



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

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ:

**«Το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (ΕΣΠΑ) σαν εργαλείο στελέχωσης
δημόσιων υπηρεσιών και η ικανοποίηση του ωφελούμενου»**

ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ:

ΑΝΔΡΕΑΔΗ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ (Α.Μ: ΔΜ 1811)

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΚΟΜΙΣΟΠΟΥΛΟΣ ΦΑΙΔΩΝ

ΑΘΗΝΑ



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

DIPLOMA THESIS

“The National Sectoral and Regional Programs as HR tool for Public Sector. The beneficiary satisfaction”

STUDENT NAME AND SURNAME:
ANDREADI ANASTASIA (R.N. ΔΜ 1811)

SUPERVISOR NAME AND SURNAME:
KOMISOPOULOS FAIDON

ATHENS



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

**«Το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (ΕΣΠΑ) σαν εργαλείο στελέχωσης
δημόσιων υπηρεσιών και η ικανοποίηση του ωφελομένου»**

Μέλη εξεταστικής επιτροπής:

A/A	ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΨΗΦΙΑΚΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗ
1	ΚΟΜΙΣΟΠΟΥΛΟΣ ΦΑΙΔΩΝ	
2	ΚΥΤΑΓΙΑΣ ΧΡΗΣΤΟΣ	
3	ΤΣΟΤΣΟΛΑΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ	

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Ανδρεάδη Αναστασία του Γρηγορίου, με αριθμό μητρώου ΔΜ 1811 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».

Επιθυμώ την απαγόρευση πρόσβασης στο πλήρες κείμενο της εργασίας μου μέχρι και έπειτα από αίτηση μου στη Βιβλιοθήκη και έγκριση του επιβλέποντα καθηγητή.

Η Δηλούσα
Ανδρεάδη Αναστασία



ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Για την ολοκλήρωση αυτής της πτυχιακής εργασίας, θα ήθελα να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου στον επόπτη καθηγητή μου, κ. Κομισόπουλο, για την συνεχή καθοδήγηση που μου παρείχε καθώς και για την πλήρη κατανόηση και υποστήριξή του. Επιπλέον θα ήθελα να ευχαριστήσω τους διδάσκοντες καθηγητές για τις γνώσεις και τα εφόδια που μου παρείχαν κατά τη διάρκεια των σπουδών μου. Τέλος θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένειά μου και τους φίλους μου που στάθηκαν στο πλευρό μου καθ' όλη την διάρκεια των σπουδών μου.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η ανάδειξη της αποτελεσματικότητας των επιχειρησιακών προγραμμάτων απασχόλησης στους δημόσιους οργανισμούς μέσα από τη μελέτη των παραγόντων αποτελεσματικότητας αλλά και των διαδικασιών πρόσληψης των δημοσίων οργανισμών, συνδυαστικά με την ανάλυση του κανονιστικού πλαισίου που διέπει τα επιχειρησιακά προγράμματα. Συγκεκριμένα, γίνεται μια εκτενής αναφορά στα επιχειρησιακά προγράμματα ΕΣΠΑ και στους στόχους τους. Για την ολοκλήρωση της εργασίας πραγματοποιείται μια ποιοτική έρευνα με την διενέργεια συνεντεύξεων σε υπαλλήλους που έχουν προσληφθεί σε δημοσίους οργανισμούς μέσω επιχειρησιακών προγραμμάτων, σε ένα διοικητικό στέλεχος επιχειρησιακού προγράμματος καθώς και σε εργαζομένους του ΟΑΕΔ αναφορικά με την σημαντικότητα και την αποτελεσματικότητα των επιχειρησιακών προγραμμάτων, αξίες που κρίνονται αναγκαίες για το μέλλον των συνθηκών εργασίας αλλά και της κοινωνίας γενικότερα.

Λέξεις-Κλειδιά: αποτελεσματικότητα, δημόσιοι οργανισμοί, ΕΣΠΑ, ωφελούμενοι, έρευνα

ABSTRACT

The purpose of this paper is to highlight the effectiveness of business employment programs in public organizations through the study of efficiency factors and recruitment procedures of these set-ups, in combination with the analysis of the regulatory framework governing business programs. Specifically, an extensive reference is made to the NSRF operational programs and their objectives. In order to complete this paper, qualitative research is carried out by conducting interviews with employees who have been hired in public organizations through business programs, an operational program manager as well as OAED employees regarding the importance and effectiveness of business programs, values that considered necessary for the future of working conditions and society in general.

Keywords: efficiency, public organizations, ESPA, beneficiaries, research

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	4
Κατάλογος Εικόνων	10
Κατάλογος Πινάκων	10
Εισαγωγή	11
1. Αποτελεσματικότητα Δημόσιων Οργανισμών.....	12
1.1. Η Έννοια της Αποδοτικότητας στους Δημόσιους Οργανισμούς	12
1.2. Διαδικασίες Πρόσληψης στους Δημόσιους Οργανισμούς.....	14
1.3. Τα Δημόσια Προγράμματα Απασχόλησης.....	19
2. Η Πολιτική Συνοχής της Ευρωπαϊκής Ένωσης	21
3. Τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά και Επενδυτικά Ταμεία.....	23
3.1 Το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ)	23
3.2 Το Ευρωπαϊκό Ταμείο Συνοχής	26
3.3 Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο	27
3.4 Το Ευρωπαϊκό Γεωργικό Ταμείο Αγροτικής Ανάπτυξης.....	28
3.5 Το Ευρωπαϊκό Ταμείο Θάλασσας και Αλιείας	28
4. Ο Κανονισμός Κοινών Διατάξεων της Ε.Ε.	29
5. Το Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης 2014-2020.....	32
5.1 Προσδιορισμός των Αναπτυξιακών Αναγκών	32
5.2 Τομεακά και Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα	34
6. Διοικητική Μεταρρύθμιση Δημόσιου Τομέα 2014–2020	39
6.1 Θεματικοί Στόχοι και Επενδυτικές Προτεραιότητες	39
6.2 Τομεακές Πολιτικές.....	40
6.2.1 Φορολογική – Δημοσιονομική Διαχείριση.....	41
6.2.2 Δικαιοσύνη	41
6.2.3 Υγεία	42
6.2.4 Κοινωνική Ασφάλιση	43
6.3 Αιτιολόγηση Επιλογής Θεματικών Στόχων & Επενδυτικών Προτεραιοτήτων	44
6.4. Το Ε.Π. «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2014-2020 με Αριθμούς	48
7. Ικανοποίηση Επωφελοούμενων	53
7.1 Πρότυπο ΕΛΟΤ 1429:2008	53
7.2. Βασικό Θεσμικό Πλαίσιο	54
8. Μεθοδολογία Έρευνας	59
8.1 Ερευνητικές Μέθοδοι	59
8.2 Ερευνητικά Ερωτήματα	63
8.3 Εργαλείο Έρευνας	63
8.3.1 Συνέντευξη Ωφελούμενων.....	63
8.3.2 Συνέντευξη Προϊσταμένου	64
8.3.3 Συνέντευξη Εργαζομένων ΟΑΕΔ	65
9. Αποτελέσματα.....	67
9.1 Απόψεις Ωφελούμενων Επιχειρησιακών Προγραμμάτων	67

9.2 Απόψεις Διοικητικού Στελέχους με θέση ευθύνης για τα Επιχειρησιακά Προγράμματα.....	71
9.3 Απόψεις Μόνιμων Εργαζομένων ΟΑΕΔ.....	73
9.4 Συζήτηση-σχολιασμός συνεντεύξεων	75
10. Συμπεράσματα.....	77
10.1. Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα	80
Βιβλιογραφία.....	81
Παράρτημα Α: Ερωτηματολόγια Έρευνας.....	85
Παράρτημα Β: Απομαγνητοφώνηση Συνεντεύξεων	88

Κατάλογος Εικόνων

Εικόνα 1: Χάρτης με τις Κατηγορίες Περιφερειών για το ΕΤΠΑ, ΕΚΤ και ΕΓΤΑΑ (2014-2020)	25
Εικόνα 2: Προϋπολογισμός Ε.Π. ανά περιφέρεια.....	49
Εικόνα 3: Συμβάσεις Ε.Π. ανά περιφέρεια	50
Εικόνα 4: Πληρωμές Ε.Π. ανά περιφέρεια.....	51

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1: Χρηματοδοτικοί Πόροι 2014 - 2020.....	34
Πίνακας 2: Θεματικοί Στόχοι.....	43
Πίνακας 3: Σύνολο Χρηματοδοτικής Εξέλιξης Ε.Π. Διοικητική Μεταρρύθμιση.....	46

Εισαγωγή

Η ανεργία αποτελεί ένα περίπλοκο και επίκαιρο φαινόμενο, ειδικά στη σύγχρονη εποχή που διανύουμε καθώς αυξάνεται δραματικά λόγω των συνθηκών που έχουν διαμορφωθεί έπειτα από μια περίοδο οικονομικής κρίσης και ύφεσης. Για την αποτελεσματική αντιμετώπιση του προβλήματος, αναπτύχθηκαν επιχειρησιακά προγράμματα απασχόλησης στους δημόσιους οργανισμούς, η αξία και η αποτελεσματικότητα των οποίων θα μελετηθεί και θα αναλυθεί εκτενώς κατά την εκπόνηση της παρούσας εργασίας.

Σκοπό της εργασίας αυτής αποτελεί η ανάδειξη της αποτελεσματικότητας των επιχειρησιακών προγραμμάτων απασχόλησης στους δημόσιους οργανισμούς. Αφού αναλυθούν οι επιμέρους έννοιες καθώς και οι διαδικασίες πρόσληψης στους δημόσιους οργανισμούς, θα πραγματοποιηθεί μια εκτενής αναφορά στα επιχειρησιακά προγράμματα ΕΣΠΑ. Για την ολοκλήρωση της εργασίας διεξήχθη μια ποιοτική έρευνα με την διενέργεια συνεντεύξεων σε εργαζομένους σε δημοσίους οργανισμούς που είτε έχουν προσληφθεί μέσω επιχειρησιακών προγραμμάτων, σε διοικητικό στέλεχος με θέση ευθύνης και σε εργαζομένους του ΟΑΕΔ αναφορικά με την σημαντικότητα και την αποτελεσματικότητα των επιχειρησιακών προγραμμάτων.

Ουσιαστικά, η παρούσα εργασία πραγματεύεται την ικανοποίηση του ωφελούμενου από τα επιχειρησιακά προγράμματα απασχόλησης ΕΣΠΑ. Τα προγράμματα αυτά ενισχύουν την απασχολησιμότητα και μειώνουν την ανεργία, ενώ λειτουργούν ευεργετικά και για τις επιχειρήσεις που τα χρησιμοποιούν αφού καλύπτονται κενές θέσεις εργασίας και βελτιώνονται η αποτελεσματικότητα και η βιωσιμότητα των οργανισμών.

1. Αποτελεσματικότητα Δημόσιων Οργανισμών

Η αποδοτικότητα και η αποτελεσματικότητα είναι σημαντικοί όροι για την αξιολόγηση της επιχειρηματικής απόδοσης. Η εξισορρόπηση της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας των δημόσιων οργανισμών αποτελεί πρόκληση. Οι οργανισμοί συχνά αποτυγχάνουν να επιτύχουν την απαιτούμενη διαφοροποίηση και καινοτομία, εστιάζοντας στην αποδοτικότητα και αγνοώντας την αποτελεσματικότητα.

1.1. Η Έννοια της Αποδοτικότητας στους Δημόσιους Οργανισμούς

Η απόδοση μπορεί να επιτευχθεί υπό τις συνθήκες μεγιστοποίησης των αποτελεσμάτων μιας ενέργειας σε σχέση με τους πόρους που χρησιμοποιούνται, και υπολογίζεται συγκρίνοντας τα αποτελέσματα που επιτεύχθηκαν από τις προσπάθειές τους. Η μέτρηση της αποτελεσματικότητας απαιτεί: α) την εκτίμηση του κόστους και των πόρων που καταναλώνονται για αυτή την προσπάθεια, β) την εκτίμηση των αποτελεσμάτων και γ) τη σύγκριση και των δύο.

Η παραγωγικότητα του δημόσιου τομέα είναι εξίσου σημαντική με αυτή του ιδιωτικού τομέα για την οικονομική επίδοση μιας χώρας. Ο Thornhill (2006) εντοπίζει τρεις βασικές αιτίες λόγω των οποίων η παραγωγικότητα του δημοσίου τομέα είναι ζωτικής σημασίας. Πρώτον, αποτελεί έναν σημαντικό εργοδότη. Δεύτερον, είναι ένας σημαντικός πάροχος υπηρεσιών στην οικονομία, ιδίως στις επιχειρήσεις (που επηρεάζουν το κόστος των εισροών) και στις κοινωνικές υπηρεσίες (που επηρεάζουν την ποιότητα της εργασίας). Τρίτον, είναι ο κύριος καταναλωτής των φορολογικών πόρων. Αλλαγές στην παραγωγικότητα του δημόσιου τομέα μπορεί να έχουν σημαντικές επιπτώσεις στην οικονομία.

Αξίζει να αναφερθεί ότι η έννοια της παραγωγικότητας ορίζεται γενικά ως ένα μέτρο του ποσού της παραγόμενης παραγωγής ανά μονάδα εισόδου. Σε πολλές χώρες, η παραγωγικότητα του δημόσιου τομέα θεωρείται μηδενική στους εθνικούς λογαριασμούς και η παραγωγή του έχει μετρηθεί ως ίση με τη συνολική αξία των εισόδων. Αυτή η σύμβαση εισόδου-εξόδου αποτελεί αντικείμενο επανεξέτασης τα τελευταία χρόνια. Η πρόκληση έγκειται στην επινόηση μιας εναλλακτικής λύσης στις

εκτιμήσεις, με βάση τη μέτρηση της παραγωγής στον δημόσιο τομέα, όπου συλλογικά παρέχονται υπηρεσίες και στις περισσότερες περιπτώσεις, δεν υπάρχει συναλλαγή αγοράς στις υπηρεσίες που παρέχονται σε ιδιώτες (Boyle, 2006).

Ο ορισμός της παραγωγικότητας όσον αφορά τη σχέση μεταξύ εισόδου και εξόδου, δεν καλύπτει τα ζητήματα που έχουν κατά νου πολλοί άνθρωποι όταν μιλούν σχετικά με την παραγωγικότητα του δημόσιου τομέα. Η ερμηνεία της παραγωγικότητας περιλαμβάνει ευρύτερες ανησυχίες σχετικά με τα αποτελέσματα που επιτυγχάνει ο δημόσιος τομέας. Πολλοί άνθρωποι, μάλιστα, αναρωτιούνται ποια είναι η αξία που λαμβάνουν από τις δημόσιες υπηρεσίες ως αντάλλαγμα για την αξιοποίηση των δημόσιων πόρων. Ο Putnam (1993) απορρίπτει την ιδέα της συμπερίληψης των αποτελεσμάτων στη μέτρηση της παραγωγικότητας. Το επιχείρημά του είναι ότι η επικέντρωση στα αποτελέσματα (αλλαγές στο σύστημα υγείας αντί στους ασθενείς που υποβάλλονται σε θεραπεία, αλλαγές στο εκπαιδευτικό σύστημα αντί στον αριθμό των μαθημάτων που διδάσκονται) περιλαμβάνει αλλαγές στις οποίες η κυβέρνηση δεν έχει κανέναν έλεγχο.

Οι Holzer και Seok-Hwan (2004) υποστηρίζουν ότι παρόλο που η έννοια της παραγωγικότητας χρησιμοποιείται εδώ και πολλά χρόνια, συχνά τείνει να απλοποιείται, να παρερμηνεύεται και να εφαρμόζεται εσφαλμένα. Σύμφωνα με αυτούς, η έννοια της απόδοσης μπορεί να αντιπροσωπεύει μια πιο ελκυστική εννοιολογική πορεία προς τη βελτίωση. Ωστόσο, και οι δύο έννοιες αποτελούν υποκείμενες αρχές της δημόσιας διοίκησης και συνθέτουν τον πυρήνα μιας συνεχιζόμενης προσπάθειας που επιμένει λόγω αυτού να αντιμετωπίζει έναν θεμελιώδη δεσμό: μια παραγωγική κοινωνία εξαρτάται από μια κυβέρνηση υψηλών επιδόσεων. Αν και το ζήτημα της παραγωγικότητας και της απόδοσης βελτιώνεται στο δημόσιο τομέα, οι μελετητές και οι επαγγελματίες έχουν εργαστεί εδώ και δεκαετίες για να εντοπίσουν τι είναι αυτό που κάνει την κυβέρνηση παραγωγική και αποτελεσματική.

Στην πραγματικότητα, η χρήση της έννοιας της παραγωγικότητας έχει συνδυαστεί με την έννοια της απόδοσης (Jackson, 1999; Stainer και Stainer, 2000.) Οι ερευνητές έχουν προσδιορίσει κάθε έννοια με διαφορετικό τρόπο. Η παραγωγικότητα και η απόδοση αφορούν την κορυφαία υποστήριξη της διαχείρισης, το αφοσιωμένο προσωπικό σε όλα τα επίπεδα, τα συστήματα μέτρησης απόδοσης, την εκπαίδευση των υπαλλήλων, τις δομές ανταμοιβών, τη συμμετοχή της κοινότητας και την

ανατροφοδότηση στη διόρθωση των αποφάσεων της διαχείρισης του προϋπολογισμού. Είναι, επομένως, σημαντικό να δημιουργηθούν οι ικανότητες που απαιτούνται για τη βελτίωση της παραγωγικότητας (Holzer και Seok-Hwan, 2004).

Σύμφωνα με την τεχνοοικονομική προσέγγιση, η παραγωγικότητα, η αποδοτικότητα και η αποτελεσματικότητα τείνουν να συγχέονται σαν έννοιες. Πολλοί ερευνητές ισχυρίστηκαν ότι κατά την προσπάθεια ορισμού της παραγωγικότητας, η βασική έννοιά της πρέπει να θεωρείται ξεχωριστή από τις υπόλοιπες, αλλά όταν πρόκειται για τη διερεύνηση υπηρεσιών, η ιδέα θα πρέπει να διευρυνθεί εκ νέου (Vuorinen et al., 1998; Johnston και Jones, 2004). Ο Drucker (1963) εξέφρασε τη διαφορά ανάμεσα στην αποτελεσματικότητα και στην αποδοτικότητα με ένα πολύ πρακτικό τρόπο: η αποδοτικότητα σημαίνει να κάνεις σωστά κάποια πράγματα ενώ η αποτελεσματικότητα σημαίνει να κάνεις τα σωστά πράγματα.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι - σε μικρό επίπεδο - η μέτρηση της παραγωγικότητας στον δημόσιο τομέα μπορεί επίσης να πραγματοποιηθεί στο επίπεδο ενός μεμονωμένου οργανισμού είτε από την άποψη «από κάτω προς τα πάνω» είτε από τον χρήστη υπηρεσιών (Boyle, 2006).

Ο Ammons (2004,) επισημαίνει ότι πολλοί κυβερνητικοί διευθυντές έχουν την τάση να επικεντρώνονται στις δραστηριότητες του τμήματος ή στο φόρτο εργασίας και στα αποτελέσματά του, και όχι στο κατά πόσο οι προσπάθειές τους οδηγούν σε θετικές αλλαγές στη ζωή των πολιτών ή παράγουν άλλα αποτελέσματα. Σύμφωνα με τον Ammons (2004), καθορίζοντας απλά τη διατήρηση ή την επέκταση των δραστηριοτήτων του τμήματος, οι διαχειριστές μπορεί να παραβλέψουν ευκαιρίες, ίσως διαδικαστικές καινοτομίες ή βασικές εναλλακτικές λύσεις παροχής υπηρεσιών που θα μπορούσαν να βελτιώσουν τα αποτελέσματα αυτών των δραστηριοτήτων. Επομένως, δεν αρκούν μόνο η μέτρηση της παραγωγικότητας και του τρόπου παραγωγής στον δημόσιο τομέα, αλλά πρέπει να λαμβάνεται υπόψη και η ποιότητα. Άρα, η έννοια της παραγωγικότητας του δημοσίου τομέα, επηρεάζεται και καθορίζεται από την ικανότητα και την αποτελεσματικότητα του ανθρώπινου δυναμικού.

1.2. Διαδικασίες Πρόσληψης στους Δημόσιους Οργανισμούς

Στις περισσότερες περιπτώσεις, σύμφωνα με μια επισκόπηση της διεθνούς βιβλιογραφίας, η αποτελεσματικότητα αφορά περισσότερο τον ιδιωτικό τομέα, ενώ ο δημόσιος τομέας παραγκωνίζεται ως προς αυτές τις παραμέτρους, εστιάζοντας περισσότερο στη λειτουργικότητά του. Στον 21ο αιώνα, το παγκοσμιοποιημένο εργατικό δυναμικό αποτελεί τη βάση του ανταγωνισμού και αυτό έθεσε τη σημασία της διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων σε άλλο επίπεδο. Η πρόοδος, η ανάπτυξη και η επιτυχία οποιασδήποτε επιχείρησης ή οργανισμού συνδέεται άμεσα με την απόδοση των εργαζομένων οι οποίοι αποτελούν το μεγαλύτερο πλεονέκτημα για την ανάδειξη κάθε οργανισμού. Οι οργανισμοί εξαρτώνται σημαντικά από την ικανότητα και την επαγγελματική στάση των εργαζομένων. Επομένως, είναι επιτακτική ανάγκη το σωστό άτομο να εργάζεται για τη σωστή δουλειά είτε πρόκειται για ιδιωτικό είτε για δημόσιο οργανισμό. Χρειάζεται να πραγματοποιείται, βέβαια, με οργανωμένο τρόπο προκειμένου να οδηγήσει σε μια αποτελεσματική διαδικασία επιλογής.

Τα καθήκοντα της δημόσιας οργάνωσης είναι η διατήρηση της κοινωνικής τάξης και η παροχή ενός συστήματος δικαίου και δικαιοσύνης στους ανθρώπους. Οι δημόσιοι οργανισμοί παρέχουν δημόσια αγαθά και επομένως χρειάζονται τους κατάλληλους υπαλλήλους για την παροχή των υπηρεσιών τους με αποτελεσματικό τρόπο. Ο δημόσιος τομέας χρειάζεται ικανό εργατικό δυναμικό, οπότε είναι εξαιρετικά σημαντικό ο σωστός υποψήφιος να είναι εκεί για τη σωστή δουλειά. Επιπλέον, η πιο σημαντική πτυχή της πρόσληψης και επιλογής είναι η ανάλυση εργασίας. Πρόκειται για μια οργανωμένη αξιολόγηση, μελέτη και καταγραφή των ευθυνών, των καθηκόντων, των δεξιοτήτων, της λογοδοσίας και του εργασιακού περιβάλλοντος που απαιτεί μια συγκεκριμένη εργασία. Περιλαμβάνει, επίσης, τον προσδιορισμό της σχετικής σημασίας των καθηκόντων, των ευθυνών και των σωματικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων που χρειάζονται για να πραγματοποιηθεί μια δουλειά. Όλοι αυτοί οι παράγοντες προσδιορίζουν τόσο τις απαιτήσεις της δουλειάς όσο και τις ικανότητες με τις οποίες πρέπει να είναι εφοδιασμένος ένας εργαζόμενος για να εκτελεί μια εργασία παραγωγικά.

Η ανάλυση εργασίας λέγεται ότι αποτελεί τη βάση για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, σύμφωνα με τον McCormick (1976). Επιπλέον, βρέθηκε από τους Sanchez και Levine (2000) ότι ο ρόλος της ανάλυσης θέσεων εργασίας στον προγραμματισμό του ανθρώπινου δυναμικού ήταν ζωτικής σημασίας. Άλλες εξίσου σημαντικές δραστηριότητες είναι η διαδικασία πρόσληψης, η αξιολόγηση απόδοσης

και η κατάρτιση . Το 1900, η ανάλυση εργασίας καθιερώθηκε ως τεχνική διαχείρισης στη Δύση. Με τα χρόνια, έγινε ένα από τα πολλά εργαλεία, τα οποία επέτρεψαν στους διευθυντές να κατανοήσουν τον οργανισμό και να επικεντρωθούν σε αυτόν.

Οι Brannick και Levine (2002) περιέγραψαν την ανάλυση εργασίας ως «μια συστηματική διαδικασία με την οποία μπορεί κανείς να ανακαλύψει τη φύση μιας εργασίας». Με την πάροδο των χρόνων, άλλοι ερευνητές όπως ο Bowin και ο Harvey (2001) έχουν συζητήσει τη σημασία της ανάλυσης εργασίας στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, αλλά βρήκαν ότι αποτελεί μια διαχειριστική πρακτική της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων που έχει προοπτική συμβολή στην οργανωτική απόδοση. Οι Newman και Lyon (2009) επισήμαναν τις τυπικές ανάγκες για τη δημιουργία σχετικής ομάδας για την επιλογή εργαζομένων. Η ανάλυση τους περιλαμβάνει την ανάπτυξη σχετικής περιγραφής εργασίας και προδιαγραφών εργασίας σε σχέση με τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητες (Knowledge, Skills, Abilities) για τη συγκεκριμένη εργασία. Εκτός από αυτό οι εργοδότες αναζητούν επίσης κατάλληλες προσωπικότητες, συμπεριφορές και αξίες, έτσι ώστε ο επιλεγμένος εργαζόμενος να είναι σύμφωνος με τις ανάγκες των οργανισμών και να ταιριάζει καλύτερα στον οργανισμό και τη δουλειά. Η πρόσληψη απαιτεί αποτελεσματικό προγραμματισμό και στενή συνεργασία με τη διεύθυνση, η οποία πραγματοποιείται μέσω της ανάλυσης εργασίας.

Για τη διαδικασία πρόσληψης, η ανάλυση εργασίας είναι το πρώτο βήμα, η οποία γίνεται για τη δημιουργία θέσεων εργασίας ως προς την περιγραφή και τις προδιαγραφές εργασίας, έτσι ώστε η σωστή ομάδα υποψηφίων να προσελκύεται και να είναι σύντομη η περαιτέρω διαδικασία. Σύμφωνα με τον Miyake (2002) πραγματοποιώντας διαφημίσεις για κενές θέσεις εργασίας είναι μια συνηθισμένη διαδικασία για να βρεθεί η σωστή ομάδα υποψηφίων. Επιπλέον, επεξεργάζεται τα εργαλεία επιλογής, όπως διεξαγωγή συνεντεύξεων, κενών εφαρμογών και αναφοράς. Περιλαμβάνει τεστ ικανότητας, τεστ αξιολόγησης, τεστ προσωπικότητας και ψυχολογικά τεστ. Όλα τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για την επιλογή έχουν τα δικά τους οφέλη και ζητήματα και αξιοποιούνται προκειμένου να έχουν μεγαλύτερη αξιοπιστία και εγκυρότητα.

Οι Davidson et al. (2007) συζήτησαν τις προκλήσεις που επηρεάζουν την πρόσληψη στον κυβερνητικό τομέα και σε μια έρευνα της Equa Terra ερεύνησαν πάνω από 150 επαγγελματίες του δημόσιου τομέα από τις Ηνωμένες Πολιτείες για να

μελετήσουν τις εργασιακές τους πρακτικές. Μεταξύ πολλών εμποδίων στρατηγικής, ο προγραμματισμός (που περιλαμβάνει ανάλυση εργασίας) για την πρόσληψη και την επιλογή ήταν ψηλός. Ο στρατηγικός σχεδιασμός γίνεται βάση των αναγκών του ανθρώπου, τον βασικό πόρο ενός οργανισμού. Ο κακός στρατηγικός σχεδιασμός έδειξε διάσπαρτες πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού σε πολλούς οργανισμούς, οι οποίες οδήγησαν σε αναποτελεσματική εκτέλεση. Επιπλέον, αυτή η έρευνα εντόπισε ανεπαρκή μακροπρόθεσμο σχεδιασμό για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού. Ακόμη, οι ερευνητές επεσήμαναν ότι εάν ένας οργανισμός επιδιώκει να έχει προσωπικό που έχει σχετική εμπειρία τότε η εύρεση του τέλειου εργαζόμενου για τη δουλειά είναι μια δύσκολη εργασία, ειδικά για τη δημόσια οργάνωση. Οι Kaplan και Norton (2004) εντόπισαν ορισμένα ζητήματα που οδηγούν σε κακές αποφάσεις για την απασχόληση, με τα περισσότερα να φανερώνουν άγνοια για τον προγραμματισμό, με αποτέλεσμα τη λάθος επιλογή των εργαζομένων λόγω της κακής ανάλυσης εργασίας. Είναι απαραίτητο η διαδικασία πρόσληψης και επιλογής του ανθρώπινου δυναμικού να καταφέρνει να βελτιώσει την ποιότητα των υποψηφίων.

Οι Nyangaresi et al. (2013) τόνισαν ότι σε αυτόν τον ανταγωνιστικό κόσμο, οι οργανισμοί πρέπει να επιλέξουν ικανά άτομα για να αναπτυχθούν και να ανταγωνιστούν. Οι οργανισμοί του δημόσιου τομέα πρέπει να επιτύχουν τους στόχους τους παρέχοντας αποτελεσματικές υπηρεσίες προς τους ανθρώπους και αυτό απαιτεί εξειδικευμένους εργαζόμενους. Επιπλέον, η έρευνα επεσήμανε ότι οι διαφημίσεις εργασίας πρέπει να περιέχουν τις κατάλληλες προδιαγραφές εργασίας και τις περιγραφές θέσεων εργασίας για τους υπαλλήλους. Ακόμη, όταν οι υπάλληλοι επιλέγονται τελικά σε έναν οργανισμό, θα πρέπει να τους δίνεται εκτεταμένη επισκόπηση για τον οργανισμό που από τεχνικής άποψης σημαίνει τη διαδικασία κοινωνικοποίησης. Αυτό επιτρέπει στους υπαλλήλους να γνωρίζουν την κουλτούρα και τους στόχους του οργανισμού.

Οι Khan et al. (2011) έκαναν έρευνα για τον δημόσιο τομέα του Μπαγκλαντές και εντόπισαν ότι τα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού είναι αδύναμα, ειδικά στο τμήμα πρόσληψης και επιλογής. Το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού δεν κάνει σωστή ανάλυση εργασίας, η οποία οδηγεί σε φτωχή περιγραφή της εργασίας και συνεπώς η πρόσληψη του σωστού υποψηφίου δεν πραγματοποιείται. Ο Rahman (2009) ερεύνησε πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού στο δημόσιο τομέα του Πακιστάν και προσδιόρισε τη σημασία των πρακτικών ανθρώπινου δυναμικού και την επιλογή του

κατάλληλου ατόμου για τη δουλειά. Η έρευνα ρίχνει φως στην ακριβή ανάλυση εργασίας για την επιλογή του σωστού υποψηφίου για τη σωστή δουλειά, η οποία αγνοήθηκε εντελώς στο δημόσιο τομέα του Πακιστάν σύμφωνα με τα ευρήματά του. Αναφέρεται, επίσης, ότι η επιλογή των εργαζομένων πρέπει να γίνεται βάση των απαιτήσεων της εργασίας.

Στην απασχόληση στις δημόσιες υπηρεσίες, περιλαμβάνονται ευκαιρίες απασχόλησης στους τομείς συντήρησης δημοσίων έργων, αποχέτευσης, κατασκευαστικών προγραμμάτων, διοικητικών υπηρεσιών, αστυνομίας και πυροπροστασίας, εκπαίδευσης, ευημερίας και υγειονομικής περίθαλψης. Η βασική ιδέα για την απασχόληση στις δημόσιες υπηρεσίες - θέσεις εργασίας για όσους την χρειάζονται - είναι τόσο παλιά όσο η έννοια της ανεργίας. Η σύνδεση των βασικών στοιχείων που πρέπει να διαθέτουν οι άνεργοι για να αποκτήσουν μια θέση εργασίας, έλαβε μεγάλη προσοχή από το κοινό στο τέλος της δεκαετίας του 1960. Αυτή η επανεξέταση της ιδέας ήταν το αποτέλεσμα της συνεχιζόμενης επέκτασης των ομοσπονδιακών προγραμμάτων και της διερεύνησης νέων εναλλακτικών πολιτικών για την αντιμετώπιση της ανεργίας και της υποαπασχόλησης. Επιπλέον, η πρόταση ανταποκρίνεται στη μοναδική οικονομική κατάσταση στην οποία το υψηλό ποσοστό ανεργίας διατηρείται σε συνδυασμό με το υψηλό οικονομικό ποσοστό ανάπτυξης (Hargrove et al., 1991).

Η απασχόληση στις δημόσιες υπηρεσίες είναι ως επί το πλείστο μια πρόταση με γνώμονα το status-quo και λειτουργεί μέσα στην υπάρχουσα κοινωνικοοικονομική-πολιτική δομή. Αν και αντιπροσωπεύει τον επαναπροσδιορισμό του προβλήματος της ανεργίας περισσότερο από την άποψη της αποτυχίας της αγοράς εργασίας, παρά τις ανεπάρκειες των συμμετεχόντων της, η μεταρρύθμιση που προτείνεται είναι βελτιωτική και όχι ριζικά μετασχηματιστική. Ωστόσο, διάφοροι υποστηρικτές έχουν εναλλακτικά περιγράψει την ιδέα ως ικανή να παρέχει μια σύγχυση και μερικές φορές μια αντιφατική σειρά δημόσιων οφελών. Η απασχόληση σε δημοσίους οργανισμούς θα εξυπηρετούσε ευρέως ποικίλους στόχους, όπως η παροχή ευκαιριών δια βίου σταδιοδρομίας για όλους όσους επιθυμούν να εργαστούν και να υπηρετήσουν ως εργαλείο της συνολικής οικονομικής πολιτικής (Okeke-Uzodike και Subban, 2015).

Ενώ υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των ορισμών και των σκοπών της δημόσιας υπηρεσίας, όπως προτείνεται από διάφορους συγγραφείς, υπάρχει

συμφωνία ως προς το περιεχόμενο των εργαζομένων. Υπάρχουν μερικοί τύποι εργασιών που δεν μπορούν να αυτοματοποιηθούν ή να εξαλειφθούν στο εγγύς μέλλον και άλλοι που είναι απίθανο να αυτοματοποιηθούν ποτέ. Για παράδειγμα, αυτοί οι τύποι εργασίας που σχετίζονται με τη φροντίδα των ασθενών στα νοσοκομεία. Η απασχόληση στις δημόσιες υπηρεσίες θα παρέχει επαρκή μισθό διαβίωσης για εκείνες τις θέσεις εργασίας που δεν διαθέτουν καθεστώς ή έχουν υψηλό βαθμό δυσφορίας που σχετίζεται με αυτά. Επειδή αυτές οι θέσεις εργασίας θα απαιτούσαν υψηλότερους μισθούς, μια τέτοια στρατηγική θα ενθαρρύνει τη βιομηχανία να κινηθεί γρήγορα για να μηχανοποιήσει αυτές τις θέσεις όπου αυτό είναι εφικτό (Peterson, 2004).

1.3. Τα Δημόσια Προγράμματα Απασχόλησης

Τα Δημόσια προγράμματα απασχόλησης χρησιμοποιούνται συνήθως για την αύξηση της συνολικής ζήτησης της εργασίας σε περιβάλλοντα όπου οι αγορές δεν δημιουργούν παραγωγική απασχόληση στην απαιτούμενη κλίμακα ή όπου δεν επαρκούν οι κατάλληλες επίσημες θέσεις εργασίας στον τομέα. Ως μέρος μιας ευρύτερης πολιτικής απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας, τα δημόσια προγράμματα μπορούν να συμπληρώσουν τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα καθώς και να προσφέρουν ένα μέσο πολιτικής με το οποίο να αντιμετωπίζονται τα προβλήματα της ανεργίας και της υποαπασχόλησης στις αναπτυσσόμενες οικονομίες (Finn, 2010).

Η εργασιακή εμπειρία και οι δεξιότητες που αποκτώνται μέσω των δημόσιων προγραμμάτων απασχόλησης, μπορούν να βελτιώσουν την απασχολησιμότητα ενός ατόμου, ενώ το παραγόμενο εισόδημα μπορεί να αυξήσει την κατανάλωση αγαθών και υπηρεσιών που με τη σειρά τους έχουν άμεσο θετικό αντίκτυπο στις κοινότητες και τις τοπικές επιχειρήσεις. Έχουν ως στόχο τις πιο ευάλωτες κοινωνικά ομάδες, δημιουργούν απασχόληση, παρέχουν εισοδηματική υποστήριξη και αναπτύσσουν δεξιότητες. Ταυτόχρονα, δημιουργούν στοιχεία υποδομής και υπηρεσίες που προωθούν την κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη - συχνά μέσω μιας πολυτομεακής στρατηγικής (Lal et al., 2010).

Τα εν λόγω προγράμματα προσφέρουν ευκαιρίες εργασίας, εισοδηματική ασφάλεια και επέκταση της κοινωνικής προστασίας, σε πολλές χώρες. Αποτελούν

αναπόσπαστο μέρος του Ομίλου Κοινωνικής Προστασίας , βοηθώντας άτομα σε ηλικία εργασίας που είναι άνεργοι ή δεν λαμβάνουν κοινωνικά οφέλη. Τέτοια προγράμματα μπορούν να σχεδιαστούν είτε ως απάντηση σε μια κρίση, είτε ως μέρος μιας μακροπρόθεσμης αντικυκλικής πολιτικής για την απασχόληση είτε ως μέρος του διαρθρωτικού μετασχηματισμού. (Ολάχ, 2014).

Υπήρξε μια τάση ανάμιξης της ιδεολογίας στη δημιουργία θέσεων εργασίας, σε συζητήσεις σχετικά με τον ρόλο του ιδιωτικού τομέα έναντι του ρόλου του δημόσιου τομέα. Στην πραγματικότητα, και οι δύο διαδραματίζουν τον ρόλο τους. Στην ιδανική περίπτωση, ο προγραμματισμός δημιουργίας θέσεων εργασίας θα πρέπει ρητά να επιδιώκει τον εντοπισμό δυναμικής συμπληρωματικότητας, καθώς και τη δυνατότητα των δημοσίων προγραμμάτων απασχόλησης να ενθαρρύνουν ή να «συσσωρεύσουν» την επένδυση σε ανθρώπινο δυναμικό (Hollister και Freedman, 1988). Επιπλέον, ένα δημόσιο πρόγραμμα απασχόλησης δεν αποκλείει, αλλά μάλλον συμπληρώνει, τις πιο παραδοσιακές προσεγγίσεις για τη δημιουργία θέσεων εργασίας, όπως η προώθηση της οικονομικής ανάπτυξης, οι τομεακές παρεμβάσεις, η ανάπτυξη των επιχειρήσεων και η εστίαση στους δεσμούς μεταξύ επιχειρήσεων που προσφέρουν τη δυνατότητα ταχείας ανάπτυξης και τη δημιουργία αξιοπρεπούς εργασίας.

Ένα δημόσιο πρόγραμμα απασχόλησης μπορεί να συμβάλει στον προσδιορισμό των άμεσων επενδυτικών πολιτικών απασχόλησης καθώς και στην ενίσχυση των υπηρεσιών και των δεσμών με περισσότερους τομείς (Lal et al., 2010). Άλλες σχετικές δράσεις και πολιτικές περιλαμβάνουν: την προώθηση των επενδύσεων στην εκπαίδευση, την κατάρτιση, τις θεσμικές και ανθρώπινες ικανότητες και τη φυσική ανάπτυξη υποδομών, με σκοπό την αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας. Η αύξηση της ικανότητας του ιδιωτικού τομέα μπορεί να συμβάλει στη δημιουργία θέσεων εργασίας, στην εφαρμογή στοχευμένων ενεργών πολιτικών και προγραμμάτων εργασίας καθώς και στην εξασφάλιση μιας βελτιωμένης διακυβέρνησης της εργασίας μέσα από τη συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών στη χάραξη πολιτικής για την απασχόληση (Hollister και Freedman, 1988).

2. Η Πολιτική Συνοχής της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η πολιτική συνοχής αποτελεί τη βασική στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που η ύπαρξή της έχει επιφέρει μια σειρά πολλών επενδυτικών έργων που λαμβάνουν χρηματοδότηση από τα Επενδυτικά και Διαρθρωτικά ταμεία της Ένωσης και στοχεύουν στις “αδύναμες” περιφέρειες των κρατών μελών.

Η οικονομική και κοινωνική συνοχή έχει θεσπιστεί μέσα από τη διαδικασία ενοποίησης και ολοκλήρωσης της εσωτερικής αγοράς και της ευρωπαϊκής οικοδόμησης, ως βασικοί στόχοι της Ενιαίας Ευρωπαϊκής Πράξης που υπογράφηκε στο Λουξεμβούργο στις 17.02.1986 και εν συνεχεία στη Χάγη στις 28.02.1986.

Στην Πράξη (άρθρο 8Α) ορίζεται η εσωτερική αγορά σαν αγορά χωρίς εσωτερικά σύνορα όπου προστατεύεται η κυκλοφορία των εμπορευμάτων, των υπηρεσιών και των κεφαλαίων καθώς και η ελεύθερη μετακίνηση των ατόμων.

Στα πλαίσια της μείωσης των αποκλίσεων και των ανισοτήτων ανάπτυξης ανάμεσα στις περιφέρειες, η Πράξη εφάρμοσε μια πολιτική που προασπίζει την κοινωνική και οικονομική συνοχή για τα λιγότερο ανεπτυγμένα κράτη-μέλη, με στόχο την αντιστάθμιση των επιπτώσεων της εγκαθίδρυσης και της υλοποίησης στην εσωτερική αγορά.

Στις 13 Δεκεμβρίου 2007, υπεγράφη από τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης η Συνθήκη της Λισσαβόνας όπου το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ανέλαβε νέες νομοθετικές εξουσίες προκειμένου να ρυθμίζει από κοινού τα θέματα των κρατών μελών. Επίσης στην “πολιτική συνοχής” προστέθηκε μια επιμέρους παράμετρος, αυτή της “εδαφικής συνοχής” ως αποτέλεσμα της ενίσχυσης των αρμοδιοτήτων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.

Έτσι η Ευρωπαϊκή Ένωση, αντιμετωπίζει το ζήτημα της ανάπτυξης μέσα από τη βιώσιμη και ισόρροπη “εδαφική ανάπτυξη” με έμφαση σε περιφέρειες που έχουν αγροτικό χαρακτήρα ή που βρίσκονται σε βιομηχανική μετάβαση καθώς και σε περιοχές με προβλήματα μόνιμου χαρακτήρα (απομακρυσμένες, ορεινές, δημογραφικό πρόβλημα κ.α.). Προωθείται λοιπόν, όχι μόνο η μείωση των ανισοτήτων και η κοινωνική – οικονομική ανάπτυξη αλλά και η περαιτέρω “χωρική ανάπτυξη” που αποτελεί μια πιο διευρυμένη απόδοση της περιφερειακής πολιτικής

προκειμένου να συνδεθεί με τα χρηματοδοτικά εργαλεία των Ευρωπαϊκών και Διαρθρωτικών Ταμείων.

Μια σειρά προκλήσεων καλείται να αντιμετωπίσει η Ευρωπαϊκή Ένωση μετά τη Συνθήκη της Λισσαβόνας και την προσθήκη της εδαφικής συνοχής, που αφορούν την αξιοποίηση των δυνατοτήτων της ιδιαίτερης εδαφικής μορφολογίας των κρατών μελών που υπάγονται σε αυτή την πολιτική, την αστικοποίηση και τη συγκέντρωση στα μεγάλα κέντρα καθώς και μια νέα μακροπεριφερειακή εγγύτητα μέσω συνεργασιών.

Στις 3.3.2010 εκδόθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή η ανακοίνωση (52010-DC), με θέμα “Ευρώπη 2020 Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη”. Η εν λόγω στρατηγική προβλέπει στη διασφάλιση (μέσω μεταρρυθμίσεων) της οικονομικής ανάπτυξης μετά την οικονομική κρίση, τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, και την αντιμετώπιση των δομικών ζητημάτων της οικονομίας της Ένωσης που αναδύθηκαν κατά τη διάρκεια της κρίσης, καθώς και των κοινωνικών ζητημάτων η επίλυση των οποίων αποτελεί πάγια επιδίωξη στα πλαίσια της πολιτικής συνοχής.

Οι πέντε στόχοι που τέθηκαν και που θα πρέπει να έχουν επιτευχθεί μέχρι το 2020 είναι:

- Η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης στην πληθυσμιακή ομάδα 20 – 64 ετών σε ποσοστό 75%.
- Ποσοστό 3% του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος να επενδυθεί σε έρευνα και ανάπτυξη.
- Περιβαλλοντικές επιπτώσεις με μείωση των εκπομπών αερίων σε ποσοστό τουλάχιστον 20% και αύξηση κατά 20% των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας και της ενεργειακής απόδοσης.
- Ενίσχυση των εκπαιδευτικών δομών ώστε να μειωθεί η πρόωρη σχολική εγκατάλειψη σε ποσοστό λιγότερο του 10% και αύξηση των πτυχιούχων αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε ποσοστό τουλάχιστον 40%.
- Άνθρωποι που απειλούνται από τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό να ελαττωθούν τουλάχιστον κατά 20 εκατομμύρια.

Από αυτή τη στρατηγική προέκυψαν 11 θεματικοί στόχοι, που αποτελούν και τους εθνικούς στόχους, με υποχρέωση τα κράτη να δημοσιεύουν κάθε Απρίλιο τα μεταρρυθμιστικά προγράμματα και τις δράσεις που υλοποιούν προς την επίτευξη τους.

3. Τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά και Επενδυτικά Ταμεία

Μια σειρά από κανονισμούς που καθορίζουν τις διαθέσιμες χρηματοδοτήσεις που σχετίζονται με την πολιτική συνοχής για την προγραμματική περίοδο 2014-2020 και διοχετεύονται μέσω των πέντε Ευρωπαϊκών και Διαρθρωτικών Ταμείων στα κράτη μέλη, με στόχο να επιτύχουν τις στρατηγικές σύγκλισης και συνοχής, έχουν ψηφιστεί και ισχύουν από τις 21 Δεκεμβρίου 2013 (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015).

Διατέθηκαν 351,8 δισεκατομμύρια ευρώ για μέτρα της πολιτικής συνοχής στα κράτη μέλη για την προγραμματική περίοδο 2014-2020, περίπου δηλαδή το ένα τρίτο του συνόλου του προϋπολογισμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με την προτεραιότητα να δίνεται στις περιφέρειες όπου παρουσιάζεται η μεγαλύτερη ανισότητα στην κοινωνική και οικονομική συνοχή μαζί, και χαρακτηρίζονται από υστέρηση στην ανάπτυξη. Κάθε Ταμείο εξυπηρετεί διαφορετικό σκοπό, έχοντας ως κοινό στόχο να δημιουργήσει θέσεις εργασίας και να διασφαλίσει βιώσιμες και υγιείς οικονομικές συνθήκες στην Ευρώπη (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015).

3.1 Το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ)

Σύμφωνα με τα άρθρα 174 & 176 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το συγκεκριμένο ταμείο καλείται να αντιμετωπίσει τη συρρίκνωση των ανισοτήτων που αφορούν τα επίπεδα ανάπτυξης των περιφερειών με έμφαση στις μειονεκτούσες περιφέρειες και ιδιαίτερα στις περιφέρειες που πλήττονται από σοβαρά και μόνιμα φυσικά ή δημογραφικά μειονεκτήματα, όπως για παράδειγμα οι νησιωτικές και ορεινές περιοχές (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015).

Σύμφωνα με τον Κανονισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης αριθ. 1301/2013, αναφορικά με το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης και για τη θέσπιση

ειδικών διατάξεων σχετικά με τον στόχο «Επενδύσεις στην ανάπτυξη και την απασχόληση» και για την κατάργηση του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 1080/2006, στο άρθρο 5 αναφέρεται ότι : «*Το ΕΤΠΑ θα πρέπει να συνεισφέρει στη στρατηγική της Ένωσης για μια έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη εξασφαλίζοντας έτσι μεγαλύτερη συγκέντρωση της στήριξης από το ΕΤΠΑ στις προτεραιότητες της Ένωσης. Ανάλογα με την κατηγορία των περιφερειών που στηρίζονται, η συνδρομή του ΕΤΠΑ βάσει του στόχου “Επενδύσεις στην ανάπτυξη και την απασχόληση” θα πρέπει να συγκεντρώνεται στην έρευνα και καινοτομία, στις τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ), στις μικρές και μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις (ΜΜΕ) και στην προώθηση μιας οικονομίας χαμηλών εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015).*

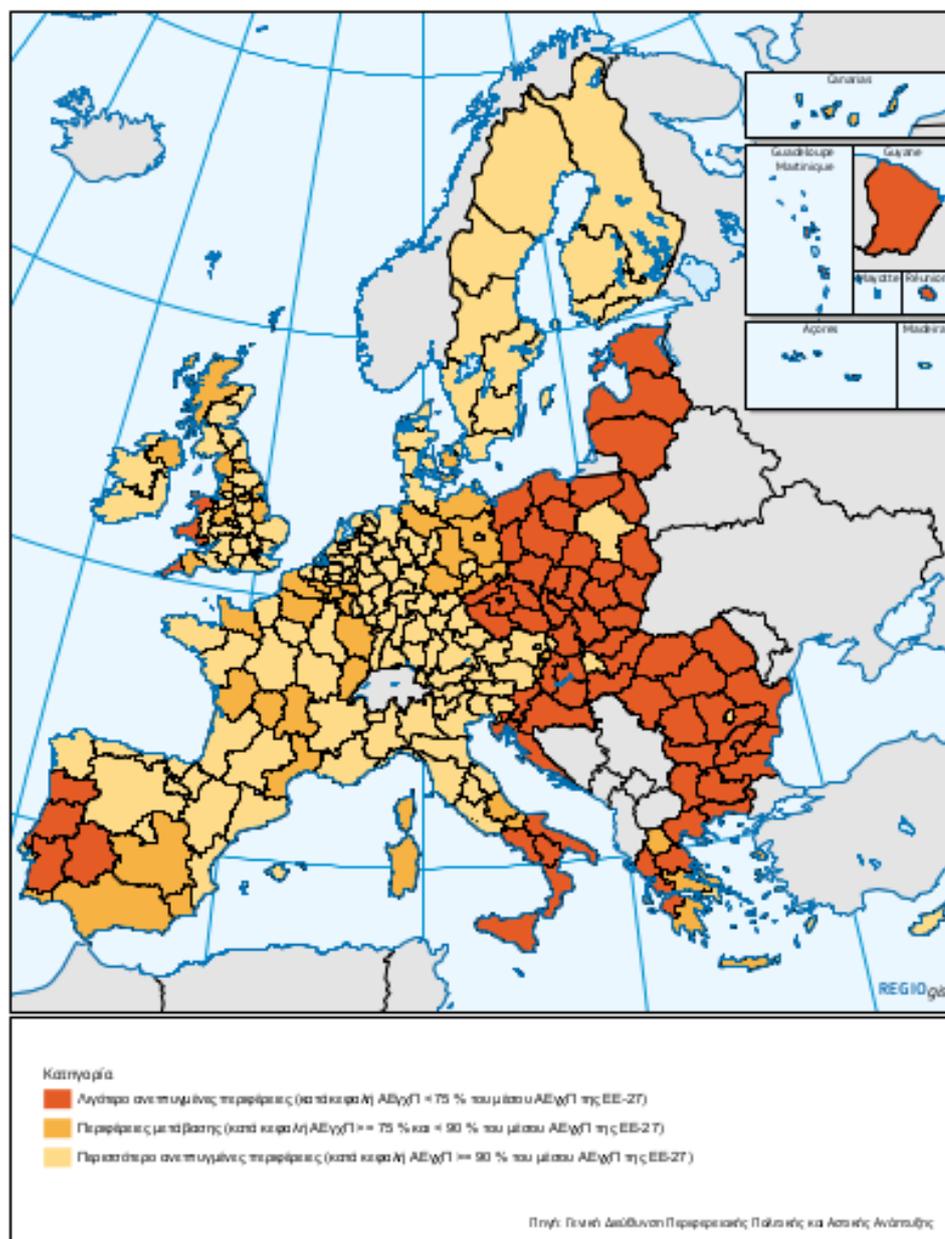
Η «θεματική επικέντρωση» των επενδύσεων του ΕΤΠΑ για την επίτευξη των στόχων «Ευρώπη 2020», αφορά τις επενδύσεις που πραγματοποιούνται στους παρακάτω τομείς (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015):

- Καινοτομία & Έρευνα
- Ψηφιακή θεματική
- Ενίσχυση των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων
- Οικονομίες με μειωμένη χρήση άνθρακα

Ανάλογα με την κατηγορία της περιφέρειας γίνεται και η κατανομή των πόρων με βάση τις παραπάνω προτεραιότητες (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015):

1. Για τις ανεπτυγμένες περιφέρειες, πρέπει να διατίθεται τουλάχιστον το 80% της χρηματοδότησης για την ενίσχυση τουλάχιστον δυο προτεραιοτήτων από τις παραπάνω.
2. Για τις περιφέρειες μετάβασης, πρέπει να διατίθεται τουλάχιστον το 60% της χρηματοδότησης για την ενίσχυση τουλάχιστον δυο προτεραιοτήτων από τις παραπάνω.
3. Για τις λιγότερο ανεπτυγμένες περιφέρειες, πρέπει να διατίθεται τουλάχιστον το 50% της χρηματοδότησης για την ενίσχυση τουλάχιστον δυο προτεραιοτήτων από τις παραπάνω.

Οι κατηγορίες των περιφερειών που υπάγονται στις διατάξεις του κανονισμού αυτού έχουν προσδιορισθεί και αποτυπωθεί στον χάρτη που παρουσιάζεται στη συνέχεια.



Εικόνα 1: Χάρτης με τις Κατηγορίες Περιφερειών για το ΕΤΠΑ, ΕΚΤ και ΕΓΤΑΑ (2014-2020)

Επιπλέον, η διοχέτευση πόρων του Ταμείου θα πρέπει να αφορά συγκεκριμένα έργα για την προώθηση της οικονομίας με μειωμένη χρήση άνθρακα. Η συγκεκριμένη κατανομή των πόρων πραγματοποιείται ως εξής (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015):

1. Για τις εξελεγμένες περιφέρειες το ποσοστό ανέρχεται σε 20%.
2. Για τις περιφέρειες μετάβασης το ποσοστό είναι 15%.
3. Για τις λιγότερο εξελεγμένες περιφέρειες αντίστοιχα το ποσοστό είναι 12%.

Έπειτα από τη θέσπιση της «οικονομικής, κοινωνικής και εδαφικής συνοχής» και τη συνθήκη της Λισαβόνας, τα έργα που χρηματοδοτούνται από το Ταμείο έχουν ειδικά εδαφικά χαρακτηριστικά ιδιαίτερης σημασίας. Αυτές οι δράσεις στοχεύουν στη μείωση των οικονομικών, κοινωνικών και περιβαλλοντικών προβλημάτων στις αστικές περιοχές καθώς και στην προώθηση της βιώσιμης ανάπτυξης των περιοχών αυτών (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015).

3.2 Το Ευρωπαϊκό Ταμείο Συνοχής

Το Ευρωπαϊκό Ταμείο Συνοχής ιδρύθηκε με τον Κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 1300/2013 όπου στο άρθρο (1) Ίδρυση και Σκοπός του Ταμείου Συνοχής του ισχύοντος αναφέρεται (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015):

1. Στόχος του Ταμείου Συνοχής είναι να ενισχύεται η οικονομική, κοινωνική και εδαφική συνοχή της Ένωσης ούτως ώστε να προωθηθεί η βιώσιμη ανάπτυξη.
2. Σύμφωνα με το άρθρο 89 του κανονισμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης με αριθμ. 1303/2013 ορίζονται τα καθήκοντα αλλά και το πεδίο εφαρμογής του Ταμείου για το σκοπό “Επενδύσεις στην ανάπτυξη και την απασχόληση”.

Το Ταμείο Συνοχής, αφορά χώρες στις οποίες το Ακαθάριστο Εθνικό Εισόδημα (Α.Ε.Ε.) ανά άτομο ανέρχεται σε ποσοστό λιγότερο του 90% του Ευρωπαϊκού μέσου όρου . Για την προγραμματική περίοδο 2014-2020, το Ταμείο Συνοχής πραγματοποιεί έργα στα παρακάτω κράτη-μέλη (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015):

Βουλγαρία, Κροατία, Κύπρο, Τσεχία, Εσθονία, Ελλάδα, Ουγγαρία, Λετονία, Λιθουανία, Μάλτα, Πολωνία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Σλοβακία, Σλοβενία

Το Ταμείο διανέμει τους πόρους του σε δυο βασικές κατηγορίες έργων:

- Τα έργα υποδομών τα οποία αναφέρονται σε διευρωπαϊκά δίκτυα μεταφορών.
- Τα σχετικά με τις μεταφορές αλλά και την ενέργεια έργα τα οποία ωφελούν το περιβάλλον και βελτιώνουν την ενεργειακή απόδοση, τη χρήση ανανεώσιμων πηγών ενέργειας, την ανάπτυξη και την ενίσχυση συνδυασμένων μεταφορών και δημόσιων μεταφορικών μέσων.

3.3 Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Σύμφωνα με τον Κανονισμό (ΕΕ) 1304/2013 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και Συμβουλίου, θεσπίζονται η αποστολή και οι δράσεις του όπως και οι θεματικοί στόχοι, οι κανόνες και οι αρχές που διέπουν τον προγραμματισμό, η παρακολούθηση, η διαχείριση και ο έλεγχος (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015).

Οι επενδύσεις του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου σχετίζονται με έργα που επικεντρώνονται στους ανθρώπους των κρατών μελών και βελτιώνουν τις ευκαιρίες απασχόλησης και εκπαίδευσης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αλλά και δημιουργούν ευνοϊκότερες συνθήκες για τις κοινωνικά ευάλωτες ομάδες που διαβιούν κάτω από το όριο φτώχειας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015).

Για την προγραμματική περίοδο 2014-2020 οι τέσσερις θεματικοί στόχοι της πολιτικής συνοχής είναι οι εξής (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015):

- Η προώθηση της ενασχόλησης και η στήριξη της κινητικότητας των εργαζομένων.
- Η ώθηση της κοινωνικής ένταξης και η αντιμετώπιση της φτώχειας.
- Η χρηματοδότηση για τη δια βίου μάθηση και την εκπαίδευση.
- Η ενίσχυση της αποτελεσματικότητας στη δημόσια διοίκηση.

Οι επενδύσεις της θεματικής επικέντρωσης των πόρων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, θα συμβάλλουν στη βελτίωση της κοινωνικής ένταξης καθώς και στην καταπολέμηση της φτώχειας. Το επενδυτικό κεφάλαιο της προγραμματικής περιόδου 2014-2020 ανέρχεται στο 20% των διατιθέμενων πόρων.

3.4 Το Ευρωπαϊκό Γεωργικό Ταμείο Αγροτικής Ανάπτυξης

Το Ταμείο επιδιώκει να στηρίξει την Κοινή Αγροτική Πολιτική (Κ.Α.Π) και να ενισχύσει την αγροτική οικονομία η οποία είναι ο δεύτερος βασικός πυλώνας ανταγωνιστικότητας της Ένωσης. Οι χρηματοδοτικές προτεραιότητες του Ταμείου για την προγραμματική περίοδο 2014-2020 είναι οι ακόλουθες (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015):

- Η στήριξη στη γεωργία, την δασοκομία και των αγροτικών περιοχών μέσω της μεταφοράς γνώσεων και καινοτομιών.
- Η ενίσχυση της γεωργίας όσον αφορά τη βιωσιμότητα και την ανταγωνιστικότητα καθώς και η ώθηση καινούριων γεωργικών τεχνολογιών και η αειφόρος διαχείριση των δασών.
- Η ορθή μεταχείριση των ζώων και η αντιμετώπιση κινδύνων στη γεωργία.
- Η προσπάθεια δημιουργίας μιας οικονομίας με χαμηλό επίπεδο εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα στους κλάδους της γεωργίας και της δασοκομίας.
- Η επιδιόρθωση, η διατήρηση και η ενδυνάμωση των οικοσυστημάτων που αφορούν τη γεωργία και τη δασοκομία.

3.5 Το Ευρωπαϊκό Ταμείο Θάλασσας και Αλιείας

Το Ταμείο αυτό πραγματεύεται δράσεις που σχετίζονται με τη θάλασσα και την αλιευτική πολιτική της Ε.Ε. Η οικονομία της Ευρωπαϊκής Ένωσης στηρίζεται σε αυτό όπως και στα υπόλοιπα Ταμεία. Οι χρηματοδοτήσεις του γίνονται σε έργα που αφορούν (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015):

- Τη πρόσβαση των αλιέων προς βιώσιμες πρακτικές αλιείας.
- Τη διαφοροποίηση των οικονομιών παράκτιων κοινοτήτων.
- Τη βελτίωση της ποιότητας ζωής με τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας στις ευρωπαϊκές παράκτιες περιοχές.

4. Ο Κανονισμός Κοινών Διατάξεων της Ε.Ε.

Στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της 17ης Ιουνίου 2010 εγκρίθηκε η στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης και χαρακτηρίστηκε διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς. Οι χώρες της Ευρωπαϊκής ένωσης κατά την διάρκεια της προγραμματικής περιόδου 2014-2020 έχουν ως στόχο την ισόρροπη και αρμονική ανάπτυξη καθώς και τη μείωση των ανισοτήτων, με την βοήθεια των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών και Επενδυτικών Ταμείων.

Μέσω του Κανονισμού καθορίζονται οι κανόνες που οφείλουν να εφαρμόζονται από τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά και Επενδυτικά Ταμεία αλλά και η συνοχή μεταξύ του Κανονισμού και των ειδικών διατάξεων. Έτσι, ορίζονται με ακρίβεια οι σχέσεις μεταξύ των Ταμείων και θεσπίζονται ειδικοί συμπληρωματικοί κανόνες σύμφωνα με τους οποίους θα λειτουργούν τα Ταμεία.

Σύμφωνα με το άρθρο (5) του προοιμίου του Κανονισμού οι απόκεντρες περιφέρειες σύμφωνα με την οικονομική και κοινωνική κατάσταση τους, θα πρέπει να επωφελούνται από ειδικά μέτρα και επιπλέον χρηματοδότηση. Αντίστοιχα σύμφωνα με το άρθρο (6) του προοιμίου, που αφορά τις βόρεια αραιοκατοικημένες περιοχές για να υπάρξει αντιστάθμιση των σοβαρών και φυσικών ή δημογραφικών προβλημάτων τους προβλέπεται ειδική χρηματοδότηση.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση καλείται να αντιμετωπίσει σημαντικές προκλήσεις που έχουν διαφορετικό αντίκτυπο στις περιφέρειες και στα κράτη μέλη. Οι μεγάλες κοινωνικές και δημογραφικές αλλαγές που διαδραματίζονται στην Ευρώπη μπορεί να επιβαρύνουν την εκπαίδευση και την κοινωνική πρόνοια και ασφάλεια, με αποτέλεσμα τη δημιουργία μακροπρόθεσμων προβλημάτων ανταγωνιστικότητας.

Οι λύσεις που δίνουν τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά και Επενδυτικά Ταμεία, στα πλαίσια της επίτευξης της Στρατηγικής Συνοχής, αυξάνουν την αποτελεσματικότητα, και αντιμετωπίζουν τις χωρικές ανάγκες.

Μια σειρά ορισμών έχει θεσπιστεί στο πρώτο μέρος του Κανονισμού και κρίνεται ιδιαίτερα χρήσιμο να αναφερθούν στα πλαίσια αυτής της εργασίας.

Στο εδάφιο (19) του άρθρου 2 αναφέρεται για πρώτη φορά ο ορισμός της «στρατηγικής τοπικής ανάπτυξης με πρωτοβουλία κοινοτήτων» δηλαδή: «ένα

συνεκτικό σύνολο πράξεων για την ικανοποίηση τοπικών στόχων και αναγκών, το οποίο συμβάλλει στην επίτευξη της στρατηγικής της Ένωσης για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη και η οποία σχεδιάζεται και εφαρμόζεται από μια ομάδα τοπικής δράσης». Έτσι διαφαίνεται η προθυμία της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την αντιμετώπιση των προβλημάτων και των συνθηκών που επικρατούν στις διάφορες περιφέρειές της, με τη λήψη τοπικών πρωτοβουλιών με στόχο την αξιοποίηση των ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων των συγκεκριμένων περιοχών, και την επίτευξη των κεντρικά θεσπισμένων στόχων όπως τέθηκαν από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της 17ης Ιουνίου 2010.

Μέσω του Κανονισμού όπως αναφέρεται στο άρθρο (7) προωθείται η αρχή της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων και η μη διάκριση τους.

Οι έντεκα θεματικοί στόχοι που ορίζονται στον Κανονισμό στο άρθρο (9) και υποστηρίζονται από τα Ευρωπαϊκά και Διαρθρωτικά Ταμεία και το κοινό στρατηγικό πλαίσιο για την επίτευξη της οικονομικής, κοινωνικής και εδαφικής συνοχής είναι οι εξής:

ΕΞΥΠΝΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

1. Έμφαση στην έρευνα για την τεχνολογική ανάπτυξη και την καινοτομία.
2. Βελτίωση της πρόσβασης, της χρήσης και της ποιότητας των τεχνολογιών των πληροφοριών και των επικοινωνιών.
3. Ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των μικρομεσαίων επιχειρήσεων και του γεωργικού τομέα (όσον αφορά το ΕΓΤΑΑ), και του τομέα της αλιείας και της υδατοκαλλιέργειας (όσον αφορά το ΕΤΘΑ).

ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

4. Στήριξη της στροφής προς μια οικονομία με μειωμένη χρήση άνθρακα σε όλους τους τομείς.
5. Προώθηση της προσαρμογής στην κλιματική αλλαγή, πρόληψη και διαχείριση κινδύνων.
6. Διατήρηση και προστασία του περιβάλλοντος και προώθηση της αποδοτικής χρήσης πόρων.

7. Προώθηση των βιώσιμων μεταφορών και άρση προβλημάτων σε βασικές υποδομές δικτύων.

ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥΣ

8. Προώθηση της βιώσιμης και ποιοτικής απασχόλησης και στήριξη της κινητικότητας της εργασίας.
9. Προώθηση της κοινωνικής ένταξης και καταπολέμηση της φτώχειας και των όλων διακρίσεων.
10. Επενδύσεις σε εκπαίδευση, κατάρτιση και επαγγελματική κατάρτιση για δεξιότητες και δια βίου μάθηση.
11. Ενίσχυση της θεσμικής επάρκειας δημόσιων αρχών και παραγόντων καθώς και αποτελεσματική δημόσια διοίκηση.

Στο Παράρτημα I από το Κοινό Στρατηγικό Πλαίσιο (ΚΣΠ) του Κανονισμού αναλύονται οι προτεραιότητες και οι στόχοι που θέτονται για κάθε Ταμείο, εμπεριέχονται οι αρχές στρατηγικής καθοδήγησης, σε συνεργασία των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών και Επενδυτικών Ταμείων με άλλα ενωσιακά μέσα και πολιτικές, σύμφωνα πάντα με τους γενικούς στόχους για τη δημιουργία μιας έξυπνης, διατηρήσιμης και χωρίς αποκλεισμούς Ένωση.

Επίσης στο εδάφιο (2) του Παραρτήματος αναφέρονται οι προτεραιότητες των κρατών μελών όσον αφορά τις χρηματοδοτήσεις που λαμβάνουν, με σκοπό την καταπολέμηση της ανεργίας εστιάζοντας στους νέους, την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών, την αντιμετώπιση των συνεπειών της κρίσης και τέλος την προώθηση της κοινωνικής ένταξης.

Είναι σαφές ότι οι στόχοι που τέθηκαν κατά την προγραμματική περίοδο 2014-2020 λάμβαναν υπόψη την χρηματοπιστωτική κρίση που έπληττε μεγάλο ποσοστό των περιφερειών της Ένωσης και προκλήθηκε οικονομική υστέρηση, αύξηση των κοινωνικών προβλημάτων και όξυνση των ανισοτήτων. Αυτοί λοιπόν αφορούσαν την απασχόληση, την εκπαίδευση, την κατάρτιση καθώς και την καταπολέμηση των ανισοτήτων.

5. Το Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης 2014-2020

Στα πλαίσια της προσπάθειας της Ελλάδας να χρησιμοποιήσει τα διατιθέμενα χρηματοδοτικά αναπτυξιακά εργαλεία ώστε να επιτύχει τους αποφασισμένους στόχους αναφορικά με την οικονομική, την κοινωνική και την εδαφική συνοχή, συντάχθηκε και υποβλήθηκε το Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης 2014-2020 (ΕΣΠΑ), που αποτελεί το κεντρικό στρατηγικό σχέδιο ανάπτυξης. Το αναπτυξιακό όραμα όπως περιγράφεται στο πρότυπο κείμενο είναι: *«Συμβολή στην αναγέννηση της ελληνικής οικονομίας με ανάταξη και αναβάθμιση του παραγωγικού και κοινωνικού ιστού της χώρας και τη δημιουργία και διατήρηση βιώσιμων θέσεων απασχόλησης, έχοντας ως αιχμή την εξωστρέφει, καινοτόμο και ανταγωνιστική επιχειρηματικότητα και γνώμονα την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και τις αρχές της αειφόρου ανάπτυξης»* (ΕΣΠΑ 2014 – 2020) (Υπουργείο Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας, 2014).

5.1 Προσδιορισμός των Αναπτυξιακών Αναγκών

Μετά από μια εννεαετή ύφεση και ένα βαρύτατο πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής που έφερε καταστροφικές συνέπειες για την ελληνική κοινωνία και οικονομία, το ΑΕΠ συρρικνώθηκε κατά 25% και η ανεργία έφτασε στα υψηλότερα ποσοστά, πλήττοντας ιδιαίτερα τους νέους με ποσοστό ρεκόρ στην Ευρωπαϊκή Ένωση 60%, άρχισε να διαφαίνεται η αναγκαιότητα στήριξης της ελληνικής οικονομίας. (Υπουργείο Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας, 2014).

Συγκριτικά με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης εντοπίστηκαν οι παρακάτω αδυναμίες στην ελληνική οικονομία (Υπουργείο Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας, 2014):

- Έλλειψη επιχειρηματικότητας και ταυτόχρονα μη καινοτομική δραστηριότητα από τις μικρές επιχειρήσεις υστερώντας σε καινοτόμα προϊόντα αλλά και υπηρεσίες.

- Η χώρα αποτελείται από μικρές επιχειρήσεις οικογενειακού χαρακτήρα με ανεπαρκή κεφάλαια και γι' αυτό το λόγο υπάρχει αδυναμία πρόσβασης σε χρηματοδοτικά εργαλεία .

Στο ΕΣΠΑ 2014-2020 τέθηκαν ορισμένες μεταρρυθμίσεις που θα δημιουργήσουν ένα νέο εθνικό σύστημα καινοτομίας όπως (Υπουργείο Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας, 2014):

- Ο συντονισμός της πολιτικής Έρευνας και Καινοτομίας από την Γενική Γραμματεία Έρευνας Τεχνολογίας και Καινοτομίας.
- Σχέδιο Δράσης και Εθνική Στρατηγική Έρευνας και Καινοτομίας με έγκριση από το κοινοβούλιο.
- Δημιουργία Περιφερειακών Επιστημονικών Συμβουλίων για την προώθηση των περιφερειακών πρωτοβουλιών για την Έρευνα, την Τεχνολογία και την καινοτομία.

5.2. Τομεακά και Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα

Το ΕΣΠΑ διαχωρίζεται στα Τομεακά Επιχειρησιακά προγράμματα τα οποία αφορούν έναν ή περισσότερους τομείς και έχουν εφαρμογή συνολικά στη χώρα και στα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα που πραγματοποιούνται σε κάθε περιφέρεια. Συνολικά λοιπόν είναι 20, 7 Τομεακά και 13 Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα.

Στον ακόλουθο πίνακα παρουσιάζεται η κατανομή των χρηματοδοτικών πόρων ανά επιχειρησιακό πρόγραμμα για την προγραμματική περίοδο 2014 – 2020

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ	Δημόσια Δαπάνη* [€]	Συμμετοχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης [€]	Εθνική Συμμετοχή [€]
ΤΟΜΕΑΚΑ			
1 Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία	4.665.144.590,00	3.646.378.272,00	1.018.766.318,00
2 Υποδομές Μεταφορών, Περιβάλλον και Αειφόρος Ανάπτυξη	5.186.665.146,00	4.333.917.411,00	852.747.735,00
3 Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση	2.667.494.916,00	2.104.926.538,00	562.568.378,00
4 Μεταρρύθμιση Δημόσιου Τομέα	486.913.888,00	377.228.416,00	109.685.472,00
5 Τεχνική Βοήθεια	401.870.438,00	317.612.097,00	84.258.341,00
6 Αγροτική Ανάπτυξη	5.880.192.246,00	4.718.291.793,00	1.161.900.453,00
7 Αλιεία & Θάλασσα	523.406.309,00	388.777.914,00	134.628.395,00
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΑ			
8 Ανατολική Μακεδονία & Θράκη	507.739.340,00	406.191.468,00	101.547.872,00
9 Κεντρική Μακεδονία	964.864.185,00	771.891.345,00	192.972.840,00
10 Θεσσαλία	401.130.674,00	320.904.539,00	80.226.135,00
11 Ήπειρος	325.846.893,00	260.677.513,00	65.169.380,00
12 Δυτική Ελλάδα	490.985.732,00	392.788.583,00	98.197.149,00
13 Δυτική Μακεδονία	330.737.741,00	264.590.187,00	66.147.554,00
14 Στερεά Ελλάδα	190.052.422,00	95.026.211,00	95.026.211,00
15 Πελοπόννησος	270.342.339,00	216.273.871,00	54.068.468,00
16 Ιόνια Νησιά	226.924.700,00	181.539.758,00	45.384.942,00
17 Βόρειο Αιγαίο	301.669.500,00	241.335.599,00	60.333.901,00
18 Κρήτη	434.883.125,00	347.906.498,00	86.976.627,00
19 Αττική	1.139.966.974,00	911.973.576,00	227.993.398,00
20 Νότιο Αιγαίο	168.170.562,00	84.085.281,00	84.085.281,00
ΣΥΝΟΛΟ (Τομεακά και Περιφερειακά)	25.565.001.720,00	20.382.316.870,00	5.182.684.850,00

Δημόσια Δαπάνη: Η δαπάνη που πραγματοποιείται για την κάλυψη μέρους (όταν υπάρχει και ιδιωτική συμμετοχή) ή όλου (όταν υπάρχει μόνο δημόσια συμμετοχή) του προϋπολογισμού ενός Επιχειρησιακού Προγράμματος ή/και έργου, και προέρχεται εξ ολοκλήρου από Δημόσιους (Εθνικούς και Κοινοτικούς) πόρους, δηλαδή είναι το άθροισμα της Εθνικής Δημόσιας Δαπάνης (Εθνική Συμμετοχή) και της συνδρομής της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Πίνακας1: Χρηματοδοτικοί Πόροι 2014 - 2020

(Υπουργείο Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας, 2014).

Πηγή: ΥΠΑΑΝ ΕΣΠΑ 2014 – 2020.

Το επιχειρησιακό πρόγραμμα «Μεταρρύθμιση Δημόσιου Τομέα» αποτελεί τον ενδέκατο θεματικό στόχο όπως έχει τεθεί από τον Κανονισμό Κοινών Διατάξεων (Ε.Ε) και αφορά την «Ενίσχυση της θεσμικής ικανότητας των δημοσίων υπηρεσιών

και των φορέων, καθώς και της αποτελεσματικής δημόσιας διοίκησης» (Υπουργείο Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας, 2014).

Το ιδιαίτερο περιβάλλον που έχει δημιουργηθεί από την έναρξη της χρηματοπιστωτικής κρίσης, στην Ελλάδα, έχει αναγκάσει τόσο τη Δημόσια Διοίκηση, όσο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα να λειτουργεί υπό καθεστώς ρευστότητας και αμφισβήτησης της εμπιστοσύνης τόσο από τους πολίτες όσο και από τα εγχώρια και ξένα ΜΜΕ, μέσω επιθέσεων που αφορούσαν το μέγεθος και το παραγόμενο έργο από τους αντίστοιχους φορείς.

Η συνεπής και αδιατάρακτη λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, καθιστά πιο εύχρηστη την εφαρμογή των κυβερνητικών πολιτικών που αποσκοπούν στη διευκόλυνση των φυσικών και νομικών προσώπων, κάτι το οποίο λόγω συνθηκών δεν ήταν δυνατό να επιτευχθεί (Υπουργείο Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας, 2014).

Η αδυναμία συστηματικής και συντονισμένης λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης έχει όμως αρνητικό αντίκτυπο και δυσμενείς επιπτώσεις στην αναπτυξιακή πορεία της χώρας, καθώς δεν δημιουργούνται οι ευνοϊκές συνθήκες που θα συμβάλλουν στη δημιουργία του κατάλληλου περιβάλλοντος για την αξιοποίηση των δυνατοτήτων από τις παραγωγικές δυνάμεις και τη συμβολή τους στην προσπάθεια εξόδου της χώρας από την εσωστρέφεια και τον αποκλεισμό από τον διεθνή παραγωγικό στίβο.

Η προσαρμογή της Δημόσιας Διοίκησης στα νέα δεδομένα, η αντανakλαστική ανταπόκριση στις μεταβαλλόμενες ανάγκες των φυσικών και νομικών προσώπων, αποτελεί ριζική συνθήκη για τη σταδιακή επανέναρξη της οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης (Υπουργείο Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας, 2014).

Παρά τις προσπάθειες εκσυγχρονισμού και μεταρρυθμίσεων που έχουν γίνει (οι περισσότερες με χρηματοδότηση από τα ΕΔΕΤ), η κρίση κατέδειξε τις προτεραιότητες που πρέπει να επικεντρωθεί ο κρατικός μηχανισμός για τη δημιουργία ενός σύγχρονου επιτελικού κράτους με τη δυνατότητα αποκεντρωμένων εκτελεστικών διοικήσεων και κυρίως με σύγχρονες υποδομές και υπηρεσίες όπου θα παρέχεται η δυνατότητα πρόσβασης και εξυπηρέτησης σε όλους, με τεκμηριωμένες λειτουργικές διαδικασίες, εστιασμένες σε ποιοτικούς και ποσοτικούς στόχους, στην ανάπτυξη του στελεχιακού δυναμικού καθώς και σε διεργασίες κοινωνικής ευθύνης.

Αυτές οι ριζοσπαστικές μεταρρυθμίσεις θα αποτελέσουν τους πυλώνες σταθερότητας που θα επιτρέψουν την ομαλοποίηση των εργασιακών συνθηκών και την επιστροφή σε αναπτυξιακή τροχιά, ώστε να αντιμετωπιστούν οι μεγάλες διοικητικές προκλήσεις που αντιμετωπίζει θεσμικά η χώρα σήμερα και αφορούν τη Δημόσια Διοίκηση και είναι (Υπουργείο Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας, 2014):

- Η αποκατάσταση της αξιοπιστίας και της εμπιστοσύνης στη θεσμική λειτουργία.
- Η υποστήριξη των επιχειρηματικών πρωτοβουλιών και η βιώσιμη ανάπτυξη.
- Η άμβλυνση των κοινωνικών ανισοτήτων.
- Η εστιασμένη εξυπηρέτηση των φυσικών και νομικών προσώπων.

Οι δείκτες αποδοτικότητας της Δημόσιας Διοίκησης και του ευρύτερου δημόσιου τομέα στην Ελλάδα είναι ιδιαίτερα χαμηλοί, σε σχέση με τους αντίστοιχους στην Ευρωπαϊκή Ένωση και οφείλονται: α) σε ανεπάρκεια οργάνωσης και διαχείρισης του στελεχιακού δυναμικού, β) στις αρμοδιότητες που παρουσιάζουν υψηλότατο βαθμό αλληλοκάλυψης και κατάτμησης μεταξύ των δομών διοίκησης, γ) στη χαώδη και ανεπαρκή επικοινωνία μεταξύ των φορέων, δ) στο δαιδαλώδες και πολύπλοκο νομικό πλαίσιο, ε) στις διαδικασίες που ορίζονται βάσει τύπου και όχι βάσει αποτελεσμάτων, στ) στην έλλειψη συλλογής δεδομένων και συστηματικής διαχείρισης για την άντληση στοιχείων που θα συμβάλλουν στις διορθωτικές μεταρρυθμιστικές ενέργειες, ζ) στην ανυπαρξία διαδικασιών επιθεωρήσεων και εσωτερικών ελέγχων καθώς και στην επιβολή κυρώσεων που οδηγούν σε έξαρση των φαινομένων διαφθοράς (Υπουργείο Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας, 2014).

Σύμφωνα με την τελευταία Έκθεση της Ε.Ε, COM(2014)¹ που αφορά την καταπολέμηση της διαφθοράς, καταδεικνύεται πως η διαφθορά αποτελεί μέρος της καθημερινότητας στις συναλλαγές με τις κρατικές υπηρεσίες στην Ελλάδα και υπονομεύει το κύρος και την αξιοπιστία των δημοκρατικών θεσμών, πλήττοντας τα μέτρα οικοδόμησης εμπιστοσύνης μεταξύ των φυσικών και νομικών προσώπων και του κράτους (Υπουργείο Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας, 2014).

Για την προγραμματική περίοδο 2014 – 2020, τα διατιθέμενα κονδύλια από τα ΕΔΕΤ αποτέλεσαν την κύρια πηγή -αν όχι την αποκλειστική- χρηματοδότησης με

1 EU Anti-Corruption Report

σκοπό (βάσει και του ενδέκατου θεματικού στόχου), την αποτελεσματική και συντονισμένη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης και του ευρύτερου δημόσιου τομέα² για την εφαρμογή των δράσεων και την επιτάχυνση των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων, την αναμόρφωση του διοικητικού και θεσμικού πλαισίου της Δημόσιας Διοίκησης και τη βελτίωση των επιδόσεων και των λειτουργικών αποτελεσμάτων (Υπουργείο Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας, 2014).

Λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών που επικρατούσαν στη χώρα μας, κατά τη διάρκεια υλοποίησης του ΕΣΠΑ 2007 – 2013, το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα , Διοικητική Μεταρρύθμιση (2007 – 2013), δεν ολοκλήρωσε τους στόχους που είχαν τεθεί και κυρίως τη βασική του επιδίωξη, δηλαδή *«την δημιουργία μιας διακυβέρνησης, αποτελεσματικής, ανοιχτής και ευέλικτης με επίκεντρο τον πολίτη³»*.

Οι χρηματοδοτικοί πόροι διοχετεύθηκαν κυρίως σε δράσεις που αφορούσαν την ηλεκτρονική διακυβέρνηση, τη βελτίωση του νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου, την αύξηση της αποτελεσματικότητας μέσω της διοικητικής ανασυγκρότησης και την προσπάθεια ολοκλήρωσης ενός νέου χάρτη αυτοδιοίκησης, όπου όμως η πράξη εφαρμογής καθυστέρησε σημαντικά.

Κατά τον σχεδιασμό των δράσεων της προγραμματικής περιόδου 2014 – 2020, λήφθηκαν υπόψη, αδυναμίες που προέκυψαν κατά την προηγούμενη περίοδο χρηματοδοτικών δράσεων του ΕΣΠΑ (2007 -2013), για την υλοποίηση μεταρρυθμίσεων στη Δημόσια Διοίκηση, όπως α) η εστίαση και εκπλήρωση των στόχων όπως προέκυπταν από το έγγραφο εθνικής στρατηγικής⁴, β) η έλλειψη συντονισμού τόσο σε επιχειρησιακό όσο και σε λειτουργικό επίπεδο, γ) ο σχεδιασμός μεταρρυθμίσεων χωρίς τις απαραίτητες μελέτες ωφέλειας – κόστους, αξιοποίησης ανθρώπινου δυναμικού και ανασχεδιασμού των λειτουργικών διεργασιών, δ) η επίβλεψη εφαρμογής των μεταρρυθμίσεων και αλλαγών σε κεντρικό επίπεδο. Αποτέλεσμα αυτών ήταν η υστέρηση απορρόφησης των κονδυλίων, η μη υλοποίηση των προτεινόμενων δράσεων, και η ανεπάρκεια εφαρμογής των μεταρρυθμίσεων και του εκσυγχρονισμού της Δημόσιας Διοίκησης (Υπουργείο Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας, 2014).

2 Περιλαμβάνοντας και τους ΟΤΑ α' και β' βαθμίου

3 Το "όραμα" του Ε.Π. Δ.Μ 2007 - 2013

4 Σύμφωνα με τις κατευθύνσεις που ορίζονταν στο Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων

Για την τρέχουσα προγραμματική περίοδο ΕΣΠΑ 2014 – 2020, η οποία αποτελεί και αντικείμενο μελέτης στο επόμενο κεφάλαιο, έχουν εκπονηθεί από τα συναρμόδια υπουργεία, οι σχετικές μελέτες για τις αναγκαίες μεταρρυθμίσεις και τον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης, καθώς και για σχολάζουσες δράσεις που δεν υλοποιήθηκαν στα πλαίσια του προηγούμενου Πλαισίου Ανάπτυξης (Υπουργείο Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας, 2014).

6. Διοικητική Μεταρρύθμιση Δημόσιου Τομέα 2014–2020

Στα πλαίσια της προγραμματικής περιόδου για τη στρατηγική «Ευρώπη 2020», η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, έδωσε στη δημοσιότητα τις επιδόσεις των κρατών μελών που αφορούν βασικούς τομείς πολιτικής. Σκοπός της συγκεκριμένης αναφοράς ήταν να υπάρξει η δυνατότητα σύγκρισης μεταξύ τους, λειτουργώντας παράλληλα ως ένα εργαλείο συγκριτικής προτυποποίησης (benchmarking) καθώς και να αναδείξει τις προκλήσεις που καλείται να αντιμετωπίσει η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΣΠΑ, 2014).

6.1 Θεματικοί Στόχοι και Επενδυτικές Προτεραιότητες

Οι επιδόσεις που αφορούν την Ελλάδα στον τομέα της ποιότητας λειτουργιών για τη δημόσια διοίκηση αναφορικά με τους δείκτες, είναι ιδιαίτερος χαμηλές σε σχέση με τους μέσους όρους των υπολοίπων κρατών της Ε.Ε. (ΕΣΠΑ, 2014).

Ο δείκτης που αφορά την αποτελεσματικότητα διακυβέρνησης που κατέχει η Ελλάδα είναι στην 26η θέση στο σύνολο των 28 κρατών μελών. Για τις υπηρεσίες ηλεκτρονικής διακυβέρνησης περιλαμβάνονται τέσσερις επιμέρους δείκτες όπως η online διαθεσιμότητα, η χρηστικότητα, η ταχύτητα και η ευκολία στη χρήση, η χώρα βαθμολογείται σε κλίμακα 0 - 100 με 50, πολύ κάτω από τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο που είναι 72. Η μέτρηση αυτή έγινε μόνο για επτά τομείς της δημόσιας διοίκησης και όχι για το σύνολό της. Επίσης, η Διοίκηση Στελεχιακού Δυναμικού και η αποτελεσματικότητα των στρατηγικών στην Κεντρική Κυβέρνηση, βρίσκονται στην προτελευταία θέση των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΣΠΑ, 2014).

Όπως έχει αναφερθεί σε προηγούμενο κεφάλαιο, η αποτίμηση του μεγέθους της Δημόσιας Διοίκησης μιας χώρας εξαρτάται από πολλούς παράγοντες. Συγκρινόμενη η Ελλάδα σε σχέση με το μέγεθος των “ισχυρών” κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, διατηρεί υψηλότατο και πιο δαπανηρό δημόσιο τομέα από αυτά, με χαμηλότερη όμως ποιότητα παρεχόμενων υπηρεσιών και λοιπών αγαθών κοινής ωφέλειας (ΕΣΠΑ, 2014).

Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Διοικητική Μεταρρύθμιση» βασίζεται σε δυο στρατηγικά σχέδια που αφορούν τη Διοικητική Μεταρρύθμιση και την Ηλεκτρονική

Διακυβέρνηση. Η Διοικητική Μεταρρύθμιση απαρτίζεται από τέσσερις πυλώνες που αφορούν τη διοικητική ικανότητα του δημόσιου τομέα (ΕΣΠΑ, 2014):

- Αναδιοργάνωση των διοικητικών δομών.
- Στρατηγική αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού.
- Εξορθολογισμό των βασικών διοικητικών λειτουργιών.
- Ενίσχυση της διαφάνειας και της λογοδοσίας.

Η Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση, συνίσταται από τρεις στρατηγικούς πυλώνες:

- Εκσυγχρονισμό του κράτους.
- Επανασύνδεση του πολίτη με το κράτος και τη Δημόσια Διοίκηση.
- Συντονισμός οριζόντιων πολιτικών Τεχνολογιών Πληροφορικής & Επικοινωνιών, στη Δημόσια Διοίκηση⁵.

6.2 Τομεακές Πολιτικές

Μέσα από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Μεταρρύθμιση του Δημόσιου Τομέα 2014 – 2020», επιχειρείται η εφαρμογή των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων που θα συμβάλλουν στην αποτελεσματική εφαρμογή πολιτικών και στη λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης. Για τον λόγο αυτό έχουν δοθεί οι παρακάτω θεματικές προτεραιότητες στους τομείς (ΕΣΠΑ, 2014):

- Δημοσιονομικής/φορολογικής διαχείρισης
- Δικαιοσύνης
- Υγείας
- Κοινωνικής ασφάλισης
- Πρόγραμμα «Καλλικράτης»⁶

⁵ Με το ΠΔ 166/2014 συστάθηκε η Γενική Διεύθυνση Μεταρρυθμιστικής Πολιτικής & Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης με σκοπό την εξειδίκευση των οριζόντιων και τομεακών δράσεων που αφορούν τις επιμέρους στρατηγικές

6.2.1 Φορολογική – Δημοσιονομική Διαχείριση

Το φορολογικό σύστημα έχει αναμορφωθεί πολλές φορές τα τελευταία χρόνια, ακολουθώντας τις επιταγές που προέκυπταν από τις μνημονιακές υποχρεώσεις της χώρας μέσω των χρηματοδοτικών οργανισμών (ΕΣΠΑ, 2014).

Οι μεταρρυθμίσεις στη φορολογική διοίκηση που πραγματοποιήθηκαν κυρίως με αλλαγές στον δικονομικό κώδικα, δεν απέφεραν τα αναμενόμενα έσοδα, ούτε βέβαια είχαν και τον αναμενόμενο αντίκτυπο στη φορολογική πειθαρχία (ΕΣΠΑ, 2014).

Η ανάγκη για να αντιμετωπιστούν οι περαιτέρω αδυναμίες συνεχίζει να παραμένει πρώτη και επείγουσα προτεραιότητα στην ατζέντα κάθε κυβέρνησης. Αυτό έγινε πραγματικότητα μέσω της σύστασης ενός νέου ενιαίου θεσμού διαχείρισης, αυτόν της Γενικής Γραμματείας Δημόσιας Διοίκησης (ΕΣΠΑ, 2014).

Μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος θα καταβληθούν προσπάθειες δημιουργίας ενός εστιασμένου φορολογικού μηχανισμού με αποτελεσματική και υψηλή εισπρακτική δυναμική και παράλληλη καταπολέμηση της φοροδιαφυγής. Οι στόχοι είναι (ΕΣΠΑ, 2014):

- Βελτίωση της αποτελεσματικότητας της φορολογικής και δημοσιονομικής διοίκησης.
- Βελτίωση και ανάπτυξη υποδομών και συστημάτων Τεχνολογίας Πληροφορικής και Επικοινωνιών.
- Ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και άλλες οριζόντιες δράσεις.

6.2.2 Δικαιοσύνη

6 Το πρόγραμμα “Καλλικράτης” ν.3852/10 “*Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης*” ολοκληρώθηκε προ της έναρξης της τρέχουσας προγραμματικής περιόδου (2014 – 2020) και τα κονδύλια μεταφέρθηκαν σε άλλους τομείς.

Αποτελεί πάγια επιδίωξη και από τις βασικές αρχές σύστασης της Ευρωπαϊκής Ένωσης η ισονομία και η απόδοση δικαιοσύνης χωρίς διακρίσεις και με αποφάσεις που να είναι έγκαιρες και άμεσα εκτελέσιμες (ΕΣΠΑ, 2014).

Κατά την περίοδο διαβούλευσης του ΕΣΠΑ 2014 – 2020 και καθόσον η χώρα βρισκόταν υπό τον ασφυκτικά περιοριστικό κλοιό των μνημονιακών της υποχρεώσεων, μέσα από την εργαλειοθήκη του ΟΟΣΑ (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης) προέκυψαν σημαντικές ελλείψεις στη λειτουργία της Δικαιοσύνης στη χώρα μας όπως (ΕΣΠΑ, 2014):

- Η καθυστέρηση απονομής δικαιοσύνης.
- Η ασφυξία των Σωφρονιστικών Καταστημάτων και η δυσλειτουργία του υφιστάμενου Συστήματος Σωφρονισμού.
- Η ανεπάρκεια υποδομών για αποτελεσματική θεσμική λειτουργία της απονομής Δικαιοσύνης και του Σωφρονιστικού Συστήματος.

Κατά την προηγούμενη προγραμματική περίοδο (ΕΣΠΑ 2007 – 2013), η κύρια στρατηγική αφορούσε την προώθηση των διαδικασιών μείωσης του φόρτου των συσσωρευμένων δικαστικών υποθέσεων υπό την καθυστέρηση των δικαστηρίων (ΕΣΠΑ, 2014).

Κατά την προγραμματική περίοδο (ΕΣΠΑ 2007 – 2014) δόθηκε προτεραιότητα στην ανάπτυξη συστημάτων και εφαρμογών που θα επιταχύνουν την ηλεκτρονική δικαιοσύνη όχι μόνο για τα κύρια δικαστήρια, αλλά για το σύνολο της χώρας. Παράλληλα τέθηκαν ορισμένοι στόχοι υπό επίτευξη (ΕΣΠΑ, 2014):

- Βελτίωση της εξυπηρέτησης των πολιτών σε σχέση με την ταχύτητα και την ποιότητα απόδοσης της δικαιοσύνης.
- Αναβάθμιση της αντι-εγκληματικής πολιτικής και βελτίωση της αποδοτικότητας του σωφρονιστικού συστήματος.

6.2.3 Υγεία

Οι υπηρεσίες υγείας αποτελούν έναν κλάδο της Δημόσιας Διοίκησης που επλήγη ανεπανόρθωτα λόγω των περικοπών των κρατικών δαπανών και της ταυτόχρονης μείωσης του προσωπικού (ΕΣΠΑ, 2014).

Η υγειονομική περίθαλψη της Ελλάδας βρίσκεται στην 25η θέση, από την 22η που κατείχε πριν από την έναρξη της χρηματοπιστωτικής κρίσης και τη δραστική μείωση των κρατικών δαπανών (ΕΣΠΑ, 2014). Σύμφωνα με την τελευταία έκθεση του ΟΟΣΑ το σύνολο των κρατικών δαπανών για την υγεία στην Ελλάδα μειώθηκαν κατά 30% για το χρονικό διάστημα 2009 - 2013 ενώ κατά τα προηγούμενα έτη, υπήρχε μια αυξητική τάση της τάξεως του 5% ετησίως (ΕΣΠΑ, 2014).

Βάσει του προγράμματος δημοσιονομικής σταθερότητας, η χρηματοδότηση του συστήματος υγείας υφίσταται αυστηρούς περιορισμούς, παρά την εθνική στρατηγική που δίνει έμφαση στην πρόληψη και στην παροχή πρωτοβάθμιας φροντίδας στο σύνολο του πληθυσμού.

Παρ' όλα αυτά, οι προσπάθειες μεταρρύθμισης του Συστήματος Υγείας, βρίσκονται εν εξελίξει και η τρέχουσα προγραμματική περίοδος (ΕΣΠΑ 2014 – 2020), συμβάλλει προς αυτή την κατεύθυνση αφού οι στόχοι που έχουν τεθεί αφορούν (ΕΣΠΑ, 2014):

- Αναβάθμιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών υγείας, μέσω μιας ριζικής αναπροσαρμογής του τρέχοντος μοντέλου και κατ' επέκταση τη βελτίωση της σχέσης κόστους-αποτελέσματος.
- Εφαρμογή μεθόδων που προβλέπονται στο σύμφωνο δημοσιονομικής σταθερότητας και αφορούν τη βιωσιμότητα του συστήματος.
- Αξιολόγηση και προώθηση διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων που αφορούν το προσωπικό υγείας.

6.2.4 Κοινωνική Ασφάλιση

Η ριζική αναμόρφωση της κοινωνικής ασφάλισης αποτελεί μέρος των υποχρεώσεων της χώρας οι οποίες απορρέουν από το Δημοσιονομικό Σύμφωνο Σταθερότητας και ανάπτυξης. Στην τρέχουσα προγραμματική περίοδο του ΕΣΠΑ 2014-2020 το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Μεταρρύθμισης του Δημόσιου Τομέα, θα

συμβάλλει στην υλοποίηση των έργων της Γενικής Γραμματείας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ώστε να επιτευχθούν οι στόχοι που έχουν τεθεί και είναι (ΕΣΠΑ, 2014):

- Αναβάθμιση του Μηχανισμού Διαχείρισης και Ελέγχου για τη Διασφάλιση της Βιωσιμότητας του Ασφαλιστικού Συστήματος.
- Έκδοση Σύνταξης ΙΚΑ εντός μιας ημέρας.

6.3 Αιτιολόγηση Επιλογής Θεματικών Στόχων & Επενδυτικών Προτεραιοτήτων

Το αρμόδιο Υπουργείο για την υλοποίηση του Επιχειρησιακού Προγράμματος συνέταξε πίνακες που αιτιολογούν τους θεματικούς στόχους και τις επενδυτικές προτεραιότητες προκειμένου να λάβει την έγκριση από τις αρμόδιες αρχές της Ε.Ε (ΕΣΠΑ, 2014).

Επιλεγμένος θεματικός στόχος	Επιλεγμένη επενδυτική προτεραιότητα	Αιτιολόγηση της επιλογής
<p>Θεματικός Στόχος Σ</p> <p>Βελτίωση της πρόσβασης, της χρήσης και της ποιότητας των τεχνολογιών των πληροφοριών και των επικοινωνιών</p>	<p>Ενίσχυση των εφαρμογών ΤΠΕ για ηλεκτρονική κυβέρνηση, ηλεκτρονική μάθηση, ηλεκτρονική ένταξη, ηλεκτρονικό πολιτισμό και ηλεκτρονική υγεία</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Μεγάλη υστέρηση της χώρας σε θέματα ηλεκτρονικής διακυβέρνησης. Ανάγκη για ανάπτυξη ολοκληρωμένων συστημάτων με στόχο την παροχή αναβαθμισμένων υπηρεσιών προς τον πολίτη και τις επιχειρήσεις 2. Μικρό πλήθος εφαρμογών με αποδέκτη τον πολίτη που έχουν επιτύχει τον σκοπό τους μέχρι σήμερα 3. Ψηφιακός αναλφαριθμητισμός και έλλειψη δεξιοτήτων ΤΠΕ στη δημόσια διοίκηση 4. Ανάγκη για υποστήριξη των μεγάλων μεταρρυθμίσεων που προέρχονται από το Μνημόνιο Οικονομικής & Χρηματοπιστωτικής Πολιτικής από τις τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών που αποτελούν βασικό εργαλείο στην προσπάθεια της χώρας να οδηγηθεί σε ανάκαμψη
<p>Θεματικός Στόχος 1ε</p> <p>Ενίσχυση της θεσμικής ικανότητας των δημόσιων αρχών και των ενδιαφερόμενων φορέων και της αποτελεσματικής δημόσιας διοίκησης</p>	<p>Επένδυση στη θεσμική ικανότητα και στην αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης και των Δημοσίων Υπηρεσιών σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο με στόχο τις μεταρρυθμίσεις, την καλύτερη κανονιστική ρύθμιση και την ορθή διακυβέρνηση</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Επιτακτική ανάγκη για μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης με αφορμή τη μεγάλη δημοσιονομική κρίση που περνάει η χώρα 2. Ανάγκη για οριζόντιες μεταρρυθμίσεις που διατρέχουν όλο το εύρος του δημόσιου τομέα με απώτερο σκοπό την πολυεπίπεδη διακυβέρνηση. Παράλληλα ανάγκη κάθετων τομεακών μεταρρυθμίσεων σε συγκεκριμένους τομείς μεγάλης σημασίας για τη χώρα
		<ol style="list-style-type: none"> 3. Ανάγκη εκπλήρωσης υποχρεώσεων που προέρχονται από το Μνημόνιο Οικονομικής & Χρηματοπιστωτικής Πολιτικής 4. Ανάγκη για βελτίωση της διαχείρισης και παράλληλα αναβάθμιση της ποιότητας του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας μέσω δράσεων κατάρτισης 5. Το ανθρώπινο δυναμικό σήμερα είναι ανεπαρκώς καταρτισμένο, χωρίς κίνητρα και στόχους. Επίσης συρρικνώνεται διαρκώς ενώ οι προκλήσεις που αντιμετωπίζει και τα καθήκοντα που αναλαμβάνει αυξάνουν.

Πίνακας 2: Θεματικοί Στόχοι
Πηγή: ΕΣΠΑ (2014)

Μέσω του Ε.Π. επιχειρείται η δημιουργία μιας Δημόσιας Διοίκησης, ικανής να ανταπεξέλθει σε προκλήσεις καθώς και σε πιέσεις που δημιουργούνται από την ανάγκη οικονομικής ανάπτυξης αλλά και από τις μνημονιακές υποχρεώσεις της χώρας (ΕΣΠΑ, 2014).

Η αποτελεσματικότητα και η αποδοτικότητα είναι δυο από τις βασικές παραμέτρους και αποτελούν θεμελιώδεις προτεραιότητες μαζί με τη μέγιστη αξιοποίηση των διατιθέμενων πόρων, οι οποίοι βρίσκονται σε περιορισμένη διαθεσιμότητα (ΕΣΠΑ, 2014).

Το όραμα που προέκυψε για το Ε.Π. είναι «στα επόμενα επτά χρόνια η Ελληνική Δημόσια Διοίκηση να καταστεί συνεκτική, καλά συντονισμένη, ευέλικτη, εξωστρεφής και προσανατολισμένη στο αποτέλεσμα, αποκαθιστώντας τη σχέση εμπιστοσύνης του κράτους με τους πολίτες και τις επιχειρήσεις, παρέχοντας πολιτοκεντρικές και συνεχώς αναβαθμιζόμενες υπηρεσίες αποτελώντας έτσι έναν από τους βασικούς πυλώνες για την ανάκαμψη της χώρας» (ΕΣΠΑ, 2014).

Μέσα από το αναπτυξιακό όραμα της Διοικητικής Μεταρρύθμισης που βρίσκεται σε σύμπνοια με το Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων και τους καταρτισμένους στόχους συνοχής της Στρατηγικής «Ευρώπη 2020», δημιουργήθηκε μια σειρά δράσεων και κατά συνέπεια χρηματοδοτικών προτεραιοτήτων (ΕΣΠΑ, 2014).

Ειδικότερα, ο πρώτος άξονας προτεραιότητας αναφέρεται στο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο με το ποσό στήριξης της ένωσης να ανέρχεται σε 101.758.390.000 ευρώ. Οι προτεραιότητες και οι στόχοι του πρώτου άξονα είναι:

- Ενίσχυση της θεσμικής ικανότητας των δημοσίων αρχών και των ενδιαφερομένων φορέων και της αποτελεσματικής δημόσιας διοίκησης.
- Επένδυση στη θεσμική ικανότητα και στην αποτελεσματικότητα των δημόσιων διοικήσεων και υπηρεσιών σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο εν όψει των μεταρρυθμίσεων, παράλληλα με τη βελτίωση της κανονιστικής ρύθμισης και της διακυβέρνησης.

- Αύξηση των τομέων δημόσιας δράσης στους οποίους εφαρμόζονται νέα συστήματα και διαδικασίες για την ενίσχυση του επιτελικού χαρακτήρα της δημόσιας διοίκησης.
- Αύξηση των φορέων του δημοσίου τομέα στους οποίους εφαρμόζονται σχέδια λειτουργικής αναδιοργάνωσης και απλοποίησης διοικητικών διαδικασιών.
- Αύξηση των φορέων του δημοσίου τομέα που εφαρμόζουν συστήματα στοχοθεσίας, αξιολόγησης και εσωτερικού ελέγχου για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας και της διαφάνειας στη δημόσια διοίκηση.

Ο δεύτερος άξονας προτεραιότητας αναφέρεται στο Ταμείο Εγγυοδοσίας Επενδύσεων με το ποσό στήριξης της ένωσης να ανέρχεται σε 165.143.205 ευρώ. Οι προτεραιότητες και οι στόχοι του δεύτερου άξονα είναι:

- Βελτίωση της πρόσβασης της χρήσης και της ποιότητας των τεχνολογιών των πληροφοριών και των επικοινωνιών.
- Ενίσχυση των εφαρμογών ΤΠΕ στον τομέα της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, της ηλεκτρονικής μάθησης, της ηλεκτρονικής ένταξης, του ηλεκτρονικού πολιτισμού και της ηλεκτρονικής υγείας.
- Αύξηση των φορέων και των συστημάτων του δημοσίου τομέα όπου εντείνεται η χρήση αποτελεσματικών μεθόδων ηλεκτρονικής διακυβέρνησης.
- Αύξηση των υπηρεσιών, των εφαρμογών και των συστημάτων ηλεκτρονικής διακυβέρνησης που παρέχονται προς τους πολίτες.

Ο τρίτος άξονας προτεραιότητας αναφέρεται και αυτός στο Ταμείο Εγγυοδοσίας Επενδύσεων με το ποσό στήριξης της ένωσης να ανέρχεται σε 3.748.996 ευρώ. Οι προτεραιότητες και οι στόχοι του τρίτου άξονα είναι οι ίδιοι με τους στόχους του δεύτερου άξονα.

Από τα παραπάνω εξάγονται σημαντικά συμπεράσματα που αφορούν το Ε.Π. «Μεταρρύθμιση Δημόσιου Τομέα 2014 – 2020». Το πιο σημαντικό είναι η προέλευση των χρηματοδοτικών κονδυλίων για την υλοποίηση των δράσεων όπου η πλειοψηφία τους προέρχεται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, όπου οι αναλογίες είναι 50% για τις δράσεις που σχετίζονται με την ηλεκτρονική διακυβέρνηση και για τις υπόλοιπες δράσεις συστημικού χαρακτήρα είναι επίσης 50%.

Ακόμη, περιλαμβάνονται έργα από το προηγούμενο Ε.Π. «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013» και από το Ε.Π. «Ψηφιακή Σύγκλιση» τα οποία έχουν κριθεί ως ώριμα και έχουν επικαιροποιηθεί σύμφωνα με τις επιταγές του τρέχοντος Ε.Π.

6.4. Το Ε.Π. «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2014-2020 με Αριθμούς

Μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας του ΥπΑΑν, anaptyxi.gov.gr, γίνεται η δημοσιοποίηση των στοιχείων, που αφορούν την πορεία εξέλιξης των έργων του ΕΣΠΑ 2014-2020, τόσο για το σύνολο της χώρας όσο και ανά περιφέρεια. Όσον αφορά το Ε.Π. «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2014-2020» οι επιδόσεις και η εξέλιξη των έργων παρουσιάζονται στη συνέχεια.

	265.373.735	208.248.110	92.919.446
Μεταρρύθμιση Δημόσιας Διοίκησης	265.373.735	208.248.110	92.919.446
<i>Ενίσχυση της θεσμικής ικανότητας των δημοσίων αρχών και των ενδιαφερόμενων φορέων και της αποτελεσματικής δημόσιας διοίκησης</i>	265.373.735	208.248.110	92.919.446

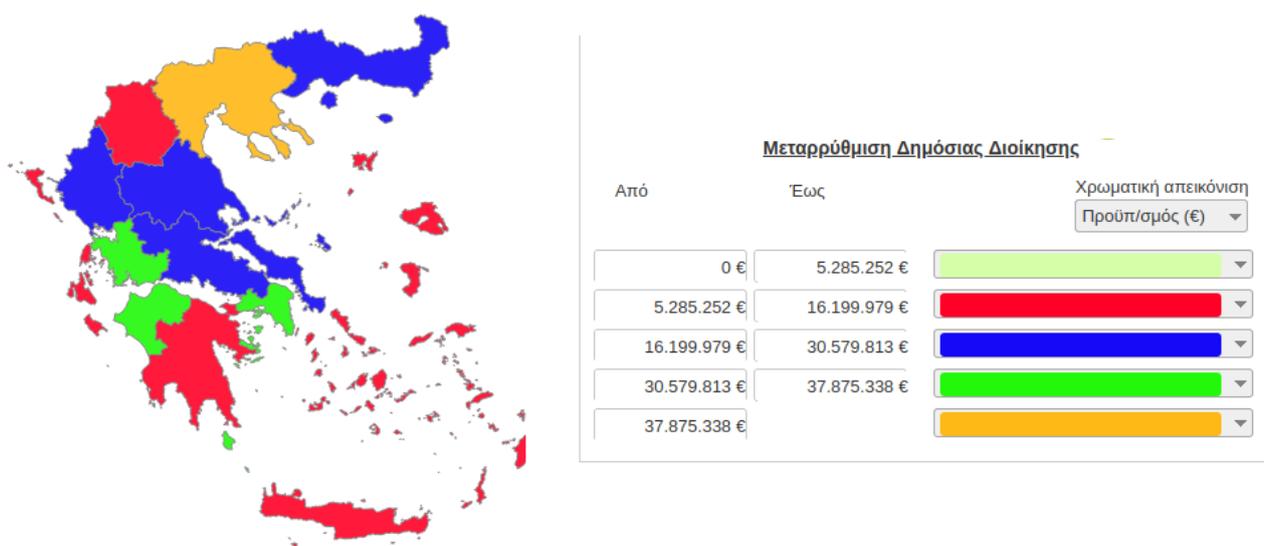
Πίνακας 3: Σύνολο χρηματοδοτικής εξέλιξης ΕΠ Διοικητική Μεταρρύθμιση

Πηγή: anaptyxi.gov.gr

Το σύνολο προϋπολογισμού για τα έργα που αφορούν το Ε.Π. «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2014-2020» ανέρχεται σε 265.373.735 ευρώ, εκ των οποίων έχουν συμβασιοποιηθεί τα 208.248.110 ευρώ, δηλαδή το 78,47% του συνολικού προϋπολογισμού (ΕΣΠΑ, 2014).

Από τα συμβασιοποιημένα έργα, πολλά εκ των οποίων έχουν μεταφερθεί στο τρέχον Ε.Π. από το προηγούμενο (2007-2013) και θεωρούνται υψηλής ωριμότητας ή

συνεχίζεται η υλοποίησή τους λόγω πολυπλοκότητας, έχουν πραγματοποιηθεί πληρωμές μόνο 92.919.446 ευρώ, που σημαίνει μόλις το 44,6% των συμβασιοποιημένων έργων. Τα ποσά αναφέρονται τόσο στην εθνική όσο και στην κοινοτική δαπάνη (ΕΣΠΑ, 2014). Η αναλυτική απορροφητικότητα των κονδυλίων ανά περιφέρεια, για το Ε.Π., παρουσιάζεται στα σχήματα που ακολουθούν:



Εικόνα 2: Προϋπολογισμός Ε.Π. ανά περιφέρεια

Πηγή: anartyxi.gov.gr

Όπως φαίνεται από το σχήμα, η πλειοψηφία του διατιθέμενου προϋπολογισμού του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2014-2020» αφορά την περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας με σύνολο 37.875.338 ευρώ, που αποτελεί το 14,27% του συνόλου, όσο δηλαδή έχει η περιφέρεια Αττικής μαζί με την περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας. (anartyxi.gov.gr).

Για τις υπόλοιπες περιφέρειες της χώρας, το σύνολο του προϋπολογισμού για έργα και δράσεις που αφορούν το Ε.Π. «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2014-2020» είναι από 5.285.252 μέχρι 16.199.979 ευρώ, δηλαδή από 2% έως 6% του συνολικού διατιθέμενου προϋπολογισμού (Σχήμα 1) (anartyxi.gov.gr).

Όσον αφορά τα συμβασιοποιημένα έργα, το σχήμα που ακολουθεί παρουσιάζει την ανάλυση στο σύνολο της επικράτειας (anartyxi.gov.gr).



Εικόνα 3: Συμβάσεις Ε.Π. ανά περιφέρεια

Πηγή: anaptyxi.gov.gr

Η Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, βρίσκεται πρώτη στην κατάταξη και στα συμβασιοποιημένα έργα, με συμβάσεις ύψους 30.762.612 ευρώ, δηλαδή το 81% του συνολικού διατιθέμενου προϋπολογισμού, ακολουθούμενη από την Περιφέρεια Αττικής και Δυτικής Ελλάδος και εν συνεχεία από τις υπόλοιπες περιφέρειες της χώρας όπου μοιράζονται και τους λιγότερους χρηματοδοτικούς πόρους σε επίπεδο προϋπολογισμού για το συγκεκριμένο Ε.Π. (Σχήμα 2) (anaptyxi.gov.gr).

Τέλος οι πληρωμές που έχουν πραγματοποιηθεί (μέχρι την ημερομηνία συγγραφής της εργασίας) για το εν λόγω Επιχειρησιακό Πρόγραμμα (δημόσια και κοινοτική δαπάνη) παρουσιάζονται στο σχήμα που ακολουθεί στη συνέχεια (anaptyxi.gov.gr).



Εικόνα 4: Πληρωμές Ε.Π. ανά περιφέρεια

Πηγή: anartyxi.gov.gr

Η Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας έχει το μεγαλύτερο ποσοστό πληρωμών (44%) ή 13.619.287 ευρώ, σε σχέση με τα συμβασιοποιημένα έργα όπως παρουσιάστηκαν προηγουμένως (30.762.612 ευρώ) (Σχήμα 3) (anartyxi.gov.gr).

Υψηλά, επίσης, στις πληρωμές βρίσκονται και οι περιφέρειες που στερούνταν συμβασιοποιημένων έργων όπως η Ανατολική Μακεδονία και Θράκη, η Στερεά Ελλάδα και η Θεσσαλία, κ.α., ενώ η Δυτική Μακεδονία εξακολουθεί να βρίσκεται πολύ χαμηλά στο σύνολο των χρηματοδοτικών ενισχύσεων, τόσο σε συμβασιοποιημένα έργα, που αφορούν το Ε.Π. «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2014-2020», όσο και στις πληρωμές τους (anartyxi.gov.gr).

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Υπ.Α.Αν για το σύνολο των χρηματοδοτικών ροών του ΕΣΠΑ, η απορροφητικότητα κονδυλίων ανέρχεται σε ποσοστό 25,5% για το καταληκτικό έτος της τρέχουσας προγραμματικής περιόδου (2014-2020) και το Υπουργείο Εσωτερικών θα πρέπει να καταβάλει τεράστιο αγώνα για την επίτευξη των στόχων (anartyxi.gov.gr).

Το πιεστικό χρονικό περιθώριο ολοκλήρωσης της τρέχουσας προγραμματικής περιόδου, θα προκαλέσει αναταράξεις στη διαβούλευση των δράσεων της ερχόμενης (2021-2027) προγραμματικής περιόδου, όπου πιθανότατα να προκληθεί και καθυστέρηση της έναρξης σε μια προσπάθεια των φορέων να κλείσουν την τρέχουσα

προγραμματική περίοδο κατά την χρονική περίοδο 2021-2022-2023
(anartyxi.gov.gr).

7. Ικανοποίηση Επωφελούμενων

Οι δημόσιοι οργανισμοί οφείλουν να αξιολογούν κάθε έργο μέσα από αντικειμενικούς παράγοντες και να αξιοποιούν αυτή την αξιολόγηση στα πλαίσια της ανασκόπησης του προγραμματισμού. Ο βαθμός ικανοποίησης των αναγκών των επωφελούμενων είναι ίσως ο σημαντικότερος παράγοντας στον οποίο πρέπει να βασιστεί η αξιολόγηση του οργανισμού. (ΕΛΟΤ, 2009)

7.1 Πρότυπο ΕΛΟΤ 1429:2008

Το πρότυπο ΕΛΟΤ 1429:2008 αναπτύσσεται από τον Ελληνικό Οργανισμό Τυποποίησης και ουσιαστικά πρόκειται για το εθνικό πρότυπο που διασφαλίζει τη διαχειριστική επάρκεια των δημοσίων οργανισμών, που επιθυμούν να ενταχθούν σε ένα πρόγραμμα ΕΣΠΑ. Ουσιαστικά το πρότυπο δημιουργήθηκε ώστε να αναδειχθούν τα σημαντικότερα στοιχεία αξιολόγησης και επάρκειας της διαχείρισης του κάθε οργανισμού (ΕΛΟΤ, 2009).

Το πρόγραμμα ΕΛΟΤ 1429:2008, σε συνδυασμό με κάποιο άλλο πρότυπο που υιοθετείται σύμφωνα με τις ιδιαίτερες ανάγκες του κάθε οργανισμού, εφαρμόζεται από δημόσιους οργανισμούς, ενώ δεν λαμβάνεται υπόψη ούτε το νομικό πλαίσιο ανάπτυξης των οργανισμών αυτών, αλλά ούτε και το μέγεθος τους ή η επιθυμητή κατηγορία ένταξής τους στο πρόγραμμα ΕΣΠΑ. Ωστόσο, τόσο σε Ευρωπαϊκό Επίπεδο όσο και σε επίπεδο Ελλάδας, έχει παρατηρηθεί ότι κάποιοι οργανισμοί δημοσίου δικαίου που μπορούν να ενταχθούν σε προγράμματα ΕΣΠΑ, είναι κυρίως φορείς κρατικού δικαίου όπως τα ΝΠΔΔ, τα ΝΠΙΔ, οι ανώνυμες εταιρίες δημοσίου δικαίου, οι μη κυβερνητικές οργανώσεις, τα διάφορα μη κερδοσκοπικά ιδρύματα, αλλά και κάποιες σχολές και σωματεία που δραστηριοποιούνται για κοινωφελείς σκοπούς (ΕΛΟΤ, 2009).

7.2. Βασικό Θεσμικό Πλαίσιο

Το σύστημα ΕΛΟΤ 1429: 2008 που αναζητά την επάρκεια της διαχείρισης ενός οργανισμού, εστιάζει αρχικά στη χαρτογράφηση των νομικών αλλά και των θεσμικών απαιτήσεων που απαιτούνται για την υλοποίηση ενός έργου δημόσιας εμπέλειας, ενώ ταυτόχρονα εστιάζει στην αξιολόγηση των παρόντων διαδικασιών διαχείρισης και των καταστατικών που κρατούνται από κάθε δημόσιο οργανισμό, όπως αυτά απαιτούνται από το πρότυπο.

Από την άλλη πλευρά, το πρότυπο εστιάζει στη διαφοροποίηση και στην αναπροσαρμογή των υφιστάμενων διαδικασιών και παραστατικών σε ειδικές περιπτώσεις όπου παρατηρείται απόκλιση από τις απαιτήσεις του προτύπου, αλλά και στην εισαγωγή νέων διαδικασιών και προσεγγίσεων όπου παρατηρείται έλλειψη στοχευμένης στρατηγικής. Παράλληλα, το πρότυπο εστιάζει στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση του προσωπικού, σύμφωνα με τις απαιτήσεις του εκάστοτε επενδυτικού έργου, στη σωστή αξιοποίηση και εφαρμογή του συστήματος, στη διαφοροποίηση του συστήματος σύμφωνα με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του οργανισμού αλλά και στον εσωτερικό έλεγχο που είναι απαραίτητος για την ομαλή και αποτελεσματική εφαρμογή του προτύπου (ΕΛΟΤ, 2009).

Το θεσμικό πλαίσιο του προτύπου ΕΛΟΤ 1429: 2008, περιλαμβάνει τρία υποσχήματα. Το πρώτο περιλαμβάνει το πρότυπο ΕΛΟΤ 1431-1, το οποίο αφορά οργανισμούς για την υλοποίηση δημοσίων τεχνικών έργων υποδομής. Στο πρότυπο ΕΛΟΤ 1431-2 παρουσιάζεται ο οδηγός εφαρμογής του προτύπου ΕΛΟΤ 1429 από τους δημοσίους οργανισμούς για δημόσιες συμβάσεις, προμήθειες και υπηρεσίες. Τέλος, το πρότυπο 1431-3 αφορά έναν οδηγό εφαρμογής του προτύπου για την υλοποίηση των δράσεων με ίδια μέσα από τους δημοσίους οργανισμούς (ΕΛΟΤ, 2009).

Ειδικότερα, το πρότυπο 1431-2:2008, εστιάζει στους άξονες εφαρμογής του προτύπου από τους δημόσιους οργανισμούς που επιθυμούν να υλοποιήσουν δράσεις για προμήθειες και υπηρεσίες. Ο σχεδιασμός και η εφαρμογή ενός τέτοιου προτύπου επηρεάζεται από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά ενός οργανισμού, καθώς και από τους απώτερους σκοπούς και τα έργα που επιθυμεί να πραγματοποιήσει. Για την επίτευξη

αυτών των σκοπών μέσω επιχειρηματικών προγραμμάτων, ο δημόσιος οργανισμός έχει τη δυνατότητα να συνεργαστεί και με άλλους δημόσιους οργανισμούς, υπό την προϋπόθεση ότι δεν θα επηρεάζεται αρνητικά η αποτελεσματικότητα των οργανισμών και δεν θα παρεμποδίζεται ο έλεγχος των διαδικασιών από το εποπτικό όργανο (ΕΛΟΤ, 2009). Το συγκεκριμένο πρότυπο αποσκοπεί στην αποτελεσματικότητα και στην αποδοτικότητα των δημοσίων οργανισμών, με ρόλο κλειδί, το ρόλο της ηγεσίας και της διαχείρισης. Επιπλέον, το πλεονέκτημα της υιοθέτησης αυτού του προτύπου από έναν δημόσιο οργανισμό είναι ότι μέσα από την αλλαγή των δυσλειτουργικών διαδικασιών, θα έχει τη δυνατότητα να ενσωματώσει κι άλλα πρότυπα, δημιουργώντας ένα αποτελεσματικό και ποιοτικό σύστημα διαχείρισης (ΕΛΟΤ, 2009).

7.3 Δείκτες Αποτελεσματικότητας Επιλογής Προσωπικού

Προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι ενός οργανισμού απαιτείται σαφής έλεγχος. Όταν επηρεάζονται ενεργά οι συμπεριφορές σε έναν οργανισμό πρόκειται για τον έλεγχο λειτουργίας όπου οι δείκτες αποτελεσματικότητας έχουν μεγάλη σημασία (Nilsson et al, 2010). Όταν η οικονομική διαδικασία ελέγχεται και προσανατολίζεται σε μια επιθυμητή κατεύθυνση, τότε υπάρχει αναφορά σε αυτό που είναι συνήθως γνωστό ως δημοσιονομικός έλεγχος .

Ο δημοσιονομικός έλεγχος διενεργείται για την καλύτερη κατανόηση των οικονομικών συνθηκών που ο οργανισμός ή η εταιρία πραγματοποιεί καθώς και στον εντοπισμό του τι χρειάζεται για να προσαρμοστεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο στην επίτευξη των στόχων του σε διαφορετικές καταστάσεις. Ο δημοσιονομικός έλεγχος μπορεί να υποστηρίξει περαιτέρω τον οργανισμό με τις πληροφορίες της οικονομικής σχέσης, της αιτίας και του αποτελέσματος, καθώς οι αριθμοί ορίζονται μαζί σε σχέση με τους άλλους παράγοντες του οργανισμού. Αυτές οι σχέσεις που συνδυάζονται είναι γνωστές ως δείκτες αποτελεσματικότητας (Gudipati et al., 2020).

Οι δείκτες αποτελεσματικότητας μπορούν να είναι οικονομικοί και μη χρηματοοικονομικοί. Οι χρηματοοικονομικοί δείκτες έχουν χρησιμοποιηθεί ευρέως όλα αυτά τα χρόνια από μεγάλους οργανισμούς και περιγράφουν την οικονομική κατάσταση εντός του οργανισμού, με ένα κλασικό παράδειγμα ενός

χρηματοοικονομικού δείκτη να είναι η οικονομική σταθερότητα που καταδεικνύει πόσα από τα περιουσιακά στοιχεία χρηματοδοτούνται από ίδια κεφάλαια (Chan και Chan, 2004). Ένας άλλος τύπος δείκτη αποτελεσματικότητας που έχει μεγάλη χρήση είναι οι μη χρηματοοικονομικοί δείκτες αποτελεσματικότητας. Οι μη χρηματοοικονομικοί δείκτες αποτελεσματικότητας δεν συνδέονται με την οικονομική κατάσταση. Για παράδειγμα, μπορεί να δημιουργηθεί ένας δείκτης που να διερευνά πόσο ικανοποιημένοι είναι οι πελάτες ενώ ένας άλλος να διερευνά ποιος είναι ο χρόνος που απαιτείται για κάθε προϊόν υπό παραγωγή (PWC, 2007).

Σε επίπεδο προσωπικού, ωστόσο, οι δείκτες αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας ανθρώπινου δυναμικού ενσωματώνουν τόσο εσωτερικές όσο και εξωτερικές προσεγγίσεις για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, καθιστώντας τις από τις σημαντικότερες θεωρίες που υιοθετούν μια ενιαία προσέγγιση.

Οι Buttiens και Hondeghem (2015) υποστηρίζουν ότι η προσέγγιση των δεικτών αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας του ανθρώπινου δυναμικού είναι ωφέλιμη καθώς χρειάζεται μια πολυδιάστατη προσέγγιση για τον σχεδιασμό της στρατηγικής ανθρώπινου δυναμικού, η οποία θα είναι πιθανότερο να οδηγήσει σε υψηλή απόδοση λόγω της ατομικής, οργανωτικής και κοινωνικής εξέτασης καθώς και στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ οικονομικής και σχεσιακής λογικής. Η προσέγγιση αυτή είναι ζωτικής σημασίας για τους δείκτες ανθρώπινου δυναμικού, επειδή οι μελετητές ανακάλυψαν ότι κάποιες διαστάσεις όπως η τεχνολογία και η κουλτούρα, καθώς και οι δεξιότητες, επηρεάζουν την υιοθέτηση και την επιτυχία των δεικτών αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας του ανθρώπινου δυναμικού (Reddy και Lakshmikeerthi, 2017).

Οι δείκτες πρόσληψης και επιλογής είναι βασικές μετρήσεις για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των διαδικασιών επιλογής και τη βελτίωση της προσέλκυσης και της διατήρησης ταλέντων. Σε γενικές γραμμές, οι δείκτες λειτουργούν ως αριθμοί αφήγησης επειδή παρέχουν δεδομένα σχετικά με την αξία, το μέγεθος και την αντιπροσωπευτικότητα μιας μεταβλητής. Κάθε εταιρεία πρέπει να χρησιμοποιεί αυτές τις μετρήσεις για τον έλεγχο και τη βελτίωση της ποιότητας της διαδικασίας του ανθρώπινου δυναμικού και σε άλλους τομείς, επειδή η μέτρηση είναι κρίσιμη για την παρακολούθηση των αποτελεσμάτων. Με τις αλλαγές στο ανθρώπινο δυναμικό, οι δείκτες πρόσληψης και επιλογής είναι σημαντικοί σύμμαχοι στη στρατηγική εξέλιξη του τομέα (Weiss και Finn, 2005).

Αν και η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού περιοριζόταν κάποτε σε γραφειοκρατικές και διοικητικές διαδικασίες, σήμερα είναι ένα βασικό συστατικό κάθε επιχείρησης, ικανό να παράγει πολύτιμες πληροφορίες και σημαντική αξία. Υπάρχουν αρκετοί δείκτες πρόσληψης και επιλογής, από τη δημοτικότητα των κενών θέσεων εργασίας έως την ποιότητα της πρόσληψης. Κάποιοι από αυτούς που χρησιμοποιούνται συχνότερα στο HR αναφέρονται παρακάτω (Lawler et al., 2004; Carlson και Kavanagh, 2011):

- Χρόνος πλήρωσης κενών: Αποτελεί έναν δείκτη που μετρά τον μέσο χρόνο πρόσληψης για μια συγκεκριμένη ομάδα εργασίας ή για τη διαδικασία επιλογής εταιρείας. Ο υπολογισμός μπορεί να γίνει αθροίζοντας τον αριθμό των ημερών που αφιερώθηκαν σε κάθε διαδικασία, διαιρούμενο με τον αριθμό των διαδικασιών έρευνας και ανάπτυξης που πραγματοποιήθηκαν συνολικά στην εταιρεία. Σε αυτήν την περίπτωση, ο συνολικός αριθμός ημερών μετράται από την έναρξη της εργασίας έως την πρόσληψη του τελικού υποψηφίου.
- Το μέσο κόστος ανά είσοδο: Αποτελεί βασικό δείκτη για τη μέτρηση των εξόδων κάθε διαδικασίας επιλογής καθώς και για τον καθορισμό του κόστους πρόσληψης της εταιρείας. Ο υπολογισμός εξαρτάται από τις εξειδικευμένες δαπάνες της εταιρείας, αλλά το πιο κοινό κόστος είναι:
 1. Έξοδα επικοινωνίας: διαφημίσεις, συνδρομές σε θέσεις εργασίας, πρόσληψη πλατφόρμας, ενίσχυση δημοσίευσης κ.λπ.
 2. Τέλη συμβούλου: πρόσληψη ειδικών συμβούλων, εκτελεστική εταιρεία αναζήτησης, οργανισμός πρόσληψης, επιτελεία
 3. Κόστος Ανθρώπινου Δυναμικού: Η ωριαία αξία των επαγγελματιών πολλαπλασιάζεται με τον χρόνο που αφιερώνεται κατά τον σχεδιασμό και την εκτέλεση της διαδικασίας επιλογής.
- Νέος κύκλος εργασιών μίσθωσης: Το πρόσφατα μισθωμένο ποσοστό εξόδου ή κύκλου εργασιών μετρά την αποτελεσματικότητα της διαδικασίας πρόσληψης και επιβίβασης της εταιρείας. Ο βασικός τύπος είναι ο διαχωρισμός του αριθμού των εργαζομένων που αποχώρησαν από την εταιρεία κατά το πρώτο έτος εισδοχής από τον συνολικό αριθμό των εργαζομένων εκείνη την περίοδο. Εάν λάβουμε υπόψη μόνο εκείνους που έφυγαν με δική τους επιλογή, θα

έχουμε το ποσοστό εγκατάλειψης κατά τον πρώτο χρόνο. Από την άλλη πλευρά, εάν πάρουμε μόνο εκείνους που απολύθηκαν, θα έχουμε το ποσοστό απολύσεων τον πρώτο χρόνο. Όλες αυτές οι μετρήσεις παρέχουν μια σημαντική εικόνα για την ικανότητα του ανθρώπου να διατηρεί ταλέντο, καθώς και για την πραγματική ποιότητα των επιτυχόντων υποψηφίων.

- Η ικανοποίηση των αποδεκτών με τη διαδικασία επιλογής: Το ποσοστό ικανοποίησης των προσληφθέντων είναι επίσης θεμελιώδες για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της έρευνας και ανάπτυξης. Αυτός ο δείκτης μπορεί να υπολογιστεί μέσω ερευνών που εφαρμόζονται αμέσως μετά την πρόσληψη, βάσει κριτηρίων όπως η ελκυστικότητα της εργασίας, ο χρόνος επιλογής, η ανατροφοδότηση καθ' όλη τη διαδικασία.
- Ειδικός δείκτης υποψηφίων: Ο Ειδικός Δείκτης Υποψηφίων δείχνει την ικανότητα της εταιρείας να προσελκύσει το κατάλληλο άτομο με τη στρατηγική πρόσληψης και επιλογής. Για να υπολογιστεί αυτός ο δείκτης, απλώς καταγράφεται ο συνολικός αριθμός των υποψηφίων ανά κενή θέση που μπορούν να προχωρήσουν στα τελικά βήματα επιλογής. Στη συνέχεια, οι εταιρίες μπορούν να συγκρίνουν τα ποσοστά των ειδικών υποψηφίων ανά θέση εργασίας και να προσδιορίσουν τους καλύτερους εργαζομένους.
- Απόδοση διοχέτευσης πρόσληψης: Η διαδικασία επιλογής έχει πολλά βήματα στη διοχέτευση πρόσληψης και κάθε ένα πρέπει να μετρήσει την απόδοσή του.
- Ποιότητα προσλήψεων: Η ποιότητα των προσλήψεων είναι ένας δείκτης που ξεκινά με τις αξιολογήσεις απόδοσης κατά το πρώτο έτος της εργασίας του εργαζομένου. Δεδομένου ότι οι λανθασμένες προσλήψεις δημιουργούν σημαντικές απώλειες, είναι σημαντικό να αξιολογηθεί η απόδοση των νέων προσλήψεων. Εναπόκειται στη διεύθυνση να διενεργεί τις απαραίτητες δοκιμές για τη μέτρηση της ατομικής εξέλιξης, καθορίζοντας εάν η διαδικασία επιλογής έχει επιτύχει τον στόχο της ή όχι. Με αυτά τα δεδομένα, μια επιχείρηση μπορεί να μετρήσει το ποσοστό επιτυχίας έρευνας και ανάπτυξης διαιρώντας τον αριθμό των επιτυχημένων ερμηνευτών με τον συνολικό αριθμό προσλήψεων.

8. Μεθοδολογία Έρευνας

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση της ικανοποίησης των ωφελομένων από προγράμματα εύρεσης εργασίας στον δημόσιο τομέα. Στα πλαίσια της διεξαγωγής της έρευνας, ως καταλληλότερη μέθοδος αναδείχθηκε η ποιοτική προσέγγιση με τη χρήση ερωτηματολογίου ως ερευνητικό εργαλείο, ούτως ώστε να αναδειχθούν πολλές απόψεις και διαστάσεις της ικανοποίησης ή μη των ωφελομένων από τα προγράμματα αυτά.

Οι συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν για την κάλυψη των σκοπών της έρευνας ήταν οκτώ και διακρίνονται σε τρεις κατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία αφορούσε πέντε ωφελομένους των προγραμμάτων, η δεύτερη κατηγορία αφορούσε διοικητικό στέλεχος με θέση ευθύνης και η τρίτη κατηγορία αφορούσε δύο μόνιμους εργαζομένους του ΟΑΕΔ. Η διάρκεια των συνεντεύξεων ήταν 20-30 λεπτά και η έρευνα έλαβε χώρα κατά το χρονικό διάστημα Φεβρουάριος-Μάιος 2022.

8.1 Ερευνητικές Μέθοδοι

Υπάρχουν τρεις βασικοί τύποι ερευνητικών συνεντεύξεων: οι δομημένες, οι ημι-δομημένες και οι μη δομημένες. Οι δομημένες συνεντεύξεις αποτελούν προφορικά ερωτηματολόγια, στα οποία υποβάλλεται μια λίστα προκαθορισμένων ερωτήσεων, με μικρή ή καθόλου παραλλαγή και χωρίς περιθώρια για απαντήσεις που απαιτούν περαιτέρω επεξεργασία. Κατά συνέπεια, οι ερωτήσεις είναι σχετικά γρήγορες και εύχρηστες και μπορεί να είναι ιδιαίτερα χρήσιμες εάν απαιτείται διευκρίνιση ορισμένων ερωτήσεων. Ωστόσο, δεν είναι ιδιαίτερα χρήσιμες εάν απαιτείται «βάθος» στις απαντήσεις (Silverman, 2000).

Αντίθετα, οι μη δομημένες συνεντεύξεις δεν αντικατοπτρίζουν προκαταρκτικές θεωρίες και εκτελούνται με μικρή ή καθόλου οργάνωση. Μια τέτοια

συνέντευξη ξεκινάει με μια γενική ερώτηση και στη συνέχεια προχωράει με βάση την αρχική απάντηση. Οι μη δομημένες συνεντεύξεις είναι συνήθως πολύ χρονοβόρες και μπορεί να είναι δύσκολο να διαχειριστούν, καθώς η έλλειψη προκαθορισμένων ερωτήσεων συνέντευξης παρέχει λίγη καθοδήγηση στους συμμετέχοντες σχετικά με το τι πρέπει να απαντήσουν και πολλοί θεωρούν πως αυτό προκαλεί σύγχυση και δυσφορία. Η χρήση τους, επομένως, συνίσταται γενικά μόνο όπου απαιτείται σημαντικό «βάθος» ή όπου ουσιαστικά δεν είναι γνωστό τίποτα για την περιοχή του θέματος (ή απαιτείται διαφορετική προοπτική μιας γνωστής θεματικής περιοχής) (Britten, 1999).

Οι ημι-δομημένες συνεντεύξεις αποτελούνται από πολλά βασικά ερωτήματα που βοηθούν στον καθορισμό των τομέων που πρέπει να εξερευνηθούν, αλλά επιτρέπει επίσης στον ερευνητή ή τον ερωτώμενο να αποκλίνει προκειμένου να αναλύσει μια ιδέα ή μια απάντηση με περισσότερες λεπτομέρειες. Αυτή η μορφή συνέντευξης χρησιμοποιείται συχνότερα στην υγειονομική περίθαλψη, καθώς παρέχει στους συμμετέχοντες κάποια καθοδήγηση σχετικά με το επίκεντρο της συνομιλίας, το οποίο πολλοί θεωρούν χρήσιμο. Η ευελιξία αυτής της προσέγγισης, ιδιαίτερα σε σύγκριση με τις δομημένες συνεντεύξεις, επιτρέπει επίσης την ανακάλυψη ή την επεξεργασία πληροφοριών που είναι σημαντικές για τους συμμετέχοντες, αλλά ενδέχεται να μην είχαν θεωρηθεί στο παρελθόν ως σχετικές από την ερευνητική ομάδα (May, 1991).

Ο σκοπός της ερευνητικής συνέντευξης είναι να διερευνήσει τις απόψεις, τις εμπειρίες, τις πεποιθήσεις και τα κίνητρα των ατόμων σε συγκεκριμένα θέματα. Οι ποιοτικές μέθοδοι, όπως οι συνεντεύξεις, πιστεύεται ότι παρέχουν μια «βαθύτερη» κατανόηση των κοινωνικών φαινομένων από ό, τι θα συνέβαινε με τις καθαρά ποσοτικές μεθόδους, όπως τα ερωτηματολόγια. Οι συνεντεύξεις είναι, επομένως, οι πλέον κατάλληλες όταν λίγα είναι ήδη γνωστά σχετικά με το φαινόμενο της μελέτης ή όπου απαιτούνται λεπτομερείς πληροφορίες από μεμονωμένους συμμετέχοντες. Είναι επίσης ιδιαίτερα κατάλληλες για την εξερεύνηση ευαίσθητων θεμάτων, όπου οι συμμετέχοντες μπορεί να μην θέλουν να μιλήσουν για τέτοια θέματα όταν βρίσκονται σε περιβάλλον ομάδας (Stewart et al., 2006).

Κατά τον σχεδιασμό ενός προγράμματος συνέντευξης είναι επιτακτική η υποβολή ερωτήσεων που είναι πιθανό να αποφέρουν όσο το δυνατόν περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το αντικείμενο της μελέτης και να είναι σε θέση να

αντιμετωπίσουν τους σκοπούς και τους στόχους της έρευνας. Σε μια ποιοτική συνέντευξη, οι καλές ερωτήσεις θα πρέπει να είναι ανοιχτές (δηλαδή να απαιτούν κάτι παραπάνω από μια μονολεκτική απάντηση), ουδέτερες, ευαίσθητες και κατανοητές. Είναι συνήθως καλύτερο η συνέντευξη να ξεκινά με ερωτήσεις που οι συμμετέχοντες μπορούν να απαντήσουν εύκολα και στη συνέχεια να προχωρά σε πιο δύσκολα ή ευαίσθητα θέματα. Αυτό συμβάλλει στη διευκόλυνση των συμμετεχόντων και στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης και της σχέσης τους και συχνά εκμαιεύονται πλούσια δεδομένα που στη συνέχεια αναπτύσσουν περαιτέρω τη συνέντευξη (Kitzinger, 1994).

Όπως σε οποιαδήποτε έρευνα, είναι συχνά σοφό να δοκιμαστεί αρχικά το πρόγραμμα συνέντευξης σε πολλούς ερωτηθέντες πριν από τη σωστή συλλογή δεδομένων. Αυτό επιτρέπει στην ερευνητική ομάδα να εξακριβώσει εάν το πρόγραμμα είναι σαφές, κατανοητό και ικανό να απαντήσει στις ερωτήσεις της έρευνας και εάν, ως εκ τούτου, απαιτούνται τυχόν αλλαγές στη διαδικασία της συνέντευξης (Silverman, 2000).

Η διάρκεια των συνεντεύξεων ποικίλλει ανάλογα με το θέμα, τον ερευνητή και τον συμμετέχοντα. Ωστόσο, κατά μέσο όρο, οι συνεντεύξεις διαρκούν 20-60 λεπτά και μπορούν να πραγματοποιηθούν εφάπαξ ή με επανάληψη (Silverman, 2000).

Πριν πραγματοποιηθεί μια συνέντευξη, οι ερωτηθέντες ενημερώθηκαν για τις λεπτομέρειες της μελέτης και για τους σκοπούς που αυτή υπηρετεί (εκπαιδευτικούς-ερευνητικούς). Επίσης, υπήρξε ενημέρωση σχετικά με τις ηθικές αρχές, όπως η ανωνυμία και η εμπιστευτικότητα. Αυτό δίνει στους συμμετέχοντες κάποια ιδέα για το τι να περιμένουν από τη συνέντευξη, αυξάνει την πιθανότητα ελικρίνειας και είναι επίσης μια θεμελιώδης πτυχή της διαδικασίας συναίνεσης (Silverman, 2000).

Όπου είναι δυνατόν, οι συνεντεύξεις πρέπει να διεξάγονται σε περιοχές χωρίς περισπασμούς και σε περιόδους και τοποθεσίες που είναι πιο κατάλληλες για τους συμμετέχοντες. Ενώ οι ερευνητές μπορεί να έχουν λιγότερο έλεγχο στο περιβάλλον του σπιτιού, η εξοικείωση μπορεί να βοηθήσει τον ερωτώμενο να χαλαρώσει και να καταλήξει σε μια πιο παραγωγική συνέντευξη. Η δημιουργία σχέσης με τους συμμετέχοντες πριν από τη συνέντευξη είναι επίσης σημαντική, καθώς αυτό μπορεί να έχει θετική επίδραση στην επακόλουθη ανάπτυξη της συνέντευξης (Chestnutt και Robson, 2002).

Κατά τη διεξαγωγή της πραγματικής συνέντευξης, είναι συνετό για τον ερευνητή να εξοικειωθεί με το πρόγραμμα συνέντευξης, έτσι ώστε η διαδικασία να φαίνεται πιο φυσική. Ωστόσο, για να διασφαλιστεί ότι η συνέντευξη είναι όσο το δυνατόν πιο παραγωγική, οι ερευνητές πρέπει να διαθέτουν ένα σημαντικό χαρτοφυλάκιο δεξιοτήτων και τεχνικών προκειμένου να διασφαλίσουν ότι συλλέγονται περιεκτικά και αντιπροσωπευτικά δεδομένα κατά τη διάρκεια της διαδικασίας. Μία από τις πιο σημαντικές δεξιότητες είναι η ικανότητα να ακούν προσεκτικά αυτά που λέγονται, έτσι ώστε οι συμμετέχοντες να είναι σε θέση να αφηγούνται τις εμπειρίες τους όσο το δυνατόν πληρέστερα, χωρίς περιττές διακοπές (Gussy et al., 2006).

Άλλες σημαντικές δεξιότητες περιλαμβάνουν την υιοθέτηση ανοιχτής και συναισθηματικά ουδέτερης γλώσσας σώματος, το νεύμα, το χαμόγελο, το ενδιαφέρον και την ενθάρρυνση μέσω θορύβων κατά τη διάρκεια της συνέντευξης. Η στρατηγική χρήση της σιωπής, εάν χρησιμοποιηθεί σωστά, μπορεί επίσης να είναι πολύ αποτελεσματική στο να ωθήσει τους συμμετέχοντες να εξετάσουν τις απαντήσεις τους, να μιλήσουν περισσότερο και να επεξεργαστούν ή να αποσαφηνίσουν συγκεκριμένα ζητήματα. Άλλες τεχνικές που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την περαιτέρω ανάπτυξη της συνέντευξης περιλαμβάνουν τον προβληματισμό σχετικά με τις παρατηρήσεις των συμμετεχόντων και τις διερευνητικές παρατηρήσεις. Όπου ενδείκνυται, είναι επίσης συνετό να ζητηθούν διευκρινίσεις από τους ερωτηθέντες εάν δεν είναι σαφές τι εννοούν (Silverman, 2000).

Στο τέλος της συνέντευξης, είναι σημαντικό οι ερευνητές να ευχαριστούν τους συμμετέχοντες για τον χρόνο που αφιέρωσαν και να τους ρωτήσουν εάν υπάρχει κάτι που θα ήθελαν να προσθέσουν. Αυτό δίνει στους ερωτηθέντες την ευκαιρία να ασχοληθούν με ζητήματα που έχουν σκεφτεί ή πιστεύουν ότι είναι σημαντικά αλλά δεν τους έχει δοθεί η ευκαιρία από τον ερευνητή να τα αναπτύξουν. Αυτό μπορεί συχνά να οδηγήσει στην ανακάλυψη νέων, απρόβλεπτων πληροφοριών. Οι ερωτηθέντες θα πρέπει επίσης να ενημερώνονται για τη μελέτη μετά το πέρας της συνέντευξης (Silverman, 2000).

8.2 Ερευνητικά Ερωτήματα

- Ποιοι είναι οι παράγοντες που οδηγούν στην αποτελεσματικότητα των δημοσίων οργανισμών;
- Ποιες είναι οι διαδικασίες πρόσληψης στους δημοσίους οργανισμούς;
- Ποιο είναι το κανονιστικό πλαίσιο των επιχειρησιακών προγραμμάτων και που στοχεύουν;
- Ποιες είναι οι απόψεις των ωφελούμενων εργαζομένων από τα επιχειρησιακά προγράμματα αναφορικά με την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων και την συνεισφορά τους στην επαγγελματική ανάπτυξη των εργαζομένων;

8.3 Εργαλείο Έρευνας

Παρακάτω παρατίθενται τα ερωτηματολόγια που χρησιμοποιήθηκαν κατά τη διεξαγωγή των τριών συνεντεύξεων . Αναφορικά με το χρησιμοποιούμενο μεθοδολογικό εργαλείο, πρόκειται για ημι-δομημένη συνέντευξη, με τις ερωτήσεις που διατυπώθηκαν στους συμμετέχοντες να πραγματοποιούνται κατόπιν ενδεδειγμένης βιβλιογραφικής έρευνας. 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 ερευνάται. Οι ερωτήσεις σχεδιάστηκαν με τέτοιο τρόπο ώστε να διαφαίνονται οι απόψεις και οι διαστάσεις της ικανοποίησης ή μη των ωφελούμενων από τα προγράμματα εύρεσης εργασίας του δημόσιου τομέα αλλά και ταυτόχρονα να μην καθοδηγούν με κανένα τρόπο τον ερωτώμενο σε κάποια συγκεκριμένη απάντηση.

8.3.1 Συνέντευξη Ωφελούμενων

1. Για πόσο χρονικό διάστημα απασχολείστε στο δημόσιο τομέα;

2. Ποιες θεωρείτε ότι ήταν οι δεξιότητες που διαθέτατε ώστε να απασχοληθείτε στον δημόσιο τομέα;
3. Θεωρείτε, ότι αν δεν υπήρχαν προγράμματα προσλήψεων, θα μπορούσατε να έχετε προσληφθεί στον δημόσιο τομέα;
4. Πιστεύετε ότι θα πρέπει να υπάρξει εστίαση στην πρόσληψη ατόμων μέσω προγραμμάτων για την κάλυψη κενών στις δημόσιες υπηρεσίες και αν ναι γιατί;
5. Ποια θεωρείτε ότι είναι η σημαντικότερη συνεισφορά του ΕΣΠΑ στην απασχόληση;
6. Είστε ικανοποιημένος/η από την εργασία σας;
7. Θεωρείτε ότι τα επιχειρησιακά προγράμματα θα πρέπει να βοηθούν καθολικά όλες τις κατηγορίες δυνητικών εργαζομένων;
8. Θεωρείτε ότι η εκπαίδευση και η κατάρτιση σταματά στα επιχειρησιακά προγράμματα; Αν όχι γιατί;
9. Ποια είναι τα κίνητρα ώστε να συνεχίσετε την εργασία σας στο συγκεκριμένο δημόσιο οργανισμό;
10. Θεωρείτε ότι θα πρέπει μετά το πέρας των επιχειρησιακών προγραμμάτων στις δημόσιες υπηρεσίες να υπάρχει μονιμοποίηση των εργαζομένων;
11. Θεωρείτε ότι οι έλεγχοι που πραγματοποιούνται από τα επιχειρησιακά προγράμματα για τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων και την τήρηση των πρωτοκόλλων μπορούν να είναι ευεργετικοί για την προστασία του εργαζόμενου;
12. Τι θα αλλάζατε σε όλη την διαδικασία πρόσληψης σας μέσω επιχειρησιακών προγραμμάτων;

8.3.2 Συνέντευξη Προϊσταμένου

1. Ποιες είναι οι αρμοδιότητες σας ως προϊστάμενος του Β Περ/κου τμήματος μη μισθωτών Αττικής (ΕΦΚΑ);
2. Πόσα είναι τα χρόνια εργασίας σας τόσο γενικότερα, όσο και σε αυτή τη δομή εργασίας;
3. Ποια είναι η δομή και η λειτουργία του τμήματος σας;

4. Ποια είναι η σημασία των επιχειρησιακών προγραμμάτων για την απασχόληση στο τμήμα σας;
5. Πως πραγματοποιείται μια πρόσληψη στο τμήμα σας;
6. Ποια θεωρείτε ότι είναι η σημαντικότερη συνεισφορά των επιχειρησιακών προγραμμάτων;
7. Θεωρείτε ότι τα επιχειρησιακά προγράμματα θα πρέπει να βοηθούν καθολικά όλες τις κατηγορίες δυνητικών εργαζομένων;
8. Ποια θεωρείτε ότι είναι η σημαντικότερη συνεισφορά του ΕΣΠΑ στην απασχόληση;
9. Αναλύστε τα στάδια της διαδικασίας από την αρχή της δήλωσης των αναγκών μέχρι την ολοκλήρωση του έργου.
10. Πραγματοποιείτε ελέγχους για την πορεία των διαδικασιών που ακολουθούνται στο τμήμα σας και αν ναι, ποια μέτρα ελέγχου χρησιμοποιείτε;
11. Πραγματοποιείτε ελέγχους για την πορεία των επιχειρησιακών προγραμμάτων στο τμήμα σας και αν ναι, ποια μέτρα ελέγχου χρησιμοποιείτε;
12. Ποια είναι τα θετικά στοιχεία της πρόσληψης μέσω ΕΣΠΑ για τους δημόσιους οργανισμούς; Υπάρχει ανάγκη πλήρωσης κενών θέσεων;
13. Ποια είναι η μέχρι τώρα εμπειρία σας σχετικά με την αποτελεσματικότητα αυτών των προγραμμάτων; Ποιοι κίνδυνοι ελλοχεύουν;
14. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα σημαντικότερα εμπόδια για την ανάπτυξη και βελτίωση του τμήματος σας (κυρίως με εστίαση στην διοίκηση ανθρωπίνων πόρων);
15. Με ποιον τρόπο μπορούν να αντιμετωπιστούν τα παραπάνω εμπόδια;

8.3.3 Συνέντευξη Εργαζομένων ΟΑΕΔ

1. Ποιες είναι οι αρμοδιότητες σας στην εργασία σας;
2. Πόσα είναι τα χρόνια εργασίας σας τόσο γενικότερα, όσο και σε αυτή τη δομή εργασίας;
3. Ποια είναι η δομή και η λειτουργία του τμήματος σας;
4. Ποια είναι η σημασία των επιχειρησιακών προγραμμάτων για την απασχόληση στο τμήμα σας;
5. Πως πραγματοποιείται μια πρόσληψη στο τμήμα σας;

6. Ποια θεωρείτε ότι είναι η σημαντικότερη συνεισφορά των επιχειρησιακών προγραμμάτων;
7. Θεωρείτε ότι τα επιχειρησιακά προγράμματα θα πρέπει να βοηθούν καθολικά όλες τις κατηγορίες δυνητικών εργαζομένων;
8. Ποια θεωρείτε ότι είναι η σημαντικότερη συνεισφορά του ΕΣΠΑ στην απασχόληση;
9. Ποια είναι τα θετικά στοιχεία της πρόσληψης μέσω ΕΣΠΑ για τους δημόσιους οργανισμούς; Υπάρχει ανάγκη πλήρωσης κενών θέσεων;
10. Ποια είναι η μέχρι τώρα εμπειρία σας σχετικά με την αποτελεσματικότητα αυτών των προγραμμάτων; Ποιοι κίνδυνοι ελλοχεύουν;
11. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα σημαντικότερα εμπόδια για την ανάπτυξη και βελτίωση του τμήματός σας (κυρίως με εστίαση στην διοίκηση ανθρωπίνων πόρων);
12. Με ποιον τρόπο μπορούν να αντιμετωπιστούν τα παραπάνω εμπόδια;

9. Αποτελέσματα

9.1 Απόψεις Ωφελούμενων Επιχειρησιακών Προγραμμάτων

Όπως αναφέρθηκε και στο προηγούμενο κεφάλαιο, αυτό της μεθοδολογίας έρευνας, στο ερωτηματολόγιο των ωφελούμενων απάντησαν πέντε άτομα. Η πρώτη ερώτηση του ερωτηματολογίου αφορούσε το χρονικό διάστημα εργασίας στο δημόσιο τομέα των ερωτώμενων με τις ερωτήσεις να κυμαίνονται από 1,5 έως και 10 χρόνια εμπειρίας στον δημόσιο τομέα. Επομένως, φαίνεται ότι διαθέτουν την ανάλογη εμπειρία για να απαντήσουν στις υπόλοιπες ερωτήσεις του ερωτηματολογίου αναφορικά με τα οφέλη των επιχειρησιακών προγραμμάτων.

Η επόμενη ερώτηση αφορούσε τις πιο σημαντικές επίκτητες δεξιότητες που θα πρέπει να έχει ένας εργαζόμενος για να απασχοληθεί στον δημόσιο τομέα. Σε αυτή την περίπτωση όλοι οι ερωτώμενοι υποστήριξαν ότι τα τυπικά προσόντα είναι σημαντικά, αλλά θα πρέπει να διαθέτει και επιπλέον επιμορφώσεις, αφού όπως αναφέρεται χαρακτηριστικά:

«Τα τυπικά προσόντα είναι εκείνα που πλέον θεωρούνται ως δεξιότητες αλλά όχι πάντα. Είμαι κάτοχος πτυχίου ΑΕΙ στον τομέα της διοίκησης επιχειρήσεων και το μεταπτυχιακό μου είναι στον τομέα της δημόσιας διοίκησης. Επίσης, έχω παρακολουθήσει πολλά επιμορφωτικά σεμινάρια σε διάφορους κλάδους του αντικειμένου μου, αλλά περισσότερο για την οργάνωση της δημόσιας διοίκησης, την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα των δημοσίων οργανισμών. Μέσα από τα σεμινάρια ειδικά συνειδητοποίησα πόσο σημαντική είναι η συνεισφορά των σεμιναρίων στην εμπειρία μου για τη δημόσια διοίκηση»

Η τρίτη ερώτηση αφορούσε την άποψή τους σχετικά το εάν θα μπορούσαν να έχουν προσληφθεί σε περίπτωση απουσίας προβλημάτων προσλήψεων στον δημόσιο τομέα, στην οποία όλοι υποστήριξαν ότι εάν διαθέτει κάποιος τα τυπικά προσόντα θα μπορέσει να είναι ανταγωνιστικός και να διεκδικήσει μια θέση στον δημόσιο τομέα.

Στην ερώτηση εάν θεωρούν ότι θα πρέπει να υπάρξει εστίαση στην πρόσληψη ατόμων μέσω προγραμμάτων για την κάλυψη κενών θέσεων στις δημόσιες υπηρεσίες, το σύνολο των ερωτώμενων απάντησε θετικά, υποστηρίζοντας ότι μέσω αυτών των προγραμμάτων τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι δημόσιες υπηρεσίες ωφελούνται σημαντικά, προσφέροντας εργασία σε ανέργους και προσφέροντας στις δημόσιες

υπηρεσίες ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα. Ειδικότερα, μια χαρακτηριστική απάντηση σε αυτή την ερώτηση παρατίθεται παρακάτω:

«Τα προγράμματα απασχόλησης είναι καθοριστικής σημασίας για όλες τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους. Από την μια πλευρά τα προγράμματα λειτουργούν ευεργετικά για τις επιχειρήσεις καθώς εκείνες συνεχίζουν τη λειτουργία τους με τη βοήθεια των εργαζομένων μέσω προγραμμάτων, που υπό διαφορετικές συνθήκες δεν θα μπορούσαν να απασχολήσουν. Από την άλλη πλευρά βέβαια τα προγράμματα απασχόλησης είναι μια εξαιρετική ευκαιρία για τους χρόνια άνεργους να εισέλθουν στην παραγωγική διαδικασία»

Σύμφωνα με τους ερωτώμενους, το ΕΣΠΑ συνεισφέρει ουσιαστικά στην απασχόληση, αφού οι άνεργοι και οι χρόνια άνεργοι καταφέρνουν να βρουν μια εργασία αλλά και να είναι παραγωγικοί, ενώ οι επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιήσουν τα οικονομικά οφέλη που τους προσφέρει το ΕΣΠΑ για την κάλυψη κενών θέσεων στις επιχειρήσεις τους. Ειδικότερα:

«Το ΕΣΠΑ συνεισφέρει αρκετά στην απασχόληση, ωστόσο κυριότερες δράσεις του θεωρώ δύο: Πρώτον την αντιμετώπιση της ανεργίας και την αύξηση της βιώσιμης απασχόλησης για όλους και δεύτερον την καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού με την ισότιμη πρόσβαση στην αγορά εργασίας»

Οι ερωτώμενοι υποστήριξαν ότι είναι πολύ ικανοποιημένοι από την εργασία τους, αφού βρίσκονται σε ένα καλό εργασιακό περιβάλλον που άπτεται του γνωστικού τους αντικειμένου, διαθέτουν καλές εργασιακές σχέσεις με τους συναδέλφους τους αλλά και με τους διευθυντές τους, ενώ μόλις ένας ερωτώμενος υποστήριξε ότι ενώ είναι ικανοποιημένος από την εργασία του, αισθάνεται μια ανησυχία για την προσωρινή κατάσταση της απασχόλησης του, που τον επηρεάζει και στο επίπεδο της ικανοποίησης αλλά και στο επίπεδο της απόδοσης στην εργασία του.

Αναφορικά με τα οφέλη των επιχειρησιακών προγραμμάτων, υποστηρίζεται από το σύνολο των ερωτώμενων ότι όλα τα επιχειρησιακά προγράμματα θα πρέπει να βοηθούν έμπρακτα όλες τις κατηγορίες των δυνητικών εργαζομένων, δηλαδή τους μακροχρόνια άνεργους, τους νέους επιστήμονες, τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, τις ευπαθείς ομάδες κτλ., αφού όλοι έχουν το δικαίωμα για ισότιμη μεταχείριση και ίσες ευκαιρίες για εργασία και απασχόληση:

«Είμαι υπέρμαχη των επιχειρησιακών προγραμμάτων ως προς τις δυνατότητες που δίνουν στους εργαζομένους και στα οφέλη τους προς τους εργαζομένους. Τα επιχειρησιακά προγράμματα θα πρέπει να εστιάζουν στις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες του πληθυσμού που δυσκολεύονται στην εύρεση εργασίας αλλά και σε άτομα νεαρής ηλικίας. Γενικότερα, όμως δεν θα πρέπει να υπάρχουν προκαταλήψεις στην αγορά εργασίας αναφορικά με το υπόβαθρο του κάθε ατόμου, και τα επιχειρησιακά προγράμματα μπορούν να βοηθήσουν προς την κατεύθυνση αυτή»

Από την άλλη πλευρά, πέρα από τα οφέλη των επιχειρησιακών προγραμμάτων στην απασχόληση, σημαντικά είναι και τα οφέλη τους στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση των εργαζομένων, με τους ερωτώμενους να διατείνονται ότι τόσο η εκπαίδευση όσο και η κατάρτιση του κάθε εργαζόμενου είναι μια συνεχής και διά βίου διαδικασία, η οποία παρέχει κίνητρα για ικανοποίηση από την εργασία και για την επίτευξη των προσωπικών στόχων:

«Η εκπαίδευση και η κατάρτιση δεν σταματά στα επιχειρησιακά προγράμματα, αντιθέτως εκεί αρχίζει. Η γνώση δεν προέρχεται μόνο από την εκπαίδευση που λάβαμε από τις σπουδές αλλά και από την πράξη. Μέσα από την απασχόληση σε μια θέση εργασίας λαμβάνεις εμπειρία, αναπτύσσεις δεξιότητες, καλλιεργείς τα προσόντα σου, συνεργάζεσαι και τέλος αποκτάς κατάρτιση, δηλαδή αποκτάς γνώση στον τομέα που εργάστηκες και πνευματικά εφόδια. Επομένως, η απασχόληση σε ένα επιχειρησιακό πρόγραμμα απαιτεί να προϋπάρχει η εκπαίδευση, αλλά κατά την διάρκεια της εφαρμογής της, αυτή καλλιεργείται, αναπτύσσεται και τελικά γίνεται γνώση και κατάρτιση. Επιπλέον, εξαιτίας των οικονομικών και κοινωνικών εξελίξεων σε όλο τον κόσμο, ένας εργαζόμενος απαιτείται να εμπλουτίζει συνεχώς την γνώση πάνω στην θέση εργασίας του. Αυτό επιτυγχάνεται μέσα από την εκπαίδευση ενηλίκων, στην οποία οι συμμετέχοντες βρίσκονται σε εξελισσόμενη διεργασία ανάπτυξης, φέρνουν μαζί τους ένα σύνολο εμπειριών και αξιών, έρχονται με προσδοκίες όσον αφορά τη μαθησιακή διεργασία και έχουν ανταγωνιστικά ενδιαφέροντα.»

Όλοι οι ερωτώμενοι έρχονται σε συμφωνία ότι διαθέτουν κίνητρα για να συνεχίσουν την εργασία τους στον δημόσιο οργανισμό που απασχολούνται, όμως όπως αναφέρουν, τα σημαντικότερα κίνητρα είναι η εργασία να συνάδει με το γνωστικό και ακαδημαϊκό υπόβαθρο τους, το εργασιακό περιβάλλον και οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους, η ομαδική εργασία, οι άριστες σχέσεις με τους διευθυντές, η υποστηρικτική ηγεσία και η αναγνώριση της εξυπηρέτησης των πολιτών με τον βέλτιστο δυνατό τρόπο:

«Η εργασία στον οργανισμό που εργάζομαι είναι πολύ σημαντική για μένα, διότι κάθε μέρα μαθαίνω και κάτι νέο, αλληλοεπιδρώ με τους πολίτες, προσπαθώ να τους βοηθώ και να τους διευκολύνω σε οτιδήποτε γραφειοκρατικό και γενικότερα είμαι πολύ χαρούμενη που εργάζομαι με ανθρώπους που αισθάνονται όπως και εγώ, αφού αυτό φαίνεται στο αποτέλεσμα της εργασίας μας σε ομαδικό επίπεδο. Ο κάθε ένας από εμάς ζητά την γνώμη και τις διευκρινήσεις από τους συναδέλφους ώστε να μην γίνει κάποιο σφάλμα, εργαζόμαστε ομαδικά, ο διευθυντής μας είναι εξαιρετικός και μας παροτρύνει να αναλάβουμε πρωτοβουλίες και μας επαινεί. Γενικότερα, είναι μια από τις καλύτερες εμπειρίες του εργασιακού μου βίου στην μέχρι τώρα εργασιακή μου ζωή»

Όσον αφορά τη μονιμοποίηση των εργαζομένων μετά το πέρας των επιχειρησιακών προγραμμάτων, υπάρχει αμφιβολία ως προς αυτή τη δράση, αφού ορισμένοι ερωτώμενοι υποστηρίζουν ότι σίγουρα ένας εργαζόμενος μετά το πέρας του προγράμματος γνωρίζει πως θα πρέπει να γίνονται οι εργασίες, αλλά θα πρέπει να διαθέτει τα τυπικά προσόντα και να αξιολογηθεί η αποδοτικότητα και η παραγωγικότητα του, ώστε να μπορέσει να μπει στη διαδικασία μονιμοποίησης. Από την άλλη πλευρά, υποστηρίχθηκε ότι η προηγούμενη εμπειρία σε ένα επιχειρησιακό πρόγραμμα θα μπορούσε να μοριοδοτηθεί μέσω Α.Σ.Ε.Π., ώστε οι υποψήφιοι που προέρχονται από τα επιχειρησιακά προγράμματα να βρίσκονται πρώτοι στην κατάταξη:

«Προσωπικά θεωρώ ότι η μονιμοποίηση των εργαζομένων μετά το πέρας των επιχειρησιακών προγραμμάτων είναι ένα σημαντικό ζήτημα με πολλές παραμέτρους. Αναλυτικότερα, θεωρώ δίκαιο και κατανοητό ένας εργαζόμενος να μονιμοποιηθεί στην θέση που εργαζόταν, καθώς έχει αποκτήσει εμπειρία, γνώση και δεξιότητες πάνω στο αντικείμενο του. Ωστόσο, θα πρέπει να υπάρχει αξιολόγηση του εργαζομένου και της εργασίας του πριν από μια μονιμοποίηση. Δηλαδή να ελεγχθεί εάν ο εργαζόμενος είχε καλή απόδοση στην εργασία του, εάν αποδείχθηκε κατάλληλος για αυτή την θέση, εάν συνέβαλλε στην καλύτερη δυνατή λειτουργία της επιχείρησής του, εάν διαθέτει ικανότητες για την ανάληψη περισσότερων ευθυνών στο μέλλον, κ.α..... Με άλλα λόγια θα πρέπει να υπάρχει σωστή διαλογή των εργαζομένων που προέρχονται από επιχειρησιακά προγράμματα αναφορικά με τα αποτελέσματά τους, ενώ ταυτόχρονα θα πρέπει να υπάρχει στόχευση ως προς τις διαδικασίες επιλογής και πρόσληψης του μόνιμου προσωπικού. Ενδεχομένως, θα ήταν ευεργετική η μοριοδότηση των υπαλλήλων που προέρχονται από επιχειρησιακά προγράμματα, παρά να παραπεμφθούν σε απευθείας διορισμό»

Οι συμμετέχοντες υποστηρίζουν ότι τα επιχειρησιακά προγράμματα θα πρέπει να διαθέτουν ελέγχους ώστε να διασφαλίζονται οι καλές εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων, αφού όπως υποστηρίζουν, με αυτόν τον τρόπο διασφαλίζεται τόσο η ποιότητα του προγράμματος όσο και η επίτευξη των στόχων του προγράμματος.

Τέλος, οι ερωτώμενοι, αναφορικά με τις ενέργειες βελτίωσης της διαδικασίας πρόσληψης μέσω προγραμμάτων, υποστηρίζουν ότι θα πρέπει να καμφθεί η γραφειοκρατία αλλά και η δυσκολία κατανόησης του συστήματος πρόσληψης, αφού όπως ενδεικτικά αναφέρουν:

«Αυτό που θα άλλαζα είναι σίγουρα η γραφειοκρατία που απαιτείται για όλα τα προαπαιτούμενα κριτήρια και την συμμετοχή στο πρόγραμμα. Γενικότερα, σίγουρα θα άλλαζα και άλλα πράγματα, όπως η πολυπλοκότητα του συστήματος, τα ΦΕΚ, τις διευκρινιστικές ερωτήσεις προς τους δημόσιους οργανισμούς αναφορικά με το περιεχόμενο της εργασίας. Νομίζω πως γενικά τα προγράμματα εύρεσης εργασίας μέσω επιχειρησιακών προγραμμάτων θα πρέπει να είναι πολύ απλοποιημένα, καθώς δεν έχουν όλοι την δυνατότητα και τις γνώσεις να αντιληφθούν τις απαιτούμενες διαδικασίες»

9.2 Απόψεις Διοικητικού Στελέχους με θέση ευθύνης για τα Επιχειρησιακά Προγράμματα

Η δομή λειτουργίας της υπηρεσίας του διοικητικού στελέχους που συμμετείχε στην έρευνα είναι ένα περιφερειακό υποκατάστημα μισθωτών ΕΦΚΑ που παρέχει την ασφάλιση σε εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα. Τα έτη υπηρεσίας του ερωτώμενου είναι τριάντα επτά και τα τελευταία δέκα δραστηριοποιείται στην παραπάνω δομή εργασίας.

Σύμφωνα με το διοικητικό στέλεχος, η σημαντικότητα των επιχορηγούμενων επιχειρησιακών προγραμμάτων είναι καθοριστικής σημασίας, καθώς:

«..... βοηθούν στην αποσυμφόρηση του έργου των υπηρεσιών, στη διεκπεραίωση των εκκρεμοτήτων που υπάρχουν στις υπηρεσίες λόγω της υποστελέχωσης και του αυξανόμενου όγκου εργασίας σε κάθε δομή».

Ο ερωτώμενος υποστήριξε επίσης ότι οι προσλήψεις στην υπηρεσία που ανήκει πραγματοποιούνται αποκλειστικά μέσω Α.Σ.Ε.Π., ενώ υποστηρίζει ότι η συνεισφορά των επιχειρησιακών προγραμμάτων είναι σημαντική για την προσφορά

νέων θέσεων εργασίας σε νέους με ευρύ χαρτοφυλάκιο γνώσεων και δεξιοτήτων. Τονίζει επίσης ότι τα επιχειρησιακά προγράμματα θα πρέπει να είναι προσβάσιμα σε όλους, ώστε να μπορούν να είναι δίκαια και αντιπροσωπευτικά.

Από την άλλη πλευρά, σύμφωνα με τον ερωτώμενο, το ΕΣΠΑ ενισχύει τους νέους επιστήμονες που δυσκολεύονται να βρουν εργασία στο γνωστικό και ακαδημαϊκό τους αντικείμενο. Ειδικότερα, όπως χαρακτηριστικά αναφέρει:

«Η κυριότερη συνεισφορά του ΕΣΠΑ στην απασχόληση είναι ότι δίνεται η δυνατότητα σε νέους επιστήμονες με όρεξη, γνώσεις και διάθεση για εργασία να προσφέρουν καινοτόμες ιδέες σε ένα πεπαλαιωμένο γραφειοκρατικό σύστημα της δημόσιας διοίκησης. Ακόμη, είναι σημαντικό επειδή αποκτούν εργασιακή εμπειρία για την περαιτέρω σταδιοδρομία τους».

Η διαδικασία που ακολουθείται για την κοινοποίηση των αναγκών της υπηρεσίας για στελέχωση θέσεων είναι μια διαδικασία που περιλαμβάνει την αποστολή στοιχείων στη διοίκηση της κάθε δομής, αναφορικά με την αναγκαιότητα για κάλυψη κενών θέσεων και στη συνέχεια η διοίκηση του ΟΑΕΔ αναλαμβάνει τη στελέχωση της υπηρεσίας με τα άτομα που έχουν την υψηλότερη μοριοδότηση και προτεραιότητα.

Σύμφωνα με τον ερωτώμενο, η διαδικασία και η διεκπεραίωση των επιχειρησιακών προγραμμάτων είναι αποκλειστικά αρμοδιότητα του ΟΑΕΔ, αφού όπως χαρακτηριστικά αναφέρει:

«Η επιλογή και ο έλεγχος των διαδικασιών διεκπεραιώνεται από τον ΟΑΕΔ που έχει την ευθύνη υλοποίησης των προγραμμάτων. Ωστόσο, κάθε δομή είναι υποχρεωμένη να ελέγξει την νομιμότητα των απαραίτητων δικαιολογητικών των υποψηφίων και εάν δεν πληρούν τις προϋποθέσεις απορρίπτονται και ζητείται αντικατάστασή τους».

Το διοικητικό στέλεχος του ΕΦΚΑ που συμμετείχε στην έρευνα είναι υπέρμαχο των επιχειρησιακών προγραμμάτων καθώς όπως υποστηρίζει δίνεται η δυνατότητα σε ανέργους νέους να αποκτήσουν σημαντική εργασιακή εμπειρία. Παράλληλα, τα επιχειρησιακά προγράμματα λειτουργούν ευεργετικά και για τους ίδιους τους δημόσιους οργανισμούς, αφού καλύπτονται κενές αναγκαίες θέσεις σε όλες τις δομές, οι οποίες προκύπτουν κυρίως από τις μαζικές συνταξιοδοτήσεις υπαλλήλων που πραγματοποιήθηκαν κατά τη διάρκεια των προηγούμενων χρόνων. Από την άλλη επίσης, υποστηρίζει ότι τα επιχειρησιακά προγράμματα είναι πολύ αποτελεσματικά, αφού μέσα από αυτά ενισχύεται η αποτελεσματικότητα του

οργανισμού ως προς την διευθέτηση συσσωρευμένου όγκου εκκρεμοτήτων, ενώ θεωρεί ότι ο μόνος κίνδυνος που ελλοχεύει είναι η διέρρευση των προσωπικών δεδομένων των ασφαλισμένων.

Τέλος, το διοικητικό στέλεχος υποστηρίζει ότι τα σημαντικότερα εμπόδια για την ανάπτυξη και τη βελτίωση της υπηρεσίας του είναι η έλλειψη ανθρώπινου δυναμικού και η μη πρόσληψη εξειδικευμένου στα νέα ψηφιακά μέσα προσωπικού, αναφέροντας παράλληλα ότι αυτά τα εμπόδια μπορούν να αντιμετωπιστούν με την στελέχωση και την πρόσληψη νέων ανθρώπων ικανών να ανταπεξέλθουν στις προκλήσεις και στα νέα δεδομένα της σύγχρονης κοινωνίας.

9.3 Απόψεις Μόνιμων Εργαζομένων ΟΑΕΔ

Για την ολοκλήρωση της έρευνας, κρίθηκε ευεργετική και η διενέργεια συνεντεύξεων σε δύο μόνιμους εργαζομένους του ΟΑΕΔ. Και οι δύο εργαζόμενοι του ΟΑΕΔ που συμμετείχαν στην έρευνα απασχολούνται στο τμήμα ασφάλισης και οι αρμοδιότητές τους περιλαμβάνουν την εξυπηρέτηση των πολιτών-ασφαλισμένων όσον αφορά τα κοινωνικά επιδόματα και τις εγγραφές στα μητρώα ανέργων με δελτίο ανεργίας συσχετιζόμενο με σχέδιο ατομικής δράσης, στο οποίο αναφέρονται αναλυτικά τα προσόντα του κάθε ανέργου με στόχο την αναζήτηση ανάλογων θέσεων από ενδιαφερόμενους εργοδότες για την κάλυψη κενών θέσεων. Επιπλέον, μέσα στις αρμοδιότητές τους είναι και η εγγραφή όσων ασφαλισμένων έχουν καταγγελία σύμβασης εργασίας και διαθέτουν τις προϋποθέσεις και τα απαραίτητα δικαιολογητικά ώστε να λάβουν επίδομα ανεργίας. Τέλος, εξίσου σημαντική είναι η απόδοση επιδόματος σε δικαιούχους κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η δομή και λειτουργία του τμήματός τους είναι Κέντρο Προώθησης Ανέργων (ΚΠΑ) με στόχο την αντιμετώπιση της ανεργίας, την επιδότηση των ανέργων και τη χορήγηση επιχειρησιακών προγραμμάτων για τη δημιουργία νέων επιχειρήσεων.

Σύμφωνα με τους υπαλλήλους του ΟΑΕΔ, τα επιχειρησιακά προγράμματα είναι πολύ σημαντικά τόσο για τους ίδιους τους εργαζόμενους όσο και για τις επιχειρήσεις αφού διασφαλίζονται τα μειωμένα ποσοστά ανεργίας των χρόνια και νέων ανέργων αλλά και βελτιώνονται τα στοιχεία που διαθέτουν οι εργαζόμενοι. Παράλληλα, τα επιχειρησιακά προγράμματα τονώνουν την εθνική οικονομία,

συνεισφέροντας σημαντικά στην αγορά εργασίας, ενώ λειτουργούν βοηθητικά και για την αύξηση της επιχειρηματικότητας της τοπικής κοινωνίας.

Η πρόσληψη εργαζομένων στον οργανισμό ΟΑΕΔ πραγματοποιείται μέσω προκηρύξεων Α.Σ.Ε.Π., όπως υποστηρίζουν οι ερωτώμενοι υπάλληλοι του ΟΑΕΔ. Βέβαια, στον ΟΑΕΔ λαμβάνουν χώρα και άλλες ενέργειες, αφού όπως επισημαίνουν οι ερωτώμενοι χαρακτηριστικά:

«Ακόμη, στον οργανισμό του ΟΑΕΔ διδάσκονται και εκπαιδεύονται στις μαθησιακές του δομές (Σχολές Μαθητείας ΟΑΕΔ) μαθητές-σπουδαστές. Ταυτόχρονα, προσλαμβάνονται στις υπηρεσίες μας έναντι μισθού και παρέχουν εργασία στο διάστημα αυτό πραγματοποιώντας την πρακτική τους άσκηση».

Σύμφωνα με τους συμμετέχοντες, τα επιχειρησιακά προγράμματα είναι πολύ σημαντικά, αφού μέσα από αυτά επιτυγχάνεται η διασφάλιση της εργασιακής εμπειρίας των εργαζομένων σε σημαντικούς οργανισμούς αλλά και η μείωση της ανεργίας. Ταυτόχρονα, τα προγράμματα ΕΣΠΑ βοηθούν σημαντικά τους νέους που επιθυμούν να δημιουργήσουν μια δική τους επιχείρηση, προσφέροντας τους σημαντική χρηματοδότηση.

Οι ερωτώμενοι υπερθεματίζουν την πρόσληψη εργαζομένων μέσω ΕΣΠΑ για τους δημόσιους οργανισμούς, αφού χάρη σε αυτή αφενός, μειώνεται η ανεργία και οι ωφελούμενοι αποκτούν εμπειρία και αφετέρου, διευκολύνεται το έργο των δημοσίων υπηρεσιών αφού η εργασία μοιράζεται σε περισσότερα άτομα. Βέβαια, υπάρχει έντονη ανάγκη κάλυψης κενών θέσεων καθώς δεν προσλαμβάνεται νέο μόνιμο προσωπικό για την εξυπηρέτηση των αναγκών της κάθε υπηρεσίας.

Η αποτελεσματικότητα των επιχειρησιακών προγραμμάτων σχετίζεται με την ίδια την υπηρεσία ή επιχείρηση, όπως αναφέρουν οι ερωτώμενοι αφού όπως υποστηρίζεται, τα επιχειρησιακά προγράμματα αποτελούν σημαντικό παράγοντα για την καταπολέμηση της ανεργίας, όμως υπάρχουν και ορισμένοι κίνδυνοι. Ένας από αυτούς, ίσως και ο πιο σπουδαίος, είναι μια επιχείρηση να μην καταφέρει να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις του προγράμματος, λόγω και της σημερινής οικονομικής κατάστασης της χώρας, με αποτέλεσμα να χρεοκοπήσει και να χαθεί η επιδότηση και οι θέσεις εργασίας που καλύπτονταν.

Ένα από τα προβλήματα που υπάρχουν στον οργανισμό ΟΑΕΔ σύμφωνα με τους ερωτώμενους είναι η έλλειψη προσωπικού. Αποτέλεσμα αυτού είναι να

συσσωρεύονται πολλά αντικείμενα εργασίας στο ελάχιστο εργατικό δυναμικό και να είναι αδύνατο να ανταπεξέλθει στον όγκο εργασίας που καλείται να υλοποιήσει. Τέλος, από τους συμμετέχοντες υποστηρίζεται ότι προκειμένου τα παραπάνω εμπόδια να εξαλειφθούν απαιτείται η πρόσληψη νέου, καταρτισμένου και ικανού προσωπικού. Έτσι, ο πολίτης-άνεργος θα εξυπηρετείται άμεσα και εντός της προβλεπόμενης προθεσμίας.

9.4 Συζήτηση-σχολιασμός συνεντεύξεων

Στα πλαίσια της παρούσας έρευνας προέκυψαν πολύ ενδιαφέροντα αποτελέσματα, τα οποία αναδεικνύουν την αναγκαιότητα των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων στους οργανισμούς της δημόσιας διοίκησης. Ειδικότερα, διαπιστώθηκε ότι υπάρχουν πολλά οφέλη από την εφαρμογή των επιχειρησιακών προγραμμάτων και από την πρόσληψη μέσω αυτών νέων εργαζομένων. Το σύνολο των συμμετεχόντων υποστήριξαν ότι θεωρούν ότι τα εν λόγω προγράμματα ενισχύουν την απασχόληση, μειώνουν τα ποσοστά ανεργίας καθώς επίσης δίνουν την ευκαιρία σε εργαζομένους να αποκτήσουν επιπλέον εργασιακή εμπειρία. Επιπρόσθετα, διαπιστώθηκε ότι μέσω του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού υλοποιείται το μεγαλύτερο μέρος των προγραμμάτων καθώς απαιτούνται ειδικές διαδικασίες.

Αξίζει να αναφερθεί ότι από τις απόψεις των ωφελουμένων και των εργαζομένων που διατυπώνονται προκύπτει πως η συμβολή του ΕΣΠΑ στην κάλυψη κενών εργασιακών θέσεων είναι μάλλον θετική. Οι ερωτώμενοι τόνισαν πως είναι πολύ ικανοποιημένοι από την εργασία τους, καθώς βρίσκονται σε ένα καλό εργασιακό περιβάλλον που άπτεται του γνωστικού τους αντικειμένου. Παρ'όλα αυτά υπάρχει μια αίσθηση ανησυχίας όσον αφορά την προσωρινή κατάσταση της απασχόλησης τους η οποία επηρεάζει τόσο το επίπεδο ικανοποίησης, όσο και το επίπεδο της απόδοσης της εργασίας τους.

Άλλα ενδιαφέροντα συμπεράσματα που προέκυψαν από την έρευνα των εργαζομένων στους δημόσιους φορείς αφορούν τη στελέχωση των οργανισμών με νέους επιστήμονες που διαθέτουν όρεξη, γνώσεις αλλά κυρίως διάθεση για εργασία

ούτως ώστε να αυξηθούν τα επίπεδα αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης. Για την μέτρηση της αποτελεσματικότητας των επιχειρησιακών προγραμμάτων θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί η μέθοδος της αξιολόγησης, σύμφωνα με ειδικά πρότυπα πιστοποίησης. Τέλος, να σημειωθεί γενικά ότι τα επιχειρησιακά προγράμματα συνοδεύονται από πολλά προβλήματα κυρίως γραφειοκρατίας. Μέσω των συνεντεύξεων που πραγματοποιήθηκαν στους ωφελούμενους ένα ακόμη εμπόδιο είναι η δυσκολία εύρεσης στοιχείων για τις θέσεις εργασίας που είναι διαθέσιμες στους δημόσιους οργανισμούς.

10. Συμπεράσματα

Η διοίκηση προσωπικού (ονομάζεται επίσης διαχείριση ανθρώπινων πόρων και διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού) περιλαμβάνει όλες τις δραστηριότητες που σχετίζονται με άτομα σε οργανισμούς. Συγκεκριμένα, περιλαμβάνει τη χρήση ανθρώπινων πόρων για την επίτευξη των στόχων ενός οργανισμού όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματικά και αποδοτικά. Επειδή η επιτυχημένη διαχείριση των ανθρώπων είναι το κλειδί για την αποτελεσματική λειτουργία ενός οργανισμού, η καλή διαχείριση του προσωπικού είναι απαραίτητη για την ομαλή λειτουργία. Με τη σειρά της, η καλή διαχείριση του προσωπικού απαιτεί τεχνικές και διαπροσωπικές δεξιότητες. Οι διευθυντές πρέπει να γνωρίζουν πώς να προσλαμβάνουν, να επιλέγουν, να αξιολογούν, να προωθούν, να εκπαιδεύουν, να πειθαρχούν και να απολύουν υπαλλήλους. Αυτοί πρέπει να είναι ικανοί να παρακινούν, να συμβουλεύουν και να διαπραγματεύονται με τους εργαζόμενους. Επιπλέον, οι διευθυντές προσωπικού ταξινομούν θέσεις, αναπτύσσουν προγράμματα αποζημίωσης, μετρούν την παραγωγικότητα και αντιμετωπίζουν τα παράπονα.

Εν συντομία, η διαχείριση του προσωπικού περιλαμβάνει όλες τις πτυχές της διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων ενός οργανισμού και στους δημόσιους οργανισμούς η διοίκηση αναφέρεται σε δημόσιες υπηρεσίες και δομές. Επίσης, η διοίκηση προσωπικού αποτελεί μια καθολική δραστηριότητα διαχείρισης. Κάθε επιβλέπων είναι στην ουσία διευθυντής προσωπικού. Ενώ τα γραφεία προσωπικού αναπτύσσουν και παρακολουθούν πολιτικές προσωπικού, οι υπεύθυνοι εποπτείας είναι υπεύθυνοι να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα που προκύπτουν. Οι επόπτες είναι οι κρίσιμοι σύνδεσμοι στη διαδικασία προσωπικού, επειδή ασχολούνται με τους υπαλλήλους καθημερινά. Η αποτελεσματικότητα του οργανισμού, εξαρτάται εν μέρει από το πόσο καλά επιβλέπουν το προσωπικό τους οι εποπτικές λειτουργίες. Οι σύγχρονοι διευθυντές προσωπικού συνειδητοποιούν ότι η διαχείριση του προσωπικού στους δημόσιους οργανισμούς είναι πολύ στενά συνδεδεμένη με το περιβάλλον στο οποίο λειτουργεί.

Με την πάροδο των χρόνων έχουν αυξηθεί τα ποσοστά ανεργίας όλων των ηλικιών, αλλά κυρίως των νέων. Για την αντιμετώπιση της ανεργίας αλλά και των προβλημάτων που προκύπτουν από αυτή, έχουν δημιουργηθεί διάφορα επιχειρησιακά

προγράμματα αφενός, αλλά αφετέρου και για την κάλυψη κενών θέσεων σε δημόσιους οργανισμούς.

Για την ανάδειξη της σημαντικότητας των επιχειρησιακών προγραμμάτων διενεργήθηκε μια έρευνα σε εργαζομένους-ωφελομένους επιχειρησιακών προγραμμάτων ΕΣΠΑ, αλλά και σε ένα διοικητικό στέλεχος και σε εργαζομένους του ΟΑΕΔ, ώστε να αναδειχθούν συνολικά τα οφέλη και τα εμπόδια στην εφαρμογή και στην αποτελεσματικότητα των επιχειρησιακών προγραμμάτων.

Μέσω της έρευνας φάνηκε ότι υπάρχουν πολλά οφέλη από την εφαρμογή των επιχειρησιακών προγραμμάτων και από την πρόσληψη μέσω αυτών νέων εργαζομένων. Ειδικότερα, το σύνολο των συμμετεχόντων στην έρευνα υποστήριξαν ότι θεωρούν πως τα επιχειρησιακά προγράμματα ενισχύουν την απασχόληση, μειώνουν τα ποσοστά ανεργίας και δίνουν την ευκαιρία σε εργαζομένους να αποκτήσουν επιπλέον εργασιακή εμπειρία. Τα επιχειρησιακά προγράμματα απαιτούν ειδικές διαδικασίες οι οποίες αναλαμβάνονται ως επί το πλείστο από τον ΟΑΕΔ, ο οποίος επενδύει σημαντικά στην αύξηση της απασχόλησης. Σε επίπεδο δημοσίων οργανισμών, τα επιχειρησιακά προγράμματα είναι σημαντικά καθώς χάρη σε αυτά καλύπτονται κενές θέσεις εργασίας, οι οποίες είναι καίριας σημασίας για τη λειτουργικότητα του οργανισμού.

Σύμφωνα με τους ωφελομένους ερωτώμενους, τα επιχειρησιακά προγράμματα και η εμπειρία που προσφέρουν είναι πολύ σημαντική, καθώς αποκτούν νέες γνώσεις και δεξιότητες, ενώ φαίνονται ιδιαίτερα ικανοποιημένοι τόσο από την εργασία τους όσο και από την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων, αφού μέσω αυτών τους δίνεται και η δυνατότητα μονιμοποίησης στον δημόσιο τομέα. Το μόνο εμπόδιο που αναφέρεται για τη συμμετοχή στα επιχειρησιακά προγράμματα από τους ωφελομένους είναι η υπερβολική γραφειοκρατία και η δυσκολία εύρεσης στοιχείων για τις θέσεις εργασίας που είναι διαθέσιμες στους δημόσιους οργανισμούς.

Γενικότερα, μέσα από την έρευνα φάνηκε ότι τόσο οι ωφελοόμενοι όσο και οι εργαζόμενοι του ΟΑΕΔ είναι ιδιαίτερα θετικοί για την εκπόνηση και περάτωση των επιχειρησιακών προγραμμάτων, αφού ενδυναμώνουν τη στελέχωση των δημοσίων οργανισμών με νέα άτομα, με διαφορετικές δεξιότητες και με διαφορετικά υπόβαθρα καθώς, όπως υποστηρίζεται, το δικαίωμα συμμετοχής στη διαδικασία θα πρέπει να είναι ελεύθερο προς όλους.

Από τα παραπάνω γίνεται σαφές ότι τα επιχειρησιακά προγράμματα ΕΣΠΑ συμβάλλουν ουσιαστικά στην απασχολησιμότητα και στην κάλυψη κενών θέσεων στους δημόσιους οργανισμούς. Μέσω αυτών επιχειρείται η μετάβαση σε μια νέα εποχή όπου στον δημόσιο τομέα πλέον θα απασχολούνται ικανά άτομα να αναλάβουν σημαντικές θέσεις εργασίας, αφού σίγουρα η διαλογή των υποψηφίων πραγματοποιείται με σοβαρά και ουσιώδη κριτήρια, με γνώμονα το αδιάβλητο της διαδικασίας και της αξιολόγησης των εργαζομένων.

Γενικότερα, μέσω της παρούσας εργασίας αναδείχθηκε η σημαντικότητα των επιχειρησιακών προγραμμάτων στη μείωση της ανεργίας αλλά και στην αποτελεσματικότητα των δημοσίων οργανισμών. Η αποτελεσματικότητα αυτών των προγραμμάτων είναι καίριας σημασίας για τη συνέχιση της ύπαρξής τους. Ωστόσο η μέτρηση της αποτελεσματικότητας των εν λόγω προγραμμάτων θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί μέσω της μεθόδου της αξιολόγησης σύμφωνα με ειδικά πρότυπα πιστοποίησης.

10.1. Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα

Αναφορικά με τους περιορισμούς της έρευνας αυτής σχετίζονται με το ίδιο το δείγμα. Αρχικά, το μέγεθος του δείγματος δεν μας επιτρέπει τη γενίκευση των αποτελεσμάτων της έρευνας. Σε επόμενες έρευνες λοιπόν θα μπορούσαν να συμμετέχουν και άλλοι ερωτώμενοι, οι οποίοι ενδεχομένως θα μπορούσαν να είναι και παλιοί ωφελούμενοι από τα επιχειρησιακά προγράμματα. Με αυτή τη συμμετοχή των παλιών ωφελούμενων θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί μια αντιπαράθεση των επιχειρησιακών προγραμμάτων των παρελθόντων ετών με τα επιχειρησιακά προγράμματα που βρίσκονται σε εξέλιξη μέχρι σήμερα.

Επιπλέον, θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί και η ποσοτική έρευνα με την χρήση ερωτηματολογίου ως ερευνητικό εργαλείο, ώστε να επιτευχθεί η συμμετοχή περισσότερων συμμετεχόντων. Αυτό θα μπορούσε να χρησιμεύσει στην γενίκευση των αποτελεσμάτων αλλά και στην τριγωνοποίηση της έρευνας, αφού μέσω αυτής της πρακτικής θα μπορούσαν να αναδειχθούν ενδεχομένως και άλλα θέματα, όπως για παράδειγμα η γνώση για το περιεχόμενο των επιχειρησιακών προγραμμάτων.

Βιβλιογραφία

Ammons, D. (2004), “Productivity barriers in the public sector”, in Holzer, M. and Seok-Hwan, L. (Eds), *Public Productivity Handbook*, 2nd ed., Marcel Dekker, New York, NY.

Brannick, M. T., & Levine, E. L. (2002). *Job analysis: Methods, research, and applications for human resource management in the new millennium*. London: Sage Publications.

Buttiens, D., & Hondeghem, A. (2015). Strategic choices regarding talent management in the Flemish public sector. *Society and Economy*, 37, 49-72.

Carlson, K. D., & Kavanagh, M. J. (2011). HR metrics and workforce analytics. *Human resource information systems: Basics, applications, and future directions*, 150.

Chan, A. P., & Chan, A. P. (2004). Key performance indicators for measuring construction success. *Benchmarking: an international journal*.

Davidson, G., Lepeak, S., & Newman, E. (2007). *Recruiting and Staffing in the Public Sector. Results from the IPMA-HR Research Series*. Alexandria, VA: International Public Management Association for Human Resources. Retrieved from www.ipma-hr.org

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2004). Measuring the strategic readiness of intangible assets. *Harvard Business Review*, 82, 52–64.

Finn, D. (2010). Outsourcing employment programmes: contract design and differential prices. *European Journal of Social Security*, 12(4), 289-302.

Gudipati, A., Misra, R., Bansal, M., Hariharan, S., Basler, B., Ramanathan, R., & Agarwal, R. (2020). U.S. Patent Application No. 16/563,869.

Hargrove, D. S., Fox, J. C., & Goldman, C. R. (1991). Recruitment, motivation, and reinforcement of preprofessionals for public sector mental health careers. *Community mental health journal*, 27(3), 199-207.

Hollister Jr, R. G., & Freedman, D. H. (1988). Special employment programmes in OECD countries. *Int'l Lab. Rev.*, 127, 317.

Khan, W., Ahmed, A. A. A., & Neogy, K. T. (2011). Recruitment, selection issues and challenges in public sector: Bangladesh case study.

Lal, R., Miller, S., Lieuw-Kie-Song, M., & Kostzer, D. (2010). Public works and employment programmes: Towards a long-term development approach (No. 66). Working Paper.

Lawler III, E. E., Levenson, A., & Boudreau, J. W. (2004). HR metrics and analytics—uses and impacts. *Human Resource Planning Journal*, 27(4), 27-35.

McCormick, E. J. (1976). Job and task analysis. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 651–696). Chicago, IL: Rand McNally.

Newman, D. A., & Lyon, J. S. (2009). Recruitment efforts to reduce adverse impact: Targeted recruiting for personality, cognitive ability, and diversity. *Journal of Applied Psychology*, 94, 298–317.

Nilsson, F., Olve, N-G. & Parment, A. (2010) *Ekonomistyrning för konkurrenskraft*, Malmö: Liber AB

Nyangaresi, M. W., Nejeru, W. A., Mutavi, T., & Waithaka, N. G. (2013, December). Recruitment and selection process: A case of city council of Nairobi, Kenya. *Review of Contemporary Business Research*, 2. American Research Institute for Policy Development.

Okeke-Uzodike, O. E., & Subban, M. (2015). Public sector recruitment policies: efficiency, effectiveness and consequences. *Problems and perspectives in management*, (13, Iss. 1), 26-34.

Oláh, J. (2014). The role and importance of public employment programmes: the case of Hajdúböszörmény micro-region, Hungary. *Studies in Agricultural Economics*, 116(3), 131-139.

Peterson, D. K. (2004). Recruitment strategies for encouraging participation in corporate volunteer programs. *Journal of Business Ethics*, 49(4), 371-386.

PWC, (2007) Guide to key performance indicators

Reddy, P. R., & Lakshmikeerthi, P. (2017). HR analytics-An effective evidence based HRM tool. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(7), 23-34.

Rehman, S. (2009). A study of public sector organizations with respect to recruitment, job satisfaction and retention.

Sanchez, J. I., & Levine, E. L. (2000). Accuracy or consequential validity: Which is the better standard for job analysis data? *Journal of Organizational Behavior*, 21, 809–818.

Weiss, D. S., & Finn, R. (2005). HR metrics that count: Aligning human capital management to business results. *Human Resource Planning*, 28(1), 33-39.

ΕΛΟΤ (2009). «Οδηγός εφαρμογής του ΕΛΟΤ 1429 για οργανισμούς υλοποίησης δημοσίων συμβάσεων προμηθειών και υπηρεσιών», εκδ. ΕΛΟΤ, 2009.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2015). Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά και Επενδυτικά Ταμεία 2014-2020: Επίσημα κείμενα και σχόλια. Λουξεμβούργο 2016. Διαθέσιμο στο https://ec.europa.eu/regional_policy/el/information/publications/legislation/2015/european-structural-and-investment-funds-2014-2020-official-texts-and-commentaries (Ημερομηνία Ανάκτησης: 10/05/2020).

ΕΣΠΑ (2004). Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Μεταρρύθμιση Δημοσίου Τομέα 2014 – 2020. SFC 18/12/2014. Διαθέσιμο στο http://www.epdm.gr/el/Documents/EP_MDT/%CE%95%CF%80%CE%B9%CF%87%CE%B5%CE%B9%CF%81%CE%B7%CF%83%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CF%8C%20%CE%A0%CF%81%CF%8C%CE%B3%CF%81%CE%B1%CE%BC%CE%BC%CE%B1_short.pdf (Ημερομηνία Ανάκτησης: 10/05/2020).

Υπουργείο Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας (2014). Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης (ΕΣΠΑ) 2014-2020. Διαθέσιμο στο <https://www.espa.gr/el/Pages/elibraryFS.aspx?item=2033> (Ημερομηνία ανάκτησης: 19/05/2020).

Παράρτημα Α: Ερωτηματολόγια Έρευνας

1. ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ (5 ΑΤΟΜΑ)

13. Για πόσο χρονικό διάστημα απασχολείστε στο δημόσιο τομέα;
14. Ποιες θεωρείτε ότι ήταν οι δεξιότητες που διαθέτατε ώστε να απασχοληθείτε στον δημόσιο τομέα;
15. Θεωρείτε, ότι αν δεν υπήρχαν προγράμματα προσλήψεων, θα μπορούσατε να έχετε προσληφθεί στον δημόσιο τομέα;
16. Πιστεύετε ότι θα πρέπει να υπάρξει εστίαση στην πρόσληψη ατόμων μέσω προγραμμάτων για την κάλυψη κενών στις δημόσιες υπηρεσίες και αν ναι γιατί;
17. Ποια θεωρείτε ότι είναι η σημαντικότερη συνεισφορά του ΕΣΠΑ στην απασχόληση;
18. Είστε ικανοποιημένος/η από την εργασία σας;
19. Θεωρείτε ότι τα επιχειρησιακά προγράμματα θα πρέπει να βοηθούν καθολικά όλες τις κατηγορίες δυνητικών εργαζομένων;
20. Θεωρείτε ότι η εκπαίδευση και η κατάρτιση σταματά στα επιχειρησιακά προγράμματα; Αν όχι γιατί;
21. Ποια είναι τα κίνητρα ώστε να συνεχίσετε την εργασία σας στο συγκεκριμένο δημόσιο οργανισμό;
22. Θεωρείτε ότι θα πρέπει μετά το πέρας των επιχειρησιακών προγραμμάτων στις δημόσιες υπηρεσίες να υπάρχει μονιμοποίηση των εργαζομένων;
23. Θεωρείτε ότι οι έλεγχοι που πραγματοποιούνται από τα επιχειρησιακά προγράμματα για τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων και την τήρηση των πρωτοκόλλων μπορούν να είναι ευεργετικοί για την προστασία του εργαζόμενου;
24. Τι θα αλλάζατε σε όλη την διαδικασία πρόσληψης σας μέσω επιχειρησιακών προγραμμάτων;

2. ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ ΣΤΕΛΕΧΟΥΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ (1 ΑΤΟΜΟ)

16. Ποια είναι η δομή και η λειτουργία της υπηρεσίας σας;
17. Πόσα είναι τα χρόνια εργασίας σας τόσο γενικότερα, όσο και σε αυτή τη δομή εργασίας;
18. Ποια είναι η σημασία των επιχειρησιακών προγραμμάτων για την απασχόληση στην υπηρεσία σας;
19. Πως πραγματοποιείται μια πρόσληψη στην υπηρεσία σας;
20. Ποια θεωρείτε ότι είναι η σημαντικότερη συνεισφορά των επιχειρησιακών προγραμμάτων;
21. Θεωρείτε ότι τα επιχειρησιακά προγράμματα θα πρέπει να βοηθούν καθολικά όλες τις κατηγορίες δυνητικών εργαζομένων;
22. Ποια θεωρείτε ότι είναι η σημαντικότερη συνεισφορά του ΕΣΠΑ στην απασχόληση;
23. Αναλύστε τα στάδια της διαδικασίας από την αρχή της δήλωσης των αναγκών μέχρι την ολοκλήρωση του έργου
24. Πραγματοποιείτε ελέγχους για την πορεία των διαδικασιών που ακολουθούνται στην υπηρεσία σας και αν ναι, ποια μέτρα ελέγχου χρησιμοποιείτε;
25. Πραγματοποιείτε ελέγχους για την πορεία των επιχειρησιακών προγραμμάτων στην υπηρεσία σας και αν ναι, ποια μέτρα ελέγχου χρησιμοποιείτε;
26. Ποια είναι τα θετικά στοιχεία της πρόσληψης μέσω ΕΣΠΑ για τους δημόσιους οργανισμούς; Υπάρχει ανάγκη πλήρωσης κενών θέσεων;
27. Ποια είναι η μέχρι τώρα εμπειρία σας σχετικά με την αποτελεσματικότητα αυτών των προγραμμάτων; Ποιοι κίνδυνοι ελλοχεύουν;
28. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα σημαντικότερα εμπόδια για την ανάπτυξη και βελτίωση της υπηρεσίας σας (κυρίως με εστίαση στην διοίκηση ανθρωπίνων πόρων);
29. Με ποιον τρόπο μπορούν να αντιμετωπιστούν τα παραπάνω εμπόδια;

**3. ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ ΜΟΝΙΜΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΟΑΕΔ
(2 ΑΤΟΜΑ)**

1. Ποιες είναι οι αρμοδιότητες σας στην εργασία σας;
2. Ποια είναι η δομή και η λειτουργία του τμήματος σας;
3. Ποια είναι η σημασία των επιχειρησιακών προγραμμάτων;
4. Πως πραγματοποιείται μια πρόσληψη στο τμήμα σας;
5. Θεωρείτε ότι τα επιχειρησιακά προγράμματα θα πρέπει να βοηθούν καθολικά όλες τις κατηγορίες δυνητικών εργαζομένων;
6. Ποια θεωρείτε ότι είναι η σημαντικότερη συνεισφορά του ΕΣΠΑ στην απασχόληση;
7. Ποια είναι τα θετικά στοιχεία της πρόσληψης μέσω ΕΣΠΑ για τους δημόσιους οργανισμούς; Υπάρχει ανάγκη πλήρωσης κενών θέσεων;
8. Ποια είναι η μέχρι τώρα εμπειρία σας σχετικά με την αποτελεσματικότητα αυτών των προγραμμάτων; Ποιοι κίνδυνοι ελλοχεύουν;
9. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα σημαντικότερα εμπόδια για την ανάπτυξη και βελτίωση του τμήματος σας (κυρίως με εστίαση στην διοίκηση ανθρωπίνων πόρων);
10. Με ποιον τρόπο μπορούν να αντιμετωπιστούν τα παραπάνω εμπόδια;

Παράρτημα Β: Απομαγνητοφώνηση Συνεντεύξεων

1. ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ 1:

1. Στο δημόσιο τομέα απασχολούμαι περίπου πέντε χρόνια.
2. Πιστεύω ότι διαθέτω όλα τα τυπικά προσόντα για να απασχοληθώ ως δημόσιος υπάλληλος, αλλά νομίζω ότι χρειάζονται πολύ λιγότερα. Ωστόσο, αυτά που διαθέτω προσωπικά είναι ένα πτυχίο ΑΕΙ στον οικονομικό κλάδο, ένα μεταπτυχιακό στην διοίκηση επιχειρήσεων, πολλές συμμετοχές σε επιμορφωτικά σεμινάρια καθώς και προηγούμενη εργασιακή εμπειρία που σχετίζεται με το αντικείμενο της εργασίας μου.
3. Όσον αφορά την πρόσληψη μου στον δημόσιο τομέα μέσω προγράμματος και εάν θα μπορούσα να έχω προσληφθεί χωρίς αυτό, θεωρώ ότι θα ήταν δυνατή η πρόσληψη μου, καθώς διαθέτω την εκπαίδευση, τα προσόντα και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την θέση στην οποία εργάζομαι. Ωστόσο, η αναμονή για μια πρόσληψη στο δημόσιο θα ήταν πολύ μεγαλύτερη και θα έπρεπε να πληρώ συγκεκριμένα κριτήρια όπως να διαθέτω τα μόρια, την εντοπιότητα κ.α.
4. Εννοείται ότι θα πρέπει να υπάρξει έμφαση στην πρόσληψη εργαζομένων μέσω προγραμμάτων, καθώς τα οφέλη τους είναι πολύ σημαντικά και μειώνεται η ανεργία στην χώρα μας. Επομένως, μέσω των προγραμμάτων οι επιχειρήσεις συνεχίζουν τη λειτουργία τους με την βοήθεια των εργαζομένων, που υπό διαφορετικές συνθήκες δεν θα μπορούσαν να απασχολήσουν, ενώ ταυτόχρονα μειώνονται τα ποσοστά ανεργίας και των νέων ανέργων.
5. Το ΕΣΠΑ συνεισφέρει σε τεράστιο βαθμό στην απασχόληση, αφού συμβάλλει ουσιαστικά στην καταπολέμηση της ανεργίας αλλά και δίνει ευκαιρίες σε χρόνια άνεργους να είναι παραγωγικοί.
6. Είμαι πολύ ικανοποιημένος από την εργασία μου και εύχομαι να συνεχίσω να αισθάνομαι έτσι.

7. Ναι θεωρώ ότι όλα τα επιχειρησιακά προγράμματα θα πρέπει να βοηθούν όλες τις ομάδες των δυνητικών εργαζομένων, με ιδιαίτερη έμφαση στους νέους οι οποίοι είναι το παραγωγικό μέλλον της χώρας και θα πρέπει να τους δίνονται ευκαιρίες.

8. Η εκπαίδευση και η κατάρτιση δεν σταματά στα επιχειρησιακά προγράμματα γιατί είναι μια συνεχής διαδικασία, που ανάλογα με το άτομο, μπορεί να δημιουργήσει και να αναπτύξει νέους ορίζοντες.

9. Μου αρέσει πολύ το αντικείμενο της εργασίας και νομίζω πως θα συνεχίσει να με ικανοποιεί.

10. Θεωρώ ότι ναι θα πρέπει οι εργαζόμενοι μετά το πέρας των επιχειρησιακών προγραμμάτων στις δημόσιες υπηρεσίες να μονιμοποιούνται, αφού είναι σημαντικό να διατηρηθούν τα επίπεδα ανεργίας σε χαμηλά επίπεδα και να μην υπάρχουν πολλά κενά σε θέσεις στις δημόσιες υπηρεσίες.

11. Ναι βέβαια οι έλεγχοι είναι ιδιαίτερα σημαντικοί, ώστε να διασφαλίζεται η ακεραιότητα και λειτουργικότητα του έργου αλλά και η επίτευξη των στόχων του προγράμματος.

12. Η γραφειοκρατία είναι το σημαντικότερο πρόβλημα για τους συμμετέχοντες σε τέτοιου είδους προγράμματα.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ 2:

1. Στο δημόσιο τομέα εργάζομαι κατά καιρούς μέσω προγραμμάτων κοντά στα 8 χρόνια.

2. Οι δεξιότητες που είχα ήταν εκτός από τα πτυχία μου και μια σχετική εμπειρία, η πρόθεση μου για εργασία σε κάτι σημαντικό που θα βοηθούσε στην εξυπηρέτηση των συμπολιτών μας.

3. Στις σημερινές εποχές είναι πολύ δύσκολη μια πρόσληψη στο δημόσιο τομέα, διότι τα τυπικά προσόντα που ζητούνται είναι πάρα πολλά ενώ προσμετράται και η εμπειρία στο αντικείμενο, με αποτέλεσμα πολλές φορές να μην είναι εφικτή μια καλή κατάταξη στους πίνακες μοριοδότησης.

4. Ναι θεωρώ ότι τα προγράμματα επηρεάζουν σημαντικά τις αποφάσεις των επιχειρήσεων για να απασχολήσουν ένα άτομο γιατί μειώνεται η ανεργία έστω και αν αυτό είναι παροδικό και δεν είναι μόνιμο.
5. Το ΕΣΠΑ είναι πολύ σημαντικό για την απασχόληση αφού μπορεί μέσω αυτού να απασχοληθούν πολλοί άνεργοι.
6. Είμαι μέτρια ικανοποιημένος από την εργασία μου, αφού έχω πάντα το άγχος της προσωρινής κατάστασης και δεν μπορώ να απολαύσω αυτές τις εργασιακές συνθήκες.
7. Ναι νομίζω ότι όλα τα επιχειρησιακά προγράμματα θα πρέπει να βοηθούν στην καταπολέμηση της ανεργίας σε όλους τους ανέργους, ανεξάρτητα από την ηλικία, αλλά με βάση τις πραγματικές ανάγκες του ανέργου.
8. Νομίζω πως αν υπάρχει θέληση, η εκπαίδευση και η κατάρτιση δεν σταματά στα επιχειρησιακά προγράμματα.
9. Ήμουν αρκετό καιρό άνεργος και έπρεπε να εργαστώ και αυτή ήταν η ιδανική λύση.
10. Ναι θεωρώ ότι μετά το πέρας των επιχειρησιακών προγραμμάτων στις δημόσιες υπηρεσίες θα πρέπει να υπάρχει μονιμοποίηση των εργαζομένων για να μην υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας.
11. Είναι καλοί γιατί εξασφαλίζουν την ασφάλεια και την λειτουργικότητα των εργαζομένων.
12. Το μεγαλύτερο πρόβλημα σε όλα αυτά τα επιχειρησιακά προγράμματα είναι η γραφειοκρατία.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ 3:

1. Στο δημόσιο τομέα απασχολούμαι δέκα χρόνια.
2. Για την πρόσληψη μου στο δημόσιο τομέα χρειάζονται πολλά τυπικά προσόντα, τα οποία φυσικά διέθετα. Είμαι απόφοιτος μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε τμήμα που σχετίζεται με το τωρινό αντικείμενο της εργασίας μου και αυτό με βοήθησε

σημαντικά στην προσαρμογή μου στην δουλειά. Επίσης έχω πρότερη εμπειρία στον οργανισμό που ανήκω αφού είχα συμμετάσχει και στο παρελθόν σε πρόγραμμα απασχόλησης σε αυτόν τον οργανισμό.

3. Νομίζω ότι όλα τα προγράμματα του δημοσίου τομέα αναφορικά με τις προσλήψεις είναι πολύ απαιτητικά. Αρχικά πρέπει να υπάρχουν τα βασικά τυπικά προσόντα και ύστερα θα πρέπει να διαθέτεις την ανάλογη εμπειρία. Γενικότερα, θεωρώ ότι οι προσλήψεις στο δημόσιο μέσω Α.Σ.Ε.Π. είναι ιδιαίτερα δύσκολες για άτομα σαν και εμένα, αφού τα μόρια είναι πολλά περισσότερα εάν είσαι κάτοχος πτυχίου ή πτυχίων ΑΕΙ, μεταπτυχιακών και διδακτορικών διπλωμάτων.

4. Ναι τα προγράμματα απασχόλησης είναι πολύ σημαντικά για την απασχόληση των ατόμων που δεν διαθέτουν τα απαιτούμενα τυπικά προσόντα για να προσληφθούν μόνιμα σε ένα δημόσιο οργανισμό.

5. Το ΕΣΠΑ και οι δράσεις του είναι πολύ σημαντικές διότι άτομα που δεν διαθέτουν τα τυπικά προσόντα για να αποκτήσουν σημαντικές θέσεις εργασίας, μπορούν να απορροφηθούν στην αγορά εργασίας σχετικά εύκολα.

6. Είμαι πολύ ικανοποιημένος από την εργασία μου και έχω εξαιρετικές σχέσεις με τους συναδέλφους μου και εργαζόμαστε σε ομαδικό επίπεδο.

7. Πιστεύω πως τα επιχειρησιακά προγράμματα είναι πολύ σημαντικά για την καταπολέμηση της ανεργίας αλλά και την ενδυνάμωση των δημοσίων υπηρεσιών, αλλά η επιλογή των εργαζομένων θα πρέπει να γίνεται με ορισμένα βασικά κριτήρια.

8. Πιστεύω ότι η εκπαίδευση και η κατάρτιση δεν σταματούν στα επιχειρησιακά προγράμματα διότι οι ανάγκες εργασίας αυξάνονται και πολλές φορές χρειάζεται επικαιροποίηση των γνώσεων ή και απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων.

9. Τα κίνητρα για την εργασία μου στο συγκεκριμένο οργανισμό είναι ότι εργάζομαι σε ένα τομέα που είναι ίδιος με το αντικείμενο εργασίας μου αλλά και υπάρχει γενικά ένα θετικό κλίμα εργασίας.

10. Ναι εννοείται πως θα πρέπει να απορροφούνται όλοι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε επιχειρησιακά προγράμματα.

11. Οι έλεγχοι είναι πολύ σημαντικοί για όλες τις μονάδες και όχι μόνο για τα επιχειρησιακά προγράμματα, και εννοείται πως είναι βοηθητικοί για την περάτωση του έργου, αφού πολλές φορές κατά το παρελθόν παρατηρούνταν σοβαρές ελλείψεις και σημαντικές παραλείψεις από τα προγράμματα.

12. Νομίζω πως το μεγαλύτερο πρόβλημα είναι η υπερβολική γραφειοκρατία και η έλλειψη σαφούς περιεχομένου ως προς τις θέσεις εργασίας στους δημόσιους οργανισμούς, ώστε οι εργαζόμενοι να γνωρίζουν αν ταιριάζουν ή αν επιθυμούν την συγκεκριμένη θέση εργασίας.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ 4:

1. Στο δημόσιο τομέα απασχολήθηκα μέσω προγράμματος 1,5 χρόνο και ήταν σημαντική εμπειρία για εμένα.

2. Τα τυπικά προσόντα είναι εκείνα που πλέον θεωρούνται ως δεξιότητες αλλά όχι πάντα. Είμαι κάτοχος πτυχίου ΑΕΙ στον τομέα της διοίκησης επιχειρήσεων και το μεταπτυχιακό μου είναι στον τομέα της δημόσιας διοίκησης. Επίσης, έχω παρακολουθήσει πολλά επιμορφωτικά σεμινάρια σε διάφορους κλάδους του αντικειμένου μου, αλλά περισσότερο για την οργάνωση της δημόσιας διοίκησης, την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα των δημοσίων οργανισμών. Μέσα από τα σεμινάρια ειδικά συνειδητοποίησα πόσο σημαντική είναι η συνεισφορά των σεμιναρίων στην εμπειρία μου για τη δημόσια διοίκηση.

3. Θεωρώ ότι διαθέτω όλα τα τυπικά προσόντα για την πρόσληψη μου σε ένα δημόσιο φορέα ή οργανισμό. Γενικότερα όμως η διαδικασία του διορισμού μέσω Α.Σ.Ε.Π. είναι χρονοβόρα και πολλές φορές χρειάζονται πολλά προαπαιτούμενα εκτός από τα τυπικά προσόντα σε πτυχία και γνώσεις. Ένα άλλο πρόβλημα που συχνά προκύπτει στις προσλήψεις στον δημόσιο τομέα είναι η εντοπιότητα που απαιτείται για την κάλυψη ορισμένων θέσεων.

4. Τα προγράμματα απασχόλησης είναι καθοριστικής σημασίας για όλες τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους. Από την μια πλευρά τα προγράμματα λειτουργούν ευεργετικά για τις επιχειρήσεις καθώς εκείνες που αδυνατούν να απασχολήσουν έναν εργαζόμενο, μπορούν να απασχολήσουν ένα εργαζόμενο ακόμη και αν αυτός είναι χρόνια άνεργος. Από την άλλη πλευρά βέβαια τα προγράμματα

απασχόλησης είναι μια εξαιρετική ευκαιρία για τους χρόνια ανέργους να εισέλθουν στην παραγωγική διαδικασία.

5. Το ΕΣΠΑ συνεισφέρει αρκετά στην απασχόληση, ωστόσο κυριότερες δράσεις του είναι η αντιμετώπιση της ανεργίας και η αύξηση της βιώσιμης απασχόλησης για όλους και δεύτερον η καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού με την ισότιμη πρόσβαση στην αγορά εργασίας.

6. Είμαι πολύ ικανοποιημένη από την εργασία μου, διότι η δουλειά μου άπτεται του γνωστικού μου αντικειμένου, το εργασιακό κλίμα με τους συναδέλφους μου είναι εξαιρετικό και αισθάνομαι ότι ο διευθυντής μου είναι αποτελεσματικός και δίκαιος ως προς την κατανομή των αρμοδιοτήτων στον οργανισμό, οπότε δεν υπάρχουν συγκρούσεις και προβλήματα με τους συναδέλφους μου.

7. Είμαι υπέρμαχη των επιχειρησιακών προγραμμάτων ως προς τις δυνατότητες που δίνουν στους εργαζομένους και στα οφέλη τους προς τους εργαζομένους. Τα επιχειρησιακά προγράμματα θα πρέπει να εστιάζουν στις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες του πληθυσμού που δυσκολεύονται στην εύρεση εργασίας αλλά και σε άτομα νεαρής ηλικίας. Γενικότερα, όμως δεν θα πρέπει να υπάρχουν προκαταλήψεις στην αγορά εργασίας αναφορικά με το υπόβαθρο του κάθε ατόμου, και τα επιχειρησιακά προγράμματα μπορούν να βοηθήσουν προς την κατεύθυνση αυτή.

8. Η εκπαίδευση και κατάρτιση σίγουρα δεν σταματούν στα επιχειρησιακά προγράμματα, καθώς αποτελούν συνιστώσες της διά βίου μάθησης. Η διά βίου μάθηση θα πρέπει να είναι πρωταρχικό μέλημα όλων των ατόμων, διότι αυτή βοηθά στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των γνώσεων των εργαζομένων, αλλά οδηγεί και σε νέες πρακτικές και καινοτομίες.

9. Η εργασία στον οργανισμό που εργάζομαι είναι πολύ σημαντική για μένα, διότι κάθε μέρα μαθαίνω και κάτι νέο, αλληλεπιδρώ με τους πολίτες, προσπαθώ να τους βοηθώ και να τους διευκολύνω σε οτιδήποτε γραφειοκρατικό και γενικότερα είμαι πολύ χαρούμενη που εργάζομαι με ανθρώπους που αισθάνονται όπως και εγώ, αφού αυτό φαίνεται στο αποτέλεσμα της εργασίας μας σε ομαδικό επίπεδο. Ο κάθε ένας από εμάς ζητά την γνώμη και τις διευκρινήσεις από τους συναδέλφους ώστε να μην γίνει κάποιο σφάλμα, εργαζόμαστε ομαδικά, ο διευθυντής μας είναι εξαιρετικός και μας παροτρύνει να αναλάβουμε πρωτοβουλίες και μας επαινεί. Γενικότερα, είναι μια από τις καλύτερες εμπειρίες του εργασιακού μου βίου στην μέχρι τώρα εργασιακή μου ζωή.

10. Θεωρώ ότι μέσα από τα επιχειρησιακά προγράμματα εκτός από την κάλυψη των κενών θέσεων, υπάρχει και πρόθεση για διατήρηση των εργαζομένων μακροπρόθεσμα σε ένα δημόσιο οργανισμό. Επομένως ναι θα πρέπει να διατηρούνται οι εργαζόμενοι που είναι αποδοτικοί και παραγωγικοί για τον οργανισμό που απασχολούνται. Με άλλα λόγια θα πρέπει να υπάρχει σωστή διαλογή των εργαζομένων που προέρχονται από επιχειρησιακά προγράμματα αναφορικά με τα αποτελέσματα τους, ενώ ταυτόχρονα θα πρέπει να υπάρχει στόχευση ως προς τις διαδικασίες επιλογής και πρόσληψης του μόνιμου προσωπικού. Ενδεχομένως, θα ήταν ευεργετική η μοριοδότηση των υπαλλήλων που προέρχονται από επιχειρησιακά προγράμματα, παρά να παραπεμφθούν σε απευθείας διορισμό.

11. Οι έλεγχοι που πραγματοποιούνται για την διασφάλιση της ποιότητας και των αποτελεσμάτων των επιχειρησιακών προγραμμάτων στους δημόσιους οργανισμούς είναι πολύ σημαντικοί αφού είναι εκείνοι που εστιάζουν περισσότερο στην επίτευξη των στόχων και στην αναβάθμιση των υπαλλήλων που απασχολούνται. Επιπλέον, μέσω των ελέγχων παρεμποδίζεται οποιαδήποτε παράνομη ενέργεια και λάθος για τα επιχειρησιακά προγράμματα και εννοείται πως τάσσομαι υπέρ των δικλίδων ασφαλείας που διαθέτουν πλέον τα επιχειρησιακά προγράμματα.

12. Αυτό που θα άλλαζα είναι σίγουρα η γραφειοκρατία που απαιτείται για όλα τα προαπαιτούμενα κριτήρια και την συμμετοχή στο πρόγραμμα. Γενικότερα, σίγουρα θα άλλαζα και άλλα πράγματα, όπως η πολυπλοκότητα του συστήματος, τα ΦΕΚ, τις διευκρινιστικές ερωτήσεις προς τους δημόσιους οργανισμούς αναφορικά με το περιεχόμενο της εργασίας. Νομίζω πως γενικά τα προγράμματα εύρεσης εργασίας μέσω επιχειρησιακών προγραμμάτων θα πρέπει να είναι πολύ απλοποιημένα, καθώς δεν έχουν όλοι την δυνατότητα και τις γνώσεις να αντιληφθούν τις απαιτούμενες διαδικασίες.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ 5:

1. Στον δημόσιο τομέα, μέσω ΕΣΠΑ, απασχολούμαι 3 χρόνια.
2. Οι δεξιότητες που διέθετα και συνέβαλαν ώστε να προσληφθώ και να εργαστώ στον δημόσιο τομέα, αφορούσαν κυρίως την εκπαίδευση, την γνώση και την εμπειρία μου, οι οποίες είναι σχετικές με την θέση που ανέλαβα. Συγκεκριμένα, διαθέτω πτυχίο πανεπιστημίου ΑΕΙ, διαδραστικά και εκπαιδευτικά σεμινάρια σχετικά με το πτυχίο μου, πτυχίο Αγγλικών καθώς και πιστοποιητικό πληροφορικής. Επιπλέον, διέθετα εμπειρία της θέσης που ανέλαβα στον δημόσιο τομέα, από προηγούμενη εργασία μου στον ιδιωτικό.
3. Όσον αφορά την πρόσληψη μου στον δημόσιο τομέα μέσω προγράμματος και εάν θα μπορούσα να έχω προσληφθεί χωρίς αυτό, θεωρώ ότι θα ήταν δυνατή η πρόσληψη μου, καθώς διαθέτω την εκπαίδευση, τα προσόντα και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την θέση στην οποία εργάζομαι. Ωστόσο, η αναμονή για μια πρόσληψη στο δημόσιο θα ήταν πολύ μεγαλύτερη και θα έπρεπε να πληρώ συγκεκριμένα κριτήρια όπως να διαθέτω τα μόρια, την εντοπιότητα κ.α.
4. Σαφώς θα πρέπει να δοθεί βάση στην πρόσληψη εργαζομένων μέσω προγραμμάτων, καθώς τα οφέλη τους είναι πολύ σημαντικά για την ενίσχυση της εργασίας στην χώρα μας. Μέσα από τις επιδοτήσεις που παρέχουν στις επιχειρήσεις αυξάνουν τις θέσεις εργασίας και μειώνουν τα ποσοστά ανεργίας. Αφενός λοιπόν, στηρίζουν τις επιχειρήσεις να προσλάβουν προσωπικό, για την ανάπτυξη, ενίσχυση τους και την εύρυθμη λειτουργία τους. Αφετέρου, δίνουν ευκαιρία να εργαστούν εργαζόμενοι όλων των κατηγοριών, όπως χρόνια άνεργοι, ανειδίκευτοι, άτομα που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση λόγω ηλικίας, άτομα με εξειδίκευση και γνώση πάνω σε ένα αντικείμενο, κ.α.
5. Το ΕΣΠΑ συνεισφέρει αρκετά στην απασχόληση, ωστόσο κυριότερες δράσεις του θεωρώ δύο: Πρώτον την αντιμετώπιση της ανεργίας και την αύξηση της βιώσιμης απασχόλησης για όλους και δεύτερον την καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού με την ισότιμη πρόσβαση στην αγορά εργασίας.
6. Είμαι αρκετά ικανοποιημένη από την εργασία μου στον δημόσιο τομέα, καθώς εργάζομαι πάνω στο αντικείμενο που σπούδασα, μέσα σε ένα καλό κλίμα συνεργασίας και λαμβάνω την νόμιμη αμοιβή μου.

7. Πιστεύω πως τα προγράμματα ΕΣΠΑ θα πρέπει να μεριμνούν για όλες τις κατηγορίες εργαζομένων, είτε αυτές αφορούν ηλικία, εκπαίδευση, ειδίκευση, χρόνια ανεργίας, προσφέροντας σε όλους πρόσβαση στην αγορά εργασίας και δίνοντας ευκαιρίες για απασχόληση.

8. Η εκπαίδευση και η κατάρτιση δεν σταματά στα επιχειρησιακά προγράμματα, αντιθέτως εκεί αρχίζει. Η γνώση δεν προέρχεται μόνο από την εκπαίδευση που λάβαμε από τις σπουδές αλλά και από την πράξη. Μέσα από την απασχόληση σε μια θέση εργασίας λαμβάνεις εμπειρία, αναπτύσσεις δεξιότητες, καλλιεργείς τα προσόντα σου, συνεργάζεσαι και τέλος αποκτάς κατάρτιση, δηλαδή αποκτάς γνώση στον τομέα που εργάστηκες και πνευματικά εφόδια. Επομένως, η απασχόληση σε ένα επιχειρησιακό πρόγραμμα απαιτεί να προϋπάρχει η εκπαίδευση, αλλά κατά την διάρκεια της εφαρμογής της, αυτή καλλιεργείται, αναπτύσσεται και τελικά γίνεται γνώση και κατάρτιση.

Επιπλέον, εξαιτίας των οικονομικών και κοινωνικών εξελίξεων σε όλο τον κόσμο, ένας εργαζόμενος απαιτείται να εμπλουτίζει συνεχώς την γνώση πάνω στην θέση εργασίας του. Αυτό επιτυγχάνεται μέσα από την εκπαίδευση ενηλίκων, στην οποία οι συμμετέχοντες βρίσκονται σε εξελισσόμενη διεργασία ανάπτυξης, φέρνουν μαζί τους ένα σύνολο εμπειριών και αξιών, έρχονται με προσδοκίες όσον αφορά τη μαθησιακή διεργασία και έχουν ανταγωνιστικά ενδιαφέροντα.

9. Τα κίνητρα στον εργασιακό χώρο είναι πολύ σημαντικά για την επιβίωση μιας επιχείρησης. Οι υπάλληλοι που στερούνται κίνητρα, αποδίδουν λιγότερο στην εργασία τους, με αποτέλεσμα το πλήγμα της επιχείρησης. Τα κίνητρα που χρειάζομαι προσωπικά για την συνέχιση της εργασίας μου στον δημόσιο τομέα είναι τα εξής: η καλή συνεργασία με τους συνεργάτες μου, η δημιουργία μια ομάδας που έχουμε αλληλεπίδραση μεταξύ μας με θετικά αποτελέσματα, η εργασιακή εξασφάλιση σε βάθος χρόνου, ευκαιρίες ανέλιξης σε υψηλότερη θέση και την ανάληψη περισσότερων ευθυνών και τέλος αμοιβή που να ικανοποιεί τις προσδοκίες μου.

10. Προσωπικά θεωρώ ότι η νομιμοποίηση των εργαζομένων μετά το πέρας των επιχειρησιακών προγραμμάτων είναι ένα σημαντικό ζήτημα με πολλές παραμέτρους. Αναλυτικότερα, θεωρώ δίκαιο και κατανοητό ένας εργαζόμενος να νομιμοποιηθεί στην θέση που εργαζόταν, καθώς έχει αποκτήσει εμπειρία, γνώση και δεξιότητες πάνω στο αντικείμενο του. Ωστόσο, θα πρέπει να υπάρχει αξιολόγηση του

εργαζομένου και της εργασίας του πριν από μια νομιμοποίηση. Δηλαδή να ελεγχθεί εάν ο εργαζόμενος είχε καλή απόδοση στην εργασία του, εάν αποδείχθηκε κατάλληλος για αυτή την θέση, εάν συνέβαλλε στην καλύτερη δυνατή λειτουργία της επιχείρησής του, εάν διαθέτει ικανότητες για την ανάληψη περισσότερων ευθυνών στο μέλλον, κ.α.

11. Μέσα από την προσωπική μου εμπειρία, θεωρώ ότι οι έλεγχοι που πραγματοποιούνται για τις συνθήκες εργασίας, είναι αρκετά ευεργετικοί για τους εργαζόμενους. Οι έλεγχοι γίνονται από καταρτισμένα άτομα και σε ανύποπτο χρόνο, μη αφήνοντας περιθώριο για παράνομες ενέργειες.

12. Αυτό το οποίο θα άλλαζα στην διαδικασία πρόσληψής μου μέσω του επιχειρησιακού προγράμματος είναι η γραφειοκρατία που απαιτείται για την συμμετοχή στον διαγωνισμό καθώς και η πολυπλοκότητα του συστήματος που συμβάλλει στην δυσκολία κατανόησης των κριτηρίων που απαιτούνται. Θεωρώ αναγκαία την απλοποίηση των εφαρμοζόμενων διαδικασιών και την αποτελεσματικότητα του συστήματος.

2. ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΤΕΛΕΧΟΥΣ (1 ΑΤΟΜΟ)

1. Η δομή λειτουργίας της υπηρεσίας μου είναι το περιφερειακό υποκατάστημα μισθωτών Ηρακλείου του ΕΦΚΑ που παρέχει την ασφάλιση σε εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα.

2. Τα χρόνια υπηρεσίας μου είναι τριάντα επτά έτη, τα τελευταία δέκα χρόνια είμαι στην παραπάνω δομή εργασίας.

3. Τα επιχορηγούμενα επιχειρησιακά προγράμματα είναι υψίστης σημασίας διότι βοηθούν στην αποσυμφόρηση του έργου των υπηρεσιών, στη διεκπεραίωση των εκκρεμοτήτων που υπάρχουν στις υπηρεσίες λόγω της υποστελέχωσης και του αυξανόμενου όγκου εργασίας σε κάθε δομή.

4. Οι προσλήψεις στην υπηρεσία μας γίνονται μόνο μέσω ΑΣΕΠ.

5. Η συνεισφορά των προγραμμάτων θεωρείται πολύτιμη καθώς οι απασχολούμενοι με τα επιχορηγούμενα προγράμματα είναι νέοι με πολλά προσόντα, γνώσεις και διάθεση προσφοράς εργασίας.
6. Τα επιχειρησιακά προγράμματα είναι αναγκαίο να βοηθούν όλες τις κατηγορίες των εργαζομένων παρέχοντας τις γνώσεις τους σε όλες τις δομές.
7. Η κυριότερη συνεισφορά του ΕΣΠΑ στην απασχόληση είναι ότι δίνεται η δυνατότητα σε νέους επιστήμονες με όρεξη, γνώσεις και διάθεση για εργασία να προσφέρουν καινοτόμες ιδέες σε ένα πεπαλαιωμένο γραφειοκρατικό σύστημα της δημόσιας διοίκησης. Ακόμη, είναι σημαντικό επειδή αποκτούν εργασιακή εμπειρία για την περαιτέρω σταδιοδρομία τους.
8. Κάθε δομή στέλνει στοιχεία στην διοίκηση της, για παράδειγμα πόσα άτομα χρειάζονται για την εξυπηρέτηση των αναγκών της και κατόπιν η διοίκηση του ΟΑΕΔ ανάλογα με τα μόρια των υποψηφίων επιλέγει τα άτομα που θα προσληφθούν κατά σειρά προτεραιότητας σε κάθε δομή.
9. Η επιλογή και ο έλεγχος των διαδικασιών διεκπεραιώνεται από τον ΟΑΕΔ που έχει την ευθύνη υλοποίησης των προγραμμάτων. Ωστόσο, κάθε δομή είναι υποχρεωμένη να ελέγξει την νομιμότητα των απαραίτητων δικαιολογητικών των υποψηφίων και εάν δεν πληρούν τις προϋποθέσεις απορρίπτονται και ζητείται αντικατάστασή τους.
10. Αντίστοιχα όπως την παραπάνω ερώτηση ο έλεγχος για την πορεία των επιχειρησιακών προγραμμάτων γίνεται από τον ΟΑΕΔ.
11. Το θετικό στοιχείο είναι ότι δίνεται η δυνατότητα σε ανέργους νέους πτυχιούχους ή μη να εργαστούν για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα και να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία. Φυσικά, υπάρχει μεγάλη ανάγκη πλήρωσης κενών θέσεων σε όλες τις δομές λόγω της μαζικής συνταξιοδότησης υπαλλήλων τα προηγούμενα χρόνια και της μη πρόσληψης νέου προσωπικού.
12. Η αποτελεσματικότητα είναι μεγάλη διότι καταφέρνουν με τα προγράμματα αυτά να βοηθηθούν οι υπάλληλοι των δομών στην διεκπεραίωση συσσωρευμένου όγκου εκκρεμοτήτων παρελθόντων ετών. Κατά την γνώμη μου, ο μόνος κίνδυνος που ελλοχεύει είναι η διέρρευση προσωπικών δεδομένων των ασφαλισμένων σε κάθε δομή.
13. Το μεγαλύτερο εμπόδιο είναι η έλλειψη ανθρώπινου δυναμικού και η μη πρόσληψη εξειδικευμένου στα νέα ψηφιακά μέσα προσωπικού.

14. Τα παραπάνω εμπόδια μπορούν να αντιμετωπιστούν με την στελέχωση και την πρόσληψη νέων ανθρώπων ικανών να ανταπεξέλθουν στις προκλήσεις και στα νέα δεδομένα της σημερινής κοινωνίας.

3. ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ ΜΟΝΙΜΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΟΑΕΔ (2 ΑΤΟΜΑ)

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ 1:

1. Το αντικείμενο της αρμοδιότητάς μου στην υπηρεσία μου είναι το τμήμα ασφάλισης. Πιο συγκεκριμένα, είναι η εξυπηρέτηση των πολιτών-ασφαλισμένων όσον αφορά τα κοινωνικά επιδόματα, οι εγγραφές στα μητρώα ανέργων με δελτίο ανεργίας συσχετιζόμενο με σχέδιο ατομικής δράσης, στο οποίο αναφέρονται αναλυτικά τα προσόντα του κάθε ανέργου με στόχο την αναζήτηση ανάλογων θέσεων από ενδιαφερόμενους εργοδότες για την κάλυψη κενών θέσεων. Επιπλέον, μέσα στις αρμοδιότητές μου η εγγραφή όσων ασφαλισμένων έχουν καταγγελία σύμβασης εργασίας και διαθέτουν τις προϋποθέσεις και τα απαραίτητα δικαιολογητικά ώστε να λάβουν επίδομα ανεργίας. Τέλος, εξίσου σημαντικό είναι η απόδοση επιδόματος σε δικαιούχους κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

2. Η δομή και η λειτουργία του τμήματός μου είναι Κέντρο Προώθησης Ανέργων (ΚΠΑ) με στόχο την αντιμετώπιση της ανεργίας, την επιδότηση των ανέργων και την χορήγηση επιχειρησιακών προγραμμάτων για την δημιουργία νέων επιχειρήσεων.

3. Η σημασία των επιχειρησιακών προγραμμάτων είναι ένα βασικό αντικείμενο της υπηρεσίας αφού εξυπηρετεί στην αναζήτηση-εύρεση-τοποθέτηση ανέργων που διαθέτουν συγκεκριμένα προσόντα προκειμένου να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, λειτουργεί βοηθητικά για την αύξηση της επιχειρηματικότητας της τοπικής κοινωνίας.

4. Η πρόσληψη μόνιμου προσωπικού γίνεται μέσω προκηρύξεων του ΑΣΕΠ με μοριοδότηση προσόντων. Ακόμη, στον οργανισμό του ΟΑΕΔ διδάσκονται και εκπαιδεύονται στις μαθησιακές του δομές (Σχολές Μαθητείας ΟΑΕΔ) μαθητές-σπουδαστές. Ταυτόχρονα, προσλαμβάνονται στις υπηρεσίες μας έναντι μισθού και παρέχουν εργασία στο διάστημα αυτό πραγματοποιώντας την πρακτική τους άσκηση.

5. Τα επιχειρησιακά προγράμματα έχουν εγκριθεί από τον οργανισμό έτσι ώστε να καλύπτονται όλες οι ομάδες ανέργων ανάλογα με την ηλικία και τα προσόντα αυτών. Δίνουν την δυνατότητα σε ανέργους να απασχοληθούν είτε ως μισθωτοί είτε ως νέους επιχειρηματίες.
6. Τα επιδοτούμενα προγράμματα ΕΣΠΑ είναι εξαιρετικής σημασίας διότι με αυτά εντάσσονται μεγάλος αριθμός ανέργων διαφόρων κατηγοριών με κάλυψη ασφαλιστικών εισφορών και επιδότηση μισθού. Με αυτό τον τρόπο αποκτάται εργασιακή εμπειρία και προϋπηρεσία στον ωφελούμενο.
7. Τα θετικά στοιχεία της πρόσληψης μέσω ΕΣΠΑ για τους δημόσιους οργανισμούς ποικίλουν. Αφενός μειώνεται η ανεργία και οι ωφελούμενοι αποκτούν εμπειρία και αφετέρου διευκολύνεται το έργο των δημοσίων υπηρεσιών λόγω ο φόρτος εργασίας μοιράζεται σε περισσότερα άτομα. Βέβαια και υπάρχει ανάγκη κάλυψης κενών θέσεων καθώς δεν προσλαμβάνεται νέο μόνιμο προσωπικό για την εξυπηρέτηση των αναγκών της κάθε υπηρεσίας.
8. Όπως έχει προαναφερθεί τα επιχειρησιακά προγράμματα αποτελούν σημαντικό παράγοντα για την καταπολέμηση της ανεργίας όμως υπάρχουν και ορισμένοι κίνδυνοι. Ένας από αυτούς, ίσως και ο πιο σπουδαίος, είναι μια επιχείρηση να μην καταφέρει να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις του προγράμματος, λόγω και της σημερινής οικονομικής κατάστασης της χώρας, με αποτέλεσμα να χρεοκοπήσει και να χαθεί η επιδότηση και οι θέσεις εργασίας που καλύπτονταν.
9. Το σημαντικότερο εμπόδιο για την ανάπτυξη και βελτίωση του τμήματος μας είναι η έλλειψη προσωπικού. Αποτέλεσμα αυτού είναι να συσσωρεύονται πολλά αντικείμενα εργασίας στο ελάχιστο εργατικό δυναμικό και να είναι αδύνατο να ανταπεξέλθει στον όγκο εργασίας που καλείται να υλοποιήσει.
10. Τα παραπάνω εμπόδια για να εξαλειφθούν απαιτείται η πρόσληψη νέου, καταρτισμένου και ικανού προσωπικού. Έτσι, θα εξυπηρετείται ο πολίτης-άνεργος άμεσα και εντός της προβλεπόμενης προθεσμίας.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ 2:

1. Το αντικείμενο της εργασίας μου είναι η εξυπηρέτηση των πολιτών όσον αφορά τα κοινωνικά επιδόματα, οι εγγραφές στα μητρώα ανέργων με δελτίο ανεργίας ενώ

βοηθώ τους συναδέλφους μου στο τμήμα που ασχολείται με τα προγράμματα κατάρτισης των ανέργων ως προς τις εγγραφές των ανέργων, την διασύνδεση τους με τους εκπαιδευτικούς φορείς κτλ.

2. Η δομή και η λειτουργία του τμήματός μου είναι Κέντρο Προώθησης Ανέργων (ΚΠΑ) με στόχο την αντιμετώπιση της ανεργίας, την επιδότηση των ανέργων και την χορήγηση επιχειρησιακών προγραμμάτων για την δημιουργία νέων επιχειρήσεων.

3. Τα επιχειρησιακά προγράμματα είναι πολύ σημαντικά για την διασφάλιση των μειωμένων ποσοστών ανεργίας των χρόνια και νέων ανέργων αλλά και στην βελτίωση των στοιχείων που διαθέτουν οι εργαζόμενοι. Από την άλλη πλευρά, τα επιχειρησιακά προγράμματα τονώνουν την εθνική οικονομία, συνεισφέροντας σημαντικά στην αγορά εργασίας.

4. Η πρόσληψη μόνιμου προσωπικού γίνεται μέσω προκηρύξεων του ΑΣΕΠ με μοριοδότηση προσόντων.

5. Θεωρώ ότι τα επιχειρησιακά προγράμματα θα πρέπει να βοηθούν καθολικά όλες τις ομάδες δυνητικών εργαζομένων, ακόμη και τις πιο ευάλωτες κοινωνικά ομάδες που δυσκολεύονται στην εύρεση εργασίας.

6. Η σημαντικότερη συνεισφορά του ΕΣΠΑ είναι η διασφάλιση της εργασιακής εμπειρίας των εργαζομένων σε σημαντικούς οργανισμούς αλλά και η μείωση της ανεργίας. Από την άλλη πλευρά, τα προγράμματα ΕΣΠΑ βοηθούν σημαντικά τους νέους που επιθυμούν να δημιουργήσουν μια δική τους επιχείρηση, προσφέροντας τους σημαντική χρηματοδότηση.

7. Σαφώς και υπάρχει πρόβλημα κενών στον οργανισμό μου, όπως και σε όλους τους δημόσιους οργανισμούς πιστεύω. Γενικά πιστεύω ότι μειώνεται η ανεργία και οι ωφελούμενοι αποκτούν εμπειρία αλλά και διευκολύνεται το έργο των δημοσίων υπηρεσιών επειδή ο φόρτος εργασίας μοιράζεται σε περισσότερα άτομα.

8. Το μεγαλύτερο πρόβλημα είναι ότι οι επιχειρήσεις λόγω της υπερβολικής γραφειοκρατίας δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις του προγράμματος και δεν το ολοκληρώνουν ποτέ.

9. Το πιο σημαντικό και φλέγον ζήτημα είναι η έλλειψη προσωπικού και γνώσεων του υπάρχοντος προσωπικού για την περαιτέρω ανάπτυξη και λειτουργικότητα του τμήματος.

10. Τα παραπάνω εμπόδια μπορούν να αντιμετωπιστούν μόνο με την πρόσληψη νέων, ικανών και καταρτισμένων ανθρώπων.