

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ

Νέες τεχνολογίες και σύγχρονες μορφές εργασίας :
Η περίπτωση της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Γεωργία Παπαδοπούλου

Αθήνα, 2024

Τριμελής Επιτροπή

Σπύρος Πολυμέρης, Επιβλέπων καθηγητής, Ε.ΔΙ.Π. Παντείου Πανεπιστημίου

Ευαγγελία Μπάλτα, Επίκουρη Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου

Αιμιλία Παπάζογλου-Μητροπούλου, Λέκτορας Παντείου Πανεπιστημίου



Copyright © Γεωργία Παπαδοπούλου, 2024

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

*Στους γονείς μου,
Γιώργο και Κατερίνα.*

Συντομογραφίες

Δ.Υ.Π.Α : Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης

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

Γ.Ε.Ε. : Γραφείο Ευρέσεως Εργασία

Ο.Α.Α.Α. : Οργανισμός Απασχόλησης και Ασφάλισης Ανεργίας

Κ.Π.Α. : Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης

Π.Α.Ε.Π. : Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητικής Πληροφορικής

Ν.Π.Δ.Δ. : Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου

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

Ο.Ε.Ε. : Οργανισμός Εργατικής Εστίας

Ο.Ε.Κ. : Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας

Ε.Κ.Ο. : Ειδικές Κοινωνικές Ομάδες

ΕΠΑ.Σ. : Επαγγελματικές Σχολές

Π.ΕΠΑ.Σ. : Πειραματικές Επαγγελματικές Σχολές

Ι.Ε.Κ. : Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης

Κ.Ε.Κ. : Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης

Γ.Δ.Ε.Ε. : Γραφείο Διασύνδεσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης

ΑμεΑ : Άτομα με Αναπηρία

Ε.Κ.Ε.Κ. : Εκπαιδευτικό Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης

Τ.Π.Ε. : Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνίας

Κ.Δ.Β.Μ. : Κέντρο Δια Βίου Μάθησης

Τ.Α.Α. : Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας

Ε.Π.Α. : Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης

Ε.Ε. : Ευρωπαϊκή Ένωση

Σ.ΕΠ.Ε. : Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

Ε.Φ.Κ.Α. : Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης

Σ.Ε.Β. : Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών

Ο.Ο.Σ.Α. : Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης

Ε.Κ.Δ.Δ. : Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης

Σ.Ε.Δ.Υ. : Σχολή Επιμόρφωσης Δημοσίων Υπαλλήλων

Ε.Κ.Δ.Δ.Α. : Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης

ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α. : Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης

Ε.Σ.Δ.Δ. : Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης

Ε.Σ.Τ.Α. : Εθνική Σχολή Τοπικής Αυτοδιοίκησης

Δ.Ε.Κ.Ο. : Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί

Ο.Τ.Α. : Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης

ΙΝ.ΕΠ. : Ινστιτούτο Επιμόρφωσης

Π.ΙΝ.ΕΠ. : Περιφερειακό Ινστιτούτο Επιμόρφωσης

Ε.Ψ.Σ. : Εθνική Ψηφιακή Στρατηγική

Υ.Ε.Κ.Α. : Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

Ο.Π.Σ. : Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα

Ευχαριστίες

Η διπλωματική αυτή εργασία αποτελεί το επιστέγασμα της ολοκλήρωσης των μεταπτυχιακών μου σπουδών. Για την ολοκλήρωση της Μεταπτυχιακής αυτής εργασίας οφείλω ένα μεγάλο ευχαριστώ στον καθηγητή μου Σπύρο Πολυμέρη για την κατανόηση και την βοήθειά του σε όλη την πορεία διεξαγωγής της έρευνας και της συγγραφής της εργασίας. Ακόμα, οφείλω να ευχαριστήσω τους γονείς μου, Γιώργο και Κατερίνα, που αποτελούν στήριγμα, πηγή έμπνευσης και ελπίδας στη ζωή μου αλλά και τον σύντροφό μου, Γιώργο, για την αμέριστη συμπαράσταση και στήριξη στην εκπλήρωση των στόχων μου. Τέλος, θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες σε όλους τους καθηγητές του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών Νομική και Διοικητική Επιστήμη με κατεύθυνση την «Διοικητική Επιστήμη και Δημόσιο Μάνατζμεντ» του τμήματος Δημόσιας Διοίκησης της Παντείου για τις πολύτιμες γνώσεις που μου προσέφεραν, αλλά και στους συναδέλφους μου και σε όσους συμμετείχαν στην έρευνα για τον πολύτιμο χρόνο που μου αφιέρωσαν καθώς και στον Οργανισμό που υπηρετώ για την υποστήριξη και την άδεια που μου παρείχε για την διεξαγωγή της έρευνας.

Περιεχόμενα

Συντομογραφίες.....	4
Ευχαριστίες.....	6
Περιεχόμενα	7
Πίνακες	11
Γραφήματα	12
Περίληψη.....	14
Abstract.....	16
Κεφάλαιο 1 : Εισαγωγή	18
1.1 Εισαγωγική προσέγγιση του θέματος	18
1.2 Σκοπός της εργασίας.....	18
1.3 Μεθοδολογία.....	19
1.4 Διάρθρωση της εργασίας	19
ΜΕΡΟΣ Α΄	22
Θεωρητικό πλαίσιο	22
Κεφάλαιο 2 : Ανεργία και Πολιτικές Απασχόλησης.....	23
2.1 Εισαγωγή	23
2.2 Εννοιολογικές προσεγγίσεις και ορισμοί.....	23
2.3 Θεωρητικές ερμηνείες, αίτια και είδη ανεργίας.....	26
2.3.1 Νεοκλασική θεωρία αγοράς εργασίας, εκούσια ανεργία.....	26
2.3.2 Κεϋνσιανή θεωρία απασχόλησης, ακούσια ανεργία.....	28
2.3.3 Μαρξιστική θεωρία ανεργίας.	30
2.3.4 Διαρθρωτική ανεργία.	31
2.3.5 Τεχνολογική ανεργία.	32
2.3.6 Εποχική Ανεργία.	33
2.3.7 Ανεργία λόγω ελλειπούς ζήτησης.....	33
2.4 Πολιτικές απασχόλησης	34
2.4.1 Παθητικές πολιτικές απασχόλησης.....	34
2.4.2 Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης.	35
2.5 Ιστορική αναδρομή πολιτικών απασχόλησης.....	37

2.6 Οι πολιτικές απασχόλησης ως μέτρα κοινωνικής προστασίας	38
Κεφάλαιο 3 : Μορφές απασχόλησης και νέες τεχνολογίες	41
3.1 Εισαγωγή	41
3.2 Τυπική Μορφή Απασχόλησης	42
3.3 Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης.....	42
3.3.1 Απασχόληση με σύμβαση ορισμένου χρόνου.....	43
3.3.2 Απασχόληση με σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών.....	43
3.3.3 Απασχόληση με σύμβαση μίσθωσης έργου (εργολαβία).....	43
3.3.4 Εργασία με μερική απασχόληση.....	43
3.3.5 Εκ περιτροπής εργασία.....	44
3.3.6 Εποχιακή Απασχόληση.	44
3.3.7 Δανεισμός Εργαζομένων.	44
3.3.8 Απόσπαση εργαζομένων.	45
3.3.9 Εργασία από το σπίτι (φασόν).	45
3.3.10 Σχέση ετοιμότητας εργασίας (on call work).	45
3.3.11 Διαθεσιμότητα εργαζομένων.....	46
3.3.12 Διαμοιρασμός θέσης εργασίας (job sharing).	46
3.3.13 Επιμερισμός εργαζομένου (employee sharing).....	46
3.3.14 Σύμβαση μαθητείας.	47
3.3.15 Εργασία οικιακών – οικόσιτων εργαζομένων.....	47
3.3.16 Εργασία μέσω ψηφιακής πλατφόρμας (crowdwork).	47
3.3.17 Συμβάσεις απασχόλησης με μηδενικές ώρες (zero hours contracts).	48
3.3.18 Συμβάσεις εργασίας κατά παραγγελία (Work on demand).....	48
3.3.19 Τηλεργασία (teleworking).....	48
3.3.20 Αδήλωτη εργασία.	49
3.4 Ρομποτική και Τεχνητή Νοημοσύνη	49
3.5 Τηλεργασία.....	52
3.5.1 Η ανάπτυξη της τηλεργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.....	54
3.5.2 Η ανάπτυξη της τηλεργασίας στην Ελλάδα.	54
3.5.3 Ο Νόμος για την τηλεργασία στο δημόσιο.....	57
3.6 Θετικές και αρνητικές πτυχές της τηλεργασίας	62
3.6.1 Τα πλεονεκτήματα της τηλεργασίας για τον εργοδότη.	62

3.6.2 Οι θετικές συνέπειες της τηλεργασίας για τον εργαζόμενο.	63
3.6.3 Οι αρνητικές συνέπειες της τηλεργασίας.....	64
Κεφάλαιο 4 : Η εφαρμογή της τηλεργασίας – Η ανάγκη αναβάθμισης και επανακατάρτισης δεξιοτήτων	66
4.1 Εισαγωγή	66
4.2 Θεωρητικό πλαίσιο δεξιοτήτων	67
4.2.1 Βασικές κατηγορίες δεξιοτήτων - Hard and Soft skills.	68
4.3 Ψηφιακός Αλφαριθμητισμός και δεξιότητες	70
4.4 Ψηφιακές δεξιότητες στο δημόσιο τομέα	75
4.5 Η εκπαίδευση των δημοσίων υπαλλήλων	77
4.6 Η κατάσταση της Ελλάδας στους διεθνείς δείκτες ψηφιακού αλφαριθμητισμού και ψηφιακής ωριμότητας.....	80
4.6.1 Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (DESI).	81
4.6.2 Δείκτης Ανάπτυξης Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης (E-Government Development Index).	83
4.7 Αναγκαιότητα κατάρτισης και επανακατάρτισης δεξιοτήτων.....	83
Κεφάλαιο 5 : Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.).....	85
5.1 Εισαγωγή	85
5.2 Ιστορική αναδρομή του οργανισμού.....	86
5.3 Διοικητική και Οργανωτική διάρθρωση του οργανισμού	89
5.4 Πολιτικές απασχόλησης	91
5.4.1 Εισαγωγή.....	91
5.4.2 Παθητικές Πολιτικές Απασχόλησης.	92
5.4.3 Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης.....	94
5.5 Εκπαίδευση και κατάρτιση ανθρώπινου δυναμικού	96
5.6 Η Δ.ΥΠ.Α. υπό το πρίσμα του ψηφιακού μετασχηματισμού	98
ΜΕΡΟΣ Β΄	106
ΕΜΠΕΙΡΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	106
Κεφάλαιο 6 : Εμπειρική διερεύνηση του θέματος	107
6.1 Εισαγωγή	107
6.2 Σκοπός έρευνας-ερευνητικά ερωτήματα	108
6.3 Μεθοδολογία της έρευνας.....	109

6.3.1 Καταλληλότητα της έρευνας.....	109
6.3.2 Εργαλείο συλλογής δεδομένων.	110
6.3.3 Επισκόπηση Ερωτηματολογίου - Αντιστοίχιση ερωτήσεων με τις παραμέτρους ικανοποίησης των υπαλλήλων.....	110
6.3.4 Επιλογή του υπό εξέταση δείγματος.	111
6.4 Συλλογή και Επεξεργασία Ερευνητικών Δεδομένων.....	113
6.5 Μέθοδος ανάλυσης δεδομένων.....	113
6.6 Ηθική και δεοντολογία.....	114
6.7 Περιορισμοί της έρευνας	114
Κεφάλαιο 7 : Τα αποτελέσματα της έρευνας.....	115
7.1 Συνδυαστική αποδελτίωση ερωτήσεων 12 και 18.....	140
7.2 Συνδυαστική αποδελτίωση ερωτήσεων 14 και 17.....	141
7.3 Συνδυαστική αποδελτίωση ερωτήσεων 23 και 24.....	142
Κεφάλαιο 8 : Επίλογος	143
Βιβλιογραφία	147
Παράρτημα Ι : Ερωτηματολόγιο	156

Πίνακες

Πίνακας 1 : Ψηφιακές δεξιότητες Ευρωπαϊκού πλαισίου

Πίνακας 2 : Ψηφιακές δεξιότητες ESCO

Πίνακας 3 : DESI

Πίνακας 4 : Συνδυασμός ερωτήσεων 12 – 18

Πίνακας 5 : Συνδυασμός ερωτήσεων 14 – 17

Πίνακας 6 : Συνδυασμός ερωτήσεων 23 – 24

Γραφήματα

Γράφημα 1 : Ηλικιακή ομάδα

Γράφημα 2 : Φύλο

Γράφημα 3 : Μορφωτικό επίπεδο

Γράφημα 4 : Θέση στον Οργανισμό

Γράφημα 5 : Σχέση εργασίας

Γράφημα 6 : Έτη προϋπηρεσίας

Γράφημα 7 : Ψηφιακές λειτουργίες

Γράφημα 8 : Συχνότητα χρήσης ΤΠΕ

Γράφημα 9 : Βαθμός ευκολίας εκμάθησης ΤΠΕ

Γράφημα 10 : Προτροπή χρήσης ΤΠΕ από την Διοίκηση

Γράφημα 11 : Αποτελεσματικότητα τηλεργασίας

Γράφημα 12 : Διευκόλυνση εκτέλεσης καθηκόντων

Γράφημα 13 : Προσόντα χρήσης ΤΠΕ

Γράφημα 14 : Δέουσα κατάρτιση

Γράφημα 15 : Σεμινάρια

Γράφημα 16 : Ψηφιακός Μετασχηματισμός

Γράφημα 17 : Υπάρχον προσωπικό

Γράφημα 18 : Περαιτέρω επιμόρφωση

Γράφημα 19 : Ψηφιακές υπηρεσίες

Γράφημα 20 : Διευκόλυνση λόγω ψηφιακών υπηρεσιών

Γράφημα 21 : e – Υπηρεσίες

Γράφημα 22 : Ικανοποίηση κατάρτισης

Γράφημα 23 : Πραγματικές ανάγκες αγοράς εργασίας

Γράφημα 24 : Κατάρτιση – εύρεση εργασίας

Γράφημα 25 : Καθημερινή εμπειρία

Περίληψη

Η παρούσα εργασία επικεντρώνεται στην ένταξη των νέων τεχνολογιών και των σύγχρονων μορφών εργασίας στην Ελλάδα και στην ανάγκη ύπαρξης των ενεργητικών πολιτικών της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης, κυρίως μέσω της πρόβλεψης προγραμμάτων κατάρτισης για τη συνεχή επικαιροποίηση των γνώσεων των εργαζομένων και των αναζητούντων εργασία, είτε αυτή αφορά τον ιδιωτικό, είτε τον δημόσιο τομέα. Πιο συγκεκριμένα, λόγω της επαγγελματικής μου ενασχόλησης με την εύρεση εργασίας καθημερινά στους πολίτες και της πεποίθησής μου ότι η κατάρτιση και η επανακατάρτιση των επαγγελματιών δεξιοτήτων αποτελεί καθοριστικό παράγοντα εύρεσης ή και διατήρησης της εργασίας, στην τεχνολογική εποχή που ζούμε, στην παρούσα εργασία έγινε μια προσπάθεια εξέτασης των στάσεων των εργαζομένων της Δ.ΥΠ.Α. απέναντι στην ψηφιοποίηση των δημόσιων υπηρεσιών του οργανισμού, στην χρήση των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (Τ.Π.Ε.) στην καθημερινότητά τους, στην επάρκεια των προγραμμάτων κατάρτισης για την χρήση τους και στην αποτελεσματικότητα των παρεχόμενων προγραμμάτων ενεργητικών πολιτικών που αφορούν την κατάρτιση προς τον πολίτη.

Για τον σκοπό της εργασίας πραγματοποιήθηκε βιβλιογραφική ανασκόπηση και αναλύθηκαν η έννοια και τα είδη της ανεργίας, οι πολιτικές απασχόλησης κάνοντας την απαραίτητη διάκριση σε ενεργητικές και παθητικές πολιτικές απασχόλησης, οι σύγχρονες και ευέλικτες μορφές εργασίας, αφιερώνοντας ένα αρκετά μεγάλο μέρος της εργασίας στην τηλεργασία καθώς έχει πλέον παγιωθεί και έχει γίνει μέρος της καθημερινότητας μας και τέλος, η ανάγκη κατάρτισης και επανακατάρτισης των δεξιοτήτων των εργαζομένων και των αναζητούντων εργασία. Ακόμα, αναλύεται ο οργανισμός της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (ΔΥΠΑ) μέσω της ιστορικής αναδρομής του θεσμού, αναλύονται οι πολιτικές απασχόλησης που εφαρμόζει αλλά και η εκσυγχρονισμένη και ψηφιοποιημένη μορφή που έχει λάβει.

Στόχος της παρούσας εργασίας είναι διερεύνηση του ζητήματος της ανταπόκρισης των εργαζομένων του οργανισμού στην ψηφιοποίηση των δημόσιων υπηρεσιών αυτής, με η αφορμή τον τεχνολογικό εκσυγχρονισμό της υπηρεσίας και την ανάγκη κατάρτισης και επανακατάρτισης των δεξιοτήτων των εργαζομένων. Για την εκπόνηση της εργασίας διεξήχθη ποσοτική έρευνα σε 464 απασχολούμενους του οργανισμού. Η προσέγγιση του θέματος έγινε σε δύο μέρη, το θεωρητικό, όπου γίνεται παρουσίαση του θέματος μέσω επιστημονικών άρθρων και βιβλιογραφικής αναφοράς και το εμπειρικό, στο οποίο αναλύονται τα αποτελέσματα της επεξεργασίας των ερωτηματολογίων.

Από την ανάλυση των αποτελεσμάτων διαπιστώνεται ότι η κατάρτιση αποτελεί την σημαντικότερη μορφή ενεργητικής πολιτικής δεδομένου ότι ενισχύει την προσδοκία των επιμορφούμενων για την απόκτηση επιπλέον γνώσεων και την διευκόλυνση της καθημερινότητάς τους στο εργασιακό περιβάλλον. Γενικότερα, παρατηρήθηκε μέτρια ικανοποίηση των υπαλλήλων από την επάρκεια κατάρτισης που λαμβάνουν από τον οργανισμό, καθώς η δραματικά εξελισσόμενη τεχνολογία καθιστά αναγκαία την συνεχή επιμόρφωσή τους και την επικαιροποίηση των γνώσεών τους.

Λέξεις-κλειδιά: Πολιτικές απασχόλησης, κατάρτιση, ΔΥΠΑ, νέες τεχνολογίες, ψηφιακός αλφαριθμητισμός

New technologies and modern forms of work: The case of the Public Employment Service

Papadopoulou Georgia

Abstract

This paper focuses on the integration of new technologies and modern forms of work in Greece and on the need for active policies of the Public Employment Service, mainly through the provision of training programs for the continuous updating of the knowledge of workers and job seekers, whether it concerns the private or the public sector. More specifically, due to my professional involvement in finding jobs for citizens every day and my belief that the training and retraining of professional skills is a decisive factor in finding or maintaining work in the technological age we live in, in this paper an attempt was made to examine of the attitudes of the employees of the DYPA against the digitization of the organization's public services, the use of IT in their daily life, in the sufficiency of the training programs for their use and in the effectiveness of the provided programs of active policies concerning citizen training.

For the purpose of the work, a bibliographic review was carried out and analyzed the concept and types of unemployment, the employment policies making the necessary distinction between active and passive employment policies, the modern and flexible forms of work, dedicating a part to teleworking, as it is now consolidated and has become part of our daily life and in the end, the need for training and retraining of skills. Furthermore, the organization of the Public Employment Service (DYPA) is analyzed through a historical review of the institution, the employment policies it applies and also the modernized and digitized form it has taken.

The aim of this paper is to investigate the issue of the response of the organization's employees to the digitization of its public services, with the occasion of the technological modernization of the service and the need to train and retrain the skills of the employees. For the preparation of the work, a quantitative survey was conducted on 464 employees of the organization. The approach to the subject

was made in two parts, the theoretical, where the subject is presented through scientific articles and bibliographic references, and the empirical, in which the results of the processing of the questionnaires are analyzed.

From the analysis of the results, it is found that training is the most important form of active policy since it strengthens the expectation of the trainees for the acquisition of additional knowledge and the facilitation of their daily life in the working environment. More generally, employees were moderately satisfied with the adequacy of training they receive from the organization, as the dramatically evolving technology makes it necessary for them to be constantly trained and their knowledge updated.

Keywords: Employment Policies, training, DYPA, new technologies, digital literacy

Κεφάλαιο 1 : Εισαγωγή

1.1 Εισαγωγική προσέγγιση του θέματος

Η Δ.ΥΠ.Α. αποτελεί σημαντικό πυλώνα του κοινωνικού κράτους, προσφέροντας πληθώρα υπηρεσιών προς τους εργαζομένους, τους αναζητούντες απασχόληση και τις επιχειρήσεις που αναζητούν κατάλληλο προσωπικό. Τα τελευταία χρόνια, με τις συνεχείς αλλαγές και την πίεση λόγω της πανδημίας, ο οργανισμός έχει προχωρήσει σε έναν εκτεταμένο ψηφιακό μετασχηματισμό, βελτιώνοντας την αποτελεσματικότητά του και ενισχύοντας την ποιότητα των υπηρεσιών που προσφέρει στους πολίτες. Επιπλέον, έχει επιτύχει την εξασφάλιση λειτουργικών καινοτόμων ψηφιακών εργαλείων, τα οποία χρησιμοποιούνται από τους πολίτες στα πλαίσια της εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης, καθώς επίσης και για τη κατάρτιση αυτών μέσω των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης που υλοποιεί.

1.2 Σκοπός της εργασίας

Σκοπός της παρούσας εργασίας αποτελεί η μελέτη και η αξιολόγηση της χρήσης των νέων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας και των ψηφιακών εργαλείων του οργανισμού, η διερεύνηση της επαρκούς ή όχι κατάρτισης και επικαιροποίησης των δεξιοτήτων των υπαλλήλων αυτού για την καλύτερη εξυπηρέτηση του πολίτη και η αποτελεσματικότητα των παρεχόμενων προγραμμάτων ενεργητικών πολιτικών που αφορούν την κατάρτιση προς τους πολίτες, αποδεικνύοντας την σπουδαιότητα της κατάρτισης στον εργασιακό βίο των ανθρώπων. Ειδικότερα, παρουσιάζεται το κοινωνικό πρόβλημα της ανεργίας, τα είδη και τα αίτια αυτής, οι πολιτικές απασχόλησης και η λειτουργία του οργανισμού, δίνοντας έμφαση στις δράσεις του οργανισμού όσον αφορά τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης καθώς και την αναγκαιότητα εκπαίδευσης και κατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού ευρύτερα. Τέλος, επιχειρείται τόσο από την βιβλιογραφική μελέτη, αλλά κυρίως και από την έρευνα που πραγματοποιείται να διατυπωθούν προτάσεις για την βελτίωση και την εξέλιξη του οργανισμού όσον αφορά το κομμάτι των νέων τεχνολογιών και της κατάρτισης, που αυτές επιτάσσουν αλλά και να αποδειχθεί πόσο αναγκαία είναι η τεχνολογική εκπαίδευση για την διατήρηση και εύρεση των διαθέσιμων θέσεων εργασίας.

1.3 Μεθοδολογία

Όσον αφορά τη μεθοδολογία που χρησιμοποιείται στην παρούσα διπλωματική εργασία, θα πρέπει να σημειωθεί ότι αρχικά πρόκειται για εκτενή βιβλιογραφική αναζήτηση, η οποία λαμβάνει χώρα σε επιστημονικά περιοδικά και αντίστοιχα συγγράμματα, τα οποία πραγματεύονται ζητήματα που αφορούν την ανεργία, τις πολιτικές αντιμετώπισής της, τις νέες μορφές εργασίας, την εισαγωγή νέων τεχνολογιών στον τομέα της απασχόλησης καθώς και την κατάρτιση των γνώσεων και των δεξιοτήτων που απαιτούνται για την χρήση αυτών. Επιπλέον, χρησιμοποιείται υλικό από το διαδίκτυο και ιδίως από σχετικές μελέτες αλλά και από την ιστοσελίδα του οργανισμού, όπου παρουσιάζονται αναλυτικά οι δράσεις αυτού, καθώς και όλες οι σύγχρονες εξελίξεις που αφορούν τις επιμέρους δραστηριότητες του.

Στο δεύτερο σκέλος της εργασίας, λαμβάνει χώρα ποσοτική έρευνα, η οποία υλοποιείται μέσω της δημιουργίας ερωτηματολογίου. Έπειτα από εκτενή βιβλιογραφική μελέτη του ζητήματος, καθώς και μελέτη του υλικού που προκύπτει από τον ίδιο τον οργανισμό, έγινε η σύνταξη του ερωτηματολογίου και εν συνεχεία, διαμοιράστηκαν, έπειτα από την λήψη της απαραίτητης άδειας από την διοίκηση, ηλεκτρονικά ερωτηματολόγια σε στελέχη του οργανισμού, τα οποία επιδιώχθηκε να υπηρετούν σε διαφορετικές μονάδες και διοικητικές βαθμίδες, έτσι ώστε να υπάρξει όσο το δυνατόν καλύτερη αντιπροσώπευση και γενίκευση των αποτελεσμάτων.

1.4 Διάρθρωση της εργασίας

Για την καλύτερη παρουσίαση του θέματος, η εργασία δομείται σε δύο μέρη. Το Θεωρητικό και Εννοιολογικό Πλαίσιο και το Ερευνητικό Πλαίσιο, που αφορά Μελέτη Περίπτωσης της Δ.ΥΠ.Α. και την αποτύπωση των σχετικών συμπερασμάτων. Η εργασία αποτελείται από 8 κεφάλαια, όπου το πρώτο κεφάλαιο είναι εισαγωγικό. Το πρώτο μέρος, που είναι το θεωρητικό – εννοιολογικό μέρος αποτελείται από τέσσερις υποενότητες - υποκεφάλαια. Στην πρώτη, υποενότητα του συγκεκριμένου μέρους, στο δεύτερο κεφάλαιο της εργασίας δηλαδή, παρουσιάζεται το θεωρητικό πλαίσιο με ανασκόπηση της ελληνικής και διεθνούς βιβλιογραφίας παραθέτοντας ευρήματα αναφορικά με τις έννοιες της ανεργίας, των ερμηνειών που αυτή έχει

λάβει, τα αίτια που την προκαλούν και τα είδη στα οποία αυτή διακρίνεται, τις οικονομικές θεωρίες που αυτή ακολουθεί, τις πολιτικές απασχόλησης που η κοινωνία σχεδιάζει και υλοποιεί για να την καταστείλει, ενεργητικές και παθητικές και τέλος, κάνουμε αναφορά στις πολιτικές απασχόλησης ως μέτρων κοινωνικής προστασίας εξετάζοντας την ελληνική περίπτωση.

Στη συνέχεια, στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται επισκόπηση των νέων σύγχρονων και ευέλικτων μορφών απασχόλησης μέσω της εισαγωγής των νέων τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνίας στην καθημερινότητά μας. Πιο συγκεκριμένα, αναλύονται η τυπική και οι ευέλικτες μορφές εργασίας, εξετάζεται η εισαγωγή της ρομποτικής και της τεχνητής νοημοσύνης στο χώρο εργασίας καθώς και η εργασία μέσω πλατφόρμας, ωστόσο το μεγαλύτερο μέρος λαμβάνει η ανάλυση της τηλεργασίας που έχει επηρεάσει καθοριστικά την καθημερινότητά μας. Καλούμαστε σε αρχικό στάδιο να ορίσουμε και να περιγράψουμε την έννοια της τηλεργασίας, να δώσουμε στοιχεία για την ανάπτυξη αυτής στην Ευρωπαϊκή Ένωση αλλά και στην Ελλάδα, καθώς και να αναλύσουμε τον νόμο για την τηλεργασία στον δημόσιο τομέα, κλείνοντας με τις θετικές και τις αρνητικές συνέπειες που αυτή μπορεί να προκαλέσει στην ζωή των ανθρώπων.

Στο τέταρτο κεφάλαιο αναφερόμαστε στις δεξιότητες, στην διάκριση αυτών σε soft και hard skills, στην αναγκαία κατάρτιση και επανακατάρτιση αυτών για την διατήρηση ή εύρεση εργασίας, στον ψηφιακό αλφαριθμητισμό και στην κατάταξη που λαμβάνει η χώρα μας στους διεθνείς δείκτες μέτρησης της γνώσης των δεξιοτήτων. Τέλος, περιγράφουμε την εκπαίδευση και κατάρτιση που λαμβάνουν οι δημόσιοι υπάλληλοι και τις ψηφιακές δεξιότητες που πρέπει αυτοί να κατέχουν.

Στο πέμπτο κεφάλαιο αναφερόμαστε διεξοδικά στον οργανισμό της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης κάνοντας μία ιστορική αναδρομή στον χρόνο και στην εξέλιξη του οργανισμού, περιγράφουμε την διοικητική και οργανωτική του διάρθρωση, τις πολιτικές απασχόλησης που υλοποιεί και αναλύουμε εκτενώς τα ψηφιακά εργαλεία που έχει αναπτύξει, όπως για παράδειγμα το myDYPAapp, το myDYPAlive και το myDYPAραντεβού και τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών που προωθεί.

Στο δεύτερο μέρος της εργασίας που αποτελεί το Ερευνητικό μέρος λαμβάνει χώρα το έκτο, το έβδομο και όγδοο κεφάλαιο. Στο έκτο κεφάλαιο, λοιπόν παραθέτουμε τον σκοπό της έρευνας και τα ερευνητικά ερωτήματα που καλούμαστε να απαντήσουμε, την μεθοδολογία που ακολουθήσαμε, την επιλογή ερευνητικού εργαλείου και την καταλληλότητα αυτού για την σωστή διεξαγωγή της έρευνας, τον πληθυσμό και το υπό εξέταση δείγμα, τους περιορισμούς και την ηθική και δεοντολογία.

Στο έβδομο κεφάλαιο γίνεται η απόδοση των αποτελεσμάτων, έπειτα από την απαραίτητη ανάλυση αυτών, καθώς και η συνδυαστική παράθεση μερικών με σκοπό την εξαγωγή ουσιαστικών και χρήσιμων συμπερασμάτων.

Επιλογικά, το όγδοο κεφάλαιο αποτελεί την συμπερασματική και συνολική απόδοση της παρούσας βιβλιογραφικής αλλά και ερευνητικής διαδικασίας που χρειάστηκε να ακολουθήσουμε για την περάτωση της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

ΜΕΡΟΣ Α΄
Θεωρητικό πλαίσιο

Κεφάλαιο 2 : Ανεργία και Πολιτικές Απασχόλησης

2.1 Εισαγωγή

Οι αλληπάλληλες κρίσεις όπως η υγειονομική, η οικονομική, η περιβαλλοντική, η ανθρωπιστική, η μεταναστευτική και η ενεργειακή κρίση που βιώνει η χώρα μας αλλά και η ανθρωπότητα ευρύτερα, έχουν επηρεάσει καθοριστικά, κυρίως με αρνητικό πρόσημο, τη ζήτηση εργασίας προκαλώντας την αύξηση της ανεργίας και τη δημιουργία νέων ευέλικτων μορφών εργασίας, διαρρηγνύοντας έτσι την ποιότητα των εργασιακών σχέσεων. Το σύγχρονο όμως εργασιακό μοντέλο δεν θυμίζει σε τίποτα το παλαιό, καθώς ο τρόπος οργάνωσης της παραγωγής και της βιομηχανίας αλλάζει συνεχώς, η τηλεργασία έχει εισέλθει δυναμικά στην ζωή μας και η τεχνολογία, όπου ραγδαία αναπτύσσεται, έχει δημιουργήσει την ανάγκη για νέα εργασιακά πρότυπα που θα περιλαμβάνουν εξειδικευμένους εργαζόμενους με αυξημένα και συνεχώς αναπτυσσόμενα επαγγελματικά προσόντα και δεξιότητες. Η πολιτεία ανέκαθεν προσπαθούσε και προσπαθεί να αντιμετωπίσει και να δώσει λύση στο πρόβλημα της ανεργίας, σχεδιάζοντας πολιτικές και ενισχύοντας την απασχολησιμότητα των ατόμων μέσω διαφόρων πολιτικών απασχόλησης. Η έλλειψη εργασίας αδιαμφισβήτητα αποτελεί ένα πολύ σοβαρό πρόβλημα αλλά και πολυσύνθετο φαινόμενο με ποικίλα αίτια και συνέπειες. Ως εκ τούτου δεν υπάρχει μια απόλυτη προσέγγιση για την αντιμετώπισή του, καθώς μπορεί να οφείλεται είτε σε αύξηση της εργατικής δύναμης, είτε σε αλλαγή του τρόπου παραγωγής λόγω της τεχνολογικής προόδου, είτε σε επιβράδυνση της οικονομικής ανάπτυξης. Οι ασκούμενες πολιτικές λοιπόν, πρέπει να αποτελούν μέτρα διευθέτησης των ανισορροπιών στην αγορά εργασίας, καθώς και των ανισοτήτων πρόσβασης σ' αυτήν.

2.2 Εννοιολογικές προσεγγίσεις και ορισμοί

Η ανεργία αποτελεί έναν ιστορικά ξεχωριστό τύπο υποαπασχόλησης που εμφανίστηκε κατά κύριο λόγο με την εκβιομηχάνιση και την παγίωση της αμειβόμενης εργασίας στο πλαίσιο του καπιταλιστικού συστήματος παραγωγής (Καραμεσίνη & Ιωαννίδης, 2023). Ως μαζικό κοινωνικό φαινόμενο εμφανίστηκε στα

τέλη του 19ου αιώνα, που προκλήθηκε από την μεγάλη και μακροχρόνια οικονομική κρίση του φιλελεύθερου καπιταλισμού των ετών 1873-1895 της εκβιομηχάνισης και της αστικοποίησης του πληθυσμού. Για τον ορισμό της ανεργίας υπάρχουν ποικίλες θεωρίες και εκδοχές, καθώς κάθε σκοπιά ορίζει την έννοια διαφορετικά και δίνει διαφορετικούς τρόπους αντιμετώπισης στην προσπάθεια άμβλυνσης του φαινομένου. Πιο συγκεκριμένα, από την σκοπιά της οικονομικής θεωρίας, ο πληθυσμός μιας χώρας διακρίνεται σε τρεις ομάδες ατόμων ανάλογα με την εργασιακή τους κατάσταση: τους απασχολούμενους, τους άνεργους και τους οικονομικά μη ενεργούς, τους εκτός δηλαδή εργατικού δυναμικού (Καραμεσίνη & Ιωαννίδης, 2023). Ως απασχολούμενοι, ορίζονται τα άτομα που εργάζονται για να παράγουν το σύνολο των εγχώριων παραγόμενων εμπορευμάτων, αγαθών και υπηρεσιών, που προορίζονται προς πώληση στην αγορά (Κοντογιάννη, Κάρουλας, & Παπακωνσταντινοπούλου, 2013). Οι απασχολούμενοι σε μια οικονομία απαρτίζονται από το σύνολο των μισθωτών, των αυτοαπασχολούμενων και των συμβοηθούντων οικογενειακών μελών που εργάζονται χωρίς αμοιβή σε οικογενειακή επιχείρηση. Το ποσοστό απασχόλησης είναι ο αριθμός των απασχολούμενων, διαιρούμενος με το σύνολο του εργατικού δυναμικού της χώρας. Ως άνεργοι ορίζονται τα άτομα που δεν έχουν και αναζητούν εργασία. Ως οικονομικά μη ενεργοί ορίζονται τα άτομα που δεν έχουν και δεν αναζητούν εργασία (Καραμεσίνη & Ιωαννίδης, 2023).

Με βάση τον επίσημο στατιστικό ορισμό της ανεργίας, αυτός απαιτεί οι αναζητούντες εργασία να είναι άμεσα διαθέσιμοι και να αναζητούν ενεργά εργασία, ώστε να καταγραφούν ως άνεργοι. Αυτά τα αυστηρά περιοριστικά κριτήρια οδηγούν στη μεταφορά στον οικονομικά μη ενεργό πληθυσμό ορισμένων πολυπληθών κατηγοριών εργατικού δυναμικού που θα μπορούσαν να θεωρηθούν άνεργοι, όπως οι πρόωρα συνταξιοδοτηθέντες, οι άνεργοι που παρακολουθούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και οι αποθαρρημένοι άνεργοι, που προσπαθούν αλλά δεν βρίσκουν εργασία και πλέον θεωρούν μάταια την αναζήτηση αυτής (Καραμεσίνη & Ιωαννίδης, 2023).

Με βάση τον διοικητικό ορισμό της ελληνικής Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (ΔΥΠΑ), «μπορεί να εγγραφεί το μητρώο της Δ.ΥΠ.Α. οποιοδήποτε φυσικό πρόσωπο, ηλικίας 15-74 ετών, το οποίο: δεν ασκεί ελεύθεριο ή άλλο

επάγγελμα, είναι ικανό για εργασία και παράλληλα διαθέσιμο στην αγορά εργασίας και αναζητά ενεργά απασχόληση» (Δ.ΥΠ.Α., Εγγραφή στο μητρώο της Δ.ΥΠ.Α., 2024). Μια εναλλακτική προσέγγιση της ανεργίας αντιστοιχεί σε μια αναπαράσταση της λειτουργίας της αγοράς εργασίας, σύμφωνα με την οποία η προσφορά και η ζήτηση εργασίας θεωρούνται ανεξάρτητες παράμετροι, που καθορίζονται ανεξάρτητα μεταξύ τους. Η θεώρηση αυτή είναι αυτή ενός υπολειμματικού μεγέθους-απόθεμα, που προκύπτει από τη διαφορά ανάμεσα στο μέγεθος-απόθεμα του εργατικού δυναμικού (προσφορά εργασίας) και στο μέγεθος - απόθεμα των απασχολούμενων στην οικονομία (ζήτηση εργασίας) (Καραμεσίνη & Ιωαννίδης, 2023).

Υπάρχουν ποικίλες κατηγοριοποιήσεις και τυπολογίες του φαινομένου της ανεργίας, όπως αυτές της εκούσιας και της ακούσιας, της βραχυχρόνιας και της μακροχρόνιας αλλά και διακρίσεις με βάση την χρονική περίοδο που αυτή βιώνεται στην επαγγελματική διαδρομή ενός ατόμου. Με βάση την θεωρία του Gautie (Gautié, 2009) ο πρώτος τύπος είναι η ανεργία ενσωμάτωσης και αφορά τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, δηλαδή σχεδόν αποκλειστικά τους νέους που εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας και πλέον αναζητούν ενεργά απασχόληση αφήνοντας πίσω την μαθητική ή φοιτητική τους ιδιότητα. Ο δεύτερος τύπος ανεργίας είναι η ανεργία αναπροσαρμογής, που απαντάται κατά κύριο λόγο σε μεσήλικες άνδρες και σε ειδικευμένους εργαζομένους που είχαν μόνιμη απασχόληση μέχρι να απολυθούν λόγω οικονομικών δυσχερειών της επιχείρησης στην οποία εργάζονταν. Ο τρίτος τύπος είναι η επαναλαμβανόμενη ανεργία, που εμφανίζεται μεταξύ των νέων που εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας, των γυναικών που επανεντάσσονται στην αγορά εργασίας έπειτα από προσωρινή αποχώρηση από την τελευταία εργασιακή τους σχέση για παράδειγμα λόγω εγκυμοσύνης και τέλος των ανειδίκευτων εργατών, που αναγκάζονται να αποδέχονται επισφαλείς και ευέλικτες θέσεις εργασίας για να μην παραμείνουν εκτός αγοράς εργασίας. Ο τέταρτος και τελευταίος τύπος ανεργίας είναι αυτός της ανεργίας αποκλεισμού, που απαντάται κυρίως μεταξύ των ηλικιωμένων, των νέων χωρίς προσόντα που δεν αποδέχονται εργασίες κακής ποιότητας ή ζουν σε απομονωμένες περιοχές και των ανέργων μέσης ηλικίας σε θύλακες ανεργίας που έχουν απολυθεί από μεγάλες επιχειρήσεις και δεν έχουν χρήσιμες δεξιότητες για

άλλες επιχειρήσεις (Καραμεσίνη & Ιωαννίδης, 2023). Οι άνεργοι αυτοί παρουσιάζονται στην αγορά εργασίας με μειονεκτήματα τέτοια, που καθιστούν την πιθανότητα εύρεσης εργασίας πολύ δύσκολη έως και αδύνατη υπόθεση, λόγω της επιλεκτικότητας των προσλήψεων τους εν μέσω περιόδου μαζικής ανεργίας. Η τελευταία κατηγορία χρήζει σχεδιασμού ειδικών μέτρων προώθησης της απασχόλησής τους, καθώς οι άνεργοι αυτοί είναι καταδικασμένοι σε ανεργία μακράς διάρκειας, η οποία οδηγεί σταδιακά σε αποθάρρυνση, σε αδρανοποίηση, σε περιθωριοποίηση και σε κοινωνικό αποκλεισμό (Καραμεσίνη & Ιωαννίδης, 2023).

2.3 Θεωρητικές ερμηνείες, αίτια και είδη ανεργίας

Η ανεργία ως φαινόμενο έχει ποικίλες αιτίες που την προκαλούν και αντιμετωπίζεται από ένα πλέγμα πολιτικών απασχόλησης από την πολιτεία, καθώς αποτελεί κοινωνικό φαινόμενο, που βρίσκεται στο επίκεντρο της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής κάθε χώρας μέλους της Ε.Ε. Για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση των πολιτικών αντιμετώπισης του φαινομένου αυτού ορθά πρέπει να αναλυθούν τα αίτια που το προκαλούν κάθε φορά και να αντιστοιχηθούν στα είδη της ανεργίας. Παρακάτω αναλύονται διεξοδικά οι θεωρίες της αγοράς εργασίας και του συσχετισμού των εννοιών της απασχόλησης και της ανεργίας.

2.3.1 Νεοκλασική θεωρία αγοράς εργασίας, εκούσια ανεργία.

Η νεοκλασική θεωρία της αγοράς εργασίας έχει ως απαρχή της το ιδεατό μοντέλο μιας πλήρους ανταγωνιστικής αγοράς εργασίας, στην οποία εξασφαλίζεται επαρκώς η πλήρης απασχόληση του εργατικού δυναμικού και η ανεργία, όποτε και αν υπάρχει, είναι εκούσια. Το μοντέλο αυτό λειτουργίας της αγοράς εργασίας είναι συμβατό με αυτό της «γενικής ισορροπίας της οικονομίας», που ανέπτυξε τη δεκαετία του 1870 ο Leon Walras, ένας από τους πατέρες της νεοκλασικής θεωρίας. Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, η οικονομία είναι ένα σύνολο αγορών στο οποίο όταν οι αγορές λειτουργούν υπό συνθήκες πλήρους ανταγωνισμού, τότε οδηγούνται ταυτόχρονα σε ισορροπία και η οικονομία σε κατάσταση γενικής ισορροπίας (Καραμεσίνη & Ιωαννίδης, 2023). Η νεοκλασική θεωρία υποστηρίζει ότι το επίπεδο του μισθού και το ύψος της απασχόλησης καθορίζονται ταυτόχρονα στην αγορά εργασίας και ότι υπάρχει άμεση σχέση μεταξύ τους (Κοντογιάννη, Κάρουλας, & Παπακωνσταντινοπούλου, 2013).

Συνθήκες πλήρους ανταγωνισμού επικρατούν στην αγορά εργασίας όταν πληρούνται οι παρακάτω προϋποθέσεις. Πιο συγκεκριμένα, όταν οι συναλλαγές μεταξύ επιχειρήσεων και εργαζομένων διεξάγονται αποκλειστικά και μόνο σε ατομική βάση, ο ονομαστικός μισθός δηλαδή διαμορφώνεται ως αποτέλεσμα ατομικών διαπραγματεύσεων μεταξύ εργαζομένων/ανέργων και επιχειρήσεων, δεν υπάρχουν συνδικάτα ή επιχειρήσεις-μονοπώλια που να επιβάλλουν στο άλλο μέρος το ύψος της τιμής, υπάρχει τέλεια πληροφόρηση σε εργαζομένους-άνεργους για το ύψος του μισθού που προσφέρουν όλες οι επιχειρήσεις σε μια θέση εργασίας και στις επιχειρήσεις για το ύψος του μισθού για το οποίο είναι διατεθειμένοι να εργαστούν και να αμειφτούν οι ενδιαφερόμενοι και τέλος, υπάρχει τέλεια κινητικότητα εργαζομένων και ανέργων προς τις επιχειρήσεις και τις θέσεις εργασίας στις οποίες προσφέρονται να εργαστούν και τις οποίες επιθυμούν να τις καλύψουν (Κοντογιάννη, Κάρουλας, & Παπακωνσταντινοπούλου, 2013). Με βάση την θεωρία των νεοκλασικών, τόσο η προσφορά όσο και η ζήτηση εργασίας είναι αποτέλεσμα της ορθολογικής συμπεριφοράς των ατόμων, της πλήρους πληροφόρησής τους και της λήψης αποφάσεων με σκοπό την μεγιστοποίηση του οφέλους – ευημερίας τους. Σε αυτή την περίπτωση η όποια ανεργία εκδηλώνεται είναι αποκλειστικά εκούσια, καθώς αυτοί που παραμένουν άνεργοι είναι αυτοί που με τη θέλησή τους επιλέγουν να μην εργάζονται, επειδή θεωρούν ότι, με το να θυσιάσουν τον ελεύθερο χρόνο τους για να εργαστούν, η μείωση της ευημερίας τους από την απώλεια ελεύθερου χρόνου είναι μεγαλύτερη από την αύξηση ευημερίας που θα προκαλούσε το εισόδημα από την εργασία (το επίπεδο του μισθού καθορίζει το ύψος της απασχόλησης). Ωστόσο η πληροφόρηση σε αυτή την θεωρία δεν μπορεί να είναι πάντα τέλεια με αποτέλεσμα να είναι ατελής σε πολλές περιπτώσεις και πολλά άτομα να βρίσκονται σε αναζήτηση εργασίας και συνεπακόλουθα να δημιουργείται ανεργία τριβής (Καραμεσίνη & Ιωαννίδης, 2023).

Η ανεργία τριβής προκύπτει από το χρονικό διάστημα που αφιερώνουν οι άνεργοι για εύρεση εργασίας και οι εργαζόμενοι που παραιτούνται για να βρουν άλλη δουλειά σε διαφορετική επιχείρηση. Είναι βραχυχρόνια ανεργία, προϋποθέτει την ύπαρξη κενών θέσεων εργασίας και οφείλεται στην ελλιπή πληροφόρηση, που εμποδίζει την αυτόματη κινητικότητα της εργασίας (Καραμεσίνη & Ιωαννίδης, 2023). Αυτό σημαίνει ότι υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας και οι αναζητούντες

εργασία δεν το γνωρίζουν, ενώ οι εργοδότες δεν γνωρίζουν ότι υπάρχουν άτομα διαθέσιμα και ικανά να τις καταλάβουν. Η ανεργία τριβής οφείλεται, λοιπόν, σε μια ατέλεια της αγοράς που δημιουργεί την ακούσια ανεργία. Ακόμα, ακούσια ανεργία μπορεί να παραχθεί και από την ατελή κινητικότητα του εργατικού δυναμικού μεταξύ θέσεων εργασίας λόγω κόστους γεωγραφικής ή επαγγελματικής μετακίνησης(διαρθρωτική ανεργία), από ατέλειες των θεσμών, των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της ακαμψίας των μισθών (διαρθρωτική ανεργία). Όταν αφεθούν να λειτουργήσουν ελεύθερες οι δυνάμεις της προσφοράς και της ζήτησης, τότε η αγορά εργασίας ισορροπεί στο σημείο πλήρους απασχόλησης και η όποια ανεργία παραμένει είναι εκούσια (Καραμεσίνη & Ιωαννίδης, 2023). Οι υπηρεσίες ευρέσεως εργασίας, η ΔΥΠΑ και τα ιδιωτικά γραφεία εύρεσης εργασίας, δηλαδή, βελτιώνουν την ποιότητα και μειώνουν το κόστος πληροφόρησης, υποβοηθούν στη σύζευξη των ανέργων με τις κενές θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων και μειώνουν την ανεργία τριβής μειώνοντας τη διάρκεια αναζήτησης εργασίας από πλευράς των ανέργων (Κοντογιάννη, Κάρουλας, & Παπακωνσταντινοπούλου, 2013). Βάσει της νεοκλασικής θεώρησης ένας παράγοντας που μπορεί να περιορίσει τη διάρκεια αναζήτησης εργασίας μπορεί να αποτελέσει η μείωση των επιδομάτων ανεργίας, καθώς με αυτή τη λογική ένα χαμηλό επίδομα ανεργίας, υποχρεώνει τον άνεργο αφενός να εντατικοποιήσει το ρυθμό προσπαθειών αναζήτησης εργασίας και αφετέρου να γίνει λιγότερο επιλεκτικός και απαιτητικός ως προς το είδος και την ποιότητα της εργασίας που αναζητά (Κοντογιάννη, Κάρουλας, & Παπακωνσταντινοπούλου, 2013).

2.3.2 Κεϋνσιανή θεωρία απασχόλησης, ακούσια ανεργία.

Ο Κέυνς ανέπτυξε τη θεωρία του τη δεκαετία του 1930 υποστηρίζοντας ότι το καπιταλιστικό σύστημα εμφανίζει μακροχρόνια υποαπασχόληση του εργατικού δυναμικού, που αντιστοιχεί σε μόνιμη ακούσια ανεργία ακόμα και όταν οι αγορές προϊόντος και χρήματος βρίσκονται σε ισορροπία και αυτή αντιμετωπίζεται με κρατική παρέμβαση (Στασινοπούλου, 2006). Το κορυφαίο του έργο είναι η Γενική Θεωρία της Απασχόλησης, του Τόκου και του Χρήματος (Keynes M. J., 1936). Ο Κέυνς αποτέλεσε τον θεωρητικό θεμελιωτή του παρεμβατικού κράτους, προσπάθησε να εντοπίσει τα μειονεκτήματα του μηχανισμού της αγοράς και την

ανάγκη του κράτους να παρεμβαίνει ενεργά ώστε να διορθώνει τις ατέλειες και να επαναφέρει την οικονομία σε μία ισορροπία που θα ωφελεί τη μεγαλύτερη μάζα του πληθυσμού, καθώς η οικονομία της αγοράς είναι από τη φύση της ασταθής και υπάρχει πάντοτε σοβαρό ενδεχόμενο να περιπέσει σε κατάσταση σοβαρής οικονομικής κρίσης (Keynes, 2001). Η συγκεκριμένη θεωρία υποστηρίζει ότι το ύψος της απασχόλησης δεν διαμορφώνεται στην αγορά εργασίας, αντίθετα στην αγορά εργασίας καθορίζεται μόνο ο ονομαστικός μισθός έπειτα από συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ συνδικάτων και εργοδοσίας (Keynes M. J., 1936). Το ύψος της απασχόλησης είναι συνάρτηση της «ενεργής ζήτησης» στην αγορά προϊόντων. Η ενεργή ζήτηση ορίζεται ως το ύψος εκείνο της συνολικής ζήτησης αγαθών και υπηρεσιών από καταναλωτές και επιχειρήσεις που ικανοποιείται από τη συνολική προσφορά από τους παραγωγούς. Η ενεργή ζήτηση αποτελεί άθροισμα δύο κυρίως μεγεθών: της κατανάλωσης και των παραγωγικών επενδύσεων στην οικονομία δεδομένης της τεχνολογίας και άρα της παραγωγικότητας της εργασίας, που είναι εξ ορισμού σταθερές στο βραχυχρόνιο υπό εξέταση με βάση την θεωρία διάστημα (Καραμεσίνη & Ιωαννίδης, 2023).

Για τον Κέυνς η ακούσια ανεργία αποτελεί μόνιμο χαρακτηριστικό του καπιταλιστικού συστήματος καθώς μόνο κατ' εξαίρεση βρίσκεται σε πλήρη απασχόληση το εργατικό δυναμικό, αφού υπάρχει ανεπάρκεια της ενεργής ζήτησης (Keynes M. J., 1936). Το κράτος οφείλει να παρεμβαίνει για την επίτευξη της πλήρους απασχόλησης ασκώντας τόσο επεκτατική δημοσιονομική και συναλλαγματική μακροοικονομική πολιτική, όσο και πολιτική αναδιανομής του εισοδήματος και του πλούτου, που προάγουν την ενεργή ζήτηση, ενώ περιορίζουν τις οικονομικές και κοινωνικές ανισότητες (Καραμεσίνη & Ιωαννίδης, 2023). Η παραπάνω επιχειρηματολογία υπήρξε το θεμέλιο για την ανάπτυξη του κοινωνικού κράτους σε όλες τις οικονομικά ανεπτυγμένες χώρες τις δεκαετίες που ακολούθησαν τη λήξη του Β' Παγκοσμίου Πολέμου, ενώ ο «κεϋνσιανισμός» συνδέθηκε με τις πολιτικές προώθησης της πλήρους απασχόλησης και της μείωσης των κοινωνικών ανισοτήτων (Καραμεσίνη & Ιωαννίδης, 2023).

Στη Γενική Θεωρία, ο Κέυνς επιχείρησε να εξηγήσει ότι οι κυκλικές διακυμάνσεις της οικονομίας (οικονομικός κύκλος) οφείλονται στις αυξομειώσεις των παραγωγικών επενδύσεων, οι οποίες εξαρτώνται από τις αλλαγές στις

μακροχρόνιες προβλέψεις των επενδυτών για την οριακή απόδοση του κεφαλαίου (Δεδουσόπουλος, 2000). Η ανεργία που σχετίζεται με την καθοδική φάση του οικονομικού κύκλου ονομάζεται κυκλική ανεργία. Συμπερασματικά, η ανεργία αυτή σε μια χώρα για κάποια δεδομένη χρονική περίοδο ενδέχεται να οφείλεται σε ένα μακροχρόνιο έλλειμμα (κενό) επενδύσεων που περιορίζει τις παραγωγικές δυνατότητες της οικονομίας ή/και σε έναν πολύ υψηλό ρυθμό αύξησης του εργατικού δυναμικού και αδυναμίας απορρόφησής του. Η αύξηση του εργατικού δυναμικού μπορεί να οφείλεται τόσο στην αύξηση του πληθυσμού, όσο και στην αύξηση του ποσοστού συμμετοχής του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας στο εργατικό δυναμικό (Καραμεσίνη & Ιωαννίδης, 2023). Η απάντηση σε αυτού του είδους την ανεργία περιλαμβάνει την υιοθέτηση επεκτατικής μακροοικονομικής πολιτικής και την άμεση δημιουργία θέσεων εργασίας από δημόσιους φορείς με τίμημα τον πληθωρισμό (Κοντογιάννη, Κάρουλας, & Παπακωνσταντινοπούλου, 2013).

2.3.3 Μαρξιστική θεωρία ανεργίας.

Σύμφωνα με τη μαρξιστική θεωρία, οι οικονομικές κρίσεις ενυπάρχουν ως εγγενείς τάσεις στις καπιταλιστικές οικονομίες, που συγκυριακά εμφανίζονται υπό συγκεκριμένες συνθήκες κάθε 25-30 σε μία χώρα, ως μια εκδήλωση της κυκλικότητας της καπιταλιστικής οικονομίας και όχι της καθοδικής πορείας των οικονομικών κύκλων, επηρεάζοντας έτσι την οικονομία της και οξύνοντας τα εσωτερικά της προβλήματα και τις παθογένειες της (Καραμεσίνη & Ιωαννίδης, 2023). Στη μαρξιστική θεωρία, το ποσοστό κέρδους αντιπροσωπεύει τον ουσιώδη παράγοντα από το οποίο εξαρτώνται η συσσώρευση του κεφαλαίου, ο δείκτης της ευρωστίας και ο ρυθμιστής της δυναμικής του καπιταλιστικού συστήματος (Μαρξ, 1979). Το σύστημα περιέρχεται σε δομική κρίση κάθε φορά που μειώνεται το ποσοστό κέρδους, η πτώση αυτού οδηγεί στη μείωση των επενδύσεων, στην επιβράδυνση της συσσώρευσης του κεφαλαίου και της αύξησης της απασχόλησης, ενώ παράλληλα οδηγεί σε αυξημένο ποσοστό ανεργίας (Στασινοπούλου, 2006). Η ανεργία είναι, λοιπόν, προϊόν της κρίσης του καπιταλισμού και οι άνεργοι αποκαλούνται από τον Μαρξ «εφεδρικός βιομηχανικός στρατός» (Καραμεσίνη & Ιωαννίδης, 2023). Ο Μαρξ αναφέρει ότι, στον καπιταλιστικό τρόπο παραγωγής, το κέρδος προκύπτει από την εκμετάλλευση των μισθωτών από το κεφάλαιο, το οποίο

ιδιοποιείται ένα μέρος της αξίας των εμπορευμάτων που παράγουν οι εργαζόμενοι και το οποίο αποκάλεσε «υπεραξία». Το υπόλοιπο μέρος της αξίας των εμπορευμάτων που παρήχθησαν, το κεφάλαιο, δηλαδή, το αποδίδει στους μισθωτούς υπό τη μορφή μισθών, που δαπανώνται στην αγορά από αυτούς των αναγκαίων εμπορευμάτων για να επιβιώσουν και να αναπαράγουν την ικανότητά τους να εργάζονται για το κεφάλαιο (Μαρξ, 1979). Για τον Μαρξ, η αξία ενός εμπορεύματος ισούται με τον κοινωνικά αναγκαίο χρόνο παραγωγής του, που είναι ο χρόνος εργασίας που απαιτείται για την παραγωγή του εμπορεύματος, ενώ στην περίπτωση της εργασιακής δύναμης των μισθωτών, η αξία της είναι ίση με την αξία των αγαθών που απαιτούνται για την αναπαραγωγή της και η χρηματική της μορφή είναι ο μισθός (Μαρξ, 1979). Οι αυξημένες επενδύσεις παγίου κεφαλαίου στην απασχόληση συνεπάγονται αύξηση της απασχόλησης, η δε υποκατάσταση της εργασίας με κεφάλαιο λόγω των ριζικών τεχνολογικών και οργανωτικών αλλαγών που συνοδεύουν τις επενδύσεις αυτές προκαλεί μείωση των θέσεων εργασίας. Δραστικές μεταβολές συμβαίνουν σύμφωνα με τον Μαρξ κυρίως στις μεγάλες δομικές κρίσεις του καπιταλισμού, κατά τις οποίες οι αρνητικές επιπτώσεις της τεχνολογικής αλλαγής στην απασχόληση δεν μπορούν να αντισταθμιστούν από αυξημένες επενδύσεις, με αποτέλεσμα τη μείωση της συνολικής απασχόλησης στην οικονομία και την αύξηση της ανεργίας (Καραμεσίνη & Ιωαννίδης, 2023).

2.3.4 Διαρθρωτική ανεργία.

Η διαρθρωτική ανεργία πηγάζει από την ασυμφωνία μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας καθώς και από την ανικανότητα της προσφοράς εργασίας να προσαρμοστεί στις μεταβολές της ζήτησης εργασίας, που προκύπτουν από τις διαρκείς διαρθρωτικές μεταβολές στο παραγωγικό σύστημα (Καραμεσίνη & Ιωαννίδης, 2023). Ο όρος διαρθρωτική ανεργία πρωτοεμφανίστηκε μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο και αναφερόταν στην ανεργία που προκαλούν η κλαδική αναδιάρθρωση του παραγωγικού συστήματος και η τεχνολογική αλλαγή, η αναδιάρθρωση του κεφαλαίου και των επιχειρήσεων, η αναντιστοιχία ζητούμενων και προσφερόμενων δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, οι γεωγραφικές αναντιστοιχίες μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας και οι μεταβολές στη δημογραφική σύνθεση του εργατικού δυναμικού (Καραμεσίνη & Ιωαννίδης, 2023).

Τις δεκαετίες του 1970, του 1980 και του 1990 η έννοια της διαρθρωτικής ανεργίας εξελίχθηκε, αρχικά περιλαμβάνοντας ως πρόσθετη αιτία την ανεργία που οφείλεται στις ακαμψίες του μισθού και της έλλειψης κινητικότητας της εργασίας που παράγουν οι θεσμοί, πρωτίστως, της αγοράς εργασίας και, δευτερευόντως, της αγοράς προϊόντων. Εν συνεχεία, στην έννοια της διαρθρωτικής ανεργίας ενσωματώθηκαν και πτυχές της ανεργίας τριβής με αποτέλεσμα την διευρυμένη ερμηνεία της διαρθρωτικής ανεργίας, στην ανεργία δηλαδή που προκύπτει από το σύνολο των ατελειών της αγοράς εργασίας (πληροφόρησης, κινητικότητας, ανταγωνισμού) είτε αυτές είναι εγγενείς, είτε προκαλούνται από τους θεσμούς και τις επιπτώσεις τους στη λειτουργία της αγοράς (Καραμεσίνη & Ιωαννίδης, 2023). Βασική προϋπόθεση και γι' αυτό τον τύπο ανεργίας αποτελεί η ύπαρξη κενών θέσεων εργασίας, τις οποίες οι άνεργοι αδυνατούν να καλύψουν είτε λόγω έλλειψης των απαιτούμενων προσόντων, είτε επειδή δεν επιθυμούν γεωγραφική μετακίνηση. Λύση σε αυτό το είδος της ανεργίας προτείνεται η προσαρμογή της προσφοράς στη ζήτηση εργασίας, μέσω της κατάλληλης επανακατάρτισης του εργατικού δυναμικού και της παροχής κινήτρων γεωγραφικής μετεγκατάστασης του πληθυσμού (Κοντογιάννη, Κάρουλας, & Παπακωνσταντινοπούλου, 2013).

2.3.5 Τεχνολογική ανεργία.

Η συνεχής εξέλιξη της τεχνολογίας στην αύξηση και βελτίωση της παραγωγικότητας και η γενικότερη μείωση του κόστους παραγωγής ανά προϊόν μέσω της υποκατάστασης των εργατών με μηχανές, συνεπάγεται τον φόβο της τεχνολογικής ανεργίας (Καραμεσίνη & Ιωαννίδης, 2023). Για τον Μαρξ η τεχνολογική αλλαγή έφερε στο φως την «θεωρία της αντιστάθμισης» η οποία βασίζεται πάνω σε τέσσερις διακριτούς μηχανισμούς (Vivarelli, 2007). Πιο συγκεκριμένα, η εισαγωγή νέων μηχανών στην παραγωγική διαδικασία εκτοπίζει τους εργάτες από τις βιομηχανίες που τις εισάγουν, δημιουργεί όμως νέες θέσεις εργασίας στους κλάδους παραγωγής των μηχανών αυτών. Η μείωση του κόστους παραγωγής μέσω της υποκατάστασης εργασίας με κεφάλαιο, οδηγεί σε μείωση των τιμών και ενίσχυση της ζήτησης προϊόντων, ενθαρρύνοντας την αύξηση της παραγωγής και της απασχόλησης. Έως ότου όμως οδηγήσει σε μείωση των τιμών, η μείωση του κόστους παραγωγής αυξάνει τα κέρδη, τις επενδύσεις και την απασχόληση

προωθώντας την ανάπτυξη νέων προϊόντων και κλάδων παραγωγής, όπου δημιουργούνται πρόσθετες θέσεις εργασίας. Ακόμα, η τεχνολογική ανεργία οδηγεί σε μειώσεις μισθών, ενώ η τεχνολογική πρόοδος αυξάνει την παραγωγικότητα της εργασίας, με αποτέλεσμα τα συνδικάτα να επιδιώκουν να αποκτήσουν μερίδιο από την επιπλέον παραγωγή προς όφελος των εργαζομένων με την αύξηση των μισθών. Είναι αναμενόμενο ότι οι παραγωγικοί μετασχηματισμοί και οι αναδιαρθρώσεις του κεφαλαίου μεταξύ διαφόρων κλάδων και επιχειρήσεων υπό την επίδραση της τεχνολογικής προόδου και της καινοτομίας σε προϊόντα και διαδικασίες επηρεάζουν τη διάρθρωση της απασχόλησης και το μείγμα δεξιοτήτων που απαιτούνται από τους εργαζομένους στις θέσεις εργασίας, προκαλώντας αναντιστοιχίες μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας .

2.3.6 Εποχική Ανεργία.

Η εποχική ανεργία προκύπτει εξαιτίας της περιοδική απόλυσης εργαζομένων σε ορισμένους κλάδους, κυρίως στον τουριστικό τομέα, είτε λόγω της εισαγωγής νέων μοντέλων παραγωγής και της ανάγκης αναβάθμισης του εξοπλισμού τους, είτε επειδή περιορίζεται η οικονομική δραστηριότητα για κάποιους κλάδους σε συγκεκριμένες εποχές του χρόνου (Δεδουσόπουλος, 2000).

2.3.7 Ανεργία λόγω έλλειψης ζήτησης.

Αυτού του είδους η ανεργία διακρίνεται στην κυκλική ανεργία και στην ανεργία λόγω μακροχρόνιας έλλειψης ζήτησης. Η κυκλική ανεργία εμφανίζεται σε περιόδους οικονομικής ύφεσης και κρίσης, κατά τη διάρκεια των οποίων η ελλιπής ζήτηση στην αγορά προϊόντος προκαλεί μειωμένη ζήτηση εργασίας και άρα ακούσια ανεργία (Κοντογιάννη, Κάρουλας, & Παπακωνσταντινοπούλου, 2013). Η ανεργία λόγω μακροχρόνιας έλλειψης ζήτησης σχετίζεται με την κατάσταση όπου η οικονομία εξελίσσεται για αρκετά μεγάλα χρονικά διαστήματα με ρυθμούς ανάπτυξης χαμηλότερους από τους δυνητικούς, δηλαδή τους ρυθμούς που αντιστοιχούν στην πλήρη αξιοποίηση του παραγωγικού της δυναμικού (Δεδουσόπουλος, 2000). Λύση σε αυτού του είδους την ανεργία είναι η άσκηση επεκτατικής μακροοικονομικής κεϋνσιανής πολιτικής, που στον κρατικό προϋπολογισμό μεταφράζεται σε αύξηση δαπανών ή/ και μείωση φόρων προς

όφελος παραγωγικών επενδύσεων, προκειμένου να ενισχυθεί η οικονομία και η αγορά εργασίας (Κοντογιάννη, Κάρουλας, & Παπακωνσταντινοπούλου, 2013).

2.4 Πολιτικές απασχόλησης

Οι πολιτικές απασχόλησης περιλαμβάνουν το σύνολο των δημόσιων πολιτικών που σχεδιάζονται και υλοποιούνται με στόχο την αύξηση της απασχόλησης και της διαχείρισης αλλά και της μείωσης του φαινομένου της ανεργίας (Καραμεσίνη Μ. , 2005). Οι πολιτικές απασχόλησης διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στις επιπτώσεις που προκύπτουν από την οικονομική αναδιάρθρωση, την τεχνολογική πρόοδο αλλά και από τις αστάθειες στην οικονομία που προκύπτουν από την πορεία εξέλιξης του οικονομικού κύκλου. Οι πολιτικές αγοράς εργασίας, που διαμορφώνουν την πολιτική απασχόλησης υπό τη στενή έννοια, περιλαμβάνουν καταρχήν τις εξής πολιτικές εισοδηματικής στήριξης των ανέργων, μέτρα μείωσης του εργατικού δυναμικού, προγράμματα διατήρησης των θέσεων εργασίας, πρωτοβουλίες βελτίωσης των γνώσεων και των δεξιοτήτων των ανέργων, ενθάρρυνσης της επαγγελματικής και γεωγραφικής κινητικότητας, απόδοσης κινήτρων εργασίας σε χαμηλόμισθους θέσεις και παροχής υπηρεσιών υποβοήθησης στην εύρεση εργασίας και σύζευξης της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας (Καραμεσίνη & Ιωαννίδης, 2023). Η πολιτική απασχόλησης υπό την ευρεία έννοια περιλαμβάνει και τις επεκτατικές μακροοικονομικές πολιτικές κεϋνσιανής λογικής, πολιτικές που λειτουργούν συμπληρωματικά με την πολιτική απασχόλησης και μπορούν να αποτελέσουν συστατικά στοιχεία μιας ολοκληρωμένης εθνικής στρατηγικής για την απασχόληση.

2.4.1 Παθητικές πολιτικές απασχόλησης.

Οι παθητικές πολιτικές αγοράς εργασίας αμβλύνουν τις οικονομικές επιπτώσεις της ανεργίας στους ανέργους μέσω εισοδηματικών παρεμβάσεων και προωθούν τη μείωσή της μέσω της ενθάρρυνσης της αποχώρησης ορισμένων ομάδων εργαζομένων από το εργατικό δυναμικό. Η πρώτη και κύρια παθητική πολιτική είναι η εισοδηματική στήριξη των ανέργων μέσω επιδομάτων ανεργίας, μετατρέποντας την κατάσταση αυτή κοινωνικά ανεκτή από τα άτομα μέσω της αναπλήρωσης μέρους των εισοδημάτων τους (Κοντογιάννη, Κάρουλας, & Παπακωνσταντινοπούλου, 2013). Αυτή η παροχή κοινωνικής προστασίας στοχεύει

στην παροχή ασφάλειας, αλληλεγγύης και οικονομικής αποτελεσματικότητας στα άτομα και στην αγορά εργασίας. Η δεύτερη προσπάθεια διαχείρισης της ανεργίας είναι μέσω της μείωσης του εργατικού δυναμικού περιορίζοντας την είσοδο αλλά και την επιτάχυνση αποχώρησης, κατά κύριο λόγο των μεταναστών και των ηλικιωμένων. Όσον αφορά τους μετανάστες, οι πολιτικές που εφαρμόστηκαν είναι ο περιορισμός της εισόδου των μεταναστών και ο επαναπατρισμός τους στις χώρες προέλευσής τους. Όσον αφορά τους ηλικιωμένους, η πολιτική που εφαρμόστηκε ήταν κυρίως αυτή της πρόωρης συνταξιοδότησης των μεγαλύτερων ηλικιών (Καραμεσίνη Μ. , 2005).

2.4.2 Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης.

Οι ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας επιδιώκουν τη μείωση ή τον περιορισμό της ανεργίας μέσω της δημιουργίας νέων ή της διατήρησης των υφιστάμενων θέσεων εργασίας και της προσαρμογής και αντιστοίχισης των ανέργων στις διαθέσιμες θέσεις. Αποτελούν ένα ουσιαστικό μέσο καταπολέμησης της ανεργίας σε αντιδιαστολή με τις παθητικές πολιτικές, που συμβάλλουν στην εξασφάλιση μέρους του απολεσθέντος εισοδήματος των εργαζομένων εξαιτίας της εξόδου τους από την αγορά εργασίας (Καραμεσίνη Μ. , 2005). Λόγω του συμπληρωματικού τους χαρακτήρα, οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης μπορούν να οδηγήσουν σε περιορισμένες παρεμβάσεις, δηλαδή, δεν μπορούν να γενικευτούν, ώστε να αποτελέσουν γενική πολιτική απασχόλησης. Είναι παρεμβάσεις μικροοικονομικού χαρακτήρα και χαρακτηρίζονται από επιλεκτικότητα ως προς τις ομάδες στις οποίες στοχεύουν (Δεδουσόπουλος, 2000). Απευθύνονται, κατά κύριο λόγο, σε άτομα που είναι σε μειονεκτική θέση στην αγορά εργασίας ή αντιμετωπίζουν δυσκολία στην ένταξη σε αυτήν. Με άλλα λόγια, η κύρια λειτουργία τους έγκειται στην ανακατανομή των ευκαιριών απασχόλησης, παρά στην αύξηση των συνολικά διαθέσιμων ευκαιριών απασχόλησης. Τα είδη ενεργητικών πολιτικών ποικίλουν, καθώς το κράτος προσπαθεί με κάθε τρόπο να περιορίσει το ακανθώδες ζήτημα της ανεργίας. Πιο συγκεκριμένα, το κράτος επιδοτεί την πρόσληψη των ανέργων σε νέες θέσεις εργασίας στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα ή την διατήρηση των υφιστάμενων θέσεων εργασίας. Η επιδότηση μπορεί να πάρει τις μορφές της επιχορήγησης της επιχείρησης σε δεύτερο χρόνο, της φορολογικής απαλλαγής ή της

μείωσης των εργοδοτικών εισφορών (Καραμεσίνη & Ιωαννίδης, 2023). Ακόμα, ένα μέτρο διαχείρισης και περιορισμού της ανεργίας είναι η άμεση δημιουργία θέσεων εργασίας στον δημόσιο τομέα αυξάνοντας το ύψος της απασχόλησης είτε γενικά για την κάλυψη των αναγκών με μόνιμο προσωπικό, είτε την στοχευμένη κάλυψη θέσεων από ευάλωτες κοινωνικές ομάδες που είναι δύσκολο να αφομοιωθούν στον ιδιωτικό τομέα. Σκοπός των στοχευμένων προγραμμάτων προσωρινής κοινωφελούς απασχόλησης στον δημόσιο τομέα είναι η αποτροπή της απώλειας επαγγελματικών δεξιοτήτων, η ενίσχυση της απασχολησιμότητας των ανέργων και η βελτίωση του κινήτρου αναζήτησης εργασίας μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος (Καραμεσίνη & Ιωαννίδης, 2023). Ένας άλλος τρόπος αύξησης της απασχόλησης μπορεί να προέλθει από την αύξηση του αριθμού των αυτοαπασχολούμενων, που συναρτάται με τη δημιουργία επιχειρήσεων οποιασδήποτε μορφής (ατομικές, εταιρικές, συνεταιριστικές/συνεργατικές, κερδοσκοπικές ή μη, ιδιωτικής ή κοινωνικής οικονομίας), την επιχορήγηση αυτών και την υποστήριξη μέσω της δημιουργίας των επιχειρηματικών σχεδίων ή της υποστήριξης του νέου εργοδότη μέσω της συμβουλευτικής και της παρακολούθησης ποικίλων σεμιναρίων. Μία από τις κύριες ενεργητικές πολιτικές της απασχόλησης είναι η επαγγελματική κατάρτιση των ανέργων που στοχεύει στη βελτίωση της απασχολησιμότητάς τους μέσω της αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους. Γενικά, η κατάρτιση, υπό την προϋπόθεση του σωστού σχεδιασμού, μπορεί να είναι ένα αποδοτικό εργαλείο αντιμετώπισης της ανεργίας, διότι αυξάνει την απασχολησιμότητα των πιο ευάλωτων κοινωνικών ομάδων και ατόμων και τις ευκαιρίες πρόσβασής τους σε ποιοτική εργασία, αποτρέποντας έτσι τον αποκλεισμό από την αγορά εργασίας των ανέργων, των οποίων απαξιώνονται οι γνώσεις και δεξιότητες λόγω μακροχρόνιας ανεργίας (Καραμεσίνη & Ιωαννίδης, 2023). Επιπρόσθετα, πρέπει να αναφέρουμε το μέτρο της επαγγελματικής και γεωγραφικής κινητικότητας καθώς και την απόδοση κινήτρων και ελκυστικότητας σε χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας μέσω της εξισορρόπησης των μισθών των εργαζομένων και των προνοιακών επιδομάτων, καθώς η απόδοση υψηλών επιδομάτων στους ανέργους αποτελεί το βασικότερο αντικίνητρο για την επιστροφή αυτών στην αγορά εργασίας (Καραμεσίνη Μ. , 2005). Τέλος, όλα τα παραπάνω επιτυγχάνονται μέσω της σημαντικής συμβολής των δημόσιων οργανισμών απασχόλησης που παρέχουν στους πολίτες ποιοτικές υπηρεσίες

σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας με σκοπό την πλήρωση των κενών θέσεων εργασίας.

2.5 Ιστορική αναδρομή πολιτικών απασχόλησης

Η πολιτική της απασχόλησης αποτελεί μείγμα οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής που γεννήθηκε στις αρχές του 20ου αιώνα στις προηγμένες βιομηχανικές χώρες για να αντιμετωπίσει το φαινόμενο της ανεργίας στην περίοδο της μεγάλης κρίσης του 1930, το οποίο κατάφερε να γίνει διαχειρίσιμο με το τέλος του Β' Παγκόσμιου Πόλεμου, στο πλαίσιο των δεσμεύσεων των κυβερνήσεων για την πλήρη απασχόληση των πολιτών και την άμβλυνση των κοινωνικών συνεπειών της ανεργίας. Στις οικονομικά αναπτυγμένες χώρες το εγχείρημα αυτό την περίοδο του μεσοπολέμου αλλά και μεταπολεμικά, ήταν αρμοδιότητα της επεκτατικής μακροοικονομικής πολιτικής και του κεϋνσιανισμού, ενώ παράλληλα υπήρχε και σύστημα κοινωνικής ασφάλισης των ανέργων και καταβολής επιδομάτων, σε περίπτωση που κάποιος βρισκόταν εκτός εργασιακής σχέσης, καθώς η διεκδίκηση του δικαιώματος της εργασίας – πλήρους απασχόλησης αποτελούσε θεμελιώδες δικαίωμα για το οποίο μάχονταν το εργατικό κίνημα. Οι πολιτικές αγοράς εργασίας ευνοούσαν την παραγωγική αναδιάρθρωση και τον τεχνολογικό εκσυγχρονισμό των οικονομιών μέσω της ενίσχυσης της ενεργής ζήτησης διευκολύνοντας την κινητικότητα και την ανακατανομή του εργατικού δυναμικού στους δυναμικούς κλάδους, επιχειρήσεις και περιοχές (Καραμεσίνη & Ιωαννίδης, 2023).

Μετά την οικονομική κρίση της δεκαετίας του 1970, η πολιτική της απασχόλησης προοδευτικά μεταφέρθηκε από την επεκτατική μακροοικονομική πολιτική στο πεδίο της μικροοικονομίας, στην καταπολέμηση του πληθωρισμού της πετρελαϊκής κρίσης του 1973-1978 και στην συνέχεια στην κοινωνική πολιτική, ακολουθώντας ένα μοντέλο που υποστηρίζει τις παθητικές και ενεργητικές πολιτικές και τις πολιτικές ευελιξίας, την ενεργοποίηση των ανέργων δηλαδή, καταπολεμώντας έτσι τα φαινόμενα φτώχειας, κοινωνικού και εισοδηματικού αποκλεισμού, προωθώντας την αντίληψη για ένα ενεργό κοινωνικό κράτος που βοηθά στην ένταξη του ατόμου στην εργασία (Στασινοπούλου, 2006). Από την δεκαετία του 1990 και μετά ακολουθήθηκε ένα μοντέλο προώθησης ενεργητικών πολιτικών προσφοράς της εργασίας, πολιτικών ενεργοποίησης των ατόμων και της

γενικότερης προώθησης της ευελιξίας της απασχόλησης (Καραμεσίνη & Ιωαννίδης, 2023). Τη δεκαετία του 2000 η πολιτική απασχόλησης ανέλαβε τον ρόλο της ενθάρρυνσης της αύξησης του εργατικού δυναμικού και κατέστη βασικό εργαλείο «ενεργοποίησης» της κοινωνικής πολιτικής και υποκατάστατο της αντιμετώπισης της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού μειονεκτουσών ομάδων. Τέλος, η παγκόσμια χρηματοπιστωτική κρίση του 2008 και αυτή του Covid-19 το έτος 2020 υπήρξαν καθοριστικές, καθώς επιστρατεύτηκαν ξανά, ακόμα και προσωρινά, οι κεϋνσιανές επεκτατικές μακροοικονομικές πολιτικές και τα μέτρα διατήρησης της απασχόλησης, προκειμένου να αντιμετωπίσουν την επιδείνωση της ύφεσης και να αμβλύνουν τις συνέπειές τους στην ανεργία.

2.6 Οι πολιτικές απασχόλησης ως μέτρα κοινωνικής προστασίας

Οι πολιτικές απασχόλησης αποτελούν μέτρα κοινωνικής προστασίας του κράτους πρόνοιας, το οποίο προσπαθεί με κάθε τρόπο να διαχειριστεί και να αντιμετωπίσει τους κοινωνικούς και οικονομικούς κινδύνους ώστε οι πολίτες του να νιώθουν ασφάλεια (Στασινοπούλου, 2006). Η κοινωνική ασφάλιση προέρχεται με βάση την εργασία και τις ασφαλιστικές εισφορές που έχει πληρώσει κάθε εργαζόμενος, καθώς οι κοινωνικές παροχές χρηματοδοτούνται από την φορολογία. Κάθε χώρα ανάλογα με τα κοινωνικά, οικονομικά, πολιτικά, γεωγραφικά της δεδομένα ακολουθεί διαφορετικό μοντέλο και καθεστώς πρόνοιας, ασχέτως που η έννοια της κοινωνικής προστασίας αποτελεί κοινό τόπο για όλες τις χώρες της Ε.Ε. (Χλέτσος, 2011).

Ο Esping – Andersen κατηγοριοποίησε τις χώρες με βάση το καθεστώς πρόνοιας που ακολουθούσαν, με κριτήριο την πολιτική φιλοσοφία που ακολουθούσαν αλλά και με τον τρόπο που η κρατική δραστηριότητα αυτών των χωρών συνδύαζε το ρόλο της αγοράς και της οικογένειας στην κάλυψη των κοινωνικών αναγκών του ατόμου (Esping-Andersen, 1990).

Σύμφωνα με τη μεθοδολογία του Esping-Andersen (1990) διακρίνουμε τους παρακάτω τρεις τύπους καθεστώτος πρόνοιας (Esping-Andersen, 1990) :

- τα φιλελεύθερα καθεστώτα που υιοθετούν την ατομική ευθύνη και την υπεροχή της αγοράς. Στα καθεστώτα αυτά παρέχεται κοινωνική βοήθεια με περιορισμένο έλεγχο του εισοδήματος που συνδυάζεται με μεταβιβάσεις και

συστήματα κοινωνικής ασφάλισης περιορισμένης κλίμακας. Στα συστήματα αυτά υπάρχει διακριτική μεταχείριση του πληθυσμού στα άτομα που έχουν πολύ χαμηλά εισοδήματα και εξαρτώνται από το κράτος πρόνοιας και στα άτομα που είναι σε θέση να αναλάβουν μόνα τους και ιδιωτικά την κοινωνική ασφάλισή τους. Στο μοντέλο αυτό ανήκουν οι ΗΠΑ, το Η.Β, ο Καναδάς και η Αυστραλία.

- Το συντηρητικό μοντέλο, το οποίο συνδέεται με τις σύγχρονες εκδοχές του κορπορατισμού. Στο μοντέλο αυτό κυριαρχεί η διάκριση μεταξύ κοινωνικών ομάδων και η απονομή προνομίων γίνεται βάσει διαφορετικών ρυθμίσεων, με κριτήρια τη κοινωνική τάξη και θέση. Ενώ, το κράτος παρεμβαίνει όταν η οικογένεια δεν είναι πλέον σε θέση να παρέχει την απαραίτητη προστασία και πρόνοια στα μέλη της. Στο μοντέλο αυτό ανήκουν η Γερμανία, η Γαλλία και η Αυστρία.
- Το σοσιαλδημοκρατικό μοντέλο, στο οποίο η καθολική κάλυψη και η από-εμπορευματοποίηση επεκτείνονται και στις μεσαίες τάξεις ανεξαρτήτως των εισφορών τους. Η κοινωνική πολιτική σε αυτό το καθεστώς επιδιώκει να ενισχύσει τις δυνατότητες των ατόμων προκειμένου να αποκτήσουν ατομική αυτονομία. Στις χώρες που επικρατεί αυτό το καθεστώς παρατηρούμε πλήρη απασχόληση, η οποία αποτελεί θεμέλιο για την οικονομική αειφορία του δαπανηρού συστήματος κοινωνικής αλληλεγγύης. Στο μοντέλο αυτό ανήκουν οι σκανδιναβικές χώρες.

Με βάση την κατηγοριοποίηση του Ferrera το έτος 1996 υπάρχει και μια τέταρτη κατηγορία αυτή των χωρών του νοτιοευρωπαϊκού μοντέλου που συγκεντρώνει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά. Τα χαρακτηριστικά αυτά είναι και αυτά που το διαφοροποιούν ως μοντέλο από τα υπόλοιπα. Πιο συγκεκριμένα, είναι ο υψηλός βαθμός μεταβιβαστικών πληρωμών σε συνδυασμό με την ανυπαρξία εθνικής πολιτικής ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος, ο ανισομερής καταμερισμός της κοινωνικής προστασίας απέναντι σε συγκεκριμένους κινδύνους, η ύπαρξη των χαρακτηριστικών του μοντέλου Beveridge (σύστημα στο οποίο μικρό ποσοστό κοινωνικών δαπανών χρηματοδοτείται από εισφορές) στο τομέα της υγείας, η παροχή χαμηλού ποσοστού κοινωνικών υπηρεσιών ευημερίας, η ύπαρξη στοιχείων

έντονου πελατειακού χαρακτήρα στη λειτουργία του κράτους, η χαμηλή αποδοτικότητα των παρεχόμενων κοινωνικών υπηρεσιών και η χρηματοδότηση του κράτους πρόνοιας με άνισο και άδικο καταμερισμό του φορολογικού βάρους μεταξύ των διαφορετικών επαγγελματικών – κοινωνικών ομάδων (Ferrera, 1996). Στο μοντέλο αυτό ανήκουν η Ελλάδα, η Ισπανία, η Πορτογαλία και η Ιταλία.

Όσον αφορά την ανάπτυξη του κράτους πρόνοιας στην Ελλάδα, αυτή πραγματοποιήθηκε ανεξάρτητα από την ανάπτυξη του συστήματος κοινωνικής προστασίας μετά την πτώση της Χούντας το 1974. Τη δεκαετία του 1980 την κάλυψη των κοινωνικών αναγκών των νέων και των ανέργων την αναλάμβανε ο στενός πυρήνας της οικογένειας, η φιλανθρωπία και η εκκλησία κάνοντας ξεκάθαρη την ύπαρξη του κοινωνικού ελλείμματος της χώρας (Χριστοδουλάτος, 1999) (Ξυπολυτάς, 2013). Από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 και μετά η Ελλάδα ανέπτυξε σύγχρονους κοινωνικούς θεσμούς και σύστημα κοινωνικής προστασίας που προσέγγιζε τα χαρακτηριστικά του νοτιοευρωπαϊκού μοντέλου.

Η οικογένεια συνέχισε να αποτελεί ταυτόχρονα με το κράτος και την αγορά τον βασικό μηχανισμό προστασίας, φροντίδας και αναδιανομής εισοδήματος, καθώς οι συντάξεις αποτελούσαν το συντριπτικά μεγαλύτερο μέρος των μεταβιβαστικών πληρωμών. Τα επιδόματα ανεργίας και τα οικογενειακά επιδόματα δεν διαδραμάτιζαν σημαντικό ρόλο στη στήριξη των πολιτών και η παροχή ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης και νοσηλείας ήταν καθολική και εξασφαλιζονταν από τον κρατικό προϋπολογισμό και τις ασφαλιστικές εισφορές (Καραμεσίνη & Ιωαννίδης, 2023). Ωστόσο, απουσίαζαν μηχανισμοί εξασφάλισης του ελαχίστου εισοδήματος και καταπολέμησης της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού που υπάρχουν σήμερα. Η επιρροή της Ε.Ε. και η πορεία εξευρωπαϊσμού των πολιτικών απασχόλησης και της κοινωνικής προστασίας γίνεται αισθητή μετά την δεκαετία του 2000 όπου υπήρξαν πολλές προσπάθειες προώθησης μεταρρυθμίσεων για την απασχόληση, άλλες που ευοδώθηκαν και άλλες που απέτυχαν όπως ο Ν.2874/2000. Η παγκόσμια οικονομική κρίση του 2007-2008 έφερε μεγάλο πλήγμα στην ελληνική οικονομία και εκτόξευσε το δημόσιο έλλειμμα της χώρας οδηγώντας την σε ύφεση. Υπό την έντονη πίεση που ασκήθηκε από την παγκόσμια αγορά, η κυβέρνηση ανακοίνωσε το 2010 τα πρώτα μέτρα λιτότητας, συμπεριλαμβανομένων σημαντικών μειώσεων στις δημόσιες δαπάνες και αύξηση του φορολογικού βάρους

στους φορολογούμενους με στόχο τη μείωση του δημόσιου ελλείμματος (Ρούσσου, 2021). Η ανεργία εκτοξεύθηκε και άγγιξε το ποσοστό του 27,6% τον Απρίλιο του 2013, όταν το Μάιο του 2008 βρίσκονταν σε ένα ικανοποιητικό για τη χώρα επίπεδο του 6,6%. Η απασχόληση επίσης μειώθηκε σημαντικά, ενδεικτικά να αναφέρουμε την απασχόληση για τους άντρες εργαζόμενους ηλικίας 30-44 που από το 93,8% το 2008, έπεσε στο 74,1% το 2013. Επιπλέον, μειώθηκε ο αριθμός των δημόσιων υπαλλήλων κατά 10,6% τον Ιούνιο του 2013, καθώς οι δημόσιοι υπάλληλοι αριθμούσαν πλέον γύρω στα 686.800 άτομα, όταν τον Ιούλιο του 2010 υπολογίζονταν σε 768.000. Κατά την διάρκεια εκείνης της περιόδου, έγινε μια προσπάθεια για την αποτελεσματικότερη δράση του ΟΑΕΔ και την ενίσχυση και την αναβάθμιση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης που υλοποιούνταν από την υπηρεσία χωρίς όμως τα επιθυμητά αποτελέσματα, καθώς και οι δράσεις που επιδοτούσε η Ε.Ε. ήταν περιορισμένες και οι εργασιακές σχέσεις στην χώρα είχαν μεταβληθεί σημαντικά (Ρούσσου, 2021).

Κεφάλαιο 3 : Μορφές απασχόλησης και νέες τεχνολογίες

3.1 Εισαγωγή

Υπό το πρίσμα των συνεχώς μεταβαλλόμενων συνθηκών στην οικονομική και κοινωνική ζωή των πολιτών και σε συνδυασμό με την ταχύτατη ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών, του ψηφιακού μετασχηματισμού, της ανάπτυξης της επιστήμης των δεδομένων και της τεχνητής νοημοσύνης, ιδίως μετά την πανδημία Covid-19, νέες μορφές εργασίας δημιουργήθηκαν φέρνοντας ανατροπές στις εργασιακές σχέσεις και στο κόστος παραγωγής. Η ψηφιακή μετασχηματική διαδικασία της οικονομίας και οι απαιτήσεις της παγκόσμιας αγοράς έχουν επιφέρει αλλαγές ως προς τον τρόπο που η εργασία οργανώνεται και παρέχεται, σε μία συνεχή προσπάθεια αναζήτησης μεγαλύτερης ευελιξίας και ως προς τον καθορισμό των κατάλληλων χαρακτηριστικών ιδιοτήτων και προσόντων, που πρέπει να έχει ο σύγχρονος εργαζόμενος, για να λειτουργήσει αποτελεσματικά η σύγχρονη αγορά εργασίας. Οι νέες τεχνολογίες δημιουργούν νέες ευκαιρίες τόσο για τους εργοδότες, όσο και για τους εργαζόμενους και διαφοροποιούν τις νέες μορφές εργασίας από τα παραδοσιακά μοντέλα των προηγούμενων δεκαετιών, καθώς παρατηρείται μεγάλη

ανατροπή των παραδοσιακών μορφών απασχόλησης. Η μόνιμη απασχόληση παραμένει ως η επικρατέστερη μορφή απασχόλησης, αλλά ευέλικτες μορφές απασχόλησης έχουν έρθει στο προσκήνιο ως απαίτηση των νέων συνθηκών (Λαδάς, 2021).

Στο παρόν κεφάλαιο της εργασίας θα γίνει ανάλυση των μορφών απασχόλησης, της εισαγωγής νέων τεχνολογιών στην απασχόληση, καθώς και της παγίωσης της τηλεργασίας στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα.

3.2 Τυπική Μορφή Απασχόλησης

Το παραδοσιακό μοντέλο εργασίας καθορίζει ως κλασσική μορφή εργασιακής σχέσης την παρεχόμενη εξαρτημένη εργασία αόριστης χρονικής διάρκειας, πάνω στην οποία βασίζεται το εργατικό δίκαιο που ασχολείται τόσο με τα μισθολογικά ζητήματα, όσο και με τους γενικούς όρους εργασίας (Λαδάς, 2021). Κύρια μορφή του μοντέλου είναι η παροχή εξαρτημένης εργασίας με σύμβαση αορίστου χρόνου όπου προσδιορίζεται ο τόπος, ο χρόνος και ο τρόπος παροχής της εργασίας. Περιλαμβάνει αόριστη διάρκεια, πλήρες και σταθερό ωράριο εργασίας, αμοιβή σύμφωνα με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και θεμελίωσης των εργασιακών δικαιωμάτων σύμφωνα με την νομοθεσία για την εργασία και την ασφάλιση των εργαζομένων που είναι σε ισχύ (Λαδάς, 2021).

3.3 Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης

Η παρουσία των ευέλικτων μορφών απασχόλησης είναι αποτέλεσμα προσπαθειών μείωσης από πλευράς των εργοδοτών του εργασιακού κόστους, καθώς οποιαδήποτε μορφής εργασιακής ευελιξίας θεωρείται αποκλίνουσα από το παραδοσιακό μοντέλο εργασίας (Κουζής, 2001). Για τον εργοδότη σημαίνει μείωση των υποχρεώσεων του απέναντι στον εργαζόμενο και το κράτος, αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησής του. Για τον εργαζόμενο σημαίνει ανασφάλεια, διαφορετική ρύθμιση των εργασιακών του δικαιωμάτων και μείωση του μισθού του. Αντίθετα, για τις εκάστοτε κυβερνήσεις είναι ένας τρόπος για να καταπολεμήσουν το φαινόμενο της ανεργίας (Δασκαλάκης, 1995). Οι ευέλικτες μορφές εργασίας περιλαμβάνουν τις μορφές εργασίας που βασίζονται στο μοντέλο της εξαρτημένης εργασίας αλλά με μια παράμετρο τουλάχιστον να διαφέρει από το βασικό μοντέλο εργασίας. Η παράμετρος αυτή

μπορεί να είναι το ωράριο εργασίας, η διάρκεια της σύμβασης, ο τρόπος παροχής εργασίας και ο τρόπος παροχής αυτής (Δασκαλάκης, 1995). Με τον τρόπο αυτόν το παραδοσιακό πρότυπο εργασίας, το οποίο βασιζόταν στο Ευρωπαϊκό κεκτημένο του κράτους-πρόνοιας αποδομείται, καθώς τα τελευταία χρόνια προωθείται το μοντέλο εργασίας που δίνει έμφαση στις οριζόντιες κοινωνικές δεξιότητες και σε ένα ευρύ φάσμα προσόντων, που διακρίνονται από δεξιότητες, ικανότητες, γνώσεις και στοιχεία όπως η κουλτούρα συνεργασίας, η διαχείριση κρίσεων, η ικανότητα γρήγορης μάθησης και η αποτελεσματικότητα στη διαχείριση ψηφιακών τεχνολογιών (Φωτόπουλος & Ζάγκος, 2016).

3.3.1 Απασχόληση με σύμβαση ορισμένου χρόνου.

Η μορφή απασχόλησης με σύμβαση ορισμένου χρόνου έχει διάρκεια καθορισμένη, η οποία προκύπτει από το είδος και το σκοπό της εκτέλεσης ενός ορισμένου έργου, ενώ με την αποπεράτωσή του πραγματοποιείται αυτοδικαίως και η λήξη της σύμβασης αυτής. Η παραμονή στην εργασία με γνώση του εργοδότη για συνεχόμενες διαδοχικές συμβάσεις τεκμαίρει ότι μετατρέπεται η σύμβαση σε αορίστου χρόνου, καθώς καλύπτονται πάγιες και διαρκείς ανάγκες (Λαδάς, 2021).

3.3.2 Απασχόληση με σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών.

Κατά την σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του με αμοιβή δίχως να υπάρχει ο παράγοντας της εξάρτησης από τον εργοδότη, διατηρώντας ελευθερία κινήσεων και επιλογής του τόπου, του χρόνου και του τρόπου που θα παρέχει την εργασία του (Λαδάς, 2021).

3.3.3 Απασχόληση με σύμβαση μίσθωσης έργου (εργολαβία).

Στη σύμβαση μίσθωσης έργου (εργολαβία) ο εργαζόμενος (ως εργολάβος) συμφωνεί να πραγματοποιήσει με αμοιβή ένα έργο ή μια εργασία, χωρίς συγκεκριμένο χρονικό περιορισμό (Ζερδελής, 2023). Αυτό που έχει σημασία είναι η κατάληξη της εργασίας και όχι η ίδια η εργασία, καθώς ο εργολάβος λαμβάνει όλες τις αποφάσεις και αναλαμβάνει τους κινδύνους και τα ρίσκα (Υ.Ε.Κ.Α., 2024).

3.3.4 Εργασία με μερική απασχόληση.

Η παροχή εργασίας με σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου αλλά με λιγότερες ώρες από το κανονικό ωράριο εργασίας μιας πλήρους απασχόλησης όπου καλύπτει

40 ώρες την εβδομάδα, είτε ημερησίως, είτε εβδομαδιαίως, είτε μηνιαίως ορίζεται ως εργασία με μερική απασχόληση είτε είναι 4ωρη, είτε 6ωρη (Υ.Ε.Κ.Α., 2024).

3.3.5 Εκ περιτροπής εργασία.

Πρόκειται για την μορφή εργασίας που περιλαμβάνει την απασχόληση εργαζομένου με λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή λιγότερες εβδομάδες τον μήνα ή λιγότερους μήνες το χρόνο ή συνδυασμών αυτών σε σχέση με το πλήρες ωράριο εργασίας. Είναι δυνατός και ο συνδυασμός της εκ περιτροπής εργασίας με την μερική απασχόληση, κατά τον οποίο μπορεί ένας εργαζόμενος να απασχολείται και με λιγότερες ημέρες την εβδομάδα και με λιγότερες ώρες την ημέρα. Σε αυτή την μορφή εργασίας η κάθε θέση εργασίας συνήθως μοιράζεται ανάμεσα σε δύο εργαζομένους (Υ.Ε.Κ.Α., 2024).

3.3.6 Εποχιακή Απασχόληση.

Πρόκειται για την απασχόληση με συμβάσεις ορισμένου χρόνου σε επιχειρήσεις των οποίων η έναρξη δραστηριότητας γίνεται σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους μέσα σε μια χρονιά, είτε χειμερινούς, είτε εαρινούς μήνες. Η απασχόληση μπορεί να είναι πλήρης ή μερική και οι εργαζόμενοι να καλύπτουν πάγιες ή έκτακτες ανάγκες της επιχείρησης. Οι εποχιακά εργαζόμενοι απασχολούνται για μικρότερα χρονικά διαστήματα μέσα στο έτος και συνήθως προτιμώνται από άλλους την επόμενη περίοδο που η επιχείρηση θα αναζητά ξανά άτομα για την ίδια θέση εργασίας (Υ.Ε.Κ.Α., 2024).

3.3.7 Δανεισμός Εργαζομένων.

Σε αυτή την μορφή απασχόλησης έχουμε τριμερή σχέση σε αντίθεση με την συμβατική σχέση εργασίας όπου υπάρχουν δύο μέρη. Κατά την ευέλικτη αυτή μορφή εργασίας ο εργαζόμενος παραχωρείται από τον εργοδότη σε κάποιον τρίτο για ένα ορισμένο χρονικό διάστημα, χωρίς να διακόπτεται η σχέση που έχει ο εργαζόμενος με τον αρχικό εργοδότη (Ζερδελής, 2023). Τα βασικά χαρακτηριστικά του γνήσιου δανεισμού είναι ο προσωρινός χαρακτήρας της παραχώρησης του εργαζομένου, η συναίνεση του εργαζομένου και η παροχή υπηρεσιών σε συγγενείς επιχειρήσεις ή στο δίκτυο επιχειρήσεων του αρχικού εργοδότη ή σε επιχειρήσεις του ίδιου ομίλου (Αμαργιωτάκης, 2019).

Η απασχόληση μέσω Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.) θεωρείται απασχόληση μη γνήσιου δανεισμού, δίνει όμως την δυνατότητα σε μια επιχείρηση να αυξάνει ή να μειώνει το προσωπικό της αναλόγως με τις ανάγκες της. Ο προσωρινά εργαζόμενος προσλαμβάνεται από τον άμεσα (αρχικό) εργοδότη με σύμβαση αορίστου ή ορισμένου χρόνου και προσφέρει την εργασία του σε τρίτους εργοδότες, στους οποίους τον τοποθετεί ο αρχικός εργοδότης (Αμαργιωτάκης, 2019).

3.3.8 Απόσπαση εργαζομένων.

Η απασχόληση αυτή αφορά την απόσπαση ενός εργαζομένου για λογαριασμό της επιχείρησης, με στόχο την εκτέλεση της σύμβασης που συνάπτει η επιχείρηση που αποσπά τον εργαζόμενο με τον αποδέκτη της παροχής υπηρεσιών. Μπορεί επίσης, ο εργαζόμενος να αποσπάται σε εγκατάσταση ή σε επιχείρηση του ομίλου, του οποίου η επιχείρηση που αποσπά τον εργαζόμενο να είναι μέλος (Αμαργιωτάκης, 2019). Ο αποσπασμένος εργαζόμενος είναι δυνατόν να εργάζεται και σε έδαφος άλλου κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή στο έδαφος κράτους που υπέγραψε τη συμφωνία και δεν είναι κράτος μέλος της Ε.Ε. (Αμαργιωτάκης, 2019).

3.3.9 Εργασία από το σπίτι (φασόν).

Η μορφή αυτή συναντάται σε βιομηχανικούς κλάδους, κυρίως, και με τον τρόπο αυτό παράγεται ένα μέρος ή το σύνολο ενός προϊόντος από όσα παράγει η επιχείρηση εκτός των εγκαταστάσεων. Διαφέρει από την τυπική απασχόληση, γιατί η υποδομή της παρεχόμενης εργασίας δεν προσφέρεται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, αλλά ο εργαζόμενος μπορεί να βρίσκεται σε διαφορετική γεωγραφική περιοχή. Στόχος της επιχείρησης είναι η μείωση των δαπανών εγκατάστασης, επένδυσης και εργασιακού κόστους. Συναντάται σε τομείς παραδοσιακών προϊόντων, χειροτεχνημάτων, κοσμημάτων, ρουχισμού και υφαντουργίας (Λαδάς, 2021).

3.3.10 Σχέση ετοιμότητας εργασίας (on call work).

Η περίπτωση της σχέσης ετοιμότητας για εργασία διακρίνεται σε δυο βασικές κατηγορίες. Στην γνήσια ετοιμότητα για εργασία, κατά την οποία ο εργαζόμενος οφείλει να τηρεί σε εγρήγορση σώμα και πνεύμα, είτε βρίσκεται εντός του χώρου

της επιχείρησης, είτε βρίσκεται σε άλλο χώρο. Ο εργαζόμενος θα πρέπει να είναι διαθέσιμος όταν κληθεί να προσέλθει για εργασία σε συγκεκριμένες ώρες και να "χρησιμοποιηθεί" από τον εργοδότη. Πρόκειται για πλήρη απασχόληση και δεν εξαρτάται η παροχή εργασίας με το εάν παρουσιαστεί κλήση ή όχι από τον εργοδότη (Λαδάς, 2021). Όσον αφορά την δεύτερη κατηγορία, δηλαδή, αυτή της απλής ετοιμότητας για εργασία, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να περιορίζει την προσωπική του ελευθερία, προκειμένου, να είναι στην διάθεση του εργοδότη χωρίς όμως να διατηρεί και τις σωματικές ή τις πνευματικές του δυνάμεις σε εγρήγορση. Η απασχόληση έχει αρκετά στοιχεία εξάρτησης, αλλά συγχρόνως δεν εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας (Λαδάς, 2021).

3.3.11 Διαθεσιμότητα εργαζομένων.

Πρόκειται για την περίπτωση του περιορισμού της δραστηριότητας μιας επιχείρησης, η οποία μπορεί αντί να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας, να θέσει σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς εργαζομένους της. Η διαθεσιμότητα των εργαζομένων δεν μπορεί να διαρκέσει περισσότερο από 3 μήνες και οι μισθωτοί λαμβάνουν το μισό από το μέσο όρο των αποδοχών που είχαν τους τελευταίους 2 μήνες σε πλήρη απασχόληση, ενώ ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να ενημερώσει τις υπηρεσίες ΣΕΠΕ, ΕΦΚΑ και ΔΥΠΑ (Κουμεντάκης, 2020).

3.3.12 Διαμοιρασμός θέσης εργασίας (job sharing).

Σε αυτό τον τύπο απασχόλησης η ευθύνη της ίδιας θέσης εργασίας μοιράζεται ανάμεσα σε δύο εργαζομένους. Ο διαχωρισμός της απασχόλησης μπορεί να είναι ανά ημέρα, ανά εβδομάδα, ανά δεκαπενθήμερο ή ανά μήνα. Οι εργαζόμενοι δεν μοιράζονται μόνο την ίδια θέση και τις ευθύνες της, αλλά και τον ίδιο μισθό ανάλογα πάντα με τις ημέρες παρεχόμενης εργασίας, ενώ διατηρούν τα δικαιώματα μιας πλήρους απασχόλησης. Ο διακανονισμός για το πώς θα εργάζονται γίνεται ανάμεσα στους ίδιους τους εργαζομένους (Αμαργιωτάκης, 2019).

3.3.13 Επιμερισμός εργαζομένου (employee sharing).

Μια ομάδα εργοδοτών προσλαμβάνει από κοινού έναν εργαζόμενο, ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των επιχειρήσεων τους και το αποτέλεσμα αυτής της

μορφής απασχόλησης είναι να έχει ο εργαζόμενος μόνιμη και πλήρη απασχόληση (Αμαργιωτάκης, 2019).

3.3.14 Σύμβαση μαθητείας.

Πρόκειται για σύμβαση με χρονικό περιορισμό που συνδέεται με την εκμάθηση του νέου εργαζομένου στον εργασιακό χώρο και την προσαρμογή του στις επαγγελματικές συνθήκες μέσω προγραμμάτων που προωθούνται από την πολιτεία για τη δημιουργία ευκαιριών απασχόλησης (Λαδάς, 2021) (Ζερδελής, 2023).

3.3.15 Εργασία οικιακών – οικόσιτων εργαζομένων.

Πρόκειται για την παραγωγή της εργασίας στην οικία του εργοδότη και πρέπει να διαχωρίζεται από τους εργαζόμενους κατ' οίκον. Εκτός από τον μη καθορισμένο χώρο εργασίας, οι εν λόγω εργαζόμενοι δεν έχουν καθιερωμένες ώρες ή ημέρες εργασίας (Λαδάς, 2021).

3.3.16 Εργασία μέσω ψηφιακής πλατφόρμας (crowdwork).

Αυτό το εργασιακό μοντέλο περιλαμβάνει εξειδικευμένες υπηρεσίες που προσφέρονται από άτομα μέσω διαδικτυακών πλατφορμών σε πελάτες. Οι ψηφιακές πλατφόρμες αυτές χωρίζονται συνήθως σε δύο μεγάλες κατηγορίες. Αφενός, υπάρχουν οι διαδικτυακές πλατφόρμες που προσφέρουν υπηρεσίες όπως μετάφραση, σχεδιασμό και γραφιστική, και αφετέρου, οι πλατφόρμες τοποθεσίας που προσφέρουν υπηρεσίες που συνδέονται με την περιοχή παροχής εργασίας, όπως παραγγελίες και αποστολές φαγητού, μετακινήσεις με ταξί ή επισκέψεις τεχνικών ή καθηγητών. Επίσης, η εργασία μέσω πλατφόρμας, πολύ συχνά αποδίδεται με τον όρο crowdworking, ο οποίος αποτελείται από τις λέξεις crowd = πλήθος και work = εργασία. Στις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας, ένας πάροχος δημιουργεί μια ηλεκτρονική πλατφόρμα, όπου επαγγελματίες συνδέονται για να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους σε πελάτες. Η διαδικασία ανάληψης και εκτέλεσης εργασιών μέσω αυτών των πλατφορμών ονομάζεται e-working. Τέλος, υπάρχουν και οι όροι outworking και outsourcing (Ληξουριώτης, Εργατική Νομοθεσία, 2016), που αναφέρονται επίσης σε μορφές εξωτερικής απασχόλησης με τη χρήση ψηφιακών πλατφορμών. Εξαιτίας του χαρακτήρα του διαδικτύου που δεν γνωρίζει γεωγραφικά όρια, οι χρήστες της πλατφόρμας έχουν πρόσβαση σε μια ατελείωτη

πηγή εργαζομένων που είναι πρόθυμοι να προσφέρουν υπηρεσίες οποιαδήποτε στιγμή. Αυτή η ελευθερία δεν περιορίζεται από γεωγραφικά σύνορα, καθώς η εκτέλεση της εργασίας συμβαίνει ψηφιακά μέσω της υποδομής που παρέχει η πλατφόρμα. Η έλλειψη προσωπικής επαφής μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, που μπορεί να βρίσκονται ακόμη και σε διαφορετική χώρα ή ήπειρο, απαιτεί μεγάλη προσοχή, η οποία είναι αναγκαία τόσο για την επιβεβαίωση της χρηματικής αμοιβής, όσο και για την εκτέλεση της εργασίας (Μοντεσάντου, 2021).

3.3.17 Συμβάσεις απασχόλησης με μηδενικές ώρες (zero hours contracts).

Στις συγκεκριμένες συμβάσεις απασχόλησης μηδενικών ωρών ο εργοδότης αναζητά τις υπηρεσίες ενός εργαζομένου, ο οποίος μπορεί να εργαστεί από 0 ώρες έως 48 ώρες και εάν δεν εκδηλώσει έγκαιρα ενδιαφέρον, τότε ο εργοδότης μπορεί να επιλέξει τον επόμενο (Θεοδωρόπουλος, 2017).

3.3.18 Συμβάσεις εργασίας κατά παραγγελία (Work on demand).

Τέτοιες συμβάσεις εργασίας συναντώνται συνήθως στον τομέα των μεταφορών. Μια επιχείρηση αναλαμβάνει να παραδίδει δέματα ή φαγητό ή αγορές και αναθέτει το έργο της σε εργαζόμενους μεταφορείς. Πρόκειται, δηλαδή, για συνεργασίες εργαζομένων ή ελεύθερων επαγγελματιών (freelancers) που έχουν διαφορετικές ειδικότητες που εκτελούν μια εργασία που απαιτεί περισσότερες εξειδικεύσεις. Η παροχή εργασίας μπορεί να είναι εξαρτημένης μορφής ή με συμβάσεις έργου, ορισμένου χρόνου ή μερικής απασχόλησης, αλλά και με συμβάσεις με κουπόνια (vouchers ή εργόσημο) (Μοντεσάντου, 2021).

3.3.19 Τηλεργασία (teleworking).

Στην τηλεργασία τα καθήκοντα που εκτελεί ένας εργαζόμενος καθημερινά στις εγκαταστάσεις του εργοδότη του, τα πραγματοποιεί εκτός του παραδοσιακού εργασιακού χώρου, δηλαδή είτε από την οικία του εργαζόμενου ή από κάποιον άλλο χώρο, χρησιμοποιώντας τις τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών. Μπορεί να καλύπτει ένα μεγάλο μέρος εργασιακών δραστηριοτήτων και έτσι θεωρείται από κάποιους ως τρόπος οργάνωσης της εργασίας και όχι σαν μια νέα μορφή απασχόλησης (Λαδάς, 2021).

3.3.20 Αδήλωτη εργασία.

Πρόκειται για την παράνομη εργασία που ευδοκιμεί στις εποχές της κρίσης και πλήττει κυρίως τους νέους και τους ανειδίκευτους, τους αλλοδαπούς και τους άνεργους. Η αδήλωτη εργασία μπορεί να έχει την μορφή των υπερωριών που δεν δηλώνονται, της δεύτερης εργασίας, της εποχιακής απασχόλησης κλπ. (Λαδάς, 2021).

3.4 Ρομποτική και Τεχνητή Νοημοσύνη

Οι καινοτομίες της 4ης βιομηχανικής επανάστασης μετασχηματίζουν το επιχειρηματικό μοντέλο λειτουργίας, την οργάνωση της εργασίας, τον τρόπο που εργαζόμαστε, αλλά και το περιεχόμενο πολλών επαγγελμάτων ενώ προσφέρουν σημαντικά πλεονεκτήματα στις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους τους (ΣΕΒ, Το μέλλον της εργασίας, 2021). Η ρομποτική και ο υπεραυτοματισμός έχουν εισέλθει έντονα στην καθημερινή μας ζωή και οδηγούν σταδιακά στην κατάργηση πολλών θέσεων εργασίας και στην δημιουργία ενός νέου είδους ανεργίας, της ψηφιακής ανεργίας, όπου πλέον απειλεί έντονα την εργατική τάξη σε παγκόσμιο επίπεδο. Η Τεχνητή Νοημοσύνη, σύμφωνα με τον J.McCarthy (1960) αποτελεί την δυνατότητα μιας μηχανής να αναπαράγει τις γνωστικές διεργασίες ενός ανθρώπου, όπως είναι η μάθηση, ο σχεδιασμός και η δημιουργικότητα. Αυτή η τεχνολογία επιτρέπει στις μηχανές να κατανοούν το περιβάλλον τους, να επιλύουν προβλήματα και να προσαρμόζουν την συμπεριφορά τους δρώντας προς την επίτευξη ενός συγκεκριμένου σκοπού (Parliament, Civil Law Rules on Robotics, 2017). Οι νέες τεχνολογίες όπως το διαδίκτυο των πραγμάτων (Internet of Things), τα κυβερνο-φυσικά συστήματα (Cyber-Physical Systems), η Τεχνητή Νοημοσύνη (Artificial Intelligence), τα έξυπνα λογισμικά (Intelligent Software), η ανάλυση μαζικών δεδομένων (Big Data Analysis) και το υπολογιστικό νέφος (Cloud Computing) μετασχηματίζουν τα πάντα όσον αφορά τον χώρο εργασίας και απασχόλησης (Δασυγενής & Σούντρης, 2015).

Οι προηγμένες τεχνολογίες αναμορφώνουν την ανθρώπινη εργασία. Η τεχνητή νοημοσύνη και η ανάλυση δεδομένων επιτρέπουν την ταχεία λήψη στρατηγικών αποφάσεων, τα ρομποτικά συστήματα RPA και οι «έξυπνοι εργασιακοί χώροι» αυτοματοποιούν εργασίες ρουτίνας, ενώ οι «Έξυπνοι» Ψηφιακοί Βοηθοί

(chatbots) μέσω των τεχνολογιών μηχανικής μάθησης και της τεχνητής νοημοσύνης, παρέχουν εξατομικευμένη υποστήριξη και λύσεις σε εργαζομένους και πελάτες. Οι διοικητικές εργασίες εκμεταλλεύονται τα μαζικά δεδομένα (Cloud) για την αξιολόγηση της απόδοσης, την αναγνώριση των ταλέντων, και την ανίχνευση των αναγκών σε δεξιότητες και εξειδικευμένα εκπαιδευτικά προγράμματα (π.χ. και μέσω online/mobile πλατφορμών και virtual learning) για να τις αποκτήσουν (Βλαχάβας, Κεφαλάς, Βασιλειάδης, Κόκκορας, & Σακελλαρίου, 2011).

Η επιστημονικοτεχνική επανάσταση μέσω της ρομποτικής στην παραγωγική διαδικασία υπήρχε από την δεκαετία του '50 και ενισχύθηκε ακόμα περισσότερο 70 χρόνια μετά μέσω της παραγωγής του πρώτου ανθρωποειδούς ρομπότ της Tesla με υποσχόμενο κόστος μαζικής παραγωγής τα 20.000 δολάρια (Έθνος, 2022). Το γεγονός αυτό, οδηγεί στην μελλοντική αντικατάσταση των ανθρώπων από ανθρωπόμορφα ρομπότ στις παραγωγικές βιομηχανίες με κίνητρα την μείωση του κόστους, την επαυξημένη αντοχή, την εντατικοποίηση της εργασίας, την αύξηση της παραγωγικότητας κατακόρυφα και την συναισθηματική απεμπλοκή εργοδότη-εργαζομένου.

Το κλειδί της ρομποτικής είναι η τεχνητή νοημοσύνη, αυτή ορίζεται ως ένας τομέας της επιστήμης των υπολογιστών που εστιάζει στο να δημιουργεί έξυπνα υπολογιστικά συστήματα που αντιλαμβάνονται και αλληλεπιδρούν με τον κόσμο, με τρόπο που μιμείται τις ανθρώπινες γνωστικές ικανότητες. Αυτά τα συστήματα, μέσω μηχανικής αναπαράστασης και προσομοίωσης της ανθρώπινης νοημοσύνης, αποδίδουν στα ρομπότ χαρακτηριστικά που είναι τυπικά της ανθρώπινης φύσης και συμπεριφοράς (Βλαχάβας, Κεφαλάς, Βασιλειάδης, Κόκκορας, & Σακελλαρίου, 2011). Μερικά βασικά τεχνολογικά συστήματα τεχνητής νοημοσύνης που υπάρχουν εδώ και χρόνια στο χώρο εργασίας είναι η τεχνολογία της μηχανιστικής ομιλίας (Computer Speaking) και της μηχανιστικής όρασης (Computer Vision), όπου λειτουργούν μέσω αλγορίθμων ανάλυσης της ομιλίας και της εικόνας. Επίσης, συστήματα όπως τα Robotic Process Automation (RPA) αυτοματοποιούν και αναπαράγουν ανθρώπινες, επαναλαμβανόμενες εργασίες υψηλού όγκου, αυξάνοντας έτσι την παραγωγικότητα. Έξυπνες συσκευές όπως τα chatbots, παρέχουν εξατομικευμένη βοήθεια και λύσεις σε εργαζομένους και πελάτες (ΣΕΒ, Το μέλλον της εργασίας, 2021).

Γενικότερα, οι νέες τεχνολογίες, όπως το υπολογιστικό νέφος και η τρισδιάστατη εκτύπωση δημιουργούν νέες προοπτικές και δυνατότητες και επηρεάζουν καθοριστικά όλο το φάσμα της καθημερινής μας ζωής. Πιο συγκεκριμένα, δημιουργούνται μετακινήσεις εργαζομένων σε άλλες θέσεις εργασίας λόγω των τεχνολογικών καινοτομιών, αλλαγές σε υπάρχουσες θέσεις εργασίας με σκοπό την ενσωμάτωση και την προσαρμογή των νέων τεχνολογιών και τέλος, εξ' ολοκλήρου νέες μορφές εργασίας (Βλαχάβας, Κεφαλάς, Βασιλειάδης, Κόκκορας, & Σακελλαρίου, 2011). Περίπου 4 στις 10 θέσεις εργασίας στην Ε.Ε. θα μετασχηματιστούν σημαντικά εξαιτίας της τεχνητής νοημοσύνης και του αυτοματισμού, σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop, 2022). Παράλληλα, σύμφωνα με το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ (WEF), έως το 2025 ο νέος καταμερισμός των καθηκόντων μεταξύ ανθρώπων, μηχανών και αλγορίθμων θα έχει ως αποτέλεσμα την μετεξέλιξη 85 εκ. θέσεων εργασίας, αλλά και τη δημιουργία 97 εκ. νέων θέσεων με νέα χαρακτηριστικά (ΣΕΒ, Το μέλλον της εργασίας, 2021).

Οποιαδήποτε αλλαγή, λοιπόν, στην εργασιακή κουλτούρα προκαλεί αναταραχές που επηρεάζουν τη σταθερότητα των θέσεων και των εργασιακών σχέσεων μακροπρόθεσμα. Η νέα τεχνολογική εποχή συνεπάγεται και νέες δεξιότητες με έντονο ψηφιακό χαρακτήρα που οδηγεί σε υπερεξειδίκευση, γεγονός που ενισχύει την απασχολησιμότητα των νέων εργαζόμενων και αποτελεί τροχοπέδη για τον τρόπο εργασίας των παλαιότερων. Στην μεταβατική αυτή περίοδο της ρομποτικής και της ψηφιοποίησης, οι θέσεις του ανθρώπινου δυναμικού αντικαθίστανται μαζικά και σταδιακά η μεσαία τάξη οδηγείται στην τεχνολογική ανεργία. Όπως προφητικά είχε αναφέρει και ο J.M.Keynes «Ταλαιπωρούμεθα από μία νέα ασθένεια, της οποίας πολλοί δεν έχουν ακούσει καν το όνομα, αλλά θα την βιώσουν σθεναρά στα χρόνια που έρχονται: την Τεχνολογική Ανεργία!» (Keynes, 2001). Όπως δείχνει η μελέτη του ΣΕΒ βρισκόμαστε προ των πυλών της κατάργησης πολλών θέσεων εργασίας, καθώς το 14% των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση απασχολείται σε θέσεις εργασίας που κινδυνεύουν από τον αυτοματισμό, ενώ το 40% σε θέσεις εργασίας που θα μετασχηματισθούν σημαντικά και το 34% σε θέσεις εργασίας που θα υποστούν αλλαγές εξαιτίας του αυτοματισμού (Ρουλιάκας, 2018).

Συνεπώς, η πιθανότητα μετασχηματισμού των θέσεων εργασίας σε υφιστάμενα επαγγέλματα εξαιτίας των νέων τεχνολογιών είναι σημαντικά υψηλή. Η τεχνολογική πρόοδος αυξάνει τη ζήτηση για εργατικό δυναμικό υψηλών προσόντων ενώ παράλληλα, μειώνεται σημαντικά και ο χρόνος διατήρησης των δεξιοτήτων. Όσο πιο προηγμένες είναι οι γνωστικές (ψηφιακές δεξιότητες, δεξιότητες STEM – Science, Technology, Engineering, Mathematics, ξένες γλώσσες, κ.α.) και οι σύνθετες δεξιότητες, (δημιουργικότητα, ομαδικότητα, επίλυση προβλημάτων, κ.α.) τόσο πιο πολλές οι ευκαιρίες δυναμικής εξέλιξης (Pouliakas, 2018). Για αυτό, υπογραμμίζεται η ανάγκη διαρκούς αναβάθμισης δεξιοτήτων και επανακατάρτισης αυτών (upskilling & reskilling), καθώς και ο εμπλουτισμός και η διαρκής ανανέωση των γνώσεων και των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού. Η εκπαίδευση δεν πρέπει να περιορίζεται στην αρχική φάση της επαγγελματικής ζωής, αλλά να εξελίσσεται συνεχώς παράλληλα με αυτήν.

3.5 Τηλεργασία

Η παγκόσμια πανδημία Covid – 19 και η εφαρμογή μέτρων για την δημόσια υγεία, αλλά και η ανάπτυξη της τεχνολογίας της πληροφορικής και των νέων τεχνολογιών τα τελευταία έτη επέφερε σημαντικές αλλαγές στην εργασία ` μια από αυτές είναι και η παγίωση της τηλεργασίας στα κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η τηλεργασία ως μορφή απασχόλησης προϋπήρχε, ωστόσο διαδόθηκε και παγιώθηκε στην χώρα μας κατά το χρονικό διάστημα της πανδημίας, όπου τα ποσοστά τηλεργασίας αυξήθηκαν κατακόρυφα στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα ως η μόνη δυνατή επιλογή για την επιβίωση των επιχειρήσεων και των οργανισμών. Στην Ελλάδα το ποσοστό των απασχολούμενων που εργάζονται συνήθως εξ αποστάσεως αυξήθηκε από 1,9% το 2019, σε 7% το 2020. Χωρίς αμφιβολία η εφαρμογή των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών έχει αλλάξει τον τρόπο με τον οποίο λειτουργούν οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί (Mancini, 2012, σσ. 822-829). Η προοπτική εκμετάλλευσης των σύγχρονων τεχνολογιών αποτελεί πλέον, έναν εκ των κύριων διοικητικών στόχων για τους σύγχρονους δημόσιους και ιδιωτικούς οργανισμούς, στα πλαίσια της διεκδίκησης ολοένα μεγαλύτερης αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας. Το νέο μοντέλο διοίκησης αναφέρεται στη μετάβαση στην

“κοινωνία της πληροφορίας”, εκμεταλλευόμενο τις σύγχρονες τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνίας (Kassen, 2014).

Η τηλεργασία ή η εξ αποστάσεως εργασία, είναι η μορφή εργασίας βάσει της οποίας οι εργαζόμενοι αντικαθιστούν την παροχή εργασίας από έναν συγκεκριμένο τόπο εργασίας, με την παροχή εργασίας από οποιοδήποτε μέρος, χρησιμοποιώντας τα σύγχρονα μέσα τηλεπικοινωνίας (Ζερδελής, 2023). Κατ’ επέκταση, η τηλεργασία λαμβάνει χώρα είτε από το σπίτι του εργαζομένου (οικιακή τηλεργασία/homebased telework), είτε κατά τη διάρκεια των μετακινήσεών του από τοποθεσίες όπου προσωρινά βρίσκεται (κινητή τηλεργασία/mobile telework), είτε από κεντρικούς χώρους γραφείων ειδικά διαμορφωμένους, στους οποίους μπορεί να συνυπάρχουν εργαζόμενοι από πολλές διαφορετικές εταιρίες (τηλεργασία από τηλεκέντρο/telecentre) (ΣΕΒ, Τηλεργασία: ευκαιρία για πιο παραγωγικές επιχειρήσεις και καλύτερη ζωή για τους εργαζόμενους, 2019). Ωστόσο, το άρθρο 67 του Ν.4808/2021 ορίζει ότι «τηλεργασία είναι η εξ αποστάσεως παροχή της εξαρτημένης εργασίας του εργαζομένου και με τη χρήση της τεχνολογίας, δυνάμει της σύμβασης εργασίας πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη».

Η τηλεργασία πραγματοποιείται κατόπιν εκούσιας συναίνεσης και συμφωνίας ανάμεσα στα δύο μέρη, εκτός αν καταστεί αναγκαία λόγω εξαιρετικών καταστάσεων υγείας, όπως συνέβη με την έξαρση του κορωνοϊού. Η τηλεργασία μπορεί να είναι μόνιμη και να συμφωνείται από την αρχή με τον εργοδότη ή να προκύπτει ως αλλαγή στη σύμβαση εργασίας αργότερα (Σκαρίπα, 2008). Ανεξαρτήτως του χρόνου εφαρμογής της, ο εργοδότης πρέπει να παράσχει στον εργαζόμενο όλες τις σχετικές πληροφορίες, ιδίως αναφορικά με τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις, το πρόγραμμα εργασίας, την αμοιβή και οτιδήποτε άλλο θεωρείται απαραίτητο (Τουτζιαράκης, 1990). Βασικά χαρακτηριστικά της τηλεργασίας, λοιπόν, είναι ότι εκτελείται εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και βασίζεται στη χρήση της πληροφορικής και της τεχνολογίας για την επικοινωνία με τους προϊσταμένους, τους πελάτες, τους συναδέλφους και με τις κύριες εγκαταστάσεις της επιχείρησης (ΟΚΕ, Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή Ελλάδος, 2020).

3.5.1 Η ανάπτυξη της τηλεργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Στόχος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ήταν η προώθηση της απασχόλησης, η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και η ανάπτυξη νέων τεχνολογιών ενισχύοντας έτσι την ανταγωνιστικότητα μεταξύ των επιχειρήσεων των κρατών μελών της. Οι βασικές κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης βασίζονταν κυρίως στην ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης, συνδυάζοντας την διαχείριση του χρόνου εργασίας με τις νέες μορφές οργάνωσής της, ωστόσο οι νέες τεχνολογίες της πληροφορικής και των επικοινωνιών διαδραμάτισαν καθοριστικό ρόλο στην παροχή της εργασίας από το σπίτι ανατρέποντας τα παραδοσιακά δεδομένα (Σκαρίπα, 2008). Καθώς η τηλεργασία επεκτεινόταν σε αρκετά κράτη μέλη της Ένωσης και σε συνδυασμό με το γεγονός ότι δεν υπήρχαν ειδικές νομοθετικές ρυθμίσεις που εξασφάλιζαν τους εργοδότες και τους τηλεεργαζόμενους, η Ευρωπαϊκή Κοινότητα υπέγραψε την «Συμφωνία - Πλαίσιο για την Τηλεργασία» που είχε σκοπό την προσαρμογή στα νέα δεδομένα και την βελτίωση των εργασιακών σχέσεων, την ενδυνάμωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, την βελτίωση της παραγωγικότητας και την δημιουργία νέων ευκαιριών να ενταχθούν στην εργασία άνθρωποι με ειδικές ανάγκες (Λιαράτσικα Κ. , 2021). Συγχρόνως, αναγνωρίζεται η τηλεργασία σαν μια μορφή οργάνωσης της εργασίας, η οποία εφαρμόζεται κατόπιν συμφωνίας των μελών, έτσι που αποδεικνύει τον οικειοθελή χαρακτήρα της. Επιπλέον, είναι σημαντικό να αναφερθεί σε αυτό το σημείο ότι οι συνθήκες και οι όροι της εργασίας δεν αλλάζουν για τους τηλεεργαζόμενους συγκριτικά με όλους τους άλλους εργαζόμενους που παρέχουν την εργασία τους από τον χώρο της επιχείρησης, ενώ θα πρέπει να ενημερώνεται ο εργαζόμενος μόνο εγγράφως για τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματά του (Commission, 2007).

3.5.2 Η ανάπτυξη της τηλεργασίας στην Ελλάδα.

Στην Ελλάδα από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 εκδηλώνεται έντονα η ευελιξία της απασχόλησης μέσω της υπερωριακής απασχόλησης, της προσωρινής απασχόλησης που περιλαμβάνει τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και της χρήσης της εργολαβίας και υπεργολαβίας, καθώς ευνοούνται από το διεθνές περιβάλλον. Αντιθέτως, η τηλεργασία, η διευθέτηση δηλαδή του χρόνου εργασίας, η μερική, η εκ περιτροπής απασχόληση και ο δανεισμός των εργαζομένων δεν χρησιμοποιούνται

ιδιαίτερα ως μορφές απασχόλησης (Κουκιάδης, 1996). Η τηλεργασία δεν επιλέγεται εξαιτίας της έλλειψης θεσμικού πλαισίου, αλλά και εξαιτίας της ελάχιστης χρήσης των νέων τεχνολογιών στην Ελλάδα.

Η αρχή θεσμικού πλαισίου στην Ελλάδα για την τηλεργασία έγινε με την ενσωμάτωση της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας το 2006-2007, αλλά η ρύθμιση αυτή δεν επαρκούσε για να προστατεύσει τους εργαζομένους. Η ενσωμάτωση της Συμφωνίας περιείχε μια απλή μεταφορά του κειμένου χωρίς καμία αλλαγή και δεν ρύθμιζε τις ειδικές λεπτομέρειες της τηλεργασίας. Σύμφωνα με το Ν.2639/1998, η τηλεργασία οριζόταν ως «*ειδική (άτυπη) μορφή απασχόλησης*» και έτσι επιχειρήθηκε να δοθεί λύση στο πρόβλημα του χαρακτηρισμού της εργασιακής σχέσης των τηλεεργαζομένων ως εξαρτημένης (Βλασσόπουλος, 2005). Όπως αναφέρεται στο άρθρο 1 του Ν.2639/1998 «*η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για την παροχή τηλεργασίας τεκμαίρεται ότι δεν υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η σύμβαση καταρτίζεται εγγράφως και γνωστοποιείται μέσα σε 15 ημέρες στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας... Άλλωστε, ο εργοδότης υποχρεούται να υποβάλει στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας αναλυτική συγκεντρωτική κατάσταση των τηλεεργαζομένων υπό καθεστώς παροχής υπηρεσιών ή έργου, αλλιώς τεκμαίρεται ότι έχει συναφθεί σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (09) συνεχείς μήνες*». Επιπρόσθετα, το άρθρο 4 παρ. 5 της ΠΟΛ 1108/2000 όρισε έκπτωση στα ακαθάριστα έσοδα των επιχειρήσεων για τα χρηματικά ποσά που χρησιμοποιούνταν για αγορά υπολογιστών και λογισμικού που όμως θα προορίζονταν για εργαζομένους που παρέχουν εργασία από το σπίτι μέσω υπολογιστή με απώτερο σκοπό την προώθηση της τηλεργασίας (Λιαράτσικα Κ. , 2021).

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 3846/2010 γίνεται εφαρμογή του τεκμηρίου της εξαρτημένης εργασίας, όταν η εργασία παρέχεται στον ίδιο εργοδότη για εννέα συνεχείς μήνες, ενώ στο άρθρο 5 ορίζεται ότι στην περίπτωση μετατροπής της κανονικής σύμβασης σε τηλεργασία, τότε εφαρμόζεται μια περίοδος προσαρμογής 3 μηνών, σύμφωνα με την οποία μετά το πρώτο 15νθήμερο μπορεί οποιοσδήποτε από τα δύο μέρη, να ανακαλέσει την μετατροπή της κανονικής εργασίας σε

τηλεργασία. Ακόμη, ορίζεται στο ίδιο άρθρο, ότι η ανάληψη του κόστους που προκύπτει από αυτή τη μορφή εργασίας γίνεται από τον εργοδότη, δηλαδή οι δαπάνες των τηλεπικοινωνιών, η τεχνική υποστήριξη και η επισκευή των συσκευών που χρησιμοποιούνται από τον μισθωτό (INE-ΓΣΕΕ, Τηλεργασία - Συνοπτική παρουσίαση θεσμικού πλαισίου και νέων ρυθμίσεων, 2020). Έτσι από το 12,4% ποσοστό της τηλεργασίας στην Ε.Ε. το έτος 2009 αυξήθηκε στο 16,1% το 2019, με την χώρα μας να κατέχει ένα από τα πιο χαμηλά ποσοστά τηλεργασίας στην Ε.Ε. που υπολογίζεται στο 4,3% το 2009 και στο 5,3% το 2019 (Κυριακούλιας, 2020).

Εξαιτίας της έξαρσης της πανδημίας του covid – 19, παρατηρήθηκε πως η τηλεργασία άρχισε να εξαπλώνεται και στην Ελλάδα τόσο στο δημόσιο, όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Ήδη από τον Μάρτιο του 2020 που εκδόθηκε η Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου (ΦΕΚ 55/11-3- 2020), ακολούθησαν μέχρι και τις αρχές του 2022 νόμοι και υπουργικές αποφάσεις που δημοσιεύτηκαν σε ΦΕΚ, με σκοπό τον περιορισμό της διασποράς του ιού. Ακολούθησε ο Ν.4727/2020 με θέμα «Ψηφιακή Διακυβέρνηση, Ηλεκτρονικές Επικοινωνίες και άλλες διατάξεις» με ενσωμάτωση των Οδηγιών της Ε.Ε. 2016/2102, 2019/1024 και 2018/1972 με σκοπό να ρυθμίσει με ολοκληρωμένο τρόπο θέματα της ψηφιακής ηλεκτρονικής διακυβέρνησης της χώρας (Υ.Ψ.Δ., 2021). Στατιστικά, πριν από τον Μάρτιο του 2020 το ποσοστό των εργαζομένων που απασχολούνταν με καθεστώς τηλεργασίας ήταν 4,7% (Eurofound, 2020) ποσοστό ωστόσο που αυξήθηκε κατακόρυφα στο 26% την χρονική περίοδο μετά την έναρξη της πανδημίας (Commission, Science for Policy Briefs-Commission of the European Communities, 2020).

Παραδοσιακά, η τηλεργασία ορίζεται ως εκείνος ο ευέλικτος τρόπος εργασίας, ο οποίος πραγματοποιείται τουλάχιστον για τα τρία τέταρτα του εργασιακού ωραρίου σε τοποθεσία εκτός από αυτή του εργοδότη και σε συχνότητα αρκετών φορών το μήνα (Purificaci3n & Modro3o, 2020). Αυστηρή προϋπόθεση για την επιτέλεσή της αποτελεί η χρήση των τηλεπικοινωνιών για την εξασφάλιση της εξ αποστάσεως επικοινωνίας μεταξύ του εργοδότη και των εργαζομένων αλλά και για την ηλεκτρονική ανταλλαγή και επεξεργασία εργασιακών πληροφοριών (Jackson & van der Wielen, 1998). Σύμφωνα με τον ορισμό της Eurofound (Eurofound, 2020) και λαμβάνοντας υπόψη τους παράγοντες της εργασιακής τοποθεσίας, τον βαθμό εργασιακής ευελιξίας και το μέγεθος της χρήσης των τηλεπικοινωνιών, η

τηλεργασία κατηγοριοποιείται σε μερική απασχόληση με τηλεργασία (η εργασία πραγματοποιείται με διάσπαση της ανάμεσα στον φυσικό εργασιακό χώρο του εργαζομένου και εκτός αυτού και σε εργασιακούς χρόνους της επιλογής του) και σε πλήρη απασχόληση με τηλεργασία (καθολική πραγματοποίηση της εργασίας εκτός του φυσικού εργασιακού χώρου του εργαζομένου και καθ' όλη την διάρκεια του εργασιακού του ωραρίου). Στην Ελλάδα εφαρμόστηκε ένα νομαδικό μοντέλο τηλεργασίας (Lyytinen & Yoo, 2002, σσ. 377-388) με την έναρξη του πρώτου κύματος της πανδημίας (Μάρτιος 2020) το οποίο θεσμοθετημένα μετέτρεψε το 40% του εργατικού δυναμικού της χώρας σε εργασιακούς νομάδες έως και την περίοδο πριν την έναρξη του δεύτερου κύματος (Καθημερινή, 2020).

3.5.3 Ο Νόμος για την τηλεργασία στο δημόσιο.

Τον Ιούνιο του 2021, ορίστηκε το θεσμικό πλαίσιο της τηλεργασίας, διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις Ν. 4807/2021 «*Θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις*» (Ν4807, 2021). Ο ορισμός της τηλεργασίας διατυπώθηκε στο άρθρο 3 του Ν.4807/2021 ως «*Μορφή οργάνωσης και εκτέλεσης εργασίας στο πλαίσιο της οποίας ο μόνιμος δημόσιος υπάλληλος ή ο υπάλληλος που απασχολείται με σχέση εργασίας ΙΔΑΧ ή ΙΔΟΧ στον δημόσιο τομέα, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έμμισθης εντολής, εκτελεί τα καθήκοντά του χρησιμοποιώντας τις τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνίας, εξ αποστάσεως*» και ο ορισμός του τηλεεργαζομένου ως «*ο παρέχων εξ αποστάσεως εργασία μόνιμος δημόσιος υπάλληλος ή υπάλληλος ΙΔΑΧ ή ΙΔΟΧ...*». Στο άρθρο 4 ορίζεται ότι «*στις διατάξεις του παρόντος νόμου υπάγονται οι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι και οι υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έμμισθης εντολής, καθώς και οι αποσπασμένοι εκπαιδευτικοί που ασκούν διοικητικού έργου, εφόσον η φύση των καθηκόντων τους καθιστά εφικτή την εκτέλεση τους μέσω τηλεργασίας*» (Ν4807, 2021). Στο άρθρο 5 αναφέρονται οι τέσσερις αρχές που διέπουν τον θεσμό της τηλεργασίας: «*οικειοθελής χαρακτήρας, αρχή της ίσης μεταχείρισης, προστασία προσωπικών δεδομένων και σεβασμός της ιδιωτικής ζωής*» (Ν4807, 2021). Η τηλεργασία αποτελεί πρωτοβουλία του

τηλεργαζομένου και δεν απορρέει από αλλαγές στην υπηρεσιακή του θέση. Οι άνθρωποι που απασχολούνται με αυτό τον τρόπο έχουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις όπως και οι παραδοσιακοί εργαζόμενοι, όπως αυτά ορίζονται από τους νόμους και τις συλλογικές συμβάσεις. Ο εργοδότης πρέπει να λάβει τα κατάλληλα οργανωτικά και τεχνικά μέτρα για να διασφαλίσει τα προσωπικά δεδομένα των τηλεργαζομένων. Η ιδιωτική ζωή και η απόρρητη φύση των επικοινωνιών τους πρέπει να γίνονται σεβαστές. Οποιοδήποτε σύστημα παρακολούθησης του χρόνου εργασίας πρέπει να εξυπηρετεί τις λειτουργικές ανάγκες του εργοδότη και να είναι αρμονικό με τους στόχους και τον σκοπό της εργασίας. Στο άρθρο 6 περιέχονται διατάξεις που αφορούν την προστασία των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων. Διευκρινίζεται ότι, αν δεν τηρούνται οι κανόνες προστασίας προσωπικών δεδομένων, και ο φορέας ως υπεύθυνος επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα δεν εγγυάται κατ' ελάχιστον τις προδιαγραφές αυτές, η τηλεργασία δεν αρχίζει ή διακόπτεται. Ο δημόσιος φορέας από τη θέση του υπευθύνου επεξεργασίας οφείλει να εφαρμόσει όλα τα απαιτούμενα μέτρα που ορίζονται από την εθνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία, προκειμένου να διασφαλιστεί ένα ικανοποιητικό επίπεδο ασφαλείας δεδομένων.

Επιπλέον, ο δημόσιος φορέας είναι υποχρεωμένος να πληροφορεί και να παρέχει εκπαίδευση και κατάρτιση στους εργαζομένους του, προκειμένου να εφαρμόζουν ορθώς όλες τις διαδικασίες που εξασφαλίζουν την προστασία των δεδομένων τους. Όσον αφορά την πρόσβαση στο διαδίκτυο, ο φορέας οφείλει να εξασφαλίσει τη δυνατότητα σε όλους τους τηλεργαζόμενους να απολαμβάνουν ασφαλή απομακρυσμένη πρόσβαση στους πόρους των πληροφοριακών συστημάτων του, να ορίζει σαφώς τους περιορισμούς στους οποίους υπόκεινται η απομακρυσμένη αυτή πρόσβαση, να αποτρέπει τη χρήση αρχείων που περιέχουν προσωπικά δεδομένα των τηλεργαζομένων και να εγκαθιστά ασφαλή πρωτόκολλα ασύρματης σύνδεσης στις συσκευές εργασίας (N4807, 2021). Εν συνεχεία, οι τηλεργαζόμενοι οφείλουν να ανταλλάσσουν μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου μόνο μέσω του επίσημου ηλεκτρονικού ταχυδρομείου του φορέα και όχι από το προσωπικό τους email. Για τη χρήση αποθηκευτικών μέσων και τερματικής συσκευής απαιτείται η εγκατάσταση αντικού προγράμματος και τείχους προστασίας με την ευθύνη του δημοσίου φορέα, ο οποίος βαρύνεται με την

ενημέρωση των εν λόγω συστημάτων, με την αυτόματη διαγραφή του ιστορικού μετά την ολοκλήρωση της εργάσιμης ημέρας και με την εξασφάλιση κρυπτογράφησης αρχείων που εμπεριέχουν δεδομένα των τηλεργαζομένων (N4807, 2021). Περαιτέρω, στο νεοψηφισθέντα νόμο επισημαίνει ότι είναι καταρχήν ανεπίτρεπτη η χρήση καμερών ενσωματωμένων στη συσκευή τηλεργασίας για τον έλεγχο της απόδοσης του τηλεργαζομένου και κατά τη διάρκεια τηλεδιασκέψεων, πλην ορισμένων εξαιρέσεων (N4807, 2021).

Στο άρθρο 7 στην τρίτη παράγραφο αναφέρεται ότι *«σε περίπτωση κινδύνου της δημόσιας υγείας, και των εκτάκτων συνθηκών ο υπάλληλος οφείλει να αποδεχτεί την πρόταση του εργοδότη για τηλεργασία για τον απαιτούμενο χρόνο μέχρι την άρση των μέτρων»*. Σύμφωνα με τη δεύτερη παράγραφο, *«ο εργαζόμενος μπορεί να αιτηθεί εργασία εξ αποστάσεως, αν συντρέχει κάποιος λόγος υγείας ή αν υπάρχουν προβλήματα μόνιμα ή πρόσκαιρα, και εφόσον τα καθήκοντα του μπορούν να εκτελεστούν με αυτή τη μορφή εργασίας, ο εργοδότης οφείλει να δεχτεί το αίτημα του εκτός αν υπάρχει κάποιος σοβαρός λόγος για την απόρριψη του, και είναι υποχρεωμένος να το δηλώσει εγγράφως στον εργαζόμενο»*. Η απειλή για τη δημόσια υγεία επιφέρει περιορισμό στο ποσοστό των εργαζομένων που μπορούν να εργαστούν από απόσταση σε έναν οργανισμό. Σύμφωνα με το άρθρο 9, δεν επιτρέπεται το ποσοστό των τηλεργαζομένων να υπερβαίνει το 25% του συνόλου των εργαζομένων ανά τμήμα ή διεύθυνση (N4807, 2021). Με τη διενέργεια τηλεργασίας, υποθέτεται ότι ο τηλεργαζόμενος συμμορφώνεται με όλες τις απαιτήσεις υγιεινής και ασφάλειας και ότι ο χώρος εργασίας πληροί συγκεκριμένες προδιαγραφές που διευκολύνουν την απρόσκοπτη και αποτελεσματική εκτέλεση των εργασιών του. Συνεπώς, η τηλεργασία είναι εφικτή είτε από το σπίτι του τηλεργαζομένου, είτε από οποιονδήποτε άλλο σταθερό χώρο, εκτός από τις εγκαταστάσεις του οργανισμού. Κυρίως, αυτός ο χώρος πρέπει να βρίσκεται εντός των συνόρων των κρατών μελών του Συμβουλίου της Ευρώπης και να έχει λάβει έγκριση από το αρμόδιο όργανο της Διεύθυνσης του οργανισμού.

Στο άρθρο 12 αναφέρεται ότι, τον τεχνολογικό εξοπλισμό του εργαζομένου καθώς και την τεχνολογική του συσκευή μπορεί να την παρέχει ο ίδιος ο φορέας, ο οποίος είναι υπεύθυνος και για την συντήρηση και ενδεχόμενη αναβάθμισή του. Στη συνέχεια στο άρθρο 13 επεξηγείται ο καθορισμός των θέσεων της τηλεργασίας.

«Στην αρχή κάθε ημερολογιακού τριμήνου ή σε πιο σύντομα χρονικά διαστήματα σε έκτακτες περιπτώσεις, όπως αυτή της πανδημίας, ο Προϊστάμενος της κάθε Διεύθυνσης ή κάθε Αυτοτελούς Τμήματος του φορέα, με σκοπό την εύρυθμη λειτουργία του φορέα, με απόφαση του καθορίζει τις θέσεις εργασίας που είναι επιλέξιμες για τηλεργασία λαμβάνοντας υπόψη του την φύση της κάθε εργασίας και αν αυτή δύναται να πραγματοποιηθεί εξ αποστάσεως, καθώς και οποιαδήποτε άλλη λεπτομέρεια για την εφαρμογή της τηλεργασίας. Εφόσον καθοριστούν οι θέσεις, πρέπει να εγκριθούν από τον οικείο Προϊστάμενο, ο οποίος πρέπει να αποφασίσει εντός πέντε (5) ημερών» (N4807, 2021). Το αναλυτικό περιεχόμενο της απόφασης της τηλεργασίας περιγράφεται στο άρθρο 15 και το σύνολο των πληροφοριών είναι το εξής: «ο τόπος παροχής τηλεργασίας, τα χρονικά όρια της τηλεργασίας, ο αναγκαίος εξοπλισμός για την παροχή της τηλεργασίας, ο τρόπος και τα μέσα ελέγχου και καταγραφής του ημερήσιου χρόνου εργασίας, και τους κανόνες που πρέπει να τηρούνται όσον αφορά την ασφάλεια του συστήματος πληροφοριών και την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα» (N4807, 2021).

Τέλος, το άρθρο 16 αναφέρεται στην περάτωση της τηλεργασίας, συνεπώς αν ο τηλεργαζόμενος επιθυμεί την περάτωση της τηλεργασίας μπορεί να το αιτηθεί από το αρμόδιο όργανο που αναφέρεται στο άρθρο 13 ή από τον φορέα, σε έγγραφη προειδοποίηση πέντε (5) εργάσιμων ημερών (N4807, 2021). Το άρθρο 18 αναφέρει τις υποχρεώσεις του τηλεργαζομένου, καθώς και τα δικαιώματα του (N4807, 2021). Το βασικότερο δικαίωμα του τηλεργαζομένου είναι το δικαίωμα της αποσύνδεσης του, που αναφέρεται στο άρθρο 18, κατά το οποίο ο τηλεργαζόμενος μετά το πέρας του ωραρίου του αποσυνδέεται από τα μέσα πληροφορικής και επικοινωνίας που χρησιμοποιεί για την εκτέλεση της εργασίας του. Είναι ζωτικής σημασίας να εξασφαλίζεται η ισοτιμία δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των τηλεργαζομένων και των υπαλλήλων που εκτελούν τα καθήκοντά τους με δια ζώσης εργασία. Ο τηλεργαζόμενος οφείλει να εκτελεί τα καθήκοντα του με σκοπό τη διασφάλιση του δημοσίου συμφέροντος και τη βέλτιστη παροχή υπηρεσιών προς τον πολίτη.

Κατά την διάρκεια της πανδημίας στην χώρα μας, πάνω από 10.000 δημόσιοι υπάλληλοι εκτελούσαν τα καθήκοντά τους από απόσταση χρησιμοποιώντας ψηφιακά μέσα. Καθ' όλη την διάρκεια της πανδημίας

εξυπηρετήθηκαν ηλεκτρονικά πάνω από 90 εκατομμύρια αιτήματα πολιτών, καθώς οι δημόσιες υπηρεσίες ήταν εκτός λειτουργίας, πρόκειται για αύξηση της τάξεως του 86% σε σχέση με το προηγούμενο έτος (ΣΕΠΕ, Μάρτιος 2021). Από όσα αναφέρθηκαν προκύπτει ότι η Δημόσια Διοίκηση υπέστη σημαντικές μεταβολές, καθώς εισήχθησαν νέες πρακτικές, όπως η δυνατότητα τηλεργασίας των δημοσίων υπαλλήλων (Cassell, Church, & Tallman, Ιούλιος 2021, σ. 80).

Στο σημείο αυτό, αξίζει να σημειωθεί ότι ο βαθμός αποτελεσματικής εφαρμογής της τηλεργασίας, σχετίζεται με το κατά πόσο οι πολίτες είναι σε θέση να αξιοποιήσουν τις Τ.Π.Ε. για τη λήψη υπηρεσιών από τις δημόσιες υπηρεσίες. Εάν οι πολίτες δεν είναι ψηφιακά εγγράμματοι, ώστε να αξιοποιήσουν τις Τ.Π.Ε., η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών δεν μπορεί να βελτιωθεί και επομένως, η εξ' αποστάσεως απασχόληση δεν θα μπορεί να θεωρηθεί αποδοτική (Παρασκευάς, Ασημακόπουλος, & Τριανταφύλλου, 2015). Ένα τμήμα του κοινωνικού συνόλου, παρουσιάζει έλλειψη εξοικείωσης με την τεχνολογία. Πιο συγκεκριμένα, οι κοινωνικοοικονομικοί παράγοντες επηρεάζουν σημαντικά τη χρήση δραστηριοτήτων ηλεκτρονικής διακυβέρνησης. Η ηλικία είναι σημαντικός παράγοντας, καθώς οι νέοι σήμερα θεωρούνται στην πλειονότητά τους ψηφιακά καταρτισμένοι, ενώ άτομα μεγαλύτερης ηλικίας δεν χρησιμοποιούν σε μεγάλο βαθμό τα ψηφιακά μέσα για την λήψη πληροφοριών ή επίσημων εγγράφων. Αντιστοίχως, λειτουργεί και το μορφωτικό επίπεδο ως συνεπής και πολύ σημαντικός κοινωνικοοικονομικός παράγοντας πρόσβασης και χρήσης του Διαδικτύου. Στους παράγοντες αυτούς ανήκουν η εργασία, το εισόδημα, το φύλο και η ιθαγένεια. Είναι επίσης αξιοσημείωτο ότι το ψηφιακό χάσμα (www.researchgate.net, 2020, σσ. 402-403) ή διαφορετικά η ψηφιακή ανισότητα είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την κοινωνική ανισότητα ή με πιθανότητες αναπαραγωγής κοινωνικών ανισοτήτων. Ωστόσο, έχει διαπιστωθεί ότι παρότι η Ελλάδα παρουσιάζει σχετικά υψηλά ποσοστά στην ανάπτυξη των τηλεπικοινωνιακών υποδομών, απαιτείται περαιτέρω βελτίωση ως προς την ανάπτυξη των ηλεκτρονικών υπηρεσιών (Department of Economic and Social Affairs, 2020).

3.6 Θετικές και αρνητικές πτυχές της τηλεργασίας

3.6.1 Τα πλεονεκτήματα της τηλεργασίας για τον εργοδότη.

Η απομακρυσμένη εργασία έχει αποδειχθεί χρήσιμη για τους εργοδότες, καθώς εξασφαλίζει την συνεχή λειτουργία της επιχείρησης, τη συνέχεια της παραγωγικής διαδικασίας και, συνεπώς, την ανακούφιση από τις δυσμενείς οικονομικές συνέπειες. Μεταξύ των πλεονεκτημάτων που απολαμβάνει ο εργοδότης από την απομακρυσμένη εργασία είναι η μείωση του κόστους της παραγωγής, η αύξηση της παραγωγικότητας και η προσαρμογή της εταιρείας στις διαρκώς αυξανόμενες και μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της αγοράς ως προς την εναρμόνιση των επιχειρήσεων με τις νέες καινοτόμες τεχνολογικές ανακαλύψεις (Βλασσόπουλος, 2005). Λεπτομερέστερα, η τηλεργασία σταδιακά και μακροπρόθεσμα μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση της παραγωγικότητας μέσω της αναβάθμισης των συστημάτων που χρησιμοποιεί η κάθε επιχείρηση, βάσει των οποίων οργανώνει και διοικεί αποτελεσματικότερα τις εργασίες και τις υποχρεώσεις προς τους πελάτες της. Επιπλέον, η συνδυασμένη χρήση της πληροφορικής και της τεχνολογίας με τις καινοτόμες μεθόδους εργασίας και εξουδετέρωσης των περιττών μετακινήσεων επιφέρει επιπρόσθετα οφέλη, όπως η αύξηση του ελεύθερου χρόνου, η μείωση της κόπωσης, η αίσθηση ανανέωσης του εργαζόμενου και, επομένως, η αύξηση της αποδοτικότητάς του (Σκαρίπα, 2008). Αναμφίβολα, η επιχείρηση μπορεί να επιτύχει περαιτέρω οικονομικά οφέλη, καθώς μειώνονται σημαντικά τα πάγια λειτουργικά της έξοδα (π.χ. ενοίκιο, συντήρηση γραφείων, παρκινγκ) αλλά και τα μισθολογικά κόστη, καθώς απαιτείται λιγότερο προσωπικό για την απρόσκοπτη λειτουργία της. Ακόμη, η επιχείρηση επωφελείται από τη δυνατότητα να προσφέρει υπηρεσίες και μετά το τυπικό πέρας του ωραρίου λειτουργίας και εργασίας των εργαζομένων της (Σκαρίπα, 2008). Εν συνεχεία, η επιχείρηση έχει την ευελιξία να συνάπτει συμβάσεις εργασίας με εργαζομένους σε όρους που καθορίζει αυτή και προσαρμόζονται στις ανάγκες και τις προτεραιότητές της, αφού η τηλεργασία συνδυάζεται τόσο με πλήρη απασχόληση, όσο και με μερική, εποχιακή, υπεργολαβική, ορισμένου χρόνου απασχόληση. Παρέχεται, δηλαδή, σε κάθε επιχείρηση που εφαρμόζει τηλεργασία η δυνατότητα να επιλέγει τον αριθμό των εργαζομένων που θα απασχολεί, τις αμοιβές τους, τη διαχείριση του εργάσιμου χρόνου, κατορθώνοντας να περιορίσει

διακριτά τις δαπάνες που αφορούν το εργατικό δυναμικό (Σκαρίπα, 2008). Συγχρόνως, η τηλεργασία παρέχει στην επιχείρηση την ευκαιρία να επιλέγει εξειδικευμένους και υψηλά καταρτισμένους εργαζομένους από κάθε γωνιά της γης, γεγονός που πέραν της παραγωγικότητας και της αύξησης της κερδοφορίας, συνεισφέρει στην θεμελίωση της φήμης και του κύρους της (ΟΚΕ, Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή Ελλάδος, 2020).

3.6.2 Οι θετικές συνέπειες της τηλεργασίας για τον εργαζόμενο.

Σύμφωνα με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ, Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή Ελλάδος, 2020), στα προτερήματα της τηλεργασίας για τον εργαζόμενο πληθυσμό περιλαμβάνεται η αυξημένη δυνατότητα ένταξης στην αγορά εργασίας για συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες που αντιμετωπίζουν είτε προβλήματα υγείας π.χ. αναπηρίες, ΑμεΑ, είτε είναι επιφορτισμένα με οικογενειακές υποχρεώσεις που τους καθηλώνουν στην οικία τους (ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, 2003, σσ. 53-56), καθώς η τηλεργασία προσφέρει μια ευελιξία που σχετίζεται με την οργάνωση και το χρόνο της εργασίας. Επιπλέον, καθώς μειώνεται ο αριθμός των εργαζομένων που μετακινούνται από τον τόπο κατοικίας τους προς τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης και το αντίστροφο, αμβλύνεται και η κυκλοφοριακή συμφόρηση, οι ρυπογόνοι παράγοντες, η ατμοσφαιρική μόλυνση, ενώ ο εργαζόμενος εξοικονομεί χρόνο και αποφεύγει από την άσκοπη κόπωση (Λιαράτσικα Κ. , 2021). Επιπλέον, ο εργαζόμενος απασχολείται σε οικείο χώρο που τον εμπνέει και δεν του προκαλεί άγχος, εργάζεται χωρίς την εποπτεία του εργοδότη, νιώθει απελευθερωμένος, αναπτύσσει πρωτοβουλία και λαμβάνει ικανοποίηση από την εργασία του. Για τον εργαζόμενο υπάρχει ένα επιπλέον όφελος, το οποίο είναι η εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες και η ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων που είναι χρήσιμες στην σημερινή ψηφιακή εποχή και μπορούν να τον βοηθήσουν να βελτιώσει την ποιότητα της ζωής του σε όλους τους τομείς π.χ. εξοικονόμηση χρόνου, μειωμένες μετακινήσεις, περιορισμός άγχους και πίεσης (Ζαροτιάδου, 2020).

Όπως προαναφέρθηκε, η νέα αυτή ευέλικτη μορφή απασχόλησης παρέχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα, εφόσον το επιθυμεί, να εγκατασταθεί μόνιμα στην επαρχία και να απολαμβάνει μια ήρεμη ζωή, κοντά στη φύση επιτυγχάνοντας

βελτίωση της ποιότητας ζωής του (Βλασσόπουλος, 2005). Η παραμονή στην επαρχία όχι μόνο ευνοεί την ψυχική υγεία του εργαζομένου, αλλά επίσης συμβάλει και στην προσπάθεια του κράτους να διατηρήσει τον παραγωγικό πληθυσμό στην επαρχία, ώστε να επιτευχθούν σταδιακά θετικά αποτελέσματα στην κοινωνική συνοχή και την περιφερειακή ανάπτυξη μέσω της προσφοράς θέσεων εργασίας και της παροχής ίσων ευκαιριών στο εργατικό δυναμικό της επαρχίας, παρόμοιων με αυτές που προσφέρονται στους κατοίκους των μεγαλουπόλεων (Αναστασίου, 2007). Σε συνθήκες πανδημίας η τηλεργασία βοηθά τον εργαζόμενο να προστατέψει την προσωπική του υγεία, αλλά και την υγεία της οικογένειάς του (ΟΚΕ, Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή Ελλάδος, 2020).

3.6.3 Οι αρνητικές συνέπειες της τηλεργασίας.

Οι καλές σχέσεις και η ατμόσφαιρα εμπιστοσύνης μεταξύ της εταιρείας και των τηλεεργαζομένων, η ισότιμη μεταχείριση των εργαζομένων που τηλεεργάζονται με αυτούς που παρέχουν εργασία εντός της επιχείρησης όσον αφορά τον όγκο της εργασίας και τις προδιαγραφές της παραγωγικότητάς τους, η σαφής ενημέρωση για τους στόχους - τα χρονοδιαγράμματα - τις επαγγελματικές υποχρεώσεις του καθενός, η εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος που προσφέρει ασφάλεια και λειτουργικότητα για τον τηλεεργαζόμενο αποτελούν ορισμένες από τις βασικές προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούνται για την αποτελεσματική οργάνωση της απομακρυσμένης εργασίας και για την εύρυθμη λειτουργία της εκάστοτε επιχείρησης που εφαρμόζει το μοντέλο της τηλεργασίας, αλλά και συνολικά της αγοράς εργασίας (Σκαρίπα, 2008). Η τηλεργασία από τη φύση της ως ευέλικτη μορφή εργασίας σε συνδυασμό με τη μη πλήρωση των ως άνω προϋποθέσεων προκαλεί ορισμένα προβλήματα σε εργαζομένους και εργοδότες. Αρχικά, ενώ δημιουργείται αυξημένη ζήτηση θέσεων εργασίας στους τομείς της επικοινωνίας, της πληροφορικής, των τεχνολογιών, καταργούνται θέσεις εργασίας που σχετίζονται με τα παραδοσιακά επαγγέλματα και πολλοί εργαζόμενοι που δεν διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για τον χειρισμό των νέων τεχνολογιών απολύονται για να αντικατασταθούν από νεότερους που ανταποκρίνονται στα ζητούμενα της σημερινής ψηφιακής εποχής (Λιντζέρης, «Τεχνολογική αλλαγή, ψηφιοποίηση, εργασία και δεξιότητες», 2020). Ένας από τους σοβαρότερους κινδύνους που

εγκυμονεί η τηλεργασία για τον εργαζόμενο είναι η εντατικοποίηση της εργασίας, η εργασία πέραν του νόμιμου ωραρίου, η δέσμευσή του τα σαββατοκύριακα και τις αργίες με την πρόφαση της ευκολίας πρόσβασης στη βάση δεδομένων της επιχείρησης. Η κατάσταση αυτή συνήθως συνοδεύεται από καταστρατήγηση αδειών, αργιών και από απλήρωτες υπερωρίες. Επιπλέον, ο εγκλεισμός του εργαζομένου στην οικία του και η εκτέλεση όλων των υποχρεώσεων και των δραστηριοτήτων του (οικογενειακών, γονεϊκών, εργασιακών, ψυχαγωγίας και ανάπαυσης) στον ίδιο χώρο μπορεί να δημιουργήσει συγχύσεις που να επηρεάσουν αρνητικά την ψυχική και σωματική υγεία και ηρεμία του (Λαδάς, 2021).

Η τηλεργασία εξακολουθεί να προκαλεί προβλήματα στο χαρακτηρισμό των σχέσεων εργασίας, δεδομένου ότι η εξάρτηση τηλεεργαζομένου και εργοδότη δεν είναι τόσο στενή και ο τελευταίος δύσκολα μπορεί ανά πάσα στιγμή να ελέγχει τον πρώτο. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τον κίνδυνο της ερμηνείας της εργασίας ως εξαρτημένης που δύσκολα μπορεί να αντικατασταθεί από αυτόν της ανεξάρτητης παροχής υπηρεσιών (Ληξουριώτης, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2017). Η αμφισβήτηση της τηλεργασίας ως εξαρτημένης σχέσης εργασίας έχει ως αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να κινδυνεύουν να αποκλειστούν από την προστασία που παρέχει η εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία. Όταν πίσω από την φαινομενικά ανεξάρτητη παροχή υπηρεσιών κρύβεται η εξαρτημένη σχέση εργασίας, ο εργαζόμενος δεν λαμβάνει την προβλεπόμενη αμοιβή με βάση την ισχύουσα συλλογική σύμβαση εργασίας ούτε εργάζεται με τους όρους που αυτή προβλέπει, δεν επωφελείται οικονομικά από υπερωριακή απασχόληση ή από εργασία τις αργίες, τις γιορτές, τα σαββατοκύριακα, τις βραδινές ώρες (Σκαρίπα, 2008). Επιπλέον, ο αυτοαπασχολούμενος τηλεεργαζόμενος δεν απολαμβάνει κάλυψη ασφαλιστικών εισφορών, αλλά επιβαρύνεται ο ίδιος με τα απαραίτητα μέτρα προστασίας της υγείας του και δυσχεραίνεται η συμμετοχή του στη συνδικαλιστική δράση. Ένα άλλο πρόβλημα που αντιμετωπίζει ο εργαζόμενος που τηλεεργάζεται είναι η πιθανή παραβίαση της ιδιωτικής του ζωής, καθώς με τις νέες τεχνολογίες η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος μπορεί να ξεπεράσει τα επιτρεπτά όρια και να λάβει τη μορφή της ηλεκτρονικής επιτήρησης (Λιαράτσικα Κ. , 2021). Τέλος, όσον αφορά τον εργοδότη, είναι αληθές ότι στα πρώτα στάδια εφαρμογής της τηλεργασίας η εκπαίδευση του προσωπικού, ο τεχνολογικός

εξοπλισμός που χορηγεί στους εργαζομένους για να εργαστούν εξ αποστάσεως και η επιμόρφωση των προϊσταμένων και γενικά των επιβλεπόντων των τηλεεργαζομένων συνεπάγονται υψηλά κόστη. Ωστόσο, η απόσβεση αυτών των δαπανών είναι άμεση αφού η τηλεργασία αυξάνει την παραγωγικότητα, άρα και τα κέρδη της επιχείρησης. Επίσης, ο εργοδότης οφείλει να διασφαλίζει την ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων εξ αποστάσεως, την ακεραιότητα και την εμπιστευτικότητα των πληροφοριών αλλά και να αποτρέπει την παράνομη πρόσβασης και χρήσης των δεδομένων αυτών από οποιονδήποτε (Λιαράτσικα Κ. , 2021).

Κεφάλαιο 4 : Η εφαρμογή της τηλεργασίας – Η ανάγκη αναβάθμισης και επανακατάρτισης δεξιοτήτων

4.1 Εισαγωγή

Οι δραστικές παγκόσμιες διαδοχικές κρίσεις των τελευταίων δεκαετιών σε τεχνολογικό, κοινωνικό, οικονομικό, πολιτισμικό, δημογραφικό, υγειονομικό και ενεργειακό επίπεδο έχουν προκαλέσει ταχείες μεταμορφώσεις στον τρόπο ζωής και εργασίας, δημιουργώντας μια νέα πραγματικότητα για τον σύγχρονο άνθρωπο και την παγκόσμια αγορά εργασίας. Νέες ειδικότητες αναδύονται, ενώ άλλες κινδυνεύουν να εξαφανιστούν, ενώ παράλληλα εισάγονται νέοι τρόποι εργασίας. Τα παραδοσιακά πρότυπα απασχόλησης υφίστανται αλλαγές καθώς εξελίσσονται οι συνθήκες και το περιβάλλον της σύγχρονης αγοράς εργασίας. Η σημασία των δεξιοτήτων στην προσαρμοστικότητα του ατόμου σε αυτές τις μεταβολές είναι κρίσιμη, καθώς επηρεάζουν όλες τις πτυχές της ζωής του, όπως την απασχόλησή του, την οικονομική του ανάπτυξη και την προσωπική του εξέλιξη. Όλα τα παραπάνω υπογραμμίζουν την ανάγκη της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της πιστοποίησης του εργατικού δυναμικού, νέου και παλαιότερου, με νέες και ποικίλες δεξιότητες, προκειμένου να ανταποκριθεί αποτελεσματικά στις απαιτήσεις της σύγχρονης αγοράς εργασίας, επαναπροσδιορίζοντας τον προσανατολισμό του εργασιακού μοντέλου, λαμβάνοντας υπόψη όχι μόνο τη γνώση, τις ικανότητες και τις δεξιότητες του ατόμου, αλλά και τις στάσεις, τις συμπεριφορές και την οργανωσιακή κουλτούρα.

4.2 Θεωρητικό πλαίσιο δεξιοτήτων

Η παρούσα εργασία προσφεύγει σε έναν επίσημο ορισμό των δεξιοτήτων. Πρόκειται για τον ορισμό του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Προώθηση της Επαγγελματικής Κατάρτισης, του γνωστού *Cedefop*, ο οποίος είναι διαδεδωμένος στον τομέα της εκπαίδευσης και κατάρτισης. Με βάση αυτόν τον ορισμό «*οι δεξιότητες συνιστούν την ικανότητα εφαρμογής γνώσεων και αξιοποίησης τεχνογνωσίας για την ολοκλήρωση καθηκόντων και την επίλυση προβλημάτων*» (Cedefop, 2022). Σύμφωνα με τον OECD/ΟΟΣΑ (2020), σε κείμενο του που αναφέρεται στο μέλλον της εκπαίδευσης και των δεξιοτήτων, αναφέρει ότι: «*δεξιότητες είναι η έμφυτη ή επίκτητη ικανότητα κάποιου/ας να φέρει εις πέρας διαδικασίες και να μπορεί να χρησιμοποιήσει τις γνώσεις του με τρόπο υπεύθυνο για να πετύχει έναν στόχο*» (OECD, 2020).

Οι ψηφιακές δεξιότητες μπορούν να χωριστούν σε τρεις κατηγορίες (Cedefop, 2022):

- α) στις βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την αποτελεσματικότερη χρήση κοινών εργαλείων λογισμικού, καθώς και πιο προηγμένων επαγγελματικών συστημάτων υποστήριξης επιχειρηματικών και βιομηχανικών διαδικασιών,
- β) στις επαγγελματικές δεξιότητες Τ.Π.Ε. που εστιάζουν στην έρευνα, στον στρατηγικό σχεδιασμό, στη συντήρηση συστήματος, στην ανάπτυξη, στην προώθηση και στο προσωπικό πωλήσεων και
- γ) στις δεξιότητες ηλεκτρονικού εμπορίου, δηλαδή στην επαγγελματική γνώση του συστήματος πληροφορικής και αξιολόγησής του, στη γνώση του κατάλληλου λογισμικού, στην κατανόηση της αγοράς των υπηρεσιών δικτύου και στην κατανόηση των βασικών αρχών της επιχειρηματικής και τεχνολογικής συνεργασίας (Τσακανίκας, Danchev, Γιωτόπουλος, Κόρρα, & Παύλου, Υιοθέτηση των ΤΠΕ και ψηφιακή ανάπτυξη στην Ελλάδα, 2014).

«Η επιτυχής εφαρμογή των Τ.Π.Ε. εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το αν το εργατικό δυναμικό διαθέτει σχετικές γνώσεις και δεξιότητες Τ.Π.Ε.» (Τσακανίκας, Danchev, Γιωτόπουλος, Κόρρα, & Παύλου, Υιοθέτηση των ΤΠΕ και ψηφιακή ανάπτυξη στην Ελλάδα, 2014).

4.2.1 Βασικές κατηγορίες δεξιοτήτων - Hard and Soft skills.

Σύμφωνα με την Ε.Ε., η απόκτηση βασικών δεξιοτήτων είναι αναγκαία για κάθε άτομο, προκειμένου να επιτύχει την προσωπική ολοκλήρωση και ανάπτυξή του, την απασχολησιμότητα, την κοινωνική ένταξη και την ενεργό συμμετοχή του στα κοινά (Σ.Ε.Ε., 2018). Η πιο κοινή και καθιερωμένη διάκριση στις δεξιότητες είναι μεταξύ των Hard και Soft skills. Οι Hard skills (σκληρές / κάθετες δεξιότητες) αναφέρονται σε συγκεκριμένες τεχνικές δεξιότητες που συνδέονται με ένα συγκεκριμένο επάγγελμα και αποκτώνται μέσω εκπαίδευσης ή πρακτικής εμπειρίας. Συνήθως, αποδεικνύονται στους εργοδότες με πιστοποιήσεις ή διπλώματα. Παραδείγματα περιλαμβάνουν ειδικεύσεις σε συγκεκριμένους επαγγελματικούς τομείς, δεξιότητες διαχείρισης εγγράφων, μαθηματικές ικανότητες, τεχνογνωσία σε λογισμικά, γνώση ξένων γλωσσών και ικανότητα πραγματοποίησης υπολογισμών (ΣΕΒ, Το μέλλον της εργασίας, 2021). Αντίθετα, οι Soft skills (ήπιες /οριζόντιες δεξιότητες) αφορούν τα προσωπικά χαρακτηριστικά και τις ικανότητες που μπορούν να μεταφερθούν από ένα περιβάλλον εργασίας σε ένα άλλο. Περιλαμβάνουν επικοινωνιακές δεξιότητες, ικανότητα επίλυσης προβλημάτων, ικανότητα εργασίας σε ομάδα, την διαχείριση χρόνου, την κριτική σκέψη, την προσαρμοστικότητα, την ευελιξία, την δημιουργικότητα, την πρωτοβουλία για μάθηση και την ενσυναίσθηση και την ενεργητική ακρόαση. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Ταξινόμηση Δεξιοτήτων, Ικανοτήτων, Προσόντων και Επαγγελμάτων – ESCO συνολικά καταγράφονται 137 ψηφιακές δεξιότητες, τεχνολογικές και «ήπιες» (“soft skills”), που κατατάσσονται σε 5 βασικές κατηγορίες: ψηφιακή επεξεργασία δεδομένων, ψηφιακή επικοινωνία και συνεργασία, δημιουργία ψηφιακού περιεχομένου, ασφάλεια και επίλυση προβλημάτων (ESCO, 2021).

Στην εποχή του 21ου αιώνα οι απαιτήσεις είναι πολύ μεγάλες και δεν περιορίζονται στις κάθετες και οριζόντιες δεξιότητες, καθώς το άτομο πρέπει να κατακλύζεται από συνδυασμό γνωστικών, διαπροσωπικών και τεχνολογικών – ψηφιακών δεξιοτήτων. Ωστόσο, αρκετές επιχειρήσεις, κυρίως οι πολύ μικρές, δεν διαθέτουν την οικονομική δυνατότητα να προχωρήσουν σε επενδύσεις σε ψηφιακές τεχνολογίες, ενώ σε αρκετές περιπτώσεις δεν έχουν πλήρη αντίληψη της

σημασίας των εν λόγω επενδύσεων προκειμένου να δώσουν την δέουσα προσοχή και προτεραιότητα. Συνεπώς, απαιτούνται παράλληλα μηχανισμοί ενίσχυσης και υποστήριξης της πρόσβασης σε ψηφιακές τεχνολογίες από την πολιτεία, όπως επιδοτήσεις, φοροελαφρύνσεις κλπ. Για τον λόγο αυτό ο ΣΕΒ προτείνει 7 βασικές κατευθύνσεις δράσεων για την Ανάπτυξη και συνεχή Βελτίωση των Ψηφιακών Δεξιοτήτων της χώρας (ΣΕΒ, Επαγγέλματα και ψηφιακές δεξιότητες, 2020):

- Ενίσχυση των επενδύσεων σε ψηφιακές τεχνολογίες.
- Μείωση του χάσματος μεταξύ των απαιτούμενων και των διαθέσιμων δεξιοτήτων μέσω πολυμερών συνεργασιών για την ενίσχυση των εκπαιδευτικών συστημάτων, τη σύνδεσή τους με την αγορά εργασίας και τη συνεργασία των δημόσιων υπηρεσιών κατάρτισης με επιχειρήσεις λογισμικού και τεχνολογικών λύσεων για τον καθορισμό των εκπαιδευτικών στόχων και τη διαμόρφωση στοχευμένων προγραμμάτων, τα οποία μπορεί να περιλαμβάνουν τόσο θεωρητική κατάρτιση και μελέτη περιπτώσεων, όσο και πρακτική άσκηση (ΣΕΒ, Επαγγέλματα και ψηφιακές δεξιότητες, 2020).
- Ίδρυση επιχειρήσεων ως φορείς επανακατάρτισης και πιστοποίησης, όπως για παράδειγμα παρέχονται σήμερα από εταιρείες τεχνολογίας και πληροφορικής (π.χ. Microsoft Certified Solutions Expert, Cisco Certified Design Professional).
- Ενίσχυση συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με στόχο την επέκταση της επαγγελματικής εκπαίδευσης πέρα από τις συμβατικές επιλογές απασχόληση σε παραδοσιακά επαγγέλματα χαμηλής και μέσης ειδίκευσης, τη συμπερίληψη των ψηφιακών δεξιοτήτων στον πυρήνα των βασικών ικανοτήτων που απαιτούνται σε όλα τα επίπεδα, καθώς και τη διαρκή αναβάθμισή τους.
- Ενημέρωση των επιχειρήσεων για τις ψηφιακές δεξιότητες, το ρόλο τους στην αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών, τα οφέλη που προκύπτουν για επιχειρήσεις, εργαζόμενους και πελάτες, αλλά και την ανάγκη συνεχούς ανάπτυξής τους.
- Πρόσβαση στην κατάρτιση για την ανάπτυξη των ψηφιακών δεξιοτήτων και την αντιμετώπιση των ελλείψεων στο ανθρώπινο δυναμικό με ποικίλα μέσα

και συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων φορέων σε επαγγελματικό, τομεακό, και εθνικό επίπεδο.

- Κάλυψη του χάσματος δεξιοτήτων: Το χάσμα δεξιοτήτων, είτε είναι διαγενεακό (PWC, 2017), είτε αποτέλεσμα εκπαίδευσης, είτε λόγω επαγγέλματος, εγκυμονεί κινδύνους και είναι ιδιαιτέρως σημαντικό να ληφθούν πρωτοβουλίες για την ανάπτυξη των ψηφιακών δεξιοτήτων όλων των επιπέδων, ιδίως των ατόμων που δεν διαθέτουν ψηφιακές δεξιότητες και κινδυνεύουν να αποκλειστούν από την αγορά εργασίας.

4.3 Ψηφιακός Αλφαριθμητισμός και δεξιότητες

Όπως αναφέρεται στη Σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με τις βασικές ικανότητες της διά βίου η ψηφιακή ικανότητα «εμπεριέχει την υπεύθυνη χρήση και ενασχόληση με τις ψηφιακές τεχνολογίες, με αυτοπεποίθηση και κριτικό πνεύμα, για τη μάθηση, την εργασία και τη συμμετοχή στην κοινωνία. Περιλαμβάνει την παιδεία στις πληροφορίες και τα δεδομένα, την επικοινωνία και τη συνεργασία, την παιδεία στα μέσα επικοινωνίας, τη δημιουργία ψηφιακού περιεχομένου (συμπεριλαμβανομένου του προγραμματισμού), την ασφάλεια (συμπεριλαμβανομένης της ψηφιακής ευημερίας και των ικανοτήτων που σχετίζονται με την κυβερνοασφάλεια), ζητήματα πνευματικής ιδιοκτησίας, την επίλυση προβλημάτων και την κριτική σκέψη» (Ε.Επ., Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2019). Ο ψηφιακός γραμματισμός συμβάλλει στον εντοπισμό και την κατανόηση των κινδύνων και των ευκαιριών που προσφέρει η ψηφιακή τεχνολογία, ενθαρρύνοντας ταυτόχρονα την ασφαλή χρήση αυτής της τεχνολογίας. Σύμφωνα με την ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την επιτροπή των Περιφερειών, στις 9/3/2021: «η πανδημία COVID-19 αποκάλυψε μια νέα ψηφιακή φτώχεια, καθιστώντας επιτακτική ανάγκη να διασφαλιστεί ότι όλοι οι πολίτες και οι επιχειρήσεις στην Ευρώπη μπορούν να αξιοποιήσουν τον ψηφιακό μετασχηματισμό για μια καλύτερη ζωή με περισσότερη ευημερία. Το ευρωπαϊκό όραμα για το 2030 είναι μια ψηφιακή κοινωνία όπου κανένας δεν μένει στο περιθώριο». Οι ψηφιακές ικανότητες των πολιτών αξιολογούνται βάσει του Ευρωπαϊκού πλαισίου, το οποίο περιλαμβάνει πέντε κύριους τομείς: βασική χρήση

πληροφοριών και δεδομένων, επικοινωνιακές δεξιότητες, δημιουργία ψηφιακού περιεχομένου, γνώση ασφαλείας και επίλυση προβλημάτων. (Ε.Ε.Σ., 2021).

Πίνακας 1. Ψηφιακές δεξιότητες Ευρωπαϊκού πλαισίου

Ψηφιακές δεξιότητες	Περιγραφή
Επεξεργασία της πληροφορίας και δεδομένων (Information processing)	▪ Για άρθρωση των αναγκών πληροφόρησης, εντοπισμό και ανάκτηση ψηφιακών δεδομένων, πληροφοριών και περιεχομένου. ▪ Αξιολόγηση της πηγής και του περιεχομένου της. Αποθήκευση, διαχείριση και οργάνωση ψηφιακών δεδομένων, πληροφοριών και περιεχομένου.
Επικοινωνία και συνεργασία (Communication including teleconferencing and application sharing):	▪ Αλληλεπίδραση, επικοινωνία και συνεργασία μέσω ψηφιακών τεχνολογιών, έχοντας επίγνωση της πολιτιστικής και γενετικής ποικιλομορφίας ▪ Συμμετοχή στην κοινωνία μέσω δημόσιων και ιδιωτικών ψηφιακών υπηρεσιών και συμμετοχικής ιθαγένειας. ▪ Διαχείριση της ψηφιακής ταυτότητας και της εικόνας του ατόμου.
Δημιουργία ψηφιακού περιεχομένου (Using a password and encrypting files):	▪ Δημιουργία και επεξεργασία ψηφιακού περιεχομένου, βελτίωση και ενσωμάτωση πληροφοριών και περιεχομένου σε ένα σώμα γνώσεων, κατανοώντας ταυτόχρονα τον τρόπο εφαρμογής των πνευματικών δικαιωμάτων και των αδειών χρήσης. ▪ Παροχή κατανοητών οδηγιών για ένα σύστημα υπολογιστή.
Ασφάλεια (Security)	▪ Προστασία συσκευών, περιεχομένου, προσωπικών δεδομένων και ιδιωτικότητας σε ψηφιακά περιβάλλοντα. ▪ Προστασία της σωματικής και ψυχικής υγείας και συνειδητοποίηση των ψηφιακών τεχνολογιών για την κοινωνική

	ευημερία και την κοινωνική ένταξη. ▪ Αντίληψη των περιβαλλοντικών επιπτώσεις των ψηφιακών τεχνολογιών και της χρήσης τους.
Επίλυση προβλημάτων (Problem solving)	▪ Προσδιορισμό των αναγκών και των προβλημάτων και για την επίλυση εννοιολογικών προβλημάτων και καταστάσεων προβλημάτων σε ψηφιακά περιβάλλοντα. ▪ Χρήση ψηφιακών εργαλείων για την καινοτομία διεργασιών και προϊόντων. ▪ Ενημέρωση για την ψηφιακή εξέλιξη.

Σύμφωνα με την «Στρατηγική για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεσή του με την Αγορά Εργασίας» της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (Δ.ΥΠ.Α., Στρατηγική για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεσή του με την Αγορά Εργασίας, 2022), η έννοια των ψηφιακών δεξιοτήτων δεν περιορίζεται στην ανάπτυξη ψηφιακού περιεχομένου, την αξιολόγηση δεδομένων ή τη δημιουργική χρήση των ψηφιακών τεχνολογιών. Αντιθέτως, οι ψηφιακές δεξιότητες επεκτείνονται και σε άλλους τομείς, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Βάση ESCO και αποτυπώνονται στη Στρατηγική για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεσή του με την Αγορά Εργασίας (Δ.ΥΠ.Α., Στρατηγική για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεσή του με την Αγορά Εργασίας, 2022) ως εξής:

Πίνακας 2. Ψηφιακές δεξιότητες ESCO

Ψηφιακές δεξιότητες	Περιγραφή
Εντοπισμός ελλείψεων όσον αφορά την ψηφιακή ικανότητα:	▪ Αναγνώριση των σημείων που απαιτούν βελτίωση ή επικαιροποίηση ως προς τις ψηφιακές ικανότητες ενός ατόμου. ▪ Ικανότητα παροχής υποστήριξης σε τρίτους για την ανάπτυξη των ψηφιακών τους ικανοτήτων ▪ Αναζήτηση ευκαιριών για προσωπική εξέλιξη και συνεχής ενημέρωση σχετικά με τις ψηφιακές

	εξελίξεις.
Επικοινωνία μέσω ψηφιακών τεχνολογιών	▪ Αλληλεπίδραση μέσω διαφόρων ψηφιακών τεχνολογιών και κατανόηση των κατάλληλων μέσων ψηφιακής επικοινωνίας σε ένα δεδομένο πλαίσιο.
Επίλυση τεχνικών προβλημάτων	▪ Εντοπισμός τεχνικών προβλημάτων κατά το χειρισμό συσκευών και τη χρήση ψηφιακών περιβαλλόντων και επίλυση αυτών (από την αντιμετώπιση σφαλμάτων έως την επίλυση πιο σύνθετων προβλημάτων).
Κοινοποίηση δεδομένων μέσω ψηφιακών τεχνολογιών	▪ Κοινοποίηση δεδομένων, πληροφοριών και ψηφιακού περιεχομένου σε τρίτους μέσω κατάλληλων ψηφιακών τεχνολογιών. ▪ Συμπεριφορά ενδιαμέσου φορέα, γνώση των πρακτικών αναφοράς πηγών και κατόχων πνευματικών δικαιωμάτων.
Προσαρμογή και ενσωμάτωση ψηφιακού περιεχομένου	▪ Τροποποίηση, βελτιστοποίηση, βελτίωση και ενσωμάτωση πληροφοριών και περιεχομένου σε ένα υφιστάμενο σώμα γνώσεων για τη δημιουργία νέου, πρωτότυπου και συναφούς περιεχομένου και γνώσεων.
Προσδιορισμός τεχνολογικών αναγκών	▪ Αξιολόγηση των αναγκών και προσδιορισμός ψηφιακών εργαλείων και πιθανών τεχνολογικών τρόπων αντιμετώπισης για την επίλυσή τους. ▪ Προσαρμογή και εξατομίκευση του ψηφιακού περιβάλλοντος σύμφωνα με τις ατομικές ανάγκες (π.χ. προσβασιμότητα).
Προστασία συσκευών ΤΠΕ	▪ Προστασία συσκευών και ψηφιακού περιεχομένου, καθώς και κατανόηση των κινδύνων και των απειλών στα ψηφιακά περιβάλλοντα. ▪ Γνώση των μέτρων ασφαλείας και προστασίας και να λάβει δεόντως υπόψη της αξιοπιστίας και της ιδιωτικότητας.

	Χρήση εργαλείων και μεθόδων που μεγιστοποιούν την ασφάλεια των συσκευών ΤΠΕ και των πληροφοριών με έλεγχο της πρόσβασης, όπως συνθηματικών, ψηφιακών υπογραφών, βιομετρίας και προστασίας συστημάτων όπως τείχος προστασίας (firewall), αντικά και φίλτρα ανεπιθύμητων μηνυμάτων (spam).
Προστασία της υγείας και της ευεξίας κατά την εργασία με ψηφιακές τεχνολογίες	- Ικανότητα αποφυγής των κινδύνων για την υγεία και των απειλών κατά της σωματικής και ψυχολογικής ευεξίας κατά τη χρήση ψηφιακών τεχνολογιών. - Ικανότητα προστασίας του εαυτού και των άλλων από πιθανούς κινδύνους στο ψηφιακό περιβάλλον (π.χ. διαδικτυακό εκφοβισμό). Κατοχή γνώσεων σχετικά με τις ψηφιακές τεχνολογίες για την κοινωνική ευημερία και την κοινωνική ένταξη.

Προστασία του περιβάλλοντος από τον αντίκτυπο των ψηφιακών τεχνολογιών	Επίγνωση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων των ψηφιακών τεχνολογιών και της χρήσης τους.
Προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και της ιδιωτικής ζωής	- Προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και της ιδιωτικής ζωής σε ψηφιακά περιβάλλοντα. - Κατανόηση του τρόπου χρήσης και κοινοποίησης προσωπικών πληροφοριών, έχοντας τη δυνατότητα να προστατευτεί και να προστατεύσει τους άλλους από ζημιές. - Κατανόηση ότι οι ψηφιακές υπηρεσίες χρησιμοποιούν μια «πολιτική προστασίας προσωπικών δεδομένων» προκειμένου να ενημερώσουν σχετικά με τον τρόπο χρήσης των προσωπικών δεδομένων.
Συμμετοχή στα κοινά μέσω ψηφιακών τεχνολογιών	- Συμμετοχή στην κοινωνία με χρήση δημόσιων και ιδιωτικών ψηφιακών υπηρεσιών. - Αναζήτηση ευκαιριών για αυτοενδυνάμωση και συμμετοχή των πολιτών μέσω κατάλληλων

	ψηφιακών τεχνολογιών.
Συνεργασία μέσω ψηφιακών τεχνολογιών	Χρήση ψηφιακών εργαλείων και τεχνολογιών για συνεργατικές διαδικασίες και για συγκατασκευή και συνδημιουργία πόρων και γνώσεων.
Χρήση κανόνων του κώδικα δεοντολογικής συμπεριφοράς στο διαδίκτυο	- Εφαρμογή προτύπων συμπεριφοράς και τεχνογνωσίας, με τη χρήση ψηφιακών τεχνολογιών και την αλληλεπίδραση στα ψηφιακά περιβάλλοντα. - Προσαρμογή των στρατηγικών επικοινωνίας στο συγκεκριμένο κοινό και επίγνωση της πολιτισμικής πολυμορφίας και της πολυμορφίας των γενεών στο ψηφιακό περιβάλλον.

Οι ψηφιακές δεξιότητες, λοιπόν, περιλαμβάνουν ένα ευρύ φάσμα δεξιοτήτων που δεν περιορίζονται πλέον μόνο στη βασική γνώση της χρήσης τεχνολογικών εργαλείων. Σε αυτό το πνεύμα, μια σημαντική προϋπόθεση για την ενεργό συμμετοχή στην ψηφιακή δεκαετία, όπως ορίζεται στο Ευρωπαϊκό Θεματολόγιο Δεξιοτήτων, είναι η απόκτηση των βασικών ψηφιακών δεξιοτήτων από όλους τους πολίτες, σε συνδυασμό με την ευκαιρία απόκτησης νέων εξειδικευμένων ψηφιακών δεξιοτήτων για το ανθρώπινο δυναμικό (Υ.Ψ.Δ., 2021).

4.4 Ψηφιακές δεξιότητες στο δημόσιο τομέα

Ως αποτέλεσμα, και ως απόρροια των μέτρων που λήφθηκαν για την διασφάλιση από την διασπορά του ιού Covid-19, παρουσιάζεται βελτίωση στο επίπεδο εξυπηρέτησης του πολίτη, καθώς είναι πλέον εμφανής η ανάγκη αποτελεσματικότερου δημοσίου τομέα, ανάλογου με αυτόν του ιδιωτικού τομέα. Σύμφωνα με το ESCO, η διοικητική ικανότητα περιλαμβάνει τον σχεδιασμό και την εκτέλεση εκδηλώσεων και προγραμμάτων, την εποπτεία και τον συντονισμό έργων, την καθοδήγηση επιχειρησιακών δραστηριοτήτων, τη διαχείριση μεταφορών και εφοδιαστικής αλυσίδας, τον επιχειρησιακό σχεδιασμό και την οργάνωση παραγωγικών διαδικασιών, καθώς και τον σχεδιασμό και τον προγραμματισμό εργασιών και δραστηριοτήτων (ESCO, 2021). Οι ψηφιακές τεχνολογίες λειτουργούν

ως μέσα «ενεργοποίησης» καινοτομιών στους κρατικούς φορείς. Αφορούν διαδικασίες, καθήκοντά δηλαδή των κρατικών φορέων, την εσωτερική και εξωτερική επικοινωνία τους, με τις υπηρεσίες ή ακόμα και ευρύτερα με επιχειρηματικά μοντέλα, όπως και τις σχέσεις τους με πολίτες και άλλους φορείς (Loukadounou, Koutsona, & Loukis, 2020).

Το αρχικό σημείο εκκίνησης προκύπτει από τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος που ενθαρρύνει το εργατικό δυναμικό να αναλάβει ηγετικό ρόλο στον ψηφιακό μετασχηματισμό. Οι οργανισμοί θα πρέπει να επικεντρωθούν στα στοιχεία που συμβάλλουν σε ένα ευνοϊκό ψηφιακό εργασιακό περιβάλλον, όπως η ηγεσία, η οργανωτική δομή, η πολιτική της μάθησης και οι μέθοδοι εργασίας. Καθώς η δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που είναι ευνοϊκό για την ψηφιακή μετάβαση γίνεται σταθερή πραγματικότητα, είναι σημαντικό να συμπληρώνεται από την αναγνώριση του ψηφιακού ταλέντου και των δεξιοτήτων που επιτρέπουν στους δημόσιους υπαλλήλους να καθοδηγούν την ψηφιακή εξέλιξη (OECD, 2020).

Στον 21ο αιώνα η δράση των δημοσίων υπαλλήλων πρέπει να διέπεται από θεμελιώδεις δεξιότητες όπου θα στηρίζουν την ωριμότητα της ψηφιακής κυβέρνησης. Πιο συγκεκριμένα, ο δημόσιος υπάλληλος πρέπει να κατέχει τις βασικές δεξιότητες των χρηστών της ψηφιακής κυβέρνησης, ουσιαστικά αναφερόμαστε σε βασικές ικανότητες που απαιτούνται από όλους τους δημόσιους υπαλλήλους, ανεξαρτήτως θέσης και ρόλου, προκειμένου να στηρίξουν την ωρίμανση της ψηφιακής διακυβέρνησης, να αναγνωρίσουν τις δυνατότητες του ψηφιακού μετασχηματισμού και να κατανοήσουν τις ανάγκες των χρηστών. Επιπλέον, περιλαμβάνουν την αξιόπιστη χρήση των δεδομένων και της τεχνολογίας, καθώς και τη διαχείριση βάσεων δεδομένων. Δεύτερον, να κατέχει τις ψηφιακές κυβερνητικές κοινωνικο-συναισθηματικές δεξιότητες σωστού χειρισμού του κάθε πολίτη και να εξασφαλίσει μια ισορροπία μεταξύ του οράματος, της ικανότητας ανάλυσης, της διπλωματίας και της ευελιξίας για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση υπηρεσιών που είναι αξιόπιστες και ενεργητικές, με έμφαση στην εξυπηρέτηση των χρηστών. Ακόμα, να διαθέτει τις επαγγελματικές δεξιότητες της ψηφιακής κυβέρνησης, δηλαδή αυτές της ομαδικότητας και διεπιστημονικότητας, της επένδυσης και της αναγνώρισης των νέων δυνατοτήτων. Επίσης, να διαθέτει

ηγετικές ικανότητες συμβάλλοντας στην πραγμάτωση ενός ψηφιακά ενεργοποιημένου κράτους που διαθέτει επιμέρους ηγέτες με όραμα που συμβάλλουν ενεργά στη διαμόρφωση ενός περιβάλλοντος που ενθαρρύνει τον ψηφιακό μετασχηματισμό (OECD, 2020). Τέλος, μια άλλη σημαντική πτυχή που αναδεικνύεται στο πλαίσιο του ψηφιακού μετασχηματισμού είναι η ενίσχυση της έγκαιρης ενημέρωσης των δημοσίων υπαλλήλων, ειδικά των εργασιακών συμβούλων της Δ.ΥΠ.Α. σχετικά με τις απαιτούμενες δεξιότητες στην αγορά εργασίας, μέσω της αξιοποίησης της τεχνητής νοημοσύνης και των μαζικών δεδομένων που συλλέγονται από τα συστήματα παρακολούθησης της αγοράς εργασίας. Η ενημέρωση αυτή, προσανατολισμένη σε συγκεκριμένους στόχους, θα αποτελέσει τη βάση για τη βελτίωση των δεξιοτήτων και την ανανέωση των επαγγελματικών προσόντων των πολιτών που αναζητούν ενεργά εργασία (Ε.Επ., «Ψηφιακή Πυξίδα 2030: η ευρωπαϊκή οδός για την ψηφιακή δεκαετία», Ανακοίνωση της Επιτροπής. Βρυξέλλες, 2021).

4.5 Η εκπαίδευση των δημοσίων υπαλλήλων

Η αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα της δημόσιας διοίκησης εξαρτάται καθοριστικά από το ανθρώπινο δυναμικό της, τους δημόσιους υπαλλήλους που φροντίζουν για την εφαρμογή των κρατικών πολιτικών. Για την επιμόρφωσή τους δημιουργήθηκαν κρατικές σχολές. Το 1805 ιδρύθηκε η Σχολή της Τενέδου στην Κέρκυρα και αποτέλεσε την πρώτη κρατική σχολή επιμόρφωσης των δημοσίων υπαλλήλων που υπηρετούσαν στις τοπικές και κεντρικές υπηρεσίες του νεοσύστατου κράτους. Το 1983 με τον νόμο Ν.1388/1983 ιδρύθηκε το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.), ο κεντρικός εκπαιδευτικός φορέας της ελληνικής διοίκησης και αντικατέστησε τη Σχολή Επιμόρφωσης Δημοσίων Υπαλλήλων (Σ.Ε.Δ.Υ.) που είχε συσταθεί με τον Ν. 232/1976. Αργότερα το Ε.Κ.Δ.Δ. μετονομάστηκε σε Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.), το οποίο ως Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) βρίσκεται υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης (ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α.). Το Ε.Κ.Δ.Δ.Α. είναι μια εκπαιδευτική μονάδα, η οποία αποτελεί την ενοποίηση της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.) με την Εθνική Σχολή Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Τ.Α.) και παράγει εξειδικευμένα στελέχη

σύγχρονης διοικητικής αντίληψης, για τη δημόσια διοίκηση και την τοπική αυτοδιοίκηση, ικανά να επιφορτιστούν με επιτελικού χαρακτήρα καθήκοντα και να συμμετάσχουν στη χάραξη δημόσιων πολιτικών, υποστηρίζοντας αποτελεσματικά το έργο της Δημόσιας Διοίκησης, κεντρικής και αποκεντρωμένης, και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Κτιστάκη, 2020). Το Ε.Κ.Δ.Δ.Α. λειτουργεί υπό την εποπτεία ενός Προέδρου και ενός δεκαπενταμελούς (15μελές) Διοικητικού Συμβουλίου. Ως αποστολή του έχει την επαγγελματική κατάρτιση, εκπαίδευση και επιμόρφωση του στελεχιακού δυναμικού του δημοσίου τομέα και μέσω μελετών και ερευνών τον εκσυγχρονισμό της δημόσιας διοίκησης.

Συγκεκριμένα, η επαγγελματική κατάρτιση, εκπαίδευση και επιμόρφωση αφορά το προσωπικό σε όλα τα επίπεδα διοίκησης, κεντρικής και περιφερειακής, της τοπικής αυτοδιοίκησης α' και β' βαθμού, των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, των Δ.Ε.Κ.Ο., των ανωνύμων εταιρειών του Δημοσίου, των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) και τις επιχειρήσεις που σχετίζονται με το Δημόσιο, αλλά και την επιμόρφωση των αιρετών οργάνων της τοπικής αυτοδιοίκησης α' και β' βαθμού. Ως αποστολή έχει επίσης την παροχή ερευνητικών πορισμάτων και συμπερασμάτων στον Υπουργό Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης για τη χάραξη στρατηγικής και για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης. Επίσης, έχει ως στόχο τη συμβολή στον διαρκή εκσυγχρονισμό της οργάνωσης και λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης μέσω της έρευνας των διαδικασιών και της δομής των φορέων του ευρύτερου δημόσιου τομέα, της πραγματοποίησης μελετών και μεταρρυθμιστικών σχεδίων, καθώς και της συμβουλευτικής υποστήριξης για την εφαρμογή τους.

Το Ε.Κ.Δ.Δ.Α. για την εκπλήρωση της αποστολής του μπορεί να: α) κάνει μελέτες και να διενεργεί έρευνες, β) προσφέρει συμβουλευτικές υπηρεσίες, γ) παίρνει μέρος σε διαγωνισμούς και να δ) δίνει πιστοποίηση για το επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων των υπαλλήλων του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού. Με κοινή απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού καθορίζονται οι ειδικότητες, η διαδικασία και ο τρόπος πιστοποίησης, καθώς ε) πιστοποιεί τους χώρους εκπαίδευσης, τον εκπαιδευτικό εξοπλισμό, τη διοικητική και επιστημονική υποστήριξη της υλοποίησης των επιμορφωτικών προγραμμάτων

των υπαλλήλων των φορέων του ευρύτερου δημόσιου τομέα και εν γένει τις εκπαιδευτικές δομές, στ) αναθέτει την οργάνωση και την εκπόνηση προγραμμάτων κατάρτισης δημοσίων υπαλλήλων σε φορείς των οποίων το Ε.Κ.Δ.Δ.Α. έχει πιστοποιήσει τις εκπαιδευτικές δομές. Ο Υπουργός Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης καθορίζει τις θεματικές ενότητες που ανατίθενται ανά ομάδα φορέων και η απόφαση του εκδίδεται ύστερα από εισήγηση του Δ.Σ. του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. (Μαρούδη, 2016).

Άλλη μία μονάδα που περιλαμβάνει το Ε.Κ.Δ.Δ.Α. είναι το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (ΙΝ.ΕΠ.), το οποίο χωρίς να χορηγεί τίτλο, καταρτίζει και επιμορφώνει τα στελέχη της δημόσιας διοίκησης, δηλαδή όλων των δημοσίων υπαλλήλων, των υπαλλήλων των Ν.Π.Δ.Δ., των υπαλλήλων των Ο.Τ.Α α' και β' βαθμού, των αιρετών οργάνων τους, καθώς και των εργαζομένων στα Ν.Π.Δ.Δ. που ιδρύονται από αυτούς. Στη δομή της Ε.Κ.Δ.Δ.Α. επίσης ανήκει και το Περιφερειακό Ινστιτούτο Επιμόρφωσης Θεσσαλονίκης (Π.Ι.Ν.Ε.Π.), με επιμορφωτικό έργο.

Η εκπαίδευση των δημοσίων υπαλλήλων διακρίνεται σε αρχική, (που είναι η προεισαγωγική και η εισαγωγική) και συνεχιζόμενη (που έχει να κάνει με επιμόρφωση, με προγράμματα εξειδίκευσης, με μετεκπαίδευση και μεταπτυχιακή εκπαίδευση). Στην Ελλάδα, οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα, λαμβάνουν τυποποιημένη εκπαίδευση διάρκειας δυο εβδομάδων κατά την είσοδό τους στη δημόσια υπηρεσία, εκτός από τους αποφοίτους της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης που εξαιρούνται από αυτό. Επιπλέον, υπάρχει κατά μέσο όρο 3-5 ημέρες εκπαίδευση ετησίως ανά εργαζόμενο (Κτιστάκη, 2020). Η συνεχιζόμενη εκπαίδευση έχει ιδιαίτερη αξία για τους δημόσιους υπαλλήλους, μιας που κατά την πρόσληψη τους δε διαθέτουν τα εξειδικευμένα προσόντα και τις κατάλληλες δεξιότητες για την άσκηση των καθηκόντων τους. Ο λόγος ύπαρξης των παραπάνω δομών είναι η διαβίου επιμόρφωση των δημοσίων υπαλλήλων, καθώς από την πρόσληψη τους λείπουν εκείνα τα εξειδικευμένα προσόντα και οι δεξιότητες που απαιτούνται για να διασφαλιστεί η υψηλή ποιότητα παροχής υπηρεσιών προς τους πολίτες, προς όφελος της ισόρροπης ανάπτυξης και της κοινωνικής συνοχής. Επομένως το κράτος επενδύει στη συνεχιζόμενη κατάρτιση και εκπαίδευση των υπαλλήλων του, συμβαδίζοντας παράλληλα και με τη στρατηγική της Ε.Ε. για την αναδιοργάνωση των δημοσίων διοικήσεων.

4.6 Η κατάταξη της Ελλάδας στους διεθνείς δείκτες ψηφιακού αλφαριθμητισμού και ψηφιακής ωριμότητας

Σύμφωνα με διεθνείς και ευρωπαϊκούς δείκτες, παρά την πρόοδο που σημειώθηκε στην ψηφιακή ωριμότητα της χώρας τα τελευταία χρόνια, η Ελλάδα εξακολουθεί να υστερεί σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες και αναπτυγμένες οικονομίες, ακόμα και μετά την σημαντική βελτίωση που έχει σημειωθεί από την έναρξη της πανδημίας. Η «Εθνική Ψηφιακή Στρατηγική 2016-2021» (Ε.Ψ.Σ., 2016) υπήρξε γνώμονας για την ψηφιακή εξέλιξη της χώρας και την εστίαση σε ευρωπαϊκά πρότυπα, προκειμένου να λειτουργεί αποτελεσματικότερα η Δημόσια Διοίκηση. Μια πρόκληση δηλαδή, που συντέλεσε στην δημιουργία Μεταρρυθμίσεων στην Ελλάδα, είναι η σύμπλευση με τον ευρωπαϊκό ψηφιακό χάρτη και του Ευρωπαϊκού Ιδεώδους (Parliament, Digital Agenda for Europe, 2020).

Η σπουδαιότητα της ανάπτυξης των ψηφιακών δεξιοτήτων για την Ευρώπη φαίνεται από την παρουσίαση στις 9 Μαρτίου 2021 της ψηφιακής πυξίδας για την ψηφιακή δεκαετία 2020-2030. Η Ε.Ε. θεσπίζει τέσσερις βασικούς πυλώνες, τον ψηφιακό μετασχηματισμό των επιχειρήσεων, την ψηφιοποίηση του Δημοσίου, ασφαλείς και βιώσιμες ψηφιακές υποδομές και κυρίως τις ψηφιακές δεξιότητες, με στόχο τουλάχιστον το 80% του πληθυσμού έως το 2030 να διαθέτει τις στοιχειώδεις και άνω των 20 εκατομμυρίων, με σύγκλιση και των δύο φύλων, να είναι ειδικοί στις Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνίας (Commission, Commission of the European Communities, 2021).

- Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (Digital Economy and Society Index, DESI) όπου η χώρα κατατάσσεται στην 27η θέση μεταξύ των 28 χωρών της Ε.Ε. για το 2020, ενώ για το 2021 βελτίωσε την κατάταξή της καταλαμβάνοντας την 25η θέση, με το 30% του πληθυσμού χωρίς καμία ψηφιακή δεξιότητα, το 30% στο βασικό επίπεδο, το 20% ιδιαίτερα χαμηλό και μόλις το 20% σε πολύ προχωρημένο, ενώ για το 2022 έφτασε στην 22η θέση με βαθμολογία 40,1 έναντι 45,7 του μέσου όρου της Ε.Ε. (Υ.Ψ.Δ., 2021).
- Δείκτης Ανάπτυξης Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης (E-Government Development Index, EGDI) όπου η Ελλάδα καταλαμβάνει τη 42η θέση μεταξύ

των 193 κρατών της έρευνας για το 2020, κατέχοντας την 27η θέση ανάμεσα στις 28 χώρες της Ε.Ε.

4.6.1 Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (DESI).

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, συνειδητοποιώντας την κρίσιμη σημασία των ψηφιακών δεξιοτήτων και της συμβολής τους στον ψηφιακό μετασχηματισμό της κοινωνίας και της οικονομίας, παρακολουθεί την ψηφιακή πρόοδο των κρατών μελών από το 2014 μέσω ετήσιων εκθέσεων. Η έκθεση αυτή, που αφορά τον Δείκτη Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (DESI), όπου αναδεικνύει την απόδοση των κρατών μελών με στόχο την αναγνώριση των προτεραιοτήτων, αξιολογώντας μόνο την απόδοση αυτή κατά απόλυτα μεγέθη, αλλά και σε σύγκριση με άλλες χώρες, απεικονίζοντας την ποιότητα και την ποσότητα της εξέλιξης στην ψηφιακή τεχνολογία των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Μιχιώτη & Ρωσσίδης, 2023).

Σύμφωνα με τον DESI, η Ελλάδα, παρά τη συνεχή πρόοδο στον ψηφιακό τομέα, βρίσκεται χαμηλά στην κατάταξη των ευρωπαϊκών χωρών. Συγκεκριμένα, για το 2021, καταλαμβάνει την 25η θέση στο σύνολο των 27 κρατών μελών, με βαθμολογία 37,3 έναντι μέσου όρου της ΕΕ που είναι 50,7. Παρατηρείται βελτίωση στη θέση της, αλλά παραμένει χαμηλή σε κρίσιμους τομείς, όπως οι ψηφιακές δεξιότητες (21η θέση), η συνδεσιμότητα (27η θέση), η ενσωμάτωση της τεχνολογίας στις επιχειρήσεις (22η θέση) και οι ψηφιακές δημόσιες υπηρεσίες (26η θέση) (Υ.Ψ.Δ., 2021).

Η Ελλάδα, στην παράμετρο του Ανθρώπινου Κεφαλαίου για το 2022, κατατάσσεται στην 22η θέση, με βαθμολογία 40,1 έναντι 45,7 του μέσου όρου της Ε.Ε. Παρότι έχει σημειώσει αξιόλογη πρόοδο σε σχέση με τα προηγούμενα έτη, εξακολουθεί να υστερεί από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο σε όλες τις υποκατηγορίες της παραμέτρου, γεγονός που χρήζει περαιτέρω διερεύνησης. Πιο συγκεκριμένα, οι χαμηλές επιδόσεις της Ελλάδας αναφέρονται στον περιορισμένο αριθμό εργαζομένων με προχωρημένες δεξιότητες σε τεχνολογίες πληροφορικής (ποσοστό 22% σε σχέση με 26% για την Ε.Ε.), και στο ιδιαίτερα χαμηλό ποσοστό ειδικών σε Τ.Π.Ε. σε σχέση με το σύνολο του εργατικού δυναμικού (το εν λόγω ποσοστό ανέρχεται σε 2.8%, έναντι του 4.5% του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης). Η Ελλάδα, μέσω του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης σε συνεργασία με

πολλούς άλλους φορείς, έχει αναπτύξει μία στρατηγική για την καλλιέργεια ψηφιακών δεξιοτήτων. Η Εθνική Ακαδημία Ψηφιακών Ικανοτήτων, που ξεκίνησε το 2021, αποτελεί τον βασικό φορέα ανάπτυξης της ψηφιακής εκπαίδευσης, για εργαζόμενους του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα (Υ.Ψ.Δ., 2021). Ιδιαίτερη προσοχή αποδίδεται στην πρόοδο των ψηφιακών δεξιοτήτων των δημοσίων υπαλλήλων από το Υπουργείο Εσωτερικών και το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, διοργανώνοντας εξειδικευμένα προγράμματα κατάρτισης (Papapolychroniadis, Rossidis, & Aspridis, 2017) Παράλληλα, σχεδιάζονται αναβαθμισμένα προγράμματα σπουδών στους τομείς της Πληροφορικής και των Επικοινωνιών από το ελληνικό Υπουργείο Παιδείας, τα οποία δύνανται να συμβάλουν στη συνολική ανάπτυξη των ψηφιακών δεξιοτήτων των πολιτών.

Πίνακας 3. DESI

1 Ανθρώπινο κεφάλαιο	Ελλάδα		ΕΕ	
	κατάταξη	βαθμολογία	κατάταξη	βαθμολογία
ΔΕΙΚΤΗΣ DESI 2022	22	40,1	22	45,7

	ΔΕΙΚΤΗΣ DESI 2020	ΔΕΙΚΤΗΣ DESI 2021	ΔΕΙΚΤΗΣ DESI 2022	ΔΕΙΚΤΗΣ DESI 2022
1α1 Τουλάχιστον βασικές ψηφιακές δεξιότητες	ά.α.	ά.α.	52 %	54 %
% των ατόμων			2021	2021
1α2 Ψηφιακές δεξιότητες πέραν των βασικών	ά.α.	ά.α.	22 %	26 %
% των ατόμων			2021	2021
1α3 Τουλάχιστον βασικές δεξιότητες δημιουργίας ψηφιακού περιεχομένου³	ά.α.	ά.α.	62 %	66 %
% των ατόμων			2021	2021
1β1 Ειδικοί ΤΠΕ	2,0 %	2,1 %	2,8 %	4,5 %
% των εργαζομένων ηλικίας 15-74 ετών	2019	2020	2021	2021
1β2 Γυναίκες ειδικοί ΤΠΕ	22 %	29 %	21 %	19 %
% των ειδικών στις ΤΠΕ	2019	2020	2021	2021
1β3 Επιχειρήσεις που παρέχουν κατάρτιση ΤΠΕ	15 %	12 %	12 %	20 %
% των επιχειρήσεων	2019	2020	2020	2020
1β4 Πτυχιούχοι ΤΠΕ	3,1 %	3,4 %	3,5 %	3,9 %
% των πτυχιούχων	2018	2019	2020	2020

Πηγή: Digital Economy and Society Index 2022 Greece

4.6.2 Δείκτης Ανάπτυξης Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης (E-Government Development Index).

Ο Δείκτης Ανάπτυξης Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης (EGDI) αξιολογεί την ανάπτυξη της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, εστιάζοντας σε τρεις κύριες διαστάσεις: την παροχή ηλεκτρονικών υπηρεσιών, τη συνδεσιμότητα τηλεπικοινωνιών και το ανθρώπινο δυναμικό. Το 2020, η Ελλάδα κατέλαβε την 42η θέση σε παγκόσμιο επίπεδο (193 χώρες) και την προτελευταία θέση στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αλλά βελτίωσε την επίδοσή της το 2022, καταλαμβάνοντας την 33η θέση συνολικά και την 16η στην Ε.Ε. των 27 (Nations, 2020).

4.7 Αναγκαιότητα κατάρτισης και επανακατάρτισης δεξιοτήτων

Κατά την εποχή της τέταρτης βιομηχανικής επανάστασης και της γρήγορης ψηφιακής μεταμόρφωσης της οικονομίας και της κοινωνίας, η ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων είναι ζωτικής σημασίας για την απόκτηση και διατήρηση των θέσεων εργασίας, καθώς και για την ενεργή συμμετοχή των ατόμων στα κοινωνικά δρώμενα. Ο ρόλος - κλειδί των δεξιοτήτων στην προσαρμοστικότητα του ατόμου σε αυτές τις εξελίξεις είναι καθοριστικός, καθώς αυτές επηρεάζουν όλες τις εκφάνσεις της ζωής του. Μέσω της εξάπλωσης των νέων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών στην καθημερινότητα των πολιτών, οι κυβερνήσεις και οι εργοδότες πλέον έχουν αυξημένες προσδοκίες από το εργατικό δυναμικό καθώς ήδη αυτό εκπαιδεύεται στην χρήση τους, για την συναλλαγή του με τις δημόσιες υπηρεσίες. Η πρόσβαση πλέον σε δημόσιες υπηρεσίες αναμορφώνεται και απαιτεί από τους χρήστες, καθώς και από τους παρόχους των υπηρεσιών και τη δημόσια διοίκηση, να αποκτήσουν επαρκείς και παράλληλα ανεπτυγμένες ψηφιακές ικανότητες. Οι δημόσιες υπηρεσίες συνεχώς αναβαθμίζονται και ψηφιοποιούνται, γεγονός που προϋποθέτει την ανάπτυξη των ψηφιακών δεξιοτήτων και την προσπάθεια κατανόησης του ψηφιακού κόσμου μέσω της ενσωμάτωσης αυτού σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης και κατάρτισης (Ε.Ε., Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2021). Η εφαρμογή, λοιπόν, της εξ αποστάσεως εργασίας φέρνει στο προσκήνιο ζητήματα σχετικά με την επάρκεια των ψηφιακών γνώσεων και δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εκτέλεση καθημερινών εργασιών, θέτει νέα ερωτήματα για το περιεχόμενο εργασίας και τα αντικείμενα απασχόλησης, ενώ, παράλληλα, αναδεικνύει και

προβληματισμούς που αφορούν στην επάρκεια και καταλληλότητα των ήδη χρησιμοποιούμενων τεχνολογικών λύσεων, διαδικασιών και ευρύτερων συστημάτων διοίκησης των επιχειρήσεων και των οργανισμών (ΣΕΒ, Επαγγέλματα και ψηφιακές δεξιότητες, 2020).

Οι ποικίλες συνέπειες της πανδημίας ενίσχυσαν τη ζήτηση για ψηφιακές δεξιότητες, ιδίως σε επαγγέλματα που δεν είχαν στο παρελθόν άμεση σχέση με την τεχνολογία (Λιντζέρης, «Τεχνολογική αλλαγή, ψηφιοποίηση, εργασία και δεξιότητες», 2020). Η ανάπτυξη και η επιτυχημένη χρήση αυτών των δεξιοτήτων αποδείχθηκαν καθοριστικές για την προσαρμογή και την ανθεκτικότητα των ατόμων και των οργανισμών στις νέες συνθήκες που δημιουργήθηκαν εξαιτίας της πανδημίας (Ansell, Sorensen, & Torfing, 2020). Σε μερικές ωστόσο περιπτώσεις, η ίδια η πανδημία ήταν αυτή που επιδείνωσε το χάσμα των ψηφιακών δεξιοτήτων, ενώ ταυτόχρονα ανέδειξε νέες ανισότητες που δεν υφίσταντο τα προηγούμενα έτη. Πολλοί άνθρωποι είτε δεν διαθέτουν τον απαιτούμενο βαθμό ψηφιακών δεξιοτήτων, είτε βρίσκονται σε περιβάλλοντα εργασίας ή εκπαίδευσης που υστερούν σε υλικοτεχνικές υποδομές ή σε επίπεδο ψηφιοποίησης (Ε.Ε., Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2021).

Η πανδημία και οι επιπτώσεις της στην καθημερινή ζωή και στην οικονομία ανέδειξαν την κρίσιμη σημασία της ψηφιακής μετασχηματιστικής διαδικασίας σε κάθε τομέα της κοινωνίας και της οικονομίας της ΕΕ. Για παράδειγμα, περίπου 4 στους 10 εργαζόμενους άρχισαν να ασκούν τηλεργασία κατά τη διάρκεια των περιοριστικών μέτρων, ενισχύοντας την ανάγκη για εκσυγχρονισμό των ψηφιακών δεξιοτήτων (Ε.Ε., Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2021). Οι βασικές ψηφιακές δεξιότητες είναι πλέον απαραίτητες για πολλούς επαγγελματικούς τομείς, ενισχύοντας τη σημασία τους στην επαγγελματική πορεία και την προσωπική ανάπτυξη κάθε ατόμου. Η έλλειψή τους μπορεί να δυσκολέψει τους ενήλικες σε πολλά επίπεδα, ιδίως όσους είναι μεγαλύτερης ηλικίας, με χαμηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο και άνεργοι, σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο το 2021 (Ε.Ε.Σ., 2021). Επομένως, η ανάγκη λήψης αποφάσεων και υλοποίησης πολιτικών κατάλληλων για την ενίσχυση των δεξιοτήτων καθώς και προώθησης του επαγγελματικού προσανατολισμού καθίστανται επείγουσες και επιβεβλημένες. Η ανάγκη για επιπλέον ψηφιακές μεταρρυθμίσεις είναι επείγουσα, ενώ η απαίτηση για

τεχνογνωσία στην εφαρμογή είναι εμφανής (Ανθόπουλος, 2021). Η ανάπτυξη μιας στρατηγικά προσανατολισμένης ψηφιακής πολιτιστικής συνειδητότητας, με παράλληλη προώθηση ψηφιακών δεξιοτήτων, σε συνδυασμό με την ενδυνάμωση των ψηφιακών δημόσιων υπηρεσιών, θα θέσουν τις βάσεις για τη συμπόρευση της χώρας με την Ευρωπαϊκή Ένωση (Guha & Chakrabarti, 2014). «Οι ψηφιακές δεξιότητες γίνονται το βασικό στρατηγικό εργαλείο που θα βοηθήσει τη μετάβαση της ευρωπαϊκής οικονομίας σε δυναμική, έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη» (Τσακανίκας, Danchev, Γιωτόπουλος, Κόρρα, & Παύλου, Υιοθέτηση των ΤΠΕ και ψηφιακή ανάπτυξη στην Ελλάδα, 2014).

Κεφάλαιο 5 : Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.)

5.1 Εισαγωγή

Η εμφάνιση της πανδημίας προκάλεσε σημαντικές αλλαγές στην καθημερινότητα, επηρεάζοντας κυρίως τον τρόπο λειτουργίας της εργασίας, καθώς και το ευρύτερο σύστημα διακυβέρνησης και παροχής υπηρεσιών της χώρας. Συνεπώς, η έλευση της ψηφιακής εποχής σε όλους τους τομείς της απασχόλησης και της διοίκησης των δημοσίων υπηρεσιών, αναδείχθηκε ως μία από τις κύριες προτεραιότητες και προϋποθέσεις για τη δημιουργία μιας νέας εποχής στον τομέα της απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α., Δ.ΥΠ.Α.ΕΞΑΜΗΝΙΑΙΟ ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ, 2022). Όπως προκύπτει, η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης, τόσο σε καιρούς οικονομικής κρίσης όσο και κατά την διάρκεια της πανδημίας, ανέλαβε κορυφαίο ρόλο στην διάσωση της οικονομίας, ειδικά στην διατήρηση και εξισορρόπηση της απασχόλησης και στην αντιμετώπιση των ανισοτήτων που προκύπτουν από την ανεργία. Η Δ.ΥΠ.Α. δημιουργώντας και εφαρμόζοντας διαρκώς νέες πολιτικές και προγράμματα, κατέστησε ακόμη πιο αναγκαίο και ενεργή στα κοινωνικά και οικονομικά δρώμενα της χώρας. Ο εκσυγχρονισμός των κυβερνητικών λειτουργιών γενικότερα και της Δ.ΥΠ.Α. ειδικότερα, είναι ζωτικής σημασίας, καθώς διευκολύνει την παροχή προηγμένων, εξατομικευμένων, προσαρμοσμένων, προσβάσιμων και δωρεάν δημόσιων υπηρεσιών στον πολίτη. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η ηλεκτρονική διακυβέρνηση είναι η χρήση της τεχνολογίας πληροφοριών και επικοινωνιών στις δημόσιες διοικήσεις μαζί με οργανωτικές μεταρρυθμίσεις και νέες δεξιότητες για τη

βελτίωση των δημόσιων υπηρεσιών, των δημοκρατικών διαδικασιών και την υποστήριξη της δημόσιας πολιτικής της χώρας (Commission, Commission of the European Communities, 2005).

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης πρώην Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.). Η Δ.ΥΠ.Α. έχει ως στόχο την εφαρμογή και ενίσχυση της κυβερνητικής πολιτικής για την απασχόληση και τη μείωση της ανεργίας. Αποτελεί τον κεντρικό πυλώνα του κοινωνικού κράτους και τον επιχειρησιακό βραχίονα για την καταπολέμηση της ανεργίας. Συμβάλλει στη διαμόρφωση αυτής της πολιτικής και προσφέρει στήριξη στους ανέργους, ειδικά στις ευπαθείς κοινωνικές ομάδες, μέσω διαφόρων πολιτικών και προγραμμάτων, όπως η ασφάλιση κατά της ανεργίας και η υποστήριξη στην αναζήτηση εργασίας. Παρέχει επίσης την δυνατότητα κατάρτισης και επανακατάρτισης στους ανέργους και τους εργαζόμενους, ενώ συνδέεται ενεργά με την αγορά εργασίας και αφουγκράζεται τις σύγχρονες ανάγκες. Με το νόμο υπ' αριθμ. 4921, εκσυγχρονίζεται προς μια ευέλικτη ευρωπαϊκή Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης, ενισχύοντας την επανένταξη στην αγορά εργασίας και την ανάπτυξη των ανθρώπινων δεξιοτήτων των πολιτών της χώρας (Δ.ΥΠ.Α., Ο ρόλος της Δ.ΥΠ.Α., 2024). Αρχικά, γίνεται ιστορική αναδρομή στον θεσμό του οργανισμού αυτού, αποτυπώνεται η διοικητική και οργανωτική του διάρθρωση, γίνεται μνεία στις παθητικές και ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που υλοποιεί και ιδίως στην κατάρτιση και ανάπτυξη των δεξιοτήτων των αναζητούντων εργασία και των εργαζομένων υπό το πρίσμα των νέων απαιτήσεων του ψηφιακού μετασχηματισμού της υπηρεσίας, αλλά και της εισαγωγής των νέων τεχνολογιών επικοινωνίας και πληροφορικής στην νοοτροπία του οργανισμού.

5.2 Ιστορική αναδρομή του οργανισμού

Τα πρώτα Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας (Γ.Ε.Ε.) ιδρύθηκαν το 1922 και αποτελούν την απαρχή του σημερινού οργανισμού. Με το Νομοθετικό διάταγμα (Ν.Δ.) 2961/54, ιδρύεται ο Οργανισμός Απασχολήσεως και Ασφαλίσεως Ανεργίας (Ο.Α.Α.Α.) ως νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου που υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας. Ακολούθως, με το Ν.Δ. 212/69 συστήνεται ο Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) ένας καινοτόμος για την εποχή οργανισμός με

υψηλού επιπέδου προδιαγραφές, γεγονός που αποτυπώνεται και από το ότι το 1996, με τον ν.2434/96, ο Ο.Α.Ε.Δ. ορίζεται ως Εθνικός Φορέας Απασχόλησης, ενώ θεσμοθετείται η νέα τριμερούς εκπροσώπησης σύνθεση του Διοικητικού του Συμβουλίου (κράτος και κοινωνικοί εταίροι).

Το 2001, ο Ο.Α.Ε.Δ. αποκτά τη σύγχρονη μορφή του με τον νόμο 2956/2001, ενώ ταυτόχρονα δημιουργούνται τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης (Κ.Π.Α.) ως νέες σύγχρονες υπηρεσίες που αντικαθιστούν τα Παρατηρητήρια Απασχόλησης. Επιπλέον, με τους νόμους 2956/2001 και 3586/2007 αντίστοιχα ιδρύονται οι ανώνυμες εταιρείες Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική-Πληροφορική Α.Ε. (Π.Α.Ε.Π.) και Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε., όπου με τον νόμο 3996/2011 καταργήθηκαν και λειτουργούν ως αυτόνομα Ν.Π.Ι.Δ. Το 2003 προκειμένου να υπάρξει συντονισμός λειτουργικά και οργανωτικά μεταξύ των διαφόρων Κ.Π.Α., ιδρύθηκε η Ειδική Υπηρεσία Κ.Π.Α., με κριτήρια λειτουργίας που συμβαδίζουν με τη λογική λειτουργίας της ιδιωτικής οικονομίας (ν. 3144/2003). Τρία χρόνια μετά, το 2006 τα Κ.Π.Α. μετονομάστηκαν σε ΚΠΑ2, σύμφωνα με τον Ν. 3518/2006, προκειμένου να μετατραπούν σε υπηρεσίες μίας στάσης για την προώθηση της απασχόλησης, αλλά και για τη διαχείριση των επιδοματικών πολιτικών. Με τον τρόπο αυτό δημιουργήθηκαν ενιαίες τοπικές υπηρεσίες εξυπηρέτησης για τις παθητικές, αλλά και για τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης πιστοποιημένες με το σύστημα διασφάλισης ποιότητας ISO 9001:2008.

Στη συνέχεια, κατά την διάρκεια της οικονομικής κρίσης και ενώ η χώρα εφάρμοζε τα προγράμματα δημοσιονομικής προσαρμογής, το 2011 η Ειδική Υπηρεσία Κ.Π.Α. αντικαταστάθηκε από τη Διεύθυνση Συντονισμού και Ανάπτυξης Δικτύου Υπηρεσιών Απασχόλησης, στα πλαίσια μετατροπής των ΚΠΑ2 σε υπηρεσίες εξυπηρέτησης μίας στάσης (Ν. 3996/2011). Περαιτέρω, με τον Ν. 4144/2013 ο Ο.Α.Ε.Δ. μετατράπηκε σε καθολικό διάδοχο των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου που αφορούν την στεγαστική πολιτική και πιο συγκεκριμένα του Οργανισμού Εργατικής Εστίας (Ο.Ε.Ε.) και του Οργανισμού Εργατικής Κατοικίας (Ο.Ε.Κ.) αναλαμβάνοντας το σύνολο των υποχρεώσεων, αλλά και των δικαιωμάτων τους. Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι από το 2012 έως και το 2018 σχεδιάστηκε, προετοιμάστηκε και υλοποιήθηκε το πρόγραμμα αναδιοργάνωσης του Ο.Α.Ε.Δ. με τίτλο «Επαναπροσδιορισμός του Επιχειρησιακού Μοντέλου του Ο.Α.Ε.Δ.»

(Reengineering). Οι δομικές αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στον οργανισμό επιδίωξαν να προωθήσουν την αναβάθμιση του ρόλου του ως διαμεσολαβητή στην αγορά εργασίας μεταξύ της προσφοράς και ζήτησης εργασίας, ενώ ταυτόχρονα επεκτάθηκαν στον τομέα της ψηφιακής και τεχνολογικής προόδου και τη δημιουργία μιας ηλεκτρονικής εξυπηρέτησης των πολιτών (ΔΥΠΑ e services).

Το έτος 2022 σηματοδοτεί την έναρξη μιας νέας εποχής για τον Ο.Α.Ε.Δ., ενός νέου οργανογράμματος και μιας σειράς καινοτομιών που συνθέτουν στη μεταμόρφωσή του στη σημερινή Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.), η οποία ακολουθεί τις βέλτιστες ευρωπαϊκές πρακτικές. Η μεταμόρφωση αυτή περιλάμβανε την αναδιοργάνωση της λειτουργίας του, τη δημιουργία προηγμένων εργαλείων για την ενίσχυση της απασχόλησης και τη βελτίωση του συστήματος κατάρτισης. Η νέα σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου, η σύσταση Συμβουλίου Κοινωνικών Εταίρων και η μεταβίβαση αρμοδιοτήτων του Διοικητή της Δ.ΥΠ.Α. σε τρεις διακριτούς Υποδιοικητές μαρτυρούν τον νέο χαρακτήρα του οργανισμού. Η μεταμόρφωση αυτή περιλαμβάνει επίσης, την εισαγωγή νέων ψηφιακών εργαλείων, όπως την ψηφιακή κάρτα της Δ.ΥΠ.Α., το ψηφιακό μητρώο, το ψηφιακό ατομικό σχέδιο δράσης, καθώς και τη θέσπιση επιδόματος εργασίας για τους επιδοτούμενους ανέργους που βρίσκουν μόνοι τους εργασία. Επιπλέον, βελτιώνεται ο μηχανισμός ανάλυσης των αναγκών της αγοράς εργασίας, με σκοπό να εξασφαλιστεί η αποτελεσματική προσαρμογή των προγραμμάτων της Δ.ΥΠ.Α. στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς. Επιπρόσθετα, δημιουργείται το Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού με στόχο την ανάπτυξη της Εθνικής Στρατηγικής για τις Δεξιότητες και τη θέσπιση του Ατομικού Λογαριασμού Δεξιοτήτων, ενός ηλεκτρονικού εργαλείου που επιτρέπει στον πολίτη να καταγράφει τους διαθέσιμους πόρους και τις δεξιότητές του, καθώς και τις καταρτίσεις και τις πιστοποιήσεις που έχει αποκτήσει κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής του ζωής. Επιπλέον, μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης για τις Δεξιότητες (skills.gov.gr), πολίτες και φορείς μπορούν να ενημερώνονται για θέματα δεξιοτήτων και προγραμμάτων κατάρτισης. Πρόκειται για μια νέα αρχή για την ευρωπαϊκή Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης που στοχεύει στην αύξηση της απασχόλησης, τη μείωση της ανεργίας και την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής (Δ.ΥΠ.Α., Ιστορική Εξέλιξη, 2024).

5.3 Διοικητική και Οργανωτική διάρθρωση του οργανισμού

Σχετικά με την διοικητική και οργανωτική διάρθρωση του οργανισμού, αποτελείται από την Κεντρική Υπηρεσία (Διοίκηση), καθώς και από οκτώ (8) Περιφερειακές Διευθύνσεις, οι οποίες και εποπτεύουν και συντονίζουν το έργο του Οργανισμού. Οι επιμέρους μονάδες του οργανισμού φέρουν ευθύνη για την υλοποίηση του έργου του και απαρτίζονται από 117 Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (Κ.Π.Α.2), καθώς και από 2 Γραφεία Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων (Γραφεία Ε.Κ.Ο.) και Εκπαιδευτικές Μονάδες, που αποτελούνται από 51 Επαγγελματικές Σχολές (ΕΠΑ.Σ) Μαθητείας, 7 Πειραματικές Επαγγελματικές Σχολές (Π.ΕΠΑ.Σ.), 30 Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ), 6 Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης Ενηλίκων (Κ.Ε.Κ), 2 Σχολές ΚΕΚ – ΑΜΕΑ, 30 Γραφεία Διασύνδεσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (ΓΔΕΕ) και 26 Βρεφονηπιακούς Σταθμούς.

Πιο συγκεκριμένα, όσον αφορά την Κεντρική Υπηρεσία του οργανισμού, αυτή αποτελείται από τέσσερις Γενικές Διευθύνσεις, οι οποίες κατευθύνουν και συντονίζουν το έργο της αρμοδιότητάς τους. Ειδικότερα, οι διευθύνσεις αυτές είναι η Α'- Γενική Διεύθυνση Εργατικού Δυναμικού, η Β'- Γενική Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών, η Γ'- Γενική Διεύθυνση Υποστήριξης & Ψηφιακής Διακυβέρνησης και τέλος η Δ'- Γενική Διεύθυνση Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η αρμοδιότητα των 8 Περιφερειακών Διευθύνσεων είναι η διασφάλιση της αποκεντρωμένης λειτουργίας του Οργανισμού μέσω του συντονισμού, της εποπτείας και της υποστήριξης των τοπικών οργανικών μονάδων, της κάλυψης των αναγκών που προκύπτουν για την εξέταση ενστάσεων, κατά την εφαρμογή των ενεργητικών και παθητικών πολιτικών από τα κατά τόπους Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης 2 και τα Γραφεία ΕΚΟ, της απρόσκοπτης λειτουργίας των κατά τόπους Εκπαιδευτικών Δομών & Βρεφονηπιακών Σταθμών και της διοικητικής, οικονομικής και πληροφορικής υποστήριξης στην εφαρμογή πολιτικών.

8 Περιφερειακές Υπηρεσίες

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

1. Αττικής,
2. Πειραιώς & Νήσων,
3. Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης,
4. Κεντρικής & Δυτικής Μακεδονίας,
5. Ηπείρου,
6. Θεσσαλίας,
7. Κρήτης και
8. Πελοποννήσου

Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση (Κ.Π.Α.2)

Τα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (Κ.Π.Α.2) της Δ.ΥΠ.Α. λειτουργούν σε επίπεδο Υποδιεύθυνσης ή Τμήματος απαρτίζοντας ενιαία σημεία εξυπηρέτησης για ανέργους, εργαζόμενους και επιχειρήσεις. Σε αυτές τις επιμέρους δομές παρέχονται βασικές υπηρεσίες για την προώθηση της απασχόλησης και την ασφάλιση της ανεργίας. Ενδεικτικά, μπορούν και αξίζει να αναφερθούν, η εξατομικευμένη προσέγγιση, η συμβουλευτική και η τοποθέτηση σε θέση απασχόλησης των πολιτών, η παροχή επιδομάτων και άλλων παθητικών πολιτικών και η εφαρμογή και η διαχείριση προγραμμάτων και ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Επίσης, λειτουργούν 2 Γραφεία Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων (Αθηνών και Θεσσαλονίκης), τα οποία έχουν ως στόχο την ένταξη στην αγορά εργασίας των ομάδων που απειλούνται από κοινωνικό αποκλεισμό.

Μονάδες Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΠΑΣ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ-ΙΕΚ ΔΥΠΑ-ΚΕΚ ΔΥΠΑ)

Οι Μονάδες Εκπαίδευσης και Κατάρτισης της Δ.ΥΠ.Α. λειτουργούν επίσης σε επίπεδο Τμήματος υπό τις Περιφερειακές Διευθύνσεις. Η Δ.ΥΠ.Α. εφαρμόζει το σύστημα της Μαθητείας στις Επαγγελματικές Σχολές της χώρας, συνδυάζοντας την εκπαίδευση στην τάξη με την πρακτική άσκηση σε επιχειρήσεις. Σκοπός είναι η απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας και η προετοιμασία για την ένταξη των εκπαιδευόμενων στην αγορά εργασίας. Το σύστημα αυτό on the job-training έχει αποδειχθεί αποτελεσματικό, καθώς πολλοί μαθητές συνεχίζουν να εργάζονται στις επιχειρήσεις όπου κάνουν την πρακτική τους άσκηση. Το 2021, η Δ.ΥΠ.Α. ίδρυσε επτά νέες Πειραματικές Επαγγελματικές Σχολές Μαθητείας, με τρεις ειδικότητες στον τομέα του τουρισμού και της φιλοξενίας ενισχύοντας έτσι την προοπτική επαγγελματικής αποκατάστασης των μαθητών μετά το πέρας των σπουδών τους σε διακεκριμένες επιχειρήσεις του τουριστικού κλάδου. Επίσης, η Δ.ΥΠ.Α. διαθέτει πανελλαδικά 31 Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.) για αρχική επαγγελματική κατάρτιση μετά το Λύκειο. Μέσα από αυτές τις δομές, η Δ.ΥΠ.Α. στοχεύει στην επαγγελματική κατάρτιση, στην ανάπτυξη των απαραίτητων δεξιοτήτων και των προσόντων και στην παροχή επιστημονικών, τεχνικών, επαγγελματικών και πρακτικών γνώσεων στους νέους.

Η Δ.ΥΠ.Α. λειτουργεί δύο ειδικές δομές εκπαίδευσης για άτομα με αναπηρία: τη Σχολή Επαγγελματικής Κατάρτισης ΑμεΑ στο Γαλάτσι και το Εκπαιδευτικό Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης Εφήβων και Νέων με Ειδικές Ανάγκες (ΕΚΕΚ ΑμεΑ) στη Λακκιά Θεσσαλονίκης. Αυτές οι δομές αποσκοπούν στην παροχή επαγγελματικής κατάρτισης, τόσο θεωρητικής, όσο και πρακτικής και στην ενσωμάτωση των άνεργων ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας σε συνδυασμό με την παροχή ψυχοκοινωνικής και συμβουλευτικής υποστήριξης από ειδικό επιστημονικό προσωπικό (Δ.ΥΠ.Α., Διοικητική Οργάνωση και Διάρθρωση της ΔΥΠΑ, 2024).

5.4 Πολιτικές απασχόλησης

5.4.1 Εισαγωγή.

Αναμφίβολα, όπως έχει ήδη αναφερθεί, η απασχόληση είναι ιδιαίτερα σημαντική τόσο για την οικονομία, όσο και για τη κοινωνία, αλλά ακόμη και για το ίδιο το

άτομο. Όταν το άτομο βρεθεί εκτός εργασιακής σχέσης πέρα από το άγχος και την ανασφάλεια που βιώνει το ίδιο, δημιουργούνται κοινωνικές ανισορροπίες, οι οποίες θα πρέπει να γίνουν διαχειρίσιμες μέσω της διαμόρφωσης έξυπνων κυβερνητικών πολιτικών. Οι πολιτικές απασχόλησης αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο της κρατικής πολιτικής με στόχο να προάγουν την αύξηση και την ποιοτική βελτίωση της απασχόλησης. Δεν θα έπρεπε να παραλείψουμε σε αυτό το σημείο ότι σε τέτοιου είδους δυσμενείς καταστάσεις υγειονομικών, περιβαλλοντικών και κοινωνικοπολιτικών κρίσεων για το άτομο είναι αναγκαία η αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών και η αναζήτηση ευέλικτων μορφών εργασίας, αλλά και η αναγκαία στις μέρες μας απόκτηση ικανοποιητικού επιπέδου δεξιοτήτων, μέσω των οποίων ο εργαζόμενος να αποδίδει το μέγιστο δυνατόν. Καθώς η τεχνολογία προχωρά και η ψηφιοποίηση της εργασίας γίνεται όλο και πιο εντατική, οι απαιτήσεις σε δεξιότητες στον τομέα των Τεχνολογιών Πληροφόρησης και Επικοινωνίας (Τ.Π.Ε.) συνεχώς αυξάνονται. Ως εκ τούτου, οι εργαζόμενοι που δεν έχουν αυτές τις δεξιότητες είναι σε κίνδυνο είτε να είναι ψηφιακά αναλφάβητοι, είτε να υστερούν σε σχέση με άλλους όσον αφορά τις ψηφιακές δεξιότητες (Δεδουσόπουλος, 2000).

Στις μέρες μας σοβαρό πρόβλημα αποτελεί η τεχνολογική ανεργία, καθώς συνεχώς υπάρχει μείωση των θέσεων εργασίας λόγω ελλειπών γνώσεων σε σύγκριση με τις τεχνολογικές εξελίξεις που συμβαίνουν στη παραγωγική διαδικασία. Επομένως, για να αντιμετωπιστεί η τεχνολογική ανεργία, απαιτούνται παρεμβάσεις που προάγουν τη συνεχή κατάρτιση και εκπαίδευση των εργαζομένων και των αναζητούντων εργασία μέσω πολιτικών απασχόλησης που υποστηρίζουν τη διαρκή μάθηση (Βαρδαλαχάκης, 2018).

5.4.2 Παθητικές Πολιτικές Απασχόλησης.

Αρχικά, οι παθητικές πολιτικές απασχόλησης αναφέρονται σε μέτρα ασφάλισης της ανεργίας μέσω της παροχής επιδομάτων στον άνεργο ως αντιστάθμισμα της εξόδου του από την αγορά εργασίας, καθώς επίσης και σε παροχές κοινωνικής πολιτικής και κοινωνικής προστασίας (Δ.ΥΠ.Α., Ο ρόλος της Δ.ΥΠ.Α., 2024). Στόχος αυτής της επιδοματικής πολιτικής είναι η διατήρηση του βιοτικού επιπέδου του ανέργου και της παροχής του απαιτούμενου χρόνου ώστε να προβεί σε αναζήτηση της κατάλληλης θέσης εργασίας με βάση τα προσόντα και τις γνώσεις του. Ταυτόχρονα,

όταν παρέχεται τέτοια προστασία, ο αναζητών εργασία ενθαρρύνεται να αναπτύξει πρόσθετες δεξιότητες, επειδή νιώθει ασφάλεια, και ως αποτέλεσμα, μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση της αποδοτικότητας του και της εξέλιξής του ως ατόμου. Οι πολιτικές αυτές συμβατικά χαρακτηρίζονται παθητικές, διότι δεν αντιμετωπίζουν την αιτία της ανεργίας, αλλά στοχεύουν στην απομείωση των αρνητικών συνεπειών στο άτομο κυρίως μέσω της παροχής κάποιου τύπου εισοδηματικής στήριξης (Καραμεσίνη & Ιωαννίδης, 2023). Είναι ουσιώδες το επίδομα ανεργίας να έχει σχεδιαστεί με τρόπο που να μην αποτρέπει την ενεργό αναζήτηση εργασίας και να μη λειτουργεί ως απλή ασφάλεια για τον άνεργο και να τον καθησυχάζει. Εκτός από τον τρόπο καταβολής του, απαιτείται παρακολούθηση των κατάλληλων δεικτών, προκειμένου να διατηρείται μια ισορροπία ανάμεσα στην υποστήριξη των ανέργων, τη διατήρηση του επιπέδου διαβίωσής τους και την επιστροφή τους στην αγορά εργασίας (Κατσανέβας, 1986).

Με βάση τα παραπάνω τον Φεβρουάριο του 2023 ενεργοποιήθηκε μια νέα παροχή, η δυνατότητα δηλαδή υποβολής αίτησης για το "επίδομα εργασίας" στους επιδοτούμενους άνεργους που βρήκαν μόνοι τους εργασία και δεν καθησυχάστηκαν στην καταβολή του επιδόματος είτε τακτικής, είτε μακροχρόνιας επιδότησης. Αυτό το νέο επίδομα, εγκριθέν μέσω του νόμου "Δουλειές Ξανά", αποτελεί κίνητρο για τη γρήγορη επανένταξη τους στην αγορά εργασίας. Μέσω αυτής της πρόβλεψης, οι επιδοτούμενοι που θα προσλαμβάνονται κατά τη διάρκεια της επιδότησής τους θα συνεχίσουν να λαμβάνουν το 50% της επιδότησής τους μέχρι τη λήξη της περιόδου επιδότησης τους. Το επίδομα αυτό δεν χορηγείται παραπάνω από μία φορά εντός της ίδιας τριετίας και η διαδικασία υποβολής αίτησης για την παροχή γίνεται με την είσοδο στην πλατφόρμα της Δ.ΥΠ.Α. μέσω των κωδικών TaxisNet (Δ.ΥΠ.Α., Άνοιξε η πλατφόρμα για το επίδομα εργασίας, 2023).

Επίσης, εντός του πλαισίου της κοινωνικής πολιτικής και των κοινωνικών παροχών, περιλαμβάνονται η παροχή επιδόματος μητρότητας, καθώς και η λειτουργία των Βρεφονηπιακών σταθμών, οι οποίοι αποσκοπούν στη φροντίδα και προστασία των παιδιών του εργατικού δυναμικού. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω της λειτουργίας των βρεφονηπιακών σταθμών της Δ.ΥΠ.Α. ή μέσω συνεργασιών με άλλους αρμόδιους φορείς (ΦΕΚ Α'75/18-04-2022).

5.4.3 Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης.

Στόχος των ενεργητικών πολιτικών είναι να δημιουργηθούν περισσότερες ευκαιρίες εργασίας και να βελτιωθεί η κατάσταση των ανέργων. Στην Ελλάδα, αυτές οι πολιτικές εφαρμόζονται από τη δεκαετία του '90, με την Δ.ΥΠ.Α. να είναι ο κύριος φορέας παροχής τους. Συγκεκριμένα, περιλαμβάνουν πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της απασχόλησης και τη δημιουργία θέσεων στον ιδιωτικό τομέα, καθώς και προγράμματα που στοχεύουν στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού (Σακελλαρόπουλος, 2011).

Εδώ εντάσσονται πολιτικές όπως (Δ.ΥΠ.Α., Ο ρόλος της Δ.ΥΠ.Α., 2024):

- Υπηρεσίες Συμβουλευτικής (Εξατομικευμένη Προσέγγιση, Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Επαναπροσανατολισμός, Συμβουλευτική Τεχνικών Αναζήτησης Εργασίας και Συμβουλευτική Ανάλυσης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών).
- Προώθηση της Απασχόλησης, με προγράμματα μείωσης α) του μισθολογικού κόστους εργασίας, β) του μη μισθολογικού κόστους εργασίας μέσω της επιχορήγησης των ασφαλιστικών εισφορών, διευκολύνοντας τη μετάβαση στην εργασία, με έμφαση στις ομάδες που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία, καθώς και σε ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες.
- Συνεργασία με κοινωνικούς και τοπικούς φορείς σε τοπικά προγράμματα απασχόλησης με κεντρικό ρόλο των ΚΠΑ2 της Δ.ΥΠ.Α.
- Προώθηση της προσαρμοστικότητας εργαζομένων και επιχειρήσεων με παράλληλο στόχο τη διατήρηση της απασχόλησης.
- Σύζευξη Προσφοράς και Ζήτησης Εργασίας με την υποστήριξη εργασιακών συμβούλων αλλά και ηλεκτρονικά, μέσω της διαδικτυακής πύλης του Οργανισμού.
- Δίκτυο EURES για τη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.
- Δράσεις που στοχεύουν στη βελτίωση της απασχολησιμότητας του Εργατικού Δυναμικού μέσα από την απόκτηση και την ανάπτυξη των

δεξιοτήτων του. Στο πλαίσιο αυτό η Δ.ΥΠ.Α. δραστηριοποιείται στους τομείς Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Επαγγελματικής Κατάρτισης, παρέχοντας ολοκληρωμένα προγράμματα αρχικής και μεταλυκειακής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης μέσω των εκπαιδευτικών του δομών.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται ορισμένα προγράμματα απασχόλησης και κατάρτισης, τα οποία υλοποιήθηκαν κατά τη διάρκεια των τελευταίων μηνών από τον οργανισμό και χρηματοδοτήθηκαν από το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας (Δ.ΥΠ.Α., Ο ρόλος της Δ.ΥΠ.Α., 2024), (Δ.ΥΠ.Α., Προγράμματα Απασχόλησης, 2024) και (Δ.ΥΠ.Α., Προγράμματα Κατάρτισης για το Ταμείο Ανάκαμψης, 2024).

- Πρόγραμμα προεργασίας για 15.000 ανέργους νέους, ηλικίας έως 29 ετών στις Περιφέρειες Αττικής και Κεντρικής Μακεδονίας
- Ειδικό Πρόγραμμα προεργασίας για 3.000 ανέργους νέους, ηλικίας 18-29 ετών, περιοχών των Περιφερειών Δυτικής Μακεδονίας και Πελοποννήσου που επλήγησαν από τις επιπτώσεις της απολιγνιτοποίησης
- Πρόγραμμα προεργασίας για 10.000 ανέργους νέους, ηλικίας 18-30 ετών
- Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 4.000 ανέργων ηλικίας 30 ετών και άνω στις Περισσότερο Αναπτυγμένες Περιφέρειες (ΠΑΠ) της χώρας, με έμφαση στις γυναίκες
- Πρόγραμμα Απασχόλησης Ανέργων από Ευπαθείς Κοινωνικές Ομάδες (ΕΚΟ)
- Πρόγραμμα 9.200 δικαιούχων "Επιταγής Επανένταξης στην αγορά εργασίας"
- Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 10.000 μακροχρόνιων ανέργων ηλικίας 45 ετών και άνω, σε περιοχές θύλακες υψηλής ανεργίας

- Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 5.000 ανέργων, ηλικίας 18-66 ετών, με έμφαση στον τομέα της πράσινης οικονομίας και τις γυναίκες
- Πρόγραμμα Επιχορήγησης Επιχειρήσεων για την πρόσληψη 3.000 ανέργων ηλικίας 56 ετών και άνω, που ολοκλήρωσαν το Πρόγραμμα Επιχορήγησης για την Απασχόληση Μακροχρόνια Ανέργων, ηλικίας 55 έως 67 ετών
- Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση: Α. 3.000 ανέργων που ανήκουν σε ειδικές και ευάλωτες κοινωνικές ομάδες και Β. 7.000 ανέργων που αντιμετωπίζουν εμπόδια στην ένταξη ή επανένταξή τους στην αγορά εργασίας
- Ολοκληρωμένη δράση κατάρτισης και απασχόλησης ανέργων ηλικίας 25-45 ετών
- Πρόγραμμα κατάρτισης «Βάζω το μέλλον μου σε πρόγραμμα» για 30.000 ανέργους σε ψηφιακές και πράσινες δεξιότητες- Β' κύκλος
- Πρόγραμμα κατάρτισης σε ψηφιακές και πράσινες δεξιότητες για 120.000 ανέργους
- Πρόγραμμα κατάρτισης σε ψηφιακές και πράσινες δεξιότητες για 150.000 εργαζόμενους

5.5 Εκπαίδευση και κατάρτιση ανθρώπινου δυναμικού

Οι επιπτώσεις των τεχνολογικών μεταβολών στο περιεχόμενο και την διάρθρωση της απασχόλησης απαιτούν συνεχή προσαρμογή των δεξιοτήτων των εργαζομένων στις νέες τεχνολογικές εξελίξεις. Η ανάγκη βελτίωσης και ενημέρωσης των γνώσεων και των δεξιοτήτων γίνεται επιτακτική για τους πολίτες που αναζητούν ενεργά εργασία. Ενώ οι άνεργοι, εκτός από το ότι δεν παρακολουθούν τις τεχνολογικές αλλαγές, διαπιστώνουν ότι οι γνώσεις και οι δεξιότητές τους υποτιμώνται, καθώς δεν ασκούν το επάγγελμά τους. Η δημιουργία ενός σύγχρονου, ευέλικτου και αποτελεσματικού συστήματος εκπαίδευσης ενηλίκων με διεθνή πρότυπα ποιότητας που θα παρέχει ποιοτικές, και με ουσιαστικό αντίκρισμα, ευκαιρίες επανακατάρτισης και αναβάθμισης δεξιοτήτων (Re-skilling και Upskilling), είναι

μονόδρομος για την αντιμετώπιση νέων προκλήσεων και την προσαρμογή στις μεταβολές που επιφέρει ο τεχνολογικός μετασχηματισμός και η αυτοματοποίηση.

Για αυτούς τους λόγους, η κατάρτιση και η επανακατάρτιση των ανέργων αποτελεί ουσιαστικό μέτρο ενεργητικής πολιτικής και αντιπροσωπεύει μεγάλο ποσοστό των συνολικών δαπανών που καλύπτονται από μια χώρα στο πλαίσιο των ενεργητικών πολιτικών που υλοποιεί. Ο στόχος είναι η τροποποίηση ή η ενίσχυση των δεξιοτήτων των ανέργων, αλλά και των ήδη εργαζόμενων, έτσι ώστε αυτές να ανταποκρίνονται πιο αποτελεσματικά στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και να συνεισφέρουν είτε στην εύρεση απασχόλησης, είτε στη βελτίωση του εισοδήματός τους.

Μέσω της αναβάθμισης της ίδιας της υπηρεσίας και της παροχής κινήτρων για προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης για όλους τους ανέργους και τους εργαζόμενους, βασικός στόχος της Δ.ΥΠ.Α. είναι η μεγαλύτερη διευκόλυνση του άνεργου πληθυσμού της χώρας να βρει άμεσα και ευκολότερα εργασία σε τομείς και ειδικότητες υψηλής ζήτησης, αλλά και να αποκτήσει γνώσεις και δεξιότητες που να ανταποκρίνονται στις εργασιακές ανάγκες και απαιτήσεις της αγοράς εργασίας συνολικά (Κοντιάδης, 2020).

Είναι πολύ σημαντικό σε αυτό το σημείο να τονιστούν τα νέα προγράμματα κατάρτισης αλλά και απασχόλησης της Δ.ΥΠ.Α. για άνεργους αλλά και ήδη εργαζόμενους. Η «νέα γενιά» προγραμμάτων κατάρτισης της Δ.ΥΠ.Α. προσπαθεί να ενσωματώσει σημαντικές καινοτομίες, οι οποίες αφορούν κυρίως στην κατάρτιση των νέων, καθώς για πρώτη φορά οι νέοι άνεργοι μπορούν να αποκτήσουν άμεση πρόσβαση σε πανεπιστημιακά προγράμματα και γενικότερα σε ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα δημόσιου χαρακτήρα, αποκτώντας πιστοποιήσεις ειδίκευσης και κατάρτισης τόσο από εγχώριους φορείς, όσο και από διεθνείς, διασφαλίζοντας κατ' επέκταση την ποιότητα του εκπαιδευτικού συστήματος και την ποιότητα της κατάρτισης των εκπαιδευόμενων από εξειδικευμένους εκπαιδευτικούς και επιστημονικούς φορείς. Μέσω των συγκεκριμένων προγραμμάτων, επίσης, οι πολίτες μπορούν να επιλέξουν ανάμεσα σε μια ευρεία γκάμα επιστημονικών αντικειμένων και προγραμμάτων κατάρτισης που θα εμπλουτίζουν τις γνώσεις και την εξειδίκευσή τους προσαρμοσμένα πάντα στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και

στην ειδικότητά τους (Δ.ΥΠ.Α., Δ.ΥΠ.Α.ΕΞΑΜΗΝΙΑΙΟ ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ, 2022).

5.6 Η Δ.ΥΠ.Α. υπό το πρίσμα του ψηφιακού μετασχηματισμού

Η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης εστιάζει στη βελτίωση του συστήματος παροχής υπηρεσιών της, προκειμένου όλοι οι πολίτες να εξυπηρετούνται αποτελεσματικά, τηρώντας τα πρότυπα και τις απαιτήσεις των ευρωπαϊκών αρχών και προσφέροντας βελτιωμένες και ποιοτικότερες υπηρεσίες, οι οποίες συμβάλλουν στην ενίσχυση του ψηφιακού μετασχηματισμού και εκσυγχρονισμού των δημόσιων υπηρεσιών της χώρας, αλλά και της ίδιας ως υπηρεσίας. Οι τεχνολογίες αυτές επιτρέπουν στους δημόσιους οργανισμούς να παρέχουν βελτιωμένες υπηρεσίες στους πολίτες, να βελτιώνουν τις επαφές με τις επιχειρήσεις, να ενδυναμώνουν τους πολίτες μέσω της πρόσβασης σε πληροφορίες, να ενισχύουν την αποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης, να μειώνουν τη διαφθορά και να προάγουν τη διαφάνεια. Ο ψηφιακός εκσυγχρονισμός για την βελτίωση και την εξυπηρέτηση των πολιτών και των επιχειρήσεων αποτέλεσε μονόδρομο για τη διαμόρφωση της νέας στρατηγικής της Δ.ΥΠ.Α. σχετικά με την απασχόληση και με τις παρεχόμενες υπηρεσίες πληροφόρησης και πρόσβασης για τους πολίτες. Η στρατηγική αυτή, πιο συγκεκριμένα, αποσκοπεί στην ανάπτυξη ποικίλων ηλεκτρονικών εφαρμογών και ψηφιακών εργαλείων που θα διευκολύνουν την πρόσβαση των πολιτών στις υπηρεσίες του οργανισμού. Ιδιαίτερη αναφορά θα πρέπει να γίνει στις δυνατότητες που παρέχονται για τους πολίτες - ωφελούμενους της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.) μέσω της πλατφόρμας Gov.gr, με τις δράσεις αυτές να εντάσσονται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Ειδικότερα, οι υπηρεσίες αυτές είναι οι ακόλουθες (Digital, ΔΥΠΑ Digital, 2023):

- Αίτηση επιδόματος ανεργίας: Οι άνεργοι που είναι εγγεγραμμένοι στη Δ.ΥΠ.Α. έχουν τη δυνατότητα να προβούν σε ηλεκτρονική αίτηση για την τακτική επιδότηση ανεργίας μέσω της χρήσης κωδικών Taxisnet.
- Αίτηση πρόσληψης στους Βρεφονηπιακούς Σταθμούς της Δ.ΥΠ.Α.
- Αίτηση ωρομισθίων εκπαιδευτικών ΙΕΚ-ΔΥΠΑ.

- Αναβάθμιση και πιστοποίηση των ψηφιακών δεξιοτήτων των ανέργων σε cloud υπηρεσίες της Microsoft. Οι άνεργοι που είναι εγγεγραμμένοι στο Μητρώο της Δ.ΥΠ.Α., έχουν τη δυνατότητα να προβούν σε αίτηση συμμετοχής στο πρόγραμμα κατάρτισης που παρέχεται σ' αυτούς δωρεάν, κατόπιν σχετικής συνεργασίας με τη Microsoft.
- Αναζήτηση θέσεων εργασίας: Οι ενδιαφερόμενοι έχουν τη δυνατότητα μέσω της εφαρμογής αυτής να αναζητήσουν θέσεις εργασίας στην ειδικότητα και στην περιοχή ενδιαφέροντος τους, ενώ αντίστοιχη δυνατότητα παρέχεται και για τις θέσεις του εξωτερικού (Digital, ΔΥΠΑ Digital, 2023).
- Δήλωση παρουσίας επιδοτούμενων ανέργων: Οι άνεργοι που είναι εγγεγραμμένοι στο σχετικό μητρώο και λαμβάνουν τακτική επιδότηση ανεργίας, είτε επιδότηση μακροχρονίων ανέργων, έχουν τη δυνατότητα μέσω του Gov.gr να δηλώσουν με ηλεκτρονικό τρόπο την παρουσία τους, διασφαλίζοντας έτσι την ομαλή καταβολή των επιδομάτων τους.
- Διαχείριση επιταγών κατάρτισης: Η εφαρμογή αυτή παρέχει τη δυνατότητα σε πολίτες, επιχειρήσεις, όπως επίσης και στις επιβλέπουσες δημόσιες αρχές να έχουν πρόσβαση στη διαχείριση των υπηρεσιών εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, από το σημείο υποβολής αίτησης του ανέργου, έως και την αποπληρωμή του. Ιδιαίτερα σημαντικό είναι το γεγονός ότι το σύστημα voucher ανταλλάσσει online δεδομένα με άλλα δημόσια πληροφοριακά συστήματα, έτσι ώστε να ελαχιστοποιείται η ανταλλαγή εγγράφων με στόχο την μείωση της γραφειοκρατίας και τον εκσυγχρονισμό του οργανισμού με τα ευρωπαϊκά πρότυπα.
- Διόρθωση στοιχείων μητρώου της Δ.ΥΠ.Α.: Οι άνεργοι που είναι εγγεγραμμένοι στο μητρώο της Δ.ΥΠ.Α. έχουν τη δυνατότητα να ενημερώσουν τα στοιχεία τους στο μητρώο ανεργίας, κατόπιν ψηφιακού ραντεβού στο myDYPAlive για να εξυπηρετηθούν από εξειδικευμένο υπάλληλο του οργανισμού. Στα πλαίσια του ραντεβού-τηλεδιάσκεψης, ο σύμβουλος έχει τη δυνατότητα να απαντήσει σε τυχόν απορίες του ωφελούμενου, ενώ ιδιαίτερα σημαντικό θεωρείται το γεγονός ότι μπορεί να υπάρξει εξυπηρέτηση με διερμηνεία σε άλλες γλώσσες.

- Δωρεάν κατάρτιση για ανέργους (Coursera): Η εφαρμογή αυτή παρείχε τη δυνατότητα σε ανέργους να συμμετέχουν δωρεάν σε προγράμματα μαθημάτων της εταιρείας Coursera, εφόσον αυτοί διέθεταν ενεργή κάρτα ανεργίας και υποβάλλαν σχετική αίτηση χρησιμοποιώντας τους κωδικούς Taxisnet.
- Δωρεάν κατάρτιση στο ψηφιακό μάρκετινγκ (digital marketing) για ανέργους παρέχοντας την δυνατότητα απόκτησης γνώσεων στον συγκεκριμένο τομέα σε πάνω από 1.500 άτομα.
- Δωρεάν προγράμματα κατάρτισης για την δημιουργία νέων επιχειρήσεων υπό το πρίσμα της ψηφιακής εποχής δίνοντας έτσι την δυνατότητα σε 4.000 εγγεγραμμένους άνεργους έως 45 ετών να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα αυτό σε συνεργασία με την Google.
- Δωρεάν πρόγραμμα κατάρτισης AWS Cloud Practitioner Essentials: Μέσω της συγκεκριμένης εφαρμογής μπορούσαν 1.000 εγγεγραμμένοι άνεργοι ηλικίας από 18 έως και 60 ετών να υποβάλλουν αίτηση συμμετοχής στο δωρεάν πρόγραμμα κατάρτισης σε συνεργασία με την Amazon Web Services.
- Εγγραφή σε βρεφονηπιακό σταθμό της Δ.ΥΠ.Α.: Η υπηρεσία αυτή παρέχει τη δυνατότητα υποβολής αίτησης για εγγραφές και επανεγγραφές βρεφών και νηπίων στους 26 Βρεφονηπιακούς Σταθμούς που λειτουργούν από τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης.
- Εγγραφή σε Επαγγελματική Σχολή (Ε.ΠΑ.Σ.) της Δ.ΥΠ.Α.: Οι υποψήφιοι μαθητές έχουν τη δυνατότητα μέσω της εφαρμογής αυτής να υποβάλουν αίτηση για την εισαγωγή τους στις Επαγγελματικές Σχολές (Ε.ΠΑ.Σ.) Μαθητείας που διαθέτει η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης.
- Εγγραφή στο Μητρώο Παρόχων Κατάρτισης Αδειοδοτημένων Κ.Δ.Β.Μ.: Οι ωφελούμενοι έχουν τη δυνατότητα να υποβάλλουν με ηλεκτρονικό τρόπο την αίτησή τους για εγγραφή στο Μητρώο Παρόχων Κατάρτισης Αδειοδοτημένων Κ.Δ.Β.Μ. με τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΠΑ), έτσι ώστε να μπορούν αυτοί να υλοποιήσουν Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης, τα οποία χρηματοδοτούνται από το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας, στα πλαίσια του έργου «Προγράμματα αναβάθμισης

δεξιοτήτων και επανακατάρτισης σε κλάδους υψηλής ζήτησης» δίνοντας έμφαση στις ψηφιακές και «πράσινες» δεξιότητες (Digital, ΔΥΠΑ Digital, 2023).

- Εγγραφή στο Μητρώο Παρόχων Πιστοποίησης: Οι ενδιαφερόμενοι που είναι πάροχοι των σχετικών πιστοποιήσεων, έχουν τη δυνατότητα να υποβάλλουν αίτηση εγγραφής στο Μητρώο Παρόχων Πιστοποίησης της Δ.ΥΠ.Α. διευκρινίζοντας ότι δυνατότητα συμμετοχής προβλέπονταν να έχουν οι πάροχοι, οι οποίοι δραστηριοποιούνται στη Πιστοποίηση Προσώπων, παρέχοντας υπηρεσίες σε άτομα που επιθυμούν να αποκτήσουν σχετικές πιστοποιήσεις σε επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες. Το εν λόγω έργο λαμβάνει χρηματοδότηση από το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας, στα πλαίσια του έργου «Προγράμματα αναβάθμισης δεξιοτήτων και επανακατάρτισης σε κλάδους υψηλής ζήτησης» δίνοντας έμφαση στις ψηφιακές και «πράσινες» δεξιότητες.
- Εγγραφή στο Μητρώο Παρόχων των Κ.Ε.ΔΙ.ΒΙ.Μ. των ΑΕΙ: Η εφαρμογή αυτή παρέχει τη δυνατότητα ηλεκτρονικής υποβολής της αίτησης για εγγραφή στο Μητρώο Παρόχων Κέντρων Επιμόρφωσης και Δια Βίου Μάθησης (ΚΕΔΙΒΙΜ) των ΑΕΙ στην Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης, έτσι ώστε να μπορούν να υλοποιηθούν τα σχετικά Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης που υλοποιούνται στα πλαίσια του έργου «Προγράμματα αναβάθμισης δεξιοτήτων και επανακατάρτισης σε κλάδους υψηλής ζήτησης» δίνοντας έμφαση στις ψηφιακές και «πράσινες» δεξιότητες (Digital, ΔΥΠΑ Digital, 2023).

Ψηφιακή εφαρμογή ΔΥΠΑapp

Η ψηφιοποίηση της υπηρεσίας μέσω στοχευμένων παρεμβάσεων και διαδικασιών οδήγησε στην ανάπτυξη νέων εφαρμογών. Τον Φεβρουάριο του 2021 δημιουργήθηκε η καινοτόμα εφαρμογή myDYPApp με σκοπό την διευκόλυνση των πολιτών δίνοντάς τους την δυνατότητα να μπορούν να εγκαταστήσουν την εφαρμογή του οργανισμού σε κινητά τηλέφωνα και tablets. Με την νέα εφαρμογή αυτή, περισσότερες από 40 ηλεκτρονικές υπηρεσίες είναι πλέον στα χέρια του κάθε

πολίτη, εύκολα, άμεσα και με ταχύτητα, ενώ παράλληλα το πρόγραμμα ενσωματώνει ένα ευρωπαϊκού τύπου σύστημα ταξινόμησης των δεξιοτήτων και των προσόντων των εργαζομένων και των επαγγελματικών προσανατολισμών που είναι διαθέσιμα στην εφαρμογή (Δ.ΥΠ.Α., Δ.ΥΠ.Α.ΕΞΑΜΗΝΙΑΙΟ ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ, 2022). Το συγκεκριμένο αυτοματοποιημένο ψηφιακό πρόγραμμα αποτελεί μια τομή στην λειτουργία της υπηρεσίας, καθώς έχει μεταβάλει ριζικά τον τρόπο με τον οποίο λειτουργούν τα πληροφοριακά συστήματα σε επίπεδο άμεσης επικοινωνίας μεταξύ της Δ.ΥΠ.Α. και άλλων φορέων-οργανισμών.

Συγκεκριμένα, παρέχονται υπηρεσίες όπως:

- Εγγραφή στο ψηφιακό μητρώο ανέργων, ανανέωση του δελτίου ανεργίας και κατάρτιση ατομικού σχεδίου δράσης.
- Αίτηση έκδοσης βεβαίωσης χρόνου ανεργίας, που εκδίδεται άμεσα παρέχοντας στον άνεργο εκππτώσεις σε ποικίλες κοινωνικές εκφάνσεις της καθημερινής του ζωής.
- Αίτηση για επιδοματικές και άλλες κοινωνικές παροχές, όπως το επίδομα ανεργίας, οι παροχές μητρότητας, το επίδομα γονικής άδειας κλπ.
- Δυνατότητα διαχείρισης και άμεσης αποστολής του βιογραφικού σημειώματος του ανέργου.
- Δυνατότητα αναζήτησης σε διαδραστικό χάρτη πληροφοριών για τα υποκαταστήματα της Δ.ΥΠ.Α. καθώς και οδηγίες καθοδήγησης για το συγκεκριμένο υποκατάστημα, ωράριο λειτουργίας κλπ.
- Χρήσιμες πληροφορίες που συνδέονται με την ιδιότητα του ανέργου.
- Ενημερώσεις για περισσότερες από 80 διαφορετικές υπηρεσίες, συμπεριλαμβανομένων των ημερομηνιών ανανέωσης του δελτίου ανεργίας σε συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα.

Αυτή η πρωτοβουλία για την δημιουργία της εφαρμογής αποτελεί μέρος μιας ευρύτερης προσπάθειας της Δ.ΥΠ.Α. να μειώσει τις επισκέψεις στα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ2) επεκτείνοντας σταδιακά τις ψηφιακές υπηρεσίες που παρέχονται στους πολίτες με στόχο την εξυπηρέτηση χώρου και χρόνου. Στόχος είναι η αλλαγή της κουλτούρας των πολιτών στην εμπειρία με τις δημόσιες

υπηρεσίες και στη χρήση της τεχνολογίας από τους δημόσιους οργανισμούς. Με αυτήν την καινοτομία, η Δ.ΥΠ.Α. πρωτοπορεί στην παροχή σύγχρονων ψηφιακών υπηρεσιών στους πολίτες, ενθαρρύνοντας την απλούστευση των διαδικασιών και την ευκολία πρόσβασης σε αυτές μέσω του κινητού τους τηλεφώνου είτε Android, είτε IOS (Digital, ΔΥΠΑ Digital, 2023).

Ψηφιακή πλατφόρμα myDYPAlive

Το Δεκέμβριο του 2020 με την ΚΥΑ οικ.49926/14976/17-12-2020 τέθηκε σε λειτουργία η ψηφιακή πλατφόρμα myDYPAlive μέσω της οποίας δίνεται η δυνατότητα στον πολίτη να προγραμματίσει ηλεκτρονικό ραντεβού τηλεδιάσκεψης με εργασιακό σύμβουλο. Η αξιοποίηση και η ανάπτυξη του συγκεκριμένου εργαλείου εξυπηρέτησης ανέργων και επιχειρήσεων, έγινε σε συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης (GOV.GR, 2024) και αποτελεί μια μορφή παροχής υπηρεσιών ηλεκτρονικής διακυβέρνησης από την κυβέρνηση προς τον πολίτη. Με το myDYPAlive, ο πολίτης μπορεί να πληροφορηθεί για τις διαθέσιμες υπηρεσίες της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και να κανονίσει ψηφιακά τις τηλεδιασκέψεις του. Αυτό μπορεί να γίνει χρησιμοποιώντας τους προσωπικούς κωδικούς του taxisnet και καταχωρώντας τα απαραίτητα στοιχεία, όπως ονοματεπώνυμο, ηλεκτρονική διεύθυνση, αριθμό κινητού τηλεφώνου και ταχυδρομική διεύθυνση. Κατά τη διάρκεια της τηλεδιάσκεψης, απαιτείται η προβολή εγγράφων ταυτοποίησης. Η χρήση του myDYPAlive είναι ιδιαίτερα απλή για τον χρήστη, χωρίς να απαιτούνται υψηλές ψηφιακές δεξιότητες. Η εφαρμογή αυτή δημιουργήθηκε, με σκοπό την εξυπηρέτηση των πολιτών που δεν μπορούσαν να προσέλθουν από κοντά λόγω των περιορισμών του COVID-19, αλλά αποσκοπεί και στην δυνατότητα εξυπηρέτησης πολιτών που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην προσβασιμότητα είτε λόγω ιδιαίτερων δυνατοτήτων, είτε λόγω απομακρυσμένου μη προσβάσιμου τόπου διαμονής. Με τον τρόπο αυτόν γίνεται πιο εφικτή η εξυπηρέτηση πολιτών που έχουν διάφορες αναπηρίες αλλά και ατόμων που δεν γνωρίζουν ελληνικά. Επιπλέον, σε συνεργασία με το Ίδρυμα Κωφών παρέχεται η δυνατότητα διερμηνείας στην ελληνική νοηματική γλώσσα/χειλανάγνωση, ενώ σε συνεργασία με άλλους φορείς παρέχεται διερμηνεία σε άλλες γλώσσες πέραν της ελληνικής.

Ψηφιακή πλατφόρμα «myDYPAραντεβού»

Η εξυπηρέτηση των πολιτών από τη Δ.ΥΠ.Α. προσανατολίζεται όλο και περισσότερο στην ψηφιακή – εξ αποστάσεως παροχή υπηρεσιών, ωστόσο, ένα μέρος των υπηρεσιών εξακολουθούν να παρέχονται αποκλειστικά δια ζώσης από τις κατά τόπους δομές. Η νέα υπηρεσία «myDYPAραντεβού» δίνει στους πολίτες τη δυνατότητα να προγραμματίζουν ψηφιακά τις επισκέψεις τους σε μια από τις κατά τόπους υπηρεσίες της Δ.ΥΠ.Α. (117 ΚΠΑ2 και 2 Γραφεία Ε.Κ.Ο.), με στόχο την καλύτερη εξυπηρέτηση του πολίτη. Ο πολίτης με τη χρήση κωδικών taxisnet, μπορεί πλέον εύκολα και χωρίς αναμονή, να αναζητήσει την υπηρεσία στην οποία πρέπει να απευθυνθεί, βάσει της ταχυδρομικής διεύθυνσης και του είδους της παρεχόμενης υπηρεσίας που θέλει. Στη συνέχεια μπορεί να εξασφαλίσει το ραντεβού του σε ημέρα και ώρα που επιθυμεί, ώστε να εξυπηρετηθεί κατά προτεραιότητα, για μια από τις 15 διαθέσιμες παρεχόμενες υπηρεσίες.

Οι υπηρεσίες για τις οποίες παρέχεται η δυνατότητα ορισμού ραντεβού μέσω «myDYPAραντεβού» είναι οι εξής:

- Αιτήσεις παροχών που δεν διατίθενται ηλεκτρονικά/προσκόμιση δικαιολογητικών
- Βεβαίωση λήψης Τακτικής Επιδότησης Ανεργίας (εκτός του τρέχοντος έτους)
- Υποβολή ενστάσεων για τις παροχές ασφάλισης πλην των κοινωνικών παροχών
- Υπηρεσία εξυπηρέτησης οικιστών εργατικών κατοικιών/ δανειοληπτών τέως Ο.Ε.Κ.
- Αίτηση καταβολής αποδοχών σε μαθητές – σπουδαστές – φοιτητές που απέχουν από την εργασία τους για συμμετοχή στις γραπτές εξετάσεις
- Υποβολή αιτήσεων για καταβολή επιχορήγησης από εργοδότες/προσκόμιση δικαιολογητικών
- Υποβολή ενστάσεων από εργοδότες για προγράμματα απασχόλησης
- Αίτηση επιχορήγησης από εργοδότες για πρακτική άσκηση σπουδαστών ΑΤΕΙ – ΑΣΠΑΙΤΕ

- Υποβολή αίτησης αναγνώρισης χρόνου ανεργίας λόγω περιστασιακής απασχόλησης
- Διορθώσεις Στοιχείων Μητρώου/προσκόμιση δικαιολογητικών
- Έκδοση κλειδαρίθμου
- Συμβουλευτική ανέργων
- Συμβουλευτική εργοδοτών
- Συμβουλευτική ανέργων Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων.

ΜΕΡΟΣ Β΄

ΕΜΠΕΙΡΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Κεφάλαιο 6 : Εμπειρική διερεύνηση του θέματος

6.1 Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο αυτό πραγματοποιείται η εμπειρική ανάλυση του υπό εξέταση θέματος. Η σημερινή τεχνολογική εποχή απαιτεί από το εργατικό δυναμικό να είναι εξοπλισμένο με εκτεταμένες γνώσεις σε κάθε πτυχή του επαγγέλματός του. Το γεγονός αυτό είναι απόρροια της τεράστιας τεχνολογικής εξέλιξης των τελευταίων ετών, η οποία ενσωμάτωσε την εισαγωγή των νέων δεδομένων πληροφορικής και επικοινωνιών, σχεδόν όλους τους τομείς του εργασιακού χώρου στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα. Επομένως, είναι αναγκαίο οι εργαζόμενοι να καταρτίζονται συνεχώς μέσω διαφόρων επιμορφωτικών προγραμμάτων, προκειμένου να βελτιώσουν τις επιδόσεις τους και να εξυπηρετούν πιο αποτελεσματικά το κοινό. Στην παρούσα έρευνα θα μελετηθεί η περίπτωση των εργαζομένων ενός φορέα, ο οποίος εμπλέκεται με έναν κλάδο τόσο σημαντικό όπως είναι η εύρεση εργασίας, της Δ.ΥΠ.Α. και θα εξεταστεί το πώς υιοθετήθηκαν οι Τ.Π.Ε. από τους υπαλλήλους του οργανισμού, το εάν είναι επαρκώς καταρτισμένοι για την χρήση τους και η αξιολόγησή τους για τα παρεχόμενα προγράμματα κατάρτισης του οργανισμού προς τους πολίτες αλλά και προς τους ίδιους τους εργαζόμενους.

Πιο συγκεκριμένα, προσδιορίζεται ο σκοπός της έρευνας και τα ερευνητικά ερωτήματα αυτής, ενώ στη συνέχεια παρουσιάζεται η μεθοδολογία της έρευνας καθώς και τα σχετικά ερευνητικά εργαλεία. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στα αποτελέσματα της έρευνας, ενώ μετέπειτα ακολουθεί συζήτηση αυτών και συνδυαστική αποδελτίωση, όπου ουσιαστικά γίνεται σχολιασμός των αποτελεσμάτων της έρευνας με μια δόση διερευνητικής οπτικής πέρα από το προφανές. Τέλος, διατυπώνονται οι περιορισμοί που προκύπτουν στα πλαίσια της έρευνας, ενώ εκφράζονται και ορισμένες προτάσεις για περαιτέρω έρευνα που θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί. Προς αυτή την κατεύθυνση, η διερεύνηση και καταγραφή των απόψεων των ιδίων των διοικητικών υπαλλήλων της Δ.ΥΠ.Α. θα βοηθήσει στο να παρέχει στον οργανισμό πληροφορίες για τυχόν ελλείψεις και ανάγκες που προκύπτουν, καθώς και για μελλοντικές επιμορφώσεις του εργατικού δυναμικού του, ώστε να αναβαθμιστούν και να εξελιχθούν οι δεξιότητες του.

6.2 Σκοπός έρευνας-ερευνητικά ερωτήματα

Όταν αναφερόμαστε στον όρο έρευνα αναφερόμαστε στην συλλογή δεδομένων και την μετατροπή τους σε πληροφορίες, με σκοπό να δημιουργήσουμε νέες λύσεις στα προβλήματα. Ο τίτλος της έρευνας που θα διεξαχθεί είναι «Μελέτη Ικανοποίησης των εργαζομένων της Δ.ΥΠ.Α. σχετικά με τον ψηφιακό μετασχηματισμό του οργανισμού, την χρήση Τ.Π.Ε. και την κατάρτιση και επανακατάρτιση των δεξιοτήτων αυτών». Η εν λόγω έρευνα έχει πρωταρχικό σκοπό την διερεύνηση του ζητήματος της ανταπόκρισης των εργαζομένων του οργανισμού στην ψηφιοποίηση των δημόσιων υπηρεσιών και συγκεκριμένα της Δ.ΥΠ.Α. μέσα από μια πρωτόγνωρη κατάσταση που στάθηκε η αφορμή για την πρόοδο στην ηλεκτρονική διακυβέρνηση και στον τεχνολογικό εκσυγχρονισμό της υπηρεσίας και της ανάγκης κατάρτισης και επανακατάρτισης των δεξιοτήτων των εργαζομένων. Σε ένα γενικό πλαίσιο, θα διερευνήσουμε την στάση των εργαζομένων απέναντι στην εξέλιξη που αφορά την ψηφιοποίηση των δημόσιων υπηρεσιών της ΔΥΠΑ, της συνεχούς κατάρτισης τους και της εξέλιξης του εργασιακού μοντέλου του οργανισμού. Οι παραπάνω στόχοι μας οδηγούν στην διατύπωση των ερευνητικών ερωτημάτων και των ερευνητικών υποθέσεων για την παρούσα μελέτη. Τα ερευνητικά ερωτήματα που τίθενται προς διερεύνηση, στα πλαίσια της παρούσας εργασίας, είναι τα ακόλουθα:

- Ποιες είναι οι απόψεις των εργαζομένων της Δ.ΥΠ.Α. για την ψηφιοποίηση του οργανισμού; Η χρήση Τ.Π.Ε. διευκόλυνε την καθημερινότητά τους;
- Ποιες είναι οι απόψεις που έχουν οι υπάλληλοι σχετικά με τις ανάγκες που έχουν ως προς τη συμμετοχή τους σε νέα προγράμματα επιμόρφωσης και κατάρτισης; Λαμβάνουν την επαρκή κατάρτιση για την υλοποίηση των πολιτικών και των στόχων του οργανισμού;
- Ποιες είναι οι απόψεις τους σχετικά με τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών που αφορούν την κατάρτιση των ανέργων και των εργαζομένων μέσω του Τ.Α.Α.; Τα προγράμματα κατάρτισης εκπληρώνουν τους στόχους τους;

Για την απάντηση των παραπάνω ερευνητικών ερωτημάτων, συντάχθηκε ερωτηματολόγιο, το οποίο στάλθηκε σε τρεις εργαζόμενους στην υπηρεσία που υπηρετώ και έπειτα από διορθώσεις και την λήψη της απαραίτητης άδειας από την διοίκηση του οργανισμού για την διεξαγωγή έρευνας, στάλθηκε σε όλους τους υπαλλήλους του οργανισμού και σε όλες τις υπηρεσίες. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι τα ερευνητικά αυτά ερωτήματα προέκυψαν έπειτα από την εκτενή μελέτη του θέματος, δίνοντας έμφαση στο διαθέσιμο υλικό από τον ίδιον τον οργανισμό, αλλά και από την επαγγελματική μου εμπειρία και καθημερινή συναναστροφή με τους συναδέλφους μου και τους πολίτες.

6.3 Μεθοδολογία της έρευνας

6.3.1 Καταλληλότητα της έρευνας.

Η ποσοτική μέθοδος ανάλυσης βασίζεται σε αριθμητικά δεδομένα και στατιστικές συγκρίσεις. Συχνά χρησιμοποιείται για να εξερευνήσει σχέσεις μεταξύ μεταβλητών, να ελέγξει υποθέσεις, και να κάνει προβλέψεις ή γενικεύσεις για έναν ευρύτερο πληθυσμό με βάση ένα δείγμα. Ο βασικός στόχος της είναι να ταξινομήσει αρχικά τα δεδομένα σε κατηγορίες που είναι μετρήσιμες, και στη συνέχεια να αναπτύξει τα αντίστοιχα στατιστικά μοντέλα ερμηνείας του φαινομένου που μελετά (Λιαρκόβας, Δερμάτης, & Κομνηνός, 2021). Η ποσοτική μέθοδος ανάλυσης, ακολουθεί έναν εκ των προτέρων οργανωμένο, αυστηρά δομημένο και κλειστό σχεδιασμό και επιπρόσθετα χρησιμοποιεί τυποποιημένα εργαλεία συλλογής και ανάλυσης πληροφοριών, προκειμένου να μειώσει την επίδραση της προσωπικής προκατάληψης και της υποκειμενικότητας στην έρευνα, επιτρέποντας μια πιο αντικειμενική μέτρηση και ερμηνεία του υπό εξέταση ζητήματος. Τέλος, η ποσοτική ανάλυση συχνά συγκεντρώνει μεγάλο αριθμό συμμετεχόντων, βασίζεται δηλαδή σε μεγάλο μέγεθος δείγματος (αντιπροσωπευτικό), γεγονός που της επιτρέπει να αποδώσει στατιστικά έγκυρα ευρήματα με ικανότητα γενίκευσης στον ευρύτερο πληθυσμό.

Στην παρούσα έρευνα, κρίθηκε ότι μέσω της ποσοτικής έρευνας, από την οποία συλλέγονται ποσοτικά ερευνητικά δεδομένα με τη χρήση ερωτηματολογίου, καλύπτεται με μεγαλύτερη ευστοχία ο ερευνητικός στόχος και απαντώνται τα ερευνητικά ερωτήματα. Επίσης, αξιολογήθηκε κατά πόσο είναι ή όχι εφικτή η

πρόσβαση της ερευνήτριας σε επαρκές ερευνητικό δείγμα προκειμένου να εξαχθούν αξιόπιστα στατιστικά αποτελέσματα και συμπεράσματα.

6.3.2 Εργαλείο συλλογής δεδομένων.

Το κύριο ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιεί η ποσοτική ανάλυση είναι το ερωτηματολόγιο και πιο συγκεκριμένα, το τυποποιημένο και πλήρως δομημένο ερωτηματολόγιο. Τα δεδομένα που συλλέγονται μέσω της ποσοτικής μεθόδου ανάλυσης παρουσιάζονται σε πίνακες, σε γραφήματα, σε ιστογράμματα, κ.α. (Λιαρκόβας, Δερμάτης, & Κομνηνός, 2021). Το Ερωτηματολόγιο είναι μια από τις σημαντικότερες μεθόδους συλλογής δεδομένων. Αποτελεί μια οικονομική και γρήγορη μέθοδο συλλογής δεδομένων. Πρόκειται για ένα σύνολο γραπτών ερωτήσεων σχετικών με το θέμα που ερευνάται, τις οποίες απευθύνει ο ερευνητής προς τους συμμετέχοντες, με σκοπό να συλλέξει από τις απαντήσεις τους τις πληροφορίες που χρειάζεται για την έρευνα του σε μια οργανωμένη μορφή (Δημητρόπουλος, 2004). Το ερωτηματολόγιο δύναται να είναι δομημένο (τυποποιημένο) με ερωτήσεις κλειστού τύπου που επιτρέπουν συγκεκριμένες επιλογές απαντήσεων σε λεκτική ή αριθμητική κλίμακα (όπως ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής, αντιστοίχισης, διαβαθμισμένης κλίμακας Likert κ.α.) ή μη δομημένο, με ανοιχτές ερωτήσεις που επιτρέπουν στους συμμετέχοντες να εκφραστούν ελεύθερα, με δικά τους λόγια. Η διανομή και συμπλήρωση του μπορεί να γίνει δια ζώσης, ηλεκτρονικά, μέσω ταχυδρομείου ή μέσω τηλεφώνου (Λιαρκόβας, Δερμάτης, & Κομνηνός, 2021).

6.3.3 Επισκόπηση Ερωτηματολογίου - Αντιστοίχιση ερωτήσεων με τις παραμέτρους ικανοποίησης των υπαλλήλων.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από δύο βασικά μέρη. Το πρώτο μέρος του περιλαμβάνει ερωτήσεις που αποσκοπούν στην συγκέντρωση δημογραφικών χαρακτηριστικών για τους συμμετέχοντες και το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει ερωτήσεις που αποσκοπούν στην απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων. Για τη διεξαγωγή της έρευνας, το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε εξ' αρχής, ύστερα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση του θέματος και αποτελείται από 25 ερωτήσεις, κλειστού τύπου. Τέλος, σημειώνεται ότι οι ερωτήσεις ήταν απλά διατυπωμένες, ώστε να είναι κατανοητές από όλους τους συμμετέχοντες. Οι 6 πρώτες ερωτήσεις

περιλάμβαναν στοιχεία για το δημογραφικό προφίλ των συμμετεχόντων στην έρευνα. Από τις υπόλοιπες ερωτήσεις, η μία ήταν βασισμένη σε ονομαστική κλίμακα, ενώ οι 18 ερωτήσεις χρησιμοποιούσαν κλίμακα διαστημάτων και συγκεκριμένα την 5βάθμια κλίμακα Likert, με απαντήσεις «Καθόλου» έως «Πάρα πολύ» (Creswell, 2016). Προκειμένου να ενισχυθεί η εγκυρότητα της αξιοπιστίας της παρούσας έρευνας, έλαβε χώρα πιλοτική αποστολή των ερωτηματολογίων, έτσι ώστε να δοκιμαστεί ο βαθμός αποτελεσματικότητας του ερευνητικού εργαλείου. Ύστερα από επικοινωνία μαζί με τους τρεις πιλοτικά συμμετέχοντες συναδέλφους, διορθώθηκε οποιαδήποτε στρεβλή διατύπωση, ώστε το τελικό αποτέλεσμα των ερωτήσεων που θέσαμε να είναι αξιόπιστο.

Πρόκειται για δειγματοληπτική έρευνα, όπου η συλλογή πληροφοριών θα γίνει μέσω της κατασκευής με Google forms και της ηλεκτρονικής διαμοίρασης ερωτηματολογίων σε ένα δείγμα του πληθυσμού των εργαζομένων της ΔΥΠΑ επαγωγικά (Χαλικιάς, Λάλου, & Μανωλέσου, 2015). Η κυκλοφορία του ερωτηματολογίου πραγματοποιήθηκε στις 10/02/2024 μετρώντας απαντήσεις για διάστημα 5 ημερών. Κύριο μέλημά μας είναι η εξατομικευμένη λειτουργία του ερωτηματολογίου, με σαφήνεια και ακρίβεια στην διατύπωση ερωτήσεων κλειστού τύπου. Τα αποτελέσματα που θα προκύψουν από την αξιολόγηση των απαντήσεων της έρευνας, μπορούμε να θεωρήσουμε ότι είναι αντιπροσωπευτικά για τον πληθυσμό στόχο.

6.3.4 Επιλογή του υπό εξέταση δείγματος.

Ιδιαίτερα σημαντική παράμετρος για την διεξαγωγή επιτυχούς έρευνας είναι η επιλογή του πλέον κατάλληλου δείγματος για τη διενέργεια της έρευνας. Τα άτομα που λαμβάνουν μέρος στην έρευνα αποτελούν το δείγμα αυτής. Πρόκειται για μια υπο-ομάδα του πληθυσμού στόχου, της οποίας τα αποτελέσματα θα γενικευτούν στον πληθυσμό που μελετάται. Ως πληθυσμός στόχος ορίζεται μια ομάδα ατόμων που έχουν τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά που επιθυμεί να μελετήσει ένας ερευνητής (Diamond & Jefferies, 2006). Ουσιαστικά, η δειγματοληψία αναφέρεται στη διαδικασία μέσω της οποίας ένας ερευνητής ή μια ερευνήτρια επιλέγει τον αριθμό των ατόμων ή των αντικειμένων που θα περιληφθούν στη μελέτη τους από έναν πληθυσμό (Δημητρόπουλος, 2004). Ο όρος "πληθυσμός" αναφέρεται στο

σύνολο των περιπτώσεων που είναι ενδιαφέρουσες για τον ερευνητή, και μπορεί να περιλαμβάνει μεμονωμένα άτομα, ομάδες ή ακόμη και οργανισμούς. Η επιλογή του δείγματος επηρεάζει τόσο την ποιότητα της έρευνας, όσο και τα συμπεράσματα που μπορούν να εξαχθούν από αυτήν (Λιαρκόβας, Δερμάτης, & Κομνηνός, 2021).

Σε κάθε περίπτωση, η δειγματοληψία παρουσιάζει διαφορές μεταξύ της ποιοτικής και της ποσοτικής έρευνας, καθώς οι δύο αυτοί τύποι της έρευνας διαφέρουν ως προς τους σκοπούς που επιδιώκεται να ικανοποιήσουν. Ο πληθυσμός στόχος στην παρούσα έρευνα ήταν οι απασχολούμενοι του οργανισμού της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης, ενώ το δείγμα της απαρτίστηκε από 464 άτομα. Το δείγμα αποτελούνταν από διοικητικούς υπαλλήλους από όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης δηλαδή είτε από Πανεπιστημιακής – Τεχνολογικής, είτε ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακού / Διδακτορικού καθώς και από την Δευτεροβάθμια εκπαίδευση / ΙΕΚ. Όσον αφορά τον καθορισμό του μεγέθους του δείγματος, είναι κατανοητό ότι η λήψη ενός αντιπροσωπευτικού δείγματος μας καθοδηγεί στον πληθυσμό. Στην συγκεκριμένη έρευνα οφείλω να ομολογήσω ότι η συμμετοχή και η βοήθεια των συναδέλφων μου ήταν συγκινητική. Επιπλέον, η εγκυρότητα της έρευνας έγκειται στην διεύρυνση του δείγματος για να προκύψουν αξιόπιστα αποτελέσματα. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, θα χρησιμοποιηθεί ως στατιστικό δείγμα ένας ικανοποιητικός αριθμός 464 ατόμων. Ωστόσο, θα επιμεληθούμε ώστε το δείγμα να διαθέτει όσο το δυνατόν μεγαλύτερη ηλικιακή και μορφωτική διασπορά, ώστε να προκύψουν διαφορετικές και αντιπροσωπευτικές παρατηρήσεις, οι οποίες θα αφορούν τον πληθυσμό επαγωγικά.

Για την συγκέντρωση του ερευνητικού δείγματος ακολουθήθηκε από τη μία πλευρά, η δειγματοληψία ευκολίας και από την άλλη πλευρά, η μέθοδος της χιονοστιβάδας. Κατά την δειγματοληψία ευκολίας στο ερευνητικό δείγμα μπορούν να συμμετέχουν όσα άτομα λαμβάνουν το ερωτηματολόγιο και είναι διαθέσιμα να απαντήσουν στις ερωτήσεις του, την στιγμή κατά την οποία πληρούν τα κριτήρια που έχουν τεθεί από τον ερευνητή για την συμμετοχή τους στην έρευνα (Δημητριάδη, 2000). Χρησιμοποιώντας τη μέθοδο της χιονοστιβάδας είχαμε τη δυνατότητα να παροτρύνουμε άτομα που ήδη συμμετείχαν στο ερευνητικό δείγμα της παρούσας έρευνας, να προωθήσουν και να αποστείλουν το ερωτηματολόγιο σε συναδέλφους τους. Η συνδυαστική χρήση της μεθόδου δειγματοληψίας ευκολίας

και χιονοστιβάδας είχε ως αποτέλεσμα την δυνατότητα να συγκεντρώσουμε περισσότερους συμμετέχοντες εντός των στενών χρονικών περιθωρίων που απαιτούνταν για την ολοκλήρωση της παρούσας εργασίας (Δημητριάδη, 2000).

6.4 Συλλογή και Επεξεργασία Ερευνητικών Δεδομένων

Τα ερευνητικά δεδομένα είναι οι απαντήσεις που έδωσαν οι συμμετέχοντες στο ερωτηματολόγιο του παραρτήματος Ι. Πρόκειται για ποσοτικά ερευνητικά δεδομένα που η συλλογή τους έγινε ηλεκτρονικά και ανώνυμα (Ιωσηφίδης, 2008). Αναλυτικότερα, αφού λήφθηκε η έγκριση του επιβλέποντος καθηγητή για το ερευνητικό εργαλείο και η απαραίτητη άδεια από την διοίκηση του οργανισμού για την διεξαγωγή έρευνας, αυτό καταχωρήθηκε στην διαδικτυακή πλατφόρμα Google forms. Από την πλατφόρμα αυτή δημιουργήθηκε αντίστοιχος διαδικτυακός σύνδεσμος που μπορούσαμε να αποστείλουμε μέσω μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στους παραλήπτες του ερωτηματολογίου. Οι παραλήπτες του ερωτηματολογίου μπαίνοντας στον διαδικτυακό αυτόν σύνδεσμο μπορούσαν να οδηγηθούν απευθείας στο ερωτηματολόγιο και να προχωρήσουν στην ηλεκτρονική του συμπλήρωση. Με την καταχώριση κάθε απαντημένου ερωτηματολογίου είχαμε ενημέρωση σε πραγματικό χρόνο από την εν λόγω διαδικτυακή πλατφόρμα. Τα ερευνητικά δεδομένα καταχωρούνται απευθείας σε αρχείο excel που διαμορφώνεται αυτόματα από την πλατφόρμα αυτήν. Στη συνέχεια ακολούθησε η στατιστική τους ανάλυση, μέσω περιγραφικής στατιστικής.

6.5 Μέθοδος ανάλυσης δεδομένων

Ουσιαστικά, ο ρόλος της ερευνήτριας είναι κατά κύριο λόγο ερμηνευτικός και αναστοχαστικός, καθώς μέσω των πρωτογενών δεδομένων που έχουν προκύψει από τη διαδικασία της έρευνας προσπαθεί να παράγει έναν σημαντικό αριθμό χρήσιμων πληροφοριών, καθώς και να μπορέσει να οδηγηθεί στη δημιουργία νέας γνώσης. Για την ανάλυση των δεδομένων επιλέχθηκε η περιγραφική στατιστική. Η συγκεκριμένη μέθοδος ενδείκνυται όταν ένας ερευνητής επιθυμεί να μετρήσει τις τάσεις που εμφανίζονται σε κάθε ερώτηση του ερωτηματολογίου. Για την ανάλυση των δεδομένων μέσω της περιγραφικής στατιστικής, χρησιμοποιήθηκαν μετρήσεις κεντρικής τάσης και πιο συγκεκριμένα, ο υπολογισμός της απόλυτης τιμής και η

έκφρασή τους σε ποσοστό επί τοις εκατό, για κάθε ερώτηση του ερωτηματολογίου (Creswell, 2016).

6.6 Ηθική και δεοντολογία

Ιδιαίτερη αναφορά θα πρέπει να γίνει στην ηθική και στην δεοντολογία, οι οποίες διαφυλάχθηκαν στα πλαίσια της παρούσας έρευνας. Συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν εκτενώς για το αντικείμενο και τους σκοπούς της έρευνας. Επιπλέον, τους καθίστανται γνωστό ότι τα αποτελέσματα της έρευνας θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για εκπαιδευτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα την ανωνυμία της έρευνας.

Για να διαφυλαχθεί η εγκυρότητα της ερευνητικής διαδικασίας, βασικός στόχος αποτέλεσε η ύπαρξη αναλογικότητας, ισοτιμίας, καθώς και διακριτικότητας. Επιπρόσθετα, υπήρξε προστασία της ανωνυμίας των συμμετεχόντων, καθώς δεν χρησιμοποιήθηκαν και δεν αποθηκεύτηκαν τα προσωπικά τους στοιχεία κατά την θεματική ανάλυση των δεδομένων.

6.7 Περιορισμοί της έρευνας

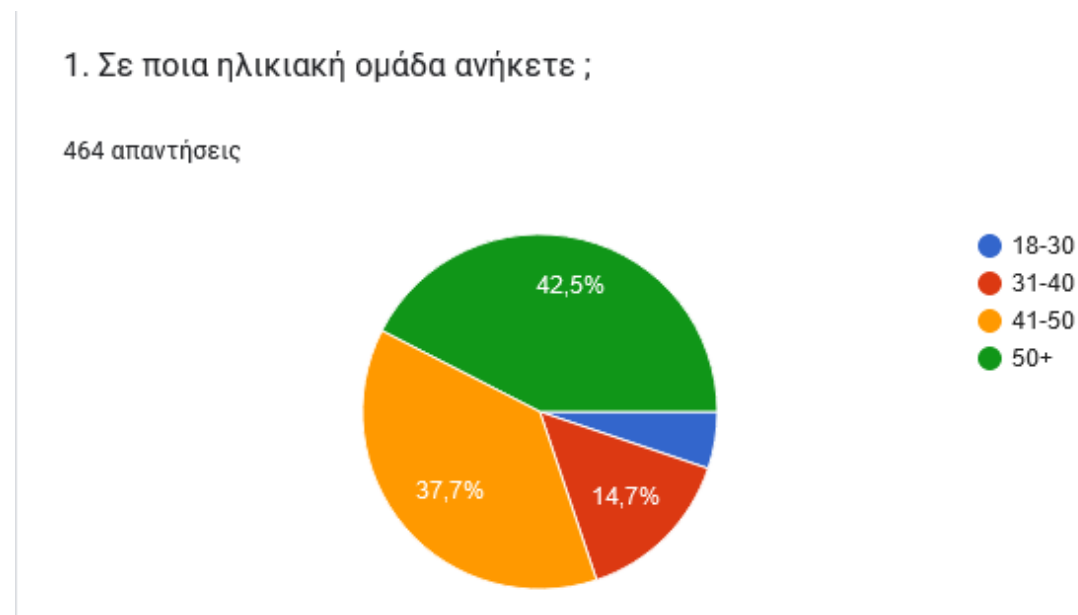
Οι περιορισμοί της έρευνας αναφέρονται σε εμπόδια και προβλήματα που μπορεί να προκύψουν σε οποιοδήποτε στάδιο της διαδικασίας και να επηρεάσουν την διεξαγωγή της. Χαρακτηριστικοί περιορισμοί που μπορεί να προκύψουν σε μια έρευνα είναι, οι χρονικοί περιορισμοί, η εξασφάλιση ειδικών αδειών και η δυσκολία λήψης τους, η δυσκολία πρόσβασης στο χώρο που θα πραγματοποιηθεί η συλλογή δεδομένων, η έλλειψη δεξιοτήτων από τον ερευνητή, ή ακόμα και η ανεπάρκεια σε πόρους (Creswell, 2016).

Για την εκπόνηση της παρούσας έρευνας, δεν σημειώθηκαν σημαντικοί περιορισμοί που να θέσουν σε κίνδυνο την ολοκλήρωση της έρευνας, πέρα από το αυστηρό χρονικό πλαίσιο υποβολής της εργασίας στην γραμματεία του Πανεπιστημίου. Ως προς τις άδειες, σημειώνεται ότι χρειάστηκε να εξασφαλιστεί ειδική άδεια για την πρόσβαση σε χώρους συλλογής δεδομένων από την διοίκηση του Οργανισμού της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης.

Κεφάλαιο 7 : Τα αποτελέσματα της έρευνας

Στο παρόν κεφάλαιο, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την ανάλυση των δεδομένων. Η παρουσίασή τους γίνεται με βάση τη σειρά των ερωτήσεων στο εργαλείο συλλογής δεδομένων. Οι πρώτες 6 ερωτήσεις περιλάμβαναν στοιχεία για τον προσδιορισμό του δημογραφικού προφίλ των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Γράφημα 1 : Ηλικιακή ομάδα



Βάσει των απαντήσεων στην ερώτηση "Σε ποια ηλικιακή ομάδα ανήκετε;", παρατηρούμε τα παρακάτω αποτελέσματα:

- 18-30 ετών: 5,2% (24 Ερωτηθέντες)
- 31-40 ετών: 14,7% (68 Ερωτηθέντες)
- 41-50 ετών: 37,7% (175 Ερωτηθέντες)
- 50+ ετών: 42,5% (197 Ερωτηθέντες)

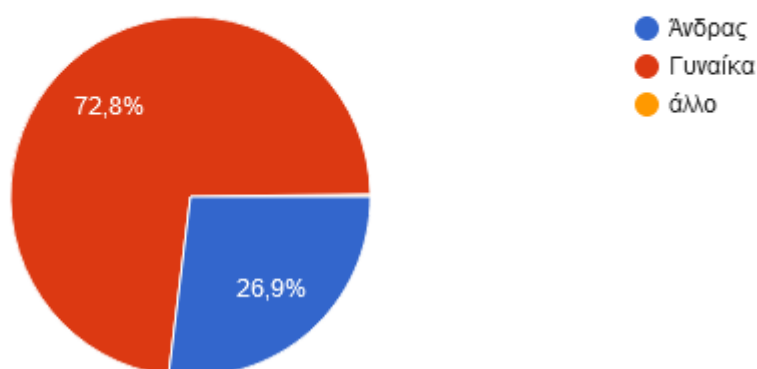
Το πιο σημαντικό συμπέρασμα από την συγκεκριμένη ερώτηση είναι ότι η πλειοψηφία των ανθρώπων που απάντησαν στην ερώτηση αυτή ανήκουν σε ηλικιακές ομάδες άνω των 40 ετών. Το 80,2% των απαντήσεων προέρχονται από άτομα ηλικίας 41 ετών και άνω, ενώ μόνο το 19,8% από άτομα ηλικίας 40 ετών και κάτω. Αυτό μπορεί να υποδηλώνει ότι οι παραγωγικές ηλικιακές ομάδες που

απάντησαν στην έρευνα είναι συνήθως πιο ώριμες στην καριέρα τους και έχουν περισσότερη εμπειρία στη χρήση τεχνολογίας, αλλά και μεγαλύτερη ανάγκη για κατάρτιση και επιμόρφωση σε αυτόν τον τομέα. Από την άλλη πλευρά, συμπεραίνουμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζόμενων στον οργανισμό βρίσκεται σε ώριμη ηλικία, γεγονός που πρέπει να διερευνηθεί περαιτέρω σχετικά με την εκσυγχρονισμένη εικόνα του.

Γράφημα 2 : Φύλο

2. Σε ποια κατηγορία ανήκετε ;

464 απαντήσεις



Για την κατηγορία φύλου που ανήκουν, οι συμμετέχοντες έχουν δώσει τα εξής αποτελέσματα:

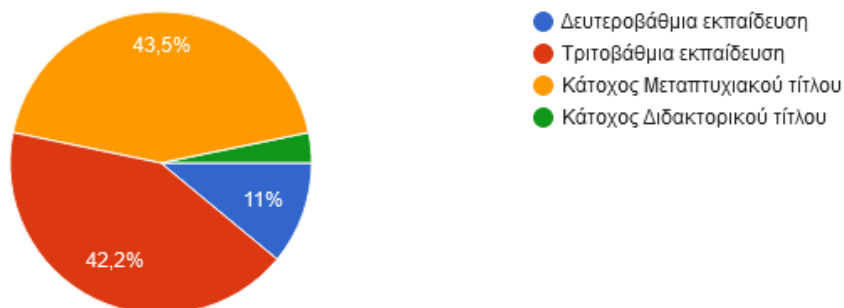
- Άνδρες: 26,9% (125 Ερωτηθέντες)
- Γυναίκες: 72,8% (338 Ερωτηθέντες)

Το υψηλό ποσοστό των γυναικών είναι και αυτό που αντικατοπτρίζει την εικόνα του οργανισμού, καθώς ο δημόσιος τομέας είναι ένας γυναικοκρατούμενος χώρος, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν υπάρχει αναλογική αντιπροσώπευση των διαφορετικών φύλων. Σημαντική επισήμανση πρέπει να γίνει στις μηδενικές απαντήσεις και την εκπροσώπηση του ουδέτερου προσανατολισμού φύλου.

Γράφημα 3 : Μορφωτικό επίπεδο

3. Ποιο είναι το ανώτερο μορφωτικό σας επίπεδο;

464 απαντήσεις



Βάσει των απαντήσεων στην ερώτηση σχετικά με το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων, παρατηρούμε τα εξής αποτελέσματα:

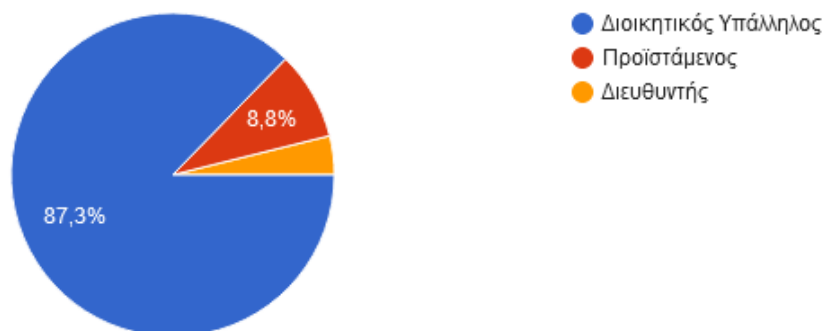
- Δευτεροβάθμια εκπαίδευση: 11% (51 Ερωτηθέντες)
- Τριτοβάθμια εκπαίδευση: 42,2% (196 Ερωτηθέντες)
- Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου: 43,5% (202 Ερωτηθέντες)
- Κάτοχος διδακτορικού τίτλου: 3,2% (15 Ερωτηθέντες)

Το συνολικό ποσοστό των ατόμων με τριτοβάθμια εκπαίδευση ή ακόμα υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης (88,9%) είναι σημαντικό και υποδεικνύει ότι οι συμμετέχοντες στη μελέτη, αλλά και ταυτόχρονα εργαζόμενοι στον οργανισμό είναι κυρίως μορφωμένοι με αναπτυγμένες δεξιότητες και γνώσεις. Το γεγονός ότι η μεγαλύτερη αναλογία των ατόμων διαθέτει μεταπτυχιακό τίτλο (43,5%) υποδεικνύει μια δυναμική που επικεντρώνεται στη συνεχή μάθηση και την εξειδίκευση. Η ύπαρξη ατόμων με υψηλά επίπεδα εκπαίδευσης υπογραμμίζει τη σημασία της συνεχούς εκπαίδευσης και επαγγελματικής ανάπτυξης για τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας και της εξειδίκευσης στον εργασιακό χώρο, αλλά και την ποιότητα παροχής εξατομικευμένων υπηρεσιών προς τον πολίτη.

Γράφημα 4 : Θέση στον οργανισμό

4. Τι είδους θέση κατέχετε στον Οργανισμό ;

464 απαντήσεις



Βάσει των απαντήσεων στην ερώτηση σχετικά με το είδος της θέσης που κατέχουν οι συμμετέχοντες στον οργανισμό, παρατηρούμε τα ακόλουθα αποτελέσματα:

- Διοικητικός υπάλληλος: 87,3% (405 Ερωτηθέντες)
- Προϊστάμενος: 8,8% (41 Ερωτηθέντες)
- Διευθυντής: 3,9% (18 Ερωτηθέντες)

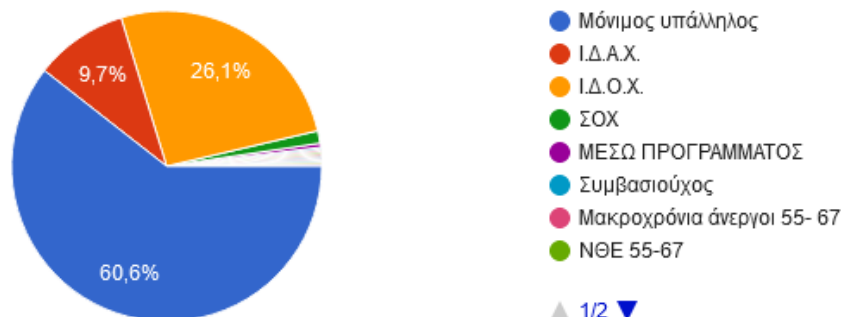
Η συντριπτική πλειονότητα των συμμετεχόντων ανήκει στην κατηγορία των διοικητικών υπαλλήλων (87,3%). Αυτό υποδεικνύει ότι η μελέτη είναι κυρίως αντιπροσωπευτική της εργατικής δύναμης που απασχολείται σε λειτουργικές ή διοικητικές θέσεις και έρχεται σε καθημερινή επαφή με τον πολίτη, όπως για παράδειγμα οι εργασιακοί σύμβουλοι, το τμήμα μητρώου, το τμήμα ασφάλισης και ταμείων, το τμήμα της απασχόλησης-σύζευξης και το τμήμα πληρωμών. Η ύπαρξη προϊσταμένων και διευθυντών στο δείγμα δείχνει ότι ο οργανισμός διαθέτει ένα δυναμικό εργατικό δυναμικό με διαφορετικά επίπεδα ευθύνης και αρμοδιότητας.

Γράφημα 5 : Σχέση εργασίας

5. Τι είδους σχέση εργασίας έχετε συνάψει με τον Οργανισμό ;



464 απαντήσεις



Βάσει των απαντήσεων στην ερώτηση σχετικά με το είδος της σχέσης εργασίας που έχουν συνάψει οι συμμετέχοντες με τον οργανισμό, παρατηρούμε τα εξής αποτελέσματα:

- Μόνιμος υπάλληλος: 60,6% (281 Ερωτηθέντες)
- Αόριστος χρόνος: 9,7% (45 Ερωτηθέντες)
- Ορισμένος χρόνος: 26,1% (121 Ερωτηθέντες)
- Άλλο: 3,6% (17 Ερωτηθέντες)

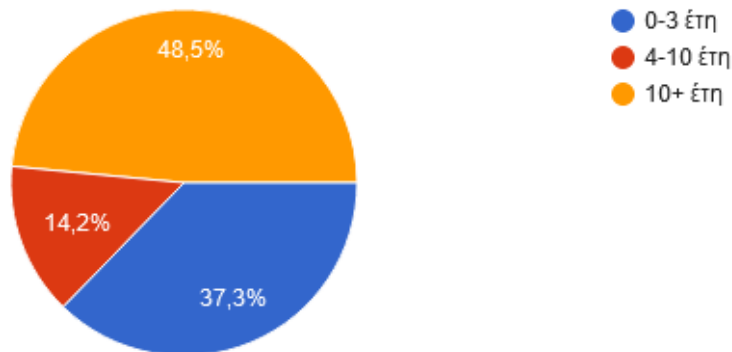
Η πλειονότητα των συμμετεχόντων έχει συνάψει μόνιμη σχέση εργασίας με τον οργανισμό κατά ποσοστό 70,3% (μόνιμου και ΙΔΑΧ), γεγονός που αποδεικνύει τη σταθερότητα και την ασφάλεια της εργασιακής τους κατάστασης. Η ύπαρξη μιας σημαντικής πλειονότητας μόνιμων υπαλλήλων υποδεικνύει ότι ο οργανισμός επενδύει στη σταθερότητα και την ασφάλεια του προσωπικού του. Το ποσοστό των ατόμων με ορισμένου χρόνου σύμβαση (26,1%) είναι σημαντικό, αλλά όχι τόσο υψηλό, όσο οι μόνιμοι υπάλληλοι. Αυτό μπορεί να υποδεικνύει μια περίοδο προσωρινής ανάγκης ή έργων με συγκεκριμένη διάρκεια στον οργανισμό, αλλά και ότι είναι ανοικτός σε ευέλικτες μορφές εργασίας, για να ανταποκριθεί σε διάφορες ανάγκες και περιστάσεις που προκύπτουν. Είναι σημαντικό να αναφερθεί και το ποσοστό του 3,6% για την εκπροσώπηση των υπαλλήλων μέσω προγράμματος της ΔΥΠΑ του προγράμματος 55-67, όπου στοχεύει σε αυτή την ηλικιακή ομάδα

προσφέροντας 2 έτη εργασίας για την συμπλήρωση του απαραίτητου χρόνου εργασίας και ενσήμων με σκοπό την διευκόλυνση της συνταξιοδότησης.

Γράφημα 6 : Έτη προϋπηρεσίας

6. Πόσα έτη προϋπηρεσίας έχετε στον Οργανισμό ;

464 απαντήσεις



Βάσει των απαντήσεων στην ερώτηση σχετικά με τα έτη προϋπηρεσίας στον οργανισμό, παρατηρούμε τα εξής αποτελέσματα:

- 0-3 έτη: 37,3% (173 Ερωτηθέντες)
- 4-10 έτη: 14,2% (66 Ερωτηθέντες)
- 10+ έτη: 48,5% (225 Ερωτηθέντες)

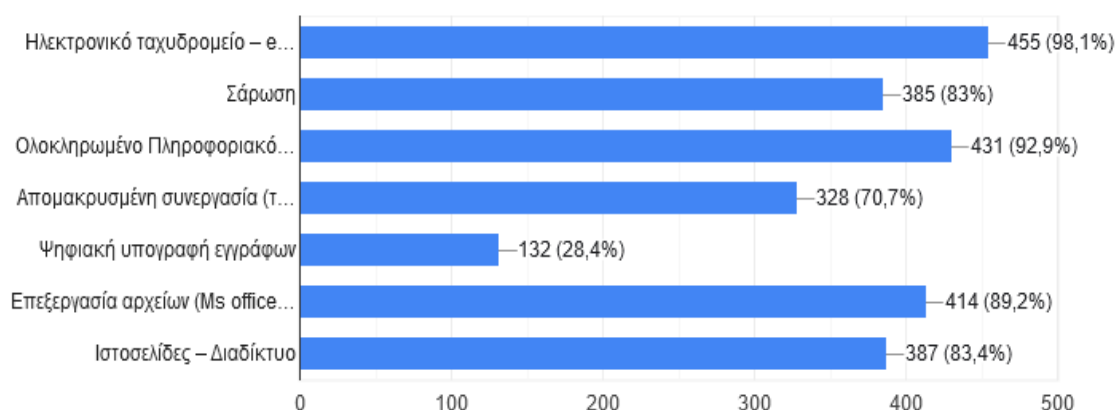
Το ποσοστό των ατόμων με πάνω από 10 έτη προϋπηρεσίας στον οργανισμό είναι υψηλό (48,5%), υποδεικνύοντας μια σταθερή και μακροχρόνια σχέση εργασίας, που δίνει σημασία στη διατήρηση του εργατικού δυναμικού και της γνώσης που αποκτήθηκε με την εμπειρία. Στο σημείο αυτό αναγνωρίζεται και η σημασία και ανάγκη της συνεχούς εκπαίδευσης και κατάρτισης για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των υπαλλήλων του οργανισμού στα νέα δεδομένα.

Γράφημα 7 : Ψηφιακές λειτουργίες

7. Ποιες εφαρμογές και ψηφιακές λειτουργίες χρησιμοποιείτε στην εργασία σας; (Μπορείτε να επιλέξετε παραπάνω από μια επιλογές)

 Αντιγραφή

464 απαντήσεις



Βάσει των απαντήσεων στην ερώτηση σχετικά με τις εφαρμογές και τις ψηφιακές λειτουργίες που χρησιμοποιούνται σε καθημερινή βάση στην εργασία, παρατηρούμε τα ακόλουθα αποτελέσματα:

- Email: 98,1%
- Σάρωση: 83%
- ΟΠΣ: 92,9%
- Τηλεκπαίδευση - τηλεργασία: 70,7%
- Ψηφιακή υπογραφή: 28,4%
- Microsoft Office (word, excel, PPT): 89,2%
- Διαδίκτυο: 83,4%

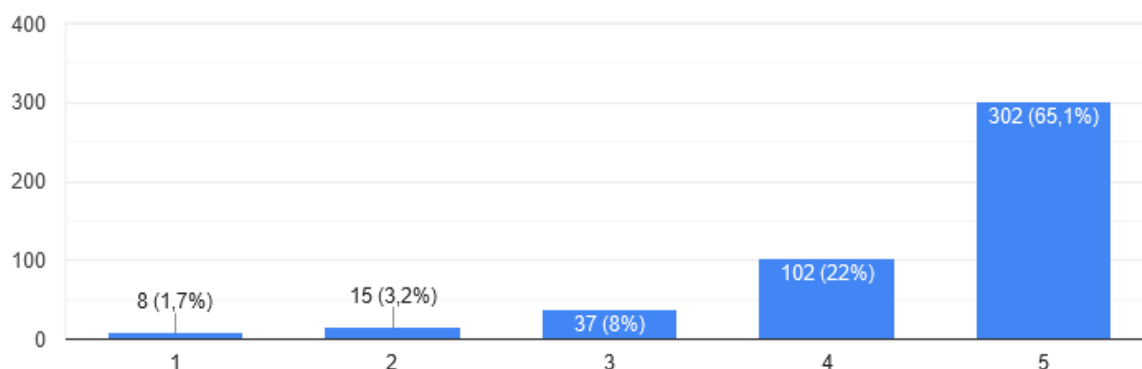
Το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων χρησιμοποιεί τα ψηφιακά εργαλεία καθημερινά στην εργασία του, με το email, το ΟΠΣ και το Microsoft Office να ξεχωρίζουν ως τα πιο δημοφιλή εργαλεία. Η χρήση της σάρωσης, της ψηφιακής υπογραφής και του Διαδικτύου υποδεικνύει μια τάση προς τη ψηφιοποίηση και την αυτοματοποίηση των εργασιών του οργανισμού. Τέλος, η χρήση αυτών των εργαλείων υποδεικνύει την ανάγκη οι εργαζόμενοι του οργανισμού να είναι εξοικειωμένοι, ικανοί και επαρκώς καταρτισμένοι, ώστε να χρησιμοποιούν την τεχνολογία στο περιβάλλον εργασίας τους.

Γράφημα 8 : Συχνότητα χρήσης Τ.Π.Ε.

8. Πόσο συχνά χρησιμοποιείτε στην εργασία σας Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνίας;

 Αντιγραφή

464 απαντήσεις



Βάσει των απαντήσεων στην ερώτηση σχετικά με τη συχνότητα χρήσης Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνίας (ΤΠΕ) στην εργασία, παρατηρούμε τα ακόλουθα αποτελέσματα:

- Καθόλου: 1,7% (8 Ερωτηθέντες)
- Λίγο: 3,2% (15 Ερωτηθέντες)
- Μέτρια: 8% (37 Ερωτηθέντες)
- Πολύ: 22% (102 Ερωτηθέντες)
- Πάρα πολύ: 65,1% (302 Ερωτηθέντες)

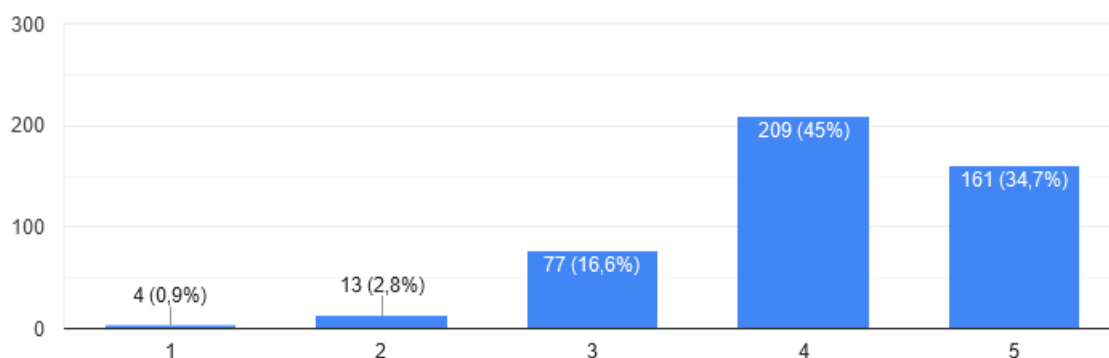
Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνουν ότι χρησιμοποιούν πολύ ή πάρα πολύ τις Τ.Π.Ε. είναι υψηλό (87,1%), υποδεικνύοντας τη σημασία και την ευρεία αποδοχή των τεχνολογιών στο περιβάλλον εργασίας, αλλά και την ανάγκη και την αποδοχή των τεχνολογιών αυτών για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η ευρεία χρήση των Τ.Π.Ε. υπογραμμίζει τη σημασία της εκπαίδευσης και της κατάρτισης των εργαζομένων σε αυτές τις τεχνολογίες, προκειμένου να επωφεληθούν πλήρως από τα οφέλη που αυτές τους προσφέρουν.

Γράφημα 9 : Βαθμός ευκολίας εκμάθησης Τ.Π.Ε.

9. Θεωρείτε εύκολη την εκμάθηση των συστημάτων πληροφορικής και επικοινωνιών;

 Αντιγραφή

464 απαντήσεις



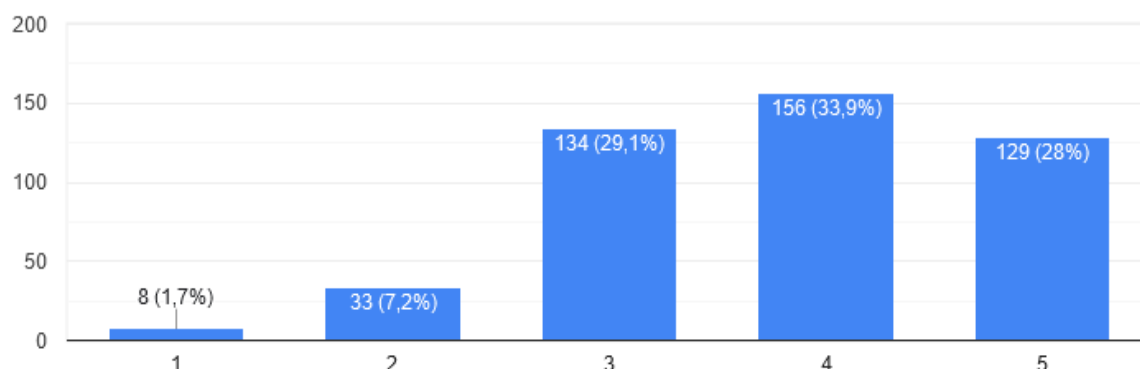
Βάσει των απαντήσεων στην ερώτηση σχετικά με την ευκολία της εκμάθησης των συστημάτων πληροφορικής και επικοινωνιών, παρατηρούμε τα ακόλουθα αποτελέσματα:

- Καθόλου: 0,9% (4 Ερωτηθέντες)
- Λίγο: 2,8% (13 Ερωτηθέντες)
- Μέτρια: 16,6% (77 Ερωτηθέντες)
- Πολύ: 45% (209 Ερωτηθέντες)
- Πάρα πολύ: 34,7% (161 Ερωτηθέντες)

Η πλειονότητα των απαντήσεων (79,7%) δείχνει ότι οι εργαζόμενοι θεωρούν την εκμάθηση των συστημάτων πληροφορικής και επικοινωνιών εύκολη υπόθεση. Αυτό υποδεικνύει την ύπαρξη φιλικών προς τον χρήστη εργαλείων στο περιβάλλον εργασίας. Παρά την ευκολία εκμάθησης, υπάρχει ακόμα ένα ποσοστό εργαζομένων (20,3%) που αντιμετωπίζει κάποιο βαθμό δυσκολίας από μέτρια έως πολύ. Αυτό υπογραμμίζει τη σημασία της συνεχούς υποστήριξης και εκπαίδευσης των εργαζομένων για να διασφαλιστεί η αποτελεσματική χρήση των συστημάτων αυτών.

Γράφημα 10 : Προτροπή χρήσης ΤΠΕ από την Διοίκηση

10. Σας προτρέπει και στηρίζει η διοίκηση του οργανισμού να χρησιμοποιείτε τις Τ.Π.Ε. κατά την άσκηση των καθηκόντων σας;



Βάσει των απαντήσεων στην ερώτηση σχετικά με την προτροπή και την υποστήριξη της διοίκησης για τη χρήση των Τεχνολογιών Πληροφοριών και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) κατά την άσκηση των καθηκόντων των εργαζομένων, παρατηρούμε τα ακόλουθα αποτελέσματα:

- Καθόλου: 1,7% (8 Ερωτηθέντες)
- Λίγο: 7,2% (33 Ερωτηθέντες)
- Μέτρια: 29,1% (134 Ερωτηθέντες)
- Πολύ: 33,9% (156 Ερωτηθέντες)
- Πάρα πολύ: 28% (129 Ερωτηθέντες)

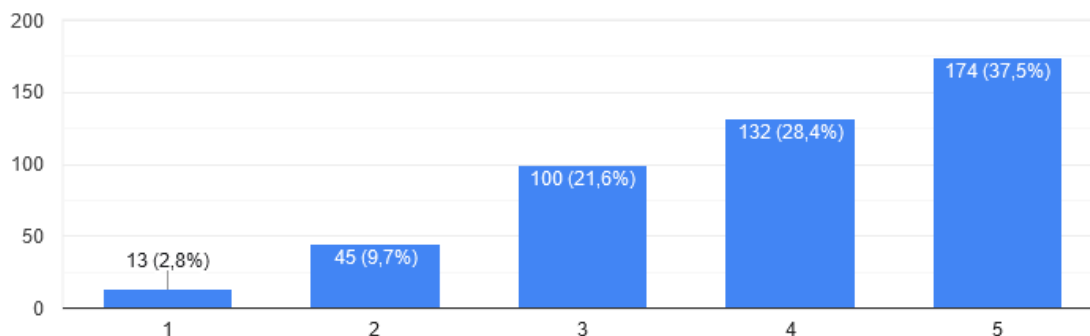
Οι περισσότεροι εργαζόμενοι δηλώνουν ότι η διοίκηση του οργανισμού τους προτρέπει και τους υποστηρίζει στη χρήση των ΤΠΕ κατά την άσκηση των καθηκόντων τους (61,9%). Η υποστήριξη της διοίκησης για τη χρήση των ΤΠΕ υποδεικνύει μια θετική προσέγγιση προς τον ψηφιακό μετασχηματισμό και την υιοθέτηση νέων τεχνολογιών στον οργανισμό. Αν και η πλειονότητα των εργαζομένων λαμβάνει μέτρια έως πολύ υποστήριξη από τη διοίκηση, εξακολουθεί να υπάρχει ένα μικρό ποσοστό που αναζητά περισσότερη υποστήριξη και καθοδήγηση στη χρήση των ΤΠΕ.

Γράφημα 11 : Αποτελεσματικότητα τηλεργασίας

11. Θεωρείτε ότι μπορείτε να εργαστείτε εξ αποστάσεως μέσω τηλεργασίας αποτελεσματικά;

 Αντιγραφή

464 απαντήσεις



Βάσει των απαντήσεων στην ερώτηση σχετικά με την αποτελεσματικότητα της εργασίας εξ αποστάσεως μέσω τηλεργασίας, παρατηρούμε τα ακόλουθα αποτελέσματα:

- Καθόλου: 2,8% (13 Ερωτηθέντες)
- Λίγο: 9,7% (45 Ερωτηθέντες)
- Μέτρια: 21,6% (100 Ερωτηθέντες)
- Πολύ: 28,4% (132 Ερωτηθέντες)
- Πάρα πολύ: 37,5% (174 Ερωτηθέντες)

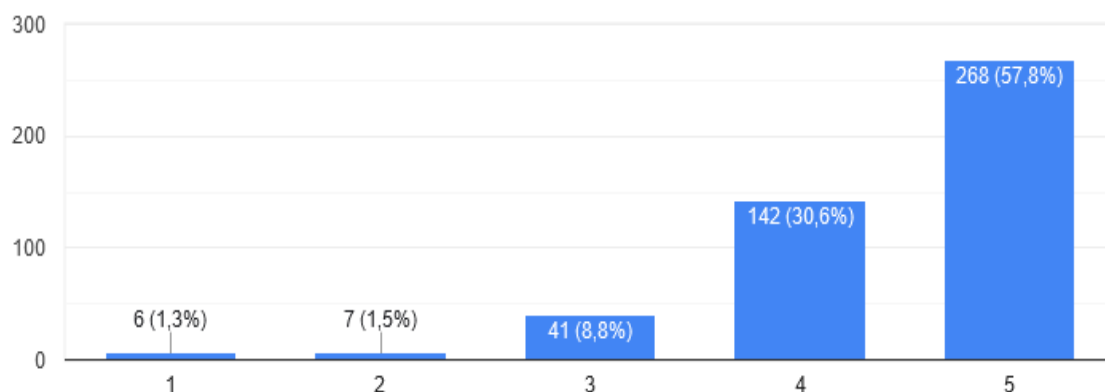
Οι περισσότεροι εργαζόμενοι δηλώνουν ότι μπορούν να εργαστούν αποτελεσματικά εξ αποστάσεως μέσω τηλεργασίας (87,5% μέτρια, πολύ ή πάρα πολύ). Αν και η πλειονότητα θεωρεί ότι μπορεί να εργαστεί αποτελεσματικά εξ αποστάσεως, υπάρχει ένα μικρό ποσοστό εργαζομένων που αισθάνονται λίγο ή καθόλου αποτελεσματικοί (12,5%). Αυτό υπογραμμίζει τη σημασία της κατάλληλης υποστήριξης και υποδομής για την επιτυχή μετάβαση στην τηλεργασία. Τέλος, η υψηλή αποδοχή της τηλεργασίας υποδεικνύει μια γενική προσαρμογή των εργαζομένων στις νέες τεχνολογικές και εργασιακές συνθήκες, όπως αυτή επιβλήθηκε από την πανδημία του COVID-19 και έπειτα.

Γράφημα 12 : Διευκόλυνση εκτέλεσης καθηκόντων

12. Θεωρείτε ότι η χρήση Τ.Π.Ε. διευκολύνει την εκτέλεση των καθηκόντων σας;

 Αντιγραφή

464 απαντήσεις



Βάσει των απαντήσεων στην ερώτηση σχετικά με το εάν η χρήση των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) διευκολύνει την εκτέλεση των καθηκόντων, παρατηρούμε τα ακόλουθα αποτελέσματα:

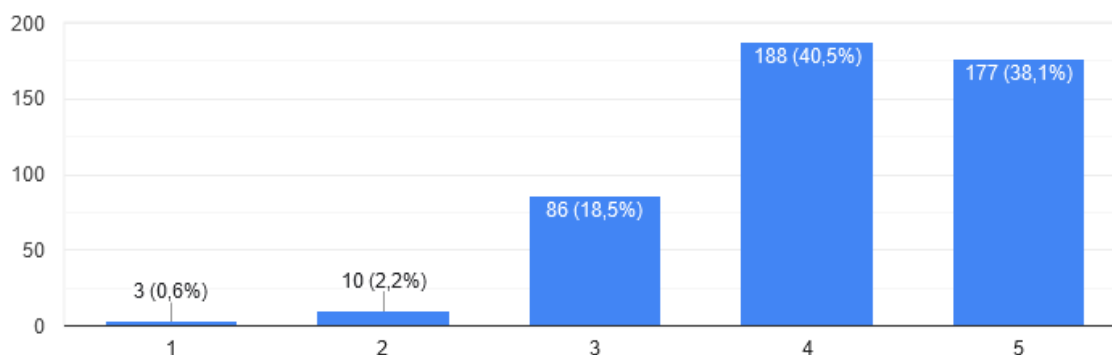
- Καθόλου: 1,3% (6 Ερωτηθέντες)
- Λίγο: 1,5% (7 Ερωτηθέντες)
- Μέτρια: 8,8% (41 Ερωτηθέντες)
- Πολύ: 30,6% (142 Ερωτηθέντες)
- Πάρα πολύ: 57,8% (268 Ερωτηθέντες)

Η συντριπτική πλειονότητα των εργαζομένων (88,4%) θεωρεί ότι η χρήση των ΤΠΕ διευκολύνει σημαντικά ή πάρα πολύ την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η υψηλή ποσοστιαία συμφωνία με την ισχυρή επίδραση των ΤΠΕ, υποδηλώνει ότι οι τεχνολογίες αυτές συμβάλλουν στη βελτίωση της αποδοτικότητας, της παραγωγικότητας και της γενικής αποτελεσματικότητας στον χώρο εργασίας. Παρά την θετική αντίληψη για τις ΤΠΕ, είναι σημαντικό να παρέχεται συνεχής υποστήριξη και εκπαίδευση στους εργαζομένους που δεν θα περιορίζεται μόνο στην παροχή αυτής, αλλά θα περιλαμβάνει επίσης τη διασφάλιση ενός κατάλληλου τεχνολογικού περιβάλλοντος για τους εργαζόμενους.

Γράφημα 13 : Προσόντα χρήσης ΤΠΕ

13. Θεωρείτε ότι διαθέτετε τις απαραίτητες γνώσεις και τα προσόντα για την επαρκή χρήση των Τ.Π.Ε.;

464 απαντήσεις



Βάσει των απαντήσεων στην ερώτηση σχετικά με το εάν οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι διαθέτουν τις απαραίτητες γνώσεις και τα προσόντα για την επαρκή χρήση των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνιών (ΤΠΕ), παρατηρούμε τα ακόλουθα αποτελέσματα:

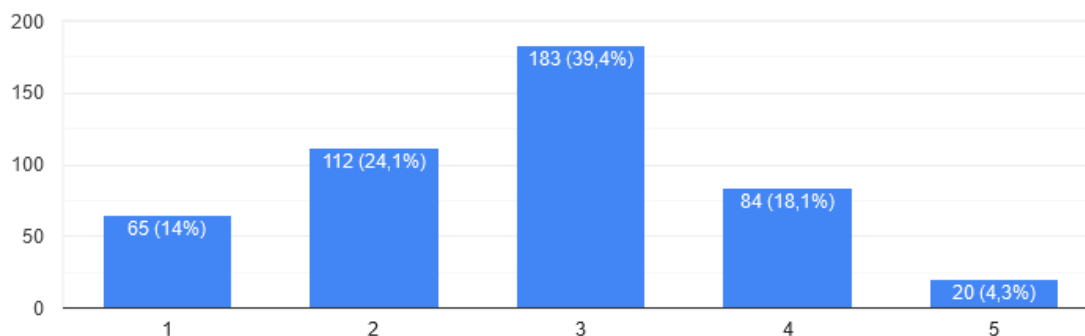
- Καθόλου: 0,6% (3 Ερωτηθέντες)
- Λίγο: 2,2% (10 Ερωτηθέντες)
- Μέτρια: 18,5% (86 Ερωτηθέντες)
- Πολύ: 40,5% (188 Ερωτηθέντες)
- Πάρα πολύ: 38,1% (177 Ερωτηθέντες)

Η πλειοψηφία των εργαζομένων (78,6%) αναγνωρίζει τον εαυτό τους ως κατόχους των απαραίτητων γνώσεων και προσόντων για την αποτελεσματική χρήση των ΤΠΕ. Αν και η πλειοψηφία αισθάνεται σίγουρη για τις γνώσεις της, υπάρχει ένα ποσοστό (21,3%) που αισθάνεται λιγότερο σίγουρο και θεωρεί ότι χρειάζεται περαιτέρω κατάρτιση και αναβάθμιση για την επαρκή χρήση των ΤΠΕ. Τα αποτελέσματα υπογραμμίζουν τη σημασία της συνεχούς κατάρτισης και εκπαίδευσης για τους εργαζομένους, προκειμένου να διατηρήσουν και να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους στον τομέα των ΤΠΕ.

Γράφημα 14 : Δέουσα κατάρτιση

14. Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι λαμβάνετε τη δέουσα κατάρτιση από τον οργανισμό;

464 απαντήσεις



Βάσει των απαντήσεων στην ερώτηση σχετικά με το εάν οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι λαμβάνουν τη δέουσα κατάρτιση από τον οργανισμό, παρατηρούμε τα ακόλουθα αποτελέσματα:

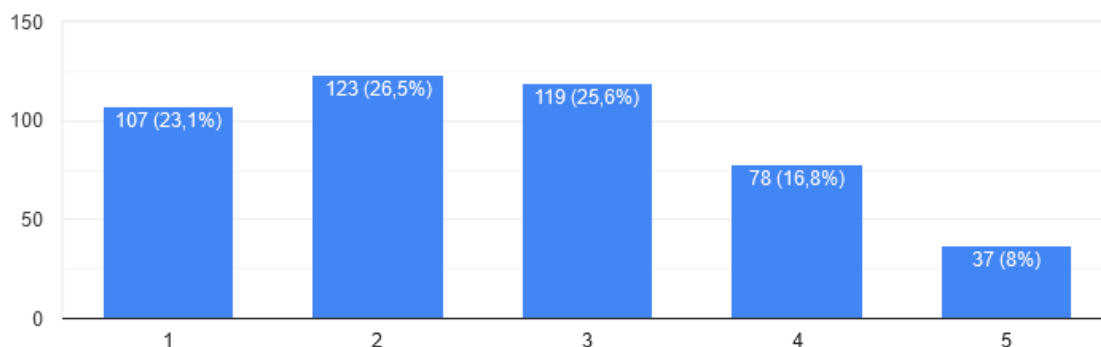
- Καθόλου: 14% (65 Ερωτηθέντες)
- Λίγο: 24,1% (112 Ερωτηθέντες)
- Μέτρια: 39,4% (183 Ερωτηθέντες)
- Πολύ: 18,1% (84 Ερωτηθέντες)
- Πάρα πολύ: 4,3% (20 Ερωτηθέντες)

Το συνολικό ποσοστό των απαντήσεων που υποδεικνύουν καθόλου, μικρό ή μέτριο επίπεδο εκπαίδευσης από τον οργανισμό είναι υψηλό ($38,1\% + 39,4\% = 77,5\%$). Αυτό υποδεικνύει την ανάγκη για βελτίωση στην ποιότητα και την ποσότητα της εκπαίδευσης που παρέχεται στους εργαζομένους. Οι εργαζόμενοι εκφράζουν την ανάγκη για περισσότερη προσοχή από τον οργανισμό στην ανάπτυξη και εκπαίδευσή τους με στόχο την αύξηση της αποτελεσματικότητας, της αποδοτικότητας και της ανταποκρισιμότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τον πολίτη.

Γράφημα 15 : Σεμινάρια

15. Σε πόσα σεμινάρια ή προγράμματα κατάρτισης έχετε συμμετάσχει κατά την διάρκεια της θητείας σας στον οργανισμό;

464 απαντήσεις



Βάσει των απαντήσεων στην ερώτηση σχετικά με τον αριθμό των σεμιναρίων ή προγραμμάτων κατάρτισης στα οποία έχουν συμμετάσχει οι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια της θητείας τους στον οργανισμό, παρατηρούμε τα ακόλουθα αποτελέσματα:

- Κανένα: 23,1% (107 Ερωτηθέντες)
- Λίγα: 26,5% (123 Ερωτηθέντες)
- Μέτρια: 25,6% (119 Ερωτηθέντες)
- Πολλά: 16,8% (78 Ερωτηθέντες)
- Πάρα πολλά: 8% (37 Ερωτηθέντες)

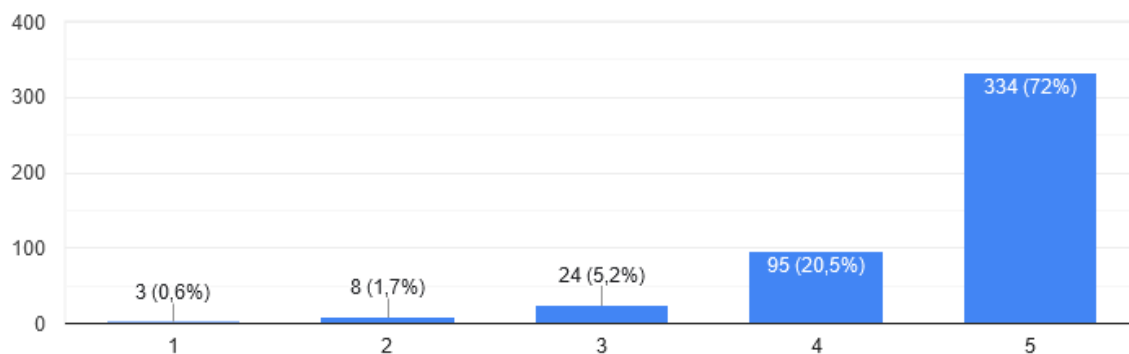
Το συνολικό ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνουν ότι έχουν συμμετάσχει σε λίγα ή κανένα σεμινάριο ή πρόγραμμα κατάρτισης είναι υψηλό (49,6%). Αυτό υποδεικνύει δυσκολία στην προσπάθεια του οργανισμού να παρέχει ευκαιρίες κατάρτισης στους εργαζομένους του. Τα αποτελέσματα καταδεικνύουν την ανάγκη για ενίσχυση των προγραμμάτων κατάρτισης που παρέχονται από τον οργανισμό προς τους εργαζόμενους, προκειμένου να αυξηθεί η συμμετοχή και οι ευκαιρίες για εκπαίδευση. Η διοίκηση πρέπει να αναλύσει τους λόγους για τη χαμηλή συμμετοχή και να αξιολογήσει την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων κατάρτισης, προκειμένου να διασφαλίσει ότι προσφέρουν την κατάλληλη εκπαίδευση που

χρειάζονται οι εργαζόμενοι. Ακόμα άξιο αναφοράς είναι το γεγονός ότι το ποσοστό των απαντήσεων με λίγη ή μέτρια παρακολούθηση σεμιναρίων σχεδόν ταυτίζεται.

Γράφημα 16 : Ψηφιακός Μετασχηματισμός

16. Πόσο απαραίτητες θεωρείτε ότι είναι οι ψηφιακές δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού για τον επιτυχή Ψηφιακό Μετασχηματισμό του οργανισμού;

464 απαντήσεις



Βάσει των απαντήσεων στην ερώτηση σχετικά με το πόσο απαραίτητες θεωρούνται οι ψηφιακές δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού για τον επιτυχή ψηφιακό μετασχηματισμό του οργανισμού, παρατηρούμε τα ακόλουθα αποτελέσματα:

- Καθόλου: 0,6% (3 Ερωτηθέντες)
- Λίγο: 1,7% (8 Ερωτηθέντες)
- Μέτρια: 5,2% (24 Ερωτηθέντες)
- Πολύ: 20,5% (95 Ερωτηθέντες)
- Πάρα πολύ: 72% (334 Ερωτηθέντες)

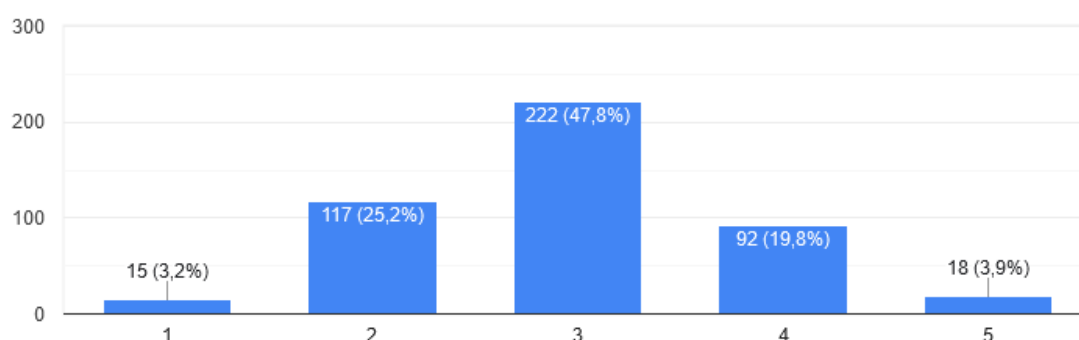
Το ποσοστό των απαντήσεων που υποδεικνύουν την πολλή ή πάρα πολλή μεγάλη σημασία των ψηφιακών δεξιοτήτων για τον ψηφιακό μετασχηματισμό είναι υψηλό (92,5%). Αυτό υπογραμμίζει την αναγκαιότητα για την ανάπτυξη και βελτίωση των ψηφιακών δεξιοτήτων στο εσωτερικό του οργανισμού. Οι εργαζόμενοι αδιαμφισβήτητα αντιλαμβάνονται τη σημασία του ψηφιακού μετασχηματισμού και τον ρόλο που παίζουν οι ψηφιακές δεξιότητες σε αυτήν τη διαδικασία. Αυτό υπογραμμίζει την ανάγκη για εκπαίδευση και κατάρτιση σε ψηφιακές τεχνολογίες

και δεξιότητες που θα ενισχύσουν το εγχείρημα προσαρμογής στον ραγδαία εξελισσόμενο ψηφιακό κόσμο, προκειμένου ο οργανισμός να παραμείνει ανταγωνιστικός και καινοτόμος.

Γράφημα 17 : Το υπάρχον προσωπικό

17. Σε τι βαθμό πιστεύετε ότι το υπάρχον ανθρώπινο δυναμικό της υπηρεσίας διαθέτει την κατάλληλη εκπαίδευση και κατάρτιση που απαιτείτε για τον ψηφιακό μετασχηματισμό του οργανισμού;

464 απαντήσεις



Βάσει των απαντήσεων στην ερώτηση σχετικά με τον βαθμό που πιστεύετε ότι το υπάρχον ανθρώπινο δυναμικό της υπηρεσίας διαθέτει την κατάλληλη εκπαίδευση και κατάρτιση που απαιτείται για τον ψηφιακό μετασχηματισμό του οργανισμού, παρατηρούμε τα ακόλουθα:

- Καθόλου: 3,2% (15 Ερωτηθέντες)
- Λίγο: 25,2% (117 Ερωτηθέντες)
- Μέτρια: 47,8% (222 Ερωτηθέντες)
- Πολύ: 19,8% (92 Ερωτηθέντες)
- Πάρα πολύ: 3,9% (18 Ερωτηθέντες)

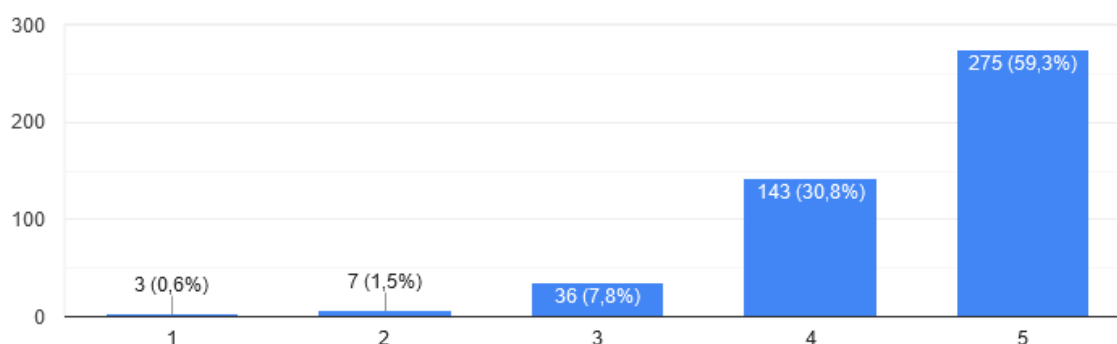
Το σύνολο των απαντήσεων υποδεικνύει ότι το ανθρώπινο δυναμικό διαθέτει είτε καθόλου, είτε λίγη, είτε μέτρια κατάρτιση και εκπαίδευση (28,4% και 47,8% αντίστοιχα) για την πραγμάτωση του ψηφιακού μετασχηματισμού καθιστώντας επιτακτική την ανάγκη για περαιτέρω επενδύσεις στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση του προσωπικού. Το γεγονός ότι μόνο το 23,7% των απαντήσεων θεωρεί ότι το υπάρχον προσωπικό διαθέτει υψηλή επάρκεια στην εκπαίδευση και την

κατάρτιση δεξιοτήτων υποδεικνύει την ανάγκη για περαιτέρω ανάπτυξη και αναβάθμιση των ψηφιακών δεξιοτήτων του προσωπικού. Το μεγάλο ποσοστό των απαντήσεων στην κατηγορία "λίγο" (25,2%) υποδεικνύει την προσδοκία για βελτίωση στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης προκειμένου να υποστηριχθεί αποτελεσματικά ο ψηφιακός μετασχηματισμός του οργανισμού θέτοντας στέρεες βάσεις στον ανθρώπινο παράγοντα.

Γράφημα 18 : Περαιτέρω επιμόρφωση

18. Θεωρείτε ότι το ανθρώπινο δυναμικό χρειάζεται περαιτέρω επιμόρφωση στην χρήση των νέων τεχνολογιών;

464 απαντήσεις



Βάσει των απαντήσεων στην ερώτηση σχετικά με την ανάγκη για περαιτέρω επιμόρφωση του ανθρώπινου δυναμικού στη χρήση των νέων τεχνολογιών, παρατηρούμε τα ακόλουθα:

- Καθόλου: 0,6% (3 Ερωτηθέντες)
- Λίγο: 1,5% (7 Ερωτηθέντες)
- Μέτρια: 7,8% (36 Ερωτηθέντες)
- Πολύ: 30,8% (143 Ερωτηθέντες)
- Πάρα πολύ: 59,3% (275 Ερωτηθέντες)

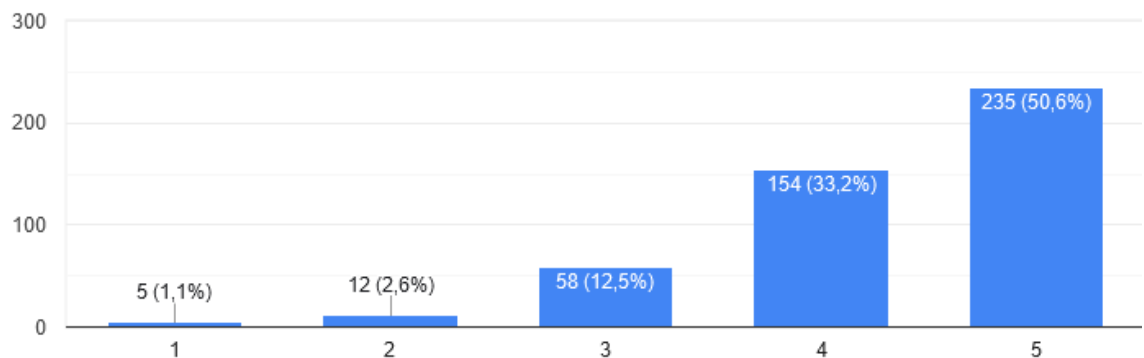
Το ποσοστό των απαντήσεων στις κατηγορίες "πολύ" και "πάρα πολύ" (συνολικά 90,1%) συνεπάγεται μια υψηλή ανάγκη για περαιτέρω επιμόρφωση του προσωπικού στη χρήση των νέων τεχνολογιών. Η υψηλή αυτή ανάγκη υποδεικνύει ότι οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι οι τεχνολογίες εξελίσσονται συνεχώς και ότι

χρειάζονται συνεχή εκπαίδευση και επιμόρφωση για να παραμείνουν ενημερωμένοι και αποτελεσματικοί στην εργασία τους. Η διοίκηση του οργανισμού οφείλει να προβεί σε επενδύσεις προγραμμάτων εκπαίδευσης και επιμόρφωσης, προκειμένου να ενισχυθούν οι δεξιότητες του προσωπικού και να μπορέσουν αυτοί να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της ψηφιακής εποχής.

Γράφημα 19 : Ψηφιακές υπηρεσίες

19. Σε τι βαθμό εικάζετε ότι οι ψηφιακές υπηρεσίες του οργανισμού συντελούν στην καλύτερη εξυπηρέτηση των αναγκών των πολιτών;

464 απαντήσεις



Βάσει των απαντήσεων στην ερώτηση σχετικά με τον βαθμό στον οποίο εικάζετε ότι οι ψηφιακές υπηρεσίες του οργανισμού συντελούν στην καλύτερη εξυπηρέτηση των αναγκών των πολιτών, παρατηρούμε τα ακόλουθα:

- Καθόλου: 1,1% (5 Ερωτηθέντες)
- Λίγο: 2,6% (12 Ερωτηθέντες)
- Μέτρια: 12,5% (58 Ερωτηθέντες)
- Πολύ: 33,2% (154 Ερωτηθέντες)
- Πάρα πολύ: 50,6% (235 Ερωτηθέντες)

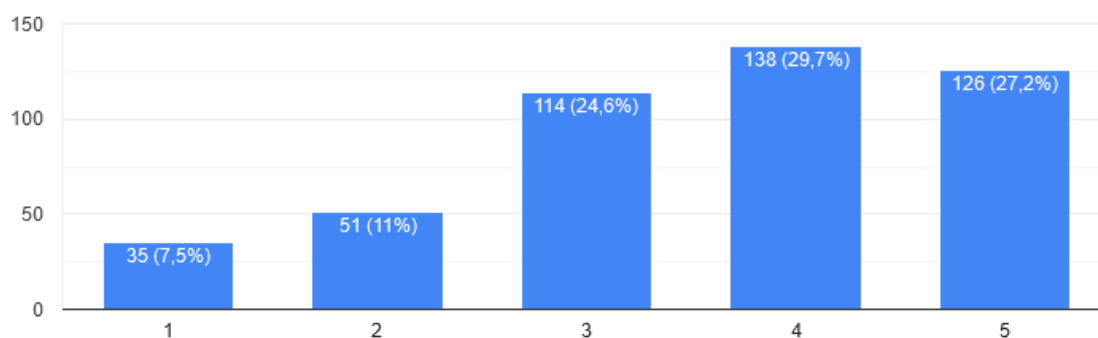
Το ποσοστό των απαντήσεων στις κατηγορίες "πολύ" και "πάρα πολύ" (συνολικά 83,8%) υποδεικνύει ότι οι εργαζόμενοι εκτιμούν σε υψηλά επίπεδα τις ψηφιακές υπηρεσίες του οργανισμού και τις θεωρούν ως ένα σημαντικό εργαλείο για την καλύτερη εξυπηρέτηση των αναγκών των πολιτών. Παρότι υπάρχει υψηλή εκτίμηση, υπάρχει επίσης χώρος για βελτίωση και ανάπτυξη των ψηφιακών

υπηρεσιών προς όφελος των πολιτών. Η διατήρηση της υψηλής ποιότητας και η διαρκής βελτίωση των ψηφιακών υπηρεσιών θα συμβάλουν στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης του κοινού σε αυτές. Οι ψηφιακές υπηρεσίες αποτελούν σημαντικό τμήμα της διακυβέρνησης και της εξυπηρέτησης των πολιτών και η συνεχής ανάπτυξη και βελτίωσή τους είναι κρίσιμη για την ανταπόκριση στις ανάγκες του κοινού.

Γράφημα 20 : Διευκόλυνση λόγω ψηφιακών υπηρεσιών

20. Πόσο βοήθησε στην καθημερινότητά σου ως εργαζόμενου η δημιουργία διαδικτυακών πλατφορμών και υπηρεσιών της Δ.ΥΠ.Α. (myDYPAapp, myDYPALive, myDYPAραντεβού);

464 απαντήσεις



Βάσει των απαντήσεων στην ερώτηση σχετικά με το πόσο βοήθησαν στην καθημερινότητα ως εργαζόμενου οι διαδικτυακές πλατφόρμες και υπηρεσίες της Δ.ΥΠ.Α. (myDYPAapp, myDYPALive, myDYPAραντεβού), παρατηρούμε τα εξής:

- Καθόλου: 7,5% (35 Ερωτηθέντες)
- Λίγο: 11% (51 Ερωτηθέντες)
- Μέτρια: 24,6% (114 Ερωτηθέντες)
- Πολύ: 29,7% (138 Ερωτηθέντες)
- Πάρα πολύ: 27,2% (126 Ερωτηθέντες)

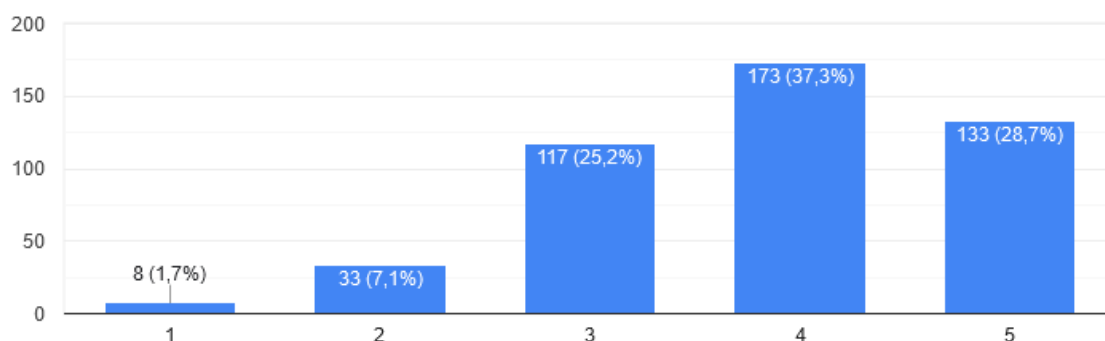
Σχεδόν το 57% των απαντήσεων (πολύ και πάρα πολύ) εκφράζουν υψηλό βαθμό χρησιμότητας και βοήθειας των διαδικτυακών πλατφορμών και υπηρεσιών της Δ.ΥΠ.Α. στην καθημερινότητα ενός εργαζόμενου. Παρά τη θετική αξιολόγηση, υπάρχει περίπτωση βελτίωσης, καθώς το συνολικό ποσοστό των απαντήσεων στις

κατηγορίες "λίγο" και "μέτρια" (11% και 24,6% αντίστοιχα) υποδεικνύει ότι κάποιοι χρήστες θεωρούν ότι οι υπηρεσίες αυτές θα μπορούσαν να βελτιωθούν για να ανταποκριθούν ακόμα καλύτερα στις ανάγκες των πολιτών και να διευκολύνουν την εργασία των υπαλλήλων. Επομένως, η ψηφιακή παροχή υπηρεσιών φαίνεται να είναι σημαντική και χρήσιμη για τους εργαζομένους.

Γράφημα 21 : e – Υπηρεσίες

21. Εάν ήμουν από την πλευρά του ωφελομένου πόσο ευχάριστα θα χρησιμοποιούσα τις e - υπηρεσίες;

464 απαντήσεις



Βάσει των απαντήσεων στην ερώτηση σχετικά με το πόσο ευχάριστα θα χρησιμοποιούσαν οι ωφελοόμενοι τις e-υπηρεσίες, παρατηρούμε τα εξής:

- Καθόλου: 1,7% (8 Ερωτηθέντες)
- Λίγο: 7,1% (33 Ερωτηθέντες)
- Μέτρια: 25,2% (117 Ερωτηθέντες)
- Πολύ: 37,3% (173 Ερωτηθέντες)
- Πάρα πολύ: 28,7% (133 Ερωτηθέντες)

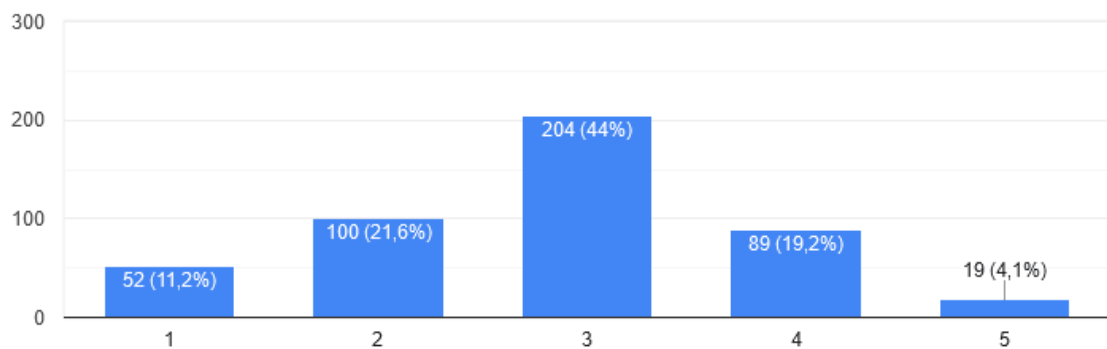
Συνολικά, περίπου το 66% των απαντήσεων (πολύ και πάρα πολύ) δηλώνουν ότι θα χρησιμοποιούσαν τις e-υπηρεσίες με ευχαρίστηση. Παρόλο που οι περισσότεροι ωφελοόμενοι φαίνεται να αντιμετωπίζουν θετικά τις e-υπηρεσίες, υπάρχει ακόμα ένα ποσοστό περίπου 9% που είτε δεν έχει άποψη είτε τις θεωρεί λίγο ευχάριστες. Αυτό υποδεικνύει ότι υπάρχει ανάγκη για περαιτέρω βελτίωση των υπηρεσιών ώστε

να καλύπτονται ακόμα καλύτερα οι ανάγκες των χρηστών και να προσελκύονται περισσότεροι χρήστες.

Γράφημα 22 : Ικανοποίηση κατάρτισης

22. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τα παρεχόμενα προγράμματα κατάρτισης προς τους εργαζομένους του οργανισμού;

464 απαντήσεις



Βάσει των απαντήσεων στην ερώτηση σχετικά με την ικανοποίηση από τα παρεχόμενα προγράμματα κατάρτισης προς τους εργαζομένους του οργανισμού, παρατηρούμε τα εξής:

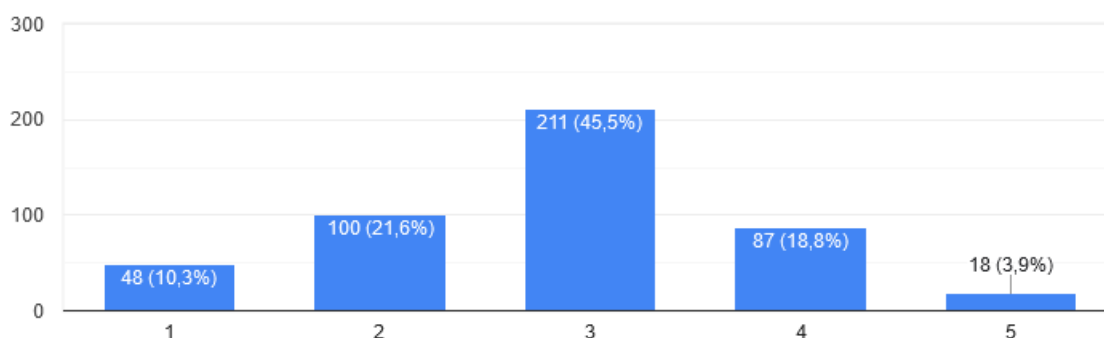
- Καθόλου: 11,2% (52 Ερωτηθέντες)
- Λίγο: 21,6% (100 Ερωτηθέντες)
- Μέτρια: 44% (204 Ερωτηθέντες)
- Πολύ: 19,2% (89 Ερωτηθέντες)
- Πάρα πολύ: 4,1% (19 Ερωτηθέντες)

Το πλείστον των εργαζομένων (περίπου 65,6%) φαίνεται να εκφράζει μέτρια ή χαμηλή ικανοποίηση από τα προγράμματα κατάρτισης που παρέχονται από τον οργανισμό. Αυτό συνεπάγεται την ανάγκη αναθεώρησης και βελτίωσης των προγραμμάτων κατάρτισης, ώστε να ανταποκρίνονται καλύτερα στις ανάγκες και τις προσδοκίες των εργαζομένων.

Γράφημα 23 : Πραγματικές ανάγκες αγοράς εργασίας

23. Σε τι βαθμό εικάζετε ότι τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών του οργανισμού σχετικά με την κατάρτιση των ανέργων και των εργαζομένων από το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας συμβαδίζουν με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας;

464 απαντήσεις



Βάσει των απαντήσεων στην ερώτηση σχετικά με το αν οι ενεργητικές πολιτικές κατάρτισης του οργανισμού συμβαδίζουν με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας, παρατηρούμε τα εξής:

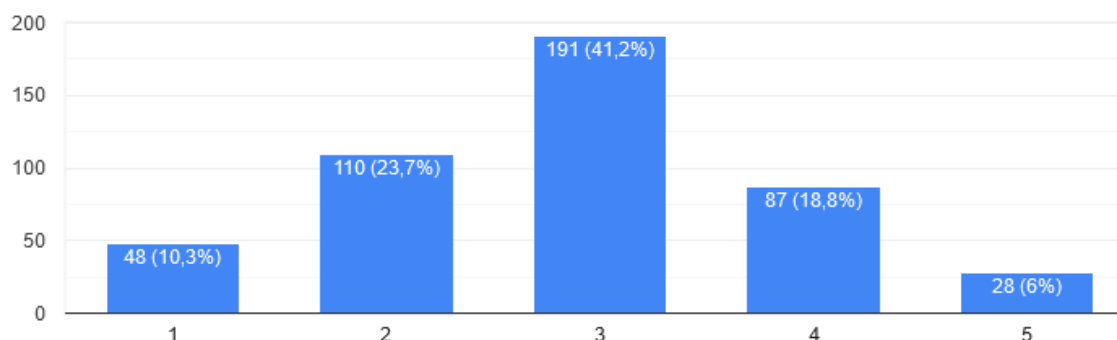
- Καθόλου: 10,3% (48 Ερωτηθέντες)
- Λίγο: 21,6% (100 Ερωτηθέντες)
- Μέτρια: 45,5% (211 Ερωτηθέντες)
- Πολύ: 18,8% (87 Ερωτηθέντες)
- Πάρα πολύ: 3,9% (18 Ερωτηθέντες)

Η συντριπτική πλειονότητα των απαντήσεων (περίπου 77,4%) υπονοεί ότι οι πολιτικές κατάρτισης του οργανισμού ενδέχεται να μην είναι πλήρως αποτελεσματικές στην ανταπόκρισή τους στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας, υποδεικνύοντας έτσι την ανάγκη για μια πιο λεπτομερή αξιολόγηση των πολιτικών κατάρτισης του οργανισμού προκειμένου να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας και των εργαζομένων.

Γράφημα 24 : Κατάρτιση – Εύρεση εργασίας

24. Σε τι βαθμό εικάζετε ότι τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών του οργανισμού σχετικά με την κατάρτιση των ανέργων και των εργαζομένων από το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας συμβάλλουν στην εύρεση εργασίας;

464 απαντήσεις



Βάσει των απαντήσεων στην ερώτηση σχετικά με το αν τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών κατάρτισης του οργανισμού συμβάλλουν στην εύρεση εργασίας των πολιτών, παρατηρούμε τα εξής:

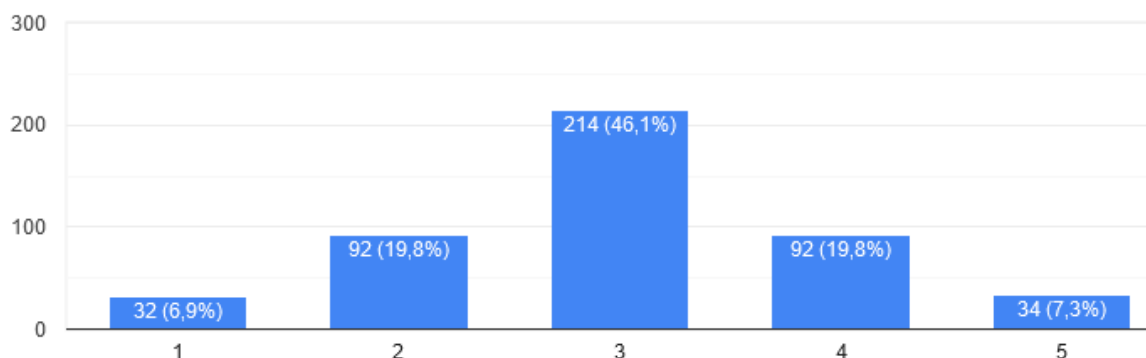
- Καθόλου: 10,3% (48 Ερωτηθέντες)
- Λίγο: 23,7% (110 Ερωτηθέντες)
- Μέτρια: 41,2% (191 Ερωτηθέντες)
- Πολύ: 18,8% (87 Ερωτηθέντες)
- Πάρα πολύ: 6% (28 Ερωτηθέντες)

Οι περίπου 34% των απαντήσεων που κατηγοριοποιούνται στα επίπεδα "καθόλου" και "λίγο" υποδεικνύουν ότι ορισμένοι εργαζόμενοι ενδέχεται να μην θεωρούν ότι τα εν λόγω προγράμματα είναι αποτελεσματικά στην εύρεση εργασίας των πολιτών. Ωστόσο, η μεγάλη πλειονότητα των απαντήσεων (περίπου 66%) θεωρεί τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών του οργανισμού είναι σημαντικά ή πολύ σημαντικά για την εύρεση εργασίας. Τα παραπάνω αποτελέσματα, λοιπόν, καταδεικνύουν την ανάγκη για μια συστηματική αξιολόγηση των εν λόγω προγραμμάτων, προκειμένου να βελτιωθούν και να ενισχυθούν οι προσπάθειες για την εύρεση εργασίας των ανέργων και των εργαζομένων.

Γράφημα 25 : Καθημερινή εμπειρία

25. Μέσα από την καθημερινή σας εμπειρία και επαφή με τον πολίτη εισπράττετε θετικά σχόλια για τα προγράμματα κατάρτισης;

464 απαντήσεις



Βάσει των απαντήσεων στην ερώτηση σχετικά με την ανταπόκριση των πολιτών στα προγράμματα κατάρτισης, παρατηρούμε τα εξής:

- Καθόλου: 6,9% (32 Ερωτηθέντες)
- Λίγο: 19,8% (92 Ερωτηθέντες)
- Μέτρια: 46,1% (214 Ερωτηθέντες)
- Πολύ: 19,8% (92 Ερωτηθέντες)
- Πάρα πολύ: 7,3% (34 Ερωτηθέντες)

Περίπου το 73,2% των απαντήσεων έχουν μέτριο ή θετικό χαρακτηρισμό όσον αφορά τα προγράμματα κατάρτισης. Αυτό υποδεικνύει ότι η πλειονότητα των πολιτών εκτιμά τα προγράμματα αυτά ως χρήσιμα και επωφελή για τον εργασιακό τους βίο. Παρά τη θετική ανταπόκριση, υπάρχει ένα ποσοστό περίπου 26,7% των απαντήσεων που αναφέρουν μικρότερο επίπεδο ικανοποίησης. Αυτό υποδεικνύει ότι υπάρχει ακόμα χώρος βελτίωσης στην προώθηση και την ενημέρωση των προγραμμάτων κατάρτισης προς το κοινό. Οι απαντήσεις υποδεικνύουν ότι η ανταπόκριση των πολιτών είναι κατά κύριο λόγο θετική, αλλά εξακολουθεί να υπάρχει ανάγκη διατήρησης και βελτίωσης των προγραμμάτων κατάρτισης, προκειμένου να ανταποκρίνονται αποτελεσματικότερα στις ανάγκες και στις απαιτήσεις της σύγχρονης εποχής.

7.1 Συνδυαστική αποδελτίωση ερωτήσεων 12 και 18

Σε αυτό το σημείο της εργασίας θεωρήσαμε χρήσιμο ότι με τον συνδυασμό δύο ερωτήσεων παράλληλα μπορούμε να εξάγουμε ουσιαστικότερα συμπεράσματα. Σύμφωνα με την ερώτηση 12 «Θεωρείτε ότι η χρήση Τ.Π.Ε. διευκολύνει την εκτέλεση των καθηκόντων σας;» και την ερώτηση 18 «Θεωρείτε ότι το ανθρώπινο δυναμικό χρειάζεται περαιτέρω επιμόρφωση στην χρήση των νέων τεχνολογιών;» δημιουργήσαμε ένα συνδυαστικό πίνακα που να συνδυάζει τις απαντήσεις από τις δύο ερωτήσεις και να φαίνεται ως εξής:

Πίνακας 4. Συνδυασμός ερωτήσεων 12 & 18

Κλίμακα Likert	Ερώτηση 1: Χρήση Τ.Π.Ε.	Ερώτηση 2: Ανάγκη Επιμόρφωσης στις Νέες Τεχνολογίες
Καθόλου	1,3%	0,6%
Λίγο	1,5%	1,5%
Μέτρια	8,8%	7,8%
Πολύ	30,6%	30,8%
Πάρα πολύ	57,8%	59,3%

Ο πίνακας αυτός παρουσιάζει τις απαντήσεις σε δύο διαφορετικές ερωτήσεις που αφορούν την αντίληψη και τις απόψεις των ατόμων σχετικά με τη χρήση των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (Τ.Π.Ε.). Η πρώτη ερώτηση αξιολογεί το πόσο η χρήση των Τ.Π.Ε. διευκολύνει την εκτέλεση των καθηκόντων τους, ενώ η δεύτερη ερώτηση εστιάζει στην ανάγκη επιμόρφωσης του ανθρώπινου δυναμικού στη χρήση των νέων τεχνολογιών. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται σε ποσοστιαία βάση με χρήση της κλίμακας Likert, επιτρέποντας την εύκολη ανάγνωση και σύγκριση μεταξύ των δύο ερωτήσεων.

Με τον συνδυασμό των αποτελεσμάτων των δύο ερωτήσεων μπορούμε να συμπεράνουμε ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι θεωρούν πως η χρήση τεχνολογίας διευκολύνει την εκτέλεση των καθηκόντων τους (88,4% συνολικά που θεωρούν ότι η χρήση είναι μέτρια, πολύ ή πάρα πολύ εύκολη) και ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων (90,1% συνολικά) πιστεύει ότι το ανθρώπινο δυναμικό χρειάζεται περαιτέρω επιμόρφωση στη χρήση νέων τεχνολογιών. Συνεπώς, παρατηρούμε μια

συσχέτιση μεταξύ της άνεσης στη χρήση της τεχνολογίας και της ανάγκης για επιπλέον εκπαίδευση. Αυτό μπορεί να υποδεικνύει ότι η τεχνολογική εξέλιξη προχωρά γρήγορα και ότι οι εργαζόμενοι χρειάζονται συνεχή επιμόρφωση για να παραμείνουν ενημερωμένοι και ικανοί να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

7.2 Συνδυαστική αποδελτίωση ερωτήσεων 14 και 17

Σύμφωνα με την ερώτηση 14 «Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι λαμβάνετε τη δέουσα κατάρτιση από τον οργανισμό;» και την ερώτηση 17 «Σε τι βαθμό πιστεύετε ότι το υπάρχον ανθρώπινο δυναμικό της υπηρεσίας διαθέτει την κατάλληλη εκπαίδευση και κατάρτιση που απαιτείται για τον ψηφιακό μετασχηματισμό του οργανισμού;» δημιουργήσαμε ένα συνδυαστικό πίνακα που να συνδυάζει τις απαντήσεις από τις δύο ερωτήσεις και να φαίνεται ως εξής:

Πίνακας 5. Συνδυασμός ερωτήσεων 14 και 17

Κατάσταση	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ
Αξιολόγηση Κατάρτισης (Ερώτηση 1)	14,0%	24,1%	39,4%	18,1%	4,3%
Ψηφιακή Επάρκεια του Ανθρώπινου Δυναμικού (Ερώτηση 2)	3,2%	25,2%	47,8%	19,8%	3,9%

Αυτός ο πίνακας δείχνει τις συχνότητες για κάθε βαθμό στην κλίμακα Likert για τις δύο ερωτήσεις και παρέχει μια εποπτική εικόνα των απαντήσεων. Μπορούμε να δούμε το ποσοστό των ανταποκρίσεων σε κάθε επίπεδο βαθμολογίας για κάθε ερώτηση. Οι απαντήσεις κατανέμονται ανάλογα με το πώς οι συμμετέχοντες αξιολογούν την κατάσταση της κατάρτισης στον οργανισμό και την ψηφιακή επάρκεια του ανθρώπινου δυναμικού για τον ψηφιακό μετασχηματισμό του οργανισμού. Συνολικά, φαίνεται ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων είναι ικανοποιημένη με την κατάρτιση που λαμβάνει από τον οργανισμό αν και υπάρχει σχετικά μεγάλο ποσοστό που απαντά αρνητικά στην συγκεκριμένη ερώτηση. Το αποτέλεσμα αυτό σε συνδυασμό με την ψηφιακή επάρκεια αποδεικνύει την ανάγκη για βελτίωση στην κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού για τον ψηφιακό μετασχηματισμό, καθώς μια σημαντική μερίδα των συμμετεχόντων αξιολογεί την

εκπαίδευση ως μέτρια ή ακόμα και αρνητικά. Αυτό υποδηλώνει ότι ορισμένοι ίσως να θεωρούν ότι η εκπαίδευση που παρέχεται δεν είναι επαρκής ή κατάλληλη για τις απαιτήσεις του σύγχρονου ψηφιακού περιβάλλοντος.

7.3 Συνδυαστική αποδελτίωση ερωτήσεων 23 και 24

Σύμφωνα με την ερώτηση 23 «Σε τι βαθμό εικάζετε ότι τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών του οργανισμού σχετικά με την κατάρτιση των ανέργων και των εργαζομένων από το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας συμβαδίζουν με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας;» και την ερώτηση 24 «Σε τι βαθμό εικάζετε ότι τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών του οργανισμού σχετικά με την κατάρτιση των ανέργων και των εργαζομένων από το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας συμβάλλουν στην εύρεση εργασίας;» δημιουργήσαμε ένα συνδυαστικό πίνακα που να συνδυάζει τις απαντήσεις από τις δύο ερωτήσεις και να φαίνεται ως εξής:

Πίνακας 6. Συνδυασμός ερωτήσεων 23 και 24

Κατάσταση	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ
Συμφωνία με τις Πραγματικές Ανάγκες της Αγοράς	10,3%	21,6%	45,5%	18,8%	3,9%
Συνεισφορά στην Εύρεση Εργασίας	10,3%	23,7%	41,2%	18,8%	6,0%

Αρχικά οφείλουμε να παραδεχτούμε ότι οι απαντήσεις πάνω κάτω έχουν παρόμοια ποσοστά. Σε ό,τι αφορά την πρώτη ερώτηση, η πλειονότητα των ανθρώπων πιστεύει ότι τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών του οργανισμού δεν ανταποκρίνονται επαρκώς ή ανταποκρίνονται μέτρια στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας. Σε ό,τι αφορά τη δεύτερη ερώτηση, η πλειονότητα πιστεύει ότι αυτά τα προγράμματα δεν συνεισφέρουν επαρκώς ή συνεισφέρουν μέτρια στην εύρεση εργασίας. Συνεπώς, υπάρχει ανάγκη για περαιτέρω ανάλυση και βελτίωση των προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, προκειμένου τα προγράμματα αυτά να ανταποκριθούν ακόμα καλύτερα στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και να προωθήσουν αποτελεσματικά την εύρεση εργασίας για τους συμμετέχοντες.

Κεφάλαιο 8 : Επίλογος

Μετά την ανάλυση των αποτελεσμάτων και έχοντας αποκτήσει μια σφαιρική αντίληψη, σε αυτό το κεφάλαιο σκιαγραφούμε τα βασικά συμπεράσματα της έρευνας που υλοποιήσαμε και πως αυτά σχετίζονται με τις προηγούμενες θεωρητικές ενότητες που αναφέραμε στο πρώτο μέρος της εργασίας, αναφορικά με τα ερευνητικά ερωτήματα και τις υποθέσεις. Η παρούσα μελέτη εστίασε στην σπουδαιότητα και στην συμβολή των προγραμμάτων κατάρτισης και επανακατάρτισης των δεξιοτήτων των εργαζομένων. Η εν λόγω έρευνα είχε πρωταρχικό σκοπό την διερεύνηση του ζητήματος της ανταπόκρισης των εργαζομένων της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης στον ψηφιακό μετασχηματισμό του οργανισμού, της ανάγκης κατάρτισης και επανακατάρτισης των δεξιοτήτων αυτών με σκοπό την διευκόλυνση της καθημερινότητάς τους στον χώρο εργασίας και κατά συνέπεια και της αποτελεσματικότερης εξυπηρέτησης των πολιτών και τέλος, των απόψεων των εργαζομένων για τα υλοποιούμενα προγράμματα κατάρτισης προς τους πολίτες σχετικά με την εκπλήρωση ή όχι των στόχων τους.

Παρακάτω παρουσιάζονται συγκριτικά τα συμπεράσματα που προέκυψαν από την έρευνα και στην συνέχεια δίνονται απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα που είχαν τεθεί κατά τον σχεδιασμό αυτής. Πιο συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων του οργανισμού βρίσκεται σε ώριμη ηλικία που επιζητά την εκπαίδευση και την συνεχή κατάρτιση, αφού καθημερινά χρησιμοποιεί τα τεχνολογικά μέσα για την διεκπεραίωση των υποθέσεων των πολιτών και οι απαιτήσεις έχουν αυξηθεί σε σχέση με το παρελθόν. Η συχνότητα χρήσης και η αποδοχή των τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνιών σε καθημερινή βάση υπογραμμίζει την σημασία της εκπαίδευσης και της κατάρτισης των εργαζομένων σε αυτές τις τεχνολογίες, προκειμένου να επωφεληθούν πλήρως από τα οφέλη που αυτές τους προσφέρουν. Ο μεγάλος βαθμός προτροπής και υποστήριξης των υπαλλήλων στην χρήση των τεχνολογιών αυτών από πλευράς της διοίκησης συμπεραίνει την βαρύτητα που και η ίδια δίνει στην κατάρτιση των γνώσεων και των δεξιοτήτων των υπαλλήλων της. Οι εργασιακές σχέσεις έχουν αλλάξει δραματικά και οι απαιτήσεις των εργοδοτών επίσης, με αποτέλεσμα οι ψηφιακές δεξιότητες να καθίστανται αναγκαίες πλέον και στον δημόσιο τομέα.

Μια πρώτη ξεκάθαρη απάντηση που μπορεί να δοθεί όσον αφορά το πρώτο ερευνητικό ερώτημα αποδεικνύεται μέσω της ευρείας αποδοχής και της συχνότητας της χρήσης των ΤΠΕ στην καθημερινότητα των εργαζομένων (Ερ. 8 πάρα πολύ 65,1%) και της διευκόλυνσης αυτών στα καθημερινά τους καθήκοντα (Ερ.12 πολύ 30,6%, πάρα πολύ 57,8%). Όπως ήδη έχουμε αναφέρει η εξέλιξη της τεχνολογίας έχει αυξήσει σημαντικά και δημιουργήσει νέες δυνατότητες στον εργασιακό χώρο. Η ψηφιακή επανάσταση επιτρέπει την δημιουργία εργαλείων και πλατφορμών που αποσκοπούν στην βελτιστοποίηση των διαδικασιών, στην αύξηση της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας αλλά και στην μείωση του χρόνου διεκπεραίωσης. Συνολικά, η τεχνολογία έχει δώσει τη δυνατότητα στο άτομο να εργάζεται πιο έξυπνα, αποδοτικά και ικανοποιητικά, ανοίγοντας νέους ορίζοντες για την επαγγελματική του ανάπτυξη και ευημερία.

Σχετικά με το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα όπου πραγματεύεται τις απόψεις των εργαζομένων για την ανάγκη κατάρτισης και επιμόρφωσης και την επάρκεια αυτής ή όχι από τον οργανισμό έχουμε λάβει αντιφατικές απαντήσεις και κατά συνέπεια και συμπεράσματα. Στο ερώτημα 11 όπου ρωτούσε για την αποτελεσματικότητα της τηλεργασίας, αλλά και στο ερώτημα 13 όπου ρωτούσε για την επάρκεια και την κατοχή των απαραίτητων γνώσεων για την χρήση των ΤΠΕ λάβαμε πολύ θετικές απαντήσεις, με την πλειονότητα αυτών να βρίσκονται πάνω από την απάντηση ' μέτρια ' με ποσοστά που φτάνουν το 87,5% και 97,1 αντίστοιχα. Ωστόσο, στο ερώτημα 14 σχετικά με την παροχή από τον οργανισμό της δέουσας κατάρτισης προς τους εργαζομένους του λάβαμε απαντήσεις, οι οποίες συγκεντρώνονταν στην μεσαία προς αρνητική κλίμακα απαντήσεων (μέτρια 39,4%, λίγο 24,1%, καθόλου 14%). Επιπρόσθετα, σε ερώτημα σχετικά με την ανάγκη περαιτέρω επιμόρφωσης του προσωπικού στην χρήση των νέων τεχνολογιών τα ποσοστά στις απαντήσεις πολύ και πάρα πολύ έφτασαν το 30,8% και 59,3% . Η αντίφαση αυτή της επάρκειας γνώσεων του προσωπικού και της ανάγκης για επιπρόσθετη επιμόρφωση αυτού, μας οδηγεί στο συμπέρασμα της ανάγκης ύπαρξης συνεχούς επιμόρφωσης και κατάρτισης των δεξιοτήτων σε ένα εργασιακό περιβάλλον που συνεχώς εξελίσσεται. Η αλλαγή των απαιτήσεων της αγοράς εργασίας και οι καινοτομίες στον τομέα της τεχνολογίας συχνά απαιτούν επιπλέον εκπαίδευση και κατάρτιση από το προσωπικό με στόχο να διατηρεί τις γνώσεις του

σε συνεχή εξέλιξη. Έτσι, η συνεχής επιμόρφωση και εκπαίδευση γίνεται αναγκαία για τη διατήρηση της επαγγελματικής ανταγωνιστικότητας και της προσαρμογής στις συνεχώς μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της αγοράς. Ως εκ τούτου, η επένδυση στη συνεχή κατάρτιση και ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων είναι απαραίτητη τόσο για την ατομική τους επιτυχία όσο και για την επιτυχία και ανάπτυξη των οργανισμών στους οποίους εργάζονται. Με αυτόν τον τρόπο, η επιμόρφωση γίνεται όχι μόνο μέσο εξασφάλισης θέσεων εργασίας, αλλά και μέσο εξέλιξης και προσωπικής επιτυχίας στην επαγγελματική ζωή του καθενός.

Αναφορικά με το τρίτο και τελευταίο ερευνητικό ερώτημα της έρευνάς μας που προσπαθεί να εκμαιεύσει την άποψη των εργαζομένων σχετικά με τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών κατάρτισης που παρέχει ο οργανισμός σε συνεργασία με το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας για την αναβάθμιση των γνώσεων και των δεξιοτήτων των πολιτών, εργαζομένων και μη, λάβαμε τις εξής απαντήσεις. Στόχος των προγραμμάτων αυτών είναι η κινητοποίηση των πολιτών, η επικαιροποίηση των γνώσεών τους και η απόκτηση νέων πρόσθετων δεξιοτήτων καθώς αυτά λειτουργούν επικουρικά στην εύρεση ή και την διατήρηση των θέσεων εργασίας. Η τάση απαντήσεων στις ερωτήσεις 23,24 και 25 που σχετίζονταν με το παρόν ερώτημα έδωσαν μέτρια τάση αποτελεσμάτων είτε αυτό έχει να κάνει με την βοήθεια στην εύρεση εργασίας, είτε με την ανταποκρισιμότητα των πραγματικών αναγκών της αγοράς εργασίας, είτε με τα σχόλια των ίδιων των πολιτών. Το γεγονός αυτό φανερώνει την ανάγκη περαιτέρω προσοχής και διεξοδικότητας στον σχεδιασμό και στην υλοποίηση των προγραμμάτων κατάρτισης από πλευράς του οργανισμού.

Επιλογικά, η επαγγελματική κατάρτιση γνώσεων και δεξιοτήτων αποτελεί εργαλείο των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης που διαδραματίζει ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στην γεφύρωση του χάσματος μεταξύ δεξιοτήτων και απαιτήσεων προσφοράς και ζήτησης με την πολιτική αντιμετώπισης της ανεργίας γενικότερα και της τεχνολογικής ανεργίας ειδικότερα. Σύμφωνα με όσα αναλύθηκαν διεξοδικά παραπάνω, μπορούμε συμπερασματικά να καταθέσουμε ότι η σημασία των δεξιοτήτων είναι καθοριστική για το άτομο, αλλά και την πολιτεία και την αγορά εργασίας γενικότερα. Η χάραξη πολιτικών οφείλει να αφουγκράζεται τις

πραγματικές ανάγκες και να συνεισφέρει στη μείωση της ανεργίας και την ενδυνάμωση του πληθυσμού της χώρας.

Βιβλιογραφία

- Ansell, C., Sorensen, E., & Torfing, J. (2020). *Public Management Review*. Ανάκτηση Φεβρουαρίου 17, 2024, από The COVID-19 pandemic as a game changer for public administration and leadership? The need for robust governance responses to turbulent problems:
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14719037.2020.1820272>
- Cassell, K., Church, J., & Tallman, K. (Ιούλιος 2021). *The Government Information Landscape in Greece*. (C. Church, Επιμελητής, & International Federation of Library Associations and Institutions) Ανάκτηση Ιανουαρίου 15, 2024, από ResearchGate:
<https://www.researchgate.net/publication/353692189>
- Cedefop. (2022). Ανάκτηση Φεβρουαρίου 19, 2024, από "Glossary: Skills":
<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary?letter=S>
- Commission. (2005, Απριλίου 25). *Commission of the European Communities*. Ανάκτηση Ιανουαρίου 5, 2024, από Recommendation on the independence, integrity and accountability of the national and Community.
- Commission. (2007). *Commission of the European Communities*. Ανάκτηση Φεβρουαρίου 21, 2024, από Towards Common Principles of Flexicurity. More and better jobs through flexibility and security: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jun/flexicurity_en.pdf
- Commission. (2020). *Science for Policy Briefs-Commission of the European Communities*. Ανάκτηση Φεβρουαρίου 4, 2024, από Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to:
https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf
- Commission. (2021). *Commission of the European Communities*. Ανάκτηση Ιανουαρίου 5, 2024, από Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. 2030 Digital Compass: the European way for the Digital Decade.
- Creswell, J. W. (2016). *Η έρευνα στην εκπαίδευση. Σχεδιασμός, διεξαγωγή και αξιολόγηση ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας*. Αθήνα: Εκδόσεις Ίων.
- Department of Economic and Social Affairs. (2020). Ανάκτηση Ιανουαρίου 29, 2024, από E-Government survey 2020. Digital government in the decade of action for sustainable development:
[https://publicadministration.un.org/egovkb/Portals/egovkb/Documents/un/2020-Survey/2020%20UN%20E-Government%20Survey%20\(Full%20Report\).pdf](https://publicadministration.un.org/egovkb/Portals/egovkb/Documents/un/2020-Survey/2020%20UN%20E-Government%20Survey%20(Full%20Report).pdf)
- Diamond, I., & Jefferies, J. (2006). *Αρχίζοντας την Στατιστική*. (Μ. Συμεωνάκη, Μεταφρ.) Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.

- Digital, Δ. (2023). *ΔΥΠΑ Digital*. Ανάκτηση Φεβρουαρίου 13, 2024, από <https://www.dypa.gov.gr/oaed-digital?tab=mydypaapp&tab2=&tab3=>
- ESCO. (2021). *ESCO - MATCHING*. Ανάκτηση Φεβρουαρίου 15, 2024, από <https://www.dypa.gov.gr/en/esco-matching-1?tab=esco&tab2=advantages&tab3=>
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press.
- Eurofound. (2020). *Publications Office of the European Union*. Ανάκτηση Φεβρουαρίου 4, 2024, από Living, working and COVID-19, COVID-19 series: <http://eurofound.link/ef20059>
- Ferrera, M. (1996). *The 'Southern model' of welfare in social Europe*. Journal of European social policy.
- Gautié, J. (2009). *Le chômage.Repères. La Découverte*.
- GOV.GR. (2024). *Εξυπηρέτηση με τηλεδιάσκεψη από τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΠΑ)*. Ανάκτηση Φεβρουαρίου 13, 2024, από <https://www.gov.gr/ipiresies/polites-kai-kathemerinoteta/ex-apostaseos-exuperetese-politon/exuperetese-me-telediaskepse-apo-ton-organismo-apaskholeses-ergatikou-dunamikou-oaed>
- Guha, J., & Chakrabarti, B. (2014). Making E-Government Work: Adopting the Network Approach. *Government Information Quarterly*(31ο Τεύχος), σσ.327-336.
- Jackson, P. J., & van der Wielen, J. M. (1998). *Routledge*. Ανάκτηση Φεβρουαρίου 4, 2024, από Teleworking: international perspectives: from telecommuting to the virtual organization: <https://www.routledge.com/Teleworking-New-International-Perspectives-From-Telecommuting-to-the-Virtual/Jackson-van-der-Wielen/p/book/9780415171274>
- Kassen, M. (2014). Globalization of E-Government: Open Government as a Global Agenda; Benefits, Limitations and Ways Forward. *Information Development*(30), 51-58.
- Keynes. (2001). *Η Γενική Θεωρία της Απασχόλησης του Τόκου και του Χρήματος*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.
- Keynes, M. J. (1936). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. A Harvest Book – Harcourt Inc.
- Loukadounou, S., Koutsona, V., & Loukis, E. (2020). *Analyzing a Frugal Digital Transformation of a Widely Used Simple Public Service in Greece*. Ανάκτηση Ιανουαρίου 15, 2024, από <https://www.researchgate.net/>: https://www.icsd.aegean.gr/publication_files/ef17dc3c370ce4f24349b7b6aab52b73.pdf

- Lyttinen, K., & Yoo, Y. (2002, Δεκέμβριος 1). *Information Systems Research*, 13η Έκδοση. Ανάκτηση Φεβρουαρίου 5, 2024, από Research commentary: The next wave of nomadic computing: <https://doi.org/10.1287/isre.13.4.377.75>
- Mancini, R. (2012). Raising the Bar for E-Government. *Public Administration Review*(72), 822-829.
- Nations, U. (2020). *E-Government Survey 2020. Digital Government in the Decade of Action for Sustainable Development. United Nations. New York*. Ανάκτηση Φεβρουαρίου 5, 2024, από <https://publicadministration.un.org/egovkb/en-us/Reports/UN-E-Government-Survey-2020>
- OECD. (2020). *Social economy and the COVID-19 crisis: current and future roles*. Ανάκτηση Φεβρουαρίου 5, 2024, από <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/social-economy-and-the-covid-19-crisis-current-and-future-roles-f904b89f/>
- Papapolychroniadis, I., Rossidis, I., & Aspridis, G. (2017). Comparative Analysis of Recruitment Systems in the Public Sector in Greece and Europe. Trends and Outlook for Staff Selection Systems in the Greek Public Sector. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*(6ο Τεύχος).
- Parliament, E. (2017). *Civil Law Rules on Robotics*. Official Journal of the European Union.
- Parliament, E. (2020). *Digital Agenda for Europe*. Ανάκτηση Ιανουαρίου 15, 2024, από <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/64/digital-agenda-for-europe>
- Pouliakas, K. (2018). Determinants of Automation Risk in the EU labour markets: a skills need approach. *IZA Discussion Papers Series*. Ανάκτηση από IZA Discussion Papers Series,.
- Purificación, L. I., & Modroño, P. R. (2020). *Sustainability*, 12η Έκδοση. Ανάκτηση Φεβρουαρίου 4, 2024, από Who is Teleworking and Where from? Exploring the Main Determinants of Telework in Europe: <https://doi.org/10.3390/su12218797>
- PWC. (2017). *The way we work – in 2025 and beyond*. Ανάκτηση Φεβρουαρίου 20, 2024, από https://www.pwc.ch/en/publications/2017/the-way-we-work-hr-today_pwc-en_2017.pdf
- Vivarelli, M. (2007). *Innovation and employment*. In H. Hanusch & A. Pyka (Eds). (E. Elgar, Επ.μ.) Elgar Companion to Neo-Schumpeterian Economics.
- www.researchgate.net. (2020). Ανάκτηση Ιανουαρίου 29, 2024, από The Impact of the Digital Divide on the Adoption of e-Government in Greece: <https://www.researchgate.net/publication/338566697>
- Αμαργιωτάκης, Μ. (2019). *Ειδικές μορφές απασχόλησης - Ποιες είναι - Τι προβλέπεται*. Ανάκτηση Φεβρουαρίου 4, 2024, από www.ergasiaka-gr.net: <https://www.ergasiaka-gr.net/2019/02/eidikes-morfew-apasxolisis/>

- Αναστασίου, Θ. (2007). *Τηλεργασία: Μορφές, οφέλη, προοπτικές. Ένας πρακτικός οδηγός για τη χρήση της τηλεργασίας σε μια μικρομεσαία επιχείρηση*. Αθήνα: Ινστιτούτο Οπτικοακουστικών Μέσων.
- Ανθόπουλος, Χ. (2021). *Επιθεώρηση Δημόσιας Διοίκησης*, 1η Έκδοση. Ανάκτηση Φεβρουαρίου 29, 2024, από Η Ελευθερία της Πληροφόρησης στην Εποχή των Ψηφιακών Πλατφορμών.
- Βαρδαλαχάκης, Ι. (2018). *Τα Οικονομικά της Ανεργίας: Θεωρητική και Εμπειρική Διερεύνηση*. Θεσσαλονίκη: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.
- Βλασσόπουλος, Γ. (2005). *Τηλεργασία*. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Βλαχάβας, Ι., Κεφαλάς, Π., Βασιλειάδης, Ν., Κόκκορας, Φ., & Σακελλαρίου, Η. (2011). *Τεχνητή Νοημοσύνη* (4η Έκδοση εκδ.). Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Πανεπιστημίου Μακεδονίας.
- Δ.ΥΠ.Α. (2022, Φεβρουάριος). *Δ.ΥΠ.Α.ΕΞΑΜΗΝΙΑΙΟ ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ*. Ανάκτηση Φεβρουαρίου 21, 2024, από Η μετεξέλιξη του ΟΑΕΔ σε μια σύγχρονη & αποτελεσματική Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης: <https://www.dypa.gov.gr/storage/emagazines/e-magazine-teuxos-6.pdf>
- Δ.ΥΠ.Α. (2022). *Στρατηγική για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεσή του με την Αγορά Εργασίας*. Ανάκτηση Φεβρουαρίου 4, 2024, από Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης: https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2022/06/Skills-Strategy-DYPA_.pdf
- Δ.ΥΠ.Α. (2023). *Άνοιξε η πλατφόρμα για το επίδομα εργασίας*. Ανάκτηση Φεβρουαρίου 16, 2024, από <https://www.dypa.gov.gr/anoikse-i-platforma-ghia-to-epidoma-erghasias>
- Δ.ΥΠ.Α. (2024). Ανάκτηση Ιανουαρίου 16, 2024, από Εγγραφή στο μητρώο της Δ.ΥΠ.Α.: <https://www.dypa.gov.gr/eggrafh-sto-mhtroo-anergon-deltia-anergias>
- Δ.ΥΠ.Α. (2024). *Διοικητική Οργάνωση και Διάρθρωση της ΔΥΠΑ*. Ανάκτηση Φεβρουαρίου 4, 2024, από <https://www.dypa.gov.gr/dioikitiki-orghanosi-diartrosis-tis-dypa?tab=dioikitiki-orghanosi&tab2=perifereiakes-ypiresies&tab3=monades-ekpaidefsis-kai-katartisis-epas-mathhtias-iek-dypa-kek-dypa>
- Δ.ΥΠ.Α. (2024). *Ιστορική Εξέλιξη*. Ανάκτηση Φεβρουαρίου 20, 2024, από <https://www.dypa.gov.gr/istoriki-ekseliksi>
- Δ.ΥΠ.Α. (2024). *Ο ρόλος της Δ.ΥΠ.Α.* Ανάκτηση Φεβρουαρίου 16, 2024, από <https://www.dypa.gov.gr/o-rolos-tis-dypa?tab=pathitikes-politikes-tis-aghoras-erghasias>
- Δ.ΥΠ.Α. (2024). *Προγράμματα Απασχόλησης*. Ανάκτηση Φεβρουαρίου 16, 2024, από <https://www.dypa.gov.gr/proghrammata-apaskholisis-11>

- Δ.ΥΠ.Α. (2024). *Προγράμματα Κατάρτισης για το Ταμείο Ανάκαμψης*. Ανάκτηση Φεβρουαρίου 16, 2024, από <https://www.dypa.gov.gr/proghrammata-katartisis-ghia-to-tamio-anakampsis?tab=proghrammata-katartisis-se-psifiakes-kai-prasines-deksiotites-ghia-120000-anerghoys&tab2=deltia-typoy-anakoinwseis&tab3=>
- Δασκαλάκης, Δ. (1995). *Η ρύθμιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας*. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Δασυγενής, Μ., & Σούντρης, Δ. (2015). *Ενσωματωμένα Συστήματα, Ο αθέατος ψηφιακός κόσμος*. Ανοιχτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις Κάλλιπος.
- Δεδουσόπουλος, Α. (2000). *Θεωρίες της ανεργίας*. Αθήνα: Εκδόσεις Τυπωθήτω.
- Δημητριάδη, Ζ. (2000). *Μεθοδολογία Επιχειρηματικής Έρευνας*. Αθήνα: Εκδόσεις Interbooks.
- Δημητρόπουλος, Ε. (2004). *Εισαγωγή στη μεθοδολογία της επιστημονικής έρευνας: προς ένα συστηματικό δυναμικό μοντέλο μεθοδολογίας επιστημονικής έρευνας*. Αθήνα: Εκδόσεις Έλλην.
- Ε.Ε.Σ. (2021). *Δράσεις της ΕΕ για τη βελτίωση των χαμηλού επιπέδου ψηφιακών δεξιοτήτων*. Ανάκτηση Φεβρουαρίου 4, 2024, από Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο: https://www.eca.europa.eu/lists/ecadocuments/rw21_02/rw_digital_skills_el.pdf
- Ε.Επ. (2019). *Ευρωπαϊκή Επιτροπή*. Ανάκτηση Ιανουαρίου 20, 2024, από Έγγραφο προβληματισμού «Προς μια βιώσιμη Ευρώπη έως το 2030»: https://commission.europa.eu/publications/sustainable-europe-2030_el#:~:text=%CE%88%CE%B3%CE%B3%CF%81%CE%B1%CF%86%CE%BF%20%CF%80%CF%81%CE%BF%CE%B2%CE%BB%CE%B7%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B9%CF%83%CE%BC%CE%BF%CF%8D%20%C2%AB%CE%A0%CF%81%CE%BF%CF%82%20%CE%BC%CE%B9%
- Ε.Επ. (2021). *«Ψηφιακή Πυξίδα 2030: η ευρωπαϊκή οδός για την ψηφιακή δεκαετία», Ανακοίνωση της Επιτροπής*. Βρυξέλλες. Ανάκτηση Ιανουαρίου 4, 2024, από Ευρωπαϊκή Επιτροπή: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/DOC/?uri=CELEX:52021DC0118&from=el>
- Ε.Επ. (2021). *Ευρωπαϊκή Επιτροπή*. Ανάκτηση Ιανουαρίου 4, 2024, από «Ψηφιακή Πυξίδα 2030: η ευρωπαϊκή οδός για την ψηφιακή δεκαετία», Ανακοίνωση της Επιτροπής. Βρυξέλλες: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/DOC/?uri=CELEX:52021DC0118&from=el>
- Ε.Ψ.Σ. (2016, Νοέμβριος). *Εθνική Ψηφιακή Στρατηγική 2016-2021*. Ανάκτηση Φεβρουαρίου 29, 2024, από Υπουργείο Ψηφιακής Πολιτικής, Τηλεπικοινωνιών και Ενημέρωσης Γενική Γραμματεία Ψηφιακής Πολιτικής: http://www.opengov.gr/digitalandbrief/wp-content/uploads/downloads/2016/11/digital_strategy.pdf

- Έθνος. (2022, Οκτωβρίου 3). Optimus, Αυτό είναι το νέο ρομπότ του Elon Musk που θα αλλάξει ζωές- Στο μέλλον θα μπορεί να φτιάχνει φαγητό. *Εφημερίδα Το Έθνος*.
- Ζαροτιάδου, Μ. (2020). Ανάκτηση Φεβρουαρίου 6, 2024, από Η τηλεργασία και η σωστή χρήση της: <https://www.planofbusiness.eu/post/%CE%B7-%CF%84%CE%B7%CE%BB%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CE%B7-%CF%83%CF%89%CF%83%CF%84%CE%AE-%CF%87%CF%81%CE%AE%CF%83%CE%B7-%CF%84%CE%B7%CF%82>
- Ζερδελής, Δ. (2023). *Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις* (8η Έκδοση εκδ.). Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Θεοδωρόπουλος, Π. (2017). Σ.Ε.Β. Ανάκτηση Ιανουαρίου 28, 2024, από Συμβάσεις «μηδενικών ωρών» και «μισθός» σε κουπόνια!: <https://www.imerodromos.gr:https://www.imerodromos.gr/sev-symvasis-midenikon-oron-ke-misthos-se-kouponia-tou-panagioti-theodoropoulou/>
- INE-ΓΣΕΕ. (2003). *Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας*. Ανάκτηση Φεβρουαρίου 4, 2024, από Μελέτη για την προώθηση και εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ελλάδα.
- INE-ΓΣΕΕ. (2020). *Τηλεργασία - Συνοπτική παρουσίαση θεσμικού πλαισίου και νέων ρυθμίσεων*. Αθήνα: Ινστιτούτο εργασίας - Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος.
- Ιωσηφίδης, Θ. (2008). *Ποιοτικές Μέθοδοι Έρευνας στις Κοινωνικές Επιστήμες*. Εκδόσεις Κριτική.
- Καθημερινή. (2020, Δεκέμβριος 26). *Πόσοι πραγματικά είναι σε τηλεργασία στην Ελλάδα;*. Ανάκτηση Φεβρουαρίου 5, 2024, από <https://www.kathimerini.gr/economy/561208138/posoi-pragmatika-einai-se-tilergasia-stin-ellada/>
- Καραμεσίνη, Μ. (2005). *Η πολιτική απασχόλησης ως πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής*. (Ι. Κουζής, Επιμ.) Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg.
- Καραμεσίνη, Μ., & Ιωαννίδης, Γ. (2023). *Ανεργία και πολιτική απασχόλησης*. Κάλλιπος Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις.
- Κατσανέβας, Θ. (1986). *Απασχόληση και ανεργία στην Ελλάδα*. Αθήνα: ΟΑΕΔ.
- Κοντιάδης, Ξ. (2020). Ανάκτηση Φεβρουαρίου 21, 2024, από Πανδημία και Κρίση της Ευρωπαϊκής Ένωσης: <https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/pandimia-kai-krisi-tis-evropaikis-enosis/>
- Κοντογιάννη, Ε., Κάρουλας, Γ., & Παπακωνσταντινοπούλου, Β. (2013). *Κοινωνική Πολιτική και Απασχόληση*. Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.
- Κουζής, Ι. (2001). *Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση. Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας.

- Κουκιάδης, Ι. (1996). Τηλεργασία. Νέες μορφές οργάνωσης της επιχείρησης. *Δελτίο Εταιρειών Επιχειρήσεων* (Τεύχος 1/1996).
- Κουμεντάκης, Σ. (2020). Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης, το παρελθόν, το παρόν και το μέλλον. *Εφημερίδα Μακεδονία*.
- Κτιστάκη, Σ. (2020). *Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση* (2η Επικαιροποιημένη Έκδοση εκδ.). Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.
- Κυριακούλιας, Π. (2020). *Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού*. Ανάκτηση Φεβρουαρίου 20, 2024, από Η τηλεργασία στην Ε.Ε. πριν και μετά την πανδημία Covid-19.: <https://www.eiead.gr/>
- Λαδάς, Δ. (2021). *Ευέλικτες Μορφές Εργασίας*. Αθήνα: Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη ΑΕΕΤΕ.
- Ληξουριώτης, Ι. (2016). *Εργατική Νομοθεσία* (4η Έκδοση εκδ.). Αθήνα: Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη.
- Ληξουριώτης, Ι. (2017). *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις* (5η Έκδοση εκδ.). Αθήνα: Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη.
- Λιαράτσικα, Κ. (2021). *Τηλεργασία και προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων*. Ανάκτηση Φεβρουαρίου 21, 2024, από Επιθεώρηση Δικαίου Πληροφορικής: <https://ejournals.lib.auth.gr/infolawj/issue/view/1098>
- Λιαρόβας, Π., Δερμάτης, Ζ., & Κομνηνός, Δ. (2021). *Μεθοδολογία της έρευνας και συγγραφή επιστημονικών Εργασιών*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Τζιόλα.
- Λιντζέρης, Π. (2020). «Τεχνολογική αλλαγή, ψηφιοποίηση, εργασία και δεξιότητες», 14η Έκδοση. Ανάκτηση Φεβρουαρίου 6, 2024, από Ερευνητικά Κείμενα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ: https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2020/06/%CE%9B%CE%B9%CE%BD%CF%84%CE%B6%CE%AD%CF%81%CE%B7%CF%82_%CE%91%CF%85%CF%84%CE%BF%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B9%CF%83%CE%BC%CF%8C%CF%82-%CE%B4%CE%B5%CE%BE%CE%B9%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B5%CF%82.pdf
- Μαρξ, Κ. (1979). *Το Κεφάλαιο. Κριτική της Πολιτικής Οικονομίας* (Τόμ. Τόμος τρίτος). Σύγχρονη Εποχή.
- Μαρούδη, Α. (2016). *Η Οδηγία 2009/138.ΕΚ για τη φερεγγυότητα των ασφαλιστικών επιχειρήσεων* (Τόμ. Τόμος Ι). Αθήνα: Εκδόσεις Νομικής Σχολής Πανεπιστημίου Αθηνών.
- Μιχιώτη, Α., & Ρωσσίδης, Ι. (2023). *Επιθεώρηση Δημόσιας Διοίκησης*, 3η Έκδοση. Ανάκτηση Φεβρουαρίου 1, 2024, από Η Εξέλιξη της Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης στην Ελλάδα μέσα από την Επίδραση του Ψηφιακού Μετασχηματισμού: <https://www.lawjournals.unic.ac.cy/index.php/pareview>

- Μοντεσάντου, Α. (2021). Ανάκτηση Ιανουαρίου 28, 2024, από Νέες μορφές απασχόλησης. Crowdfunding: www.offlinepost.gr : <https://www.offlinepost.gr/2021/09/28/nees-morfes-apasxolisis-crowdfunding/>
- N4807. (2021). «Θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις. ΦΕΚ 96/Α/11-6-2021.
- Ξυπολυτάς, Ν. (2013). *Εσωτερική οικιακή εργασία, η συμβολή της οικογένειας και των σχέσεων αλληλεγγύης στην αναπαραγωγή της εργασίας*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.
- ΟΚΕ. (2020). *Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή Ελλάδος*. Ανάκτηση Ιανουαρίου 7, 2024, από Τηλεργασία: Προβλήματα και προοπτικές. Γνώμη Πρωτοβουλίας.: http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno_gnomis_shetika_me_tin_tilergasia.pdf
- Παρασκευάς, Μ., Ασημακόπουλος, Γ., & Τριανταφύλλου, Β. (2015). *Κοινωνία της Πληροφορίας. Υποδομές, υπηρεσίες και επιπτώσεις*. Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών.
- Ρούσσου, Ε. (2021). Η πολιτική απασχόλησης, πεδίο σύζευξης οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. Συγκριτική μελέτη των ευρωπαϊκών στρατηγικών. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.
- Σ.Ε.Ε. (2018). *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*. Ανάκτηση Φεβρουαρίου 15, 2024, από Σύσταση του Συμβουλίου της Ε.Ε., της 22ας Μαΐου 2018 σχετικά με τις βασικές ικανότητες της δια βίου μάθησης: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=ES](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=ES)
- Σακελλαρόπουλος, Θ. (2011). *Ζητήματα Κοινωνικής Πολιτικής* (2η Έκδοση εκδ.). Αθήνα: Εκδόσεις Διόνικος.
- ΣΕΒ. (2019). *Τηλεργασία: ευκαιρία για πιο παραγωγικές επιχειρήσεις και καλύτερη ζωή για τους εργαζόμενους*. Ανάκτηση Φεβρουαρίου 5, 2024, από https://www.sev.org.gr/SR_TELEWORK_final
- ΣΕΒ. (2020, Μάιος 11). Ανάκτηση Ιανουαρίου 5, 2024, από Ποιες είναι οι ψηφιακές δεξιότητες και πώς συνδέονται με τα επαγγέλματα;: <https://www.sev.org.gr/ekdoseis/poies-einai-oi-psifiakes-dexiotites-kai-pos-syndeontai-me-ta-epangelmata/>
- ΣΕΒ. (2021, Μαΐου 27). *Το μέλλον της εργασίας*. Ανάκτηση από Το μέλλον της εργασίας σε έναν κόσμο που αλλάζει: <https://www.sev.org.gr/ekdoseis/to-mellon-tis-ergasias-se-enan-kosmo-pou-allazei/>
- ΣΕΠΕ. (Μάρτιος 2021). *Ετήσια Έκθεση έτους 2020*.

- Σκαρίπα, Ε. (2008). Ανάκτηση Φεβρουαρίου 06, 2024, από Η τηλεργασία ως ευέλικτη μορφή απασχόλησης:
https://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/19/13/1304.pdf
- Στασινοπούλου, Μ. (2006). *Κράτος Πρόνοιας*. Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg.
- Τουτζιαράκης, Ι. (1990). *Ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας και η κρίση στις κοινωνικές σχέσεις εργασίας*. Αθήνα: The Greek Review of Social Research.
- Τσακανίκας, Α., Danchev, S., Γιωτόπουλος, Γ., Κόρρα, Ε., & Παύλου, Γ. (2014). *Υιοθέτηση των ΤΠΕ και ψηφιακή ανάπτυξη στην Ελλάδα*. Εκδόσεις Ιδρύματος Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών.
- Υ.Ε.Κ.Α. (2024). *Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης*. Ανάκτηση Ιανουαρίου 8, 2024, από Εργασιακές Σχέσεις: <https://ypergasias.gov.gr/ergasiakes-scheseis/>
- Υ.Ψ.Δ. (2021). *Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης*. Ανάκτηση Ιανουαρίου 20, 2024, από Βίβλος Ψηφιακού Μετασχηματισμού 2020-2025: [digital_strategy.pdf](https://digitalstrategy.gov.gr/digital_strategy.pdf) (digitalstrategy.gov.gr)
- Φωτόπουλος, Ν., & Ζάγκος, Χ. (2016). *Διά βίου μάθηση, πιστοποίηση προσόντων και διασφάλιση ποιότητας. Όψεις και διερεύνηση της ευρωπαϊκής εμπειρίας*. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.
- Χαλικιάς, Μ., Λάλου, Π., & Μανωλέσου, Α. (2015). *Μεθοδολογία έρευνας και εισαγωγή στη Στατιστική Ανάλυση Δεδομένων με το IBM SPSS STATISTICS*. Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις Κάλλιπος.
- Χλέτσος, Μ. (2011). *Οικονομικά της κοινωνικής προστασίας*. Αθήνα: Εκδόσεις Πατάκη.
- Χριστοδουλάτος, Γ. (1999). *Προοπτικές του κοινωνικού κράτους στη Νότια Ευρώπη*. (Μ. Ματσαγγάνης, Επιμ.) Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.

Παράρτημα Ι : Ερωτηματολόγιο
Διερεύνηση των απόψεων των απασχολούμενων της Δημόσιας Υπηρεσίας
Απασχόλησης.

Στα πλαίσια της εκπόνησης της πτυχιακής μου εργασίας στο Πάντειο Πανεπιστήμιο, στο τμήμα Δημόσιας Διοίκησης Π.Μ.Σ. «Νομική και Διοικητική Επιστήμη» με κατεύθυνση «Διοικητική Επιστήμη και Δημόσιο Μάνατζμεντ», επιδιώκεται η διερεύνηση των απόψεων των απασχολούμενων στη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης, για την χρήση των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνίας (Τ.Π.Ε.) στην καθημερινότητά τους, την επάρκεια προγραμμάτων κατάρτισης για την χρήση τους και την αποτελεσματικότητα των παρεχόμενων προγραμμάτων ενεργητικών πολιτικών που αφορούν την κατάρτιση προς τον πολίτη.

Το ερωτηματολόγιο που ακολουθεί είναι ανώνυμο και η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι εθελοντική.

Ο εκτιμώμενος χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου υπολογίζεται σε 3 λεπτά.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συμμετοχή σας στην έρευνα.

Με εκτίμηση,
Παπαδοπούλου Γεωργία.

1. Σε ποια ηλικιακή ομάδα ανήκετε ;

- 18-30 ☐
- 31-40 ☐
- 41-50 ☐
- 50 + ☐

2. Σε ποια κατηγορία ανήκετε ;

- Άνδρας ☐
- Γυναίκα ☐
- Άλλο ☐

3. Ποιο είναι το ανώτερο μορφωτικό σας επίπεδο;

- Δευτεροβάθμια εκπαίδευση ☐
- Τριτοβάθμια εκπαίδευση ☐
- Κάτοχος Μεταπτυχιακού ☐
- Κάτοχος Διδακτορικού ☐

4. Τι είδους θέση κατέχετε στον Οργανισμό ;

- Διοικητικός Υπάλληλος ☐
- Προϊστάμενος ☐
- Διευθυντής ☐

5. Τι είδους σχέση εργασίας έχετε συνάψει με τον Οργανισμό ;

- Μόνιμος υπάλληλος ☐
- Ι.Δ.Α.Χ. ☐
- Ι.Δ.Ο.Χ. ☐
- Άλλο ☐

6. Πόσα έτη προϋπηρεσίας έχετε στον Οργανισμό ;

- 0 – 3 έτη ☐
- 4 – 10 έτη ☐
- 10 + έτη ☐

7. Ποιες εφαρμογές και ψηφιακές λειτουργίες χρησιμοποιείτε στην εργασία σας ;
(Μπορείτε να επιλέξετε παραπάνω από μια επιλογές)

- Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο – email ☐
- Σάρωση ☐
- Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα (Ο.Π.Σ.) ☐
- Απομακρυσμένη συνεργασία (τηλεδιάσκεψη, τηλεεκπαίδευση) ☐
- Ψηφιακή υπογραφή ☐
- Επεξεργασία αρχείων (Ms office, word, excel, PPT) ☐
- Ιστοσελίδες – Διαδίκτυο ☐

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
8. Πόσο συχνά χρησιμοποιείτε στην εργασία σας Τ.Π.Ε.;					
9. Θεωρείτε εύκολη την εκμάθηση των συστημάτων πληροφορικής και επικοινωνιών;					
10. Σας προτρέπει και στηρίζει η διοίκηση του οργανισμού να χρησιμοποιείτε τις Τ.Π.Ε. κατά την άσκηση των καθηκόντων σας;					
11. Θεωρείτε ότι μπορείτε να εργαστείτε εξ αποστάσεως μέσω τηλεργασίας αποτελεσματικά;					
12. Θεωρείτε ότι η χρήση Τ.Π.Ε. διευκολύνει την εκτέλεση των καθηκόντων σας;					
13. Θεωρείτε ότι διαθέτετε τις απαραίτητες γνώσεις και τα προσόντα για την επαρκή χρήση των Τ.Π.Ε.;					

14. Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι λαμβάνετε τη δέουσα κατάρτιση από τον οργανισμό;					
15. Σε πόσα σεμινάριο ή προγράμματα κατάρτισης έχετε συμμετάσχει κατά την διάρκεια της θητείας σας στον οργανισμό;					
16. Πόσο απαραίτητες θεωρείτε ότι είναι οι ψηφιακές δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού για τον επιτυχή Ψηφιακό Μετασχηματισμό του οργανισμού;					
17. Σε τι βαθμό πιστεύετε ότι το υπάρχον ανθρώπινο δυναμικό της υπηρεσίας διαθέτει την κατάλληλη εκπαίδευση και κατάρτιση που απαιτείτε για τον ψηφιακό μετασχηματισμό του οργανισμού;					
18. Θεωρείτε ότι το ανθρώπινο δυναμικό χρειάζεται περαιτέρω επιμόρφωση στην χρήση των νέων τεχνολογιών;					

19. Σε τι βαθμό εικάζετε ότι οι ψηφιακές υπηρεσίες του οργανισμού συντελούν στην καλύτερη εξυπηρέτηση των αναγκών των πολιτών;					
20. Πόσο βοήθησε στην καθημερινότητά σου ως εργαζόμενου η δημιουργία διαδικτυακών πλατφορμών και υπηρεσιών της Δ.ΥΠ.Α. (myDYPAapp, myDYPAlive, myDYPAραντεβού);					
21. Εάν ήμουν από την πλευρά του ωφελομένου πόσο ευχάριστα θα χρησιμοποιούσα τις e - υπηρεσίες;					
22. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τα παρεχόμενα προγράμματα κατάρτισης προς τους εργαζομένους του οργανισμού;					
23. Σε τι βαθμό εικάζετε ότι τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών του οργανισμού σχετικά με την κατάρτιση των ανέργων και των εργαζομένων από					

το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας συμβαδίζουν με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας;					
24. Σε τι βαθμό εικάζετε ότι τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών του οργανισμού σχετικά με την κατάρτιση των ανέργων και των εργαζομένων από το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας συμβάλλουν στην εύρεση εργασίας;					
25. Μέσα από την καθημερινή σας εμπειρία και επαφή με τον πολίτη εισπράττετε θετικά σχόλια για τα προγράμματα κατάρτισης;					

Ευχαριστώ για την συμμετοχή σας !

