



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ  
Π.Μ.Σ. ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΔΗΜΟΣΙΟ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΘΕΜΑ:**

**«Η ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΔΡΑΣΕΩΝ ΤΟΥ ΟΑΕΔ»**

ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ:

ΑΝΔΡΕΑΔΗ ΧΡΙΣΤΙΝΑ (Α.Μ: ΔΜ 2077)

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΚΟΜΙΣΟΠΟΥΛΟΣ ΦΑΙΔΩΝ

ΑΘΗΝΑ, ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2022



UNIVERSITY OF WEST ATTICA  
SCHOOL OF MANAGEMENT & ECONOMICS  
DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION  
MSc PUBLIC ADMINISTRATION – PUBLIC MANAGEMENT

**DIPLOMA THESIS**

**“THE EVALUATION OF THE ACTION OF THE OAED”**

STUDENT NAME AND SURNAME:

ANDREADI CHRISTINA (R.N. ΔΜ 2077)

SUPERVISOR NAME AND SURNAME:

KOMISOPOULOS FAIDON

ATHENS, NOVEMBER 2022



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ  
Π.Μ.Σ. ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΔΗΜΟΣΙΟ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ

**« Η ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΔΡΑΣΕΩΝ ΤΟΥ ΟΑΕΔ »**

**Μέλη εξεταστικής επιτροπής:**

<b>Α/Α</b>	<b>ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ</b>	<b>ΨΗΦΙΑΚΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗ</b>
1	ΚΟΜΙΣΟΠΟΥΛΟΣ ΦΑΙΔΩΝ	
2	ΜΠΟΥΡΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ	
3	ΜΑΚΡΙΔΗΣ ΣΑΒΒΑΣ	

## ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Ανδρεάδη Χριστίνα του Γρηγορίου, με αριθμό μητρώου ΔΜ 2077 φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Δημόσια Διοίκηση- Δημόσιο Μάνατζμεντ» του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων της Σχολής Διοίκησης & Οικονομίας του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Η Δηλούσα

Ανδρεάδη Χριστίνα



## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας Πτυχιακής Εργασίας είναι να επικεντρωθεί στην αξιολόγηση των δράσεων του ΟΑΕΔ. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι κατά την περίοδο εκπόνησης της παρούσας εργασίας, ο οργανισμός μετονομάστηκε Δ.ΥΠ.Α. (Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης). Στην εργασία παρουσιάζεται η λειτουργία του οργανισμού, καθώς επίσης και ο τρόπος λειτουργίας αυτού, υπό το πρίσμα του ψηφιακού μετασχηματισμού που βρίσκεται σε εξέλιξη. Μετέπειτα παρουσιάζονται αναλυτικά οι δράσεις του οργανισμού, όπου δίνεται έμφαση στις πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας, καθώς και στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, όπως επίσης και στην εκπαίδευση και κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού. Ακόμη, μελετάται η κοινωνική πολιτική που ασκείται από τον οργανισμό, ενώ γίνεται ανάλυση S.W.O.T., για να διαπιστωθούν τα δυνατά και αδύνατα σημεία του οργανισμού, όπως επίσης και οι ευκαιρίες και οι απειλές που διαμορφώνονται και συνδέονται με το εξωτερικό περιβάλλον του οργανισμού.

Ακολούθως, στο δεύτερο σκέλος της Πτυχιακής Εργασίας, λαμβάνει χώρα εμπειρική διερεύνηση του θέματος, όπου διεξάγεται ποιοτική έρευνα και συγκεκριμένα συνεντεύξεις σε στελέχη του υπό εξέταση οργανισμού. Μέσω της έρευνας αυτής διαπιστώνεται σε ένα βαθμό η αποτελεσματικότητα των δράσεων του οργανισμού, όπως επίσης και οι πιθανές ενέργειες που θα μπορούσε να κάνει προκειμένου να λειτουργεί ακόμη πιο αποτελεσματικά και προς όφελος των ενδιαφερομένων.

**Λέξεις Κλειδιά:** *Ανεργία, Απασχόληση, Εκπαίδευση, Κατάρτιση, ΟΑΕΔ, Ψηφιακός Μετασχηματισμός.*

## **ABSTRACT**

The purpose of this thesis is to focus on the evaluation of the actions of the OAED. It should be noted that during the period of this thesis, the organization was renamed D.Y.P.A. (Public Employment Service). The paper presents the functioning of the organization, as well as the way it operates, in the light of the digital transformation that is currently underway. The actions of the agency are then presented in detail, with an emphasis on policies to tackle unemployment and active employment policies, as well as on education and training of human resources. Furthermore, the social policy pursued by the organization is studied, and a S.W.O.T. analysis is carried out to identify the strengths and weaknesses of the organization, as well as the opportunities and threats that are formed and linked to the external environment of the organization.

Subsequently, in the second part of the thesis, an empirical investigation of the topic takes place, where qualitative research is conducted, specifically interviews with executives of the organization under consideration. Through this research, the effectiveness of the organization's actions is established to a certain extent, as well as the possible actions it could take in order to operate even more effectively and for the benefit of the stakeholders

**Keywords:** Unemployment, Employment, Education, Training, OAED, Digital Transformation.

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	1
ABSTRACT.....	6
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ .....	8
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ .....	9
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ .....	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	11
1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟΥ ΘΕΜΑΤΟΣ.....	11
1.2 ΣΚΟΠΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	11
1.3 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ .....	12
1.4 ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	12
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ-ΟΑΕΔ ....	14
2.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	14
2.2 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ .....	14
2.3 ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ .....	16
2.4 Ο ΟΑΕΔ ΥΠΟ ΤΟ ΠΡΙΣΜΑ ΤΟΥ ΨΗΦΙΑΚΟΥ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΥ .....	21
2.5 ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΑΠΟ ΑΛΛΕΣ ΧΩΡΕΣ.....	28
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΔΡΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΟΑΕΔ .....	29
3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	29
3.2 ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ .....	29
3.3 ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ .....	31
3.4 ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ .....	36
3.5 ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ .....	38
3.6 ΠΑΡΟΧΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ.....	39
3.7 ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟ ΤΟΝ ΟΑΕΔ.....	45
3.8 S.W.O.T. ANALYSIS .....	50
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΟΥ ΖΗΤΗΜΑΤΟΣ .....	53
4.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	53
4.2 ΣΚΟΠΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ-ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ .....	53
4.3 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ .....	54
4.4 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ.....	56
4.5 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ ΕΡΕΥΝΑΣ .....	58
4.6 ΣΥΖΗΤΗΣΗ-ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	91
4.7 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ .....	92
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ .....	93
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....	96
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ-ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ.....	98

## **ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ**

**Πίνακας 1: Δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων στην έρευνα .....58**



## **ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ**

**EUR.E.S:** EURocean Employment Services

**S.W.O.T.:** Strengths-Weaknesses-Opportunities-Threats

**Α.Δ.Ε.Δ.Υ.:** Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων

**Γ.Δ.Ε.Ε.:** Γραφεία Διασύνδεσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης

**Γ.Ε.Ε:** Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας

**Γ.Σ.Ε.Ε.:** Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας

**Δ.ΥΠ.Α.:** Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης

**Ε.Ε.:** Ευρωπαϊκή Ένωση

**ΕΠΑ.Σ.:** Επαγγελματικές Σχολές

**Ε.Ο.Χ.:** Ευρωπαϊκός Οικονομικός Χώρος

**Ε.Φ.Κ.Α.:** Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης

**Ι.Ε.Κ.:** Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης

**Κ.Π.Α.:** Κέντρο Προώθησης Απασχόλησης

**Ν.Δ:** Νομοθετικό Διάταγμα

**Ν.Π.Ι.Δ.:** Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου

**Ο.Α.Α.Α.:** Οργανισμός Απασχολήσεως και Ασφαλίσεως Εργασίας

**Ο.Α.Ε.Δ.:** Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού

**Ο.Ε.Ε.:** Οργανισμός Εργατικής Εστίας

**Π.Α.Ε.Π:** Παρατηρητήριο Απασχόλησης και Ασφαλίσεως Εργασίας

**Π.Ε.:** Περιφερειακή Ενότητα

**Σ.Α.Ε.Π.:** Συμβουλευτική Ανάλυσης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών

**ΣΥΝ:** Συντευξιαζόμενος

**Τ.Α.Ε.:** Τεχνικές Αναζήτησης Εργασιών

**Τ.Π.Ε.:** Τεχνολογίες Πληροφορικής Επικοινωνιών

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

*«Με την ολοκλήρωση της παρούσας Πτυχιακής Εργασίας αισθάνομαι την ανάγκη να εκφράσω τις ευχαριστίες μου προς όλους συνέβαλαν σ' αυτό. Ειδικότερα, ευχαριστώ τον επιβλέποντα καθηγητή μου κο. Κομισόπουλο για την επιλογή του θέματος, την υποστήριξη και διαρκή βοήθεια που μου προσέφερε κατά τη διάρκεια εκπόνησης της εργασίας αυτής. Επιπλέον, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους διδάσκοντες καθηγητές για τις γνώσεις και τα εφόδια που μου παρείχα κατά τη διάρκεια των σπουδών μου. Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένειά μου για την υποστήριξη και σ' αυτό το στάδιο των σπουδών μου».*

# **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Εισαγωγή**

## **1.1 Εισαγωγική προσέγγιση του θέματος**

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι ο ΟΑΕΔ, όντας ένας βασικός πυλώνας του κοινωνικού κράτους, στα πλαίσια της στήριξης της εργασίας, προσφέρει πλήθος υπηρεσιών προς τους εμπλεκόμενους, είτε πρόκειται για τους ίδιους τους ανέργους, είτε για άτομα που αναζητούν απασχόληση, είτε και για τις επιχειρήσεις που επιθυμούν να προσελκύσουν το κατάλληλο ανθρώπινο δυναμικό. Κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών, υπό το πρίσμα των διαρκών μεταβολών, καθώς επίσης και στα πλαίσια των πιέσεων που δημιουργούνται λόγω της πανδημίας, έχει προχωρήσει σε πολύ μεγάλο βαθμό ο ψηφιακός μετασχηματισμός του οργανισμού, γεγονός που έχει ως αποτέλεσμα να αυξηθεί η αποτελεσματικότητά του, καθώς επίσης και να βελτιωθεί η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους πολίτες. Περαιτέρω, ο οργανισμός έχει καταφέρει να διασφαλίσει τη λειτουργία καινοτόμων ψηφιακών εργαλείων, τα οποία αξιοποιούνται από τους πολίτες στα πλαίσια της εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης, καθώς επίσης και για τη κατάρτιση αυτών.

## **1.2 Σκοπός εργασίας**

Σκοπός της παρούσας εργασίας αποτελεί η μελέτη και αξιολόγηση των δράσεων του ΟΑΕΔ, στα πλαίσια του βασικού στόχου του οργανισμού που είναι η αντιμετώπιση της ανεργίας. Ειδικότερα, παρουσιάζεται η λειτουργία του οργανισμού, λαμβάνοντας υπόψη τις μεταβολές που συμβαίνουν στα πλαίσια των ψηφιακών προκλήσεων. Αναφέρονται αναλυτικά οι δράσεις που επιτελεί ο ΟΑΕΔ, όπως είναι οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, καθώς επίσης και η εκπαίδευση και κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού, όπως και η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών από τον οργανισμό. Για την αξιολόγηση αυτή των επιμέρους λειτουργιών, αξιοποιούνται και οι γνώσεις των στελεχών του οργανισμού, που συμμετέχουν στη παρούσα έρευνα. Περαιτέρω, μέσω της ανάλυσης S.W.O.T. επιχειρείται να παρουσιαστούν τα δυνατά και αδύνατα σημεία του οργανισμού, όπως επίσης οι προκλήσεις και οι απειλές που διανοίγονται για τον οργανισμό. Τέλος, επιχειρείται τόσο από την βιβλιογραφική

μελέτη, αλλά κυρίως από την έρευνα που πραγματοποιείται να διατυπωθούν ορισμένες προτάσεις σχετικά με την βελτίωση της λειτουργίας του οργανισμού, προς όφελος τόσο των ίδιων των εργαζομένων, όσο και των ωφελομένων από αυτό. Ακόμη, επιδιώκεται να παρουσιαστεί ο τρόπος με τον οποίο μπορεί να υπάρξει αποτελεσματική αξιοποίηση καλών πρακτικών άλλων αντίστοιχων οργανισμών που δραστηριοποιούνται σε χώρες του εξωτερικού.

### **1.3 Μεθοδολογία**

Όσον αφορά τη μεθοδολογία που χρησιμοποιείται στην παρούσα διπλωματική εργασία, θα πρέπει να σημειωθεί ότι αρχικά πρόκειται για εκτενή βιβλιογραφική αναζήτηση, η οποία λαμβάνει χώρα σε επιστημονικά περιοδικά και αντίστοιχα συγγράμματα, τα οποία πραγματεύονται ζητήματα που αφορούν την ανεργία καθώς και τις πολιτικές αντιμετώπισης της. Επιπλέον, χρησιμοποιείται υλικό από το διαδίκτυο και ιδίως από σχετικές μελέτες αλλά και από την ιστοσελίδα του οργανισμού, όπου παρουσιάζονται αναλυτικά οι δράσεις αυτού, καθώς και όλες οι σύγχρονες εξελίξεις που αφορούν τις επιμέρους δραστηριότητες του οργανισμού. Για την αναζήτηση και ανάδειξη καλών πρακτικών από χώρες του εξωτερικού αναζητείται υλικό από τους επιμέρους οργανισμούς και από τα αντίστοιχα υπουργεία που πραγματεύονται ζητήματα ανεργίας.

Στο δεύτερο σκέλος της εργασίας, λαμβάνει χώρα ποιοτική έρευνα, η οποία υλοποιείται μέσω της ημιδομημένης συνέντευξης. Έπειτα από εκτενή βιβλιογραφική μελέτη του ζητήματος, καθώς και μελέτη του υλικού που προκύπτει από τον ίδιο τον οργανισμό, έγινε η σύνταξη του ερωτηματολογίου και εν συνεχεία, κανονίστηκαν διαζώσεις και ηλεκτρονικές συναντήσεις με δώδεκα στελέχη του οργανισμού, τα οποία επιδιώχθηκε να υπηρετούν σε διαφορετικές μονάδες, έτσι ώστε να υπάρξει όσο το δυνατόν καλύτερη αξιολόγηση των δράσεων που επιτελεί ο οργανισμός.

### **1.4 Διάρθρωση της εργασίας**

Η εργασία αποτελείται από τέσσερα κεφάλαια, όπου το πρώτο κεφάλαιο είναι εισαγωγικό. Αρχικά, προσδιορίζεται το ευρύτερο πλαίσιο του υπό εξέταση θέματος, ενώ στη συνέχεια παρουσιάζεται ο σκοπός της εργασίας, η μεθοδολογία, καθώς και η

διάρθρωση των επιμέρους κεφαλαίων της εργασίας. Στο δεύτερο κεφάλαιο εξετάζεται ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού-ΟΑΕΔ, όπου αρχικά επιχειρείται μια ιστορική αναδρομή ενώ παρουσιάζεται η διοικητική και οργανωτική διάρθρωση του οργανισμού. Ξεχωριστή αναφορά γίνεται στον ρόλο του ΟΑΕΔ υπό το πρίσμα του ψηφιακού μετασχηματισμού, ενώ γίνεται προσπάθεια να αποτυπωθούν ορισμένες καλές πρακτικές από άλλους οργανισμούς από χώρες του εξωτερικού. Ακολούθως, το τρίτο κεφάλαιο αναφέρεται στις δράσεις που υλοποιούνται από τον ΟΑΕΔ. Πιο αναλυτικά, περιγράφεται το πρόβλημα της ανεργίας στην ελληνική πραγματικότητα, ενώ παρουσιάζονται οι πολιτικές αντιμετώπισης της. Ξεχωριστή αναφορά γίνεται στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και στην εκπαίδευση και κατάρτιση αυτού. Επιπροσθέτως, μελετάται η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών, καθώς και η κοινωνική πολιτική που ακολουθείται από τον ΟΑΕΔ. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην ανάλυση S.W.O.T., όπου εξετάζονται τα δυνατά και αδύνατα σημεία του οργανισμού, όπως επίσης και οι σχετικές ευκαιρίες και απειλές που συνδέονται με το εξωτερικό περιβάλλον αυτού.

Στο κεφάλαιο τέσσερα γίνεται εμπειρική διερεύνηση του υπό εξέταση ζητήματος. Αρχικά, αποτυπώνονται οι σκοποί της έρευνας και των ερευνητικών ερωτημάτων, ενώ στη συνέχεια περιγράφεται αναλυτικά η μεθοδολογία της έρευνας. Γίνεται αναφορά στα ερευνητικά εργαλεία που χρησιμοποιούνται, ενώ ακολουθούν τα αποτελέσματα της έρευνας, καθώς και η συζήτηση-σχολιασμός των αποτελεσμάτων της έρευνας. Τέλος, διατυπώνονται τυχόν περιορισμοί που προκύπτουν κατά τη διαδικασία υλοποίησης της έρευνας.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού-ΟΑΕΔ**

### **2.1 Εισαγωγή**

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού-ΟΑΕΔ, όπου αρχικά γίνεται ιστορική αναδρομή στον οργανισμό, ενώ ακολούθως αποτυπώνεται η διοικητική και οργανωτική διάρθρωση του οργανισμού. Ιδιαίτερη μνεία γίνεται στη λειτουργία του ΟΑΕΔ υπό το πρίσμα του ψηφιακού μετασχηματισμού, ενώ στη συνέχεια παρουσιάζονται καλές πρακτικές αντίστοιχων οργανισμών από άλλες χώρες.

### **2.2 Ιστορική αναδρομή του οργανισμού**

Αρχικά θα πρέπει να επισημανθεί ότι τα πρώτα Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας (Γ.Ε.Ε.) ιδρύθηκαν πριν από εκατό χρόνια και συγκεκριμένα τον Σεπτέμβριο του 1922 και δε λειτουργούσαν υπό συγκεκριμένο νομοθετικό πλαίσιο, αλλά ούτε και διέθεταν εξασφαλισμένους πόρους. Ουσιαστικά, οι δομές αυτές αποτέλεσαν την απαρχή του σημερινού ΟΑΕΔ. Αρκετά χρόνια αργότερα, το 1955 συστάθηκε με το Νομοθετικό Διάταγμα (Ν.Δ.) 2961/04 ο Οργανισμός Απασχολήσεως και Ασφάλισης Ανεργίας (ΟΑΑΑ), ο οποίος λειτουργούσε ως νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου το οποίο υπάγονταν στο Υπουργείο Εργασίας. Ακολούθως, το 1969, ο ΟΑΑΑ αντικαταστάθηκε από τον νεοσύστατο Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) με τη ψήφιση το Ν.Δ. 212/69. Μάλιστα ενδιαφέρον έχει το γεγονός ότι στον οργανισμό αυτό λειτουργήσαν νέα Γραφεία Εργασίας, η λειτουργία των οποίων στηρίχθηκε σε καινοτόμες για την εποχή προδιαγραφές (ΟΑΕΔ,2022).

Περαιτέρω, 25 και πλέον χρόνια μετέπειτα και συγκεκριμένα το 1996, σύμφωνα με τον Ν. 2434/96, ο ΟΑΕΔ ορίστηκε ως Εθνικός Φορέας Απασχόλησης, ενώ ταυτόχρονα, θεσμοθετήθηκε η νέα τριμερούς εκπροσώπησης σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου, το οποίο αποτελούνταν τόσο από εκπροσώπους του κράτους, όσο και των κοινωνικών εταίρων. Ακολούθως, το 2001, ο ΟΑΕΔ με το Ν. 2956/2001 έλαβε τη σύγχρονη μορφή του και στα πλαίσια αυτά συστάθηκαν τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης ως νέες καινοτόμες υπηρεσίες και έτσι υπήρξε

αντικατάσταση των Γραφείων Εργασίας. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι το 2001 ιδρύθηκε η εταιρεία Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική-Πληροφορική Α.Ε. (Π.Α.Ε.Π.), ενώ το 2007 ιδρύθηκε η εταιρεία Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε., με τις εταιρείες αυτές να είναι αποσπώμενες από τον ΟΑΕΔ, ωστόσο καταργήθηκαν σύμφωνα με το 1.9.2011 άρθρο 88 του Ν. 3966 και λειτουργούν ως αυτόνομο Ν.Π.Ι.Δ. (ΟΑΕΔ,2022).

Το 2003 προκειμένου να υπάρξει συντονισμός της οργάνωσης και λειτουργίας των ΚΠΑ, διαμορφώθηκε Ειδική Υπηρεσία ΚΠΑ, έχοντας κριτήρια λειτουργίας, τα οποία και συμβαδίζουν με τη λογική λειτουργίας της ιδιωτικής οικονομίας, όπως προβλέπονταν άλλωστε στον Ν. 3144/2003. Μετέπειτα και συγκεκριμένα το 2006 τα ΚΠΑ μετονομάστηκαν σε ΚΠΑ2, σύμφωνα με τον Ν. 3518/2006, προκειμένου να εξελιχθούν σε υπηρεσίες μίας στάσης για την προώθηση της απασχόλησης, αλλά και για τη διαχείριση των επιδοματικών πολιτικών. Με τον τρόπο αυτό δημιουργήθηκαν ενιαίες τοπικές υπηρεσίες εξυπηρέτησης για παθητικές, αλλά και για ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Κατά τη διάρκεια της προγραμματικής περιόδου 2007-2013, κατόπιν σχετικής χρηματοδότησης από το ΕΣΠΑ, στα πλαίσια της διαχείρισης του ελέγχου αλλά και της εφαρμογής αναπτυξιακών προγραμμάτων, οι υπηρεσίες του ΟΑΕΔ που ήταν σχετικές μ' αυτά πιστοποιήθηκαν σύμφωνα με το σύστημα διασφάλισης ποιότητας ISO 9001:2008 (ΟΑΕΔ,2022).

Στη συνέχεια, εν μέσω οικονομικής κρίσης και καθώς η χώρα εφάρμοζε τα προγράμματα δημοσιονομικής προσαρμογής, το 2011 η Ειδική Υπηρεσία ΚΠΑ αντικαταστάθηκε από τη Διεύθυνση Συντονισμού και Ανάπτυξης Δικτύου Υπηρεσιών Απασχόλησης, στα πλαίσια μετατροπής των ΚΠΑ2 σε υπηρεσίες εξυπηρέτησης μίας στάσης (Ν. 3996/2011). Περαιτέρω, με τον Ν. 4144/2013 ο Ο.Α.Ε.Δ. έγινε καθολικός διάδοχος των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου Οργανισμός Εργατικής Εστίας (Ο.Ε.Ε.) και Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας (Ο.Ε.Κ.) και έτσι ανέλαβε το σύνολο των υποχρεώσεων, αλλά και των δικαιωμάτων. Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι από το 2012 έως και το 2018 σχεδιάστηκε, προετοιμάστηκε και υλοποιήθηκε το πρόγραμμα αναδιοργάνωσης του ΟΑΕΔ με τίτλο «Επαναπροσδιορισμός του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ» (Reengineering). Εξίσου σημαντικό είναι το γεγονός ότι παράλληλα με την εσωτερική διαχείριση και υλοποίηση του προγράμματος από τα στελέχη του Οργανισμού, συμμετείχαν και εκπρόσωποι της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, όπως επίσης

και εκπρόσωποι άλλων Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης, όπως για παράδειγμα της Σουηδίας, της Γερμανίας, αλλά και της Αγγλίας (ΟΑΕΔ,2022).

Οι δομικές αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στον οργανισμό, είχαν ως στόχο να συμβάλλουν στην αναβάθμιση του ρόλου διαμεσολαβητή στην αγορά εργασίας μεταξύ της προσφοράς και ζήτησης εργασίας, ενώ παράλληλα αφορούσαν το ψηφιακό και τεχνολογικό επίπεδο. Μέσω του επαναπροσδιορισμού του επιχειρησιακού μοντέλου του ΟΑΕΔ, υπήρξε εκσυγχρονισμός της μορφής του οργανισμού και έτσι πλέον αυτός κατέστη περισσότερο ικανός να ανταποκρίνεται στις ανάγκες υποστήριξης των ανέργων, αλλά και των επιχειρήσεων (ΟΑΕΔ,2022).

### **2.3 Διοικητική και οργανωτική διάρθρωση του οργανισμού**

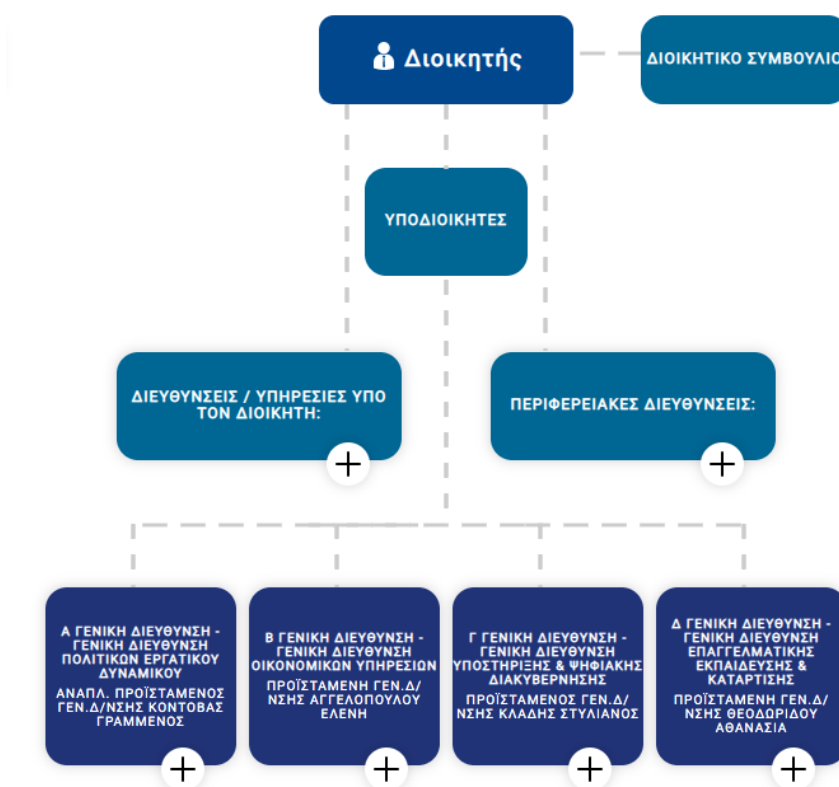
Σχετικά με την διοικητική και οργανωτική διάρθρωση του οργανισμού, αποτελείται από την Κεντρική Υπηρεσία (Διοίκηση) καθώς και από επτά (7) Περιφερειακές Διευθύνσεις, οι οποίες και επιβλέπουν και συντονίζουν το έργο του Οργανισμού. Οι επιμέρους δομές του οργανισμού θεωρούνται υπεύθυνες για την υλοποίηση του έργου του και αποτελούνται από 118 Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ2), καθώς επίσης 50 Επαγγελματικές Σχολές (ΕΠΑ.Σ) Μαθητείας, από 30 Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.), 6 Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης Ενηλίκων (Κ.Ε.Κ.), 2 Σχολές ΚΕΚ-ΑΜΕΑ, 30 Γραφεία Διασύνδεσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (ΓΔΕΕ), αλλά και 25 Βρεφονηπιακούς Σταθμούς, οι οποίοι και περιήλθαν στην αρμοδιότητα του ΟΑΕΔ έπειτα από την κατάργηση του τέως ΟΕΕ (ΟΑΕΔ,2022α).

Πιο συγκεκριμένα, όσον αφορά την Κεντρική Υπηρεσία του οργανισμού, αυτή αποτελείται από τέσσερις Γενικές Διευθύνσεις, οι οποίες κατευθύνουν και συντονίζουν το έργο της αρμοδιότητάς τους. Ειδικότερα, οι διευθύνσεις αυτές είναι η Α'-Γενική Διεύθυνση Εργατικού Δυναμικού, η Β'-Γενική Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών, η Γ'-Γενική Διεύθυνση Υποστήριξης & Ψηφιακής Διακυβέρνησης και τέλος η Δ'- Γενική Διεύθυνση Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης. Αξίζει να σημειωθεί ότι η αρμοδιότητα των Διευθύνσεων και Υπηρεσιών που υπάγονται στη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού αφορά ζητήματα που συνδέονται με την εφαρμογή της κυβερνητικής πολιτικής για την απασχόληση του ανθρώπινου



δυναμικού της χώρας, αλλά και με την επιδοματική πολιτική που βρίσκεται σε ισχύ και αφορά την ανεργία. Οι αρμοδιότητες των Διευθύνσεων και Υπηρεσιών που υπάγονται στη Γενική Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών αφορούν τον συντονισμό και την εποπτεία όλων των υφιστάμενων οικονομικών οργανικών μονάδων και των αρμοδιοτήτων οικονομικού ενδιαφέροντος, συμπεριλαμβανομένης της διαχείρισης Συγχρηματοδοτούμενων και Άλλων Πόρων. Αντίστοιχα, η αρμοδιότητα των Διευθύνσεων και Υπηρεσιών που εντάσσονται στη Γενική Διεύθυνση Υποστήριξης αφορά ζητήματα που συνδέονται με την υποστήριξη του έργου των μονάδων του οργανισμού. Ακόμη, η αρμοδιότητα των Διευθύνσεων που εντάσσονται στη Γενική Διεύθυνση Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης περιλαμβάνει δράσεις για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, όπως είναι η μαθητεία και η κατάρτιση. Επιπλέον, θα πρέπει να αναφερθεί ότι εκτελεστικά όργανα των αποφάσεων που λαμβάνονται από τη Διοίκηση του Οργανισμού είναι οι Περιφερειακές Διευθύνσεις, τα ΚΠΑ2, καθώς επίσης και οι Τοπικές Υπηρεσίες του Οργανισμού, αλλά και οι επιμέρους εκπαιδευτικές μονάδες (ΕΠΑΣ,ΙΕΚ, ΚΕΚ) (ΟΑΕΔ,2022α).

Στη συνέχεια, στο σχήμα που ακολουθεί παρουσιάζεται το οργανόγραμμα του οργανισμού.



## Περιφερειακές Υπηρεσίες

Αναφορικά με της Περιφερειακές Υπηρεσίες οι οποίες λειτουργούν σε επίπεδο Διεύθυνσης, αυτές είναι οι ακόλουθες:

- Αττικής και Νήσων.
- Μακεδονίας.
- Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης.
- Ηπείρου.
- Πελοποννήσου.
- Κρήτης.

Οι Περιφερειακές Διευθύνσεις εκτελούν τις αποφάσεις της Διοίκησης ενώ εποπτεύουν τη λειτουργία των υπηρεσιακών μονάδων που ανήκουν στο πεδίο αρμοδιότητάς τους, (ΟΑΕΔ,2022β).

## Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση (ΚΠΑ2)

Οι υπηρεσίες απασχόλησης και ασφάλισης που διατηρούσε κατά το παρελθόν ο ΟΑΕΔ συνενώθηκαν στα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ2), προκειμένου οι δομές αυτές να μετεξελιχθούν σε υπηρεσίες μίας στάσης (one-stop shops). Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι τα ΚΠΑ2 λειτουργούν σε επίπεδο Τμήματος αποτελώντας ενιαία σημεία εξυπηρέτησης για ανέργους, αλλά και για επιχειρήσεις. Εντός λοιπόν αυτών των δομών παρέχονται οι βασικές υπηρεσίες του Οργανισμού που αφορούν την προώθηση της απασχόλησης, αλλά και την ασφάλιση της ανεργίας. Για παράδειγμα, οι δομές αυτές παρέχουν εξατομικευμένη προσέγγιση, συμβουλευτική, αλλά και τοποθέτηση σε θέσης απασχόλησης, πραγματοποιώντας ουσιαστικά σύνδεση της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας. Παράλληλα, παρέχουν επιδόματα, όπως και άλλες παροχές κοινωνικής προστασίας, όπου πρόκειται για παθητικές πολιτικές, ενώ είναι υπεύθυνες για την εφαρμογή και διαχείριση προγραμμάτων και ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Σε ορισμένες περιοχές που θεωρούνται απομακρυσμένες λειτουργούν γραφεία ανταποκριτών ΟΑΕΔ, έτσι ώστε να υπάρξει εξυπηρέτηση των μόνιμων κατοίκων (ΟΑΕΔ,2022β).

Περαιτέρω, λειτουργούν έξι γραφεία εργασίας ειδικών κοινωνικών ομάδων, τα οποία βρίσκονται στην Αθήνα, στη Θεσσαλονίκη, στη Λάρισα, στον Βόλο, στην

Πάτρα, καθώς και στο Ηράκλειο Κρήτης. Στόχος των δομών αυτών αποτελεί η ένταξη στην αγορά εργασίας των ομάδων που βρίσκονται υπό απειλή κοινωνικού αποκλεισμού. Οι ομάδες αυτές περιλαμβάνουν άτομα με αναπηρία, είτε άτομα που έχουν αποφυλακιστεί, καθώς επίσης και ανεξαρτημένα άτομα. Ακόμη, στην ίδια κατηγορία εντάσσονται τα νεαρά παραβατικά άτομα, όπως και τα άτομα τα οποία αντιμετωπίζουν κοινωνικό κίνδυνο, καθώς και ευρύτερα άλλες κατά περίπτωση ευπαθείς κοινωνικά ομάδες. Επίσης, άλλες δομές που λειτουργούν σε περιφερειακό επίπεδο είναι το Πρότυπο Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Αθήνα, καθώς και το ΚΠΑ Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας (ΟΑΕΔ,2022β).

### Μονάδες Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΠΑΣ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ-ΙΕΚ ΔΥΠΙΑ-ΚΕΚ ΔΥΠΙΑ)

Όσον αφορά τις μονάδες εκπαίδευσης και κατάρτισης που λειτουργούν από τον ΟΑΕΔ, θα πρέπει να σημειωθεί ότι λειτουργούν σε επίπεδο Τμήματος και υπάγονται στις Περιφερειακές Διευθύνσεις. Ο ΟΑΕΔ προβαίνει στην εφαρμογή του συστήματος μαθητείας για την επαγγελματική εκπαίδευση μαθητών στις επιμέρους Επαγγελματικές Σχολές (ΕΠΑΣ) της χώρας, όπου συνδυάζεται επαγγελματική εκπαίδευση στη τάξη με την αμειβόμενη πρακτική άσκηση σε επιλεγμένες επιχειρήσεις. Βασική επιδίωξη της δράσης αυτής αποτελεί το να αποκτήσει ο εκπαιδευόμενος επαγγελματική εμπειρία σε πραγματικές συνθήκες εργασίας, έτσι ώστε να μπορέσει να προσαρμοστεί κατάλληλα για την ένταξή του στην αγορά εργασίας. Τα ΙΕΚ που λειτουργούν από τον ΟΑΕΔ σε πανελλαδικό επίπεδο, επιδιώκουν να προσφέρουν αρχική επαγγελματική κατάρτιση έπειτα από το Λύκειο, όπου οι σπουδαστές αυτών μπορούν να παρακολουθήσουν θεωρητικά και εργαστηριακά μαθήματα. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι τα ΙΕΚ του ΟΑΕΔ εποπτεύονται από τη Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης του Υπουργείου Παιδείας. Ουσιαστικά, μέσω των συγκεκριμένων δομών, επιδιώκεται οι σπουδαστές να αποκτήσουν επαγγελματικές δεξιότητες, στο πλαίσιο της προετοιμασίας τους για την ένταξη στην αγορά εργασίας, αλλά και εξειδικευμένες επιστημονικές και τεχνικές γνώσεις. Αντίστοιχα για την επαγγελματική κατάρτιση των ΑμεΑ λειτουργεί σχετική Σχολή Επαγγελματικής Κατάρτισης ΑΜΕΑ στο Γαλάτσι στην Αθήνα, καθώς και Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης Εφήβων και Νέων με Ειδικές Ανάγκες (ΕΚΕΚ ΑμεΑ) στη περιοχή της Λακκιάς Θεσσαλονίκης (ΟΑΕΔ,2022β).

### Μονάδα Εξυπηρέτησης Μεσαίων και Μεγάλων Επιχειρήσεων

Η μονάδα αυτή δημιουργήθηκε το 2014 στα πλαίσια του Προγράμματος Αναδιοργάνωσης του Επιχειρησιακού Μοντέλου του Οργανισμού. Από τις αρχές του 2021, η μονάδα αυτή λειτουργεί με νέα δομή, στα πλαίσια της ανάγκης αναβάθμισης και προσαρμογής στις υφιστάμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας, παρέχοντας εξατομικευμένες υπηρεσίες για τις μεγάλες επιχειρήσεις, έτσι ώστε να υπάρξει ενίσχυση, καθώς και βελτίωση των διαδικασιών σύζευξης. Επιδιώκοντας να υπάρξουν σταθερές σχέσεις με τις επιχειρήσεις, στόχος της μονάδας αυτής αποτελεί μια διαρκής συνεργασία με τις επιχειρήσεις, έχοντας ως βασική κατεύθυνση την απασχόληση και την ανάπτυξη. Αναφορικά με το ανθρώπινο δυναμικό της μονάδας αυτής, θα πρέπει να σημειωθεί ότι η μονάδα αυτή λειτουργεί σε επιτελικό επίπεδο, στο πλαίσιο του Τμήματος Δράσεων Ανθρώπινου Δυναμικού και Επιχειρήσεων της Διεύθυνσης Σύζευξης Προσφοράς και Ζήτησης Εργασίας & Συμβουλευτικής. Η μονάδα αυτή λειτουργεί με τέσσερα στελέχη της Διοίκησης, ενώ το προσωπικό αυτό συνεργάζεται και με το δίκτυο των συμβούλων και εργοδοτών που λειτουργεί στα περιφερειακά και τοπικά Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης του Οργανισμού σε ολόκληρη τη χώρα.

Η Μονάδα αυτή στηρίζει τη λειτουργία της στην οργανωμένη ανάπτυξη επαφών με τις μεγάλες, καθώς και με τις μεσαίες επιχειρήσεις, όπως επίσης και με δυνητικούς συνεργάτες που σχετίζονται με την αγορά εργασίας. Περαιτέρω, αναλαμβάνει δράσεις επιλογής προσωπικού με την εφαρμογή σχεδίων προεπιλογής, έχοντας ως βασικό στόχο την τοποθέτηση αυτού με εξατομικευμένες διαδικασίες διαμεσολάβησης για κάθε υπηρεσία που διαθέτει περισσότερους από πενήντα εργαζόμενους. Πιο αναλυτικά γίνεται αναλυτική καταγραφή των κενών θέσεων εργασίας στο χώρο της επιχείρησης από εξειδικευμένο σύμβουλο, όπως επίσης και διερεύνηση των κατάλληλων υποψηφίων μέσω του δικτύου των συμβούλων των Υπηρεσιών της περιοχής ενδιαφέροντος. Υπάρχει δυνατότητα προεπιλογής των υποψηφίων μέσω της διενέργειας προσωπικών συνεντεύξεων από εξειδικευμένους συμβούλους, καθώς επίσης και διαρκής ενημέρωση και ανατροφοδότηση από την αποστολή των προεπιλεγμένων βιογραφικών στην επιχείρηση, καθώς και συνεργασία με το αντίστοιχο τμήμα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων. Μεταξύ άλλων στις αρμοδιότητες της μονάδας αυτής περιλαμβάνεται και η

διοργάνωση «ημερών καριέρας», στις οποίες και συμμετέχουν προεπιλεγμένοι υποψήφιοι, ενώ υπάρχει δυνατότητα διεξαγωγής δεύτερης συνέντευξης από εξειδικευμένους συμβούλους, όπως επίσης και συμμετοχή των στελεχών του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης. Τέλος, δίνεται η δυνατότητα παρακολούθησης των τελικών επιλογών και των τοποθετήσεων, όπως επίσης και ανταλλαγή δεδομένων, κάνοντας αξιολόγηση και απολογισμό της διαδικασίας (ΔΥΠΑ,2022α).

## **2.4 Ο ΟΑΕΔ υπό το πρίσμα του ψηφιακού μετασχηματισμού**

Ιδιαίτερη αναφορά θα πρέπει να γίνει στις δυνατότητες που παρέχονται για τους πολίτες-ωφελομένους της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.) μέσω της πλατφόρμας Gov.gr, με τις δράσεις αυτές να εντάσσονται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Ειδικότερα, οι υπηρεσίες αυτές είναι οι ακόλουθες (ΔΥΠΑ Digital,2022):

- Αίτηση επιδόματος ανεργίας: Οι άνεργοι που είναι εγγεγραμμένοι στη Δ.ΥΠ.Α. έχουν τη δυνατότητα να προβούν σε ηλεκτρονική αίτηση για την τακτική επιδότηση ανεργίας, με την αίτηση αυτή να γίνεται χρησιμοποιώντας τους κωδικούς πρόσβασης που διαθέτει ο καθένας στο Taxisnet.
- Αίτηση πρόσληψης στους Βρεφονηπιακούς Σταθμούς τη ΔΥΠΑ: Οι ενδιαφερόμενοι έχουν τη δυνατότητα να προβούν στην υποβολή αίτησης για τη σύναψη σύμβασης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, λαμβάνοντας υπόψη τις διατάξεις των άρθρων 37-42 του Ν. 4765/2021 που αφορούν τη στελέχωση των βρεφονηπιακών σταθμών της ΔΥΠΑ για το έτος 2021-2022. Θα πρέπει να τονισθεί ότι η αίτηση αυτή αφορά τη πρόσληψη με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, συνολικά 121 ατόμων, οι οποίοι και θα καλύψουν τις εποχικές ή παραδοσιακές ανάγκες των βρεφονηπιακών σταθμών της ΔΥΠΑ στις περιοχές της Περιφερειακής Ενότητας Αττικής, της Π.Ε. Αιτωλοακαρνανίας, της Π.Ε. Άρτας, Αχαΐας, Δράμας, Ευρυτανίας, Ημαθίας, Θεσσαλονίκης, Θεσπρωτίας, Ιωαννίνων, Καβάλας, Καρδίτσας, Λάρισας, Μεσσηνίας, Ξάνθης, Ροδόπης, Σερρών και Τρικάλων (ΔΥΠΑ Digital,2022).

- Αίτηση ωρομισθίων εκπαιδευτικών ΙΕΚ-ΔΥΠΑ: Οι ενδιαφερόμενοι έχουν τη δυνατότητα να υποβάλλουν αίτηση ηλεκτρονικά για τη πρόσληψη έκτακτου εκπαιδευτικού προσωπικού, το οποίο θα απασχολούνταν με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου. Το εν λόγω ανθρώπινο δυναμικό θα κατευθύνονταν στα 30 Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης της ΔΥΠΑ, για το έτος 2021-2022.
- Αναβάθμιση και πιστοποίηση ψηφιακών δεξιοτήτων ανέργων σε cloud υπηρεσίες της Microsoft: Οι άνεργοι που είναι εγγεγραμμένοι στο Μητρώο της ΔΥΠΑ, έχουν τη δυνατότητα να προβούν σε αίτηση συμμετοχής στο πρόγραμμα κατάρτισης που παρέχεται σ' αυτούς δωρεάν, κατόπιν σχετικής συνεργασίας με τη Microsoft. Για να μπορεί κάποιος να προβεί σε αίτηση για τη συμμετοχή στο πρόγραμμα αυτό, είναι αναγκαίο να διαθέτει ενεργό δελτίο ανεργίας κατά την ημερομηνία έναρξης των αιτήσεων, όπως επίσης θα πρέπει να ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία 18-45 ετών. Ακόμη, θα πρέπει να είναι απόφοιτοι τουλάχιστον δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ θα πρέπει να έχουν γνώσεις Αγγλικής επιπέδου B2. Στα πλαίσια του προγράμματος αυτού, προτεραιότητα δίνεται στους αποφοίτους σχολών πληροφορικής, όπως επίσης και σχολών θετικής, τεχνολογικής και οικονομικής κατεύθυνσης, αλλά και λοιπών κατευθύνσεων. Τέλος, να σημειωθεί ότι το πρόγραμμα αυτό αφορά 1.000 θέσεις εκπαιδευόμενων (ΔΥΠΑ Digital,2022).
- Αναζήτηση θέσεων εργασίας: Οι ενδιαφερόμενοι έχουν τη δυνατότητα μέσω της εφαρμογής αυτής να αναζητήσουν θέσεις εργασίας στην ειδικότητα και στην περιοχή ενδιαφέροντος τους, ενώ αντίστοιχη δυνατότητα παρέχεται και για τις θέσεις του εξωτερικού.
- Βοήθημα ανεργίας αυτοτελώς και ανεξαρτήτως απασχολούμενων: Η εφαρμογή αυτή παρέχει τη δυνατότητα στους ασφαλισμένους του eΕΦΚΑ που είναι αυτοτελώς/ανεξαρτήτως απασχολούμενοι να λάβουν το επίδομα ανεργίας, εφόσον έχουν διακόψει την επαγγελματική τους δραστηριότητα. Οι δικαιούχοι αυτοί θα πρέπει να ήταν ασφαλισμένοι στον Οργανισμό Ασφάλισης Ελεύθερων Επαγγελματιών (ΟΑΕΕ), είτε στο Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης (τ.ΕΤΑΠ-ΜΜΕ), είτε στο Ενιαίο Ταμείο Ανεξάρτητα Απασχολούμενων (τ.ΕΤΑΑ στον τομέα ΤΣΜΕΔΕ και τομέα ΤΣΑΥ). Ακόμη, υπάρχει σχετική πρόβλεψη για τους

ασφαλισμένους στον ΕΦΚΑ-τέως ΕΤΑΑ, οι οποίοι δεν έχουν προβεί σε διακοπή της επαγγελματικής τους δραστηριότητας και έτσι αυτοί μπορούν να λάβουν το σχετικό βοήθημα ανεργίας, έπειτα από τον αναγκαίο έλεγχο κριτηρίων (ΔΥΠΙΑ Digital,2022).

- Δήλωση παρουσίας επιδοτούμενων ανέργων: Οι άνεργοι που είναι εγγεγραμμένοι στο σχετικό μητρώο και λαμβάνουν τακτική επιδότηση ανεργίας, είτε επιδότηση μακροχρονίως ανέργων, είτε βοήθημα αυτοτελώς απασχολούμενων, έχουν τη δυνατότητα μέσω του Gov.gr να δηλώσουν με ηλεκτρονικό τρόπο την παρουσία τους για όσο διάστημα διαρκούν τα έκτακτα μέτρα που έχουν επιβληθεί για την αντιμετώπιση της πανδημίας Covid-19 που βρίσκεται σε εξέλιξη. Οι ενδιαφερόμενοι είχαν τη δυνατότητα να προβούν στην ηλεκτρονική δήλωση παρουσίας τους μόνο εντός των προκαθορισμένων χρονικών διαστημάτων που τους έχουν γίνει γνωστά. Μέσω της δήλωσης της παρουσίας τους, οι ενδιαφερόμενοι διασφαλίζουν την ομαλή καταβολή των επιδομάτων τους, χωρίς να χρειάζεται κάποια ενέργεια.
- Διαχείριση επιταγών κατάρτισης: Η εφαρμογή αυτή παρέχει τη δυνατότητα σε πολίτες, επιχειρήσεις, όπως επίσης και στις επιβλέπουσες δημόσιες αρχές να έχουν πρόσβαση στη διαχείριση των υπηρεσιών εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, από το σημείο υποβολής αίτησης του ανέργου, έως και την αποπληρωμή. Ιδιαίτερα σημαντικό είναι το γεγονός ότι το σύστημα voucher ανταλλάσσει online δεδομένα με άλλα δημόσια πληροφοριακά συστήματα, έτσι ώστε να ελαχιστοποιείται η ανταλλαγή εγγράφων.
- Διόρθωση στοιχείων μητρώου της ΔΥΠΙΑ: Οι άνεργοι που είναι εγγεγραμμένοι στο μητρώο της ΔΥΠΙΑ έχουν τη δυνατότητα να ενημερώσουν τα στοιχεία τους στο μητρώο ανεργίας, κατόπιν ψηφιακού ραντεβού στο myOAEDlive για να εξυπηρετηθούν από εξειδικευμένο υπάλληλο της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (ΔΥΠΙΑ). Στα πλαίσια του ραντεβού-τηλεδιάσκεψης, ο σύμβουλος έχει τη δυνατότητα να απαντήσει σε τυχόν απορίες του ωφελούμενου, ενώ ιδιαίτερα σημαντικό θεωρείται το γεγονός ότι μπορεί να υπάρξει εξυπηρέτηση με διερμηνεία σε άλλες γλώσσες.
- Δωρεάν κατάρτιση για ανέργους (Coursera): Η εφαρμογή αυτή παρείχε τη δυνατότητα σε ανέργους να συμμετέχουν δωρεάν σε προγράμματα

μαθημάτων της εταιρείας Coursera, εφόσον αυτοί διέθεταν ενεργή κάρτα ανεργίας και υποβάλλαν σχετική αίτηση χρησιμοποιώντας τους αντίστοιχους κωδικούς πρόσβασης στο Taxisnet. Συμμετέχοντας στα προγράμματα αυτά, οι ωφελούμενοι είχαν τη δυνατότητα απόκτησης δωρεάν πιστοποιητικού παρακολούθησης, ενώ οι σειρές μαθημάτων στις οποίες είχαν πρόσβαση ανέρχονταν σε 77 που ήταν υποτιτλισμένες στα ελληνικά, καθώς επίσης και σε πρόσθετες 3.800 αγγλόφωνες (ΔΥΠΑ Digital,2022).

- Δωρεάν κατάρτιση στο ψηφιακό μάρκετινγκ (digital marketing) για ανέργους: Η εφαρμογή αυτή παρείχε τη δυνατότητα σε ανέργους να συμμετέχουν σε δωρεάν πρόγραμμα ψηφιακού μάρκετινγκ. Προκειμένου οι άνεργοι να μπορούν να συμμετέχουν σ' αυτό θα πρέπει να διαθέτουν ενεργή κάρτα ανεργίας, όπως επίσης θα πρέπει να έχουν γεννηθεί από την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου 1991 και μετέπειτα, να είναι απόφοιτοι τουλάχιστον μετά-δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, όπως επίσης και να διαθέτουν γνώσεις αγγλικών επιπέδου B2. Τέλος, θα έπρεπε να διαθέτουν γνώσεις ηλεκτρονικών υπολογιστών Α' επιπέδου. Να σημειωθεί ότι το συγκεκριμένο πρόγραμμα κατάρτισης περιλάμβανε 1.500 θέσεις, ενώ προτεραιότητα δίνονταν στους δικαιούχους Κοινωνικού Επιδόματος Αλληλεγγύης.
- Δωρεάν πρόγραμμα κατάρτισης για τη δημιουργία νέων επιχειρήσεων, υπό το πρίσμα της Ψηφιακής Εποχής: Οι εγγεγραμμένοι άνεργοι στο Μητρώο της ΔΥΠΑ που ήταν ηλικίας έως 45 ετών, είχαν τη δυνατότητα να δηλώσουν συμμετοχή στο πρόγραμμα κατάρτισης που διοργανώνονταν από τη ΔΥΠΑ, κατόπιν σχετικής συνεργασίας με την Google. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα προβλέπονταν να έχει διάρκεια 35 ώρες, ενώ διεξάγονταν σε δύο εργάσιμες εβδομάδες, μέσω της μεθόδου σύγχρονης εξ' αποστάσεως κατάρτισης. Το πρόγραμμα αυτό αφορούσε 4.000 άτομα, τα οποία έπρεπε να διαθέτουν ενεργό δελτίο ανεργίας κατά την ημερομηνία υποβολής της αίτησης, όπως επίσης έπρεπε να είναι απόφοιτοι τουλάχιστον δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αλλά και να διαθέτουν γνώσεις Αγγλικών επιπέδων B2 γλωσσομάθειας.
- Δωρεάν πρόγραμμα κατάρτισης AWS Cloud Practitioner Essentials: Μέσω της συγκεκριμένης εφαρμογής μπορούν οι εγγεγραμμένοι άνεργοι ηλικίας 18 έως και 60 ετών να υποβάλλουν αίτηση συμμετοχής στο δωρεάν πρόγραμμα κατάρτισης που διοργανώνεται από τη ΔΥΠΑ, σε συνεργασία με την Amazon



Web Services. Το πρόγραμμα αυτό είχε διάρκεια οκτώ εκπαιδευτικών ωρών και έλαβε χώρα με τη μέθοδο της σύγχρονης εξ' αποστάσεως κατάρτισης. Το πρόγραμμα αυτό αφορούσε 1000 άτομα, τα οποία έπρεπε να διαθέτουν ενεργό δελτίο ανεργίας κατά την ημερομηνία έναρξης των αιτήσεων, όπως επίσης θα έπρεπε να είναι απόφοιτοι τουλάχιστον δευτεροβάθμιας, μεταδευτεροβάθμιας ή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ειδικοτήτων πληροφορικής. Ακόμη, έπρεπε να διαθέτουν γνώσεις επιπέδου B2 γλωσσομάθειας (ΔΥΠΑ Digital,2022).

- Εγγραφή σε βρεφονηπιακό σταθμό της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.): Η υπηρεσία αυτή παρέχει τη δυνατότητα υποβολής αίτησης για εγγραφές και επανεγγραφές βρεφών και νηπίων στους 26 Βρεφονηπιακούς Σταθμούς που λειτουργούν από τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης για τη σχολική χρονιά 2022-2023. Δικαιούχοι για την υποβολή της σχετικής αίτησης είναι οι γονείς, είτε οι ασκούντες την επιμέλεια των ωφελούμενων παιδιών, όπως για παράδειγμα οι ανάδοχοι και οι κηδεμόνες. Οι εν λόγω δικαιούχοι θα πρέπει κατά τη διάρκεια των ετών 2021-2022 να έχουν συμπληρώσει συνολικά 25 ημέρες ασφάλισης στον eΕΦΚΑ, είτε ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας, είτε τακτικής επιδότησης ανεργίας, είτε επιδότησης μακροχρόνιας ανεργίας. Ακόμη, θα πρέπει να είναι εγγεγραμμένοι στο Μητρώο Ανέργων της ΔΥΠΑ για χρονικό διάστημα τουλάχιστον δύο μηνών κατά την ημερομηνία λήξης της προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων. Ταυτόχρονα, πρέπει οι αιτούντες να είναι δικαιούχοι του βοηθήματος ανεργίας, αυτοτελώς-ανεξαρτήτων απασχολούμενων ασφαλισμένων (τ. ΟΑΕΕ, τ. ΕΤΑΠ-ΜΜΕ, τ. ΕΤΑΑ). Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι οι εν λόγω Βρεφονηπιακοί Σταθμοί λειτουργούν από την 1<sup>η</sup> Σεπτεμβρίου έως και την 31<sup>η</sup> Ιουλίου από Δευτέρα έως και Παρασκευή από τις 6:45 έως και 16:00 και απευθύνονται σε βρέφη και νήπια ηλικίας 6 μηνών έως και 4 ετών. Στις δομές αυτές εφαρμόζεται ημερήσιο πρόγραμμα δημιουργικής απασχόλησης παιδιών, έτσι ώστε να υπάρχει αρμονική ψυχική, σωματική και εκπαιδευτική ανάπτυξη των παιδιών. Τα κριτήρια επιλογής που τίθενται είναι οικονομικά, όπου δίνεται προτεραιότητα στα παιδιά με γονείς χαμηλού εισοδήματος, όπως επίσης και κοινωνικά, όπου πρόκειται για παιδιά πολυτέκνων, παιδιά αναπήρων, καθώς επίσης και παιδιά που προέρχονται από μονογονεϊκές οικογένειες (ΔΥΠΑ Digital,2022).

- Εγγραφή σε Επαγγελματική Σχολή (ΕΠΑΣ) της ΔΥΠΑ: Οι υποψήφιοι μαθητές έχουν τη δυνατότητα μέσω της εφαρμογής αυτής να υποβάλουν αίτηση για την εισαγωγή τους στις Επαγγελματικές Σχολές (ΕΠΑΣ) Μαθητείας που διαθέτει η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΠΑ). Προϋπόθεση για την υποβολή της σχετικής αίτησης είναι οι ενδιαφερόμενοι να είναι ηλικίας 15-29 ετών, ενώ παράλληλα, θα πρέπει να έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση, έχοντας τουλάχιστον δηλαδή απολυτήριο Γυμνασίου.
- Εγγραφή στο Μητρώο Παρόχων Κατάρτισης Αδειοδοτημένων Κ.Δ.Β.Μ.: Οι ωφελούμενοι έχουν τη δυνατότητα να υποβάλλουν με ηλεκτρονικό τρόπο την αίτησή τους για εγγραφή στο Μητρώο Παρόχων Κατάρτισης Αδειοδοτημένων Κ.Δ.Β.Μ. με τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΠΑ), έτσι ώστε να μπορούν αυτοί να υλοποιήσουν Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης, τα οποία χρηματοδοτούνται από το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας, στα πλαίσια του έργου «Προγράμματα αναβάθμισης δεξιοτήτων και επανακατάρτισης σε κλάδους υψηλής ζήτησης» δίνοντας έμφαση στις ψηφιακές και «πράσινες» δεξιότητες (ΔΥΠΑ Digital,2022).
- Εγγραφή στο Μητρώο Παρόχων Πιστοποίησης: Οι ενδιαφερόμενοι που είναι πάροχοι των σχετικών πιστοποιήσεων, έχουν τη δυνατότητα να υποβάλλουν αίτηση εγγραφής στο Μητρώο Παρόχων Πιστοποίησης της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α). Θα πρέπει να σημειωθεί ότι δυνατότητα συμμετοχής προβλέπονταν να έχουν οι πάροχοι οι οποίοι δραστηριοποιούνται στη Πιστοποίηση Προσώπων, παρέχοντας υπηρεσίες σε άτομα που επιθυμούν να αποκτήσουν σχετικές πιστοποιήσεις σε επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες. Το εν λόγω έργο λαμβάνει χρηματοδότηση από το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας, στα πλαίσια του έργου «Προγράμματα αναβάθμισης δεξιοτήτων και επανακατάρτισης σε κλάδους υψηλής ζήτησης» δίνοντας έμφαση στις ψηφιακές και «πράσινες» δεξιότητες (ΔΥΠΑ Digital,2022)
- Εγγραφή στο Μητρώο Παρόχων των Κ.Ε.ΔΙ.ΒΙ.Μ. των ΑΕΙ: Η εφαρμογή αυτή παρέχει τη δυνατότητα ηλεκτρονικής υποβολής της αίτησης για εγγραφή στο Μητρώο Παρόχων Κέντρων Επιμόρφωσης και Δια Βίου Μάθησης (ΚΕΔΙΒΙΜ) των ΑΕΙ στην Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΠΑ), έτσι

ώστε να μπορούν να υλοποιηθούν τα σχετικά Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης που υλοποιούνται στα πλαίσια του έργου «Προγράμματα αναβάθμισης δεξιοτήτων και επανακατάρτισης σε κλάδους υψηλής ζήτησης» δίνοντας έμφαση στις ψηφιακές και «πράσινες» δεξιότητες.

### Ψηφιακή εφαρμογή ΔΥΠΑapp

Μια ενδιαφέρουσα εφαρμογή που αναπτύχθηκε για κινητά τηλέφωνα και tablets είναι η εφαρμογή myΔΥΠΑapp, η οποία λειτουργεί ήδη από τον Φεβρουάριο του 2021 και περιλαμβάνει περισσότερες από σαράντα ηλεκτρονικές υπηρεσίες, τις οποίες μπορεί να αξιοποιήσει ο κάθε πολίτης, άμεσα και με ταχύτητα. Ειδικότερα, οι παρεχόμενες υπηρεσίες προς τους πολίτες από την εφαρμογή αυτή είναι οι ακόλουθες (ΔΥΠΑ Digital,2022):

- Δυνατότητα εγγραφής στο μητρώο ανέργων, καθώς επίσης και δυνατότητα ανανέωσης του δελτίου ανεργίας.
- Αίτηση έκδοσης βεβαίωσης χρόνου ανεργίας, όπου η εν λόγω βεβαίωση εκδίδεται άμεσα.
- Αίτηση που αφορά τις επιδοματικές, καθώς και άλλες κοινωνικές παροχές που προσφέρονται από τον οργανισμό, όπως είναι για παράδειγμα το επίδομα ανεργίας, οι παροχές μητρότητας, καθώς επίσης και οι επιταγές προγραμμάτων κοινωνικής πολιτικής.
- Αίτηση σε προγράμματα κατάρτισης, προεργασίας, καθώς και σε προγράμματα πρακτικής άσκησης.
- Δυνατότητα διαχείρισης και άμεσης αποστολής βιογραφικού.
- Δυνατότητα αναζήτησης σε διαδραστικό χάρτη πληροφοριών για τα υποκαταστήματα της ΔΥΠΑ, όπως επίσης και οδηγίες καθοδήγησης για τα συγκεκριμένα υποκαταστήματα.
- Χρήσιμες πληροφορίες που αφορούν την ιδιότητα του ανέργου.
- Ενημερώσεις για περισσότερες από ογδόντα διαφορετικές υπηρεσίες, όπου μεταξύ άλλων συμπεριλαμβάνονται οι ημερομηνίες ανανέωσης του δελτίου ανεργίας σε συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι η εν λόγω εφαρμογή εντάσσεται σε μια ευρύτερη προσπάθεια του οργανισμού στα πλαίσια του ψηφιακού του

μετασχηματισμού. Στόχος της δράσης αυτής είναι η μείωση των επισκέψεων στα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ2), καθώς επίσης και η αύξηση των υπηρεσιών που παρέχονται ψηφιακά. Η εφαρμογή αυτή είναι διαθέσιμη τόσο σε Android όσο και σε IOS (ΔΥΠΑ Digital,2022).

## **2.5 Καλές πρακτικές αντίστοιχων οργανισμών από άλλες χώρες**

### Το δίκτυο EUR.E.S

Ιδιαίτερη μνεία θα πρέπει να γίνει στο δίκτυο **EURES** (**EUR**opean **E**mployment **S**ervices), το οποίο ξεκίνησε να λειτουργεί το 1994, προκειμένου να συντονίσει τη διακρατική πολιτική που αφορά την κινητικότητα των εργαζομένων, λαμβάνοντας υπόψη τη βασική αρχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη κυκλοφορία των εργαζομένων, όπως προβλέπονταν στο άρθρο 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, καθώς επίσης και στο άρθρο 45 της Συνθήκης Λειτουργίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το εν λόγω δίκτυο προωθεί τη συνεργασία μεταξύ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης των κρατών μελών του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (EOX), ο οποίος περιλαμβάνει αφενός τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αφετέρου δε, τη Νορβηγία, την Ισλανδία, το Λιχτενστάιν, καθώς και άλλα μέλη και εταίρους EURES. Κρίσιμος είναι και ο ρόλος που διαδραματίζει η Ελβετία στη συνεργασία αυτή. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι κύριοι ρόλοι του εν λόγω δικτύου αφορούν την παροχή πληροφοριών, καθώς και συμβουλευτικών υπηρεσιών, αλλά και υπηρεσιών πρόσληψης ή τοποθέτησης. Παράλληλα, το δίκτυο αυτό διευκολύνει όσους αναζητούν εργασία σε μια άλλη ευρωπαϊκή χώρα, ενώ παρέχει και εξειδικευμένες υπηρεσίες προς τους εργοδότες, προκειμένου αυτοί να βρουν τους κατάλληλους υποψήφιους για την εργασία. Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι οι υπηρεσίες που παρέχονται από το δίκτυο αυτό είναι δωρεάν, χωρίς να επιβαρύνουν με κανένα τρόπο όσους αιτούνται εργασία, είτε τους εργοδότες, με εξαίρεση να αποτελούν ορισμένες περιπτώσεις (ΔΥΠΑ,2022).

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Δράσεις του ΟΑΕΔ**

### **3.1 Εισαγωγή**

Το κεφάλαιο αυτό επικεντρώνεται στις δράσεις του ΟΑΕΔ. Αρχικά, μελετάται το πρόβλημα της ανεργίας στην Ελλάδα, ενώ στη συνέχεια περιγράφονται οι πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας που εφαρμόζονται, είτε μπορούν να εφαρμοστούν. Ακόμη, αποτυπώνονται οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, καθώς και η εκπαίδευση και κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού. Ξεχωριστή αναφορά γίνεται στην παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών, καθώς επίσης και στην κοινωνική πολιτική που ασκείται από τον ΟΑΕΔ.

### **3.2 Το πρόβλημα της ανεργίας στην Ελλάδα**

Αρχικά θα πρέπει να αναφερθεί ότι το φαινόμενο της ανεργίας συνδέεται άμεσα με τις ροές εργασίας που υπάρχουν μεταξύ των απασχολούμενων, των ανέργων και του μη ενεργού πληθυσμού. Ένα άτομο μπορεί να εργάζεται, είτε μπορεί να είναι άνεργος, αλλά και μπορεί να βρίσκεται εκτός εργατικού δυναμικού. Ένας εργαζόμενος μπορεί να γίνει άνεργος έπειτα από την απόλυσή του, είτε μετά από εκούσια αποχώρηση από την εργασία του, καθώς επίσης και λόγω της προσωρινής παύσης της εργασίας του, σκοπός της οποίας αποτελεί η εκ νέου πρόσληψη του. Περαιτέρω, υπάρχουν άτομα τα οποία βρίσκονται εκτός εργατικού δυναμικού και εισέρχονται στον ενεργό πληθυσμό ως άνεργοι, με τα άτομα αυτά να έχουν μόλις ολοκληρώσει τις σπουδές τους, είτε εργάζονταν για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα κατά το παρελθόν και στη συνέχεια αποχώρησαν από το εργατικό δυναμικό και επιστρέφουν αναζητώντας εργασία. Ακόμη, διαπιστώνεται η ύπαρξη ροών προς την αντίθεση κατεύθυνση, όπου κάποια άτομα βρίσκονταν σε κατάσταση ανεργίας μέχρι πρόσφατα και πλέον βρίσκουν εργασία, ενώ ορισμένα άλλα άτομα αποχωρούν από το εργατικό δυναμικό (Γιρβαλάκη & Σταμούλη, 2012).

#### Είδη ανεργίας

Η ανεργία παρουσιάζει διαφορετικές μορφές, οι οποίες συνδέονται με τη διαφορετική μεταβλητή θεώρησης που λαμβάνεται υπόψη. Τα πλέον σημαντικά είδη ανεργίας είναι τα ακόλουθα:

- Ανεργία τριβής: Το συγκεκριμένο είδος ανεργίας θεωρείται ότι είναι μόνιμο και συνδέεται με την ανανέωση του ανθρώπινου δυναμικού. Η ανεργία τριβής συνιστά αδυναμία της αγοράς να απορροφά άμεσα τους ανέργους, παρόλο που υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας τις οποίες οι άνεργοι μπορούν να καλύψουν καθώς διαθέτουν τα σχετικά προσόντα. Κατά κάποιο τρόπο η ανεργία τριβής συνδέεται με την απουσία ενός συστήματος όπου υπάρχει σύνδεση των κενών θέσεων εργασίας με τους ανέργους που αναζητούν εργασία. Ωστόσο, δεν θα πρέπει να παραβλέπετε το γεγονός ότι πολλοί νέοι οι οποίοι έχουν ολοκληρώσει τις πανεπιστημιακές τους σπουδές, είτε είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, δεν αποδέχονται άμεσα μια θέση εργασίας, αλλά αναζητούν θέσεις εργασίας οι οποίες και θα συνάδουν απόλυτα με τα προσόντα που διαθέτουν. Η συγκεκριμένη κατηγορία ανεργίας θεωρείται ότι δεν μπορεί να αποφευχθεί ακόμη και στις περιπτώσεις όπου η αγορά εργασίας βρίσκεται σε συνθήκες πλήρους απασχόλησης. Αξιοσημείωτο δε, είναι το γεγονός ότι η ανεργία τριβής αποτελεί το ελάχιστο επίπεδο ανεργίας, το οποίο δεν μπορεί να μειωθεί περαιτέρω, ακόμη και αν η οικονομία μίας χώρας αναπτύσσεται με σημαντικά μεγάλους ρυθμούς ανάπτυξης (Dieckhof & Gash,2012).
- Χρόνια ανεργία: Η χρόνια ανεργία ή διαρθρωτική ανεργία όπως αποκαλείται εναλλακτικά, απαντάται όταν οι ικανότητες που διαθέτει ο εργαζόμενος δεν ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις σχεδόν καμίας κενής θέσης. Κατά κάποιο τρόπο υπάρχει προσφορά εργασίας, αλλά δεν υπάρχουν άνεργοι, έτσι ώστε να καλύψουν τις θέσεις αυτές. Η χρόνια ανεργία μπορεί να μεταβάλλεται εξαιτίας των διαρκών τεχνολογικών μεταβολών, οι οποίες οδηγούν σε ανισορροπίες στην αγορά εργασίας. Ακόμη, το συγκεκριμένο είδος ανεργίας δημιουργείται εξαιτίας και των θεσμικών παραγόντων, όπως μπορεί να είναι η νομοθεσία και γενικότερα οι θεσμικές μεταβολές. Περαιτέρω, η χρόνια ανεργία σχετίζεται άμεσα με τη φθίνουσα πορεία ορισμένων κλάδων της οικονομίας, αλλά και με την αδυναμία που παρουσιάζει το ανθρώπινο δυναμικό να αποκτήσει την πλέον κατάλληλη κατάρτιση, έτσι ώστε να είναι σε θέση να αντιμετωπίσει τις απαιτήσεις που δημιουργούνται στην οικονομία (Δεδουσόπουλος,1995).

- Τεχνολογική ανεργία: Το είδος αυτό της ανεργίας προκαλείται όταν γίνεται αντικατάσταση ανθρώπινων πόρων από τεχνολογικές λύσεις, έτσι ώστε να μπορέσει να περιορισθεί το κόστος παραγωγής στους οργανισμούς, όπως επίσης και για να υπάρξει αύξηση των επιπέδων αποδοτικότητας. Εξαιτίας της αντικατάστασης των ανθρώπων από τεχνολογικές μηχανές δημιουργείται μαζική απώλεια θέσεων εργασίας, με τις θέσεις εργασίας που παραμένουν να θεωρείται ότι είναι υψηλότερης εξειδίκευσης. Σε κάθε περίπτωση, προκειμένου να βελτιωθεί το συγκεκριμένο είδος ανεργίας, θα πρέπει να υπάρξει βελτίωση και εκ νέου κατάρτιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων (Δεδουσόπουλος,2000).

### **3.3 Πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας**

Αναμφίβολα όπως έχει αναφερθεί η απασχόληση είναι ιδιαίτερα σημαντική, τόσο για την οικονομία, όσο και για τη κοινωνία, αλλά ακόμη και για το ίδιο το άτομο. Η ανεργία, εκτός από ότι αποτελεί ένα πρόβλημα που πρέπει να αντιμετωπιστεί από τους φορείς οικονομικής πολιτικής, δημιουργεί πρόβλημα ανασφάλειας και έντονου άγχους και στο ίδιο το άτομο το οποίο βρίσκεται αντιμέτωπο με την ανεργία (Καραμεσίνη,2006). Ταυτόχρονα, η διόγκωση της ανεργίας έχει ως αποτέλεσμα να δημιουργούνται κοινωνικές ανισοροπίες, οι οποίες συνδέονται με τις ανισότητες που θέτουν σε κίνδυνο τη συνοχή του κοινωνικού συνόλου. Εξαιτίας της απώλειας της θέσης εργασίας, υποβαθμίζεται άμεσα το επίπεδο διαβίωσης του εργαζομένου. Ιδίως δε, στη περίπτωση της Ελλάδος, ένας άνεργος σε χρονικό διάστημα δύο ετών έχει χάσει το 47% του εισοδήματός του, όταν το αντίστοιχο ποσοστό στη Πορτογαλία κυμαίνεται στα επίπεδα του 8% και στη Γαλλία στα επίπεδα του 16%. Οι διαφορές αυτές ως προς την απώλεια του εισοδήματος συνδέονται με την κοινωνική πολιτική που επιλέγεται να εφαρμοστεί στις επιμέρους χώρες. Αν λάβει κανείς υπόψη πέρα από την υποβάθμιση του βιοτικού επιπέδου, την αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών, καθώς επίσης και τις ευέλικτες μορφές εργασίας, είναι αναγκαίο να υπάρξει απόκτηση δεξιοτήτων, μέσω των οποίων θα μπορέσει ο εργαζόμενος να εργαστεί με τρόπο αποδοτικό (INE ΓΣΕΕ,2020).

Καθώς εξελίσσεται η τεχνολογία και λαμβάνει χώρα η έντονη ψηφιοποίηση της εργασίας, αυξάνονται διαρκώς οι απαιτήσεις σε εργαζόμενους που διαθέτουν τις

κατάλληλες δεξιότητες στον τομέα των Τεχνολογιών Πληροφόρησης και Επικοινωνίας (ΤΠΕ). Συνεπώς, οι εργαζόμενοι που δεν διαθέτουν τις κατάλληλες αυτές δεξιότητες, βρίσκονται με το κίνδυνο να είναι ψηφιακά αναλφάβητοι, είτε να υστερούν στο επίπεδο αυτό των δεξιοτήτων έναντι των υπολοίπων (Δεδουσόπουλος,2000).

Οι πολιτικές απασχόλησης αναπτύχθηκαν στα πλαίσια της κρατικής πολιτικής, με τις πολιτικές αυτές να επιδιώκουν να συμβάλλουν στην αύξηση της απασχόλησης, όπως επίσης και στην ποιοτική αναβάθμιση αυτής. Σύμφωνα με τη προσέγγιση που γίνεται από το Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, αναφορικά με τα προγράμματα ολοκληρωμένων παρεμβάσεων κατά της ανεργίας, αυτά υλοποιούνται προκειμένου να υπάρξει αντιμετώπιση της τεχνολογικής ανεργίας, όπως επίσης και για να υπάρξει διαχείριση των επιπτώσεων που δύναται να προκύψουν από τις οικονομικές αναδιαρθρώσεις στην απασχόληση, αλλά και για την αντιμετώπιση των δυσλειτουργιών που δημιουργούνται λόγω της εξέλιξης του οικονομικού κύκλου, υπό το πρίσμα του συντελεστή της εργασίας.

Πιο συγκεκριμένα, για την τεχνολογική ανεργία, μελετάται η μείωση θέσεων εργασίας, οι οποίες προκαλούνται λόγω τεχνολογικών εξελίξεων της παραγωγικής διαδικασίας, όπου πλέον κάποιες θέσεις δεν θεωρούνται αναγκαίες. Επομένως, προκύπτει η ανάγκη μετατόπισης της απασχόλησης σε νέες δραστηριότητες, οι οποίες δημιουργούνται για τη κάλυψη νέων απαιτήσεων. Στη περίπτωση αυτή, οι εργαζόμενοι προσαρμόζονται στα νέα δεδομένα που προκύπτουν λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων. Επομένως, οι παρεμβάσεις που είναι αναγκαίες για την αντιμετώπιση της τεχνολογικής ανεργίας αφορούν τη διαρκή εκπαίδευση και τεχνολογική κατάρτιση των εργαζομένων, μέσω πολιτικών απασχόλησης δια βίου μάθησης (Βαρδαλαχάκης,2018).

Όσον αφορά τις επιπτώσεις που απορρέουν από τις οικονομικές αναδιαρθρώσεις, αυτές μπορεί να συνδέονται με περιορισμούς στις εισαγωγές και εξαγωγές, όπως για παράδειγμα έγινε πρόσφατα λόγω του πολέμου που βρίσκεται σε εξέλιξη στην Ουκρανία, είτε συνδέονται με τις μεταβολές που λαμβάνουν χώρα στη φορολογική πολιτική. Για την αντιμετώπιση των ζητημάτων της κατηγορίας αυτής, είναι αναγκαία η εφαρμογή προγραμμάτων κοινωνικής πολιτικής, όπως λόγου χάρη είναι οι πρόωρες συνταξιοδοτήσεις, είτε η διεύρυνση των επιδομάτων ανεργίας



ακόμη και η ενίσχυση της απασχόλησης των ανέργων στον δημόσιο τομέα και στον κοινωνικό τομέα της οικονομίας (Γούλας κ.α.,2013).

Αναφορικά με τα προβλήματα που δημιουργούνται στην εξέλιξη το οικονομικού κύκλου, οι παρεμβάσεις είναι αναγκαίες στις περιπτώσεις όπου υπάρχει διαταραχή της ισορροπίας μεταξύ των καμπυλών προσφοράς και ζήτησης της εργασίας, καθώς επίσης και όταν συμβαίνουν παρεκκλίσεις από την ομαλή εξέλιξη του οικονομικού κύκλου. Βασική στόχευση στις περιπτώσεις αυτές αποτελεί η σταθερότητα των τιμών και η διατήρηση των επιτοκίων σε χαμηλά επίπεδα. Μέσω της επικράτησης χαμηλών επιτοκίων διαμορφώνονται κίνητρα για την πραγματοποίηση επενδύσεων και επομένως για την αποτελεσματικότερη διάχυση της καινοτομίας, αλλά και αύξηση των επιπέδων παραγωγικότητας. Ουσιαστικά, οι εφαρμοζόμενες πολιτικές απασχόλησης λειτουργούν ως ένα βαθμό αποτρεπτικά στη καθοδική φάση που ακολουθεί ο οικονομικός κύκλος (Σακελλαρόπουλος,2011α).

Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, η αναγκαιότητα εφαρμογής των πολιτικών απασχόλησης προέκυψε στα πλαίσια της ανάγκης για οικονομική ενοποίηση μεταξύ των κρατών μελών. Ακόμη, μέσω της κοινής πολιτικής απασχόλησης, ενισχύθηκε η εμπιστοσύνη των κρατών μελών αναφορικά με το κοινό εγχείρημα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς επίσης και η ταυτότητα του ευρωπαίου πολίτη. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι η πολιτική απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης περιλαμβάνει τις οδηγίες, μέσω των οποίων γίνεται ρύθμιση των ελάχιστων εργασιακών δικαιωμάτων στα κράτη μέλη της Ε.Ε. Βασικό συστατικό της ευρωπαϊκής φιλοσοφίας είναι η ότι η ανεργία θα μπορέσει να αντιμετωπιστεί με αύξηση της απασχόλησης, καθώς επίσης και με ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Ουσιαστικά, η ευρωπαϊκή πολιτική απασχόληση δίνει έμφαση στην απασχολισιμότητα, στην επιχειρηματικότητα, στην προσαρμοστικότητα καθώς επίσης και στην ισότητα των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών (Ευστράτογλου,2010).

Έπειτα από το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης του 2008, δόθηκε έμφαση στην προσαρμοστικότητα των αγορών εργασίας και στη διατήρηση των θέσεων εργασίας, καθώς και στην αύξηση της απασχόλησης. Στα πλαίσια της κρίσης αυτής, υπήρξε χρήση κρατικών αποζημιώσεων, έτσι ώστε να μπορέσει να διατηρηθεί το πλεονάζον ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων, όπως επίσης υπήρξε και μείωση του μισθολογικού κόστους για τις επιχειρήσεις. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι στην

περίπτωση της Ελλάδος, μέχρι προσφάτως οι πολιτικές απασχόλησης αφορούσαν συστήματα αποζημίωσης της εργασίας, όπως επίσης αφορούσαν και τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Περαιτέρω, οι πολιτικές απασχόλησης, συνδέονταν με την ύπαρξη ελάχιστων αμοιβών, όπως επίσης και με τη φορολογία της εργασίας, καθώς επίσης και με το σύστημα εισφορών κοινωνικής ασφάλισης (Esping-Andersen et al.,2006).

### Παθητικές Πολιτικές Απασχόλησης

Αρχικά θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι παθητικές πολιτικές απασχόλησης, αφορούν το αντιστάθμισμα της εξόδου από την αγορά εργασίας, όπως επίσης και την προστασία των θέσεων εργασίας. Ακόμη, στα πλαίσια των παθητικών πολιτικών απασχόλησης περιλαμβάνεται η προστασία των αμοιβών και οι παροχές κοινωνικής προστασίας. Ειδικότερα, σε κάθε μέτρο που εφαρμόζεται, θα πρέπει να υπάρξει ο κατάλληλος σχεδιασμός, έτσι ώστε να μπορέσει να προκύψει το κατάλληλο αποτέλεσμα. Στόχος των επιδομάτων ανεργίας είναι να συμβάλλουν αυτά στη διατήρηση του βιοτικού επιπέδου του ανέργου, όπως επίσης και στην αποτροπή της επιδείνωσης της οικονομικής κατάστασής του. Ουσιαστικά, μέσω της καταβολής των επιδομάτων αυτών, ο άνεργος αποκτά τον κατάλληλο χρόνο, έτσι ώστε να προβεί σε αναζήτηση εργασίας, σύμφωνα με τα προσόντα που διαθέτει. Ωστόσο, σε κάθε περίπτωση, είναι αναγκαίο το επίδομα ανεργίας να έχει σχεδιαστεί με τέτοιο τρόπο, έτσι ώστε να μην λειτουργεί αποτρεπτικά στην αναζήτηση εργασίας και ουσιαστικά να μη λειτουργεί το επίδομα ανεργίας ως «μισθός επιφύλαξης». Πέρα από τον σχεδιασμό του τρόπου καταβολής των επιδομάτων ανεργίας, είναι αναγκαίο να υπάρχει και παρακολούθηση των κατάλληλων δεικτών, έτσι ώστε να μπορεί να επιτυγχάνεται ισορροπία μεταξύ της στήριξης των ανέργων και της διατήρησης του βιοτικού τους επιπέδου και της επιστροφής τους στην αγορά εργασίας (Κατσανέβας,1986).

Αναφορικά με την προστασία των θέσεων εργασίας, πρόκειται για διαδικασίες που έχουν θεσμοθετηθεί κατάλληλα και αφορούν τη πρόσληψη και απόλυση αντίστοιχα του ανθρώπινου δυναμικού. Για παράδειγμα, τέτοιες πολιτικές αφορούν την θεσμοθετημένη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου απασχόλησης, τη προειδοποίηση σε περίπτωση λήξης της σύμβασης, αλλά και την ύπαρξη διαδικασιών για ομαδικές απολύσεις, όπως επίσης και κυρώσεις για άδικη απόλυση. Μέσω της

ύπαρξης αυτών των μέτρων μπορεί να υπάρξει βελτίωση της ποιότητας των θέσεων εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι περιορίζεται ο κίνδυνος απώλειας αυτής. Παράλληλα, στις περιπτώσεις όπου παρέχεται αυτό το είδος προστασίας, ο εργαζόμενος ενθαρρύνεται έτσι ώστε να μπορέσει να αποκτήσει πρόσθετες δεξιότητες, εξαιτίας της ασφάλειας που αισθάνεται και κατ' επέκταση μπορεί να συμβάλλει στη βελτίωση της αποδοτικότητας της επιχείρησης, τόσο σε βραχυπρόθεσμο, όσο και σε μεσοπρόθεσμο επίπεδο.

Αναμφίβολα, θα πρέπει να υπάρχει ισορροπία αναφορικά με την εύνοια που αποδίδουν τα μέτρα αυτά στον εργαζόμενο, σε σχέση με την επιχείρηση, καθώς η ύπαρξη μέτρων που ευνοούν σε πολύ μεγάλο βαθμό τους εργαζομένους μπορεί να λειτουργήσουν με τρόπο ανασταλτικό, καθώς θα αποτρέψουν τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για την επιχείρηση (Κατσανέβας,2007).

Εν συνεχεία, η θέσπιση του ελάχιστου κατώτατου μισθού αποτελεί την 6<sup>η</sup> αρχή του ευρωπαϊκού πυλώνα των κοινωνικών δικαιωμάτων και μέσω της διασφάλισης αυτής μπορούν να υπάρξουν για τους εργαζομένους επαρκείς συνθήκες διαβίωσης και εργασίας, όπως επίσης και διαμόρφωση δίκαιων και συνάμα ανθεκτικών κοινωνικών και οικονομικών. Εφόσον έχουν θεσμοθετηθεί επαρκείς κατώτατοι μισθοί μπορεί να υπάρξει διασφάλιση θεμιτού ανταγωνισμού, βελτίωση των επιπέδων παραγωγικότητας, αλλά και γενικότερα προώθηση της οικονομικής και κοινωνικής προόδου. Ταυτόχρονα, μέσω της ύπαρξης κατώτατων μισθών μπορεί να υπάρξει μετριασμός του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων, ενώ ο ρόλος των μισθών αυτών γίνεται ακόμη πιο σημαντικός κατά τη διάρκεια των περιόδων οικονομικής κρίσης (Γεωργιάδου,2014).

Σχετικά με τις παροχές κοινωνικής προστασίας, αυτές προβλέπονται σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης από την αντίστοιχη Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση. Σύμφωνα με στοιχεία που αφορούν το έτος 2021, το 63% των παροχών αυτών αφορούν δραστηριότητες φροντίδας, όπως είναι για παράδειγμα η φροντίδα παιδιών, η παροχή βοήθειας προς τους ηλικιωμένους, όπως επίσης και η παροχή βοήθειας προς εξαρτώμενα μέλη, είτε προς άτομα με ειδικές ανάγκες, όπου από τις παροχές αυτές εξαιρείται η παροχή υγειονομικής περίθαλψης. Αντίστοιχα, το 37% των παροχών αφορούν δραστηριότητες μη φροντίδας, όπως για παράδειγμα είναι ο

καθαρισμός, η προετοιμασία γευμάτων, οι μικρές επισκευές σπιτιών, καθώς επίσης και τα ιδιωτικά μαθήματα (European Commission,2021).

### Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης

Είναι γεγονός ότι μέσω των ενεργητικών πολιτικών επιδιώκεται να υπάρξει αύξηση των ευκαιριών για όσους αναζητούν εργασία αλλά και βελτίωση μεταξύ των θέσεων εργασίας και των ανέργων. Στην Ελλάδα, οι ενεργητικές πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας έχουν αρχίσει να εφαρμόζονται ήδη από τη δεκαετία του 1990, όπου κεντρικός φορέας για την παροχή αυτών ήταν ο ΟΑΕΔ. Ειδικότερα, οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης περιλαμβάνουν την υποβοήθηση της εύρεσης θέσεων εργασίας, όπως επίσης και την υποστήριξη της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα. Επιπρόσθετα, στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, περιλαμβάνεται η δημιουργία απασχόλησης βραχυχρόνιας διάρκειας στον τομέα του δημοσίου, όπως επίσης και περαιτέρω βελτίωση και αναβάθμιση των δεξιοτήτων που διαθέτει το ανθρώπινο δυναμικό (Σακελλαρόπουλος,2011).

### **3.4 Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης**

Μέσω των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, επιδιώκεται να υπάρξει ανάσχεση της ανεργίας, όπως επίσης και προώθηση της απασχόλησης, αλλά και βελτίωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων που διαθέτουν οι άνεργοι, καθώς και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι. Ειδικότερα, στα πλαίσια των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης του ΟΑΕΔ προβλέπονται υπηρεσίες συμβουλευτικής όπως είναι η εξατομικευμένη προσέγγιση, η παροχή επαγγελματικού προσανατολισμού και επαναπροσανατολισμού, η συμβουλευτική τεχνικών αναζήτησης εργασίας καθώς και συμβουλευτική ανάληψης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών προς τους ανέργους. Επιπρόσθετα, ο ΟΑΕΔ προωθεί την απασχόληση μέσω προγραμμάτων μείωσης του μισθολογικού κόστους εργασίας, αλλά και του μη μισθολογικού κόστους εργασίας, μέσω της επιχορήγησης των ασφαλιστικών εισφορών, διευκολύνοντας έτσι τη μετάβαση την εργασία, δίνοντας περισσότερη έμφαση στις ομάδες πληθυσμού που πλήττονται (Δ.Υ.Π.Α.-Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης,2022).

Στα πλαίσια των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, ο ΟΑΕΔ προβαίνει στην ανάπτυξη συνεργασίας με κοινωνικούς και τοπικούς φορείς, έτσι ώστε από

κοινού να μπορέσουν να διαμορφώσουν τοπικά προγράμματα απασχόλησης, όπου στα προγράμματα αυτά κομβικής σημασίας θεωρείται ο ρόλος των ΚΠΑ2 του ΟΑΕΔ. Ακόμη, μέσω των δράσεων του ΟΑΕΔ στα πλαίσια υποστήριξης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης προωθείται η προσαρμοστικότητα των εργαζομένων και των επιχειρήσεων, έχοντας ως παράλληλο στόχο τη διατήρηση της απασχόλησης (Δ.Υ.Π.Α.-Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης,2022).

Στη συνέχεια παρουσιάζονται ορισμένα προγράμματα, τα οποία υλοποιήθηκαν κατά τη διάρκεια των τελευταίων μηνών από τον οργανισμό.

- Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 4.000 ανέργων ηλικίας 30 ετών και άνω στις Περισσότερο Αναπτυγμένες Περιφέρειες της χώρας, με έμφαση στις γυναίκες (Β' Κύκλος). Το πρόγραμμα αυτό απευθύνονταν σε επιχειρήσεις, ενώ υπήρχε διαφοροποίηση ως προς τα ποσά επιχορήγησης του μισθού και των ασφαλιστικών εισφορών για την πρόσληψη ανέργων σε νέες θέσεις πλήρους απασχόλησης. Πιο συγκεκριμένα, τα ποσά αυξάνονταν ανάλογα με την ηλικία, ενώ υπήρχε και ενισχυμένο ποσό για τις άνεργες γυναίκες.
- Ειδικό πρόγραμμα απασχόλησης 199 ανέργων α) ρητινεργάτων και β) πτυχιούχων ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων Πανεπιστημιακού και Τεχνολογικού Τομέα σε Υπηρεσίες του Υπουργείου Περιβάλλοντος και Ενέργειας (Α' κύκλος). Το πρόγραμμα αυτό είχε ως στόχο την αντιμετώπιση της ανεργίας των ρητινεργατών των περιοχών που επλήγησαν από τις καταστροφικές πυρκαγιές του 2021, καθώς και την άμεση αποκατάσταση του φυσικού περιβάλλοντος, ενώ προβλέπονταν και η άμεση πρόσληψη ανέργων πτυχιούχων για την υποστήριξη του προγράμματος. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι ο πρώτος κύκλος του προγράμματος αφορούσε 199 θέσεις πλήρους απασχόλησης, από τις συνολικά 590 θέσεις που προβλέπονται για επτά έτη, ενώ οι ακαθάριστες μηνιαίες αμοιβές που προβλέπονταν ανέρχονταν σε 1.000 ευρώ.
- Πρόγραμμα Κοινωφελούς Χαρακτήρα για 25.000 άτομα σε Δήμους, Περιφέρειες και Κέντρα Κοινωνικής Πρόνοιας Περιφερειών (ΚΚΠΠ)/συναφείς φορείς, Υπηρεσίες Υπουργείων και άλλων φορέων. Το πρόγραμμα αυτό αποσκοπεί στην ενίσχυση της απασχόλησης των ανέργων, δίνοντας έμφαση κυρίως στις περισσότερο ευπαθείς ομάδες του

πληθυσμού, οι οποίες παρουσιάζουν υψηλό κίνδυνο αποκλεισμού, όπως είναι οι μακροχρόνια άνεργοι, αλλά και οι άνεργοι με χαμηλά προσόντα, οι οποίοι και είναι αναγκαίο να εργαστούν σε ένα προστατευμένο περιβάλλον. Η δράση αυτή έχει συνολικό προϋπολογισμό ύψους 188,6 εκατομμύρια ευρώ και χρηματοδοτείται από πόρους προερχόμενους από το ΕΣΠΑ κατά 132 εκατομμύρια ευρώ και από πόρους που προέρχονται από τη Δ.ΥΠ.Α κατά 56,6 εκατομμύρια ευρώ.

- Πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας για 5.000 ανέργους νέους ηλικίας έως 29 ετών (Β' ΚΥΚΛΟΣ). Το πρόγραμμα αυτό απευθύνεται σε εγγεγραμμένους ανέργους στο μητρώο του οργανισμού, η ηλικία των οποίων δεν ξεπερνά τα 29 έτη και έχουν ολοκληρώσει το πρόγραμμα κατάρτισης στο ψηφιακό μάρκετινγκ (digital marketing), η διάρκεια του οποίου είναι 50 ώρες, καθώς και σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, οι οποίες δραστηριοποιούνται σε κλάδους, είτε κύριους, είτε δευτερεύοντες οικονομικής δραστηριότητας που παρουσιάζουν συνάφεια με το ψηφιακό μάρκετινγκ, είτε διαθέτουν τμήματα μάρκετινγκ. Η επαγγελματική εμπειρία των ωφελούμενων προβλέπονταν να έχει διάρκεια 6 ώρες την ημέρα, πέντε ημέρες την εβδομάδα για χρονικό διάστημα 6 μηνών, ενώ οι αποδοχές των ωφελούμενων προβλέπονταν να είναι 550 ευρώ σε μηνιαία βάση καθαρά (25 ευρώ ημερησίως για 22 ημέρες εργασιακής εμπειρίας) (Δ.Υ.Π.Α.-Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης,2022).

### **3.5 Εκπαίδευση και κατάρτιση ανθρώπινου δυναμικού**

Ιδιαίτερη αναφορά θα πρέπει να γίνει στην Επαγγελματική Εκπαίδευση-ΕΠΑΣ Μαθητείας Δ.ΥΠ.Α. Πιο συγκεκριμένα, η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης διατηρεί 51 Επαγγελματικές Σχολές (ΕΠΑΣ) Μαθητείας, στις οποίες και φοιτούν 7.500-8.000 μαθητές, ενώ λειτουργούν 30 Γραφεία Διασύνδεσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας. Οι εν λόγω σχολές λειτουργούν εδώ και εβδομήντα χρόνια, καθώς έχουν ιδρυθεί από το 1972 και θεωρείται ότι εφαρμόζουν επιτυχώς τον θεσμό της μαθητείας, όπου ουσιαστικά επιτυγχάνεται συνδυασμός της θεωρητικής και της εργαστηριακής εκπαίδευσης στην τάξη, ενώ συνάμα προβλέπεται αμειβόμενη μαθητεία, δηλαδή υλοποίηση προγράμματος μάθησης σε εργασιακό χώρο, είτε σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού, είτε του δημοσίου τομέα. Η διάρκεια

φοίτησης στις δομές αυτές ανέρχεται σε δύο έτη (4 εξάμηνα), όπου κατά τη διάρκεια της φοίτησης αυτής, ο μαθητής έχει τη δυνατότητα να παρακολουθεί απογευματινά μαθήματα στη τάξη, ενώ κατά τις πρωινές ώρες εργάζεται ασκούμενος σε κάποια επιχείρηση. Οι μαθητευόμενοι ασκούνται σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις, είτε σε ελεύθερους επαγγελματίες, είτε σε μεγάλες επιχειρήσεις, σε ΔΕΚΟ, σε Δήμους, καθώς επίσης και στον δημόσιο τομέα. Ουσιαστικά, οι επιχειρήσεις αυτές αφορούν κλάδους της παραγωγικής οικονομίας, καθώς επίσης και τεχνικές ειδικότητες, όπως για παράδειγμα αρτοποιίας-ζαχαροπλαστικής, κομμωτικής τέχνης, γραφικών τεχνών, ξυλουργών-επιπλοποιών, υφάσματος-ένδυσης, υπαλλήλων διοικητικών ή οικονομικών κτλ. Απώτερος σκοπός είναι οι μαθητές έχοντας ολοκληρώσει τη φοίτησή τους, να έχουν αποκτήσει ήδη επαγγελματική εμπειρία σε πραγματικές συνθήκες εργασίας. Δεν θα πρέπει να παραβλέπεται το γεγονός ότι το σύστημα αυτό που εφαρμόζεται από τον οργανισμό (on the job-training), θεωρείται ιδιαίτερα αποτελεσματικό, καθώς οι μαθητές ακόμη και μετά το πέρας των σπουδών τους απασχολούνται σε θέσεις πρακτικής άσκησης (Δ.Υ.Π.Α.-Εκπαίδευση,2022).

Μεταξύ του εργοδότη, του μαθητή και του σχολείου υπογράφεται Σύμβαση Μαθητείας, στην οποία γίνεται σαφής αναφορά στον χρόνο έναρξης και λήξης του προγράμματος μάθησης σε εργασιακό χώρο, όπως επίσης και στις υποχρεώσεις που απορρέουν τόσο για τον εργοδότη, όσο και για τον μαθητευόμενο. Ο ασκούμενος μαθητής ακολουθεί το ημερήσιο πρόγραμμα εργασίας της επιχείρησης, υπό την προϋπόθεση ότι η απασχόληση σε ημερήσια βάση ανέρχεται σε έξι ώρες, ενώ αντίστοιχα σε εβδομαδιαία βάση σε 30 ώρες. Σε κάθε περίπτωση, ο εργοδότης ο οποίος επιθυμεί να διαθέσει θέσεις μαθητείας των ΕΠΑΣ της Δ.ΥΠ.Α. πρέπει να διαθέτει τις αναγκαίες εγκαταστάσεις για την εκπαίδευσή τους στη συγκεκριμένη ειδικότητα, ενώ θα πρέπει να διαθέτει επίσης τα κατάλληλα μέσα, και τον κατάλληλο εξοπλισμό. Τέλος, να σημειωθεί ότι ο εργοδότης μεριμνά για την τήρηση των όρων υγιεινής και ασφάλειας, όπως αυτοί προβλέπονται για την προστασία των εργαζομένων (Δ.Υ.Π.Α.-Εκπαίδευση,2022).

### **3.6 Παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών**

Αρχικά θα πρέπει να σημειωθεί ότι ο οργανισμός, υπό το πρίσμα του συστήματος παροχής υπηρεσιών προς αυτούς που αναζητούν εργασία παρέχει πλήθος

συμβουλευτικών υπηρεσιών. Οι συμβουλευτικές υπηρεσίες αποτελούν δυναμικές παρεμβάσεις, οι οποίες και αποσκοπούν στην κινητοποίηση, ενδυνάμωση και στη διευκόλυνση των ανέργων, στα πλαίσια των προσπαθειών που καταβάλλουν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Οι δράσεις συμβουλευτικής που παρέχονται από τον οργανισμό αφορούν τη συμβουλευτική επαγγελματικού προσανατολισμού και επαναπροσανατολισμού, όπως επίσης και τη συμβουλευτική αναζήτηση εργασίας. Είναι αναγκαίο να αναφερθεί ότι ο οργανισμός για να μπορεί να παρέχει τις υπηρεσίες αυτές, διαθέτει ένα δίκτυο από εξειδικευμένους Συμβούλους, τους οποίους έχει εκπαιδεύσει και επιμορφώνει συνεχώς, έτσι ώστε αυτοί να υλοποιούν με τρόπο αποτελεσματικό τις παραπάνω δράσεις. Οι συμβουλευτικές υπηρεσίες παρέχονται με βάση τις ανάγκες αυτών που αναζητούν εργασία, όπως αυτές εκφράζονται στο Ατομικό Σχέδιο Δράσης αυτών (Δ.Υ.Π.Α.-Σύζευξη & Συμβουλευτική,2022).

#### Επαγγελματικός προσανατολισμός

Αναφορικά με τον επαγγελματικό προσανατολισμό και επαναπροσανατολισμό, βασική στόχευση αποτελεί η παροχή βοήθειας προς τον ωφελούμενο, έτσι ώστε να αποφασίσει ο ίδιος το επάγγελμα που μπορεί να ασκήσει, λαμβάνοντας υπόψη το επαγγελματικό του προφίλ, τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας, όπως επίσης και τις προοπτικές που διαμορφώνονται στην αγορά εργασίας. Η δράση του επαγγελματικού προσανατολισμού απευθύνεται σε άτομα που είναι εγγεγραμμένα στο μητρώο ανέργων του οργανισμού, τα οποία είτε εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγοράς εργασίας, μη έχοντας σαφή επαγγελματικό στόχο, είτε πρόκειται για άτομα τα οποία επιδιώκουν να προβούν σε αλλαγή του επαγγέλματος που ασκούσαν κατά το παρελθόν. Προκειμένου να υπάρξει ένταξη των ενδιαφερόμενων σε ομάδα συμβουλευτικής είναι αναγκαία η κατάρτιση Ατομικού Σχεδίου Δράσης, το οποίο υλοποιείται σε συνεργασία με Εργασιακό Σύμβουλο. Ο αριθμός των μελών μιας ομάδας συμβουλευτικής μπορεί να κυμανθεί οκτώ έως και δώδεκα ατόμων ενώ η διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας για μία ομάδα ωφελούμενων εκτιμάται πέντε ημέρες (Δ.Υ.Π.Α.-Σύζευξη & Συμβουλευτική,2022).

Τα εργαλεία μεθοδολογίας που χρησιμοποιούνται για την παροχή συμβουλευτικής υπηρεσίας προς τους ωφελούμενους είναι η ομαδική συμβουλευτική, ο βιοματικός τρόπος εργασίας αλλά και οι ασκήσεις που αφορούν τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας, αλλά και οι ασκήσεις διερεύνησης των επαγγελματικών



ενδιαφερόντων. Κατά τη διαδικασία παροχής των συμβουλευτικών αυτών υπηρεσιών, υπάρχουν οι ακόλουθες δυναμικές φάσεις:

- Συμβουλευτική με σκοπό την ανάπτυξη της αυτοαντίληψης και δημιουργία επαγγελματικού προφίλ.
- Πληροφόρηση και γνωριμία με το περιβάλλον εργασίας.
- Εκπαιδευτική πληροφόρηση.
- Σύνθεση και λήψη απόφασης, καθώς και κατάρτιση επαγγελματικού σχεδίου δράσης.

Ο ωφελούμενος που συμμετέχει σε ομάδα Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού, έχει τη δυνατότητα να διευρύνει τις δεξιότητες, τις ικανότητες του, τις αξίες του, αλλά και τα ενδιαφέροντά του, όπως και τα προσωπικά χαρακτηριστικά του. Παράλληλα, μπορεί να υπάρξει επαγγελματική ωρίμανση, καθώς και ανάπτυξη του ατόμου αυτού, αλλά και σημαντικές πληροφορίες και ευκαιρίες για εκπαίδευση, επαγγελματική κατάρτιση, καθώς και για απασχόληση. Τέλος, μέσω της συμμετοχής του ωφελούμενου στη συμβουλευτική αυτή, ενισχύεται η λήψη επαγγελματικής απόφασης, όπως επίσης και η δημιουργία επαγγελματικού σχεδίου, το οποίο και περιλαμβάνει βήματα προετοιμασίας για την υλοποίηση της επαγγελματικής απόφασης (Δ.Υ.Π.Α.-Σύζευξη & Συμβουλευτική,2022).

#### Συμβουλευτική Τεχνικών Αναζήτησης Εργασίας (ΤΑΕ)

Σκοπός της δράσης αυτής αποτελεί η ενεργοποίηση, καθώς και κινητοποίηση των μελών μίας ομάδας ατόμων, έτσι ώστε αυτοί να αναζητήσουν και εν συνεχεία να διεκδικήσουν μία θέση εργασίας, στο συντομότερο δυνατό χρονικό διάστημα. Παράλληλα, μέσω της συγκεκριμένης δράσης επιδιώκεται οι ωφελούμενοι να αναπτύξουν ικανότητες και δεξιότητες αναζήτησης, διεκδίκησης, καθώς και διατήρησης μίας θέσης εργασίας. Η δραστηριότητα αυτή απευθύνεται σε άτομα που είναι εγγεγραμμένα στο μητρώο ανέργων του Οργανισμού και βρίσκονται σε διαδικασία αναζήτησης εργασίας, έχοντας σαφή επαγγελματικό στόχο, αλλά και προσόντα, τα οποία και ζητούνται από την αγορά εργασίας. Προκειμένου να υπάρξει ένταξη των ενδιαφερομένων σε ομάδα συμβουλευτικής, είναι αναγκαίο να διαμορφωθεί το κατάλληλο Ατομικό Σχέδιο Δράσης, όπως επίσης και να υπάρξει η κατάλληλη συνεργασία με Εργατικό Σύμβουλο (Δ.Υ.Π.Α.-Σύζευξη & Συμβουλευτική,2022).

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι η συμβουλευτική αναζήτηση εργασίας υλοποιείται μέσω μιας σειράς ολοκληρωμένων και οργανωμένων διαδικασιών αναζήτησης θέσεων εργασίας, με τρόπο βιωματικό, με τον ωφελούμενου να ακολουθεί ένα δομημένο πρόγραμμα «πλήρους απασχόλησης». Η συμβουλευτική αυτή υπηρεσία παρέχεται από εξειδικευμένους Συμβούλους στις δομές του οργανισμού σε ομαδικό επίπεδο. Συμμετέχοντας οι ενδιαφερόμενοι στο εν λόγω πρόγραμμα συμβουλευτικής έχουν τη δυνατότητα απόκτησης γνώσεων αναφορικά με τους κανόνες και τις διαδικασίες της αγοράς εργασίας, όπως επίσης μπορούν να εντοπίζουν αποτελεσματικούς τρόπους αναζήτησης εργασίας. Εξίσου σημαντικό είναι το γεγονός ότι οι ωφελούμενοι μπορούν να συμμετέχουν σε ένα δίκτυο επαφών και γνωριμιών, μέσω του οποίου και θα προβούν στην αναζήτηση εργασίας ενώ δίνεται η δυνατότητα να αποτυπωθεί επαγγελματικό προφίλ. Επιπλέον, έχουν τη δυνατότητα σύνταξης αποτελεσματικού βιογραφικού σημειώματος, το οποίο και θα είναι σε άμεση σχέση με τον επαγγελματικό στόχο αλλά και τη δυνατότητα σύνταξης συνοδευτικής επιστολής. Στα οφέλη συμμετοχής περιλαμβάνεται επίσης και η κατάλληλη προετοιμασία για τη συνέντευξη επιλογής με εργοδότη, όπως επίσης και ο εντοπισμός στοχευμένων θέσεων εργασίας, καθώς και η αποτελεσματική οργάνωση της στρατηγικής προσέγγισης της αγοράς εργασίας (Δ.Υ.Π.Α.-Σύζευξη & Συμβουλευτική,2022).

#### Συμβουλευτική Ανάλυσης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών (ΣΑΕΠ)

Η Συμβουλευτική Ανάλυσης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών (ΣΑΕΠ) αποτελεί ένα δομημένο πρόγραμμα, στόχος του οποίου είναι να βοηθήσει με τρόπο συστηματικό το κάθε άτομο που συμμετέχει στο πρόγραμμα, προκειμένου να αναπτύξει δεξιότητες αναζήτησης μίας επιχειρηματικής ιδέας, καθώς και μετατροπή της ιδέας σε επιχειρηματικό σχέδιο και εν συνεχεία μετατροπή σε βιώσιμη επιχείρηση. Ουσιαστικά, μέσω μιας μεθοδευμένης διαδικασίας, το άτομο έχει τη δυνατότητα να συλλέγει, να επεξεργάζεται, καθώς και να οργανώνει πληροφορίες, έτσι ώστε να προβεί στη μετατροπή μιας αβεβαιότητας του μέλλοντος σε μια ευκαιρία. Η διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας σε μια ομάδα κυμαίνεται αυστηρά μεταξύ 21 έως και 25 ωρών.

Το επιχειρηματικό προφίλ των συμμετεχόντων στο πρόγραμμα αυτό συμβουλευτικής διερευνάται μέσω της συλλογής, καθώς και της επεξεργασίας των

πληροφοριών που σχετίζονται με ορισμένα χαρακτηριστικά του ατόμου, όπως είναι οι δεξιότητες αυτού, τα κίνητρα, οι προσδοκίες, καθώς επίσης και η ικανότητα λήψης επιχειρηματικών αποφάσεων. Επιπλέον, οι συμμετέχοντες έχουν τη δυνατότητα να προβούν στη διερεύνηση των πόρων, όπως και των ευκαιριών, αλλά και των δυνατοτήτων που προσφέρει το περιβάλλον εντός του οποίου πρόκειται να αναπτυχθεί η μελλοντική επιχειρηματική δραστηριότητα. Ακόμη, λαμβάνει χώρα η καταγραφή και η αξιολόγηση των πόρων αυτών, όπως επίσης και η διερεύνηση της «σωστής» επιχειρηματικής ιδέας, η οποία και συνδυάζει τις ευκαιρίες που προσφέρει το περιβάλλον με τις δυνατότητες, τις ικανότητες, καθώς επίσης και με τις επιχειρηματικές δεξιότητες που διαθέτει ο υποψήφιος επιχειρηματίας (Δ.Υ.Π.Α.-Σύζευξη & Συμβουλευτική,2022).

Μια ακόμη δυνατότητα που παρέχεται για τους ωφελούμενους αυτού είναι η ανάπτυξη προγραμμάτων μάρκετινγκ, καθώς και προγραμμάτων βασικού χρηματοοικονομικού σχεδιασμού, με βασική επιδίωξη του συγκεκριμένου προγράμματος να είναι να «κερδίσει» τους καταναλωτές. Συνεπώς, θα πρέπει το προϊόν, είτε η υπηρεσία να διαμορφώνονται με τέτοιο τρόπο, έτσι ώστε να ικανοποιούνται συγκεκριμένες ανάγκες των καταναλωτών. Για την ανάπτυξη του προγράμματος μάρκετινγκ θα πρέπει να γίνει προσδιορισμός των αγοραστών, καθώς και των επιμέρους τμημάτων της αγοράς, στο οποίο απευθύνεται η υπηρεσία, όπως επίσης θα πρέπει να γίνει διαμόρφωση της κατάλληλης τιμολογιακής πολιτικής, ενώ στο πρόγραμμα μάρκετινγκ περιλαμβάνονται πληροφορίες αναφορικά με την προβολή και τη διαφήμιση. Σε επίπεδο χρηματοοικονομικού σχεδιασμού, οι ωφελούμενοι προσδιορίζουν το κόστος έναρξης της επιχειρηματικής δραστηριότητας που απαιτείται, όπως επίσης και οι πηγές άντλησης των αναγκαίων πόρων, αλλά και το πρόγραμμα ταμειακών ροών, οι οποίες και εκφράζουν την ροή των οικονομικών πόρων σε μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο.

Συμμετέχοντας κάποιος σε ένα τέτοιο πρόγραμμα συμβουλευτικής, καταφέρνει και επεξεργάζεται, αλλά και διευρύνει τα ισχυρά και αδύναμα σημεία του επιχειρηματικού του προφίλ, όπως επίσης και διευρύνει τις δυνατότητες που παρέχει η επιχείρηση-στόχος στην αγορά εργασίας. Ακόμη, λαμβάνει πληροφόρηση σχετικά με τις δυνατότητες χρηματοδότησης ή επιδότησης, όπως επίσης και πληροφόρηση σχετικά με τον σχεδιασμό του επιχειρηματικού σχεδίου (Δ.Υ.Π.Α.-Σύζευξη & Συμβουλευτική,2022).

## Πιλοτικό πρόγραμμα υποστήριξης επιχειρηματικών σχεδίων ανέργων νέων 18-29 ετών

Το συγκεκριμένο πρόγραμμα υλοποιείται στο πλαίσιο του Άξονα Προτεραιότητας «Διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση των νέων έως ηλικίας 29 ετών» και εντάσσεται στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση», του ΕΣΠΑ 2014-2020. Η πράξη ως προς το Υποέργο 1 (παροχή υπηρεσιών καθοδήγησης/coaching) συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση, στο πλαίσιο της Πρωτοβουλίας για την Απασχόληση των Νέων (ΠΑΝ). Θα πρέπει να σημειωθεί ότι το συγκεκριμένο πρόγραμμα απευθύνεται σε ανέργους ηλικίας 18-29 ετών, οι οποίοι και παραμένουν εκτός κατάρτισης, εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας. Μέσω του συγκεκριμένου προγράμματος αναμένεται να επιτευχθούν οι ακόλουθοι στόχοι (Δ.Υ.Π.Α.-Σύζευξη & Συμβουλευτική,2022):

- Η ένταξη και επανένταξη των ανέργων ηλικίας 18-29 ετών στην αγορά εργασίας, μέσω της υποστήριξης αυτών στην εκπόνηση επιχειρηματικών σχεδίων, υπό το πρίσμα ενός ενιαίου περιβάλλοντος συμβουλευτικής και καθοδήγησης.
- Η ποιοτική αναβάθμιση των γνώσεων, καθώς και των δεξιοτήτων των ωφελούμενων μέσω της καθοδήγησης αυτών (coaching), έτσι ώστε αυτοί να μπορούν να ανταποκρίνονται στα σύγχρονα δεδομένα της αγοράς.
- Η δημιουργία βιώσιμων επιχειρήσεων.

Θα πρέπει να αναφερθεί ότι χρονικά το πρόγραμμα περιλάμβανε τις ακόλουθες ενέργειες:

- Δημοσίευση στην ιστοσελίδα του ΟΑΕΔ της Δημόσιας πρόσκλησης, καθώς και της αίτησης ανέργων ηλικίας 18-29 ετών, οι οποίοι παραμένουν εκτός κατάρτισης, εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας.
- Επιλογή 5.000 ανέργων, οι οποίοι προβλέπονταν να παρακολουθήσουν ένα πενταήμερο πρόγραμμα Συμβουλευτικής Ανάλυσης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών (Σ.Α.Ε.Π.), το οποίο και υλοποιούνταν από εξειδικευμένους συμβούλους.
- Επεξεργασία από τους ωφελούμενους των επιχειρηματικών ιδεών σε ηλεκτρονική πλατφόρμα.

- Συμπλήρωση ενός ερωτηματολογίου, το οποίο αφορά την αξιολόγηση της ωριμότητας των επιχειρηματικών ιδεών από τους ωφελούμενους.
- Επιλογή 3.000 ανέργων λαμβάνοντας υπόψη την αξιολόγηση και την παροχή υπηρεσιών καθοδήγησης (coaching) σ' αυτούς, επιδιώκοντας να μπορέσουν να δημιουργήσουν τα επιχειρηματικά σχέδια.
- Παρακολούθηση της πορείας των ωφελούμενων από τους συμβούλους ΣΑΕΠ, έξι μήνες έπειτα από την ολοκλήρωση της καθοδήγησης (Δ.Υ.Π.Α.-Σύζευξη & Συμβουλευτική,2022).

### **3.7 Κοινωνική πολιτική από τον ΟΑΕΔ**

Σημαντική δραστηριότητα του ΟΑΕΔ αποτελούν τα προγράμματα κοινωνικής πολιτικής, τα οποία απευθύνονται στο σύνολο του πληθυσμού της χώρας. Βασικός στόχος των δράσεων αυτών αποτελεί η βελτίωση των όρων διαβίωσης του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και των οικογενειών τους. Ταυτόχρονα, οι δράσεις του ΟΑΕΔ σε επίπεδο κοινωνικής πολιτικής αποσκοπούν στην ενίσχυση συγκεκριμένων πτυχών διαβίωσης των πολιτών, όπως για παράδειγμα είναι η μητρότητα, η προσχολική αγωγή, η στεγαστική προστασία, καθώς επίσης και οι σπουδές που υλοποιούνται ταυτόχρονα με την απασχόληση. Στη συνέχεια, παρουσιάζονται αναλυτικά τα προγράμματα κοινωνικής πολιτικής που υλοποιούνται από τον ΟΑΕΔ.

#### Κοινωνικός Τουρισμός

Αναφορικά με τον κοινωνικό τουρισμό αποτελεί ένα πρόγραμμα επιδότησης για τη διαμονή των δικαιούχων, αλλά και των ωφελούμενων μελών τους σε ορισμένα τουριστικά καταλύματα της χώρας, τα οποία και συμμετέχουν στο σχετικό πρόγραμμα. Τα άτομα αυτά για να μπορούν να συμμετέχουν στο συγκεκριμένο πρόγραμμα θα πρέπει να περιλαμβάνονται στο «Μητρώο Παρόχων» του ΟΑΕΔ, ενώ θα πρέπει να διαθέτουν και Επιταγή Κοινωνικού Τουρισμού. Για την ενεργοποίηση του προγράμματος αυτού απαιτείται σχετική Κοινή Υπουργική Απόφαση, η οποία και εκδίδεται σε ετήσια βάση, σύμφωνα με την οποία δημοσιεύεται δημόσια πρόσκληση του Οργανισμού με λεπτομερείς όρους καθώς και προϋποθέσεις. Η εν λόγω πρόσκληση αναρτάται στην ιστοσελίδα του ΟΑΕΔ και έχει διάρκεια 12 μήνες, ενώ οι

όροι που ισχύουν προσδιορίζονται με σαφήνεια στις σχετικές προσκλήσεις (Δ.Υ.Π.Α.-Κοινωνική Πολιτική & Λοιπές Παροχές,2022).

Στα πλαίσια του εν λόγω προγράμματος, οι δικαιούχοι έχουν τη δυνατότητα να πραγματοποιούν από μία έως και έξι διανυκτερεύσεις, όποτε επιθυμούν κατά τη διάρκεια υλοποίησης του προγράμματος αυτού σε τουριστικά καταλύματα, τα οποία και επιλέγουν ελεύθερα από το σχετικό Μητρώο Παρόχων του ΟΑΕΔ, έπειτα από σχετική συνεννόηση με τον πάροχο του καταλύματος. Ωστόσο, έχει τεθεί ως περιορισμός για τους συμμετέχοντες στο πρόγραμμα το κατάλυμα που επισκέπτονται να μην είναι στην ίδια Περιφερειακή Ενότητα. Υπάρχει ειδική πρόβλεψη για τα καταλύματα τα οποία βρίσκονται στη Λέρο, στη Λέσβο, στη Σάμο, στη Χίο και στη Κω, όπως επίσης και στον Νομό Έβρου, στα οποία υπάρχει δυνατότητα πραγματοποίησης έως και δέκα διανυκτερεύσεων. Τέλος, θα πρέπει να σημειωθεί ότι τόσο οι δικαιούχοι, όσο και οι πάροχοι τουριστικών καταλυμάτων προβαίνουν σε ηλεκτρονική υποβολή της αίτησης συμμετοχής σε συγκεκριμένες ημερομηνίες, οι οποίες και ορίζονται από την αντίστοιχη δημόσια πρόσκληση, ενώ οι δικαιούχοι της πρόσκλησης αυτής δηλώνουν με τρόπο ηλεκτρονικό τα ωφελούμενα μέλη τους (Δ.Υ.Π.Α.-Κοινωνική Πολιτική & Λοιπές Παροχές,2022).

#### Βιβλία για νέους έως 24 ετών

Το πρόγραμμα αυτό εκτελείται από τον ΟΑΕΔ και έχει σχεδιαστεί από το Υπουργείο Πολιτισμού και Αθλητισμού. Σκοπός του συγκεκριμένου προγράμματος αποτελεί η χορήγηση σε νέους έως και 24 ετών μιας επιταγής ύψους 20 ευρώ, έτσι ώστε οι ωφελούμενοι να προβούν στην αγορά βιβλίων από σχετικά βιβλία ή εκδοτικούς οίκους, οι οποίοι περιλαμβάνονται στο Μητρώο Παρόχων του ΟΑΕΔ. Ως δικαιούχοι της παροχής είναι οι νέοι έως 24 ετών, οι οποίοι διαθέτουν Δελτίο Ανεργίας (Δ.Υ.Π.Α.-Κοινωνική Πολιτική & Λοιπές Παροχές,2022).

#### Δελτία Θεάματος

Όσον αφορά το συγκεκριμένο πρόγραμμα αυτό αφορά την επιδότηση των δικαιούχων και των ωφελούμενων μελών τους για την παρακολούθηση των θεατρικών παραστάσεων. Και αυτό το πρόγραμμα αυτό καταρτίζεται κατόπιν σχετικής Κοινής Υπουργικής Απόφασης, η οποία εκδίδεται κάθε χρόνο, με βάση την οποία δημοσιεύεται και η σχετική δημόσια πρόσκληση, όπου περιγράφονται με λεπτομέρειες οι όροι και οι προϋποθέσεις. ενώ αναρτάται στη διαδικτυακή διεύθυνση

του ΟΑΕΔ. Οι δικαιούχοι του προγράμματος αυτού είναι οι ασφαλισμένοι οι οποίοι κατά το προηγούμενο έτος από την έναρξη του προγράμματος πραγματοποίησαν έως εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου πενήντα ημέρες εργασίας στην ασφάλιση του e-ΕΦΚΑ, με εισφορές υπέρ εργατικής εστίας, όπως επίσης και ασφαλισμένες, οι οποίες κατά το προηγούμενο έτος από την έναρξη του προγράμματος έλαβαν από τον ΟΑΕΔ έως και πενήντα ημέρες ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας. Ακόμη, στην κατηγορία των δικαιούχων περιλαμβάνονται ασφαλισμένοι και ασφαλισμένες, οι οποίοι/ες κατά τη διάρκεια του προηγούμενου έτους από την έναρξη του προγράμματος έλαβαν από τον ΟΑΕΔ τουλάχιστον πενήντα ημερήσια επιδόματα τακτικής επιδότησης ανεργίας. Τέλος, δικαιούχοι είναι επίσης και οι εγγεγραμμένοι στο Μητρώο Ανέργων του ΟΑΕΔ, οι οποίοι έχουν συνεχόμενο χρονικό διάστημα ανεργίας κατά την ημερομηνία λήξης υποβολής αιτήσεων τουλάχιστον τεσσάρων μηνών (Δ.Υ.Π.Α.-Κοινωνική Πολιτική & Λοιπές Παροχές,2022).

Ως ωφελούμενα μέλη του προγράμματος αυτού θεωρούνται τα φυσικά, νομιμοποιημένα ή νομίμως αναγνωρισθέντα ή υιοθετημένα παιδιά των οποίων οι δικαιούχοι έχουν τη γονική μέριμνα και επιμέλεια ηλικίας άνω των πέντε (5) ετών, όταν είναι έμμεσα ασφαλισμένα μέλη αυτών, είτε του άλλου γονέα κατά την ημερομηνία λήξης υποβολής των αιτήσεων αυτών. Ακόμη, στα ωφελούμενα μέλη του προγράμματος περιλαμβάνονται οι σύζυγοι των δικαιούχων, όταν είναι έμμεσα ασφαλισμένα μέλη αυτών κατά την ημερομηνία λήξης υποβολής των αιτήσεων. Από την άλλη, στο πρόγραμμα αυτό, ως πάροχοι συμμετέχουν οι θεατρικές επιχειρήσεις που λειτουργούν σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, ενώ προϋπόθεση συμμετοχής στο Πρόγραμμα αυτό συνιστά η άμεση πρόσβαση σε ηλεκτρονικό υπολογιστή και ηλεκτρονικό σαρωτή, όπως επίσης και στο διαδίκτυο (Δ.Υ.Π.Α.-Κοινωνική Πολιτική & Λοιπές Παροχές,2022).

#### Παιδικές κατασκηνώσεις

Πρόκειται για πρόγραμμα που επιδοτεί τους δικαιούχους για τη διανομή των παιδιών τους, εφόσον είναι ηλικίας 6 έως και 16 ετών σε παιδικές κατασκηνώσεις, οι οποίες περιλαμβάνονται στο «Μητρώο Παρόχων» του ΟΑΕΔ. Είναι αναγκαίο, τα παιδιά αυτά να διαθέτουν Επιταγή Διαμονής σε Παιδικές Κατασκηνώσεις. Όπως συμβαίνει και με τα προηγούμενα προγράμματα, έτσι και αυτό καταρτίζεται από

σχετική Κοινή Υπουργική Απόφαση και εκδίδεται σε ετήσια βάση, ενώ στη συνέχεια δημοσιεύεται Δημόσια Πρόσκληση του Οργανισμού, με λεπτομέρειες και η πρόσκληση αυτή αναρτάται στον διαδικτυακό τόπο του ΟΑΕΔ. Το πρόγραμμα αυτό υλοποιείται κατά τη διάρκεια των θερινών μηνών και συγκεκριμένα από τα μέσα Ιουνίου έως και τις αρχές Σεπτεμβρίου κάθε έτους, ενώ τα παιδιά που συμμετέχουν σ' αυτό έχουν τη δυνατότητα να διαμείνουν έως και 15 ημέρες συνεχόμενες ετησίως, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και οι ημέρες προσέλευσης και αναχώρησης σε παιδική κατασκήνωση που επιλέγετε ελεύθερα από το σχετικό «Μητρώο Παρόχων» που έχει διαμορφωθεί. Οι γονείς που είναι δικαιούχοι, όπως επίσης και οι πάροχοι των κατασκηνώσεων προβαίνουν σε ηλεκτρονική υποβολή της αίτησης συμμετοχής σε συγκεκριμένες ημερομηνίες που ορίζονται από τη Δημόσια Πρόσκληση (Δ.Υ.Π.Α.-Κοινωνική Πολιτική & Λοιπές Παροχές,2022).

Σχετικά με τους δικαιούχους του προγράμματος, αυτό απευθύνεται σε όσους πραγματοποίησαν έως και πενήντα ημέρες εργασίας στην ασφάλιση του e-ΕΦΚΑ με εισφορές υπέρ Εργατικής Εστίας, είτε έλαβαν από τον ΟΑΕΔ πενήντα ημέρες ειδικής παροχής μητρότητας, είτε επιδότηση ανεργίας για χρονικό διάστημα τουλάχιστον δύο μηνών. Επιπλέον, στην κατηγορία των δικαιούχων περιλαμβάνονται και όσοι συγκέντρωσαν αθροιστικά πενήντα ημέρες αθροιστικά από τις ημέρες εργασίας, ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας και επιδότησης ανεργίας. Τέλος, ως δικαιούχοι θεωρούνται και οι εγγεγραμμένοι/ες στο μητρώο ανέργων του ΟΑΕΔ με συνεχόμενο χρονικό διάστημα ανεργίας κατά την ημερομηνία λήξης της προθεσμίας υποβολής τουλάχιστον τεσσάρων μηνών, ενώ παράλληλα κατά τη διάρκεια του προηγούμενου έτους έχουν πραγματικό εισόδημα το οποίο δεν ξεπερνά τα συγκεκριμένα ανώτατα όρια τα οποία και προσδιορίζονται αναλυτικά στη Δημόσια Πρόσκληση. Επιπρόσθετα, για να μπορέσει κάποιος να είναι δικαιούχος δεν θα πρέπει να έχει λάβει επιδότηση για τη συμμετοχή των παιδιών του σε πρόγραμμα κατασκήνωσης από οποιοδήποτε άλλο φορέα εντός του ίδιου έτους (Δ.Υ.Π.Α.-Κοινωνική Πολιτική & Λοιπές Παροχές,2022).

Ιδιαίτερη μνεία θα πρέπει να γίνει στον τρόπο επιλογής των δικαιούχων. Ειδικότερα, οι ενδιαφερόμενοι γονείς προβαίνουν στην υποβολή σχετικής αίτησης συμμετοχής κατά την ημερομηνία που προσδιορίζεται στη Δημόσια Πρόσκληση, ενώ ακολούθως ελέγχετε αν οι ενδιαφερόμενοι αυτοί πληρούν τις αναγκαίες προϋποθέσεις συμμετοχής, ενώ έλεγχος γίνεται και στις προϋποθέσεις συμμετοχής των



ωφελοόμενων παιδιών που δήλωσαν στην αίτησή τους. Στη συνέχεια, γίνεται μοριοδότηση συγκεκριμένων κριτηρίων επιλογής των δικαιούχων, ενώ καταρτίζεται σχετικό Μητρώον Δικαιούχων, στο οποίο αποτυπώνεται η σειρά κατάταξης των δικαιούχων, σύμφωνα με τον αριθμό των μορίων που συγκέντρωσαν κατά τη διαδικασία της αξιολόγησης. Από το σύνολο των δικαιούχων του Μητρώου επιλέγονται αυτοί που συγκέντρωσαν την υψηλότερη μοριοδότηση, έως ότου συμπληρωθεί ο αριθμός των ωφελοόμενων παιδιών, ο οποίος και προβλέπεται στη σχετική Δημόσια Πρόσκληση. Για τα παιδιά των δικαιούχων, όπου πληρούνται οι προϋποθέσεις συμμετοχής εκδίδεται ηλεκτρονική επιταγή διαμονής στις παιδικές κατασκηνώσεις, με τον αριθμό της επιταγής αυτής να αποτυπώνεται στο αντίστοιχο Μητρώο. Αντίστοιχα, διαμορφώνεται και Πίνακας Αποκλεισμένων, ο οποίος αφορά τους ενδιαφερόμενους οι οποίοι προβαίνουν στην υποβολή σχετικής αίτησης χωρίς να πληρούν τις προϋποθέσεις συμμετοχής στο πρόγραμμα. Τέλος, υπάρχει ειδική μέριμνα για τα ωφελοόμενα παιδιά που διαθέτουν αποδεδειγμένα αναπηρία άνω του 50%, τα οποία και εντάσσονται στο πρόγραμμα χωρίς να λαμβάνεται υπόψη ο αριθμός των μορίων των δικαιούχων γονέων τους, εφόσον οι αντίστοιχες θέσεις που προσφέρονται από τους παρόχους για τα παιδιά με αναπηρία επαρκούν για τη διαμονή των ωφελοόμενων παιδιών της κατηγορίας αυτής για τα οποία έχουν υποβληθεί και σχετικές αιτήσεις (Δ.Υ.Π.Α.-Κοινωνική Πολιτική & Λοιπές Παροχές,2022).

Περαιτέρω, θα πρέπει να αναφερθεί ότι οι δικαιούχοι που τα παιδιά τους έλαβαν σχετική επιταγή έρχονται σε επαφή απευθείας με τους παρόχους για να προβούν σε κράτηση θέσεων. Η επιδότηση που παρέχεται από τον ΟΑΕΔ ενσωματώνεται στην Επιταγή Διαμονής σε Παιδικές Κατασκηνώσεις, ενώ η επιδότηση καλύπτει το ημερήσιο τροφείο του παιδιού καθ' όλη τη διάρκεια της διαμονής του στην κατασκήνωση.

#### Δελτία Βιβλίων

Το πρόγραμμα αυτό προβαίνει στην επιδότηση των δικαιούχων και των ωφελοόμενων μελών τους για την αγορά σχετικών βιβλίων, με τη διαδικασία αυτή της επιδότησης να γίνεται με χορήγηση σχετικής Επιταγής Αγοράς Βιβλίου. Ειδικότερα, όσον αφορά τους δικαιούχους του προγράμματος, πρόκειται για ασφαλισμένους/ες, οι οποίοι το προηγούμενο έτος από την έναρξη του προγράμματος

πραγματοποίησαν ως εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου πενήντα ημέρες εργασίας στην ασφάλιση του e-ΕΦΚΑ καταβάλλοντας εισφορές υπέρ Εργατικής Εστίας. Επιπλέον, στους δικαιούχους περιλαμβάνονται οι ασφαλισμένες που το προηγούμενο έτος πριν την υποβολή της αίτησης έλαβαν από τον ΟΑΕΔ ως εργαζόμενες πενήντα ημέρες ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας, όπως και ασφαλισμένοι/ες που κατά τη διάρκεια του προηγούμενου έτους έλαβαν από τον ΟΑΕΔ τουλάχιστον πενήντα ημέρες επιδόματα τακτικής επιδότησης ανεργίας. Τέλος, στην κατηγορία των δικαιούχων εντάσσονται στο Μητρώο Ανέργων του ΟΑΕΔ, εφόσον υπάρχει συνεχόμενο χρονικό διάστημα ανεργίας κατά την ημερομηνία λήξης υποβολής αιτήσεων τουλάχιστον τεσσάρων μηνών. Αναφορικά με τα ωφελούμενα μέλη, πρόκειται για τα φυσικά, νομιμοποιηθέντα είτε νομίμως αναγνωρισθέντα ή υιοθετημένα παιδιά και γενικότερα παιδιά των οποίων οι δικαιούχοι έχουν τη γονική μέριμνα και επιμέλεια ηλικίας άνω των πέντε ετών, όταν είναι έμμεσα ασφαλισμένα μέλη αυτών, είτε του άλλου γονέα κατά την περίοδο υποβολής των αιτήσεων. Ακόμη, ως ωφελούμενοι θεωρούνται και οι σύζυγοι των δικαιούχων, όταν είναι έμμεσα ασφαλισμένοι κατά την ημερομηνία λήξης υποβολής των σχετικών αιτήσεων (Δ.Υ.Π.Α.-Κοινωνική Πολιτική & Λοιπές Παροχές,2022).

### **3.8 S.W.O.T. Analysis**

Στα πλαίσια της ανάλυσης S.W.O.T. (Strengths-Weaknesses-Opportunities-Threats) λαμβάνει χώρα η ανάλυση των δυνατών και αδύνατων σημείων του οργανισμού, όπου ουσιαστικά αυτά συνδέονται άμεσα με το εσωτερικό περιβάλλον αυτού, όπως επίσης και ανάλυση των ευκαιριών και απειλών, οι οποίες απορρέουν από το εξωτερικό περιβάλλον του οργανισμού. Μέσω της ανάλυσης αυτής, υπάρχει δυνατότητα ο οργανισμός να διαπιστώσει τις αδυναμίες τους, τις οποίες θα πρέπει να βελτιώσει, έτσι ώστε να μπορέσει να αντιμετωπίσει με επιτυχία τις σχετικές προκλήσεις που απορρέουν από το εξωτερικό περιβάλλον. Ταυτόχρονα, γνωρίζοντας τις ευκαιρίες και απειλές, υπάρχει δυνατότητα προσαρμογής σ' αυτής και ανάπτυξης νέων δραστηριοτήτων, οι οποίες συνδέονται άμεσα με τους σκοπούς του οργανισμού, αλλά και με τις ανάγκες των εμπλεκόμενων μερών.

#### Δυνατά Σημεία

- Σημαντικά μεγάλη εμπειρία στον σχεδιασμό και δημιουργία προγραμμάτων αντιμετώπισης της ανεργίας.
- Γεωγραφική κάλυψη στο σύνολο της χώρας, καλύπτοντας όλες τις επιμέρους ομάδες του πληθυσμού που χρήζουν προστασίας και ενίσχυσης.
- Εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό, το οποίο έχει διαχειριστεί πλήθος διαφορετικών ζητημάτων που αφορούν την καταπολέμηση της ανεργίας.
- Δυνατότητα απομακρυσμένης εξυπηρέτησης όλο και περισσότερων ωφελούμενων, στα πλαίσια του ψηφιακού μετασχηματισμού και των σύγχρονων ψηφιακών εφαρμογών που αναπτύσσονται από τον οργανισμό.
- Μεγάλη εμπειρία που αφορά την εκπαίδευση και κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού, μέσω των αντίστοιχων δομών εκπαίδευση και κατάρτισης που λειτουργούν σε ολόκληρη τη χώρα.

#### Αδύνατα Σημεία

- Μεγάλος φόρτος εργασίας του ανθρώπινου δυναμικού.
- Υψηλός μέσος όρος του ανθρώπινου δυναμικού που απασχολείται στον οργανισμό, γεγονός που έχει ως αποτέλεσμα να δυσκολεύεται το ανθρώπινο δυναμικό να προσαρμοστεί στις σύγχρονες ανάγκες και απαιτήσεις που απορρέουν από την εργασία.
- Παρά τις προσπάθειες που έχουν γίνει, η διασύνδεση του οργανισμού με τις επιχειρήσεις για την απορρόφηση ανέργων παραμένει σε χαμηλά επίπεδα.

#### Ευκαιρίες

- Ψηφιακός Μετασχηματισμός που βρίσκεται σε εξέλιξη, αξιοποιώντας τους διαθέσιμους πόρους από τη νέα προγραμματική περίοδο (Ταμείο Ανάκαμψης, νέο ΕΣΠΑ, εθνικοί πόροι κτλ.).
- Περαιτέρω δυνατότητες αξιοποίησης της τεχνολογίας για την εξωστρέφεια του οργανισμού και τη διασύνδεση αυτού με την αγορά εργασίας.
- Συμμετοχή σε ευρωπαϊκά και διεθνή προγράμματα, μέσω των οποίων μπορεί να υπάρξει περαιτέρω ανταλλαγή καλών πρακτικών με χώρες του εξωτερικού, οι οποίες διαχειρίζονται πιο αποτελεσματικά το ζήτημα της ανεργίας.
- Εστίαση στην εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού (ανέργων) σε νέες θεματικές, όπου υπάρχει πραγματικό ενδιαφέρον από την αγορά εργασίας, όπως για παράδειγμα είναι οι πράσινες δεξιότητες, καθώς και οι ψηφιακές

δεξιότητες, οι οποίες κατέχουν εξέχουσα θέση και στη νέα προγραμματική περίοδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

### Απειλές

- Μεγάλος αριθμός ανέργων, τόσο νέων πτυχιούχων, όσο και ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας, οι οποίοι δυσκολεύονται να ενταχθούν στην αγορά εργασίας με τρόπο αποτελεσματικό.
- Συνθήκες οικονομικής ύφεσης στην αγορά εργασίας, οι οποίες επιδρούν άμεσα στη λειτουργία των επιχειρήσεων και κατ' επέκταση και στη δυνατότητα αυτών να προσλάβουν ανθρώπινο δυναμικό.
- Εσωτερική αντίσταση στην αλλαγή, στα πλαίσια του ψηφιακού μετασχηματισμού, εξαιτίας περιορισμένων ψηφιακών δεξιοτήτων, αλλά και εξαιτίας της αλλαγής που αναμένεται να δημιουργηθεί συνολικά για τον ίδιο τον οργανισμό.
- Μεγάλες χρονικές πιέσεις στην άντληση πόρων, εξαιτίας του αυστηρού χρονοδιαγράμματος που έχει τεθεί στα πλαίσια της νέας προγραμματικής περιόδου, ιδίως δε για τους πόρους που προέρχονται από το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Εμπειρική διερεύνηση του ζητήματος**

### **4.1 Εισαγωγή**

Στο κεφάλαιο αυτό λαμβάνει χώρα εμπειρική διερεύνηση του υπό εξέταση ζητήματος. Πιο συγκεκριμένα, προσδιορίζεται ο σκοπός της έρευνας και τα ερευνητικά ερωτήματα αυτής, ενώ στη συνέχεια παρουσιάζεται η μεθοδολογία της έρευνας καθώς και τα σχετικά ερευνητικά εργαλεία. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στα αποτελέσματα της έρευνας, ενώ μετέπειτα ακολουθεί συζήτηση αυτών, όπου ουσιαστικά γίνεται σχολιασμός αποτελεσμάτων της έρευνας. Τέλος, διατυπώνονται οι περιορισμοί που προκύπτουν στα πλαίσια της έρευνας, ενώ εκφράζονται και ορισμένες προτάσεις για περαιτέρω έρευνα που θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί.

### **4.2 Σκοπός έρευνας-ερευνητικά ερωτήματα**

Τα ερευνητικά ερωτήματα που τίθενται προς διερεύνηση, στα πλαίσια της παρούσας εργασίας, είναι τα ακόλουθα:

- Πως αξιολογούνται οι πολιτικές απασχόλησης που εφαρμόζονται από τον ΟΑΕΔ;
- Ποιος ο αντίκτυπος του ψηφιακού μετασχηματισμού στη λειτουργία του ΟΑΕΔ;
- Πως συμβάλλει ο ΟΑΕΔ στην αντιμετώπιση της ανεργίας μέσω των δράσεων που επιτελεί;
- Ποιος είναι ο ρόλος του ΟΑΕΔ στην εκπαίδευση και κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού;
- Πως μπορούν να αξιοποιηθούν οι καλές πρακτικές που εφαρμόζονται από άλλους οργανισμούς σε άλλες χώρες, από τον ΟΑΕΔ, προκειμένου να αυξήσει τα επίπεδα αποτελεσματικότητας αυτού;

Για την απάντηση των παραπάνω ερευνητικών ερωτημάτων, συντάχθηκε ερωτηματολόγιο το οποίο στάλθηκε στους ενδιαφερόμενους πριν τη διεξαγωγή της σχετικής συνέντευξης. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι τα ερευνητικά αυτά ερωτήματα προέκυψαν έπειτα από εκτενή μελέτη του θέματος, δίνοντας έμφαση στο διαθέσιμο υλικό από τον ίδιον τον οργανισμό.

### 4.3 Μεθοδολογία έρευνας

#### Καταλληλότητα της μεθόδου

Σχετικά με την καταλληλότητα της μεθόδου που χρησιμοποιήθηκε, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι η ημιδομημένη συνέντευξη αποτελεί τη πλέον διαδεδομένη μέθοδο συλλογής δεδομένων, κατά την εφαρμογή της ποιοτικής έρευνας. Η συγκεκριμένη μέθοδος συμβάλλει στην μελέτη των αντιλήψεων εις βάθος, καθώς επίσης και στην εξέταση των απόψεων, των στάσεων, αλλά και των αξιών των συμμετεχόντων στη διαδικασία αυτή. Παράλληλα, η μέθοδος αυτή συμβάλλει στην κατανόηση της πολυπλοκότητας της ανθρώπινης εμπειρίας, αλλά και γενικότερα στην κατανόηση των συμπεριφορών που αναπτύσσουν οι άνθρωποι. Εφαρμόζοντας τη μέθοδο της συνέντευξης, αναπτύσσεται διαδραστική επικοινωνία μεταξύ του ερευνητή και των συμμετεχόντων, ενώ προσδιορίζονται και τα θέματα, τα οποία δεν είχαν προσδιοριστεί νωρίτερα (Κυριαζόπουλος,2011).

Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι η ποιοτική μέθοδος στη διαδικασία της έρευνας χρησιμοποιείται προκειμένου να μπορέσει να διαμορφωθεί μια ολιστική προσέγγιση του κεντρικού φαινομένου, σε αντίθεση με την απρόσωπη μελέτη που συμβαίνει κατά τη χρήση των στατιστικών μεθόδων. Ακόμη, με την ποιοτική έρευνα προσδιορίζονται με λεπτομέρειες οι πληροφορίες που μεταφέρονται, σε αντίθεση με τις ποσοτικές μεθόδους, όπου υπάρχουν τυποποιημένες απαντήσεις, ενώ εξίσου σημαντικό είναι η ευελιξία που χαρακτηρίζει την ποιοτική έρευνα.

#### Επιλογή του υπό εξέταση δείγματος

Ιδιαίτερα σημαντική παράμετρος για την διεξαγωγή επιτυχούς έρευνας είναι η επιλογή του πλέον κατάλληλου δείγματος για τη διενέργεια της διαδικασίας της συνέντευξης. Ουσιαστικά, η δειγματοληψία αφορά τη διαδικασία που χρησιμοποιεί ένας ερευνητής-ερευνήτρια, προκειμένου να επιλέξει τον αριθμό των ατόμων, είτε αντίστοιχα τον αναγκαίο αριθμό πραγμάτων από κάποιον πληθυσμό. Σχετικά με τον «πληθυσμό», πρόκειται για το σύνολο των περιπτώσεων, οι οποίες και παρουσιάζουν ενδιαφέρον για τον ερευνητή, με τον πληθυσμό αυτό να αποτελείται άλλοτε από άτομα και άλλοτε από ομάδες, είτε ακόμη και οργανισμούς. Το δείγμα που επιλέγεται στα πλαίσια διεξαγωγής μιας έρευνας, σχετίζεται τόσο με την ποιότητα της ίδιας της έρευνας, όσο και με τα σχετικά συμπεράσματα που δύναται να προκύψουν από αυτήν.

Σε κάθε περίπτωση, η δειγματοληψία παρουσιάζει διαφορές μεταξύ της ποιοτικής και της ποσοτικής έρευνας, καθώς οι δύο αυτοί τύποι της έρευνας διαφέρουν ως προς τους σκοπούς που επιδιώκεται να ικανοποιηθούν. Στα πλαίσια της έρευνας αυτής επιλέγεται η δειγματοληψία τυπικής περίπτωσης (typical case sampling), με τις περιπτώσεις που επιλέγεται να συμμετέχουν στη διαδικασία της έρευνας να είναι «τυπικές» και να ανήκουν δηλαδή στον μέσο όρο αναφορικά με το θέμα που μελετάται. Αρχικά, στα πλαίσια της διεξαγωγής της έρευνας, προσδιορίζονται αναλυτικά τα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων τα οποία ενδιαφέρουν τον ερευνητή, λαμβάνοντας υπόψη και τους σκοπούς της έρευνας, ενώ στη συνέχεια επιλέγεται το δείγμα, συνεκτιμώντας τις «τυπικές» περιπτώσεις. Συνεπώς, με τον τρόπο αυτό μπορεί και διασφαλίζεται ότι οι πληροφορίες που συλλέγονται δεν μπορούν να απορριφθούν, καθώς δεν αποτελούν ειδικές, είτε αποκλίνουσες περιπτώσεις. Παρά το γεγονός ότι στα πλαίσια υλοποίησης της παρούσας έρευνας, υπήρξαν προβλήματα με την πανδημία που βρίσκεται σε εξέλιξη, επιδιώχθηκε επίσκεψη στους συμμετέχοντες στην ερευνητική διαδικασία με ευκολία, σε όρους κόστους, όπως και σε όρους χρόνου (Κυριαζόπουλος,2011).

#### Μέθοδος ανάλυσης δεδομένων

Προκειμένου να ενισχυθεί η εγκυρότητα της αξιοπιστίας της παρούσας έρευνας, έλαβε χώρα πιλοτική συνέντευξη η οποία ήταν προσωπική και υλοποιήθηκε, έτσι ώστε να δοκιμαστεί ο βαθμός αποτελεσματικότητας του ερευνητικού εργαλείου που χρησιμοποιήθηκε.

Κατά τη διαδικασία υλοποίησης της ερευνητικής διαδικασίας, ο ερευνητής άκουσε με απόλυτη προσοχή τις απαντήσεις των συμμετεχόντων, επιδεικνύοντας ουσιαστικά στάση ενεργητικής ακρόασης, ενώ κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, ο ερευνητής δεν εξέφρασε προσωπικές απόψεις και εμπειρίες, έτσι ώστε να αποτραπεί ο πιθανός επηρεασμός των απαντήσεων που έδωσαν οι συμμετέχοντες. Επιπρόσθετα, δόθηκε έμφαση στη διατήρηση ενός θετικού κλίματος, προκειμένου να μπορούν οι συμμετέχοντες να χαλαρώσουν και αποδώσουν με τον βέλτιστο δυνατό τρόπο τις απαντήσεις στα ερωτήματα που τέθηκαν. Οι συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν στα πλαίσια της παρούσας έρευνας μαγνητοφωνήθηκαν, έτσι ώστε ο ερευνητής να έχει στη διάθεσή του όλες τις αναγκαίες πληροφορίες για να μπορέσει με τον τρόπο αυτό να επεξεργαστεί αποτελεσματικά τα σχετικά δεδομένα. Στη συνέχεια, πραγματοποιήθηκε απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων και καταγραφή των πιο

σημαντικών σημείων που αναφέρθηκαν από τους συμμετέχοντες στην ερευνητική διαδικασία.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η ανάλυση των δεδομένων που προέκυψαν από τη διαδικασία των συνεντεύξεων αναλύθηκαν κάνοντας χρήση της θεματικής ανάλυσης και της ανάλυσης περιεχομένου, ενώ αξιοποιήθηκαν και οι βασικές κατευθύνσεις που περιλαμβάνονταν στο ερευνητικό πρωτόκολλο. Η θεματική ανάλυση αποτελεί μια μέθοδο ανάλυσης που είναι ευέλικτη και μέσω αυτής υπάρχει η δυνατότητα κατανόησης των μοτίβων ανάλυσης που επαναλαμβάνονται στα λεκτικά δεδομένα που έχουν συγκεντρωθεί στα πλαίσια των ημιδομημένων συνεντεύξεων. Κατά τη διαδικασία της θεματικής ανάλυσης αξιοποιούνται τα ερευνητικά ερωτήματα τα οποία έχουν τεθεί προς διερεύνηση, ενώ μέσω της συγκεκριμένης ανάλυσης διαπιστώνεται η συχνότητα εμφάνισης των επαναλαμβανόμενων μοτίβων. Αντίστοιχα, μέσω της διαδικασίας της κωδικοποίησης επιτυγχάνεται περιορισμός των δεδομένων της θεματικής ανάλυσης, ενώ αποτυπώνονται τα πλέον σημαντικά στοιχεία τα οποία προκύπτουν από τα δεδομένα που εξετάζονται. Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι οι κωδικοί που προκύπτουν δύναται να είναι περιγραφικού ή ερμηνευτικού χαρακτήρα, ενώ εξετάζονται ξανά και λαμβάνονται υπόψη οι πληροφορίες που έχουν προκύψει από τη διαδικασία της βιβλιογραφικής ανασκόπησης που έχει λάβει χώρα νωρίτερα.

Ουσιαστικά, ο ρόλος του ερευνητή είναι κατά κύριο λόγο ερμηνευτικός και αναστοχαστικός, καθώς μέσω των πρωτογενών δεδομένων που έχουν προκύψει από τη διαδικασία της συνέντευξης προσπαθεί να παράγει έναν σημαντικό αριθμό χρήσιμων πληροφοριών, καθώς και να μπορέσει να οδηγηθεί στη δημιουργία νέας γνώσης. Στα πλαίσια της παρούσας έρευνας η εφαρμογή της θεματικής ανάλυσης επικεντρώθηκε στα όσα ανέφεραν οι συμμετέχοντες, καθώς επίσης και στο περιεχόμενο που προέκυψε από την έρευνα αυτή.

#### **4.4 Ερευνητικά εργαλεία**

Αναφορικά με το χρησιμοποιούμενο μεθοδολογικό εργαλείο, πρόκειται για ημιδομημένη συνέντευξη, με τις ερωτήσεις που διατυπώθηκαν στους συμμετέχοντες να πραγματοποιούνται κατόπιν ενδεδειγμένου βιβλιογραφικής έρευνας. Ιδιαίτερα σημαντικό θεωρείται το γεγονός ότι οι ερωτήσεις που τίθενται στους συμμετέχοντες στην ερευνητική διαδικασία δύναται να τροποποιηθούν, λαμβάνοντας υπόψη τις



ανάγκες του καθενός. Αντίστοιχα, η ευελιξία της συγκεκριμένης μεθόδου συνδέεται άμεσα και με την σειρά με την οποία μπορούν να πραγματοποιούνται οι ερωτήσεις, ενώ ο ερευνητής μπορεί να προσθέτει ή να αφαιρεί ερωτήσεις σχετικά με το ζήτημα που διερευνάται.

Η καταλληλότητα του μεθοδολογικού εργαλείου σχετίζεται άμεσα με τη δυνατότητα απάντησης στα ερευνητικά ερωτήματα τα οποία τίθενται προς διερεύνηση. Ακόμη, θα πρέπει οι ερωτήσεις προς τους συμμετέχοντες να είναι απλές και συνάμα κατανοητές, έτσι ώστε τα αποτελέσματα που προκύπτουν είναι αξιόπιστα και αποτελεσματικά. Ταυτόχρονα, οι ερωτήσεις που χρησιμοποιούνται κατά τη διαδικασία των συνεντεύξεων γενικά, αλλά και ειδικά στην παρούσα έρευνα προάγουν την επικοινωνία μεταξύ των δύο πλευρών, ενώ κομβικής σημασίας θεωρείται η επιλογή ερωτήσεων, οι οποίες δεν καθοδηγούν με κανένα τρόπο τον ερωτώμενο σε κάποια συγκεκριμένη απάντηση.

#### Ηθική και δεοντολογία

Ιδιαίτερη αναφορά θα πρέπει να γίνει στην ηθική και δεοντολογία, η οποία διαφυλάχθηκε στα πλαίσια της έρευνας. Ειδικότερα, υπήρξε αναλυτική ενημέρωση των συμμετεχόντων στην ερευνητική διαδικασία σχετικά με το αντικείμενο της έρευνας, αλλά και για τους σκοπούς τους οποίους η έρευνα αυτή υπηρετεί. Ακόμη, υπήρξε ενημέρωση των συμμετεχόντων στην έρευνα για το ότι τα αποτελέσματα της έρευνας αναμένεται να χρησιμοποιηθούν για εκπαιδευτικούς-ερευνητικούς σκοπούς, ενώ διαφυλάχθηκε η ανωνυμία της έρευνας. Επιπλέον, προκειμένου να διαφυλαχθεί η δεοντολογία της έρευνας, μετά την ολοκλήρωση αυτής και την μετεγγραφή των δεδομένων δόθηκαν σχετικά αποσπάσματα στους συμμετέχοντες, έτσι ώστε να διαφυλαχθεί ότι δεν έχουν λάβει χώρα αλλαγές στα όσα ειπώθηκαν από αυτούς.

Για να διαφυλαχθεί η εγκυρότητα της ερευνητικής διαδικασίας, βασικός στόχος αποτέλεσε η ύπαρξη αναλογικότητας, ισοτιμίας, καθώς και διακριτικότητας. Επιπρόσθετα, υπήρξε προστασία της ανωνυμίας των συμμετεχόντων, καθώς χρησιμοποιήθηκαν κωδικοί κατά την θεματική ανάλυση των δεδομένων, ενώ δεν θα πρέπει να παραβλέπετε το γεγονός ότι εφαρμόστηκαν όλα τα στάδια τα οποία προβλέπονταν στην αναλυτική διαδικασία, σύμφωνα με τη σχετική βιβλιογραφία. Η συνέπεια στην ποιοτική έρευνα σχετίζεται επίσης με τον κατάλληλο σχεδιασμό, αλλά

και με τη χρήση κατανοητών ερευνητικών ερωτήσεων, αλλά και με την αξία που προκύπτει από τα σχετικά αποτελέσματα (Ισαρη & Πουρκός,2015).

#### 4.5 Αποτέλεσμα έρευνας

Αρχικά θα πρέπει να γίνει αναφορά στα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων στην έρευνα, όπου πρόκειται για στελέχη του οργανισμού που κατέχουν διαφορετικές θέσεις, ενώ συνάμα υπηρετούν σε διαφορετικές μονάδες της επιχείρησης. Ο αριθμός των συμμετεχόντων στην έρευνα ήταν δώδεκα, ενώ στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται τα δημογραφικά στοιχεία αυτών. Στον πίνακα αυτό γίνεται κωδικοποίηση του κάθε συμμετέχοντα, ενώ παρουσιάζεται το φύλο αυτών, η ηλικία, το επίπεδο σπουδών που κατέχει, όπως και τα έτη προϋπηρεσίες στον οργανισμό. Επιπλέον, μελετάται αν διαθέτει ο κάθε συμμετέχοντας θέση ευθύνης στον οργανισμό, όπως επίσης και αν έχει λάβει σχετική επιμόρφωση κατά τη διάρκεια της τελευταίας τριετίας, σε ζητήματα που αφορούν την διοίκηση, καθώς και τον ψηφιακό μετασχηματισμό.

**Πίνακας 1: Δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων στην έρευνα**

Κωδικός συνεντευξιαζόμενου	Φύλο	Ηλικία	Επίπεδο σπουδών	Έτη προϋπηρεσίας στον ΟΑΕΔ	Θέση ευθύνης	Επιμόρφωση σε θέματα διοίκησης & νέων τεχνολογιών
ΣΥΝ1	Γυναίκα	30-39	ΑΕΙ	4	Όχι	Ναι
ΣΥΝ2	Άνδρας	50-59	Απόφοιτος Λυκείου	16	Όχι	Ναι
ΣΥΝ3	Άνδρας	60-67	ΑΕΙ	29	Όχι	Ναι
ΣΥΝ4	Γυναίκα	40-49	ΤΕΙ	13	Όχι	Ναι
ΣΥΝ5	Γυναίκα	40-49	Μεταπτυχιακό	21	Όχι	Ναι
ΣΥΝ6	Άνδρας	20-29	ΑΕΙ	3	Όχι	Ναι
ΣΥΝ7	Άνδρας	50-59	Μεταπτυχιακό	27	Ναι	Ναι
ΣΥΝ8	Γυναίκα	40-49	ΤΕΙ	11	Όχι	Ναι
ΣΥΝ9	Άνδρας	60-67	ΑΕΙ	33	Ναι	Ναι
ΣΥΝ10	Γυναίκα	50-59	ΑΕΙ	24	Ναι	Ναι
ΣΥΝ11	Γυναίκα	40-49	Μεταπτυχιακό	18	Ναι	Ναι
ΣΥΝ12	Άνδρας	50-59	Απόφοιτος Λυκείου	29	Όχι	Ναι

Από τους δώδεκα συμμετέχοντες στη διαδικασία αυτή της ποιοτικής έρευνας, οι μισοί είναι άνδρες, δηλαδή έξι άτομα, ενώ αντίστοιχα έξι άτομα είναι οι γυναίκες.

Σχετικά με την ηλικία αυτών, μόλις ένα άτομο ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία 20-29 ετών και ένα ακόμη βρίσκεται στην ηλικιακή κατηγορία 30-39. Αντίστοιχα, τέσσερις συμμετέχοντες ήταν ηλικίας 40-49 ετών και άλλοι τέσσερις ηλικίας 50-59 ετών. Τέλος, δύο άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα ήταν ηλικίας 60-67 ετών. Από το δείγμα της έρευνας, δύο άτομα ήταν Απόφοιτοι Λυκείου, ενώ πέντε ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ και αντίστοιχα δύο ΤΕΙ. Τέλος, τρεις από τους συμμετέχοντες διέθεταν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών. Περαιτέρω, πέντε από τους δώδεκα συμμετέχοντες διαθέτουν παραπάνω από είκοσι έτη εμπειρίας στον οργανισμό. Ακόμη, τέσσερις από τους δώδεκα συμμετέχοντες διαθέτουν θέση ευθύνης, στις επιμέρους υπηρεσίες που εργάζονται. Τέλος, το σύνολο του δείγματος που συμμετείχε στην έρευνα, κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών έχει λάβει επιμόρφωση σε ζητήματα που αφορούν τη διοίκηση, καθώς και τις νέες τεχνολογίες.

**1. Πως αξιολογείται τις δράσεις του ΟΑΕΔ στο πέρασμα του χρόνου και ιδίως κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας όπου η χώρα βρέθηκε αντιμέτωπη με βαθιά οικονομική κρίση;**

**ΣΥΝ 1**

*«Προσωπικά εκτιμώ ότι ο ΟΑΕΔ έχει αναβαθμίσει σημαντικά τον ρόλο του, κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας, όπου κλήθηκε να διαχειριστεί την έντονη αύξηση της ανεργίας και σημαντικά μεγάλες κοινωνικές πιέσεις. Παρά τις μεγάλες πιέσεις, τους περιορισμένους οικονομικούς και ανθρώπινους πόρους, εκτιμώ ότι ο οργανισμός ανταποκρίθηκε με επιτυχία και συνεχίζει να κάνει το ίδιο, συμβάλλοντας αποτελεσματικά στη βιώσιμη διαχείριση της ανεργίας, καθώς και στην ενδυνάμωση των δεξιοτήτων και των προσόντων των ανέργων».*

**ΣΥΝ 2**

*«Ο οργανισμός από την ίδρυσή του έως και σήμερα, συμβάλλει σημαντικά στην αντιμετώπιση της ανεργίας, εστιάζοντας στις περισσότερο ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού. Ιδίως όμως τα τελευταία χρόνια, η συμβολή του θεωρώ ότι είναι ακόμη σημαντικότερη, καθώς η χώρα βρέθηκε αντιμέτωπη με πολύ υψηλά ποσοστά ανεργίας και με ανάγκη ανακούφισης του πληθυσμού αυτού. Ταυτόχρονα, θεωρώ ιδιαίτερα αξιολογες τις δράσεις του οργανισμού σε επίπεδο εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς μέσω αυτών ενισχύονται τα προσόντα των ανέργων και μπορούν οι ίδιοι να*

ανταπεξέλθουν με τρόπο αποτελεσματικότερο στις σύγχρονες προκλήσεις της αγοράς εργασίας».

### ΣΥΝ 3

«Ο οργανισμός συμβάλλει σημαντικά μέσα από τις δράσεις του και τις υπηρεσίες που παρέχει στην αντιμετώπιση της ανεργίας. Ουσιαστικά, αποτελεί βασικό βοηθό του ανέργου που επιδιώκει να επιστρέψει, είτε να ενταχθεί στην αγορά εργασίας, προσφέροντας τόσο τυπική, όσο και ουσιαστικά βοήθεια. Θεωρώ ότι από το 2010 και έπειτα, ο οργανισμός πιέστηκε σημαντικά, όπως και το ανθρώπινο δυναμικό του, προκειμένου να μπορέσει να διαχειριστεί τον μεγάλο όγκο των ανέργων και των σχετικών αναγκών που δημιουργήθηκαν για αυτούς. Ταυτόχρονα, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη και το γεγονός ότι οι διαθέσιμοι πόροι ήταν περιορισμένοι».

### ΣΥΝ 4

«Κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών, πιστεύω ότι ο ρόλος του οργανισμού αναβαθμίζεται διαρκώς, βοηθώντας καθοριστικά στην αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας. Μάλιστα, η ενδυνάμωση αυτή του ρόλου του οργανισμού λαμβάνει χώρα σε μια περίοδο όπου υπήρξε έντονη πίεση λόγω της αύξησης της ανεργίας, αλλά και εξαιτίας των δυσμενών συνθηκών που επικράτησαν λόγω της βαθιάς οικονομικής κρίσης. Οι δράσεις του οργανισμού να σημειωθεί ότι εκτός από την ένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας, αποσκοπούν και στην ενδυνάμωση των δεξιοτήτων τους, γεγονός που είναι ιδιαίτερα σημαντικό και για την μετέπειτα επαγγελματική τους εξέλιξη».

### ΣΥΝ 5

«Ο ΟΑΕΔ έχει αναπτύξει πλήθος πρωτοβουλιών στο πέρασμα του χρόνου, ενώ κατά την περίοδο της βαθιάς οικονομικής κρίσης, φαίνεται να ανταποκρίθηκε με απόλυτη επιτυχία στον ρόλο του. Παρά τις όποιες αδυναμίες που συνδέονται με τα περιορισμένα χρήματα, αλλά και με το μειωμένο ανθρώπινο δυναμικό, ο οργανισμός κατάφερε και ανέπτυξε πλήθος διαφορετικών δραστηριοτήτων, οι οποίες καλύπτουν τόσο την αναζήτηση εργασίας, όσο και την εκπαίδευση και κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού, τις συμβουλευτικές υπηρεσίες προς τους άνεργους, αλλά και την εφαρμογή κοινωνικής πολιτικής».

### ΣΥΝ 6

*«Ο οργανισμός, όλο και περισσότερο θεωρώ καταφέρνει και αυξάνει την αποτελεσματικότητά του ενώ προσπαθεί να αντιμετωπίσει κομβικά αφενός στη μείωση της ανεργίας, αφετέρου δε, στην αντιμετώπιση των συνεπειών που αυτή προκαλεί. Εξίσου σημαντικό, θεωρώ ότι είναι και το γεγονός ότι αυξάνονται διαρκώς οι δραστηριότητες του οργανισμού, ενώ γίνονται και περισσότερο στοχευμένες προς αυτούς που τις έχουν ανάγκη».*

#### ΣΥΝ 7

*«Ο ΟΑΕΔ και το ανθρώπινο δυναμικό αυτού, εκτιμώ ότι κατάφερε να σταθεί στο ύψος των περιστάσεων και να ανταποκριθεί πλήρως στις έντονες πιέσεις που αφορούσαν την αντιμετώπιση της ανεργίας, κατά τη διάρκεια της δεκαετίας της βαθιάς οικονομικής κρίσης. Η αποτελεσματικότητα των σχετικών δράσεων του οργανισμού, δύναται να συσχετιστεί και με το γεγονός ότι τα ποσοστά ανεργίας έχουν περιοριστεί σε μεγάλο βαθμό, ενώ εξίσου σημαντική θεωρείται και η διαδικασία της κατάρτισης που προσφέρει ο οργανισμός προς τους ωφελούμενους».*

#### ΣΥΝ 8

*«Διαχρονικά ο οργανισμός παράγει έργο στο σκέλος αντιμετώπισης της ανεργίας, καθώς επίσης και σε επίπεδο κοινωνικής πολιτικής. Ιδίως εν μέσω της βαθιάς οικονομικής κρίσης, οι ενέργειες που έγιναν συνέβαλαν στον μετριασμό των συνεπειών που προέκυψαν εξαιτίας της ύφεσης και των υψηλών επιπέδων ανεργίας. Δεν θα πρέπει να παραλείπεται και το γεγονός ότι ο οργανισμός κατάφερε να είναι αποτελεσματικός σε μεγάλο βαθμό, παρόλο που διέθετε περιορισμένο ανθρώπινο δυναμικό, αλλά και ευρύτερα πόρους».*

#### ΣΥΝ 9

*«Προσωπικά εκτιμώ ότι παρόλο που ο οργανισμός αναπτύσσει πλήθος δράσεων και πρωτοβουλιών, έχοντας ως βασική επιδίωξη της μείωση της ανεργίας, υστερεί σε επίπεδο αποτελεσματικότητας, με το γεγονός αυτό να συνδέεται με τη περιορισμένη χρηματοδότησή του, αλλά και με τους περιορισμένους διαθέσιμους ανθρώπινους πόρους που διαθέτει».*

#### ΣΥΝ 10

*«Ιδίως κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, ο οργανισμός κατάφερε να ανταπεξέλθει στο δύσκολο έργο, επιχειρώντας να ανακουφίσει τις συνέπειες που προέκυψαν εξαιτίας της ύφεσης και της έντονης ανεργίας που προκλήθηκε εξαιτίας του κλεισίματος των επιχειρήσεων, είτε εξαιτίας του περιορισμού των δραστηριοτήτων του».*

#### ΣΥΝ 11

*«Είναι γεγονός ότι ο οργανισμός κάνει διαρκώς δράσεις αντιμετώπισης της ανεργίας, με ορισμένες εξ' αυτών να μπορούν θεωρηθούν ότι είναι περισσότερο επιτυχημένες, γεγονός που διαπιστώνεται και λόγω της μείωσης των επιπέδων ανεργίας. Ιδίως δε, εν μέσω της οικονομικής κρίσης, ο οργανισμός κατάφερε να μειώσει τις συνέπειες που συνδέονται με τα υψηλά επίπεδα ανεργίας, προσφέροντας πέρα από ευκαιρίες απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης, παροχές που αφορούν τη κοινωνική πολιτική».*

#### ΣΥΝ 12

*«Συνολικά η δραστηριότητα του οργανισμού μπορεί να θεωρηθεί ότι είναι επιτυχημένη και αξιόλογη, καθώς καταφέρνει να συμβάλλει στην αντιμετώπιση του ζητήματος της ανεργίας, στον βαθμό βέβαια που άπτεται των αρμοδιοτήτων του. Κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, ο οργανισμός θεωρώ ότι συνέβαλε τα μέγιστα στη διαχείριση της νέας πραγματικότητας που διαμορφώθηκε εξαιτίας του δυσμενούς οικονομικού περιβάλλοντος».*

- 2. Ποιο είναι το επίπεδο του ψηφιακού μετασχηματισμού που έχει καταφέρει να εφαρμόσει ο οργανισμός έως και σήμερα και ποιες οι προοπτικές που διαμορφώνονται για τα επόμενα χρόνια;**

#### ΣΥΝ 1

*«Ο οργανισμός αντιλαμβανόμενος τις διαρκείς προκλήσεις της τεχνολογίας, καθώς και τις εξελίξεις που λαμβάνουν χώρα στο εξωτερικό περιβάλλον, εδώ και αρκετά χρόνια επιχειρεί να εφαρμόσει ψηφιακό μετασχηματισμό. Μάλιστα, κατά τη διάρκεια των τελευταίων δύο ετών, η διαδικασία αυτή έχει επιταχυνθεί, υπό τη πίεση και της πανδημίας, καθώς και τις ανάγκης για εξ' αποστάσεως εξυπηρέτηση των πολιτών-ανέργων. Εκτιμώ προσωπικά ότι ο οργανισμός συνεχίζει διαρκώς να*

μετασχηματίζεται ψηφιακά, αναβαθμίζοντας την ποιότητα των υπηρεσιών του, καθώς επίσης και τον τρόπο λειτουργίας του, δημιουργώντας οφέλη και για τους ίδιους τους εργαζόμενους».

#### ΣΥΝ 2

«Για περισσότερο από μια δεκαετία, ο οργανισμός προσπαθεί να εφαρμόσει τον ψηφιακό μετασχηματισμό, αντιλαμβανόμενος αφενός τις προκλήσεις που δημιουργούνται λόγω των διαρκών τεχνολογικών εξελίξεων, αφετέρου δε, εξαιτίας των σημαντικών οικονομικών πιέσεων που δημιουργήθηκαν εξαιτίας της δυσμενούς οικονομικής κατάστασης που επικράτησε στη χώρα και απαιτούσε περιορισμό των δαπανών λειτουργίας του οργανισμού. Ιδίως μετά την κρίση της πανδημίας Covid-19, υπήρξε επιτάχυνση του ψηφιακού μετασχηματισμού, καθώς έπρεπε ο οργανισμός να μπορεί να εξυπηρετήσει τους ανέργους εξ' αποστάσεως, προκειμένου να μπορέσουν και αυτοί να ενταχθούν στην αγορά εργασίας».

#### ΣΥΝ 3

«Εδώ και πολλά χρόνια, ο οργανισμός δίνει έμφαση και επενδύσει στην αναβάθμιση των τεχνολογιών που χρησιμοποιεί, επιδιώκοντας να μειώσει τα λειτουργικά του έσοδα, αλλά και να αυξήσει την αποτελεσματικότητα του ανθρώπινου δυναμικού του, όπως επίσης και να βελτιώσει την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών. Ιδίως κατά τη διάρκεια των τελευταίων δύο ετών, εν μέσω της πανδημίας, ο οργανισμός επιτάχυνε την εφαρμογή του ψηφιακού μετασχηματισμού, δημιουργώντας μια νέα πραγματικότητα για τους πολίτες, αλλά και για τους ίδιους τους εργαζόμενους. Ταυτόχρονα, προβλέπεται το αμέσως επόμενο διάστημα να υπάρξει περαιτέρω επιτάχυνση των εφαρμογών ψηφιακού μετασχηματισμού, επιδιώκοντας ο οργανισμός να βελτιστοποιήσει τις παρεχόμενες υπηρεσίες του».

#### ΣΥΝ 4

«Ο οργανισμός διαρκώς εξελίσσεται εφαρμόζοντας όλο και περισσότερες ψηφιακές λύσεις και εφαρμογές ψηφιακού μετασχηματισμού. Κατά τη γνώμη μου το επίπεδο αυτό είναι ικανοποιητικό, αν λάβουμε δε υπόψη και την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και των διαθέσιμων πόρων κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών, αλλά και την επιτάχυνση των διαδικασιών αυτών που συντελείται κατά τη διάρκεια της τελευταίας διετίας όπου η πανδημία του Covid-19 βρίσκεται σε εξέλιξη. Τα

επόμενα χρόνια και ιδίως κατά τη διάρκεια της συγκεκριμένης προγραμματικής περιόδου, εκτιμάται ότι θα υπάρξει ταχεία εφαρμογή του ψηφιακού μετασχηματισμού, καθώς έχουν διασφαλιστεί και οι αναγκαίοι πόροι μέσω του νέου ΕΣΠΑ, καθώς και μέσω του Ταμείου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας».

#### ΣΥΝ 5

«Προσωπικά πιστεύω ότι ο οργανισμός διαρκώς αναπτύσσεται και σε επίπεδο ψηφιακού μετασχηματισμού, εφαρμόζοντας διαρκώς σύγχρονες τεχνολογικές λύσεις, οι οποίες συμβάλλουν στην βελτίωση της αποτελεσματικότητας του οργανισμού, αλλά και στη βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών που παρέχει. Όσον αφορά τις προοπτικές σε μελλοντικό χρόνο εκτιμώ ότι υπάρχουν μεγάλες δυνατότητες, εφόσον ο οργανισμός αξιοποιήσει την υφιστάμενη συγκυρία, δηλαδή αφενός την κατάσταση που διαμορφώθηκε εν μέσω πανδημίας, αφετέρου δε, την ύπαρξη χρηματοδοτικών εργαλείων για την κάλυψη δαπανών που αφορούν τον ψηφιακό μετασχηματισμό, ενώ σημαντική ενίσχυση προς την κατεύθυνση αυτή, μπορεί να δώσει το γεγονός, ότι το ανθρώπινο δυναμικό είναι πλέον εξοικειωμένο με τις νέες τεχνολογίες και τον ψηφιακό κόσμο, εντός του οποίου καλείται να εργαστεί και να λειτουργήσει».

#### ΣΥΝ 6

«Αναμφίβολα, κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών και ιδίως κατά τη τελευταία προγραμματική περίοδο 2014-2020, αλλά και εν μέσω πανδημίας, ο οργανισμός επιτάχυνε την ψηφιακή του μετάβαση. Το γεγονός αυτό είχε ως αποτέλεσμα να δημιουργηθούν οφέλη για τους χρήστες των υπηρεσιών του, αλλά και για τους ίδιους τους εργαζομένους. Οι προσπάθειες αυτές συνεχίζονται και έχουν αυξηθεί και εκτιμώ προσωπικά, ότι την επόμενη πενταετία, ο οργανισμός θα έχει ψηφιοποιηθεί πλήρως και θα έχει μεταβεί σε ένα εντελώς διαφορετικό μοτίβο λειτουργίας, σε σχέση με το πρόσφατο παρελθόν».

#### ΣΥΝ 7

«Παρά το γεγονός ότι για μεγάλο χρονικό διάστημα ο οργανισμός υστερούσε τεχνολογικά, σε σχέση και με άλλους οργανισμούς, αλλά και λόγω των αναγκών που έπρεπε να ικανοποιήσει, σήμερα εκτιμώ ότι βρίσκεται σε ένα αρκετά ικανοποιητικό επίπεδο χρήσης των νέων τεχνολογιών και των ψηφιακών εργαλείων. Οι προοπτικές



που δημιουργούνται για τα επόμενα χρόνια θεωρώ ότι είναι πολύ αισιόδοξες, καθώς ο ψηφιακός μετασχηματισμός βρίσκεται σε διαρκή εξέλιξη από το σύνολο των φορέων του δημοσίου, ενώ υπάρχουν και αντίστοιχα διαθέσιμοι πόροι για την υποστήριξη του εν λόγω εγχειρήματος».

#### ΣΥΝ 8

«Ιδίως κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών, εκτιμώ ότι το επίπεδο ψηφιακού μετασχηματισμού είναι υψηλό, καθώς όλο και περισσότερο αναπτύσσονται εφαρμογές και υιοθετούνται σύγχρονες τεχνολογικές λύσεις. Ταυτόχρονα, θεωρώ ότι βελτιώνεται διαρκώς και το επίπεδο που αφορά τις ψηφιακές δεξιότητες του προσωπικού και έτσι υπάρχει καλύτερη ανταπόκριση αυτών στο νέο περιβάλλον και τις αντίστοιχες απαιτήσεις που δημιουργούνται».

#### ΣΥΝ 9

«Παρά τις ενέργειες που έχουν γίνει κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών, εκτιμώ ότι ο οργανισμός υστερεί ακόμη και σήμερα, όσον αφορά την τεχνολογία και την ολοκλήρωση του ψηφιακού μετασχηματισμού. Παρ' όλα αυτά, δεν θα πρέπει να παραλείπεται το γεγονός ότι κατά τη διάρκεια της τελευταίας διετίας, υπήρξε μεγάλη επιτάχυνση των επιμέρους ενεργειών που αφορούν τον ψηφιακό μετασχηματισμό, με τη κατάσταση αυτή να διαμορφώνεται λόγω της πανδημίας αλλά και εξαιτίας των πόρων που διοχετεύθηκαν προς τον ψηφιακό μετασχηματισμό και τις νέες τεχνολογίες».

#### ΣΥΝ 10

« Ο οργανισμός βρίσκεται σε διαρκείς αλλαγές που αφορούν τον ψηφιακό του μετασχηματισμό, καθώς αναπτύσσει διαρκώς εφαρμογές και λύσεις, έτσι ώστε να μπορεί να ανταπεξέρχεται με επιτυχία στις αλλαγές που λαμβάνουν χώρα στο εξωτερικό περιβάλλον και αφορούν τη τεχνολογία. Δεδομένης της αρνητικής συγκυρίας που κλήθηκε να αντιμετωπίσει η χώρα κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας και πλέον, εκτιμώ ότι το επίπεδο του ψηφιακού μετασχηματισμού του οργανισμού είναι αρκετά ικανοποιητικό, ενώ σε κάθε περίπτωση, υπάρχουν σημαντικές προοπτικές για βελτίωση και περαιτέρω αναβάθμιση του τεχνολογικού υποβάθρου του οργανισμού».

#### ΣΥΝ 11

*«Κατ' εμέ, ο ψηφιακός μετασχηματισμός του οργανισμού βρίσκεται σε ικανοποιητικά επίπεδα, καθώς δεν θα πρέπει να παραλείπεται το γεγονός ότι ο οργανισμός βρέθηκε και ο ίδιος αντιμέτωπος με την έντονη οικονομική κρίση, έχοντας περιορισμένους διαθέσιμους πόρους. Τα επόμενα χρόνια διανοίγονται σημαντικά μεγάλες προοπτικές για τον οργανισμό, καθώς μπορεί να εφαρμόσει λύσεις ψηφιακού μετασχηματισμού, όπως ήδη έχει κάνει σε ένα βαθμό, έχοντας έτσι τη δυνατότητα να εξυπηρετήσει εξ' αποστάσεως τους πολίτες που απευθύνονται σ' αυτόν».*

#### ΣΥΝ 12

*«Παρόλο που γίνονται διαρκώς προσπάθειες βελτίωσης των τεχνολογιών που χρησιμοποιεί ο οργανισμός, πιστεύω ότι ακόμη και σήμερα υπάρχουν μεγάλα περιθώρια για περαιτέρω επιτάχυνση του ψηφιακού μετασχηματισμού, Ωστόσο, προς την κατεύθυνση αυτή συμβάλλει ήδη η στάση της διοίκησης, καθώς επίσης και η δυνατότητα άντλησης πόρων από νέα χρηματοδοτικά εργαλεία, όπως για παράδειγμα είναι το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας, με τη διαδικασία αυτή να έχει ήδη δρομολογηθεί».*

### **3. Ποια εμπόδια απαντώνται στην εφαρμογή του ψηφιακού μετασχηματισμού του οργανισμού στον ΟΑΕΔ;**

#### ΣΥΝ 1

*«Αναμφίβολα, η εφαρμογή του ψηφιακού μετασχηματισμού στον οργανισμό, συνοδεύτηκε και εξακολουθεί να συνοδεύεται από ορισμένα προβλήματα, αλλά και προκλήσεις, οι οποίες θα πρέπει να ξεπεραστούν, προκειμένου να μπορέσει το εγχείρημα να εφαρμοστεί με επιτυχία. Πιο συγκεκριμένα, υπήρξαν περιορισμένοι οικονομικοί πόροι, γεγονός που είχε ως αποτέλεσμα να καθυστερεί η εγκατάσταση και λειτουργία των σύγχρονων ψηφιακών εφαρμογών. Παράλληλα, σημαντική πρόκληση αποτέλεσε και εξακολουθεί να αποτελεί η στάση των ίδιων των εργαζομένων, οι οποίοι κλήθηκαν να εργαστούν σε ένα περιβάλλον διαφορετικό, πιο σύγχρονο, το οποίο όμως απαιτούσε ψηφιακές δεξιότητες, που οι ίδιοι θα έπρεπε να αποκτήσουν σε σύντομο χρονικό διάστημα».*

#### ΣΥΝ 2

*«Όπως συμβαίνει και με όλες τις αλλαγές που εφαρμόζονται στους οργανισμούς, έτσι και ο ψηφιακός μετασχηματισμός, συνάντησε δυσκολίες, οι οποίες έως ένα βαθμό εξακολουθούν να υφίσταται ακόμη και σήμερα. Ειδικότερα, οι δυσκολίες αυτές σχετίζονται με την αντίσταση στην αλλαγή που παρουσιάζεται από τη πλευρά του ανθρώπινου δυναμικού του οργανισμού, όπως επίσης και από τις καθυστερήσεις στην απορρόφηση πόρων που έχουν προβλεφθεί για την υλοποίηση του ψηφιακού μετασχηματισμού. Ακόμη, ένα εμπόδιο που θεωρείται ότι επιβράδυνε τον ψηφιακό μετασχηματισμό του οργανισμού, τουλάχιστον στα πρώτα στάδια αυτού ήταν το χαμηλό επίπεδο εξοικείωσης των ωφελούμενων με τις νέες τεχνολογίες».*

### ΣΥΝ 3

*«Κάθε αλλαγή ή μεταρρύθμιση, σχεδόν πάντα παρουσιάζει δυσκολίες στην εφαρμογή. Συγκεκριμένα, ο ψηφιακός μετασχηματισμός του οργανισμού, συνάντησε και συναντάει ακόμη και σήμερα δυσκολίες, ορισμένες εκ των οποίων συνδέονται άμεσα με τον οργανισμό, όπως είναι για παράδειγμα η αντίσταση στην αλλαγή που εκφράζουν οι εργαζόμενοι, αλλά και δυσκολίες από το εξωτερικό περιβάλλον όπως είναι οι περιορισμένοι πόροι, αλλά και οι καθυστερήσεις στην άντληση των αναγκαίων χρηματοδοτικών πόρων που αξιοποιούνται στα πλαίσια του ψηφιακού μετασχηματισμού. Επομένως, η διοίκηση του οργανισμού θα πρέπει να αντιμετωπίσει τις δυσκολίες και τα προβλήματα αυτά για να εφαρμοστεί επιτυχώς ο ψηφιακός μετασχηματισμός».*

### ΣΥΝ 4

*«Το πιο σημαντικό εμπόδιο που υπήρξε κατά την εφαρμογή του ψηφιακού μετασχηματισμού στον οργανισμό θεωρείται ότι είναι η ανάγκη εκπαίδευσης και κατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού πάνω στις νέες τεχνολογίες. Η εκπαίδευση αυτή απαιτούσε πόρους, τόσο οικονομικούς που δεν υπήρχαν, όσο και χρονικούς, οι οποίοι δυσκολεύαν σημαντικά τους ίδιους τους εργαζομένους να συμμετέχουν. Ακόμη, στις δυσκολίες μπορεί να ενταχθεί και το αυξημένο άγχος των συναδέλφων, αναφορικά με την ανακατανομή των καθηκόντων τους και τον νέο ρόλο που καλούνταν να υπηρετήσουν στα πλαίσια των αλλαγών αυτών».*

### ΣΥΝ 5

*«Κατά την προσπάθεια εφαρμογής του ψηφιακού μετασχηματισμού, απαντώνται προβλήματα, τα οποία συνδέονται με τους περιορισμένους διαθέσιμους πόρους, όπως επίσης και με το άγχος που υπάρχει στο ανθρώπινο δυναμικό. Ουσιαστικά το άγχος αυτό συνδέεται με τις πιθανές μεταβολές που αναμένεται να υπάρξουν στους ρόλους που επιτελεί το ανθρώπινο δυναμικό, εφόσον ολοκληρωθεί η διαδικασία του ψηφιακού μετασχηματισμού. Ωστόσο, τα προβλήματα αυτής της φύσεως δύναται να ξεπεραστούν μέσω της κατάλληλης εκπαίδευσης και κατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού».*

#### ΣΥΝ 6

*«Τα εμπόδια που διαπίστωσα εγώ κατά την εφαρμογή του ψηφιακού μετασχηματισμού στον οργανισμό, αφορούν κατά βάση την προβληματική ροή της χρηματοδότησης, αλλά και τις δυσκολίες προσαρμογής του ανθρώπινου δυναμικού στη νέα πραγματικότητα. Επίσης, σημαντικό εμπόδιο εκτιμώ ότι αποτέλεσε και η μεγάλη γραφειοκρατία που χαρακτηρίζει τόσο τον οργανισμό, όσο και ευρύτερα τους φορείς του δημοσίου τομέα και των αντίστοιχων οργανισμών».*

#### ΣΥΝ 7

*«Ο ψηφιακός μετασχηματισμός κατά την εφαρμογή του παρουσιάζει ορισμένα προβλήματα, σε αρκετές οργανισμούς, όπως και στον ΟΑΕΔ. Κατά τη γνώμη μου, εφόσον υπάρχουν οι κατάλληλοι πόροι για την υλοποίηση του εγχειρήματος αυτού, το πλέον σημαντικό πρόβλημα που παρουσιάζεται αφορά την αντίσταση στην αλλαγή που αφορά το ανθρώπινο δυναμικό. Ουσιαστικά, μεγάλο μέρος των συναδέλφων αισθάνεται ένα άγχος για τις νέες εργασιακές απαιτήσεις που διαμορφώνονται ελέω ψηφιακού μετασχηματισμού».*

#### ΣΥΝ 8

*«Η εφαρμογή του ψηφιακού μετασχηματισμού, όντας μια μεταρρύθμιση παρουσιάζει εμπόδια και αντιδράσεις από αρκετές διαφορετικές εμπλεκόμενες πλευρές. Ωστόσο, οι πλέον σημαντικές αντιδράσεις θεωρώ ότι προέρχονται από τους εργαζομένους, οι οποίοι εκτιμούν ότι μπορεί να επηρεαστούν από τον πλήρη ψηφιακό μετασχηματισμό του οργανισμού. Για παράδειγμα, εκτιμούν ότι μπορεί να υπάρξει απώλεια θέσεων εργασίας, είτε αλλαγή της καθημερινότητάς τους (π.χ. μεταθέσεις σε*

διαφορετικές δομές και πόλεις, οι οποίες αναμένεται να πλήξουν τον εργασιακό τους βίο).

#### ΣΥΝ 9

*«Η εφαρμογή του ψηφιακού μετασχηματισμού από τον οργανισμό, συνοδεύεται από μια σειρά προβλημάτων, αλλά και δυσκολιών, οι οποίες είναι αναγκαίο να ξεπεραστούν. Για παράδειγμα, σημαντικό πρόβλημα είναι η αργή ροή της χρηματοδότησης, παρά το γεγονός ότι οι πόροι που διοχετεύονται στον ψηφιακό μετασχηματισμό υπάρχουν στα διάφορα χρηματοδοτικά εργαλεία. Ακόμη, μια δυσκολία αφορά το ανθρώπινο δυναμικό του οργανισμού, το οποίο φαίνεται να αντιστέκεται στην πραγματοποίηση της αλλαγής αυτής».*

#### ΣΥΝ 10

*«Κατά τη γνώμη μου πιστεύω ότι το μεγαλύτερο πρόβλημα που αφορά την εφαρμογή του ψηφιακού μετασχηματισμού είναι η απουσία ενός κεντρικού οράματος και μιας αντίστοιχης στρατηγικής, η οποία θα μπορούσε να επιταχύνει την ψηφιακή αυτή αναβάθμιση του οργανισμού. Εξαιτίας της έλλειψης του οράματος αυτού, οι εργαζόμενοι δεν είναι ιδιαίτερα πρόθυμοι να συμμετέχουν στη διαδικασία αυτή και να στηρίζουν το νέο περιβάλλον που διαμορφώνεται στον οργανισμό».*

#### ΣΥΝ 11

*«Η εφαρμογή του ψηφιακού μετασχηματισμού βρίσκεται αντιμέτωπη με ορισμένα εμπόδια, τα οποία κατά τη γνώμη μου αφορούν τρεις διαφορετικούς τομείς που είναι η απουσία του κατάλληλου σχεδιασμού, η έλλειψη των σχετικών πόρων, όπως επίσης και η άρνηση του ανθρώπινου δυναμικού να προσαρμοστεί στη νέα πραγματικότητα, υπό τον φόβο αλλαγής της υφιστάμενης κατάστασης, στα πλαίσια της οποίας εργάζονται εντός του οργανισμού».*

#### ΣΥΝ 12

*«Όπως συμβαίνει σχεδόν με όλες τις αλλαγές, έτσι και ο ψηφιακός μετασχηματισμός του οργανισμού, όντας αλλαγή βρίσκεται αντιμέτωπος με προβλήματα. Κατά κύριο λόγο τα προβλήματα αυτά αφορούν την άρνηση και ταυτόχρονα τον φόβο, ας μου επιτραπεί η έκφραση, του ανθρώπινου δυναμικού να προσαρμοστεί στη νέα πραγματικότητα και στο νέο περιβάλλον εργασίας».*

#### **4. Πως αξιολογείται τις πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας στην Ελλάδα συνολικά; Θεωρείται ότι είναι αποτελεσματικές;**

##### ΣΥΝ 1

*«Παρά το γεγονός ότι η Ελλάδα αντιμετωπίζει ακόμη και σήμερα έντονο πρόβλημα την ανεργία, το οποίο ήταν ακόμη εντονότερο κατά το πρόσφατο παρελθόν, η αντιμετώπιση της ανεργίας δεν θεωρώ ότι είναι επαρκώς αποτελεσματική. Παρά τις προσπάθειες που γίνονται και από την ίδια την υπηρεσία μας, ουσιαστικά η αντιμετώπιση της ανεργίας γίνεται πρόσκαιρα, με αποτέλεσμα ο ίδιος ο εργαζόμενος, σε σύντομο χρονικό διάστημα να βρίσκεται και πάλι σε συνθήκες ευαλωτότητας και να χρήζει εκ νέου προστασίας, ιδίως δε σε περιόδους όπου υπάρχουν έντονες οικονομικές και κοινωνικές πιέσεις. Μέσω δράσεων επανακατάρτισης και διασύνδεσης με την αγορά εργασίας, επιδιώκεται να υπάρξει πιο αποτελεσματική αντιμετώπιση του ζητήματος της ανεργίας».*

##### ΣΥΝ 2

*«Η Ελλάδα και ο οργανισμός που υπηρετώ, εδώ και πολλά χρόνια εφαρμόζουν πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας, οι οποίες θεωρώ προσωπικά ότι όσο περνούν τα χρόνια γίνονται περισσότερο αποτελεσματικές, καθώς οι διοικήσεις αντιλαμβάνονται το διαρκώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον, αλλά και την ανάγκη επίλυσης του προβλήματος της ανεργίας, με τρόπο βιώσιμο. Παρ' όλα αυτά, ακόμη και σήμερα φαίνεται να υπάρχουν σημαντικά περιθώρια περαιτέρω βελτίωσης των πολιτικών αυτών. Στόχος όλων μας θα πρέπει να αποτελεί η επιστροφή του ανέργου στην αγορά εργασίας, με τρόπο που δεν θα βρεθεί σύντομα πάλι στον ίδιο κίνδυνο απώλειας της εργασίας του».*

##### ΣΥΝ 3

*«Αρχικά θα πρέπει να επισημάνουμε ότι γίνονταν κατά το παρελθόν, αλλά και σήμερα αξιόλογες ενέργειες για την αντιμετώπιση της ανεργίας, ανακουφίζοντας μεγάλο τμήμα των ανέργων και ιδίως αυτούς που είναι περισσότερο ευάλωτοι. Ωστόσο, πολλές φορές, οι πρωτοβουλίες που εφαρμόστηκαν από τον οργανισμό συνέβαλαν στην αντιμετώπιση μικρού μέρους του προβλήματος και αυτό πρόσκαιρα. Σήμερα, φαίνεται να έχει γίνει σαφές ότι η αντιμετώπιση της ανεργίας πρέπει να γίνεται με τρόπο αφενός*

αποτελεσματικό, αφετέρου δε, με τρόπο που δεν παρακινεί τον πληθυσμό να παραμείνει σε μια κατάσταση, διαρκώς επιδοτούμενης εργασίας».

#### ΣΥΝ 4

«Παρόλο που οι πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας στην Ελλάδα έχουν υποστεί έντονες κριτικές, προσωπικά θεωρώ ότι είναι αποτελεσματικές σε μεγάλο βαθμό, συνεκτιμώντας και το επίπεδο του προβλήματος της ανεργίας κατά τη διάρκεια των ετών της κρίσης, όπως επίσης και τους διαθέσιμους πόρους, οι οποίοι θεωρώ ότι ήταν περιορισμένοι. Οι εν λόγω πολιτικές, ιδίως σε πολύ δύσκολες περιόδους, κατάφεραν και συνέβαλαν στην αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας, έστω και για ορισμένες κατηγορίες ανέργων, δίνοντας πάντοτε έμφαση στους περισσότερο ευάλωτους».

#### ΣΥΝ 5

«Οι πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας στην Ελλάδα, θεωρώ ότι κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών έχουν βελτιωθεί σημαντικά και πλέον μπορεί να θεωρηθεί ότι είναι αποτελεσματικές σε μεγάλο βαθμό. Ωστόσο, σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει να υπάρξει περαιτέρω στόχευση σε ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, καθώς απώτερος στόχος θα πρέπει να αποτελεί η οριστική επίλυση του προβλήματος της ανεργίας και πλήρης ένταξη ή επανένταξη του εργαζομένου ή του ανέργου αντίστοιχα στην αγορά εργασίας».

#### ΣΥΝ 6

«Ιδίως κατά το παρελθόν, οι πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας δεν θεωρώ ότι ήταν αποτελεσματικές, λαμβάνοντας υπόψη την διατήρηση των υψηλών ποσοστών ανεργίας, ακόμη και σε περιόδους όπου η ελληνική οικονομία βρίσκονταν σε θετικούς ρυθμούς ανάπτυξης. Ωστόσο, ιδίως εν μέσω κρίσης, εκτιμώ ότι υπήρξε αύξηση της αποτελεσματικότητας των πολιτικών αυτών, γεγονός που συνδέεται και με τους περιορισμένους διαθέσιμους πόρους, οι οποίοι θα έπρεπε να αξιοποιηθούν με τρόπο αποτελεσματικό, προκειμένου να υπάρξει ανάσχεση της ανεργίας. Σε κάθε περίπτωση, υπάρχουν περιθώρια για περαιτέρω βελτίωση της αποτελεσματικότητας αυτής».

#### ΣΥΝ 7

*«Δυστυχώς η Ελλάδα δεν θεωρώ ότι έχει δώσει τη δέουσα σημασία στην αντιμετώπιση του ζητήματος της ανεργίας. Ουσιαστικά, γίνονται δράσεις, οι οποίες όμως είναι κατά κύριο λόγο μεμονωμένες και δεν εντάσσονται σε μια ολοκληρωμένη θεώρηση περί ανεργίας και εργασίας. Για αυτό άλλωστε, δεν είναι λίγες οι φορές, όπου οι άνεργοι επιστρέφουν στην εργασία τους, μόνο κατά την περίοδο όπου λαμβάνουν επιδότηση για την απασχόλησή τους».*

#### ΣΥΝ 8

*«Εδώ και πολλά χρόνια, με την επέκταση του κοινωνικού κράτους αναπτύσσονται πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας, με τις πολιτικές αυτές να αφορούν τις ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού. Ωστόσο, οι πολιτικές αυτές αντιμετώπισης της ανεργίας, κατά τη γνώμη μου έχουν ένα χαρακτήρα όχι τόσο βιώσιμο, καθώς επιδοτούν τους άνεργους, αλλά δεν συμβάλλουν στην πλήρη ένταξη αυτών στην αγορά εργασίας, με τρόπο βιώσιμο, έτσι ώστε αυτοί σε σύντομο χρονικό διάστημα να μην χρειάζονται τις σχετικές βοήθειες».*

#### ΣΥΝ 9

*«Διαχρονικά, οι πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας δεν θεωρώ ότι είναι επιτυχής, ωστόσο κάτι τέτοιο φαίνεται να αλλάζει κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών, ιδίως εν μέσω οικονομικής κρίσης. Προκειμένου οι πολιτικές αυτές να είναι αποτελεσματικές, θα πρέπει να παρέχουν την κατάλληλη υποστήριξη, σε όλες τις ομάδες του πληθυσμού, οι οποίες παρουσιάζουν τις σχετικές ανάγκες».*

#### ΣΥΝ 10

*«Σχετικά με τις πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας στην Ελλάδα, θα τολμήσω να πω ότι έχουν ένα βαθμό επιτυχίας, εφόσον για την αξιολόγηση αυτών θα πρέπει να ληφθεί υπόψη και το οικονομικό περιβάλλον, αλλά κι η ίδια η διάρθρωση της οικονομίας. Επιπλέον, εκτιμώ ότι κατά τη διάρκεια των ετών της κρίσης, υπήρξε βελτίωση της αποτελεσματικότητας των πολιτικών αυτών, υπό το πρίσμα της έντονης κοινωνικής και οικονομικής πίεσης».*

#### ΣΥΝ 11



*«Σε σχέση με άλλες χώρες της Ευρώπης, αλλά και συνεκτιμώντας το ζήτημα της ανεργίας και τη έκταση αυτού, εκτιμώ ότι οι πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας στην Ελλάδα δεν μπορεί να θεωρηθούν ότι είναι ιδιαίτερα επιτυχείς. Θα έλεγα ότι συμβάλλουν στην αντιμετώπιση του προβλήματος, πρόσκαιρα και έτσι δεν υπάρχει βιωσιμότητα σε όλη αυτή τη δράση μετριασμού της ανεργίας».*

#### ΣΥΝ 12

*«Οι πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας, παρά το αξιόλογο αποτέλεσμα που επιτυγχάνουν, χρήζουν περαιτέρω βελτίωσης, έτσι ώστε να επικεντρώνονται σ' αυτούς που τις χρειάζονται πραγματικά. Ταυτόχρονα, θα πρέπει να δίνουν περισσότερη έμφαση στη βιώσιμη αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας και όχι στην πρόσκαιρη επίλυση του προβλήματος αυτού».*

### **5. Θεωρείται ότι οι συμβουλευτικές υπηρεσίες που παρέχει ο οργανισμός στους ανέργους είναι επαρκής για την ουσιαστική βοήθεια αυτών;**

#### ΣΥΝ 1

*«Θεωρώ ότι το επίπεδο των συμβουλευτικών υπηρεσιών που παρέχονται από τον οργανισμό προς τους ανέργους βελτιώνονται διαρκώς και έτσι μπορούν οι ίδιοι οι άνεργοι να ανταπεξέλθουν καλύτερα στις απαιτήσεις που δημιουργούνται στα πλαίσια εξεύρεσης εργασίας. Εν μέσω της πανδημίας, με τη βοήθεια της τεχνολογίας και της εξ' αποστάσεως λειτουργίας πολλών από των υπηρεσιών αυτών, υπήρξε αύξηση της αποτελεσματικότητας και έτσι ο οργανισμός ήταν σε θέση να τους προσφέρει ουσιαστική βοήθεια».*

#### ΣΥΝ 2

*«Παρά το γεγονός ότι εκτιμώ το έργο των συναδέλφων στο σκέλος της παροχής των σχετικών συμβουλευτικών υπηρεσιών προς τους ανέργους, θεωρώ ότι χρήζουν σημαντικής βελτίωσης, έτσι ώστε οι άνεργοι να μπορούν να βοηθηθούν με τρόπο ουσιαστικό και να καταφέρουν να πετύχουν τον στόχο τους που είναι η επιστροφή στην αγορά εργασίας. Ο οργανισμός θα πρέπει να μπορεί να παρέχει σε επίπεδο συμβουλευτικών υπηρεσιών, όλες εκείνες τις υπηρεσίες και δεξιότητες που χρειάζεται κάποιος προκειμένου να αναζητήσει εργασία και εν συνεχεία να μπορέσει να φθάσει στο σημείο επιλογής από τον υποψήφιο εργοδότη του».*

### ΣΥΝ 3

*«Προσωπικά πιστεύω ότι οι συμβουλευτικές υπηρεσίες που παρέχονται από τον οργανισμό θα πρέπει να βελτιωθούν περαιτέρω. Το άτομο το οποίο απευθύνεται στον οργανισμό, θα πρέπει να λαμβάνει τις υπηρεσίες που χρειάζεται ακριβώς, με τον ταχύτερο δυνατό τρόπο, ενώ συνάμα θα πρέπει οι συμβουλές αυτές να έχουν αντίκρισμα στον στόχο του που είναι η ένταξη στην αγορά εργασίας».*

### ΣΥΝ 4

*«Κατά τη γνώμη μου, ο οργανισμός έχει βελτιώσει μεταξύ άλλων και την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών προς τους ανέργους. Η βελτίωση αυτή, συνδέεται και με το γεγονός ότι μπορούν και εξυπηρετούνται και εξ' αποστάσεων, στα πλαίσια ενός σύγχρονου ψηφιακού περιβάλλοντος, με την αλλαγή αυτή να εφαρμόζεται κατά τη διάρκεια της τελευταίας διετίας περίπου, εξαιτίας της πανδημίας Covid-19 που βρίσκεται σε εξέλιξη».*

### ΣΥΝ 5

*«Πιστεύω ότι γίνονται αξιόλογες προσπάθειες και στο κομμάτι της παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών προς τους ωφελούμενους του οργανισμού. Ωστόσο, εκτιμώ ότι μπορούν να γίνουν επιπλέον προσπάθειες προκειμένου να μπορούν να καλύπτονται επαρκώς οι ανάγκες αυτών, σε όλο το φάσμα των υπηρεσιών που παρέχονται από τον οργανισμό».*

### ΣΥΝ 6

*«Διαχρονικά θεωρώ ότι ο οργανισμός αντιμετώπισε προβλήματα στην παροχή των σχετικών συμβουλευτικών υπηρεσιών, ωστόσο, η κατάσταση αυτή φαίνεται να βελτιώνεται αισθητά, στα πλαίσια του ψηφιακού μετασχηματισμού, όπου παρέχεται η δυνατότητα εξ' αποστάσεως εξυπηρέτησης των ωφελούμενων για ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών που παρέχονται σ' αυτούς».*

### ΣΥΝ 7

*«Πιστεύω ότι ο οργανισμός, στα πλαίσια της παροχής των σχετικών συμβουλευτικών υπηρεσιών, θα πρέπει να δώσει περισσότερη έμφαση σ' αυτούς που έχουν περισσότερες ανάγκες (π.χ. άτομα χαμηλότερου μορφωτικού επιπέδου και*

δεξιοτήτων), έτσι ώστε και αυτοί να μπορούν να λάβουν τις κατάλληλες υπηρεσίες με τον καλύτερο δυνατό τρόπο».

#### ΣΥΝ 8

«Σε μεγάλο βαθμό, θεωρώ ότι οι συμβουλευτικές υπηρεσίες που παρέχονται από τον οργανισμό βοηθούν τους ωφελούμενους να πετύχουν τους στόχους για τους οποίους αυτοί απευθύνονται στον ΟΑΕΔ. Ωστόσο, λαμβάνοντας υπόψη και τις τεχνολογικές αλλαγές, μπορεί να υπάρξει περαιτέρω βελτίωση των υπηρεσιών αυτών».

#### ΣΥΝ 9

«Πιστεύω ότι θα πρέπει να υπάρξει περαιτέρω αναβάθμιση των συμβουλευτικών υπηρεσιών που παρέχονται από τον οργανισμό, καθώς μέσω αυτών, οι άνεργοι μπορούν να κατανοήσουν τη θέση τους και να δράσουν αντίστοιχα. Για παράδειγμα, λαμβάνοντας υψηλής ποιότητας συμβουλευτικές υπηρεσίες, μπορούν να κατανοήσουν τις εκπαιδευτικές τους ανάγκες και ανάλογα να προβούν σε σχετικές ενέργειες καλυτέρευσης αυτών».

#### ΣΥΝ 10

«Οι συμβουλευτικές υπηρεσίες προς τους άνεργους και τους υπόλοιπους ωφελούμενους θεωρώ ότι βρίσκονται σε καλό επίπεδο, ωστόσο, πάντοτε υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης, έτσι ώστε οι ωφελούμενοι να ικανοποιούν τις ανάγκες τους με τον καλύτερο δυνατό τρόπο».

#### ΣΥΝ 11

«Η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών προς τους άνεργους φθάνουν σε ένα ικανοποιητικό επίπεδο, ωστόσο χρήζουν βελτίωσης, έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους και να μπορούν να αντιμετωπίσουν θέματα που αφορούν την επιστροφή στην αγορά εργασίας, όπως και θέματα κατάρτισης και επανακατάρτισης».

#### ΣΥΝ 12

«Σχετικά με τις συμβουλευτικές υπηρεσίες του οργανισμού, εκτιμώ ότι υπό το πρίσμα των νέων τεχνολογιών δύναται να βελτιωθούν, έτσι ώστε να εξοικονομούν

χρόνο και χρήμα, τόσο οι ίδιοι οι ωφελούμενοι, όσο και το ανθρώπινο δυναμικό του οργανισμού».

**6. Ποια η συμβολή του ΟΑΕΔ στην εκπαίδευση και κατάρτιση των ανέργων, ιδίως σε τομείς αιχμής;**

ΣΥΝ 1

*«Αναμφίβολα ο ΟΑΕΔ έχει κατανοήσει εδώ και αρκετά χρόνια τη σημασία της εκπαίδευσης και κατάρτισης των ανέργων, έτσι ώστε αυτοί να αποκτήσουν τα κατάλληλα προσόντα, τα οποία και θα μπορέσουν στη συνέχεια να χρησιμοποιούν προκειμένου να βρουν νέα εργασία. Στα πλαίσια αυτά, ο οργανισμός προβαίνει στη διοργάνωση σχετικών προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, τα οποία επικεντρώνονται σε τομείς αιχμής, δηλαδή σε τομείς και θεματικές ενότητες που επιθυμούν και οι επιχειρήσεις της αγοράς. Ταυτόχρονα, κρίσιμη είναι η συμβολή του οργανισμού στην επαγγελματική κατάρτιση, μέσω της λειτουργίας των σχετικών Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ). Ο οργανισμός εκτιμά ότι μόνο με της εκπαίδευσης και της διαρκούς επανακατάρτισης, θα μπορέσει να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα της ανεργίας με τρόπο ουσιώδη».*

ΣΥΝ 2

*«Ο οργανισμός για περισσότερα από τριάντα χρόνια δίνει έμφαση στην εκπαίδευση και κατάρτιση του ανθρώπινο δυναμικού, έτσι ώστε αυτοί να μπορούν να επανέλθουν στην αγορά εργασίας, έχοντας όλες τις αναγκαίες δεξιότητες που απαιτούνται. Ταυτόχρονα, πέρα από τους ανέργους παρέχεται η δυνατότητα της μαθητείας σε ενδιαφερόμενους, όπου ουσιαστικά συνδυάζεται η θεωρητική εκπαίδευση που παρέχεται από τις σχετικές σχολές, με την αμειβόμενη μαθητεία, όπου ο ενδιαφερόμενος έρχεται σε άμεση επαφή με την αγορά εργασίας και τις συνθήκες που επικρατούν εκεί. Σημαντικό στοιχείο που υποδηλώνει την επιτυχία του εγχειρήματος αυτού είναι ότι μεγάλο μέρος των μαθητών αυτών, μετά το πέρας των σπουδών τους συνεχίζουν και απασχολούνται στις θέσεις εργασίας όπου έκαναν την πρακτική τους άσκηση».*

ΣΥΝ 3

*«Κατά το παρελθόν θεωρώ ότι ο οργανισμός υστερούσε στην εκπαίδευση και κατάρτιση των ανέργων σε τομείς αιχμής, γεγονός που επηρέαζε αρνητικά και τη δυνατότητα εκ νέου ένταξης αυτών στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, σήμερα και ιδίως από τη στιγμή που έχει μετασχηματιστεί ο οργανισμός (νέα ονομασία κτλ.), προσφέρει εκπαίδευση σε τομείς αιχμής, όπως είναι για παράδειγμα οι νέες τεχνολογίες, ο ψηφιακός μετασχηματισμός, καθώς επίσης και η απόκτηση «πράσινων δεξιοτήτων». Θα πρέπει να σημειωθεί ότι τα εκπαιδευτικά αυτά προγράμματα και τα αντίστοιχα προγράμματα κατάρτισης χρηματοδοτούνται από σχετικούς πόρους της Ευρωπαϊκής Ένωσης».*

#### ΣΥΝ 4

*«Σε σχέση με τις ιδιωτικές σχολές και τους αντίστοιχους εκπαιδευτικούς οργανισμούς, ο ΟΑΕΔ φαίνεται μέχρι πρόσφατα να υστερούσε στην εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού σε τομείς αιχμής. Ωστόσο, κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών, η κατάσταση αυτή φαίνεται να αντιστρέφεται και έτσι διαμορφώνονται σχετικά εκπαιδευτικά προγράμματα, τα οποία συνάδουν απόλυτα με την αγορά εργασίας, καθώς επίσης και με το σύνθετο περιβάλλον, όπου αναπτύσσουν δραστηριότητα οι ωφελούμενοι».*

#### ΣΥΝ 5

*«Ο οργανισμός εδώ και πολλά χρόνια προσφέρει υψηλής ποιότητας εκπαιδευτικές υπηρεσίες και υπηρεσίες κατάρτισης προς τους ανέργους. Ωστόσο, θεωρώ ότι θα πρέπει να υπάρχει διαρκής ανανέωση του εκπαιδευτικού αυτού περιεχομένου, έτσι ώστε πάντοτε να βρίσκεται σε σύμπνοια με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, αλλά και με τις αλλαγές που προκύπτουν σ' αυτή υπό το πρίσμα έκτακτων γεγονότων (π.χ. πανδημία Covid-19)».*

#### ΣΥΝ 6

*«Ο ΟΑΕΔ μέσω μιας γκάμας εκπαιδευτικών προγραμμάτων και προγραμμάτων κατάρτισης, όπως είναι για παράδειγμα το πρόγραμμα μαθητείας, παρέχει στους εκπαιδευόμενους υψηλής ποιότητας εκπαιδευτικές υπηρεσίες. Σε μεγάλο βαθμό, οι υπηρεσίες αυτές καλύπτουν τις ανάγκες του σύγχρονου επιχειρηματικού κόσμου, ωστόσο πάντοτε χρειάζεται επικαιροποίηση και έμφαση σε τομείς αιχμής, καθώς μέσω*

αυτών δύναται να υπάρξει δημιουργία προστιθέμενης αξίας για τους εργαζόμενους, αλλά και για την οικονομία ευρύτερα».

#### ΣΥΝ 7

«Ο οργανισμός παρέχει πλήθος υπηρεσιών εκπαίδευσης, τόσο για ανέργους, όσο και για νέους, οι οποίοι λαμβάνουν τις σχετικές υπηρεσίες εκπαίδευσης και κατάρτισης, έτσι ώστε να μπορούν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, με τρόπο που θεωρείται αποτελεσματικός. Θα πρέπει να σημειώσουμε, ότι ο ΟΑΕΔ, προσφέρει μια ευρεία γκάμα εκπαιδευτικών υπηρεσιών, σε πλήθος θεματικών, οι οποίες προσφέρουν αντίστοιχα και σχετικές επαγγελματικές διεξόδους. Στα πλαίσια των αλλαγών που λαμβάνουν χώρα στο οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον, έμφαση δίνεται από τον οργανισμό στην ενίσχυση των ψηφιακών και «πράσινων» δεξιοτήτων».

#### ΣΥΝ 8

«Ο οργανισμός εδώ και πολλά χρόνια επικεντρώνεται στην εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού έτσι ώστε αυτό να μπορεί να ενταχθεί αποτελεσματικά στην αγορά εργασίας. Παράλληλα, ιδίως κατά τη διάρκεια της τελευταίας διετίας, προσφέρει εκπαιδευτικά προγράμματα και προγράμματα κατάρτισης, υπό το πρίσμα του ψηφιακού και πράσινου μετασχηματισμού της οικονομίας».

#### ΣΥΝ 9

«Εκτιμώ ότι ο ΟΑΕΔ δίνει έμφαση στην εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων, έτσι ώστε αυτοί να είναι σε θέση να ενταχθούν, είτε να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας, με τρόπο αποτελεσματικό και βιώσιμο για τους ίδιους, αλλά και για την εθνική οικονομία ευρύτερα».

#### ΣΥΝ 10

«Ο οργανισμός πράγματι συμβάλλει στην εκπαίδευση και κατάρτιση των ανέργων, αλλά και του ανθρώπινου δυναμικού, καλύπτοντας μια ευρεία γκάμα τομέων. Ωστόσο, καθώς το περιβάλλον εξελίσσεται διαρκώς, θα πρέπει να υπάρχει διαρκής ανανέωση των τομέων εκπαίδευσης και κατάρτισης, εστιάζοντας στην ψηφιακή οικονομία, όπου προκύπτουν διαρκώς και νέες θέσεις εργασίας».

#### ΣΥΝ 11

*«Η συμβολή του οργανισμού στην εκπαίδευση και κατάρτιση των ανέργων εκτιμάται θετικά, με τις ειδικότητες και τομείς ενδιαφέροντος που προσφέρει ο οργανισμός, να είναι αρκετά ανταγωνιστικές, ενώ βελτιώνονται διαρκώς. Ταυτόχρονα, θα πρέπει να σημειωθεί ότι δίνεται έμφαση στους τομείς του ψηφιακού μετασχηματισμού και της πράσινης μετάβασης».*

#### ΣΥΝ 12

*«Ο ΟΑΕΔ συμβάλλει αποτελεσματικά στην εκπαίδευση και κατάρτιση των ανέργων, εστιάζοντας σε τομείς αιχμής, οι οποίοι εξελίσσονται διαρκώς. Ωστόσο, πρέπει να υπάρχει διαρκής ανατροφοδότηση από το σύνολο των εμπλεκόμενων, έτσι ώστε να υπάρχει διαρκής επικαιροποίηση».*

### **7. Ποιος ο ρόλος της τεχνολογίας στην αναβάθμιση των εκπαιδευτικών υπηρεσιών του οργανισμού;**

#### ΣΥΝ 1

*«Μέσω των σύγχρονων τεχνολογιών, ο οργανισμός έχει τη δυνατότητα να αναβαθμίσει σημαντικά τις εκπαιδευτικές υπηρεσίες που παρέχει προς τους ανέργους. Μάλιστα, η εξέλιξη της τεχνολογίας και ο ψηφιακός μετασχηματισμός που βρίσκεται σε διαρκή εξέλιξη, παρέχουν τη δυνατότητα διοργάνωσης εκπαιδευτικών σεμιναρίων και προγραμμάτων, ακόμη και εξ' αποστάσεως, καθώς επίσης και με ιδιαίτερα χαμηλό κόστος διοργάνωσης, επιτρέποντας παράλληλα στις περισσότερες ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού να συμμετέχουν στα συγκεκριμένα εκπαιδευτικά προγράμματα».*

#### ΣΥΝ 2

*«Σίγουρα η τεχνολογία μπορεί να αποτελέσει ισχυρό πλεονέκτημα στον οργανισμό, όπου μεταξύ άλλων, μέσω αυτής μπορεί να υπάρξει αναβάθμιση των εκπαιδευτικών υπηρεσιών που παρέχει ο οργανισμός. Ταυτόχρονα, η τεχνολογία αυτή, μπορεί να οδηγήσει και σε μείωση του κόστους που αφορά την παροχή των υπηρεσιών αυτών, αλλά και σε αύξηση των πιθανών ωφελούμενων, συνεκτιμώντας το γεγονός ότι μέσω της τεχνολογίας μπορεί να υπάρξει και αποφυγή των μετακινήσεων από και προς τους χώρους όπου λαμβάνει χώρα η εκπαιδευτική διαδικασία».*

#### ΣΥΝ 3

*«Πιστεύω ότι η τεχνολογία μπορεί να αναβαθμίσει σημαντικό τον ρόλο του οργανισμού, όσον αφορά την εκπαίδευση και κατάρτιση. Ταυτόχρονα, η τεχνολογία επιτρέπει στους ωφελομένους να παρακολουθούν εκπαιδευτικά προγράμματα και αντίστοιχα προγράμματα κατάρτισης, χωρίς να χρειάζεται να μεταβαίνουν σε κάποιο χώρο, γεγονός που συμβάλλει στην εξοικονόμηση χρόνου, αλλά και κόστους, τόσο για τους ωφελομένους, όσο και για τον ίδιο τον οργανισμό».*

#### ΣΥΝ 4

*«Η τεχνολογία αναμένεται να συμβάλλει στα μέγιστα στην αναβάθμιση των εκπαιδευτικών υπηρεσιών που παρέχει ο οργανισμός, για το σύνολο των ωφελομένων, ιδίως δε, για τις περισσότερο ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού, οι οποίες παρουσιάζουν προβλήματα στην μετάβασή τους σε εκπαιδευτικούς χώρους. Ουσιαστικά, μέσω της νέας τεχνολογίας αυξάνονται τα επίπεδα ευελιξίας για τους εκπαιδευόμενους, ενώ υπάρχουν και σημαντικά περιθώρια μείωσης του κόστους που αφορά τις εκπαιδευτικές δράσεις».*

#### ΣΥΝ 5

*«Για μένα η τεχνολογία στην εκπαίδευση και κατάρτιση των ωφελομένων του οργανισμού, μπορεί να έχει διττό ρόλο. Αφενός, μέσω της τεχνολογίας θα υπάρξει βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου, μείωση κόστους, όπως επίσης και αύξηση των επιπέδων ευελιξίας για τους ίδιους. Αφετέρου δε, η επέκταση της τεχνολογίας στο επίπεδο της εκπαίδευσης, δύναται να δημιουργήσει νέες ευκαιρίες για τους ωφελομένους στο τομέα της ψηφιακής τεχνολογίας».*

#### ΣΥΝ 6

*«Μέσω της τεχνολογίας, ο οργανισμός από τη μία αναβαθμίζει τη δυνατότητα παροχής εκπαιδευτικού έργου, από την άλλη, επιτρέπει στους ίδιους τους εκπαιδευόμενους και καταρτιζόμενους να αποκτήσουν μια επιπλέον δίοδο. Ουσιαστικά, μέσω των νέων τεχνολογιών, τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης θα καταστούν περισσότερο ελκυστικά για μεγαλύτερο μέρος των πιθανών ωφελομένων».*

#### ΣΥΝ 7

*«Η τεχνολογία είναι κρίσιμος παράγοντας για την βελτίωση των εκπαιδευτικών υπηρεσιών που παρέχει ο οργανισμός, καθώς μέσω αυτής μπορεί να υπάρξει*



αναβάθμιση των υπηρεσιών αυτών, καθώς επίσης και στόχευση σε μεγαλύτερο κοινό ωφελουμένων».

#### ΣΥΝ 8

*«Η τεχνολογία ενισχύει τις εκπαιδευτικές δυνατότητες του οργανισμού, αφού μπορεί να απευθύνεται πλέον σε μεγαλύτερο κοινό αποδεκτών-ωφελουμένων, ενώ συνάμα δημιουργεί προοπτικές για την εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού στους τομείς της ψηφιακής οικονομίας».*

#### ΣΥΝ 9

*«Η τεχνολογία δημιουργεί νέες ευκαιρίες για την εκπαίδευση των ωφελούμενων του οργανισμού, ενισχύει τη μείωση των ανισοτήτων, όπως επίσης και βελτιώνει τις εκπαιδευτικές υπηρεσίες για όσους βρίσκονται σε μειονεκτική θέση».*

#### ΣΥΝ 10

*«Η τεχνολογική εξέλιξη και πρόοδος, δύναται να βελτιώσει το επίπεδο της ποιότητας των παρεχόμενων εκπαιδευτικών υπηρεσιών προς τους ωφελούμενους, μειώνοντας το λειτουργικό κόστος, αλλά και παρέχοντας τη δυνατότητα σε περισσότερα άτομα να εκπαιδευτούν κατάλληλα».*

#### ΣΥΝ 11

*«Μέσω της τεχνολογίας διανοίγονται νέες προοπτικές για την εκπαίδευση και κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού, ενώ διαμορφώνονται νέες προοπτικές τόσο για τους εκπαιδευόμενους, όσο και για τον οργανισμό. Παράλληλα, η διαρκής εξέλιξη της τεχνολογίας μπορεί να μετριάσει και ζητήματα που άπτονται των κοινωνικών ανισοτήτων».*

#### ΣΥΝ 12

*«Η τεχνολογία μπορεί να αναβαθμίσει τις υπηρεσίες εκπαίδευσης που προσφέρει ο οργανισμός, μετριάζοντας σημαντικά προβλήματα, όπως είναι ο χρόνος που απαιτείται από την πλευρά των ωφελούμενων, αλλά και το κόστος, το οποίο δημιουργείται για τον οργανισμό».*

### **8. Ποιος ο ρόλος του ΟΑΕΔ στην άσκηση κοινωνικής πολιτικής απέναντι στους ανέργους;**

### ΣΥΝ 1

*«Ο ΟΑΕΔ, μέσω των σχετικών δράσεων που υλοποίησε, καθώς και μέσω των σχετικών προγραμμάτων, καταφέρνει και συμβάλλει στην άσκηση της κοινωνικής πολιτικής εκ μέρους της πολιτείας, υποστηρίζοντας τις ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού. Ειδικότερα, οι δράσεις κοινωνικής πολιτικής του οργανισμού θεωρούνται πολύπλευρες, καλύπτοντας ποικίλες ανάγκες ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού. Για παράδειγμα, μέσω της δράσης κοινωνικού τουρισμού επιδοτούνται οι ομάδες αυτές, για τη μετάβαση τους, σε τουριστικούς προορισμούς και τη διαμονή τους, ενώ μια ακόμη αξιόλογη δράση του οργανισμού θεωρείται η παροχή βιβλίων για νέους έως και 24 ετών, αλλά και οι παιδικές κατασκηνώσεις και τα δελτία θεάματος».*

### ΣΥΝ 2

*«Παρά τους περιορισμένους πόρους που υπήρξαν προς τον οργανισμό, συνυπολογίζοντας και του πολύ μεγάλου αριθμού ανέργων, ο οργανισμός κατάφερε να εφαρμόσει αξιόλογες πρωτοβουλίες κοινωνικής πολιτικής, πολλές εκ των οποίων υλοποιούνται και συνεχίζονται ακόμη και σήμερα. Ο ρόλος αυτός που ασκεί ο ΟΑΕΔ στην κοινωνική πολιτική είναι ιδιαίτερα σημαντικός, καθώς ενισχύει πλήθος ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού, σε διάφορες φάσεις της ζωής τους, μειώνοντας και μετριάζοντας τις κοινωνικές ανισότητες και ενισχύοντας την κοινωνική συνοχή».*

### ΣΥΝ 3

*«Κατά τη γνώμη μου, ο ρόλος του ΟΑΕΔ στην άσκηση κοινωνικής πολιτικής θεωρείται σημαντικός, καθώς παρέχει μια ευρεία γκάμα υπηρεσιών που άπτονται της κοινωνικής πολιτικής και συνδέονται με έναν μεγάλο αριθμό ωφελούμενων. Για παράδειγμα, ορισμένες αξιόλογες πολιτικές αφορούν την παροχή επιδόματος γονικής άδειας, όπως επίσης και την παροχή στεγαστικής προστασίας, που αφορά το ανθρώπινο δυναμικό. Ακόμη, ο οργανισμός αναπτύσσει πρωτοβουλίες κοινωνικής πολιτικής, όπως είναι η παροχή δελτίων θεάματος, καθώς επίσης και ο κοινωνικός τουρισμός. Μέσω των δράσεων και πρωτοβουλιών αυτών, επιδιώκεται να υπάρξει μετριασμός των κοινωνικών ανισοτήτων».*

### ΣΥΝ 4

*«Ο οργανισμός πέρα από την παροχή βοήθεια προς τους ανέργους για επιστροφή στην αγορά εργασίας, είτε για ένταξη αυτών, εφόσον πρόκειται για νέους ανέργους, θεωρώ ότι προσφέρει σημαντικό κοινωνικό έργο. Ειδικότερα, υλοποιούνται διαφορετικές δράσεις που καλύπτουν πολλές από τις ανάγκες των ασθενέστερων οικονομικά, όπως για παράδειγμα είναι η προστασία της εργαζόμενης μητέρας, οι παροχές που κατευθύνονται προς φοιτητές, αλλά και παροχές που συνδέονται με τη στεγαστική προστασία. Ουσιαστικά, ο οργανισμός έρχεται να λειτουργήσει συμπληρωματικά ως προς τις κοινωνικές παροχές προς αυτά που προσφέρει το κράτος».*

#### ΣΥΝ 5

*«Ο ρόλος του οργανισμού στην άσκηση κοινωνικής πολιτικής πιστεύω ότι είναι συμπληρωματικός και εκτιμώ ότι είναι προς τη σωστή κατεύθυνση, καθώς σε καμία περίπτωση, ο εν λόγω οργανισμός δεν πρέπει να αντικαταστήσει το κράτος στην άσκηση της κοινωνικής του πολιτικής. Σε κάθε περίπτωση, οι ενέργειες του οργανισμού που αφορούν για παράδειγμα την ενίσχυση των ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού για κοινωνικό τουρισμό, είτε για την χορήγηση εκπτώσεων σε θεάματα, δημιουργεί μια διέξοδο και για αυτούς στους συγκεκριμένους τομείς, κάτι που σε διαφορετική περίπτωση δεν ήταν βέβαιο ότι θα μπορούσαν να έχουν».*

#### ΣΥΝ 6

*«Ο ΟΑΕΔ ασκεί έναν πολύπλευρο ρόλο στην άσκηση της κοινωνικής πολιτικής, καθώς ενισχύει διαφορετικές ομάδες του πληθυσμού, οι οποίες βρίσκονται σε συνθήκες ευαλωτότητας. Ειδικότερα, ενισχύει εργαζόμενους με χαμηλά εισοδήματα, συνταξιούχους, νέους, νέους γονείς, ενώ υπάρχουν εξειδικευμένες παροχές προς εργαζόμενους και ανέργους, όπως για παράδειγμα είναι η προστασία της εργαζόμενης μητέρας. Οι δράσεις αυτές και τα επιμέρους προγράμματα ενισχύουν τις ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού, βελτιώνοντας συνολικά τη ποιότητα ζωής τους».*

#### ΣΥΝ 7

*«Κατά τη γνώμη μου, ο οργανισμός διαδραματίζει εξέχοντα ρόλο στην άσκηση κοινωνικής πολιτικής, εστιάζοντας σε μια ευρεία ομάδα του πληθυσμού, οι οποίες βρίσκονται σε κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού, είτε εξαιτίας της ανεργίας, είτε εξαιτίας του γεγονότος ότι λαμβάνουν χαμηλούς μισθούς κι δυσκολεύονται να*

ανταπεξέλθουν στις συνθήκες της σύγχρονης διαβίωσης, οι οποίες και γίνονται διαρκώς περισσότερο απαιτητικές».

#### ΣΥΝ 8

«Ο ρόλος που διαδραματίζει ο ΟΑΕΔ κατά την άσκηση της κοινωνικής πολιτικής, εκτιμώ ότι είναι πολύ σημαντικός, γεγονός που αποτυπώνεται και από τις δράσεις που οργανώνει και χρηματοδοτεί. Ουσιαστικά, ο οργανισμός παρέχει την κατάλληλη υποστήριξη προς τις ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού, όπως είναι για παράδειγμα τα άτομα που χρήζουν στεγαστικής προστασίας, όπως επίσης και οι εργαζόμενες μητέρες, αλλά και οι συνταξιούχοι, καθώς και οι φοιτητές».

#### ΣΥΝ 9

«Σχετικά με τον ρόλο του οργανισμού κατά την άσκηση κοινωνικής πολιτικής, εκτιμώ ότι είναι σημαντικός, καθώς υλοποιείται ένας μεγάλος αριθμός δράσεων και πρωτοβουλιών. Ωστόσο, λαμβάνοντας υπόψη τις έντονες και συνάμα παρατεταμένες πιέσεις που δημιουργούνται σε κοινωνικό επίπεδο (εξαιτίας πλήθους γεγονότων, όπως είναι η υγειονομική κρίση, η ενεργειακή κρίση κτλ.), πιστεύω ότι θα μπορούσε να ήταν ακόμη πιο ενεργός, στοχεύοντας σε μεγαλύτερη μάζα του πληθυσμού. Σε κάθε περίπτωση όμως, ο ρόλος του ΟΑΕΔ, καλείται να είναι συμπληρωματικός της πολιτείας στην άσκηση της κοινωνικής πολιτικής».

#### ΣΥΝ 10

«Ο οργανισμός συμβάλλει σε μεγάλο βαθμό στην επιτυχή άσκηση κοινωνικής πολιτικής στη χώρα, επικεντρώνοντας τις δράσεις τους σε όσους έχουν πραγματικά ανάγκη (ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού). Από τις πλέον σημαντικές πρωτοβουλίες του οργανισμού σε επίπεδο άσκησης κοινωνικής πολιτικής θεωρώ ότι είναι η προστασία της εργαζόμενης μητέρας, όπως επίσης και η παροχή επιδόματος γονικής άδειας».

#### ΣΥΝ 11

«Εκτιμώ ότι ο ΟΑΕΔ κάνει αυτό που πρέπει σε επίπεδο κοινωνικής πολιτικής, έχοντας επικουρικό ρόλο, στα πλαίσια των σχετικών πολιτικών που ασκούνται από το κράτος. Οι πολιτικές του οργανισμού είναι στοχευμένες, τόσο ως προς το περιεχόμενο, όσο και ως προς αυτούς που απευθύνονται».

#### ΣΥΝ 12

*«Η κοινωνική πολιτική του οργανισμού, η οποία δίνει έμφαση σε πολλές διαφορετικές κοινωνικές ομάδες, θεωρώ ότι λειτουργεί συμπληρωματικά με τις υπόλοιπες βοήθειες που λαμβάνουν τα εν λόγω άτομα. Ωστόσο, σε κάθε περίπτωση, η βοήθεια αυτή θεωρείται αναγκαία για τους ίδιους, καθώς μέσω αυτής μπορούν και διαφυλάττουν ένα ελάχιστο βιοτικό επίπεδο διαβίωσης».*

**9. Πως μπορεί ο οργανισμός να αξιοποιήσει τις καλές πρακτικές που εφαρμόζονται από άλλους αντίστοιχους οργανισμούς του εξωτερικού, προκειμένου να βελτιώσει την αποτελεσματικότητά του;**

**ΣΥΝ 1**

*«Η διαρκής εξέλιξη της τεχνολογίας, σε συνδυασμό με την εξωστρέφεια και τη συμμετοχή του οργανισμού σε ευρωπαϊκά και διεθνή προγράμματα, παρέχει τη δυνατότητα αξιοποίησης των καλών πρακτικών που εφαρμόζουν άλλες χώρες. Ουσιαστικά, μέσω αυτών ο οργανισμός διαθέτει την ικανότητα να διαπιστώσει τι έχουν πετύχει αντίστοιχοι οργανισμοί σε άλλες χώρες και αντίστοιχα, τι πρέπει να κάνει ο ίδιος για να πετύχει εφάμιλλα αποτελέσματα».*

**ΣΥΝ 2**

*«Η διοίκηση του οργανισμού, καθώς και τα στελέχη αυτού, θα πρέπει να γνωρίζουν αρχικά αντίστοιχες καλές πρακτικές που εφαρμόζονται σε οργανισμούς του εξωτερικού και εν συνεχεία θα πρέπει να δουν πως θα μπορούσαν να αυτές να ενσωματωθούν, αφού προσαρμοστούν στην ελληνική πραγματικότητα. Η μεταφορά των καλών αυτών πρακτικών θα μπορούσε να γίνει μέσω της συμμετοχής σε ερευνητικά προγράμματα, καθώς και γενικότερα σε ανταγωνιστικά προγράμματα, τα οποία λαμβάνουν χρηματοδότηση από την Ευρωπαϊκή Ένωση καθώς και από άλλους φορείς στα πλαίσια βελτίωσης των πολιτικών απασχόλησης, αλλά και στα πλαίσια μείωσης της ανεργίας. Προς την κατεύθυνση αυτή της μεταφοράς καλών πρακτικών, θα πρέπει να αξιοποιηθεί και η υφιστάμενη τεχνολογία, μέσω της οποίας μπορούν να υπάρξουν επαφές και ανταλλαγή υλικού και εμπειριών, χωρίς να χρειάζονται διά ζώσης συναντήσεις».*

**ΣΥΝ 3**

*«Η αξιοποίηση των καλών πρακτικών χωρών του εξωτερικού, θεωρώ προσωπικά ότι είναι αναγκαία, προκειμένου ο οργανισμός "να υιοθετήσει" επιτυχημένα παραδείγματα και πρακτικές. Ωστόσο, σε κάθε περίπτωση, είναι αναγκαίο, οι πρακτικές αυτές να προσαρμοστούν στην ελληνική πραγματικότητα, με τον βέλτιστο δυνατό τρόπο, για να μπορέσει η ενσωμάτωση αυτή να είναι όντως ωφέλιμη για τον οργανισμό, αλλά και για το σύνολο των εμπλεκόμενων μερών μ' αυτών. Η χρήση της τεχνολογίας θεωρώ ότι είναι σημαντική προς την κατεύθυνση αυτή, όπως επίσης και η περαιτέρω ανάπτυξη της εξωστρέφειας του οργανισμού, συμμετέχοντας σε ευρωπαϊκές και διεθνείς πρωτοβουλίες και δίκτυα αντίστοιχων οργανισμών».*

#### ΣΥΝ 4

*«Οι καλές πρακτικές, δηλαδή ο επιτυχημένος τρόπος λειτουργίας άλλων αντίστοιχων οργανισμών στο εξωτερικό, είναι αναγκαίο να μελετηθούν εκτενώς από τα στελέχη του οργανισμού και εν συνεχεία να ενσωματωθούν στην ελληνική πραγματικότητα, στο βαθμό που αυτό βέβαια είναι εφικτό».*

#### ΣΥΝ 5

*«Η αξιοποίηση των καλών πρακτικών θα μπορούσε να γίνει μέσω της διεθνοποίησης του οργανισμού και της συμμετοχής αυτού σε σχετικές πρωτοβουλίες που εντάσσονται γενικότερα στην ανάγκη αντιμετώπισης της ανεργίας. Ακόμη, αξιολόγος θεωρώ ότι μπορεί να είναι και ο ρόλος της τεχνολογίας προς την κατεύθυνση αυτή, καθώς μέσω αυτής προάγεται η επικοινωνία μεταξύ των φορέων με τον βέλτιστο δυνατό τρόπο».*

#### ΣΥΝ 6

*«Η αξιοποίηση των καλών πρακτικών μπορεί να γίνει μέσω της αναπαραγωγής αυτών, εφόσον όμως έχουν προσαρμοστεί στα ελληνικά δεδομένα και τις πιθανές ιδιαιτερότητες που συνδέονται με τον τρόπο λειτουργίας του οργανισμού, αλλά και ευρύτερα με την ελληνική πραγματικότητα. Για την καλύτερη γνώση των πρακτικών αυτών, μπορούν να διοργανωθούν σχετικές συναντήσεις εργασίας, είτε στην έδρα των αντίστοιχων φορέων, είτε στην έδρα του οργανισμού».*

#### ΣΥΝ 7

*«Η αξιοποίηση των καλών πρακτικών που αφορούν σχετικούς οργανισμούς από το εξωτερικό, είναι αναγκαίο κατά τη γνώμη μου αρχικά να καταγραφούν και εν συνεχεία να μελετηθούν εκτενώς από όλα τα στελέχη, τα οποία εμπλέκονται ενεργά στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Παράλληλα, θα βοηθούσε και η πραγματοποίηση σχετικών τεχνικών συναντήσεων μεταξύ των στελεχών του οργανισμού και των αντίστοιχων στελεχών που προέρχονται από άλλους οργανισμούς, έτσι ώστε να υπάρξει ενδυνάμωση της συνεργασίας, αλλά και ουσιαστικά μεταφορά των πρακτικών αυτών».*

#### ΣΥΝ 8

*«Για την αξιοποίηση των καλών πρακτικών, ο οργανισμός, εκτιμώ ότι θα πρέπει να προβεί στην αποτύπωση αυτών που πιθανώς τον ενδιαφέρουν. Ταυτόχρονα, θα πρέπει να γίνει διαβούλευση εντός του οργανισμού, τουλάχιστον με τα ανώτερα στελέχη, έτσι ώστε οι όποιες πρακτικές επιλεγούν να εφαρμοστούν να συνάδουν με τις πραγματικές ανάγκες του οργανισμού, αλλά και κυρίως με τις ίδιες τις ανάγκες των ωφελούμενων των δράσεων του οργανισμού».*

#### ΣΥΝ 9

*«Οι καλές πρακτικές εκτιμώ ότι είναι πολύ χρήσιμες για την περαιτέρω εξέλιξη και ανάπτυξη του οργανισμού, με τα οφέλη να είναι ποικίλα για το σύνολο των εμπλεκόμενων. Ωστόσο, θα πρέπει να υπάρξει η κατάλληλη αξιοποίηση αυτών, έτσι ώστε η εφαρμογή τους να είναι επωφελής, αλλά και σχετικά γρήγορη για τον οργανισμό. Παράλληλα, για την αξιοποίηση αυτών, θα μπορούσαν να γίνουν ορισμένες συναντήσεις εργασίας, καθώς και σχετικές εκδηλώσεις, όπου θα συμμετέχει ο οργανισμός και αντίστοιχα άλλοι οργανισμοί, οι οποίοι είναι και αυτοί που έχουν «παράγει» τις καλές πρακτικές».*

#### ΣΥΝ 10

*«Προκειμένου να χρησιμοποιηθούν οι καλές πρακτικές που αφορούν παρόμοιους οργανισμούς, θα πρέπει να υπάρξει αξιολόγηση αυτών και μελέτη των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του οργανισμού. Ταυτόχρονα, η εξωστρέφεια και οι επαφές με τους οργανισμούς αυτούς για την ανάλυση των λεπτομερειών, πιστεύω ότι θα είναι ιδιαίτερα ωφέλιμη».*

## ΣΥΝ 11

*«Εκτιμώ ότι οι καλές πρακτικές αναμένεται να βοηθήσουν σε πολύ μεγάλο βαθμό τον οργανισμό να γίνει πιο αποτελεσματικός και να καταφέρει να αναβαθμίσει τις υπηρεσίες που παρέχει προς τους πολίτες. Για την επιτυχή αξιοποίηση αυτών, θα πρέπει να υπάρξει εκτενής μελέτη και συνεργασία τόσο σε επίπεδο οργανισμού, όσο και μεταξύ των οργανισμών, έτσι ώστε να γίνουν απολύτως κατανοητές οι πρακτικές αυτές αλλά και οι αδυναμίες αυτών που θα επιδιώξει να τις εφαρμόσει».*

## ΣΥΝ 12

*«Η αξιοποίηση των καλών πρακτικών που προέρχονται από άλλες χώρες και αντίστοιχους οργανισμούς, θα μπορούσε να είναι ιδιαίτερα επωφελής για τον ΟΑΕΔ. Ουσιαστικά, θα διαπιστωθεί τι κάνουν οι άλλες χώρες και οι οργανισμοί και πως θα μπορούσαν οι πρακτικές αυτές να ενταχθούν στη σύνθετη ελληνική πραγματικότητα. Η ενσωμάτωση των πρακτικών αυτών μπορεί να γίνει μέσω της συμμετοχής σε διεθνή και ευρωπαϊκά δίκτυα αλλά και μέσω της από κοινού συμμετοχής του οργανισμού με άλλους οργανισμούς σε ανταγωνιστικά προγράμματα, τα οποία αποσκοπούν στην αντιμετώπιση της ανεργίας και στην αύξηση της απασχολισιμότητας».*

**10. Με ποιον τρόπο μπορεί ο οργανισμός να βελτιώσει τη δικτύωσή του με επιχειρήσεις, έτσι ώστε να βελτιωθεί η συνολική του αποτελεσματικότητα;**

## ΣΥΝ 1

*«Ο οργανισμός εκτιμώ ότι θα πρέπει να επικεντρωθεί στην βελτίωση των σχέσεων του με τον επιχειρηματικό κόσμο, καθώς η διασύνδεση με τις επιχειρήσεις θα μπορέσει να βοηθήσει τους ίδιους τους ανέργους να απορροφηθούν από αυτές. Με τον τρόπο αυτό θα επιτελέσει και αποτελεσματικότερα τον ρόλο του και ο ίδιος ο οργανισμός. Προκειμένου για να υπάρξει επιπλέον βελτίωση της δικτύωσης του οργανισμού στον επιχειρηματικό κόσμο, θα πρέπει να διαμορφωθεί, εκτιμώ, μια ολοκληρωμένη προσέγγιση των επιχειρήσεων, έτσι ώστε να αντιληφθούν τα στελέχη αυτών, τα οφέλη που μπορούν να προκύψουν από την συνεργασία με τον οργανισμό, ως προς την προσέλκυση ικανών και ταλαντούχων εργαζομένων. Για παράδειγμα, θα μπορούσαν να αναπτυχθούν κοινές πρωτοβουλίες και εκδηλώσεις, όπου θα υπάρξει*



ενδυνάμωση των σχέσεων αυτών, καθώς και βελτίωση της συνεργασίας μεταξύ των εμπλεκόμενων».

#### ΣΥΝ 2

«Εκτιμώ ότι είναι αναγκαίο να υπάρξει περαιτέρω δικτύωση των επιχειρήσεων με τον οργανισμό, έτσι ώστε αυτές να απευθύνονται στον οργανισμό και ο οργανισμός με τη σειρά του να μπορεί να κατευθύνει τους πλέον κατάλληλους προς την επιχείρηση για την κάλυψη των σχετικών θέσεων εργασίας. Θα μπορούσε να αναπτυχθεί και ξεχωριστή σχετική δομή εντός του οργανισμού, η οποία θα χρησιμοποιεί σύγχρονες πρακτικές και προσεγγίσεις, έτσι ώστε η συνεργασία με τον οργανισμό να θεωρείται ελκυστική και από τον επιχειρηματικό κόσμο».

#### ΣΥΝ 3

«Είναι γεγονός ότι ο οργανισμός θα πρέπει να εστιάσει στην περαιτέρω ενίσχυση των σχέσεων του με τις επιχειρήσεις και τους άλλους οργανισμούς. Ειδικότερα, μέσω της βελτίωσης των σχέσεων αυτών, θα υπάρξει εντοπισμός των πραγματικών αναγκών των επιχειρήσεων, οι οποίες θα μπορούσαν να καλυφθούν μέσω εκπαιδευτικών πρωτοβουλιών, ενώ αντίστοιχα, μέσω της γνώσης των αναγκών αυτών, μπορεί να υπάρξει και αντιστοίχιση των ανέργων με τις κενές θέσεις εργασίας. Η ενίσχυση της συνεργασίας αυτής, μπορεί να γίνει αξιοποιώντας σύγχρονα ψηφιακά εργαλεία, όπως για παράδειγμα μια ψηφιακή πλατφόρμα, όπου μέσω αυτής θα αναπτύσσεται επαφή του οργανισμού με τις αντίστοιχες επιχειρήσεις».

#### ΣΥΝ 4

«Ο οργανισμός διατηρεί καλές σχέσεις με τις επιχειρήσεις, αν σκεφθεί κανείς το γεγονός ότι συνεργάζεται μαζί τους για ζητήματα μαθητείας, εδώ και πολλά χρόνια με μεγάλη επιτυχία. Ωστόσο, θα πρέπει να υπάρξει βελτίωση των σχέσεων αυτών, έτσι ώστε ο ΟΑΕΔ να κατευθύνει τους ανέργους προς τις πλέον κατάλληλες για αυτούς θέσεις, ενώ από την άλλη, μέσω της ισχυρής αυτής συνεργασίας, μπορούν να αναδειχθούν τα πεδία όπου το ανθρώπινο δυναμικό χρειάζεται ενίσχυση των δεξιοτήτων του».

#### ΣΥΝ 5

*«Προσωπικά πιστεύω ότι ο οργανισμός διαθέτει ήδη καλές σχέσεις με τις επιχειρήσεις, γεγονός που πιστοποιείται μέσω των σχετικών συνεργασιών για την απορρόφηση ανέργων. Ωστόσο, σε κάθε περίπτωση και λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες που υπάρχουν, θα πρέπει να υπάρξει περαιτέρω ενδυνάμωση των σχέσεων αυτών έτσι ώστε οι ανάγκες των επιχειρήσεων σε ανθρώπινο δυναμικό να καλύπτονται μέσω του ΟΑΕΔ, σε μεγάλο βαθμό, τόσο σε ποσοτικούς όρους, όσο και σε όρους ποιότητας».*

#### ΣΥΝ 6

*«Η περαιτέρω δικτύωση των επιχειρήσεων με τον οργανισμό, μπορεί να γίνει μέσω της εκτενούς χρήσης της τεχνολογίας, με τρόπο αμοιβαίως επωφελή. Για παράδειγμα, μέσω ενός πληροφοριακού συστήματος, ή μέσω μιας πλατφόρμας, θα μπορούσαν οι επιχειρήσεις να αποτυπώνουν τις ανάγκες τους και αντίστοιχα, ο οργανισμός να προσπαθούσε να συνδέσει τις ανάγκες αυτές με τις δεξιότητες του διαθέσιμου ανθρώπινου δυναμικού που βρίσκεται σε διαδικασία αναζήτησης εργασίας».*

#### ΣΥΝ 7

*«Οι επιχειρήσεις και ο οργανισμός μπορούν να βελτιώσουν την δικτύωσή τους μέσω μιας κεντρικής προσέγγισης προς τις επιχειρήσεις, καθώς επίσης και μέσω της χορήγησης σχετικών κινήτρων προς αυτές, έτσι ώστε να συμμετέχουν σε κοινές πρωτοβουλίες με τον οργανισμό, στα πλαίσια της κοινής ανάγκης αντιμετώπισης της ανεργίας».*

#### ΣΥΝ 8

*«Η δικτύωση μεταξύ του οργανισμού και των επιχειρήσεων μπορεί να γίνει, αφενός μέσω της χορήγησης των κατάλληλων κινήτρων προς αυτές, αφετέρου δε, μέσω της αξιοποίησης σύγχρονων ψηφιακών εργαλείων. Ουσιαστικά, μέσω των ψηφιακών αυτών εργαλείων, μπορεί να υπάρξει καλύτερη σύνδεση των προσόντων των ανέργων και υποψήφιων προς εύρεση εργασίας με τις διαθέσιμες θέσεις που έχουν οι σχετικές επιχειρήσεις».*

#### ΣΥΝ 9

*«Για να επιτευχθεί η καλύτερη συνεργασία των επιχειρήσεων και του οργανισμού θα πρέπει να υπάρξει και έντονη εξωστρέφεια, προκειμένου να γίνει σαφές ότι ο οργανισμός πρεσβεύει πλέον μια νέα κουλτούρα, όπου θέτει στο επίκεντρο τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης».*

#### ΣΥΝ 10

*«Η βελτίωση της δικτύωσης μπορεί να γίνει μέσω κοινών δράσεων και πρωτοβουλιών, καθώς και μέσω της διαμόρφωσης μιας κοινής αντίληψης αναφορικά με το πρόβλημα της ανεργίας και τον τρόπο με τον οποίο αυτό μπορεί να αντιμετωπίζεται επαρκώς και αποτελεσματικά».*

#### ΣΥΝ 11

*«Για τη συνεργασία μεταξύ του οργανισμού και των επιχειρήσεων μπορεί να διαμορφωθεί ένα από κοινού μνημονίου συναντίληψης, όπου θα τίθενται τα κοινά ζητήματα, καθώς επίσης και οι κοινοί στόχοι που αφορούν τον οργανισμό.».*

#### ΣΥΝ 12

*«Οι σχέσεις μεταξύ των επιχειρήσεων και του οργανισμού, μπορούν να αναπτυχθούν μέσω μιας σειράς ενεργειών, όπως είναι οι κοινές εκδηλώσεις και δραστηριότητες, η χρήση σύγχρονων τεχνολογικών εργαλείων που βελτιστοποιούν τις διαδικασίες συνεργασίας, αλλά και η παροχή κινήτρων για την ενεργότερη διασύνδεση των επιχειρήσεων με τον οργανισμό, για την κάλυψη των αναγκών του με τον καλύτερο δυνατό τρόπο».*

### **4.6 Συζήτηση-σχολιασμός αποτελεσμάτων έρευνας**

Στα πλαίσια της παρούσας έρευνας προέκυψαν πολύ ενδιαφέροντα αποτελέσματα, τα οποία αναδεικνύουν την υφιστάμενη κατάσταση του υπό μελέτη οργανισμού, όπως επίσης και τις μελλοντικές προοπτικές που διανοίγονται. Ειδικότερα, διαπιστώθηκε ότι ο οργανισμός διαχρονικά αναπτύσσει σημαντικές πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση της ανεργίας, ενώ εξέχον ρόλο διαδραμάτισε κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης. Επιπρόσθετα, διαπιστώθηκε ότι ο οργανισμός βρίσκεται σε ικανοποιητικά επίπεδα ψηφιακού μετασχηματισμού, ενώ κατά τη διάρκεια των επομένων ετών, θα υλοποιηθούν σημαντικές προοπτικές επιτάχυνσης του ψηφιακού μετασχηματισμού. Από την άλλη, προέκυψε ότι η εφαρμογή του ψηφιακού μετασχηματισμού παρουσιάζει προβλήματα, τα οποία

συνδέονται με την αντίσταση στην αλλαγή, όπως επίσης και με την προβληματική ροή των χρηματοοικονομικών πόρων που γίνεται προς τον οργανισμό.

Σχετικά με τις πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας, συνάγεται ότι είχαν μερική αποτελεσματικότητα και επομένως είναι αναγκαία η βελτίωση αυτών. Άλλα ενδιαφέροντα συμπεράσματα που προέκυψαν από την έρευνα που αφορούν την αξιολόγηση των συμβουλευτικών υπηρεσιών που παρέχει ο οργανισμός, όπου διαπιστώθηκε ότι χρήζουν βελτίωσης, ενώ η πολιτική του οργανισμού στην εκπαίδευση και κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού και των ανέργων βρίσκεται προς τη σωστή κατεύθυνση. Μέσω της πολιτικής που εφαρμόζει, ο ΟΑΕΔ συμβάλλει στην άσκηση κοινωνικής πολιτικής, με την πολιτική αυτή να θεωρείται συμπληρωματική της κοινωνικής πολιτικής που ασκείται από τη πολιτεία. Τέλος, επισημάνθηκε ότι ο οργανισμός θα πρέπει να αξιοποιήσει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τις καλές πρακτικές που έχουν αναπτύξει άλλοι αντίστοιχοι οργανισμοί του εξωτερικού, ενώ κρίσιμη θεωρείται και η βελτίωση των επιπέδων δικτύωσης του οργανισμού με τις επιχειρήσεις, έτσι ώστε να μπορέσει να υπάρξει συνολική βελτίωση της αποτελεσματικότητας των πολιτικών που επιδιώκει να εφαρμόσει ο οργανισμός. Να σημειωθεί γενικά, ότι οι εργαζόμενοι είναι θετικά διακείμενοι στον οργανισμό, ενώ αναδεικνύουν τα κακώς κείμενα, έτσι ώστε να μπορέσουν να αντιμετωπιστούν ριζικά.

#### **4.7 Περιορισμοί έρευνας**

Αναφορικά με τους περιορισμούς της έρευνας αυτής, σχετίζονται με το ίδιο το δείγμα, καθώς πρόκειται για μικρό μέγεθος δείγματος, ενώ δεν θα πρέπει να παραβλέπετε και το γεγονός ότι το εν λόγω δείγμα προέρχεται από μια συγκεκριμένη περιοχή της χώρας. Σε κάθε περίπτωση, κατά την έρευνα διαφυλάχθηκαν τα αναγκαία μέτρα, έτσι ώστε να αποτραπούν πιθανοί κίνδυνοι και βλάβες που μπορεί να προκύπταν. Για παράδειγμα, ένας αρκετά συνηθισμένος κίνδυνος σε αντίστοιχες διαδικασίες συνεντεύξεων μπορεί να είναι η δημιουργία συναισθηματικού στρες.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Συμπερασματικά, διαπιστώνεται ότι ο οργανισμός που μελετήθηκε διαδραματίζει σημαίνοντα ρόλο στην αντιμετώπιση της ανεργίας στην Ελλάδα, με τις δράσεις και τις πρωτοβουλίες αυτού να αυξάνουν διαρκώς την αποτελεσματικότητά τους. Η δράση αυτή αναπτύσσεται εδώ και πολλά χρόνια, μέσω διαφόρων παραλλαγών και διαφορετικών εκδοχών, λαμβάνοντας υπόψη τις τάσεις της κάθε εποχής, όπως επίσης και τους υφιστάμενους πόρους που μπορούν να διατεθούν για την αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας και την ενδυνάμωση της απασχόλησης.

Ο οργανισμός παρέχει μεγάλο εύρος υπηρεσιών, μέσω των οποίων επιδιώκεται ο άνεργος, είτε ο νέος να ενταχθεί στην αγορά εργασίας και στα πλαίσια αυτά αναπτύσσονται σχετικά εκπαιδευτικά προγράμματα, καθώς και προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού. Οι υπηρεσίες αυτές διαρκώς εμπλουτίζονται ακολουθώντας αντίστοιχες καλές πρακτικές που εφαρμόστηκαν σε άλλες χώρες, όπως επίσης και επιτυχημένες πρακτικές που έχουν εφαρμοστεί πιλοτικά είτε από τα σχετικά Υπουργεία, είτε από τον ίδιο τον οργανισμό.

Από τη θεωρητική προσέγγιση, αλλά και από την έρευνα που έλαβε χώρα, διαπιστώθηκε ότι ο οργανισμός εξελίσσεται διαρκώς σε επίπεδο ψηφιακού μετασχηματισμού, ενώ για να μπορέσει να υπάρξει ταχύτερη μετάβαση προς την ψηφιοποίηση, θα πρέπει να διαμορφωθεί ένα συνεκτικό σχέδιο, το οποίο θα συνάδει με τους στόχους του οργανισμού αλλά και με την ευρύτερη αποστολή που καλείται να φέρει εις πέρας. Δεν θα πρέπει να παραβλέπεται το γεγονός ότι εδώ και αρκετά χρόνια αναπτύσσονται πρωτοβουλίες από τον οργανισμό, άλλες μεγαλύτερες και άλλες μικρότερες, οι οποίες εντάσσονται γενικότερα στην ηλεκτρονική διακυβέρνηση και στην βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών του οργανισμού προς τα άτομα τα οποία καλείτε να εξυπηρετήσει.

Ιδιαίτερα σημαντικό είναι το γεγονός ότι ο οργανισμός παρέχει ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών και παροχών προς τα άτομα που χρήζουν προστασίας καθώς και επανένταξης στην αγορά εργασίας. Αξιοποιώντας την τεχνολογία, καθώς και την εμπειρία που σωρεύτηκε εν μέσω οικονομικής κρίσης, αλλά και άλλες καλές πρακτικές από χώρες του εξωτερικού, το ζήτημα της ανεργίας μπορεί να αντιμετωπιστεί με τρόπο αποτελεσματικότερο και σε μια πιο μόνιμη βάση, γεγονός

που δημιουργεί πολλαπλά οφέλη, τόσο για τους ίδιους τους ανέργους, όσο και για το σύνολο της οικονομίας, όπως επίσης και για τον ίδιο τον οργανισμό.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η νέα προγραμματική περίοδος (2021-2027) που βρίσκεται ουσιαστικά στην αρχή της, αποτελεί σημαντική ευκαιρία, τόσο για τη μόχλευση πόρων που θα συμβάλλουν στην ολοκλήρωση του ψηφιακού μετασχηματισμού, όσο και για την αναβάθμιση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, έτσι ώστε να υπάρξει σύνδεση των προσόντων του ανθρώπινου δυναμικού με τις πραγματικές ανάγκες που παρουσιάζονται από τις επιχειρήσεις. Ταυτόχρονα, θα πρέπει ο οργανισμός να συνεχίσει την άσκηση κοινωνικής πολιτικής, δίνοντας έμφαση στους ευάλωτους συμπολίτες μας, έτσι ώστε να μετριαστούν στο βαθμό που αυτό είναι δυνατό και οι κοινωνικές ανισότητες. Στο σύνολο των ενεργειών που λαμβάνουν χώρα και των πρακτικών που εφαρμόζονται θα πρέπει να αξιολογούνται από το σύνολο των εμπλεκόμενων, δηλαδή τόσο από τους ίδιους τους ωφελούμενους, όσο και από τις επιχειρήσεις, αλλά και από τα Υπουργεία, τα οποία εμπλέκονται στο θέμα της αντιμετώπισης της ανεργίας και ενίσχυσης της απασχόλησης.

Επιπλέον, θα πρέπει να υπάρξει ολοκληρωμένη προσέγγιση στην ενσωμάτωση των καλών πρακτικών που προέρχονται από άλλες χώρες και αντίστοιχους οργανισμούς. Έμφαση θα πρέπει να δοθεί στη δικτύωση των επιχειρήσεων με τον οργανισμό, έτσι ώστε, οι άνεργοι να μπορούν να απορροφούνται ταχύτερα από τις επιχειρήσεις και το πρόβλημα της ανεργίας να επιλύεται με τρόπο βιώσιμο. Σε κάθε περίπτωση, η πολιτική του ΟΑΕΔ θα πρέπει να συνάδει με την ευρύτερη πολιτική της πολιτείας, η οποία θα δίνει έμφαση στην απασχόληση, καθώς και στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, βιώσιμων, οι οποίες θα μπορούν να χαρακτηριστούν ως υψηλής ποιότητας και θα απαιτούν υψηλή εξειδίκευση και κατάρτιση.

Εν κατακλείδι, ο οργανισμός θα πρέπει να διαμορφώνει τις συνθήκες, έτσι ώστε οι ωφελούμενοι του να μην «είναι διαρκώς ωφελούμενοι», δηλαδή να επανέρχονται ή να εντάσσονται στην αγορά εργασίας τάχιστα και αποτελεσματικά. Ακόμη, θα πρέπει να είναι σε θέση να συμβάλλει στην αντιμετώπιση δυσκολιών και προβλημάτων, τα οποία απαντώνται στα πλαίσια του εργασιακού βίου των εργαζομένων, ιδίως δε, σε περιπτώσεις όπου οι ίδιοι δεν μπορούν να ανταποκριθούν, υπό το πρίσμα της κοινωνικής προστασίας. Τέλος, ο οργανισμός προκειμένου να μπορέσει να ενισχύσει την οικονομική του βιωσιμότητα, θα πρέπει να αναζητήσει

νέους πόρους στο σύνολο των πιθανών δυνατοτήτων που διαθέτει, όπως για παράδειγμα είναι η μόχλευση πόρων από ευρωπαϊκά προγράμματα.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Dieckhof, M. & Gash, V. (2012). *The social consequences of unemployment in Europe: a two-stage multilevel analysis*. The Cathie Marsh Centre for Census and Survey Research.
- Esping-Andersen, G., Gallie, D., Myles, J., Hemerijck, A. (2006). *Γιατί Χρειαζόμαστε Ένα Νέο Κοινωνικό Κράτος*. Αθήνα: Εκδόσεις Διόνικος.
- European Commission (2021). *Employment, Social Affairs & Inclusion. Tax and benefits database*.
- Βαρδαλαχάκης, Ι. (2018). *Τα Οικονομικά της Ανεργίας: Θεωρητική και Εμπειρική Διερεύνηση-Διδακτορική Διατριβή*. Θεσσαλονίκη: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.
- Γεωργιάδου, Π. (2014). *Νέοι και Πολιτικές Απασχόλησης, Ενημέρωση, Τεύχος 217, Ιούνιος 2014*, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.
- Γιρβαλάκη, Ε. & Σταμούλη, Μ. (2012). *Ανεργία & Απασχόληση στην Ελληνική Αγορά Εργασίας την Τελευταία Δεκαετία*.
- Γούλας, Χ., Ζάγκος, Ζ., Κατσή, Α., Κόκκινος, Γ., Κορδάτος, Π., Μπουκουβάλας, Κ., Παληός, Ζ., Πανδής, Π., Φωτόπουλος, Ν. (2013). *Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική», Ν. Φωτόπουλος (επιμ.)*. Αθήνα, ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ.
- Δεδουσόπουλος, Α. (1995). *Οικονομική της Εργασίας*. Αθήνα: Εκδόσεις ο Πολίτης.
- Δεδουσόπουλος, Α. (2000). *Θεωρίες της ανεργίας*. Αθήνα: Εκδόσεις Τυπωθήτω.
- Δεδουσόπουλος, Α. (2004). *Θεωρίες Ανεργίας-1<sup>ος</sup> Τόμος*. Αθήνα: Εκδόσεις Τυπωθήτω.
- ΔΥΠΑ (2022). *EURES-Το δίκτυο EURES γενικά*. Διαθέσιμο στο: <https://www.dypa.gov.gr/eures#> [Πρόσβαση 1 Ιουνίου 2022].
- ΔΥΠΑ (2022α). *Μονάδα Εξυπηρέτησης Μεσαίων και Μεγάλων Επιχειρήσεων*. Διαθέσιμο στο: <https://www.dypa.gov.gr/memme?tab=poioi-imaste&tab2=pleonektimata-giati-ston-oaed&tab3=> [Πρόσβαση 1 Ιουνίου 2022].
- ΔΥΠΑ-Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης (2022). *Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης*. Διαθέσιμο στο: <https://www.dypa.gov.gr/more-energhitikes-politikes-apaskholisi> [Πρόσβαση 1 Αυγούστου 2022].
- Δ.Υ.Π.Α.-Εκπαίδευση (2022). *Εκπαίδευση*. Διαθέσιμο στο: <https://www.dypa.gov.gr/more-ekpaidefsi> [Πρόσβαση 1 Αυγούστου 2022].
- Δ.Υ.Π.Α.-Κοινωνική Πολιτική & Λοιπές Παροχές (2022). *Κοινωνική Πολιτική & Λοιπές Παροχές*. Διαθέσιμο στο: <https://www.dypa.gov.gr/more-koinonikes-parokhes> [Πρόσβαση 1 Αυγούστου 2022].
- Δ.Υ.Π.Α.- Σύζευξη & Συμβουλευτική (2022). *Σύζευξη & Συμβουλευτική*. Διαθέσιμο στο: <https://www.dypa.gov.gr/more-simvoyleftiki> [Πρόσβαση 1 Αυγούστου 2022].
- ΔΥΠΑ Digital (2022). *ΔΥΠΑ Digital*. Διαθέσιμο στο: <https://www.dypa.gov.gr/oaed-digital> [Πρόσβαση 1 Αυγούστου 2022].



Ευστράτογλου, Α. (2010). «Ανισότητες στην ελληνική αγορά εργασίας», στο Σ. Κονιόρδος, Ν. Φωτόπουλος (επιμ.), *Φτώχεια, Ανισότητα και Εκπαίδευση στο πλαίσιο της Παγκοσμιοποίησης*. Αθήνα: Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος, 79-97.

ΙΝΕ-ΓΣΕΕ (2020). *Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση. Ετήσια Έκθεση 2020*. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Ίσαρη, Φ. & Πουρκός, Μ. (2015). *Ποιοτική μεθοδολογία έρευνας. Εφαρμογές στην Ψυχολογία και στην Εκπαίδευση*. Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών.

Καραμεσίνη, Μ. (2006). *Ανεργία και πολιτικές απασχόλησης*.

Κατσανέβας, Θ. (1986). *Απασχόληση και ανεργία στην Ελλάδα*. Αθήνα: ΟΑΕΔ.

Κατσανέβας, Θ. (2007). *Οικονομική της εργασίας & εργασιακές σχέσεις*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σταμούλη.

Κυριαζόπουλος, Π.Γ. (2011). *Μεθοδολογία έρευνας εκπόνησης διπλωματική εργασιών*. Αθήνα: Εκδόσεις Σύγχρονη Εκδοτική.

ΟΑΕΔ (2022). *Ιστορική Εξέλιξη*. Διαθέσιμο στο: <https://www.oaed.gr/istoriki-ekseliksi> [Πρόσβαση 1 Φεβρουαρίου 2022].

ΟΑΕΔ (2022α). *Διοικητική Οργάνωση & Διάρθρωση του ΟΑΕΔ*. Διαθέσιμο στο: <https://www.oaed.gr/dioikitiki-orghanosi-diarthrosi-toy-oaed?tab=dioikitiki-orghanosi&tab2=kentriki-ypiresia-diikisi&tab3=> [Πρόσβαση 1 Φεβρουαρίου 2022].

ΟΑΕΔ (2022β). *Διοικητική Οργάνωση & Διάρθρωση του ΟΑΕΔ*. Διαθέσιμο στο: <https://www.oaed.gr/dioikitiki-orghanosi-diarthrosi-toy-oaed?tab=dioikitiki-orghanosi&tab2=perifereiakes-ypiresies&tab3=monades-ekpaidefsis-kai-katartisis-epas-mathhtias-iek-oaed-kek-oaed> [Πρόσβαση 1 Φεβρουαρίου 2022].

Σακελλαρόπουλος, Θ. (2011). *Ζητήματα Κοινωνικής Πολιτικής-2<sup>η</sup> Έκδοση*. Αθήνα: Εκδόσεις Διόνικος.

Σακελλαρόπουλος, Θ. (2011α). *Η Κοινωνική Πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης*. Αθήνα: Εκδόσεις Διόνικος.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ-ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

### Ερωτηματολόγιο Ποιοτικής Έρευνας

1. Πως αξιολογείται τις δράσεις του ΟΑΕΔ στο πέρασμα του χρόνου και ιδίως κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας όπου η χώρα βρέθηκε αντιμέτωπη με βαθιά οικονομική κρίση;
2. Ποιο είναι το επίπεδο του ψηφιακού μετασχηματισμού που έχει καταφέρει να εφαρμόσει ο οργανισμός έως και σήμερα και ποιες οι προοπτικές που διαμορφώνονται για τα επόμενα χρόνια;
3. Ποια εμπόδια απαντώνται στην εφαρμογή του ψηφιακού μετασχηματισμού του οργανισμού στον ΟΑΕΔ;
4. Πως αξιολογείται τις πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας στην Ελλάδα συνολικά; Θεωρείται ότι είναι αποτελεσματικές;
5. Θεωρείται ότι οι συμβουλευτικές υπηρεσίες που παρέχει ο οργανισμός στους ανέργους είναι επαρκής για την ουσιαστική βοήθεια αυτών;
6. Ποια η συμβολή του ΟΑΕΔ στην εκπαίδευση και κατάρτιση των ανέργων, ιδίως σε τομείς αιχμής;
7. Ποιος ο ρόλος της τεχνολογίας στην αναβάθμιση των εκπαιδευτικών υπηρεσιών του οργανισμού;
8. Ποιος ο ρόλος του ΟΑΕΔ στην άσκηση κοινωνικής πολιτικής απέναντι στους ανέργους;
9. Πως μπορεί ο οργανισμός να αξιοποιήσει τις καλές πρακτικές που εφαρμόζονται από άλλους αντίστοιχους οργανισμούς του εξωτερικού, προκειμένου να βελτιώσει την αποτελεσματικότητά του;
10. Με ποιον τρόπο μπορεί ο οργανισμός να βελτιώσει τη δικτύωσή του με επιχειρήσεις, έτσι ώστε να βελτιωθεί η συνολική του αποτελεσματικότητα;