους. Η κατάλληλη μεθοδολογία είναι αυτή που οδηγεί στις ορθότερες απαντήσεις, γι' αυτό επιλέγεται η ποιοτική

έρευνα σε δευτερογενή στοιχεία, που θα απαντήσει με τον καλύτερο τρόπο τα ερευνητικά ερωτήματα.

Έμφαση δόθηκε στην αξιολόγηση της αξιοπιστίας των πηγών και τη συνάφεια και επικαιρότητα των πηγών, γιατί τα τελευταία χρόνια παρατηρούνται σημαντικές αλλαγές στον τρόπο αντιμετώπισης της ανεργίας, με κατευθύνσεις που δίνει η Ευρωπαϊκή Ένωση και τα κράτη μέλη υιοθετούν, ώστε να ανταποκριθούν πληρέστερα στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (Crowther & Lancaster, 2008).

Τέλος, θα μελετηθεί μία περίπτωση Γραφείου Απασχόλησης που έχει δημιουργήσει ο Δήμος Ασπροπύργου, ώστε να εντοπιστούν οι καλές πρακτικές που έχει χρησιμοποιήσει και ο τρόπος οργάνωσης και λειτουργίας του.

Κεφάλαιο 3

Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

3.1 Νομοθετική κατοχύρωση και προστασία της απασχόλησης

Η απασχόληση, δηλαδή το δικαίωμα στην εργασία και η προστασία αυτής, κατοχυρώνεται πλέον στο διεθνές δίκαιο, το οποίο έχει αποδεχθεί και ενσωματώσει στην εθνική έννομη τάξη και η χώρα μας. Η βιομηχανική επανάσταση οδήγησε στον συνδικαλισμό και τους εργατικούς αγώνες, με αποτέλεσμα την ανάγκη για ρύθμιση της εργασίας. Στο άρθρο 427 της Συνθήκης των Βερσαλλιών διακηρύσσει ότι *‘η εργασία δεν πρέπει να θεωρείται ως εμπόρευμα ή ως αντικείμενο εμπορίου’*. Στο άρθρο 55 του Καταστατικού Χάρτη των Ηνωμένων Εθνών, ο ΟΗΕ δεσμεύεται ότι θα *ευνοήσει υψηλότερα επίπεδα κοινωνικής ζωής και εργασίας για όλους*. Στο άρθρο 23 της Οικουμενικής Διακήρυξης του Παγκόσμιου Οργανισμού για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, αναφέρεται ότι *‘κάθε άτομο έχει δικαίωμα εργασίας, ελεύθερης εκλογής της εργασίας του, δίκαιων και ικανοποιητικών όρων εργασίας και προστασίας κατά της ανεργίας’* (Χατζηκωνσταντίνου κ.ά., 2014).

Το Ελληνικό Σύνταγμα κατοχυρώνει το δικαίωμα της εργασίας, ως κοινωνικό και ατομικό δικαίωμα ταυτόχρονα, ενώ αποτελεί ένα από λίγα συνταγματικά δικαιώματα με διφυή μορφή. Ως κοινωνικό δικαίωμα των ανθρώπων, το κράτος οφείλει να βελτιώνει τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, ενώ ως ατομικό δικαίωμα προσφέρει τη δυνατότητα στον εργαζόμενο να απέχει από ενέργειες που μπορεί να έχουν αρνητικές συνέπειες στην εργασιακή σχέση (Ηλιοπούλου – Στράγγα, 2018). Στο άρθρο 22 του Συντάγματος κατοχυρώνεται το δικαίωμα εκάστου να συμμετέχει στην πολιτική, κοινωνική και οικονομική ζωή της χώρας, εφόσον δεν προσβάλλει άλλα δικαιώματα και δεν παραβιάζει τα χρηστά ήθη και το Σύνταγμα, ως μέρος της οικονομικής ελευθερίας, στο δικαίωμα για ελευθερία εργασίας και επαγγελματική ελευθερία.

Τα κοινωνικά δικαιώματα στρέφονται προς το κράτος, όμως συχνά αμφισβητείται η ικανότητα του κράτους να τα ικανοποιήσει. Για παράδειγμα, το κράτος δεν μπορεί να ανταποκριθεί σε πολλές περιπτώσεις, στη μείωση της ανεργίας. Ωστόσο αποτελεί

υποχρέωσή του απέναντι στους πολίτες. Στο άρθρο 28 παρ. 1 του Συντάγματος ορίζεται ότι οι διατάξεις των διεθνών συμβάσεων αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του εθνικού δικαίου και υπερισχύουν αντίθετων διατάξεων (Σπυρόπουλος κ.ά., 2017). Αυτό σημαίνει βεβαίως ότι το ελληνικό κράτος δεσμεύεται για την προστασία της εργασίας και την εξάλειψη της ανεργίας. Πιο συγκεκριμένα στο εθνικό δίκαιο ενσωματώθηκαν:

(1) Η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 122 με το ν.1423/1984 για την πολιτική απασχόλησης που οφείλει να αναπτύσσει το κράτος, λαμβάνοντας μέτρα αντιμετώπισης της υποαπασχόλησης και της ανεργίας.

(2) Οι κανόνες του Διεθνούς συμφώνου για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα με το ν.1532/1985, που προβλέπει μεταξύ άλλων την προστασία του δικαιώματος στην εργασία, αλλά και την υποχρέωση του κράτους να εκπονεί προγράμματα απασχόλησης.

(3) Οι κανόνες του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη με το ν.1426/1984 που προβλέπει την προστασία του δικαιώματος στην απασχόληση (ΓΓ Διαφάνειας και Ανθρώπινων Δικαιωμάτων, 2014).

Ωστόσο, η Ελλάδα ως κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ), έχει αποδεχθεί με τη Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ), ότι η απασχόληση αποτελεί μία από τις συντρέχουσες αρμοδιότητες της ΕΕ. Δηλαδή, τα κράτη μέλη μπορούν να νομοθετούν για θέματα απασχόλησης εφόσον δεν έχει παρουσιάσει νομοθετικές προτάσεις ή έχει αποφασίσει ότι δεν θα το πράξει η Ένωση. Συχνά η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ασχολούνται με τα ζητήματα της απασχόλησης στα κράτη μέλη, υπογραμμίζοντας τη σημασία που έχει για την ποιοτική ανάπτυξη των χωρών και της Ένωσης (Σαχπεκίδου, 2013). Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ορίζει στο άρθρο 15 το δικαίωμα προς εργασία, που δεσμεύει όλα τα κράτη μέλη (Επίσημη Εφημερίδα της ΕΕ, 2016).

3.2 Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση

Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ) χρονολογείται από το 1997, όταν τα κράτη μέλη της ΕΕ ανέλαβαν να καθορίσουν ένα σύνολο κοινών στόχων για

την πολιτική απασχόλησης, κυρίως δε για τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας σε ολόκληρη την Ε.Ε.

Αποτελεί πλέον μέρος της Αναπτυξιακής Στρατηγικής Ευρώπη 2020 και εφαρμόζεται κατά τη διάρκεια του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, μιας ετήσιας διαδικασίας που προωθεί τον στενό συντονισμό των πολιτικών μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ και των θεσμικών οργάνων της ΕΕ.

Ειδικότερα, η εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Απασχόλησης (ΕΣΑ) – που υποστηρίζεται από τις εργασίες της επιτροπής Απασχόλησης – περιλαμβάνει τα ακόλουθα τέσσερα βήματα του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου:

1) Οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση είναι κοινές προτεραιότητες και στόχοι για τις πολιτικές απασχόλησης που προτείνει η Επιτροπή, συμφωνήθηκαν από τις εθνικές κυβερνήσεις και εγκρίθηκαν από το Συμβούλιο της ΕΕ.

2) Η κοινή έκθεση για την απασχόληση (JER) βασίζεται (α) στην αξιολόγηση της κατάστασης της απασχόλησης στην Ευρώπη, (β) στην εφαρμογή των κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση και (γ) στην αξιολόγηση του πίνακα αποτελεσμάτων των βασικών δεικτών απασχόλησης και κοινωνικού χαρακτήρα. Δημοσιεύεται από την Επιτροπή και εγκρίνεται από το Συμβούλιο της ΕΕ.

3) Τα Εθνικά Προγράμματα Μεταρρυθμίσεων (ΕΠΜ) υποβάλλονται από τις εθνικές κυβερνήσεις και αναλύονται από την Επιτροπή ως προς τη συμμόρφωση με το πρόγραμμα «Ευρώπη 2020» (βάση δεδομένων – ΕΠΜ πριν από το 2011)

4) Με βάση την αξιολόγηση των ΕΠΜ, η Επιτροπή δημοσιεύει μια σειρά εκθέσεων ανά χώρα, αναλύοντας τις οικονομικές πολιτικές των κρατών μελών και εκδίδει συστάσεις ανά χώρα.

3.3 Αγορά Εργασίας στην Ευρώπη και στην Ελλάδα

Επιτροπή Απασχόλησης (Employment Committee – EMCO)

Σύμφωνα με το άρθρο 150 της ΣΛΕΕ, το 2000 συστήθηκε στην ΕΕ η Επιτροπή Απασχόλησης (Employment Committee – EMCO) αρμόδια για την παρακολούθηση της κατάστασης της απασχόλησης και των πολιτικών που αναπτύσσουν για το συγκεκριμένο ζήτημα τα κράτη μέλη. Η Επιτροπή είναι αρμόδια ώστε να συμβάλλει στην ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση και προετοιμάζει συζητήσεις του

Συμβουλίου σχετικά με την απαραίτητη δέσμη μέτρων που πρέπει να προωθηθεί, καθώς και συστάσεις για την εφαρμογή εθνικών πολιτικών για την απασχόληση. Επίσης διατυπώνει γνώμες και συμβάλλει στην επεξεργασία θεμάτων για την απασχόληση που απασχολούν την Επιτροπή και το Συμβούλιο. Από κάθε κράτος μέλος διορίζονται δύο τακτικά και δύο αναπληρωματικά μέλη. Η Επιτροπή Απασχόλησης εκλέγει Πρόεδρο και επικουρείται από τις υπηρεσίες γραμματείας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Η Επιτροπή Απασχόλησης λειτουργεί στο πλαίσιο της πολιτικής της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση με βάση το άρθρο 148 ΣΛΕΕ, ενώ έχει σημαντικό ρόλο στο Ευρωπαϊκό Εξάμηνο. Αποτελεί άλλωστε τη συμβουλευτική επιτροπή για τους Υπουργούς Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων στο Συμβούλιο με στόχο την προώθηση του συντονισμού των πολιτικών απασχόλησης και αγοράς εργασίας, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο (European Commission, 2022a).

Εθνική Επιτροπή Απασχόλησης

Τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα παρατηρείται *υψηλή ανεργία* και ταυτόχρονα *έλλειψη προσωπικού σε συγκεκριμένους κλάδους* κυρίως υψηλής εξειδίκευσης. Έτσι η αγορά εργασίας διαχωρίζεται σε επιμέρους αγορές με βάση την **ποιοτική στάθμη της εργασίας** και τη **γεωγραφική περιοχή** προσφοράς και ζήτησης, ενώ απαιτείται η κρατική παρέμβαση για τη ρύθμιση των προβλημάτων που προκύπτουν και έχουν τελικά σημαντική επίπτωση στην εθνική οικονομία και την κοινωνική ανάπτυξη.

Με το ν.3144/2003 συστάθηκε η Εθνική Επιτροπή Απασχόλησης ώστε να προωθήσει πολιτικές που αποσκοπούν στην αύξηση της απασχόλησης και την αντιμετώπιση της ανεργίας, τη διαμόρφωση κατάλληλων πολιτικών και την παρακολούθηση και αξιολόγηση του εκάστοτε Εθνικού Σχεδίου για την Απασχόληση. Στην επιτροπή που λειτουργεί περιστασιακά, συμμετέχει και η Κεντρική Ένωση Δήμων Ελλάδας (ΚΕΔΕ) (ΓΓ Διαφάνειας και Ανθρώπινων Δικαιωμάτων, 2014).

Ευρωπαϊκό Δίκτυο Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης

Στις χώρες της ΕΕ λειτουργούν οι Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης (ΔΥΑ) ως αρχές που συνδέουν τα άτομα που αναζητούν εργασία με τους εργοδότες. Αν και έχουν διαφορετική δομή σε κάθε χώρα, όλες οι ΔΥΑ συμβάλλουν στην αντιστοίχιση

της προσφοράς και της ζήτησης στην αγορά εργασίας μέσω πληροφοριών, τοποθέτησης και ενεργών υπηρεσιών υποστήριξης σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης ιδρύθηκε μετά από Απόφαση – που τροποποιήθηκε το 2020 – από το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για τη μεγιστοποίηση της αποτελεσματικότητας των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης (ΔΥΑ) (Public Employment Services – PES).

Το δίκτυο περιλαμβάνει όλες τις χώρες της ΕΕ, τη Νορβηγία, την Ισλανδία και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Έχει ως στόχο τη σύγκριση της απόδοσης του PES μέσω συγκριτικής αξιολόγησης, τον εντοπισμός καλών πρακτικών που βασίζονται σε τεκμήρια και την ενθάρρυνση της αμοιβαίας μάθησης. Επίσης προωθείται ο εκσυγχρονισμός και η ενίσχυση της παροχής υπηρεσιών PES ενώ προετοιμάζονται τα κράτη για την ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση και τις αντίστοιχες εθνικές πολιτικές για την αγορά εργασίας.

Το Δίκτυο διοικείται από ένα συμβούλιο, όπου κάθε κράτος μέλος και η Επιτροπή εκπροσωπούνται από δύο μέλη. Το Διοικητικό Συμβούλιο συνεδριάζει δύο φορές το χρόνο για τη διεξαγωγή στρατηγικών συζητήσεων και τη λήψη αποφάσεων σχετικά με τις δραστηριότητες του Δικτύου.

Το ενημερωτικό δελτίο του Δικτύου PES έχει σκοπό να αυξήσει την ευαισθητοποίηση για το έργο του Δικτύου και να διαδώσει μαθησιακούς πόρους στους συναδέλφους του PES και σε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη. Εκδίδεται ανά τρίμηνο για να τονίζει τις τελευταίες δημοσιεύσεις, νέα στοιχεία καθώς και προσεχείς εκδηλώσεις (European Commission, 2022b).

Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α) στο gov.gr

Με βάση τις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, δημιουργήθηκε και στην ελληνική κυβερνητική πύλη gov.gr η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.) με σκοπό να παρέχει ψηφιοποιημένες υπηρεσίες στους εργαζομένους ή τους ανέργους, αλλά και στις υπηρεσίες του κράτους καθώς και στις επιχειρήσεις και τους αυτοαπασχολούμενους. Ένα πλήθος υπηρεσιών παρέχονται από την ψηφιακή πύλη της Δ.ΥΠ.Α. αλλά και στα φυσικά καταστήματα, μεταξύ αυτών και η αναζήτηση

θέσεων εργασίας. Πρόκειται για την εξέλιξη του ΟΑΕΔ με αυξημένες αρμοδιότητες και ευρύτερο πλέγμα δράσεων και παρεμβάσεων, με σκοπό το όφελος των πολιτών και της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας (<https://www.dypa.gov.gr/dioikitis>).

Ανάμεσα στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που προωθεί η ΔΥΠΑ, περιλαμβάνεται και η συνεργασία με κοινωνικούς και τοπικούς φορείς σε τοπικά προγράμματα απασχόλησης και βελτίωσης της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού της χώρας. Βασικός στόχος είναι η ανάσχεση της ανεργίας και η προώθηση της απασχόλησης, με τη βοήθεια της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, η οποία βρίσκεται πιο κοντά στους πολίτες (<https://www.dypa.gov.gr>).

Κεφάλαιο 4

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

4.1 Η Τοπική Αυτοδιοίκηση στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση

Σύμφωνα με το άρθρο 101 Σ η διοίκηση του κράτους οργανώνεται σύμφωνα με το αποκεντρωτικό σύστημα, ενώ η διοικητική διαίρεση σχετίζεται με τις ιδιαίτερες γεωοικονομικές, κοινωνικές και συγκοινωνιακές συνθήκες στις περιφέρειες. Η δημόσια διοίκηση στην Ελλάδα, ασκείται από τα κεντρικά όργανα στα οποία ασκεί εξουσία η Κυβέρνηση και παρέχει γενικές κατευθύνσεις, ενώ τα περιφερειακά όργανα έχουν γενική αποφασιστική αρμοδιότητα για τις υποθέσεις που αφορούν την περιφέρειά τους και ελέγχονται για τις πράξεις τους από την κεντρική διοίκηση, μόνο ως προς την νομιμότητα και όχι για τις αποφάσεις άσκησης εξουσίας. Ο έλεγχος νομιμότητας έχει μάλιστα αποκλειστικά κατασταλτικό χαρακτήρα. Ταυτόχρονα για να εκπληρωθούν οι σκοποί της τοπικής αυτοδιοίκησης, το Σύνταγμα στο άρθρο 102 παρ. 5 κατοχυρώνει την οικονομική τους αυτοτέλεια. Για το λόγο αυτό, κάθε μεταβίβαση αρμοδιοτήτων του Κράτους προς τους ΟΤΑ, πρέπει να συνοδεύεται από τη μεταφορά αντίστοιχων πόρων (Ακριβοπούλου & Ανθόπουλος, 2015).

Οι ΟΤΑ έχουν αρμοδιότητα στη διοίκηση των τοπικών υποθέσεων σύμφωνα με το άρθρο 102 Σ όμως το κράτος μπορεί να αναθέτει με νόμο και άλλες κατηγορίες αρμοδιοτήτων επειδή θεωρείται ορθότερη και πλησιέστερη στους πολίτες, η άσκηση αυτών από τους Τοπικούς Φορείς. Υπάρχουν δηλαδή ορισμένες αρμοδιότητες που πρέπει να ασκήσουν υποχρεωτικά οι ΟΤΑ Α' βαθμού, ενώ ορισμένες άλλες μπορούν να τις ασκήσουν εφόσον αποφασίσουν ότι θα βοηθήσει περισσότερο τους δημότες και το Δήμο. Δηλαδή εμπίπτουν στην παράγραφο 4 του άρθρου 102 Σ περί της ανεμπόδιστης δράσης και πρωτοβουλίας που μπορούν να αναπτύξουν προς όφελος του Δήμου τους (Καρβούνης, 2021).

Συχνά υπάρχει καθοδήγηση από αρμόδιο Υπουργείο ή και από την Ευρωπαϊκή Ένωση, ενώ οι Δήμοι τακτικά χρηματοδοτούνται άμεσα από την Ένωση, για την

άσκηση αρμοδιοτήτων που emπίπτουν σε ευρωπαϊκά σχέδια που αφορούν μεταξύ άλλων ακόμη και την απασχόληση (Κομνηνός, 2014).

4.2 Άσκηση αρμοδιοτήτων για την ευημερία των δημοτών

Σύμφωνα με την αρχή της αυτοτέλειας, οι Δήμοι απολαμβάνουν ελευθερία στην οργάνωση και λειτουργία τους, καθώς διαθέτουν το δικαίωμα να αποφασίζουν για την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους. Βασικός γνώμονας για τις αποφάσεις που θα λάβουν είναι η ευημερία των δημοτών, ενώ στα πλαίσια ενδυνάμωσης της κοινωνικής ευημερίας οι Δήμοι πρέπει να ενδιαφέρονται για τη διαβίωση των δημοτών και να ασκούν δημόσιες ή και ιδιωτικές πρωτοβουλίες, προσφέροντας ποικιλοτρόπως και στην οικονομική ευημερία των κατοίκων.

Για τους παραπάνω λόγους, οι Δήμοι έχουν το δικαίωμα να ιδρύσουν και λειτουργήσουν νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και πιο συγκεκριμένα, σε ότι αφορά τον Τομέα Κοινωνικών Υπηρεσιών, μπορούν να λειτουργήσουν έως δύο νομικά πρόσωπα.

Η κοινωνική πολιτική αφορά το σύνολο των παρεμβάσεων που χρησιμοποιείται και οι δράσεις, οι οποίες στοχεύουν στην προαγωγή της ευημερίας. Τα σημαντικότερα πεδία εφαρμογής της είναι η υγεία, η κοινωνική ασφάλιση, τη στέγαση, την παιδεία και την απασχόληση. Η άσκηση της κοινωνικής πολιτικής στοχεύει στην αποτροπή των καταστάσεων που εμποδίζουν την επίτευξη της ευημερίας σε ορισμένους ανθρώπους εξ αιτίας της ανεργίας, της φτώχειας, της έλλειψης εκπαίδευσης κ.ά. Στη σύγχρονη εποχή, ο στόχος της αντιμετώπισης αυτών των κινδύνων εξαιτίας της κρίσης του καπιταλιστικού συστήματος είναι πιο ορατός από ποτέ (Ακριβοπούλου – Ανθόπουλος, 2015).

4.3 Αρμοδιότητες Δήμων στην Απασχόληση

Τα τελευταία χρόνια η οικονομική κρίση προκάλεσε συρρίκνωση της απασχόλησης και της οικονομικής δραστηριότητας οδηγώντας σε αύξηση της φτώχειας και της ανεργίας. Συνακόλουθα η μείωση της αγοραστικής δύναμης των πολιτών οδήγησε σε μείωση της επιχειρηματικής δραστηριότητας και στη γενικότερη συρρίκνωση της οικονομίας. Η Κεντρική διοίκηση ήταν δύσκολο να προσφέρει υποστήριξη σε οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο, γι' αυτό μετά από πολλά χρόνια αποτυχιών στην

καταπολέμηση της ανεργίας, η Τοπική Αυτοδιοίκηση είναι πλέον επιβεβλημένο να συμμετάσχει στην καταπολέμηση της ανεργίας και στην εύρεση εργασίας στους δημότες εντός του δήμου τους ή πλησίον αυτού. Στο πλαίσιο της επικουρικότητας, η ανάσχεση της ανεργίας ως στόχος του κράτους, μπορεί να πραγματοποιηθεί με άσκηση των πολιτικών πλησιέστερα στους πολίτες και στις επιχειρήσεις που αναζητούν προσωπικό. Η έλλειψη επαγγελματικής εμπειρίας από τους πολίτες που έμειναν για πολλά χρόνια άνεργοι ή από νέους που δεν έχει καταφέρει να εισέλθουν στην αγορά εργασίας, εμποδίζει ακόμη περισσότερο τα σχέδια για αύξηση της απασχόλησης.

Επιπλέον, οι επιχειρήσεις που δεν βρίσκουν προσωπικό και εδρεύουν σε έναν δήμο, μπορεί να μετακινηθούν σε άλλη περιοχή για να καλύψουν την ανάγκη τους σε εργατικό δυναμικό, οπότε ο Δήμος θα χάσει μία παραγωγική μονάδα που προσφέρει εργασία και οικονομικούς πόρους στην περιοχή του.

Η τοπική αυτοδιοίκηση οφείλει να φροντίζει και για την κοινωνική αναπαραγωγή, δηλαδή την εξασφάλιση των αντικειμενικών συνθηκών και των κοινωνικών σχέσεων μέσα από τις οποίες μπορεί να συνεχίσει να υπάρχει μια κοινωνία. Έτσι οι Δήμοι οφείλουν να προωθηθούν και τις προϋποθέσεις εκείνες που εξασφαλίζουν την αλλαγή και την εξέλιξη. Η κοινωνική αναπαραγωγή δεν εξαντλείται στην επανάληψη καθιερωμένων τρόπων οργάνωσης και συμπεριφοράς, αλλά εκτείνεται στην καθιέρωση νέων μορφών σχέσεων, νέων συνθηκών, που μάλιστα να ανταποκρίνονται στο επίπεδο ανάπτυξης της κοινωνίας τη δεδομένη στιγμή. Η παγκοσμιοποίηση σε συνδυασμό με την τεχνολογική επανάσταση επέδρασε βαθύτατα στην οργάνωση της οικονομίας και της κοινωνικής οργάνωσης, επιφέροντας αλλαγές ακόμα και στην απασχόληση.

Η κοινωνική πολιτική που πρέπει να αναπτύσσουν οι Δήμοι, αποτελεί ένα σύνολο παρεμβάσεων με στόχο την ρύθμιση της κοινωνικής αναπαραγωγής, την απορρόφηση των κραδασμών και την αντιμετώπιση των προβλημάτων που δημιουργούνται ιδιαίτερα σε περιόδους βαθύτερων αλλαγών, έχοντας μάλιστα διττό χαρακτήρα, καθώς αποτελείται από την βιολογική και την ιδεολογική αναπαραγωγή. Είναι σημαντικό για την τοπική κοινότητα, να μπορεί να αντιμετωπίσει τα προβλήματα στην απασχόληση, ώστε να μην διακινδυνεύσει η σύνθεση και ο πληθυσμιακός της όγκος, ούτε η ιδεολογική αναπαραγωγή κάθε γενιάς.

Το κράτος και κυρίως οι τοπικοί φορείς που δρουν και βρίσκονται πλησιέστερα στους πολίτες, οφείλουν ενσυνείδητα και οργανωμένα να ασκούν κοινωνική πολιτική, η οποία πρέπει να περιλαμβάνει και το θέμα της απασχόλησης, ώστε να αντιμετωπίζουν τις απρόβλεπτες συνέπειες της λειτουργίας της αγοράς, να βελτιώνουν τη λειτουργία της αλληλέγγυας κοινωνίας και να παρεμβαίνει στις περιπτώσεις που εντοπίζονται κοινωνικές ανισότητες. Τέλος, οι τοπικοί φορείς καλούνται να συνεισφέρουν στην αντιμετώπιση των φαινομένων αποκλεισμού από την εργασία των ευαίσθητων πληθυσμιακών ομάδων όπως είναι τα άτομα με αναπηρίες, παλιννοστούντες κ.ά. Η συλλογική αντιμετώπιση των κοινωνικών κινδύνων, αποτελεί λοιπόν έναν σπουδαίο στόχο της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, η οποία μειώνει την αβεβαιότητα για τη διαβίωση των πολιτών και την ευημερία τους (Κοντογιάννη κ.ά., 2013).

4.4 Γραφείο Πληροφόρησης και Προώθησης της Απασχόλησης

Στο ν.3463/2006 αναφέρονται οι νέες αρμοδιότητες των Δήμων που αφορούν και την εκπόνηση και εφαρμογή προγραμμάτων ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού της περιοχής τους, καθώς οφείλουν να έχουν μεγαλύτερη συμμετοχή στην άσκηση πολιτικής απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο. Στις αρμοδιότητες περιλαμβάνονται (άρθρο 75 παρ. 1δ Ν.3463/2006):

(1) Η ανάπτυξη προγραμμάτων και δράσεων ώστε να εφαρμοστούν οι ευρωπαϊκές και εθνικές πολιτικές για την προώθηση της απασχόλησης και ενσωμάτωσης στην αγορά εργασίας διαφόρων κατηγοριών ανέργων.

(2) Η ίδρυση και λειτουργία Κέντρων που θα προσφέρουν επαγγελματική κατάρτιση και προσανατολισμό στην τοπική κοινωνία, με στόχο την υλοποίηση των ευρωπαϊκών και εθνικών προγραμμάτων για την απασχόληση και την προώθηση της επιχειρηματικότητας.

(3) Η ανάπτυξη συμβουλευτικής δράσης για την ανάσχεση της ανεργίας και την απορρόφηση του εργατικού δυναμικού της περιοχής από επιχειρήσεις που εδρεύουν στο Δήμο και σε συνεργασία με κάθε άλλο αρμόδιο φορέα, μέσα από τη δημιουργία Γραφείων Πληροφόρησης και Προώθησης της Απασχόλησης (άρθρο 85). Η συγκρότηση και λειτουργία τους απαιτεί την απόφαση του Δημοτικού ή Κοινοτικού Συμβουλίου για να δημιουργηθεί «Γραφείο Πληροφόρησης και Προώθησης της Απασχόλησης». Έτσι κάθε Δήμος, εξετάζοντας τις ανάγκες των δημοτών και των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στην περιοχή του, μπορεί να αποφασίσει τη

λειτουργία ενός «Γραφείου Πληροφόρησης και Προώθησης της Απασχόλησης» ως μία προσπάθεια για την σύζευξη της ανάγκης και της προσφοράς της εργασίας σε τοπικό επίπεδο.

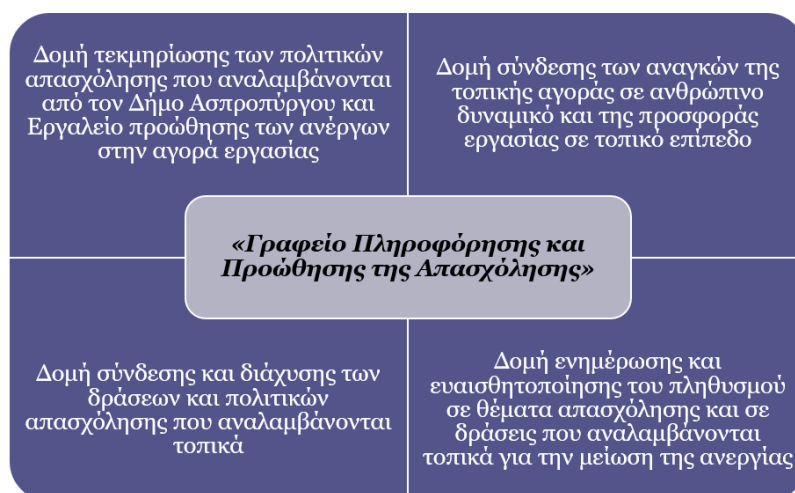
Άρθρο 85

Δημοτικά και Κοινοτικά Γραφεία Ενημέρωσης για την Απασχόληση

Τα Δημοτικά και Κοινοτικά Γραφεία Ενημέρωσης για την Απασχόληση είναι συμβουλευτικά και γνωμοδοτικά όργανα που λειτουργούν στο πλαίσιο του Δήμου ή της Κοινότητας και έχουν ως αποστολή την ανάπτυξη συμβουλευτικών δράσεων που παρέχονται δωρεάν προς τους ανέργους, με στόχο την υποστήριξη και την ενθάρρυνσή τους για την εξεύρεση απασχόλησης. Συγκροτούνται και λειτουργούν με απόφαση του δημοτικού ή κοινοτικού συμβουλίου και αποτελούνται από αιρετούς και κατοίκους του οικείου Δήμου ή Κοινότητας. Για την εκπλήρωση του σκοπού τους, συνεργάζονται και συντονίζουν τη δράση τους με τα κατά τόπους γραφεία του Ο.Α.Ε.Δ., τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης και άλλους αρμόδιους φορείς, καθώς και με τις επιχειρήσεις που λειτουργούν στην περιφέρεια του Δήμου ή της Κοινότητας.

Σήμερα φαίνεται ότι λειτουργεί πλήρως και με διαδικτυακή παρουσία, ένα μόνο Γραφείο στο Δήμο Ασπροπύργου. Το Γραφείο Απασχόλησης του Δήμου Ασπροπύργου, παραθέτει εκτενώς στην ιστοσελίδα του, τους λόγους για τους οποίους υφίσταται και επιδιώκει να εξυπηρετήσει, δηλαδή τους ανέργους της περιοχής και τις επιχειρήσεις που αναζητούν εργατικό δυναμικό (https://apasxolisiasp.gr/about_us/).

Σχήμα 4.1: Σχέδιο Ανάπτυξη για Όλους, του Δήμου Ασπροπύργου.
Πηγή: https://apasxolisiasp.gr/about_us/



Επίσης, προσφέρει στους ενδιαφερόμενους άμεση τηλεφωνική επικοινωνία, σύνδεση με τα κοινωνικά δίκτυα (Facebook, Instagram, LinkedIn) και φόρμα για την εκδήλωση ενδιαφέροντος στους ανέργους και τις επιχειρήσεις.

Εικόνα 4.1: Φόρμες επικοινωνίας στον Ιστότοπο του Γραφείου Απασχόλησης Ασπροπύργου

The image shows a website interface for the 'Γραφείο Απασχόλησης' (Employment Office). On the left, there are three vertical panels for different types of requests:

- ΑΙΤΗΣΕΙΣ – ΕΝΤΥΠΑ:**
 - ΕΝΤΥΠΟ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΟΦΕΛΟΥΜΕΝΟΥ:** Includes a 'Κατεβάστε εδώ' button and a description of the form for education and training programs.
 - ΑΙΤΗΣΗ ΑΝΕΡΓΟΥ ΓΙΑ ΚΟΙΝΩΦΕΛΗ 2021:** Includes a 'Κατεβάστε εδώ' button and a 'Δικαιολογητικά Αίτησης 2021' button.
 - Εκδήλωση Ενδιαφέροντος Επιχείρησης:** Includes a 'Κατεβάστε εδώ' button and a description of the form for reporting business needs.

On the right, there is a main contact section:

- Γραφείο Απασχόλησης:** Address: Σαλαμίνος 20, Ασπροπύργος, 19300. Phone: 2132006489 - 2105576704. Email: info@apasxolisiasp.gr.
- Φόρμα Επικοινωνίας:** Text explaining the form's purpose and hours (10:00 p.m. to 18:00 p.m. on Tuesdays to Saturdays).
- Φόρμα Ενδιαφέροντος:** A form with fields for Name, Surname, Email, Phone, and Topic. It also includes a map of the office location and a photo of the office sign.

Το Γραφείο απευθύνεται στους Ανέργους, στις Επιχειρήσεις και στο Ευρύ Κοινό, σε μία προσπάθεια ενίσχυσης της τοπικής ανάπτυξης και της κοινωνικής συνοχής στο Δήμο Ασπροπύργου, με τη βελτίωση και αύξηση της απασχόλησης των δημοτών που πλήττονται από την ανεργία και εμφανίζουν σωρευτικά προβλήματα εργασιακής και κοινωνικής ένταξης.

Εικόνα 4.2: Προβολή θέσεων εργασίας στον Ιστότοπο του Γραφείου Απασχόλησης Ασπροπύργου

The image shows a job search results page on the website. At the top, there is a navigation bar with the following information: 'Ώρες λειτουργίας: 09:00 π.μ. έως 17:00 μ.μ.', 'Καλέστε μας: 2132006489, 2105576704', 'Email: info@apasxolisiasp.gr', and social media icons for Facebook, LinkedIn, and Instagram. A 'Είσοδος' button is also present.

The main content area features a search bar with the following filters: 'Τίτλος εργασίας, λέξεις-κλειδιά ή φράση', 'Πόλη, Πολιτεία ή ΤΚ', and 'Επιλέξτε Τομέα'. Below the search bar, there is a section titled '9 Θέσεις Εργασίας Βρέθηκαν' with a sub-note 'Εμφανίζονται εδώ: 1 - 9 Θέσεις Εργασίας'. The results are displayed in a list format, showing the following job listings:

- ΕΤΑΙΡΕΙΑ LOGISTICS:** @ ΓΡΑΦΕΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΔΗΜΟΥ ΑΣΠΡΟΠΥΡΓΟΥ. Διερευνήστε 3 εβδομάδες πριν. Έργατες. ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.
- ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΛΑΣΤΙΚΩΝ ΕΙΔΩΝ:** @ ΓΡΑΦΕΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΔΗΜΟΥ ΑΣΠΡΟΠΥΡΓΟΥ. Διερευνήστε 3 εβδομάδες πριν. Υπάλληλος, Χαρτίστης Απασχολής. ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.
- ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΕΙΔΩΝ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ:** @ ΓΡΑΦΕΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΔΗΜΟΥ ΑΣΠΡΟΠΥΡΓΟΥ. Διερευνήστε 3 εβδομάδες πριν. Υπάλληλος, Χαρτίστης Απασχολής. ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.

On the left side of the job listings, there is a sidebar with a 'Στείλετε Μου Μόνο Θέσεις Εργασίας Μέσω Email' section, a 'Ονομα ειδοποίησης εργασίας' field with 'example@email.com' and a 'SAVE JOB ALERT' button. Below this is a 'Filter Sorting' section.

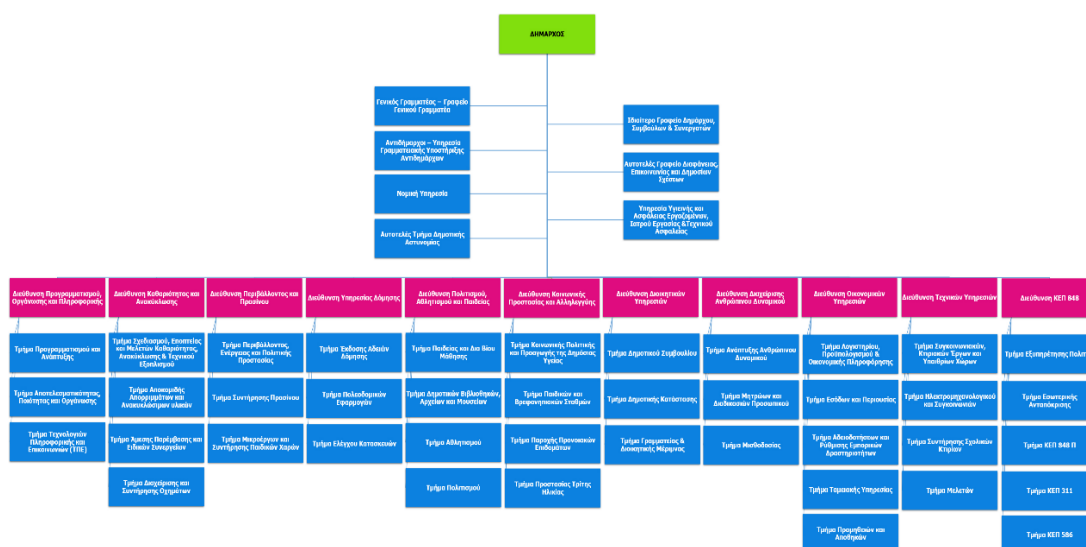
Κεφάλαιο 5

ΣΥΝΘΕΣΗ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΟ ΔΗΜΟ ΚΕΡΑΤΣΙΝΙΟΥ – ΔΡΑΠΕΤΣΩΝΑΣ ΚΑΙ ΟΜΟΡΩΝ ΔΗΜΩΝ

5.1 Ο Δήμος Κερατσινίου Δραπετσώνας

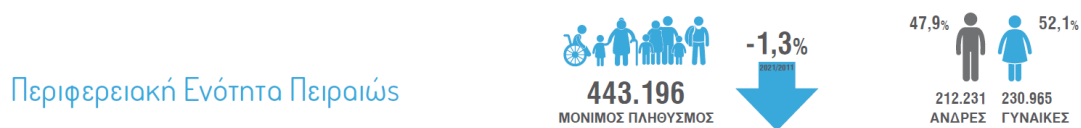
Με το ν.3852/2010 «Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης – Πρόγραμμα Καλλικράτης», επιβλήθηκε η συνένωση του Δήμου Κερατσινίου και του Δήμου Δραπετσώνας στον ενιαίο Δήμο Κερατσινίου – Δραπετσώνας. Με τη συνένωση δημιουργήθηκαν δύο δημοτικές κοινότητες, η Δημοτική Κοινότητα Κερατσινίου και η Δημοτική Κοινότητα Δραπετσώνας. Έχει έκταση 9.582 τ.χλμ, εκ των οποίων 7.863 τ.χλμ αντιστοιχούν στην Δημοτική Κοινότητα Κερατσινίου και 1.719 τ.χλμ στην Δημοτική Κοινότητα Δραπετσώνας.

Σχήμα 5.1: Οργανόγραμμα του Δήμου Κερατσινίου – Δραπετσώνας.
Πηγή: <https://keratsini-drapetsona.gr/>



Ο πληθυσμός στο Δήμο Κερατσινίου – Δραπετσώνας παρουσίασε μικρή μείωση την τελευταία δεκαετία 2011 – 2021, και ανήλθε σύμφωνα με την τελευταία απογραφή σε 89.386 κατοίκους. Παρόμοια αποτελέσματα αποδεικνύει η απογραφή του 2021 και στους όμορους δήμους της Περιφερειακής Ενότητας Πειραιώς, με μικρή μείωση στο μόνιμο πληθυσμό, περίπου -1,3% (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2022).

Σχήμα 5.2: Πληθυσμός Δήμου Κερατσινίου – Δραπετσώνας και όμορων δήμων. Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ 2022



Δήμος	Πληθυσμός		Άνδρες		Γυναίκες	
	2011	2021	2011	2021	2011	2021
ΠΕΙΡΑΙΩΣ	163.688	163.572	78.200	77.476	85.488	86.096
ΚΕΡΑΤΣΙΝΙΟΥ - ΔΡΑΠΕΤΣΩΝΑΣ	91.045	89.386	43.922	42.743	47.123	46.643
ΚΟΡΥΔΑΛΛΟΥ	63.445	61.247	31.642	30.173	31.803	31.074
ΝΙΚΑΙΑΣ - ΑΓΙΟΥ ΙΩΑΝΝΗ ΡΕΝΤΗ	105.430	103.355	51.200	49.343	54.230	54.012
ΠΕΡΑΜΑΤΟΣ	25.389	25.636	12.448	12.496	12.941	13.140

5.2 Δημοτικές Υπηρεσίες στο Δήμο Κερατσινίου – Δραπετσώνας

Όπως προαναφέρθηκε, κάθε Δήμος μπορεί να επιλέξει ποιες υπηρεσίες θα λειτουργήσει, με βάση το νόμο και όσες επιτρέπει για κάθε περίπτωση. Σε ότι αφορά τις κοινωνικές παροχές δεν περιλαμβάνεται Γραφείο Πληροφοριών και Προώθησης της Απασχόλησης.



Εικόνα 5.3: Δημοτικές Υπηρεσίες του Δήμου Κερατσινίου - Δραπετσώνας

Ο νόμος ωστόσο επιτρέπει τη λειτουργία έως και δύο νομικών προσώπων που θα μπορούσαν να δημιουργηθούν και να προσφέρουν κοινωνική στήριξη στους δημότες και μείωση της ανεργίας στην ευρύτερη περιοχή. Υπάρχει λοιπόν το περιθώριο δημιουργίας ενός Γραφείου για την αύξηση της Απασχόλησης από τον υπό μελέτη Δήμο (Δήμος Κερατσινίου – Δραπετσώνας, 2022).

5.3 Η ανεργία στην Περιφέρεια του Πειραιά

Αν και οι σχετικές υπηρεσίες ΔΥΠΙΑ και Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας δεν προσφέρουν αναλυτικές πληροφορίες για τους Δήμους, στις τελευταίες εκθέσεις του Πληροφοριακού Συστήματος ΕΡΓΑΝΗ παρουσιάζεται διαρκώς αρνητικό ισοζύγιο ροών απασχόλησης για την Περιφέρεια Πειραιά. Με δεδομένο ότι τα τελευταία χρόνια παρά την μείωση της ανεργίας, στην πραγματικότητα η κακώς αμειβόμενη εργασία και η περιστασιακή εργασία οδηγεί σε τακτικές αποχωρήσεις, είναι προφανές ότι δεν καλύπτεται το πρόβλημα της έλλειψης ποιοτικών θέσεων εργασίας.

Σύμφωνα με στοιχεία των τελευταίων ετών από το 2019 – 2021, ένα μεγάλο ποσοστό των απασχολούμενων, περίπου $\frac{1}{4}$ λαμβάνουν καθαρές αμοιβές μεταξύ 300 – 500€ μηνιαίως, ενώ οι μισοί απασχολούμενοι λαμβάνουν μισθούς κάτω από 800€. Η κακώς αμειβόμενη εργασία που ταυτόχρονα είναι και περιστασιακή οδηγεί σε ένα μίγμα αποχωρήσεων, δηλαδή εξ αιτίας της λήξης συμβάσεων, εξ αιτίας καταγγελιών και εξ αιτίας οικειοθελούς αποχώρησης (Κορατζάνης, 2021).

Τα τελευταία στοιχεία του 2022 σύμφωνα με το Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, για την Περιφέρεια Πειραιώς αποδεικνύουν ένα σημαντικά αρνητικό ισοζύγιο ροών μισθωτής απασχόλησης, εντείνοντας την ανάγκη παρέμβασης από την Τοπική Αυτοδιοίκηση.

*Πίνακας 5.1: Ροές Μισθωτής Απασχόλησης στον Ιδιωτικό Τομέα. Περιφέρεια Πειραιώς.
Πηγή: Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ. <https://ypergasias.gov.gr/apascholisi/ektheseis-p-s-ergani/>*

2022	Προσλήψεις	Οικειοθελής αποχώρηση	Καταγγελίες συμβάσεων	Λήξη συμβάσεων	Σύνολο αποχωρήσεων	Ισοζύγιο ροών απασχόλησης
Ιαν.	7.525	3.689	1.586	2.830	8.105	-580
Φεβρ.	7.927	3.539	1.624	1.955	7.118	809
Μαρτ.	8.429	4.112	1.944	2.051	8.107	322
Απρ.	9.012	4.017	2.008	2.287	8.312	700
Μάιος	10.063	4.592	1.977	3.518	10.087	-24
Ιούνιος	10.798	4.620	2.259	8.094	14.973	-4.175
Ιούλιος	9.501	4.115	2.467	5.156	11.738	-5.362
Αύγ.	8.208	3.662	2.040	3.596	9.298	-1.090

Με δεδομένη τη μείωση της οικονομικής δραστηριότητας για δύο περίπου έτη εξ αιτίας της υγειονομικής κρίσης, τα προηγούμενα έτη 2020 και 2021 δεν μπορούν να θεωρηθούν αντιπροσωπευτικά της κατάστασης που επικρατεί στην απασχόληση στην

περιφέρεια του Πειραιά. Ωστόσο, το έτος 2022 αποδεικνύει ότι η αύξηση του τουρισμού δεν επηρέασε ιδιαίτερα θετικά την απασχόληση στην υπό μελέτη περιφέρεια, αποδεικνύοντας την ανάγκη για παρεμβάσεις της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

5.4 Επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Περιφέρεια Πειραιά

Από το Στατιστικό Μητρώο Επιχειρήσεων της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής, προκύπτουν αναλυτικά στοιχεία με τελευταία καταγραφή το 2019.

Πίνακας 5.2: Μητρώο Επιχειρήσεων 2019 Περιφέρειας Πειραιά. Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ.

	Νομικές Μονάδες	Κύκλος εργασίας σε χιλιάδες €	Αριθμός απασχολούμενων
ΣΥΝΟΛΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ ΠΕΙΡΑΙΑ	36.563	12.012.409	226.907
ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	2.512	1.325.565	16.221
ΠΑΡΟΧΗ ΗΛΕΚΤΡΙΚΟΥ ΡΕΥΜΑΤΟΣ, ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ, ΑΤΜΟΥ ΚΑΙ ΚΛΙΜΑΤΙΣΜΟΥ	127	214.985	351
ΠΑΡΟΧΗ ΝΕΡΟΥ· ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΛΥΜΑΤΩΝ, ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟΒΛΗΤΩΝ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΞΥΓΙΑΝΣΗΣ	41	120.598	922
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	1.619	188.425	4.202
ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ· ΕΠΙΣΚΕΥΗ ΜΗΧΑΝΟΚΙΝΗΤΩΝ ΟΧΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΜΟΤΟΣΥΚΛΕΤΩΝ	9.593	5.645.212	35.357
ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗ	4.461	2.585.859	28.065
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΕΣΤΙΑΣΗΣ	2.327	264.966	17.307
ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	695	242.150	2.770
ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	931	75.869	1.562
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ	516	88.281	832
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ, ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	5.296	462.794	9.541
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	939	300.704	6.825
ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΜΥΝΑ· ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ	33	2.095	66.202
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	768	42.565	14.167
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΜΕΡΙΜΝΑ	2.410	228.869	11.518
ΤΕΧΝΕΣ, ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	748	139.571	3.342
ΑΛΛΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	1.623	53.530	5.422
Άγνωστη Δραστηριότητα	454	18.887	1.205

Εξ αιτίας της πανδημίας, αρκετές επιχειρήσεις μπορεί να έχουν κλείσει, όμως είναι προφανές ότι μεγάλο μέρος των απασχολούμενων στην περιφέρεια Πειραιά, εργάζονται σε δημόσιους φορείς (υγεία, εκπαίδευση, δημόσια διοίκηση), ενώ ένα πλήθος μικρομεσαίων επιχειρήσεων που απασχολούν μεγάλο ποσοστό εργαζομένων

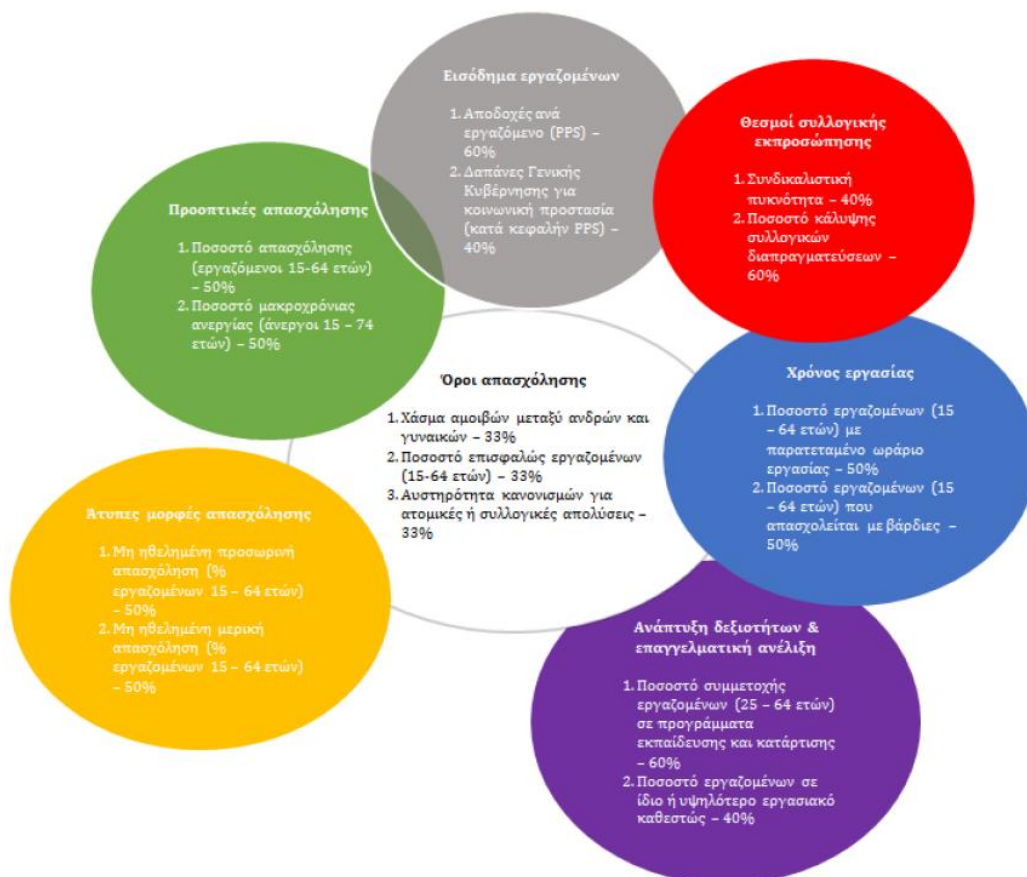
στην περιφέρεια, αφορούν τη Μεταποίηση, την Εστίαση, το Εμπόριο, τις Μεταφορές και την Αποθήκευση, δεδομένου ότι η περιοχή διαθέτει εμπορικά και επιβατικά λιμάνια.

5.5 Η έλλειψη ποιότητας στην εργασία οδηγεί στην ανεργία

Είναι σημαντικό να αναλυθεί ένας από τους σημαντικότερους λόγους που οδηγεί στην ανεργία ή στην κυκλική ανεργία, χιλιάδες εργαζόμενους, δηλαδή η έλλειψη ποιότητας και ποιοτικών απολαβών. Στοιχεία για την προσέγγιση του Δείκτη Ποιότητας Εργασίας αποτελούν τα αποτελέσματα της «Ευρωπαϊκής Έρευνας για τις Συνθήκες Εργασίας» (European Working Conditions Survey) που διενεργεί ανά πέντε έτη το Eurofound (Κορατζάνης, 2021).

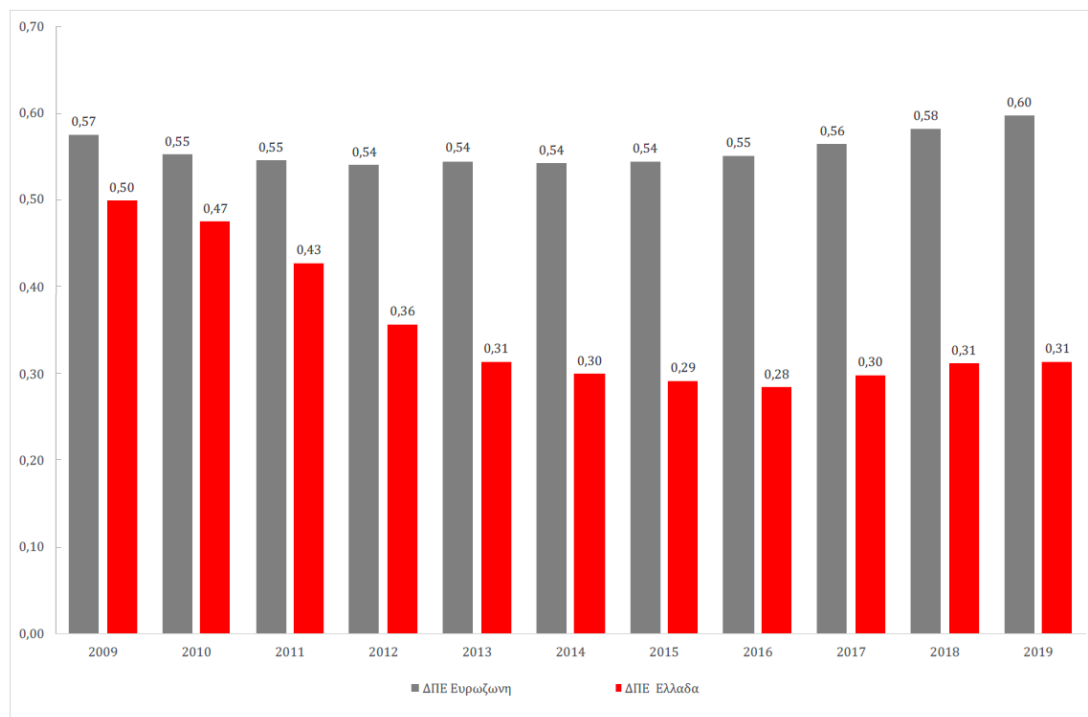
Ο Δείκτης Ποιότητας Εργασίας μελετά επτά σημαντικές παραμέτρους που ορίζουν την ποιότητα στην εργασία, όπως παρουσιάζονται στο Σχήμα που ακολουθεί.

Σχήμα 5.3: Οι 7 διαστάσεις της Ποιότητας Εργασίας. Πηγή: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.



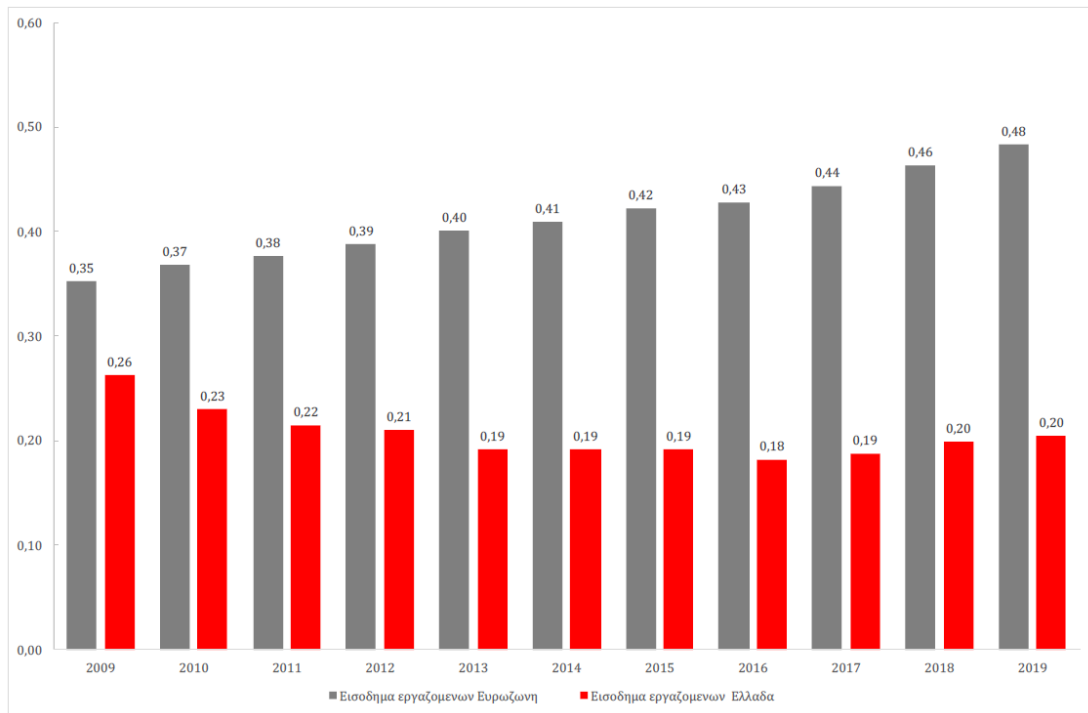
Είναι προφανές ότι στην Ελλάδα, παρά την προσπάθεια για ‘εικονική’ μείωση της ανεργίας τα τελευταία έτη, στην πραγματικότητα η ποιότητα εργασίας έχει μειωθεί σε τέτοιο βαθμό που τελικά οι εργαζόμενοι οδηγούνται και πάλι στην ανεργία, ή απασχολούνται με πολύ μικρές αμοιβές, σε άτυπες μορφές εργασίας, κατ’ ανάγκη.

Διάγραμμα 5.1: Δείκτης Ποιότητας Εργασίας στην Ευρωζώνη και στην Ελλάδα. Πηγή: Eurostat



Η σημαντική υποβάθμιση των συνθηκών εργασίας στην Ελλάδα την περίοδο 2010 – 2018, αφορά και την εφαρμογή των Προγραμμάτων Οικονομικής Προσαρμογής και παρατηρείται κατακόρυφη πτώση του Δείκτη καθώς εφαρμόστηκε η στρατηγική της εσωτερικής υποτίμησης, τα μέτρα ελαστικοποίησης της αγοράς εργασίας που προώθησε, σε συνδυασμό με το υφεσιακό αποτέλεσμα της δημοσιονομικής λιτότητας. Το συντριπτικό σοκ που προκάλεσαν στην αγορά εργασίας, αποτυπώθηκε στην απότομη βύθιση του δείκτη. Εξ αιτίας της υγειονομικής κρίσης, η νομοθεσία για την εργασία ελαστικοποιήθηκε περισσότερο το τελευταίο έτος, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται ακόμη και μεγάλα κενά προσφοράς εργασίας, δηλαδή να μην καλύπτονται οι θέσεις που προσφέρονται εξ αιτίας της εποχικότητας και των χαμηλών αμοιβών (Κορατζάνης, 2021). Το καλοκαίρι του 2022 παρατηρήθηκε σοβαρή έλλειψη προσωπικού στον τουρισμό, η οποία συνδέεται με τις κακές αμοιβές, το εξαιρετικά ευρύ ωράριο και την εποχικότητα της εργασίας.

Διάγραμμα 5.2: Εισόδημα εργαζομένων στην Ελλάδα και στην Ευρωζώνη. Πηγή: Eurostat.

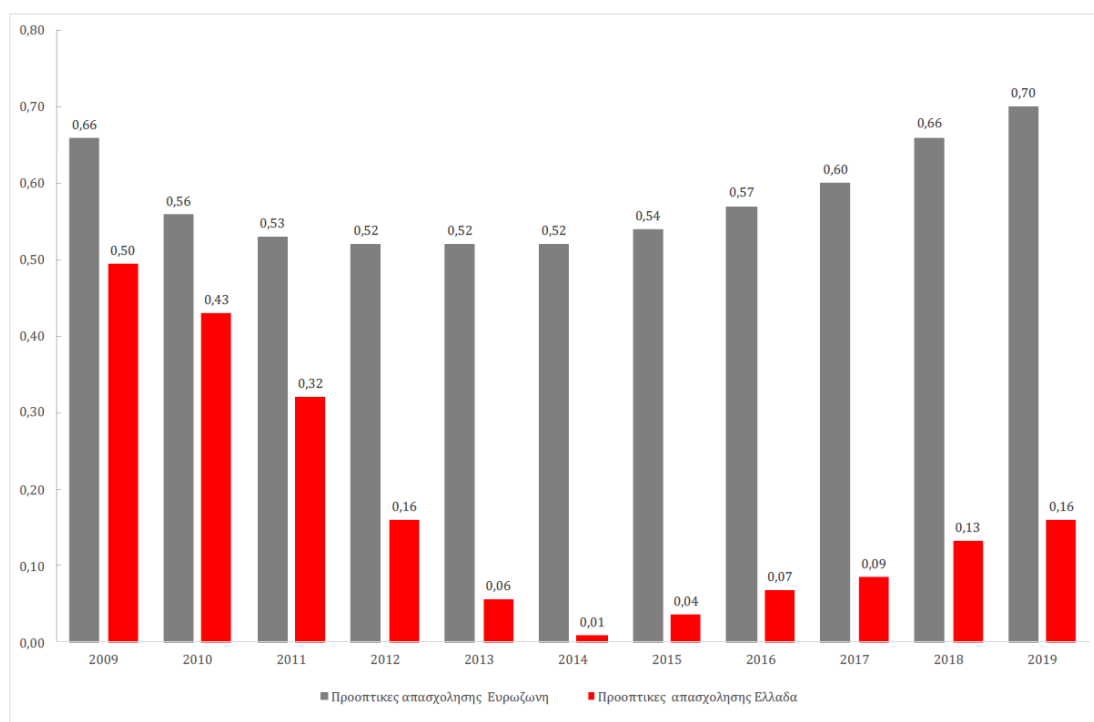


Στην Ελλάδα παρουσιάζεται επίσης ένταση της άτυπης εργασίας, ενώ ένα τεράστιο ποσοστό εργαζομένων εργάζονται με μειωμένο ωράριο ή για μικρά διαστήματα, παρά το γεγονός ότι αναζητούν πλήρη εργασία. Έτσι οι προοπτικές απασχόλησης είναι μειωμένες, επίσης και η απόδοση των εργαζομένων, αφού εργάζονται περιστασιακά και γνωρίζουν εκ των προτέρων ότι η εργασία τους δεν θα έχει συνέχεια. Είναι ευνόητο ότι είναι μειωμένο το ενδιαφέρον για την απόδοση, ενώ επίσης και οι επιχειρήσεις δεν ενδιαφέρονται να προσφέρουν ευκαιρίες στους εργαζομένους τους, καλύτερες αμοιβές και συνθήκες εργασίας.

Αυτό το γεγονός, μειώνει και τις ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη, ενώ ελάχιστα ενδιαφέρονται οι επιχειρήσεις για την εκπαίδευση και ανάπτυξη του προσωπικού, που συνήθως απασχολούν για μικρά διαστήματα. Πρόκειται για μία σειρά προβλημάτων που ανακύπτουν από το γεγονός ότι, στην Ελλάδα και στην Περιφέρεια Πειραιά ειδικότερα, παρατηρείται μεγάλος αριθμός μικρομεσαίων επιχειρήσεων που κινδυνεύουν διαρκώς με πτώχευση εξ αιτίας των αντίξωων συνθηκών στην αγορά και των κρίσεων που αντιμετώπισε η ελληνική οικονομία αλλά και η διεθνής.

Γίνεται σαφές ότι ο ρόλος ενός τοπικού Γραφείου Πληροφόρησης και Προώθησης της Απασχόλησης, θα ήταν σημαντικός για τις επιχειρήσεις και για τους ανέργους.

Διάγραμμα 5.3: Προοπτικές απασχόλησης στην Ελλάδα και στην Ευρωζώνη. Πηγή: Eurostat.



Μια επιπλέον διάσταση της ποιότητας της εργασίας σχετίζεται με το επίπεδο εκπροσώπησης των εργαζομένων. Το γεγονός ότι οι περισσότερες επιχειρήσεις απασχολούν πολύ μικρό αριθμό εργαζομένων, σημαίνει ότι δεν έχουν το δικαίωμα από τη νομοθεσία να δημιουργήσουν Εργατικά Σωματεία, άρα στερούνται της δυνατότητας συλλογικών διαπραγματεύσεων ένα μεγάλο ποσοστό εργαζομένων στην Ελλάδα. Εξ αιτίας της έλλειψη προστασίας της εργασίας από εργατικά σωματεία, το κανονιστικό σύστημα προστασίας της εργασίας απομένει στην παρακολούθηση των ελεγκτικών μηχανισμών του κράτους.

Από όσα παραπάνω αναφέρθηκαν είναι προφανές ότι η δημιουργία ενός Τοπικού Γραφείου Απασχόλησης θα μπορούσε να δώσει λύσεις στα ποικίλα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις και οι άνεργοι στην Περιφέρεια Πειραιά.

Κεφάλαιο 6

ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟ ΚΕΡΑΤΣΙΝΙΟΥ – ΔΡΑΠΕΤΣΩΝΑΣ

6.1 Κανονιστική συμμόρφωση και στόχοι Γραφείου Απασχόλησης

Για τη δημιουργία ενός Γραφείου Απασχόλησης στο Δήμο Κερατσινίου – Δραπετσώνας υπάρχει διαθέσιμο το θεσμικό πλαίσιο του ν.3463/2006, ως μία προσπάθεια για την σύζευξη της ανάγκης και της προσφοράς της εργασίας σε τοπικό επίπεδο. Η δημιουργία του θα ενταχθεί στα πλαίσια της Κοινωνικής Πολιτικής του Δήμου, ενώ θα περιλαμβάνει ευρύ φάσμα δράσεων για την ενίσχυση της απασχόλησης (Ρεβάνογλου & Γεωργόπουλος, 2021).

Κύριος στόχος του θα είναι η ενίσχυση της τοπικής ανάπτυξης και της κοινωνικής συνοχής μέσα από τις δράσεις βελτίωσης και αύξησης της απασχόλησης των δημοτών, που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία και εμφανίζουν σωρευτικά προβλήματα εργασιακής και κοινωνικής ένταξης.

Οι αντικειμενικοί στόχοι που είναι δυνατόν να επιτευχθούν από τη λειτουργία του Γραφείου Απασχόλησης είναι:

- (1) Η αύξηση της απασχολησιμότητας, η αντιμετώπιση των ανισοροπιών και ανισοτήτων πρόσβασης στην αγορά εργασίας, η αύξηση των ευκαιριών για απασχόληση για όλους και με έμφαση για τις ευαίσθητες ομάδες.
- (2) Η εύκολη πρόσβαση στην εύρεση απασχόλησης των δημοτών μέσα από μόνιμες τοπικές υπηρεσίες υποστήριξης των ανέργων και των επιχειρήσεων που ζητούν προσωπικό.
- (3) Η υποστήριξη των γυναικών που αναζητούν εργασία.
- (4) Η ενεργοποίηση οικονομικά αδρανών πληθυσμιακών ομάδων με στόχο την αξιοποίηση του συνόλου του εργατικού δυναμικού χωρίς αποκλεισμούς.

(5) Η διευκόλυνση εντοπισμού του κατάλληλου προσωπικού από την περιοχή που δραστηριοποιούνται οι επιχειρήσεις.

(6) Η λειτουργία ενός καινοτόμου μοντέλου υποστήριξης της απασχόλησης από το Δήμο, ως μία ακόμη προσφορά προς τους δημότες και τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην περιφέρεια.

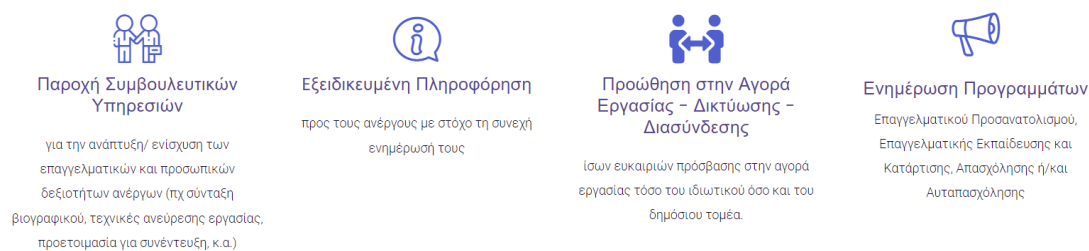
6.2 Δράσεις του Γραφείου Απασχόλησης

Στο πλαίσιο της υλοποίησης του προγράμματος θα αναπτυχθούν κατάλληλες δράσεις για την ενίσχυση της απασχόλησης και την κάλυψη των κενών θέσεων σε επιχειρήσεις της περιφέρειας με το κατάλληλο προσωπικό (Κέφης, 2020):

Πληροφόρηση των ανέργων για τις διαθέσιμες θέσεις απασχόλησης στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα στην περιοχή.

Ενημέρωση τα τρέχοντα προγράμματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και επιμόρφωσης ανέργων στην περιοχή του Δήμου Κερατσινίου – Δραπετσώνας ή πλησίον αυτού.

Παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών για την εύρεση εργασίας και την ενίσχυση επαγγελματικών δεξιοτήτων των ανέργων, σε ομαδικό ή ατομικό επίπεδο, όπως είναι η σύνταξη βιογραφικού και η προετοιμασία για συνέντευξη, οι τεχνικές ανεύρεσης εργασίας κ.ά.



Εικόνα 6.4: Παρεχόμενες υπηρεσίες από το Γραφείο Απασχόλησης

Δικτύωση και διασύνδεση επιχειρήσεων για την προώθηση της συνεργασίας με στόχο την καλύτερη αποτύπωση των προσφερόμενων θέσεων εργασίας, ώστε να βρουν το κατάλληλο προσωπικό μέσα από τη διαμεσολάβηση του Γραφείου Απασχόλησης.

Ανάπτυξη συνεργασιών και διασύνδεση με ιδρύματα και οργανισμούς καθώς και άλλους πιστοποιημένους φορείς προώθησης της απασχόλησης.

Παροχή εργασίας για την πρακτική άσκηση φοιτητών, σε υπηρεσίες του Δήμου για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.

Δημιουργία εκδηλώσεων για την υποστήριξη της επιχειρηματικότητας, της καινοτομίας και της απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο, με στόχο να αναδειχθούν οι ευκαιρίες στην περιοχή.

Η παροχή πληροφόρησης στους ανέργους θα αφορά σημαντικά ζητήματα για την εύρεση εργασίας όπως είναι ο εκπαιδευτικός προσανατολισμός, οι ευκαιρίες για μετεκπαίδευση ή μεταπτυχιακές σπουδές, οι υποτροφίες και η χρηματοδότηση της επιχειρηματικότητας από κρατικά και ευρωπαϊκά προγράμματα, οι θέσεις που προσφέρονται από επιχειρήσεις της περιοχής, ημερίδες, σεμινάρια και συνέδρια, προγράμματα δια βίου μάθησης κ.ά.

Η συμβουλευτική υποστήριξη θα αφορά κυρίως την υποστήριξη των ανέργων για την αναζήτηση εργασίας, τη σύνταξη βιογραφικού, το σχεδιασμό της σταδιοδρομίας και των επαγγελματικών προοπτικών, την ένταξη και παραμονή στην αγορά εργασίας κ.ά.

Οι δράσεις για τη διασύνδεση των επιχειρήσεων θα αφορούν κυρίως την αποτύπωση των αναγκών τους σε εργατικό δυναμικό και την καταγραφή σε βάσεις δεδομένων, καθώς και την υποστήριξη και αξιοποίηση προγραμμάτων που στηρίζουν την απασχόληση (Combe, 2021).

Οι δράσεις και υπηρεσίες του Γραφείου Απασχόλησης θα συμπληρώνουν τις υπηρεσίες που παρέχουν οι θεσμοθετημένοι φορείς προώθησης της Απασχόλησης, όπως είναι κυρίως η ΔΥΠΑ, με στόχο την πλησιέστερη στους πολίτες παροχής υπηρεσιών που προορίζονται για την αύξηση της ποιοτικής απασχόλησης.

6.3 Οργάνωση και ίδρυση Γραφείου Απασχόλησης

Για την εύρυθμη και αποτελεσματική οργάνωση και λειτουργία του «Γραφείου Προώθησης της Απασχόλησης», απαιτούνται ορισμένα εργαλεία, ανθρώπινοι πόροι και δομές που θα το εξοπλίσουν με τα αναγκαία μέσα (Κέφης, 2020). Σε κάθε δράση κοινωνικής πολιτικής πρέπει να ερευνάται η αρχή «Κοινωνική Πολιτική για Ποιον και

Γιατί», ώστε να οργανωθεί με τον καλύτερο και πληρέστερο τρόπο το νέο Γραφείο (Τζωρτζάκης & Τζωρτζάκη, 2007):

Υλικοτεχνική Υποδομή

- Η υλικοτεχνική υποδομή με πρόσβαση στο διαδίκτυο, πρέπει να περιλαμβάνει υπολογιστές και server που θα επιτρέπει την εύρυθμη λειτουργία του συστήματος. Άρα είναι απαραίτητη η προμήθεια σχεσιακών βάσεων δεδομένων για την συλλογή και καταγραφή στοιχείων ανέργων και επιχειρήσεων.

- Η υλικοτεχνική υποδομή πρέπει να εξασφαλίζει την επικοινωνία με τους ενδιαφερόμενους φορείς και εντός του Γραφείου, με ηλεκτρονικό και έντυπο τρόπο, ώστε να εξυπηρετούνται και όσοι δεν διαθέτουν ψηφιακές δεξιότητες. Επίσης πρέπει να διασυνδέεται το Γραφείο με τοπικούς φορείς και επιχειρήσεις καθώς και άλλα ιδρύματα, οργανισμούς και πιστοποιημένους φορείς προώθησης της απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο (Τσιρίκας, (2017).

- Το λογισμικό που θα χρησιμοποιηθεί μπορεί να είναι προσαρμοσμένο στις ανάγκες του Γραφείου, ή να χρησιμοποιούνται προγράμματα του εμπορίου (Office κ.ά.), ενώ είναι απαραίτητη η δημιουργία ενός δυναμικού ιστότοπου που θα εξασφαλίζει την επικοινωνία με τους ενδιαφερόμενους (Laudon & Laudon, 2015).

- Το Γραφείο πρέπει να εξοπλιστεί και με τηλεφωνικό κέντρο, ώστε να προσφέρει άμεση πληροφόρηση στους ενδιαφερόμενους που δεν ικανοποιούνται από την ενημέρωση που προσφέρει ο ιστότοπος.

- Οι υπηρεσίες εντός του Γραφείου πρέπει να είναι δικτυωμένες με σκοπό την συνεργασία μεταξύ τους και την αντιμετώπιση κοινών προβλημάτων.

- Η οργάνωση του Γραφείου πρέπει να συμβάλλει στην καλύτερη πρόσβαση κατανόησης των αναγκών και των προβλημάτων που αντιμετωπίζει ο πληθυσμός – στόχος, δηλαδή οι άνεργοι και οι επιχειρήσεις που αναζητούν προσωπικό.

- Εξειδικευμένα συστήματα πρέπει να παρακολουθούν και να αξιολογούν τις ανάγκες ειδικών ομάδων της περιοχής, όπως είναι οι μετανάστες και οι παλιννοστούντες, ώστε να επεμβαίνουν με τον κατάλληλο τρόπο.

Ανθρώπινο Δυναμικό, Επιλογή και Στελέχωση

- Η στελέχωση με ανθρώπους που είναι κατάλληλα εξοπλισμένοι από γνώσεις και εργασιακή εμπειρία σε ανάλογα θέματα είναι άκρως απαραίτητη. Κυρίως δε η

πρώτη λειτουργία του Γραφείου, θα εξαρτηθεί σε αποτελεσματικότητα από την καλή στελέχωση, την κατάρτιση των νέων υπαλλήλων ή ακόμη και από τη μετακίνηση έμπειρων στον τομέα υπαλλήλων (Χυτήρης & Άννινος, 2015).

- Η δεξιότητα στη συμβουλευτική είναι επίσης απαραίτητη, άρα εκτός από τη χρήση του υλικοτεχνικού εξοπλισμού, πρέπει να διαθέτουν εξαιρετικές ικανότητες επικοινωνίας με το κοινό (Φαναριώτης, 2009).

- Οι εργαζόμενοι πρέπει να εκπαιδευτούν και να εξοικειωθούν με τη νέα τους Υπηρεσία

Οι απαραίτητοι υπάλληλοι για την έναρξη λειτουργίας του Γραφείου Απασχόλησης είναι οι παρακάτω με τον αντίστοιχο ρόλο στην Υπηρεσία:

Ο ρόλος του Σύμβουλου Απασχόλησης

Ο Σύμβουλος Απασχόλησης πρέπει να ασχολείται εξατομικευμένα με την υποστήριξη των ανέργων και κάθε άλλου ενδιαφερόμενου για να ανεύρει την εργασία που επιθυμεί. Μεταξύ του Συμβούλου και του αιτούντος πρέπει να αναπτύσσεται μία σχέση εμπιστοσύνης και θετικού κλίματος, με στόχο να ενεργοποιηθεί ο εξυπηρετούμενος πολίτης και να καταστρώσει ένα ατομικό σχέδιο δράσης σε συνεργασία με τον σύμβουλο. Το σχέδιο αυτό μπορεί να περιλαμβάνει και κάποια εκπαίδευση μέχρι την επίτευξη ανεύρεσης εργασίας. Ο Σύμβουλος θα προσφέρει υποστήριξη για τη δημιουργία βιογραφικού σημειώματος, θα προετοιμάζει τον ενδιαφερόμενο για τη συνέντευξη και θα μεριμνά για κάθε πιθανή θέση εργασίας που προσφέρεται και είναι κατάλληλη για τον υποψήφιο. Ο Σύμβουλος Απασχόλησης πρέπει να τηρεί φόρμες με τα στοιχεία των ενδιαφερομένων, εφόσον οι ίδιοι δεν διαθέτουν ψηφιακές δεξιότητες για να συμπληρώσουν φόρμα επικοινωνίας στον ιστότοπο. Επίσης πρέπει να τηρεί το ιστορικό και να ενημερώνει τα στοιχεία των εξυπηρετούμενων.

Από την αυτοπρόσωπη επαφή με τους εξυπηρετούμενους, ο Σύμβουλος πρέπει να εντοπίζει τις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες κάθε ατόμου, αλλά και να ανιχνεύει το περιβάλλον που τον υποστηρίζει ή τον τρόπο διαβίωσης και τις άμεσες ανάγκες του. Για παράδειγμα μπορεί να επέμβει για να προσφερθεί φύλαξη ανηλίκων παιδιών σε μητέρες που αναζητούν εργασία.

Ο σύμβουλος πρέπει να τηρεί έναν ατομικό φάκελο για κάθε ωφελούμενο, και να παρακολουθεί πως εξελίσσεται. Αν για παράδειγμα αναλάβει κάποια εργασία για ορισμένο διάστημα πρέπει να ενημερώνει τον φάκελό του, καθώς επίσης και με άλλες οικογενειακές πληροφορίες που μπορεί να ληφθούν υπόψη στην αναζήτηση κατάλληλης εργασίας. Επίσης, μπορεί να δημιουργεί εξατομικευμένες και ομαδικές συμβουλές με αξιόπιστη πληροφόρηση, για παράδειγμα σε θέσεις που ανοίγουν στο δημόσιο, ή για θέσεις που θα εμφανιστούν σε επιχειρήσεις που πρόκειται να λειτουργήσουν στην περιοχή.

Τέλος, πρέπει να παρέχει ψυχολογική υποστήριξη και ενδυνάμωση των ανθρώπων που αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες στην ανεύρεση εργασίας.

Ο ρόλος του υπεύθυνου σύζευξης και δικτύωση προσφοράς και ζήτησης εργασίας

Ο υπεύθυνος σύνδεσης και δικτύωσης της προσφοράς και ζήτησης, πρέπει να έχει καλές σχέσεις εμπιστοσύνης και επαφές με τις επιχειρήσεις και τους φορείς που αναζητούν προσωπικό, να αναζητά γενικότερα προσφερόμενες θέσεις εργασίας στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, να συνδυάζει εκπαιδευτικά προγράμματα που είναι διαθέσιμα δωρεάν ή και επιδοτούμενα. Με τη διασύνδεση περίπου τα $\frac{3}{4}$ των θέσεων που προσφέρονται από επιχειρήσεις και άλλους φορείς, καλύπτονται από τα καταχωρημένα στο πληροφοριακό σύστημα πρόσωπα που αναζητούν εργασία.

Ο υπεύθυνος σύζευξης της προσφοράς και της ζήτησης, αναζητά με βάση τα πεδία πληροφοριών τα κατάλληλα πρόσωπα για τις θέσεις που προσφέρονται και υποστηρίζει τις επιχειρήσεις σε αυτή την αναζήτηση, παρέχοντας λίστες με υποψηφίους. Επίσης, μπορεί να συνδυάζει επιδοτούμενα προγράμματα απασχόλησης, να παρακολουθεί την εξέλιξη και να διασφαλίζει τη βιωσιμότητα και τη συνέχιση της εργασίας.

Καθημερινά πρέπει να διερευνά και καταγράφει το σύνολο των φορέων και προγραμμάτων που θα μπορούσαν να φανούν χρήσιμοι στην αντιμετώπιση των αιτημάτων των ενδιαφερομένων χρηστών. Μέσα από τη βάση δεδομένων που διαθέτει πρέπει να προωθεί τις συνεργασίες να χρησιμοποιεί τις απαραίτητες τεχνικές και μεθοδολογία ώστε να ανιχνεύσει τις ανάγκες των επιχειρήσεων σε εργατικό δυναμικό.

Πρέπει να επεξεργάζεται και τηρεί φακέλους των επιχειρήσεων που απευθύνονται στο Γραφείο Απασχόλησης για να βρουν προσωπικό, να συνεργάζεται και εφαρμόζει ειδικό σύστημα καταγραφής των περιπτώσεων το οποίο και ενημερώνει ενεργητικά. Μπορεί τέλος να δημιουργεί τακτικά ομαδική ή εξατομικευμένη συμβουλευτική προς επιχειρήσεις της περιοχής, για τον τρόπο που θα μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν εξειδικευμένα εργαλεία για επιδοτούμενη απασχόληση, για επιμόρφωση του προσωπικού τους και για εξεύρεση του κατάλληλου προσωπικού.

Για να επιτευχθεί η σύζευξη ο υπεύθυνος μετά την παροχή ενός καταλόγου με τους κατάλληλους υποψηφίους με βαθμό ταιριάσματος στις απαιτήσεις των επιχειρήσεων, πρέπει να παρακολουθεί την εξέλιξη και τελικά την κάλυψη των θέσεων από τους υποψηφίους που προτείνει.

Ο ρόλος του υπεύθυνου για την ενημέρωση και επικοινωνία του ιστότοπου

Σε καθημερινή βάση, ο ιστότοπος πρέπει να ενημερώνεται και να επικοινωνεί με τους ενδιαφερόμενους. Επίσης πρέπει να προσθέτει πληροφορίες, να διαχειρίζεται τα στοιχεία, να ενημερώνει τις βάσεις δεδομένων και να παρακολουθεί τις πληροφορίες από τα cookies.

Ο ρόλος του υπεύθυνου για τις επικοινωνίες με άλλους φορείς

Ένας υπεύθυνος πρέπει να είναι σε καθημερινή επαφή ακόμη και εκτός γραφείου με επιχειρήσεις, δημόσιες υπηρεσίες, πανεπιστήμια κ.λπ. που προσφέρουν θέσεις εργασίας ή εκπαίδευση και επιδοτούμενα ή δωρεάν εκπαιδευτικά προγράμματα. Για την εξεύρεση συνεργασιών μπορεί να απαιτείται η επίσκεψή του σε αυτούς τους φορείς, ώστε να αναπτύξει συνεργασίες.

Ο ρόλος του υπεύθυνου για τις τηλεφωνικές επικοινωνίες

Αρχικά τουλάχιστον ένα άτομο πρέπει να απαντά στο τηλέφωνο και να δίνει τις πρώτες πληροφορίες και κατευθύνσεις σε κάθε ενδιαφερόμενο, ή και να συνδέει τους ενδιαφερόμενους με τον κατάλληλο σύμβουλο ή υπεύθυνο.

Προβολή και επικοινωνιακή διαφήμιση του νέου Γραφείου

Για να γίνει γνωστή η λειτουργία του Γραφείου, ο Δήμος πρέπει να το προβάλλει κατάλληλα στη δική του ιστοσελίδα, αλλά και σε άλλα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, αφίσες σε επιλεγμένα σημεία, στο τοπικό γραφείο της ΔΥΠΑ και σε άλλους φορείς όπως τα επιμελητήρια και τα κτίρια εκπαίδευσης, πολιτισμού και άθλησης του Δήμου (Φαναριώτης, 2009).

6.4 Δημιουργία δυναμικού ιστότοπου του Γραφείου Απασχόλησης

Το Γραφείο πρέπει να παρέχει πλήρως τις υπηρεσίες του και διαδικτυακά. Οφείλει στα πλαίσια της γενικότερης επιδίωξης της απλοποίησης της λειτουργίας της ελληνικής δημόσιας διοίκησης και της αποτελεσματικής ψηφιακής προσφοράς των δημοσίων υπηρεσιών, να οργανώσει κατάλληλα έναν δυναμικό ιστότοπο με τον οποίο θα επικοινωνεί με τους ενδιαφερόμενους και θα τους ενημερώνει για κάθε δραστηριότητα του γραφείου, νέα θέση εργασίας, προσφορά εργασίας, εκπαιδευτικά προγράμματα κ.ά.

Τεχνικές Προδιαγραφές

Το πρόγραμμα θα μπορούσε να δημιουργηθεί με τελευταίας γενιάς εργαλεία Microsoft.NET. Η Βάση Δεδομένων θα μπορούσε να είναι Microsoft SQL Server και θα να χρησιμοποιηθεί sql server, που θα προμηθευτεί ο Δήμος (Laudon & Laudon, 2015).

Γενικές πληροφορίες για τη λειτουργία του Γραφείου και χρήσιμες συμβουλές

Στην αρχική σελίδα πρέπει να παρουσιάζονται περιληπτικά οι λόγοι που συστήθηκε το Γραφείο Απασχόλησης, οι στόχοι και οι παρεχόμενες υπηρεσίες. Επίσης πρέπει να περιλαμβάνει μία μικρή περιγραφή για τον τρόπο με τον οποίο οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να ωφεληθούν από τη λειτουργία του, να επικοινωνήσουν με το Γραφείο ακόμη και τηλεφωνικά αλλά και διαδικτυακά, ή δια ζώσης.

Είναι ακόμη σημαντικό να προσφέρονται Χρήσιμες Συμβουλές για εύρεση Απασχόλησης και για Εκπαίδευση. Τέτοιες συμβουλές μπορεί να αφορούν τη δημιουργία βιογραφικού σημειώματος και τον τρόπο που πρέπει να είναι προετοιμασμένος ένας υποψήφιος για να δώσει συνέντευξη. Επίσης πρέπει να

παρέχονται πληροφορίες για κάθε εκπαιδευτικό πρόγραμμα που μπορεί να ενδιαφέρει όσους αιτούνται εργασίας.

Μία ακόμη παρεχόμενη συμβουλευτική και σύζευξη πληροφοριών μεταξύ της προσφοράς και ζήτησης εργασίας, είναι οι θέσεις που προκηρύσσονται από το ευρύτερο δημόσιο στην περιοχή και από τον ΑΣΕΠ. Το Γραφείο θα παρακολουθεί τις προσφερόμενες θέσεις από διάφορους φορείς και θα τις αντιστοιχίζει με τη ζήτηση για εργασία, ώστε να μπορούν οι ενδιαφερόμενοι να ενημερώνονται και να συμμετέχουν.

Περαιτέρω πρέπει να διαχωρίζεται σαφώς ο τρόπος με τον οποίο παρέχονται οι υπηρεσίες του Γραφείου Απασχόλησης στους Ανέργους, στις Επιχειρήσεις και σε κάθε τρίτο φορέα (π.χ. πανεπιστήμια, δημόσιοι φορείς κ.ά.).

Εφαρμογή Διαχείρισης Ανέργων

Η εφαρμογή πρέπει να είναι συμβατή σε υπολογιστή και smartphone αφού άλλωστε οι περισσότεροι άνθρωποι σήμερα χρησιμοποιούν τέτοιες συσκευές. Δύο είναι οι κύριοι στόχοι:

- Η καταγραφή και επεξεργασία των στοιχείων των ανέργων.
- Η διαχείριση ανέργων – ωφελούμενων με στόχο την ταχύτερη εύρεση εργασίας.

Εφαρμογή Διαχείρισης Επιχειρήσεων

Μία εφαρμογή συμβατή σε υπολογιστή και smartphone πρέπει να παρέχει τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις να υποβάλλουν τα αιτήματά τους για την ανεύρεση υποψηφίων εργαζομένων. Η εφαρμογή πρέπει να παρέχει τα εξής:

- Καταγραφή στοιχείων επιχειρήσεων
- Καταγραφή αιτημάτων επιχειρήσεων για προσωπικό
- Διαχείριση επικοινωνίας με την επιχείρηση.

Εφαρμογή σύζευξης Ανέργων και Επιχειρήσεων

Μία Βάση Δεδομένων πρέπει να σχεδιαστεί ώστε να επιτυγχάνει τρεις βασικές λειτουργίες για τη σύζευξη αιτημάτων από τους ανέργους και από τις επιχειρήσεις:

- Διαχείριση αιτημάτων Ανέργων και Επιχειρήσεων
- Εύρεσης εργασίας σε ανέργους
- Εύρεση κατάλληλων υποψηφίων σε επιχειρήσεις.

Οι βάσεις δεδομένων πρέπει να συλλέγουν ορισμένα απαραίτητα στοιχεία καθώς και ορισμένα προαιρετικά που θα αφορούν (α) τους ανέργους που αναζητούν εργασία και (β) τους εργοδότες που αναζητούν προσωπικό (Turban et al, 2015). Όπως άλλωστε παραπάνω αναφέρθηκε, πολλοί εργαζόμενοι μπορεί να αναζητούν καλύτερη εργασία, με καλύτερο μισθό ή περισσότερες ώρες εργασίας. Η κινητικότητα που παρατηρείται στην περιοχή της περιφέρειας Πειραιά, αποδεικνύει την ανάγκη εύρεσης ποιοτικής εργασίας σε μεγάλο ποσοστό των ήδη απασχολούμενων.

Επίσης, το Γραφείο Απασχόλησης θα παρακολουθεί κάθε προσφερόμενη θέση στον ευρύτερο δημόσιο τομέα που προσφέρεται στην περιοχή του Δήμου, ώστε να αντιστοιχίζει και με αυτές τις προσφερόμενες θέσεις, τη ζήτηση εργασίας από ανέργους ή αιτούντες εργασία.

Εφαρμογή παροχής αιτημάτων για εργασία και εκπαίδευση από άλλους φορείς

Η εφαρμογή πρέπει να δίνει τη δυνατότητα και σε άλλους φορείς να αιτούνται την προσφορά εργασίας ή εκπαίδευσης, όπως είναι τα εκπαιδευτικά ιδρύματα ανώτερης και ανώτατης εκπαίδευσης, άλλοι φορείς δημόσιοι ή ιδιωτικοί που ενδιαφέρονται για πρόσληψη φοιτητών για πρακτική άσκηση, ή για εξειδίκευση προσωπικού σε ορισμένα επαγγέλματα και ειδικότητες.



Εικόνα 6.5: Πρόγραμμα της ΔΥΠΙΑ με επιδοτούμενη παρακολούθηση.

Αυτή η εφαρμογή πρέπει να έχει περισσότερα προαιρετικά πεδία και ορισμένα υποχρεωτικά για τη δημιουργία ενός προφίλ που θα μπορεί να προσθέτει αναγγελίες για εκπαίδευση ή εργασία. Για παράδειγμα πανεπιστήμια ή άλλοι φορείς θα μπορούν να αναγγέλλουν εκπαιδευτικά προγράμματα, σεμινάρια ή ημερίδες που αφορούν ορισμένες ειδικότητες.

Δομή της εφαρμογής

Η δομή της εφαρμογής θα διακρίνεται σε πέντε άξονες (Laudon & Laudon, 2015):

1. Άνεργοι ή ενδιαφερόμενοι για εύρεση νέας εργασίας

Οι ενδιαφερόμενοι πρέπει να καταχωρούν τα προσωπικά στοιχεία τους, ορισμένα εκ των οποίων θα είναι υποχρεωτικά και άλλα θα είναι προαιρετικά. Για παράδειγμα:

Υποχρεωτικά πληροφοριακά πεδία: Όνομα, Επώνυμο, Όνομα Πατέρα ή Μητέρας, Ημερομηνία Γέννησης, Διεύθυνση κατοικίας, Εκπαιδευτικό επίπεδο, Επικοινωνία με τηλέφωνο ή και email ή άλλα μέσα ψηφιακής επικοινωνίας (viber, whatsapp κ.λπ.), είδος εργασίας που αναζητά σε ότι αφορά το ωράριο π.χ. 4ωρο, 6ωρο, 8ωρο, σπαστό ή ολόκληρο.

Προαιρετικά πληροφοριακά πεδία: ΑΦΜ, ΑΔΤ, Φύλλο, Οικογενειακή κατάσταση, Ειδικότητα εργασίας με επιλογή από τις ειδικότητες του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ αλλά και ελεύθερο κείμενο περιγραφής της ειδικότητας ή και άλλων ειδικοτήτων, Εργασιακή Εμπειρία σε χρόνο και ειδικότητες, Αριθμός Κάρτας Ανεργίας, Ετήσιο ατομικό ή και οικογενειακό εισόδημα (μεταξύ ορισμένων κλιμάκων π.χ. 0 – 5.000€, 5.001 – 12.000€ κ.λπ.), Σημειώσεις (Turban et al, 2015). Πρέπει να τονίζεται η σημασία επιλογής κωδικών ειδικότητας από το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ γιατί αργότερα οι βασικές επεξεργασίες και συζεύξεις θα έχουν πάντα σχέση με την ειδικότητα.

Επίσης οι ενδιαφερόμενοι θα πρέπει να συμπληρώνουν ορισμένες πληροφορίες με τικ όπως αν έχουν συμμετάσχει σε Voucher και σε ποιο, καθώς και το αντίστοιχο ΚΑΥΑΣ.

Τα στοιχεία των ενδιαφερόμενων ή ανέργων θα μπορούν να ελεγχθούν κατόπιν για την εγκυρότητά τους, δηλαδή από τις επιχειρήσεις που ενδιαφέρονται για προσωπικό. Δεν είναι απαραίτητο να ελέγχεται η εγκυρότητα από πριν. Άλλωστε είναι σχετικά

απίθανο κάποιος να παρέχει εσκεμμένα λανθασμένα στοιχεία, ενώ η Υπηρεσία είναι υποχρεωμένη να διαχειρίζεται τα στοιχεία των ενδιαφερόμενων με βάση τον σχετικό κανονισμό GDPR για τα προσωπικά δεδομένα.

Επειδή τα στοιχεία των αιτούντων εργασία θα εμφανίζονται σε ένα σύστημα προσφοράς εργασίας, είναι στη διακριτική τους ευχέρεια πόσα από αυτά θέλουν να εμφανίζονται. Για παράδειγμα στις σημειώσεις μπορεί να εξηγούν τους λόγους που ενδιαφέρονται για άλλη εργασία, ενώ είναι ήδη εργαζόμενοι σε κάποια επιχείρηση.

2. Διαχείριση αιτημάτων για εύρεση εργασίας

Οι υπάλληλοι του Γραφείου Απασχόλησης θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα εμφάνισης των αιτημάτων με βάση κάποιο πεδίο που θα επιλέγουν, υποχρεωτικό ή προαιρετικό, ή με σειρά κριτηρίων. Για παράδειγμα μπορεί να αναζητούνται όσοι έχουν επαγγελματική εμπειρία σε ορισμένη ειδικότητα, ή εκπαίδευση σε ορισμένη ειδικότητα, ή με βάση τις πιο πρόσφατες αιτήσεις κ.ά.

Επίσης μπορεί να εξαιρούνται από τα εκπαιδευτικά προγράμματα, αιτούντες που ήδη έλαβαν πρόσφατα κάποιο Voucher (Turban et al, 2015) και να έχουν προτεραιότητα όσοι έλαβαν μέρος σε ορισμένα Voucher για την εύρεση εργασίας σε ορισμένες ειδικότητες.

Με διπλό κλικ στο όνομα κάποιου ενδιαφερόμενου για εργασία πρέπει να εμφανίζεται ολόκληρη η καρτέλα με τα πεδία και το ιστορικό των αιτήσεων, καθώς και άλλες σημειώσεις που μπορεί να έχουν προστεθεί από υπάλληλο του Γραφείου που έλαβε κάποια συνέντευξη, ή παρείχε κάποια συμβουλευτική. Με τον τρόπο αυτό, οι υπάλληλοι του Γραφείου και οι Σύμβουλοι μπορούν να προσθέτουν πληροφορίες στο ιστορικό του ενδιαφερόμενου, όπως για παράδειγμα ότι εργάστηκε σε εργασία που του υποδείχθηκε για ορισμένο διάστημα και αυτό το διάστημα έληξε και αναζητά νέα εργασία.

3. Επιχειρήσεις

Όλες οι επιχειρήσεις θα μπορούν να δημιουργούν ένα προφίλ, στο οποίο θα προσθέτουν θέσεις εργασίας για τις οποίες αναζητούν προσωπικό. Δηλαδή, το προφίλ

θα παραμένει ενεργό και θα μπορούν να προσθέτουν ή αφαιρούν προσφερόμενες θέσεις εργασίας.

Το προφίλ πρέπει να δημιουργείται με ορισμένα υποχρεωτικά και άλλα προαιρετικά στοιχεία, κάποια από τα οποία θα είναι εμφανή στις αναγγελίες προσφοράς θέσεων εργασίας και κάποια άλλα θα είναι εμφανή μόνο στους υπαλλήλους του Γραφείου Απασχόλησης.

Υποχρεωτικά πεδία πληροφοριών: Επωνυμία εταιρίας ή και Διακριτικό Τίτλο, Διεύθυνση έδρας με δύο ή και περισσότερες επιλογές γιατί μπορεί να έχει εγκατάσταση σε γραφεία, αποθήκες και καταστήματα σε διάφορες περιοχές, Αντικείμενο εργασιών κύριο και δευτερέων, Τρόπους επικοινωνίας με τηλέφωνο, άλλα ψηφιακά μέσα, email και Υπεύθυνοι με τους οποίους μπορεί να γίνεται η επικοινωνία όπως ο Γενικός Διευθυντής, ο Διευθυντής Προσωπικού κ.ά.

Προαιρετικά πεδία πληροφοριών: ΑΦΜ, ΔΟΥ, Web Site, Σημειώσεις που περιγράφουν το αντικείμενο εργασιών της εταιρίας και το εύρος εργασιών, Σημειώσεις που αφορούν τις γνώσεις και δεξιότητες του προσωπικού που αναζητούν (Turban et al, 2015).

Όλα τα στοιχεία που καταχωρούν οι επιχειρήσεις θα πρέπει να ελέγχονται για την εγκυρότητα και να πραγματοποιείται τουλάχιστον μία επικοινωνία από αρμόδιο υπάλληλο του Γραφείου Εργασίας.

Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να έχουν την δυνατότητα δημιουργίας αγγελιών για προσωπικό που αναζητούν, σε ειδικό πεδίο με φόρμα που θα συμπληρώνεται από τις ίδιες (Laudon & Laudon, 2015). Είναι σημαντικό να συμπληρώνονται ορισμένες ή μία έστω ειδικότητα από το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, ώστε να είναι κατόπιν εύκολη η σύζευξη με τους ενδιαφερόμενους για εργασία.

4. Ανεύρεση υποψηφίων εργαζομένων

Οι υπάλληλοι του Γραφείου Απασχόλησης πρέπει να προσφέρουν άμεσα μία κατάσταση με κατάλληλους υποψήφιους για τη θέση εργασίας που αναζητά κάθε επιχείρηση. Κυρίως η επεξεργασία που θα πραγματοποιεί ο υπάλληλος για ανεύρεση των κατάλληλων υποψηφίων θα αφορά το εκπαιδευτικό επίπεδο, την εργασιακή

εμπειρία και την ειδικότητα που έχει. Κατόπιν θα αποστέλλει αυτή την κατάσταση στην επιχείρηση που αναζητά προσωπικό (Laudon & Laudon, 2015).

Όμως και οι επιχειρήσεις θα μπορούν να αναζητούν από το πληροφοριακό σύστημα του Γραφείου Απασχόλησης, κατάλληλους υποψηφίους για τις θέσεις που τους ενδιαφέρουν, με βάση τους κωδικούς επαγγέλματος του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, με εξειδικευμένο κωδικό ή γενικότερους κωδικούς που περιγράφουν κατηγορίες επαγγελμάτων.

Η επιλογή σε ότι αφορά τις ειδικότητες πρέπει να είναι μεγαλύτερη, δηλαδή να μπορεί να επιλέξει η επιχείρηση πολλές ειδικότητες από την Εργάνη έτσι που στην λίστα των ανέργων που ταιριάζουν στα κριτήρια θα εμφανίζονται με βαθμολογία ως προς το ταίριασμα της επιλογής.

Κατόπιν θα εμφανίζονται άνεργοι που πληρούν τις προϋποθέσεις και θα παρουσιάζεται λίστα με τους καταλληλότερους υποψήφιους.

5. Τήρηση Ιστορικού Αιτούντων εργασία και Επιχειρήσεων

Το Ιστορικό κάθε ενδιαφερόμενου για εργασία, θα εμφανίζεται σε μία οθόνη μαζί με τις δράσεις που έχει λάβει μέρος (π.χ. εκπαιδευτικά προγράμματα), τις θέσεις εργασίας που βρήκε ή έληξε ο χρόνος σύμβασης, ή ακόμη τις συνεντεύξεις που έχει δώσει για εύρεση εργασίας και άλλα σημαντικά αποτελέσματα (Laudon & Laudon, 2015).

Το Ιστορικό κάθε Επιχείρησης θα εμφανίζεται σε μία οθόνη και θα περιλαμβάνει τις θέσεις εργασίας που έχει αναζητήσει και αν προσέλαβε προσωπικό με τη βοήθεια του Γραφείου Απασχόλησης, για πόσο διάστημα απασχόλησε το προσωπικό που προσέλαβε, πόσοι υποψήφιοι κλήθηκαν σε συνέντευξη κ.ά.

6.5 Αυτοπρόσωπες υπηρεσίες στο φυσικό κατάστημα

Ένα φυσικό κατάστημα όπου θα στεγάζεται το Γραφείο Απασχόλησης είναι απαραίτητο σε κάποιο κτίριο του Δήμου ή κάπου αλλού στην πόλη, με εύκολη πρόσβαση. Στο Γραφείο πρέπει να υπάρχει η απαραίτητη υλικοτεχνική υποδομή με υπολογιστές και εκτυπωτές, γραφεία, χώρους υποδοχής και αρχεία, έντυπα και

στελέχη που θα προσφέρουν υπηρεσίες και συμβουλευτική (Τζωρτζάκης & Τζωρτζάκη, 2007).

Το Γραφείο πρέπει να διαθέτει τα απαραίτητα διακριτικά και πινακίδες που θα διαφημίζουν τις υπηρεσίες και διευκολύνσεις που προσφέρονται στους ενδιαφερόμενους.

Αυτοπρόσωπες υπηρεσίες σε αιτούντες εργασία

Όπως άλλωστε προαναφέρθηκε, ένας Σύμβουλος Απασχόλησης πρέπει να είναι διαθέσιμος στο φυσικό κατάστημα, ώστε να προσφέρει την ανάλογη υποστήριξη εξατομικευμένα σε κάθε ενδιαφερόμενο. Αυτό σημαίνει ότι αρχικά θα ανιχνεύσει τις ανάγκες του ενδιαφερόμενου και κατόπιν θα δημιουργήσει έναν ηλεκτρονικό φάκελο, το βιογραφικό του αιτούντος και άλλες συμβουλές για ανεύρεση εργασίας, ή ακόμη και την παροχή άμεσης ενημέρωσης για εταιρίες που έχουν απευθυνθεί στο Γραφείο για να βρουν αντίστοιχο προσωπικό. Επίσης πρέπει να καταστρώνεται ένα ατομικό πλάνο για κάθε ενδιαφερόμενο που μπορεί να περιλαμβάνει ακόμη και εκπαίδευση, η προσπάθεια εισόδου σε επιδοτούμενες εργασίες ή εποχιακές και μόνιμες εργασίες στο ευρύτερο δημόσιο (Χυτήρης & Άννινος, 2015).

Αυτοπρόσωπες υπηρεσίες σε επιχειρήσεις

Οι επιχειρηματίες μπορούν να επισκεφθούν το Γραφείο και να καταθέσουν αίτημα για ανεύρεση προσωπικού. Για το λόγο αυτό αν οι επιχειρηματίες δεν διαθέτουν κατάλληλες ψηφιακές δεξιότητες, θα βοηθηθούν από το προσωπικό ώστε να καταχωρηθεί στο σύστημα η θέση εργασίας που προσφέρουν. Επίσης, θα προσφέρεται στον επιχειρηματία από τον υπεύθυνο σύζευξης κατάσταση με τους καταχωρημένους ενδιαφερόμενους για σχετική εργασία, που ταιριάζουν στις απαιτήσεις της θέσης (Combe, 2021).

Αυτοπρόσωπες υπηρεσίες στο ευρύ κοινό

Κάθε ενδιαφερόμενος θα μπορεί να ενημερώνεται αυτοπροσώπως από τους υπαλλήλους του γραφείου, για τις δράσεις του και τα προγράμματα που προωθεί. Επίσης το γραφείο θα διοργανώνει ενημερωτικές εκδηλώσεις για την ευαισθητοποίηση του κοινού σε θέματα απασχόλησης, για την τρέχουσα κατάσταση

της ανεργίας και τις τοπικές δράσεις για την ανάσχεση της ανεργίας (Χυτήρης & Άννινος, 2015).

Στελέχωση και εκπαίδευση του προσωπικού

Οι ανθρώπινοι πόροι αποτελούν βασικό παράγοντα για την επιτυχία του Γραφείου Απασχόλησης, δεδομένου ότι η ανθρώπινη επικοινωνία είναι ιδιαίτερα σημαντική, αλλά και η καλή χρήση της τεχνολογίας είναι άκρως απαραίτητη για την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Αρχικά, με βάση τις προκαθορισμένες εργασίες που θα κληθούν να εκτελέσουν οι υπάλληλοι του νέου γραφείου, πρέπει να διαθέτουν τις ανάλογες ακαδημαϊκές γνώσεις και επαγγελματική εμπειρία, αλλά και τις δεξιότητες στην επικοινωνία. Πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στη στελέχωση γιατί κάθε ένας θα είναι υπεύθυνος για ένα σημαντικό κομμάτι των παρεχόμενων υπηρεσιών και όλοι μαζί θα λειτουργούν εύρυθμα το Γραφείο και αποδοτικά (Χυτήρης & Άννινος, 2015).

Η πρόσληψη πρέπει να γίνει μέσα από τους επίσημους φορείς με την αντίστοιχη περιγραφή της θέσης που πρόκειται να καλύψουν, τα προσόντα και τις δεξιότητες που πρέπει να διαθέτουν.

Κατόπιν, πρέπει να τοποθετηθούν και εκπαιδευτούν από κάποιο υπεύθυνο πρόσωπο που θα αναλάβει αρχικά τη διεύθυνση του γραφείου, το οποίο μπορεί να λειτουργεί αργότερα αυτόνομα. Κάποιο πρόσωπο από το Δήμο πρέπει να αναλάβει αρχικά αυτή τη διαδικασία μέχρι να την έναρξη της λειτουργίας. Στη συνέχεια πρέπει να βελτιωθούν οι ικανότητες τους μέσα από την καθημερινή τριβή και αντιμετώπιση κάθε περίπτωσης.

Για το προσωπικό πρέπει να σχεδιαστεί επίσης ένα πρόγραμμα ανάπτυξης (development plan) και διαρκούς εκπαίδευσης, ώστε να εξελιχθούν και να προσφέρουν πληρέστερες υπηρεσίες στους ενδιαφερόμενους, αλλά να οδηγούνται και σε συνολική βελτίωση της απόδοσης του Γραφείου.

Επίσης πρέπει να σχεδιαστεί ένα σύστημα απόδοσης (performance management system) για τον έλεγχο, είτε από τον προϊστάμενο του Γραφείου, είτε για τον αυτοέλεγχο (Τζωρτζάκης & Τζωρτζάκη, 2007).

Με την πάροδο του χρόνου, οι υπάλληλοι θα προάγουν τις υπηρεσίες του Γραφείου Απασχόλησης, θα προβάλλουν με καλύτερο τρόπο τη λειτουργία του και θα αποκτήσουν καλύτερες σχέσεις με τους ενδιαφερόμενους και την τοπική κοινωνία (Χυτήρης & Άννινος, 2015).

Κεφάλαιο 7

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η απασχόληση αποτελεί έναν βασικό παράγοντα για την ευημερία μίας κοινωνίας, ενώ επηρεάζει άμεσα την εθνική οικονομία, είτε θετικά είτε αρνητικά. Επειδή τα τελευταία πολλά χρόνια η ελληνική κοινωνία βίωσε μία σειρά από κρίσεις χρηματοοικονομική, δημοσιονομική, μεταναστατευτική, τραπεζική, υγειονομική και σήμερα μία ακόμη μεγαλύτερη οικονομική και ενεργειακή κρίση, η απασχόληση στην Ελλάδα έχει μειωθεί και οι περιορισμένες θέσεις που προσφέρονται με βάση το Δείκτη Ποιότητας Εργασίας, είναι χαμηλά αμειβόμενες και περιορισμένου χρόνου, γι' αυτό η κινητικότητα είναι έντονη. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Εθνική Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης, προωθούν κάθε δυνατή δράση για αύξηση της ποιοτικής απασχόλησης και κάλυψη των αναγκών των επιχειρήσεων από κατάλληλο προσωπικό, ωστόσο ένας τοπικός φορέας που θα λειτουργεί πλησιέστερα στους πολίτες, μπορεί να είναι ιδιαίτερα χρήσιμος σε ορισμένες περιφέρειες που πλήττονται από την ανεργία.

Σε ότι αφορά την περιφέρεια Πειραιά που μελετήθηκε κυρίως, είναι προφανές ότι παρουσιάζει το τελευταίο διάστημα αρνητικό ισοζύγιο στην απασχόληση, μεταξύ προσλήψεων και αποχωρήσεων, γεγονός που αποδεικνύει ότι υπάρχει ανάγκη τοπικών παρεμβάσεων για την ανάσχεση της ανεργίας και την εύρεση ποιοτικών θέσεων εργασίας. Μελετήθηκε ακόμη το γεγονός ότι πολλές επιχειρήσεις δεν καταφέρνουν να βρουν το κατάλληλο προσωπικό, με αποτέλεσμα να υπολειτουργούν ή να αναγκάζονται σε μεταφορά της έδρας τους σε περιοχές που καλύπτουν τις ανάγκες τους.

Από την αξιοποίηση των στοιχείων, αποκαλύφθηκε η ανάγκη λειτουργίας στην περιοχή ενός Γραφείου Απασχόλησης από το Δήμο Κερατσινίου – Δραπετσώνας, που θα βοηθούσε τις τοπικές επιχειρήσεις που δοκιμάζονται την περίοδο αυτή από την κρίση να βρουν κατάλληλο προσωπικό από την περιοχή, αλλά και τους ενδιαφερόμενους για εύρεση εργασίας ή ποιοτικότερης εργασίας.

Με βάση το θεσμικό πλαίσιο αποδείχθηκε ότι υπάρχει η δυνατότητα δημιουργίας ενός γραφείου τοπικής εξυπηρέτησης των αναγκών για προώθηση της απασχόλησης, ενώ εμπίπτει στις υποχρεώσεις της τοπικής αρχής η προαγωγή της ποιοτικής εργασίας.

Για το λόγο αυτό σχεδιάστηκε η Οργάνωση και Λειτουργία ενός Γραφείου Προώθησης και Πληροφόρησης για την Απασχόληση από το Δήμο Κερατσινίου – Δραπετσώνας, με σκοπό να προσφέρει σύγχρονες και ποιοτικές υπηρεσίες στις επιχειρήσεις της περιφέρειας και στους δημότες που αναζητούν εργασία.

Αποδείχθηκε ότι η συνδρομή του Γραφείου στην περιοχή θα ήταν θετική και αποδοτική αν δημιουργούνταν ένα δυναμικό site και ένα γραφείο που θα παρείχε αυτοπρόσωπες υπηρεσίες και υποστήριξη σε κάθε ενδιαφερόμενο. Δηλαδή με τη δημιουργία μία ψηφιακής πύλης και μίας αυτοπρόσωπης πύλης παροχής υπηρεσιών.

Αναλυτικά παρουσιάστηκε ο τρόπος που θα μπορούσε να δημιουργηθεί ένα Γραφείο Απασχόλησης, να οργανωθεί, στελεχωθεί και εξοπλιστεί με μέσα, υλικά και τεχνικά, ώστε να λειτουργήσει με γνώμονα την καλύτερη σύζευξη της προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Σημαντικός παράγοντας για την καλύτερη απόδοση του Γραφείου είναι η ενδυνάμωση των υποψηφίων με κάθε απαραίτητη εκπαίδευση ή υποστήριξη, ώστε να μπορέσουν να βρουν την εργασία που τους ενδιαφέρει και θα καλύψει τις ανάγκες τους. Η κάλυψη των προσφερόμενων θέσεων εργασίας θα μπορούσε να είναι άμεση, αν το Γραφείο διατηρούσε μία βάση δεδομένων και κατάλληλο προσωπικό ασχολούνταν με τη διασταύρωση των απαιτήσεων από κάθε μία πλευρά. Επίσης, η προσφορά εργασίας που προέρχεται από το ευρύτερο δημόσιο, το οποίο συχνά απαιτεί πλήθος διατυπώσεων, θα μπορούσε να καλυφθεί από το προσωπικό που αναζητά εργασία, με την υποστήριξη ενός συμβούλου απασχόλησης, που θα πρόσφερε κάθε δυνατή ενθάρρυνση και υποδείξεις για την συμπλήρωση των αιτήσεων εργασίας.

Η λειτουργία ενός Γραφείου Απασχόλησης στο Δήμο Κερατσινίου – Δραπετσώνας, θα μπορούσε να λύσει σε μεγάλο βαθμό τα προβλήματα στην απασχόληση και θα ήταν μία θετική προσφορά στην τοπική κοινωνία αλλά και στις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην περιοχή.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξενόγλωσση

Borjas G., (2021), Labor Economics, 8th Edition, McGraw – Hill Interamericana de Espana S.L.

Cohen L., Manion L. & Morrison K., (2017), Research Methods in Education, 8th edition, Routledge.

Combe C., (2021), Εισαγωγή στη Διοίκηση, [μετ.] Ε. Μαντά, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα.

Crowther D. & Lancaster G., (2008), Research Methods, Routledge.

Ehrenberg R. & Smith R., (2017), Modern Labor Economics: Theory and Public Policy, 12th edition, Routledge, London and New York.

Fay M., Hengstenberg J. & Stuckey B., (1983), The Influence of Adam Smith on Marx's Theory of Alienation, Vol. 47 No 2, pp 129 – 151, Science & Society, Published by Guilford Press, διαθέσιμο στο <https://www.jstor.org/stable/40402479>.

Joll C., Shorey J., McKenna C. & McNabb R., (2020), Developments in Labour Market Analysis, 1st edition, Routledge.

Krugman P. & Wells R., (2017), Macroeconomics, 5th edition, Worth Publishers.

McLaughlin K., (2018), Labor Economics: Principles in Practice, 2nd Edition, Oxford University Press.

Watkins D., (2022), Secondary Data in Mixed Methods Research, SAGE Publications Inc.

Ελληνική

Ακριβοπούλου Χ. & Ανθόπουλος Χ., (2015), Διοικητικό Δίκαιο, Εκδόσεις ΚΑΛΛΙΠΟΣ, Αθήνα.

ΓΓ Διαφάνειας και Ανθρώπινων Δικαιωμάτων, (2014), Δικαιώματα του Ανθρώπου. Εθνικό Σχέδιο Δράσης, Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα.

Επίσημη Εφημερίδα της ΕΕ, (2016), Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, (2016/C 202/02).

Ηλιοπούλου – Στράγγα Τ., (2018), Γενική θεωρία θεμελιωδών δικαιωμάτων, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη.

Ίσαρη Φ. & Πουρκός Μ., (2015), Ποιοτική Μεθοδολογία Έρευνας, Εκδόσεις ΚΑΛΛΙΠΟΣ, Αθήνα.

Καρβούνης Α., (2021), Τοπική Αυτοδιοίκηση: Οι Δήμοι, στο ‘Το Σύγχρονο Διοικητικό Σύστημα’, Εκδόσεις ΕΑΠ, Αθήνα.

Κέφης Β., (2020), Διοίκηση Ολικής Ποιότητας και Διαχείριση Αλλαγών στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Λάρισα.

Κομνηνός Ν., (2014), Δομή και λειτουργία των Δήμων στην Ελλάδα. Μία επισκόπηση της Ελληνογερμανικής Συνέλευσης, Γραφείο Διασύνδεσης του Εντεταλμένου της Ελληνογερμανικής Συνέλευσης.

Κοντογιάννη Ε., Κάρουλας Γ. & Παπακωνσταντινοπούλου Β., (2013), Κοινωνική Πολιτική και Απασχοληση, ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Αθήνα.

Κορατζάνης Ν., (2021), Η ποιότητα της εργασίας στην Ελλάδα. Εξέλιξη και προοπτικές, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, διαθέσιμο στο https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2021/10/H_Poiotita_Ergasias_Stin_Ellada.pdf.

Ρεβάνογλου Α. & Γεωργόπουλος Ι., (2021), Ίδρυση, διαχείριση και ανάπτυξη επιχείρησης, Εκδόσεις ΔΙΣΙΓΜΑ, Αθήνα.

Σαχπεκίδου Ε., (2013), Ευρωπαϊκό Δίκαιο, Β΄ Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη.

Σπυρόπουλος Φ., Κοντιάδης Ξ., Ανθόπουλος Χ. & Γεραπετρίτης Γ., (2017) Σύνταγμα. Κατ’ άρθρο ερμηνεία, Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη.

Τζωρτζάκης Κ. & Τζωρτζάκη Α.Μ., (2007), Οργάνωση και Διοίκηση. Το Management της Νέας Εποχής, 4^η Έκδοση, Εκδόσεις Rosili, Αθήνα.

Τσιότρας Γ., (2016), Διοίκηση Ολικής Ποιότητας, Εκδόσεις Broken Hill, Λευκωσία.

Τσιρίκας Α., (2017), Οργάνωση και Διοίκηση Έργων, Εκδόσεις Rosili, Αθήνα.

Φαναριώτης Π., (2009), Επιχειρησιακή Επικοινωνία. Εισαγωγή στη Θεωρία & Τέχνη της Σύγχρονης Επιχειρησιακής Επικοινωνίας, Β' Έκδοση, Εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα.

Χαλικιάς Μ., Μανωλέσσου Δ. & Λάλου Α., (2015), Μεθοδολογία Έρευνας και Εισαγωγή στη Στατιστική Ανάλυση Δεδομένων με το IBM SPSS STATISTICS, Εκδόσεις ΚΑΛΛΙΠΟΣ, Αθήνα.

Χατζικωνσταντίνου Κ., Αποστολίδης Χ. & Σαρηγιαννίδης Μ., (2014), Θεμελιώδεις Έννοιες στο Διεθνές Δημόσιο Δίκαιο, Β' Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη.

Χυτήρης Λ. & Άννινος Λ., (2015), Διοίκηση και Ποιότητα Υπηρεσιών, Εκδόσεις ΚΑΛΛΙΠΟΣ, Αθήνα.

Διαδικτυακοί Τόποι / Ιστοσελίδες

European Commission, (2022a), Employment Committee, διαθέσιμο στο <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=115&langId=en>. [Πρόσβαση 24 Σεπτεμβρίου 2022]

European Commission, (2022b), European network of Public Employment Services, διαθέσιμο στο <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=en>. [Πρόσβαση 25 Σεπτεμβρίου 2022]

Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης, (2022), Διοικητής, διαθέσιμο στο <https://www.dypa.gov.gr> [Πρόσβαση 30 Σεπτεμβρίου 2022].

Γραφείο Απασχόλησης Ασπροπύργου, (2022), Τι είναι το Γραφείο Πληροφόρησης και Προώθησης της Απασχόλησης του Δήμου Ασπροπύργου, διαθέσιμο στο https://apasxolisiasp.gr/about_us/ [Πρόσβαση 25 Σεπτεμβρίου 2022].

Δήμος Κερατσινίου – Δραπετσώνας, (2022), Κοινωνικές Υπηρεσίες, διαθέσιμο στο <https://keratsini-drapetsona.gr/index.php/keratsini-drapetsona-municipality-transparency-gr/social-services> [Πρόσβαση 22 Σεπτεμβρίου 2022].