

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ»

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Η επίδραση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης στην αναδιοργάνωση του
ΟΑΕΔ/Δ.ΥΠ.Α.

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΔΗΜΗΤΡΗ ΓΕΩΡΓΙΑ

A.M.: 5124M003

Αθήνα, 2026

Τριμελής Επιτροπή

Μαρία Καραμεσίνη, Καθηγήτρια Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής Παντείου
Πανεπιστημίου (Επιβλέπουσα)

Βασίλειος Αράπογλου, Καθηγητής Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής Παντείου
Πανεπιστημίου

Κωνσταντίνος Δημουλάς, Καθηγητής Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής Παντείου
Πανεπιστημίου



Copyright © Γεωργία Δημήτρη, 2026

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.

Αφιέρωση

Την παρούσα διπλωματική εργασία την αφιερώνω στα δύο εξής άτομα. Στην επιβλέπουσα Καθηγήτριά μου κ. Μαρία Καραμεσίνη για την αμέριστη στήριξη, την πολύτιμη βοήθεια και τη συνεχή καθοδήγηση που μου παρείχε. Στη μαμά μου που βρίσκεται πάντοτε στο πλευρό μου.

Περιεχόμενα

Περίληψη	6
Λέξεις Κλειδιά	6
Abstract	7
Keywords	7
Εισαγωγή.....	8
Κεφάλαιο Πρώτο: Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης (ΕΣΑ) και το Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης	
1.1 Από την ΕΣΑ του Συμβουλίου Κορυφής του Λουξεμβούργου (1997) στις Κατευθυντήριες γραμμές της ΕΣΑ το 2025	11
1.2 Από την ίδρυση του Ευρωπαϊκού Δικτύου των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης το 2014 στην αναθεωρημένη απόφαση για τη λειτουργία και το όραμά του το 2020	17
1.2.1 Πρόγραμμα Εργασίας του Ευρωπαϊκού Δικτύου (2025-2026)	19
Κεφάλαιο Δεύτερο: Ο Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού στην Ελλάδα και η μετεξέλιξή του σε Δ.ΥΠ.Α	
2.1 Ιστορική αναδρομή της εξέλιξης του ΟΑΕΔ	21
2.1.1 Ο ρόλος του ΟΑΕΔ στην υλοποίηση των πολιτικών αγοράς εργασίας	22
2.1.2 Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ).....	23
2.1.3 Εκπαιδευτικές Μονάδες	24
2.2 Η αναδιοργάνωση του ΟΑΕΔ-Πρόγραμμα Reengineering	25
2.2.1 Αναδιοργάνωση Παροχής Υπηρεσιών & Τεχνολογική Αναβάθμιση	26
2.2.2 Νέες υπηρεσίες για ανέργους	28
2.2.3 Νέες υπηρεσίες για επιχειρήσεις	29
2.2.4 Εισαγωγή ψηφιακών εργαλείων	30
2.2.5 Νέος οργανισμός	30
2.2.6 Αλλαγή Διοικητικού μοντέλου	31
2.2.7 Εισαγωγή Δεικτών Επίδοσης	31
2.2.8 Εκπαίδευση Προσωπικού	31
2.2.9 Επικοινωνιακή Πολιτική	31

2.2.10 Νέο μοντέλο ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης	32
2.3 Μετατροπή του ΟΑΕΔ σε Δ.ΥΠ.Α	32

Κεφάλαιο Τρίτο: Συνεντεύξεις με προνομιακούς πληροφορητές

3.1 Ανάλυση – 1η Συνέντευξη	33
3.1.1 Το πρόγραμμα αναδιοργάνωσης του επιχειρησιακού μοντέλου του ΟΑΕΔ (Reengineering)	33
3.1.2 Η επίδραση της συμμετοχής του ΟΑΕΔ στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης	36
3.2 Ανάλυση- 2η Συνέντευξη	37
3.2.1 Ο ρόλος του ΟΑΕΔ στην υλοποίηση των στόχων της ΕΣΑ	37
3.2.2 Το πρόγραμμα αναδιοργάνωσης του επιχειρησιακού μοντέλου του ΟΑΕΔ (Reengineering)	39
3.2.3 Η μετεξέλιξη του ΟΑΕΔ σε Δ.ΥΠ.Α και οι εφαρμοζόμενες αλλαγές	41
3.3.1 Ανάλυση- 3η Συνέντευξη	42
3.3.2 Πρόγραμμα αναδιοργάνωσης του επιχειρησιακού μοντέλου του ΟΑΕΔ & σχολές μαθητείας	42
Συμπεράσματα	45
Βιβλιογραφία	48
Ελληνόγλωσση	48
Ξενόγλωσση	49
Ιστοσελίδες	50

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1.....	12
Πίνακας 2.....	14
Πίνακας 3.....	16
Πίνακας 4	16
Πίνακας 5	19

Περίληψη

Με την παρούσα βιβλιογραφική ερευνητική προσέγγιση επιχειρείται η διερεύνηση της επιρροής που ασκεί η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης (ΕΣΑ) στις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης (ΔΥΑ). Στην προκειμένη εξετάζεται η περίπτωση του ΟΑΕΔ. Σκοπός της εργασίας αποτελεί η απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων, τα οποία διαρθρώνονται ως εξής. Το πρώτο αφορά το ενδεχόμενο η ΕΣΑ να επηρεάζει τις ΔΥΑ. Το δεύτερο σκέλος του πρώτου ερωτήματος εξετάζει αν η ΕΣΑ ασκεί επίδραση στην αναδιοργάνωση του ΟΑΕΔ και τη μετεξέλιξή του σε Δ.ΥΠ.Α. Το επόμενο ερευνητικό ερώτημα που ανακύπτει σχετίζεται με τον ρόλο που διαδραματίζει στην αναδιοργάνωση του οργανισμού η συμμετοχή του στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης.

Η υλοποίηση της εργασίας βασίζεται, αφενός σε βιβλιογραφική επισκόπηση και αφετέρου στην αξιοποίηση της ποιοτικής έρευνας και συγκεκριμένα σε ημιδομημένες συνεντεύξεις. Οι συνεντευξιαζόμενοι συνιστούν προνομιακοί πληροφορητές, οι οποίοι έχουν διατελέσει σε διοικητικές θέσεις στον οργανισμό και επίσης έχουν συμμετάσχει στις διαδικασίες αναδιοργάνωσης του επιχειρησιακού του μοντέλου.

Τα αποτελέσματα της έρευνας επιβεβαίωσαν τις υποθέσεις εργασίας και απάντησαν στα υποβληθέντα ερευνητικά ερωτήματα. Τούτων λεχθέντων, η περάτωση της έρευνας κατέδειξε ότι η ΕΣΑ επηρεάζει με τις κατευθυντήριες γραμμές που περιλαμβάνει τόσο τις ΔΥΑ, όσο και την ανασυγκρότηση του ΟΑΕΔ. Τα προτεινόμενα μέτρα παρατηρήθηκε πως εφαρμόζονται μέσα από τις δράσεις που ανέπτυξε ο ΟΑΕΔ, λόγω της αναδιοργάνωσής του και μετέπειτα με την εξέλιξή του σε Δ.ΥΠ.Α. Όσον αφορά το ερευνητικό ερώτημα για τον ρόλο του Δικτύου στην αναδιοργάνωση του ΟΑΕΔ, διαπιστώθηκε πως το Δίκτυο επηρεάζει τις διαδικασίες ανασυγκρότησης με τις προτάσεις που διατυπώνει για τις ΔΥΑ. Κατά συνέπεια, ο ΟΑΕΔ ως μέλος του ακολουθεί τις προτροπές αυτές προσαρμόζοντας ανάλογα τον ρόλο και τη λειτουργία του.

Λέξεις Κλειδιά: Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης (ΕΣΑ), Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), Πρόγραμμα Αναδιοργάνωσης Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ, Ευρωπαϊκό Δίκτυο Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης, Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α).

The impact of the European Employment Strategy on the reorganization of OAED / Public Employment Service (DYPA)

Georgia Dimitri

Abstract

The present bibliographical research approach seeks to investigate the influence exerted by the European Employment Strategy (EES) on the Public Employment Services and, in this specific case, on OAED. The aim of the study is to answer the research questions, which are structured as follows. The first concerns the possibility that the EES influences the Public Employment Services. The second part of the first question examines whether the EES has an impact on the reorganization of OAED and its transformation into DYPA. The next research question that arises relates to the role played by the organization's participation in the European Network of Public Employment Services in its reorganization.

The implementation of the study is based, on the one hand, on a literature review and, on the other hand, on the use of qualitative research, specifically semi-structured interviews. The interviewees constitute key informants who have served in administrative positions within the organization and have also participated in the processes of reorganizing its operational model. The results of the research confirmed the working hypotheses and answered the research questions posed.

That being said, the completion of the research demonstrated that the EES, through the guidelines it includes, influences both the Public Employment Services and the restructuring of OAED. The proposed measures were observed to be implemented through the actions developed by OAED as a result of its reorganization and subsequently through its evolution into DYPA. As regards the research question concerning the role of the Network in the reorganization of OAED, it was found that the Network influences restructuring processes through the proposals it formulates for the Public Employment Services. Consequently, OAED, as a member of the Network, follows these recommendations, adapting its role and function accordingly.

Keywords: European Employment Strategy, Manpower Employment Organization (OAED), OAED Operational Model Reorganization Programme, European Network of Public Employment Services, Public Employment Service (DYPA).

Εισαγωγή

Η απασχόληση συγκαταλέγεται στους κομβικής σημασίας τομείς για την οικονομική ανάπτυξη και την ευημερία κάθε κράτους. Το πλαίσιο λειτουργίας και διαμόρφωσης του παραπάνω πεδίου συνδέεται άρρηκτα με το είδος και τον τρόπο υλοποίησης των αντίστοιχων μέτρων. Όσον αφορά τις πολιτικές απασχόλησης, στον ευρωπαϊκό χάρτη περίοπτη θέση κατέχει η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης (ΕΣΑ) και οι στοχοθεσίες της σε κάθε προγραμματική περίοδο.

Μετά τη θεσμική κατοχύρωση της ΕΣΑ το 1997 με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ, τα ευρωπαϊκά όργανα εστίασαν την προσοχή τους στην αναδιοργάνωση του ρόλου και της λειτουργίας των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης (ΔΥΑ). Ειδικότερα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, με ανακοίνωσή της το 1998, προέτρεψε τις ευρωπαϊκές ΔΥΑ να εκσυγχρονιστούν, προκειμένου να συμβάλουν στην υλοποίηση των στοχεύσεων της ΕΣΑ. Πέραν της αρωγής που προσφέρουν στην εξυπηρέτηση των βασικών αξόνων της ΕΣΑ, οι ΔΥΑ κάθε χώρας επιτελούν καίριας σημασίας έργο στην εφαρμογή της εθνικής πολιτικής απασχόλησης. Στην περίπτωση της Ελλάδας, ο ρόλος αυτός ασκείται από την Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α) πρώην ΟΑΕΔ.

Η στενότερη συνεργασία των ευρωπαϊκών ΔΥΑ και η ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών μεταξύ τους αποτελεί βασικό παράγοντα για την επίτευξη των στοχεύσεων της ΕΣΑ. Παρόλο που οι ΔΥΑ συνεργάζονταν ήδη από το 1997 σε άτυπο επίπεδο¹, το 2014 η συνεργασία αυτή προσέλαβε νομική υπόσταση. Ειδικότερα, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, με απώτερο σκοπό τη μεγιστοποίηση της αποτελεσματικότητας των ΔΥΑ, συγκρότησε το 2014 με την απόφαση υπ' αριθμόν 573/2014/ΕΕ, το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης (European Network of Public Employment Services).

Αντικείμενο της παρούσας βιβλιογραφικής ερευνητικής προσέγγισης αποτελεί η εξέταση της επίδρασης που άσκησε η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης στην αναδιοργάνωση του ΟΑΕΔ/Δ.ΥΠ.Α. Η μελέτη κατά πρώτον εστιάζει στην επίδραση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης στις αναδιαρθρώσεις των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης. Κατά δεύτερον, επικεντρώνεται στον τρόπο που

¹ Βλέπε επίσημα έγγραφα όπως: European Commission. (2017). *Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Application of Decision 573/2014/EU on enhanced cooperation between Public Employment Services (PES)* (COM (2017) 287 final). Brussels: European Commission. Ανακτήθηκε από: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52017DC0287> (προσπελάστηκε στις 6/12/2025).

Βλέπε επίσης: European Commission. (1998). *Modernising public employment services to support the European Employment Strategy* (COM (1998) 641 final). Brussels: European Commission. Ανακτήθηκε από: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:51998DC0641> (προσπελάστηκε στις 6/12/2025).

επέδρασε η ΕΣΑ στην περίπτωση της ελληνικής Δ.ΥΠ.Α πρώην ΟΑΕΔ. Υπό το πνεύμα αυτό διερευνώνται, αφενός, οι στόχοι και τα μέτρα στα οποία η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης κατευθύνει τις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης, και αφετέρου παρουσιάζονται οι αλλαγές που προωθήθηκαν στην ελληνική Δ.ΥΠ.Α.

Τα ερευνητικά ερωτήματα που πλαισιώνουν την παρούσα εργασία είναι τα εξής. Το κεντρικό ερευνητικό ερώτημα της μελέτης περιλαμβάνει δύο σκέλη. Το πρώτο σκέλος εξετάζει αν η ΕΣΑ επέδρασε στην αναδιοργάνωση των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης και το δεύτερο διερευνά αν επηρέασε την αναδιοργάνωση του ΟΑΕΔ και την μετεξέλιξή του σε Δ.ΥΠ.Α. Το ερώτημα αυτό απαντάται μέσω της βιβλιογραφικής επισκόπησης. Το τρίτο και τελευταίο ερώτημα αναφέρεται στον ρόλο που διαδραματίζει στην αναδιοργάνωση του ΟΑΕΔ νυν Δ.ΥΠ.Α. η συμμετοχή του στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Δημόσιων Υπηρεσιών. Το παραπάνω ερώτημα απαντάται, τόσο με την βιβλιογραφική επισκόπηση, όσο και με τις συνεντεύξεις με τους βασικούς πληροφορητές.

Με τη συγκεκριμένη μελέτη επιχειρώ να επαληθεύσω ή να διαψεύσω τις παρακάτω υποθέσεις εργασίας. Η πρώτη υπόθεση υποστηρίζει ότι η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης επιδρά άμεσα στις πολιτικές και τις αναδιοργανώσεις που λαμβάνουν χώρα στις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης κάθε κράτους-μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η δεύτερη υπόθεση επισημαίνει ότι η μετεξέλιξη του ΟΑΕΔ σε Δ.ΥΠ.Α ακολούθησε τις κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης, όσον αφορά τις λειτουργίες των ΔΥΑ, καθώς και τη στόχευση του Ευρωπαϊκού Δικτύου των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης.

Τα μεθοδολογικά εργαλεία που χρησιμοποιούνται για την εκπόνηση της έρευνάς μου περιλαμβάνουν τις εξής ερευνητικές μεθόδους. Το πρώτο μέρος (θεωρητικό) στηρίζεται σε βιβλιογραφική επισκόπηση, δηλαδή στη μελέτη δημοσιευμένων βιβλίων, άρθρων, νομοθετικού, ερευνητικού, διαδικτυακού και ψηφιακού υλικού. Στηρίζεται, επομένως, σε δευτερογενείς πηγές. Το δεύτερο μέρος (εμπειρικό) περιλαμβάνει ποιοτική μελέτη περίπτωσης (case study), η οποία βασίζεται στη διεξαγωγή ημι-δομημένων συνεντεύξεων με προνομιακούς πληροφορητές (key informant interviews). Η επιλογή της συνέντευξης ως ερευνητικού εργαλείου πραγματοποιήθηκε, καθώς αποτελεί έναν ευπροσάρμοστο και άμεσο τρόπο προσέγγισης των ζητούμενων πληροφοριών και κατ' επέκταση των απαντήσεων στα υποβληθέντα ερευνητικά ερωτήματα (Robson, 2010: 323). Από την άλλη, οι προνομιακοί πληροφορητές χρησιμοποιούνται, εξαιτίας της πληθώρας πλεονεκτημάτων που προσφέρουν. Ειδικότερα, επιτρέπουν την πρόσβαση σε εξειδικευμένες και εις βάθος γνώσεις και παρέχουν εσωτερικές πληροφορίες που μπορεί να μην είναι γνωστές πέραν των υπηρεσιακών κύκλων (Kibwacha, 2024).

Στην παρούσα εργασία, η μελέτη περίπτωσης αφορά τον ΟΑΕΔ νυν Δ.ΥΠ.Α και οι προνομιακοί πληροφορητές συνιστούν πρώην διοικητικά στελέχη της προαναφερόμενης υπηρεσίας, τα οποία συμμετείχαν από θέσεις ευθύνης στην αναδιοργάνωση του οργανισμού. Ο αριθμός των διενεργούμενων συνεντεύξεων

ανέρχεται σε τρεις και κατά τη λήψη τους, έπειτα από συγκατάθεση των συνεντευξιαζόμενων, χρησιμοποιήθηκε συσκευή μαγνητοφώνησης. Οι συνεντεύξεις διήρκησαν περίπου 2 ώρες και πραγματοποιήθηκαν σε εξωτερικό χώρο. Πριν την έναρξη της συνέντευξης διευκρινίστηκε ότι το συλλεχθέν υλικό θα χρησιμοποιηθεί μόνο για εκπαιδευτικούς σκοπούς, δηλαδή για την υλοποίηση της παρούσας εργασίας και πως μετά την ολοκλήρωση αυτής οι ηχογραφήσεις θα διαγραφούν. Σε επίπεδο αναφοράς προσωπικών στοιχείων των συμμετεχόντων στο κεφάλαιο ανάλυσης των συνεντεύξεων, επιτράπηκε από τους προαναφερόμενους η δυνατότητα καταγραφής του τίτλου τους.

Το επιλεγέν θέμα ως πεδίο έρευνας της παρούσης εργασίας καθίσταται ιδιαίτερα σημαντικό και ενδιαφέρον για τους εξής λόγους. Με την εξέταση του περιεχομένου της ΕΣΑ, θα διαπιστωθούν οι αλλαγές και οι αναδιαρθρώσεις που προωθεί η εφαρμογή της στη λειτουργία και την οργανωτική δομή των ΔΥΑ. Επιπλέον, θα επιτραπεί η εξαγωγή ενός συμπεράσματος για τη θετική ή αρνητική επίδραση των αλλαγών που έλαβαν χώρα στην περίπτωση της ελληνικής Δ.ΥΠ.Α.

Η δομή της εργασίας διαρθρώνεται σε τρία κεφάλαια. Αντικείμενο του πρώτου κεφαλαίου αποτελεί η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης και το Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης. Στην πρώτη ενότητα παρουσιάζονται οι βασικοί σταθμοί της ΕΣΑ. Ειδικότερα, η περιοδολόγησή της ξεκινά από την ΕΣΑ του Συμβουλίου Κορυφής του Λουξεμβούργου του 1997 και έπειτα προχωρά στη «Στρατηγική της Λισαβόνας». Εν συνεχεία, ακολουθούν η Στρατηγική «Ευρώπη 2020» και οι κατευθυντήριες γραμμές της ΕΣΑ για το 2025. Η δεύτερη ενότητα επικεντρώνεται στην ίδρυση και την αποστολή του Ευρωπαϊκού Δικτύου των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης. Την χρονική αφετηρία της δεύτερης ενότητας αποτελεί το 2014 έτος κατά το οποίο εκδόθηκε η απόφαση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου και του Κοινοβουλίου για τη σύσταση του δικτύου. Στη συνέχεια ο χρονικός ορίζοντας της ενότητας εστιάζει στο 2020, όπου έλαβε χώρα η παράταση λειτουργίας του δικτύου με την αναθεώρηση της απόφασης των ιδρυτικών του οργάνων. Η αλλαγή αυτή συνοδεύτηκε με τη διατύπωση ενός αναθεωρημένου οράματος για την αποστολή και τους στόχους του δικτύου.

Το δεύτερο κεφάλαιο επικεντρώνεται στον ΟΑΕΔ μετέπειτα Δ.ΥΠ.Α. Οι ενότητες του κεφαλαίου εστιάζουν αρχικά στη σύντομη ιστορική αναδρομή της εξέλιξης του οργανισμού και στη συνέχεια στις αλλαγές που έλαβαν χώρα με την εφαρμογή του προγράμματος αναδιοργάνωσης του επιχειρησιακού μοντέλου του ΟΑΕΔ. Το κεφάλαιο κλείνει με τη διαδικασία μετατροπής του ΟΑΕΔ και τις συνέπειες που αυτή είχε στο οργανωτικό του μοντέλο.

Το τρίτο κεφάλαιο περιλαμβάνει την ανάλυση των ημιδομημένων συνεντεύξεων που διεξάγονται στο πλαίσιο της εργασίας. Η εργασία ολοκληρώνεται με την ενότητα των συμπερασμάτων και την παράθεση της χρησιμοποιηθείσας βιβλιογραφίας και των ηλεκτρονικών πηγών.

Κεφάλαιο Πρώτο

Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης (ΕΣΑ) και το Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης

1.1 Από την ΕΣΑ του Συμβουλίου Κορυφής του Λουξεμβούργου (1997) στις Κατευθυντήριες γραμμές της ΕΣΑ το 2025

Το Λευκό Βιβλίο για την Ανάπτυξη, την Ανταγωνιστικότητα και την Απασχόληση, που δημοσιεύθηκε το 1993 από τον τότε πρόεδρο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, διάνοιξε το δρόμο και έθεσε τα θεμέλια για την επινόηση της ΕΣΑ. Ειδικότερα, τόνισε την έλλειψη μιας ενιαίας ευρωπαϊκής στρατηγικής απασχόλησης. Επεσήμανε τη χαμηλή συμμετοχή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην οργάνωσή της και εστίασε στην απουσία εμπειριστατωμένης αξιολόγησης των υλοποιούμενων πολιτικών (Νικολακοπούλου-Στεφάνου, 1997).

«Η διαδικασία ανάδυσης της ΕΣΑ έλαβε χώρα σε μια χρονική συγκυρία κρίσης με κύρια χαρακτηριστικά τους χαμηλούς ρυθμούς ανάπτυξης, τη φθίνουσα νομιμοποίηση για τους περισσότερους ευρωπαϊκούς θεσμούς και τα εξαιρετικά υψηλά ποσοστά ανεργίας. Ουσιαστικά, υπήρξε απότοκος αυτής της συγκεκριμένης κρυστάλλωσης παραγόντων: μια απάντηση σε ένα ορατό κενό πολιτικής, όμως με τρόπο που επιχείρησε να υπερβεί τις αδυναμίες της παραδοσιακής ρυθμιστικής προσέγγισης» (Σεφεριάδης, 2003: 629).

Η ΕΣΑ συνίστατο σε μια προσπάθεια υιοθέτησης κοινών πολιτικών απασχόλησης σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, με απώτερο σκοπό τη μεγιστοποίηση των ποσοστών απασχόλησης. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή τέθηκε υπεύνη για την επίβλεψη του συντονισμού και της σύγκλισης των πολιτικών αυτών μεταξύ των χωρών της ένωσης. Ωστόσο, η παραπάνω διαδικασία δεν επέφερε συγκεκριμένα αποτελέσματα, καθώς στερούνταν υποχρεωτικότητας (Καραμεσίνη, 2011: 196).

Η αρχική μορφή της ΕΣΑ επηρεάστηκε άμεσα από τις πολιτικές απασχόλησης που είχαν προταθεί από το Λευκό Βιβλίο του Ντελόρ. Το περιεχόμενό της, όπως αυτό εγκρίθηκε από το Συμβούλιο του Έσσελ το 1994, διατρέχονταν από δύο άξονες, τον μακροοικονομικό και τον διαρθρωτικό. Ο πρώτος περιλάμβανε μακροοικονομικές πολιτικές μονεταριστικού τύπου και προτάσεις για την αποφυγή του πληθωρισμού. Ο δεύτερος άξονας αφορούσε, αφενός μικροοικονομικές πολιτικές σχετικά με την υλοποίηση διαρθρωτικού χαρακτήρα μεταβολών στην αγορά εργασίας και αφετέρου μέτρα για την απελευθέρωση της αγοράς προϊόντων εντός της κοινής αγοράς (Καραμεσίνη, 2011: 196).

Μολονότι, η ΕΣΑ γεννήθηκε τη διετία 1993-1994, η υιοθέτησή της από τα όργανα της Ε.Ε την περίοδο εκείνη είχε άτυπο χαρακτήρα. Με τη κύρωση της Συνθήκης του Άμστερνταμ τον Οκτώβριο του 1997 πραγματοποιήθηκε η νομική κατοχύρωσή της και η ένταξη αυτής στις αρμοδιότητες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το Συμβούλιο του Λουξεμβούργου, που έλαβε χώρα τον Νοέμβριο του 1997, διαμόρφωσε το περιεχόμενό της αντικαθιστώντας τις πέντε προτεραιότητες που είχε προκηρύξει το

Συμβουλίου του Έσσην (1994). Κατά συνέπεια, έθεσε σε εφαρμογή τέσσερις πυλώνες, όπου ο κάθε ένας συνοδεύτηκε από επιμέρους κατευθυντήριες γραμμές, που εξειδίκευαν το περιεχόμενό τους (Καραμεσίνη, 2005: 79-83, 2011: 203-206, 2023: 264,267).

Η ΕΣΑ του 1997 έθεσε ως κοινό τόπο μεταξύ των κρατών-μελών την επίτευξη ενός υψηλού επιπέδου απασχόλησης. Αναγόρευσε ως νομική υποχρέωση των χωρών την εναρμόνιση και τον συντονισμό των εθνικών πολιτικών απασχόλησης σε ευρωπαϊκό επίπεδο (υιοθέτηση κοινών στόχων και κατευθύνσεων πολιτικής). Εισηγάγε μια διαδικασία πολυμερούς εποπτείας που περιλάμβανε υποβολή εθνικών εκθέσεων, αξιολόγηση και συστάσεις από το Συμβούλιο. Ωστόσο, η απουσία κυρώσεων στα κράτη-μέλη για τη μη εφαρμογή των συστάσεων συντήρησε την αυτονομία των εθνικών κυβερνήσεων στις αποφάσεις των πολιτικών απασχόλησης (Καραμεσίνη, 2005: 79, 2011: 196-197, 2023: 260). Στον πίνακα (1) που ακολουθεί παρουσιάζονται οι προαναφερθέντες πυλώνες.

Πίνακας 1

Πυλώνες των πολιτικών απασχόλησης 1998-2000

1 ^{ος} Πυλώνας-Ενίσχυση Απασχολησιμότητας Εργατικού Δυναμικού
2 ^{ος} Πυλώνας-Ενδυνάμωση Επιχειρηματικότητας και Δημιουργία Θέσεων Εργασίας
3 ^{ος} Πυλώνας-Ενθάρρυνση Προσαρμοστικότητας Επιχειρήσεων και Εργαζομένων
4 ^{ος} Πυλώνας-Προώθηση Ισότητας Ευκαιριών Μεταξύ Ανδρών και Γυναικών

Πηγή: Καραμεσίνη, 2011: 205, 2023: 267.

Για την υλοποίηση των πυλώνων της ΕΣΑ του 1998, παρότι δεν επισημαίνεται στο περιεχόμενο της, καθίσταται σαφές ότι η εφαρμογή τους προϋπέθετε τη συμβολή των ΔΥΑ. Το συμπέρασμα αυτό εξάγεται από τις κατευθυντήριες γραμμές που συμπεριέλαβε η προαναφερόμενη, η υλοποίηση των οποίων επηρεάζονταν σε μεγάλο βαθμό από τις λειτουργίες των ΔΥΑ. Ωστόσο, οι προτάσεις της ΕΣΑ δεν αναφέρθηκαν ρητά στις παραπάνω υπηρεσίες. Ουσιαστικά, η ΕΣΑ πρότεινε στα κράτη-μέλη ορισμένες γενικές κατευθύνσεις γύρω από τις πολιτικές απασχόλησης, οι οποίες όπως θα παρατηρηθεί σε επόμενα επίσημα έγγραφα² θα εφαρμόζονταν από τις ΔΥΑ (Council of the European Union, 1998).

Όσον αφορά την ΕΣΑ (1998), η τελευταία προέτρεψε τα κράτη-μέλη, να ενισχύσουν τα προληπτικά μέτρα αντιμετώπισης της ανεργίας. Για τον λόγο αυτό τα συμβούλευσε να βελτιώσουν τον μηχανισμό εντοπισμού των προσωπικών αναγκών του εκάστοτε ατόμου, προκειμένου να προτείνουν εξατομικευμένες λύσεις στον

² Βλέπε: European Commission. (1998). *Modernising public employment services to support the European Employment Strategy* (COM (1998) 641 final). Brussels: European Commission. Ανακτήθηκε από: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:51998DC0641> (προσπελάστηκε στις 6/12/2025).

καθένα. Στο πλαίσιο αυτό συνέστησε στις χώρες να διασφαλίζουν ότι κάθε άνεργος λαμβάνει Ατομικό Σχέδιο Δράσης. Ενθάρρυνε τις χώρες της ένωσης να στραφούν από τις παθητικές στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, οργανώνοντας πολιτικές κατάρτισης και επιμόρφωσης. Τις παρακίνησε να παρεμβαίνουν έγκαιρα στην αντιμετώπιση της ανεργίας, εφαρμόζοντας στο πρώιμο στάδιο αυτής μέτρα ενεργοποίησης των ανέργων. Έτσι, προώθησε για νέους και ενήλικους άνεργους την εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης, επανεκπαίδευσης κ.λπ. Για την επιτυχημένη καταπολέμηση της ανεργίας επισήμανε πως δεν επαρκεί η κινητοποίηση των ΔΥΑ, αλλά απαιτείται η συνεργασία αυτών με τους κοινωνικούς εταίρους. Τέλος, υπογραμμίστηκε η ανάγκη βελτίωσης των ευκαιριών απασχόλησης για ευάλωτες ομάδες όπως οι γυναίκες (Council of the European Union, 1998).

Στην ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής το 1998 με θέμα τον εκσυγχρονισμό των ΔΥΑ, επιβεβαιώθηκε ο σημαντικός ρόλος που διαδραματίζουν οι προαναφερόμενες στην προώθηση και ομοιογενή εφαρμογή των στόχων της ΕΣΑ. Ειδικότερα, η Επιτροπή ανέφερε ξεκάθαρα ότι οι ΔΥΑ φέρουν την ευθύνη για την υλοποίηση των προτάσεων της ΕΣΑ. Έτσι, προσκάλεσε τα κράτη-μέλη να αναλάβουν την επιτάχυνση των διαδικασιών που αφορούσαν στην αναδιοργάνωση και τον εκσυγχρονισμό τους. Ως προς το περιεχόμενο των πολιτικών, η Επιτροπή συγκεκριμενοποίησε και διεύρυνε τις στοχεύσεις της ΕΣΑ. Με άλλα λόγια, παρείχε αναλυτικές προτάσεις και τρόπους για την εφαρμογή των στοχεύσεων αυτών, χωρίς να παρεκκλίνει από τις αρχικές της συστάσεις (προληπτικές και ενεργητικές πολιτικές, πρακτικές κατάρτισης/επιμόρφωσης, συνεργασίες με κοινωνικούς εταίρους, ενίσχυση συμμετοχής ευάλωτων ομάδων στην απασχόληση). Δύο προσθήκες σημειώθηκαν. Η πρώτη αφορούσε στην αξιοποίηση των σύγχρονων τεχνολογικών μέσων πληροφόρησης και επικοινωνίας, με στόχο την προσφορά βελτιωμένων υπηρεσιών. Η δεύτερη σχετιζόταν με την εισαγωγή συστημάτων διαχείρισης περιπτώσεων για να παρέχουν πιο εξατομικευμένη υποστήριξη στον κάθε άνεργο. Επομένως, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή τοποθέτησε στο κάδρο των προωθούμενων πολιτικών απασχόλησης τις ΔΥΑ (European Commission, 1998).

Τη δεκαετία του 2000 έλαβαν χώρα δύο σημαντικές αναθεωρήσεις για την ΕΣΑ. Θεμέλιος λίθος για την πρώτη της αναθεώρηση το 2003, αποτέλεσε η θέσπιση της Στρατηγικής της Λισαβόνας. Η τελευταία έθεσε ως στρατηγικό στόχο, η Ευρωπαϊκή Ένωση να μετατραπεί στην πιο ανταγωνιστική οικονομία της γνώσης στον κόσμο. Η νέα αυτή στόχευση αντικατέστησε τον προηγούμενο στόχο που αφορούσε την ΟΝΕ και συσχετίστηκε με την Ευρωπαϊκή Ένωση και τη δυνατότητά της να αυξήσει τις οικονομικές της επιδόσεις, παράλληλα με τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας, την προώθηση της κοινωνικής συνοχής και με την υλοποίηση μιας πιο φιλικής προς το περιβάλλον λογικής (Καραμεσίνη, 2005: 83-84). Η Στρατηγική της Λισαβόνας προσανατολίστηκε ως επί το πλείστον στο ανθρώπινο κεφάλαιο και τη βελτίωση αυτού με την συμμετοχή του ατόμου σε ένα αναβαθμισμένο επίπεδο εκπαίδευσης και γνώσης καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του (δια βίου μάθηση) (Καραμεσίνη, 2023: 264).

Με την πρώτη αναθεώρηση που έλαβε χώρα το 2003, η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης συμπεριέλαβε στις επιδιώξεις της, τις αποφάσεις των δύο Ευρωπαϊκών Συμβουλίων, καθώς και τα αποτελέσματα της αξιολόγησης για τα πέντε χρόνια εφαρμογής της. Απότοκο των παραπάνω διαδικασιών, αποτέλεσε η ελάττωση του αριθμού των κατευθυντήριων γραμμών για τις εθνικές πολιτικές απασχόλησης από δεκαοκτώ σε δέκα, και η ανασύνταξη και ευθυγράμμιση αυτών με τους στόχους της Λισαβόνας. Επιπλέον, προστέθηκαν εννιά επιμέρους ποσοτικοί στόχοι στους υπόλοιπους της στρατηγικής με ορίζοντα το 2010. Παρόλα αυτά, οι παραπάνω τροποποιήσεις δεν μετέβαλλαν το βασικό περιεχόμενο και τη στόχευση της στρατηγικής (Καραμεσίνη, 2023: 266).

Με τη νέα στρατηγική προκλήθηκαν δύο καίριες σημασίας τομές. Η πρώτη αφορούσε τον προσδιορισμό της πλήρους απασχόλησης ως πρωταρχικού στόχου της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τα επόμενα χρόνια. Η δεύτερη έθεσε ως προτεραιότητα τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας. Ο στόχος της πλήρους απασχόλησης, όπως ορίστηκε το 2000, ακολουθήθηκε από την προσπάθεια εκπλήρωσης συγκεκριμένων ποσοτικών δεδομένων. Ειδικότερα, το συνολικό ποσοστό απασχόλησης έπρεπε να ανέλθει στο ύψος του 70% και για τις γυναίκες να προσεγγίσει το 60% μέχρι το 2010. Στους παραπάνω αριθμητικούς στόχους, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης, τον Μάρτιο του 2001, πρόσθεσε τον στόχο συμμετοχής του 50% των ατόμων 55-64 ετών στην πλήρη απασχόληση, διατηρώντας τον ίδιο χρονικό ορίζοντα υλοποίησης. Ένα στοιχείο που εγκαινιάστηκε με τη Στρατηγική της Λισαβόνας ήταν η Ανοιχτή Μέθοδος Συντονισμού (Καραμεσίνη, 2005: 83-85, 2017: 5, 2023: 266-267). Στον παρακάτω πίνακα (2) παρουσιάζονται οι κεντρικές αλλαγές που προκάλεσε η Λισαβόνα στην ΕΣΑ.

Πίνακας 2

Οι αλλαγές της Λισαβόνας στην ΕΣΑ

1. Επίτευξη Πλήρους Απασχόλησης
2. Βελτίωση της Ποιότητας Εργασίας
3. Εισαγωγή νέων κατευθυντηρίων γραμμών και ενίσχυση υπαρχουσών • ψηφιακές δεξιότητες μέσω δια βίου εκπαίδευσης, • αύξηση ευελιξίας μέσω προγραμμάτων κατάρτισης στην τεχνολογία της πληροφορίας και επικοινωνίας, • επέκταση επιχειρηματικών επενδύσεων σε τομείς έντασης της γνώσης, • ενίσχυση κινητικότητας στο πλαίσιο εξυπηρέτησης των κενών στις δεξιότητες.

Πηγή: Καραμεσίνη, 2005: 84-85.

Το 2005 πραγματοποιήθηκε η δεύτερη αναθεώρηση της ΕΣΑ, παράλληλα με την τροποποίηση της Στρατηγικής της Λισαβόνας. Στο πεδίο της τελευταίας, οι μεταβολές που έλαβαν χώρα, είχαν ως αποτέλεσμα, τον προσανατολισμό της στην οικονομική πρόοδο και την αύξηση του επιπέδου απασχόλησης, παραγνωρίζοντας τον προηγούμενο στόχο για βελτίωση της ποιότητας εργασίας (Καραμεσίνη, 2011: 210-211, 2023: 66).

Όσον αφορά τις ΔΥΑ, οι κατευθυντήριες γραμμές της ΕΣΑ του 2003, κινήθηκαν στο ίδιο μήκος κύματος με όσα είχαν αποτυπωθεί σε προγενέστερα έγγραφα (Council of the European Union, 1998 & European Commission, 1998). Το καινούργιο στοιχείο που προστέθηκε ήταν η ανάπτυξη και εφαρμογή στρατηγικών δια βίου μάθησης. Τα προηγούμενα κείμενα, μολονότι αναφέρονταν σε πρακτικές κατάρτισης και επιμόρφωσης δεν περιλάμβαναν την ανάπτυξη αυτών σε επίπεδο στρατηγικής και θεσμικής κατοχύρωσης (Council of the European Union, 2003). Δύο χρόνια μετά στις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΣΑ, όπως διαμορφώθηκαν για το 2005 επεκτάθηκε η εφαρμογή των Ατομικών Σχεδίων Δράσης. Κατά συνέπεια, εντάχθηκαν για ανενεργά άτομα και ευάλωτες ομάδες ως εξατομικευμένες διαδρομές, που συνδυάζουν καθοδήγηση, κατάρτιση και μέτρα απασχόλησης. (Council of the European Union, 2005).

Με την ολοκλήρωση της Στρατηγικής της Λισαβόνας (2000-2010), η Ευρωπαϊκή Ένωση, εστίασε την προσοχή της στην οικοδόμηση μιας νέας στρατηγικής για τη δεκαετία που ακολουθούσε (2010-2020). Κατά συνέπεια, στις 3 Μαρτίου του 2010, η Επιτροπή διατύπωσε τη νέα στρατηγική και λίγες μέρες αργότερα το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο προέβη στην έγκρισή της. Η καινούργια στρατηγική επικεντρώθηκε στην κατασκευή μιας βιώσιμης ευρωπαϊκής οικονομίας με βασικές αρχές την εξάλειψη των αποκλεισμών, τη συμπερίληψη και την προαγωγή της κοινωνικής συνοχής. Απώτερος σκοπός των παραπάνω, αποτελούσε η ενίσχυση των επιπέδων απασχόλησης, η τόνωση της παραγωγικότητας και η αύξηση της ανταγωνιστικότητας. Η μεγέθυνση της απασχόλησης θα υλοποιούνταν με την αξιοποίηση επιμέρους ομάδων του εργατικού δυναμικού (π.χ. γυναίκες, νέοι, μετανάστες), μέσω της διευκόλυνσης συμμετοχής τους στην απασχόληση. Όσον αφορά τον ποσοτικό στόχο που συνόδευε την παραπάνω επιδίωξη αυτός προϋπέθετε τη διαμόρφωση του ποσοστού απασχόλησης στο επίπεδο του 75% για τις ηλικίες 20-64 (Φερώνας, 2017: 10).

Η υλοποίηση της Στρατηγικής «Ευρώπη 2020» βασίστηκε σε μια σειρά κατευθυντήριων γραμμών που υιοθετήθηκαν από το Συμβούλιο το 2010 (Καραμεσίνη, 2023: 279). Οι κατευθυντήριες γραμμές που αφορούσαν την απασχόληση προέβλεπαν τις ενέργειες που παρουσιάζονται στον πίνακα (3) που ακολουθεί.

Πίνακας 3

Κατευθυντήριες γραμμές για την Απασχόληση-Στρατηγική «Ευρώπη 2020»

1. Διεύρυνση συμμετοχής των ατόμων στην απασχόληση και άμβλυνση της διαρθρωτικής ανεργίας.
2. Ανάπτυξη ειδικευμένου εργατικού δυναμικού, προκειμένου να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, ενίσχυση της ποιότητας των θέσεων εργασίας και προαγωγή της δια βίου μάθησης.
3. Βελτίωση των επιδόσεων εκπαίδευσης και κατάρτισης σε όλες τις βαθμίδες και

διεύρυνση συμμετοχής στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

4. Προαγωγή της κοινωνικής ένταξης και άμβλυνση του φαινομένου της φτώχειας.

Πηγή: Καραμεσίνη, 2023: 279.

Με τη Στρατηγική «Ευρώπη 2020», δόθηκε περεταίρω έμφαση στην ευελιξία με ασφάλεια (flexicurity) και στους τρόπους ενίσχυσης αυτής. Μια προσθήκη που σημειώθηκε στις στοχεύσεις της ΕΣΑ αποτέλεσε η μείωση της κατάτμησης της αγοράς εργασίας. Από την άλλη, η διάσταση του φύλου αφαιρέθηκε από τα μέτρα για την απασχόληση, παύοντας πλέον να βρίσκεται στο προσκήνιο του ενδιαφέροντος (Καραμεσίνη, 2023: 274).

Το 2015 έλαβε χώρα η αναθεώρηση των κατευθυντηρίων γραμμών της ΕΣΑ. Οι γραμμές αυτές εξακολουθούν να ισχύουν μέχρι σήμερα με ορισμένες προσθαφαιρέσεις (Καραμεσίνη, 2023: 281-282). Η τελευταία αλλαγή που σημειώθηκε στο περιεχόμενό τους έλαβε χώρα το 2022. Στον πίνακα (4) που ακολουθεί παρουσιάζονται οι γραμμές αυτές όπως ισχύουν για το έτος 2025.

Πίνακας 4

Οι Κατευθυντήριες Γραμμές της ΕΣΑ-2025

1. Ενίσχυση της ζήτησης εργασίας
2. Τόνωση της προσφοράς εργασίας και βελτίωση της πρόσβασης στην απασχόληση και στη διά βίου μάθηση
3. Βελτίωση της λειτουργίας των αγορών εργασίας και της αποτελεσματικότητας του κοινωνικού διαλόγου
4. Προώθηση ίσων ευκαιριών για όλους, προαγωγή της κοινωνικής ένταξης και άμβλυνση της φτώχειας

Πηγή: Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2024. Ανακτήθηκε από: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202403134 (προσπελάστηκε στις 5/12/2025).

Η τόνωση της ζήτησης εργασίας αποτελεί την πρώτη κατευθυντήρια γραμμή που διατρέχει την ΕΣΑ για το 2025. Για την υλοποίησή της η ΕΣΑ συστήνει την εφαρμογή των παρακάτω μέτρων. Αρχικά, προωθεί την ενασχόληση με το πεδίο των προσλήψεων, με απώτερο σκοπό να διευκολυνθεί η διαδικασία πρόσληψης των εργαζομένων. Στο ίδιο πλαίσιο υπογραμμίζεται η ανάγκη παροχής κινήτρων για την πρόσληψη εργαζομένων που έχουν απολυθεί (Καραμεσίνη, 2023: 281-282).

Εν συνεχεία, υπογραμμίζει ότι οι πολιτικές απασχόλησης οφείλουν να προωθήσουν τη συγκρότηση νέων επιχειρήσεων και να συμβάλουν στην περαιτέρω ανάπτυξη των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων (Καραμεσίνη, 2023: 281-282).

Ιδιαίτερα σημαντική δράση αποφαίνεται η εφαρμογή ευέλικτων μορφών χρόνου εργασίας, η οποία τονίζεται πως οφείλει να συνοδεύεται από προγράμματα κατάρτισης των εργαζομένων. Η επιμόρφωση και επανακατάρτιση του προσωπικού συμβάλει στην ανασυγκρότηση των επιχειρήσεων, αλλά και στη διαμόρφωση ενός ευέλικτου προσωπικού που δύναται να ανταπεξέλθει στις προκλήσεις της πράσινης και ψηφιακής μετάβασης. Η μετατόπιση της φορολογίας από το πεδίο της εργασίας αποτελεί μια θεσμικού επιπέδου αλλαγή που ενθαρρύνεται με σκοπό τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους της εργασίας. Μια επιπλέον θεσμική ενέργεια που συνίσταται είναι η ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων (Καραμεσίνη, 2023: 281-282).

Όσον αφορά τις οικονομικές απολαβές των εργαζομένων, προτείνεται η διαμόρφωση δίκαιων μισθών και ενθαρρύνεται η αύξηση αυτών σε συνάρτηση με την υφιστάμενη παραγωγικότητα. Ιδιαίτερη σημασία προσδίδεται στον καθορισμό του κατώτατου μισθού, προκειμένου να διασφαλίζει ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης και να μην επιφέρει επιπτώσεις στην ανταγωνιστικότητα, τη δημιουργία θέσεων εργασίας και την εργασιακή φτώχεια (Καραμεσίνη, 2023: 281-282).

1.2 Από την ίδρυση του Ευρωπαϊκού Δικτύου των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης το 2014 στην αναθεωρημένη απόφαση για τη λειτουργία και το όραμά του το 2020

Με την πάροδο του χρόνου, η ανάγκη για στενότερη συνεργασία και αποδοτικότερη αρωγή των ΔΥΑ στην εκπλήρωση των στόχων της ΕΣΑ «Ευρώπη 2020», μετέτρεψε την άτυπου χαρακτήρα συνεργασία τους σε ένα νομικά κατοχυρωμένο δίκτυο. (Πρόκειται για το Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης European Network of Public Employment Services), το οποίο συγκροτήθηκε το 2014 με την απόφαση 2014/573/ΕΕ. Το Δίκτυο συμπεριέλαβε τα κράτη-μέλη της ένωσης, την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, καθώς και άλλες χώρες όπως: η Νορβηγία, η Ισλανδία και το Λιχτενστάιν. Η αρχική λειτουργία του δικτύου καθορίστηκε από τις 17/06/2014 έως 31/12/2020 με ισχύ σε ολόκληρη την επικράτεια της Ευρωπαϊκής Ένωσης (European Commission, 2014).³

Το δίκτυο λειτουργεί ως αρωγός απέναντι (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο & Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2014):

- 1) στις ευάλωτες ομάδες που εμφανίζουν αυξημένα ποσοστά ανεργίας και ειδικότερα στους μεγαλύτερους ηλικιακά εργαζόμενους και τους νέους που βρίσκονται εκτός των πεδίων απασχόλησης ή κατάρτισης,
- 2) στην ενσωμάτωση των ατόμων που δεν συμμετέχουν στην αγορά εργασίας, ώστε να αποφευχθεί ο κοινωνικός αποκλεισμός,

³ European Commission. (2014). *European Network of Public Employment Services-PES Network*. Ανακτήθηκε από: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/coordination-employment-and-social-policies/european-network-public-employment-services-pes-network_en (προσπελάστηκε στις 30/12/2024).

- 3) στην προώθηση της βιώσιμης και αξιοπρεπούς εργασίας,
- 4) στην αποτελεσματικότερη σύνδεση προσφερόμενων και ζητούμενων δεξιοτήτων από πλευράς των εργαζομένων και των εργοδοτών αντίστοιχα,
- 5) στη βελτίωση της λειτουργίας των αγορών εργασίας εντός της Ένωσης,
- 6) στην αποδοτικότερη ενσωμάτωση των αγορών,
- 7) στην αποτίμηση των ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας,
- 8) στην εκπλήρωση μιας ισότιμης γεωγραφικής και επαγγελματικής κινητικότητας, με σκοπό την κάλυψη υφιστάμενων αναγκών της αγοράς εργασίας

Στις αρμοδιότητες του δικτύου συγκαταλέγεται η συγγραφή εκθέσεων, ο καθορισμός και η υιοθέτηση ενός ετήσιου προγράμματος εργασίας, το οποίο περιλαμβάνει τις μεθόδους, τα προσδοκώμενα αποτελέσματα και τις οδηγίες για την υλοποίηση της συγκριτικής μάθησης.

Η νέα απόφαση 2020/1782 που προήλθε από τα ιδρυτικά του όργανα (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο & Συμβούλιο), επέκτεινε τη λειτουργία του δικτύου έως τις 31/12/2027. Το αναθεωρημένο έγγραφο αναπροσάρμοσε τους στόχους του δικτύου, σύμφωνα με τις επιδιώξεις της Ευρωπαϊκής Πράσινης Συμφωνίας, του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων και τους Στόχους της Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών⁴. Με τις προσθήκες που σημειώθηκαν επεκτάθηκαν οι κατηγορίες των ευάλωτων ομάδων, στις οποίες το δίκτυο οφείλει να προσφέρει την αρωγή του για ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας, με τα άτομα που παρουσιάζουν αναπηρίες, καθώς και με αυτά που αντιμετωπίζουν διακρίσεις σε πολλαπλές βάσεις. Επίσης, έγινε αναφορά στην ενίσχυση της ισότητας των φύλων και στην καλύτερη λειτουργία και συμπερίληψη της αγοράς εργασίας.

Πίνακας 5

Στόχοι του Δικτύου-Απόφαση (2014/573/ΕΕ) VS Προσθήκες-Απόφαση 2020/1782

1) Ενσωμάτωση ευάλωτων ατόμων στην αγορά εργασίας	1) Εναρμόνιση στόχων με την Ευρωπαϊκή Πράσινη Συμφωνία, τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων και τους Στόχους της Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών
2) Αποτελεσματικότερη σύνδεση προσφερόμενων και ζητούμενων δεξιοτήτων	2) Εναρμόνιση στόχων βάσει επιδιώξεων της Ευρωπαϊκής Πράσινης Συμφωνίας, του

⁴ European Commission. (2021). *PES Network Strategy*. Publications Office of the European Union. Ανακτήθηκε από: <https://op.europa.eu/webpub/empl/pes-network-strategy/en/> (προσπελάστηκε στις 30/12/2024).

	Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων και τους Στόχους της Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών
3) Αποτίμηση ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας	3) Ενίσχυση της ισότητας των φύλων
4) Ισότιμη γεωγραφική και επαγγελματική κινητικότητα, με σκοπό την κάλυψη υφιστάμενων αναγκών της αγοράς εργασίας.	4) Καλύτερη λειτουργία και συμπερίληψη της αγοράς εργασίας

Πηγή: Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο & Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2020 & Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο & Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2014. Ανακτήθηκαν αντίστοιχα από: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020D1782> & <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014D0573> (προσπελάστηκαν στις 20/12/2024).

1.2.1 Πρόγραμμα Εργασίας του Ευρωπαϊκού Δικτύου (2025-2026)

Το πρόγραμμα εργασίας του Ευρωπαϊκού δικτύου για το έτος 2025-2026 περιλαμβάνει τα εξής τέσσερα σκέλη (European Commission, 2025):

1) Μεταβάσεις της Αγοράς Εργασίας, Δεξιότητες και Ελλείψεις Εργατικού Δυναμικού

Οι διαρκείς αλλαγές που λαμβάνουν χώρα στο οικοσύστημα της απασχόλησης δημιουργούν, νέα δεδομένα όσον αφορά την αγορά εργασίας. Η τριπλή μετάβαση (πράσινη, ψηφιακή, δημογραφική) αποτελεί μια από τις κύριες προκλήσεις στην αντιμετώπιση της οποίας συμβάλουν ιδιαίτερα οι ΔΥΑ. Όπως επισημαίνει το πρώτο σκέλος του προγράμματος, οι ΔΥΑ προκειμένου να διαχειριστούν αποτελεσματικά τις μεταβάσεις αυτές, οφείλουν να αναπτύξουν πολιτικές με στόχο την αποδοτικότερη αντιστοίχιση των προσφερόμενων και ζητούμενων δεξιοτήτων. Ειδικότερα, καθίσταται επιτακτική η ανάγκη να προσανατολιστούν σε προγράμματα για τη βελτίωση και επικαιροποίηση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού. Η παραπάνω ενέργεια, θα συμβάλει τα μέγιστα στη δημιουργία ενός ευπροσάρμοστου εργατικού δυναμικού, το οποίο θα δύναται να ανταποκριθεί στις νέες απαιτήσεις. Οι παραπάνω διαδικασίες ισχύουν και για τις ευάλωτες ομάδες, για τις οποίες μάλιστα οι ΔΥΑ πρέπει να επιδείξουν ιδιαίτερη μέριμνα για την ένταξη τους στην αγορά εργασίας και την αποφυγή του εργασιακού τους αποκλεισμού. Η επανεξέταση του ρόλου των ΔΥΑ και η άμεση εμπλοκή τους στις διαδικασίες επιμόρφωσης του εργατικού δυναμικού, θα συνεπικουρήσει και στην προώθηση των στόχων της Ευρωπαϊκής Ένωσης που αφορούν την κατάρτιση. Τέλος, στο σκέλος αυτό υπογραμμίζεται η ανάγκη εντατικοποίησης της προσπάθειας των ΔΥΑ να διασφαλίσουν την ισότιμη συμμετοχή υπηκόων τρίτων χωρών στον τομέα της απασχόλησης.

2) Εξατομικευμένες Υπηρεσίες Απασχόλησης και Ενεργοποίηση Ανεργών

Η τριπλή μετάβαση δημιουργεί σημαντικές αλλαγές στην αγορά εργασίας και επηρεάζει διάφορους τομείς. Οι ελλείψεις που προκαλεί σε συνδυασμό με τις πιέσεις που ασκεί στο οικοσύστημα της εργασίας, δυσχεραίνουν την ένταξη ευάλωτων ομάδων στην απασχόληση. Για τον λόγο αυτό, οι ΔΥΑ προτείνεται να ενθαρρύνουν την ένταξη ευάλωτων ομάδων, οργανώνοντας προγράμματα υποστήριξης προς αυτές. Σημαντικό ρόλο στο βήμα αυτό διαδραματίζει και η προσφορά εξατομικευμένων και ολιστικών υπηρεσιών, οι οποίες θα προσαρμόζονται στις ανάγκες του εκάστοτε ατόμου ξεχωριστά. Μάλιστα, η συνεργασία των ΔΥΑ με άλλους φορείς, καθώς και με τους εργοδότες θα συμβάλει ιδιαίτερα στην παραπάνω προσπάθεια. Έτσι, με την ενδυνάμωση του εργατικού με νέες προσθήκες και με την αποτελεσματική διαχείριση των αναγκών και απαιτήσεων αυτού, θα επιτευχθεί η μετάβαση σε μια βιώσιμου χαρακτήρα απασχόληση.

3) Δεδομένα και Τεχνολογία

Το τρίτο σκέλος του προγράμματος εργασίας εστιάζει στα προηγμένα τεχνολογικά εργαλεία και στον ρόλο που διαδραματίζουν στο οικοσύστημα της απασχόλησης. Συγκεκριμένα, υπογραμμίζεται ότι η ψηφιοποίηση των υπηρεσιών που προσφέρουν οι ΔΥΑ παρέχει σημαντικά πλεονεκτήματα με τα εξής κυριότερα. Μεταβάλλει την αλληλεπίδραση αυτών με τους πελάτες τους. Εξελίσσει βασικές λειτουργίες των υπηρεσιών, προσθέτοντας νέου τρόπους στις διαδικασίες συλλογής δεδομένων. Επιπλέον, τα σύγχρονα τεχνολογικά μέσα βελτιώνουν και ενισχύουν δραστηριότητες όπως η καθοδήγηση, η εκπαίδευση και η απασχόληση διάφορων ομάδων. Φυσικά, το σύγχρονο αυτό τεχνολογικό πλαίσιο δεν απουσιάζει και από τις διαδικασίες ένταξης ευάλωτων κοινωνικών ομάδων στην αγορά εργασίας. Τέλος, οι ΔΥΑ καλούνται να αποδώσουν ιδιαίτερη προσοχή στη διερεύνηση των δυνατοτήτων της τεχνητής νοημοσύνης με τη συζήτηση να προσθέτει σε αυτή το στοιχείο της ηθικής χρήσης. Η ανάγκη της ορθής και ηθικής χρήσης τονίστηκε ακόμα περισσότερο με τη θέσπιση του νόμου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, γύρω από την τεχνητή νοημοσύνη τον Αύγουστο του 2024.

4) Διακυβέρνηση, οικοσύστημα και απόδοση των ΔΥΑ

Το τέταρτο σκέλος εστιάζει στην αποδοτική οργάνωση των ΔΥΑ και στη βελτίωση των διαδικασιών της συγκριτικής αξιολόγησης (Benchlearning). Οι προτεραιότητες των ΔΥΑ, όπως προκύπτει στο παρόν σκέλος, προσανατολίζονται στην επιτυχημένη ανταπόκριση αυτών στις αλλαγές που προκαλεί η τριπλή μετάβαση. Κατά συνέπεια, οι ΔΥΑ επιμορφώνουν και επανακαταρτίζουν το προσωπικό τους, ώστε αυτό να αποκτήσει τις απαραίτητες δεξιότητες και να διασφαλίσει την άμεση προσαρμογή του στις νέες προκλήσεις. Επιπλέον, στρέφουν την προσοχή τους στην προσφορά ενός υψηλού επιπέδου υπηρεσιών, το οποίο θα συνοδεύεται από τον στόχο για όσο το δυνατόν μεγαλύτερη εξοικονόμηση πόρων. Στις κατευθύνσεις του παρόντος σκέλους περιλαμβάνεται και η επιθυμία των ΔΥΑ να συνεργαστούν με άλλους φορείς (ΜΚΟ, Δήμους κ.λπ.), ανταλλάσσοντας απόψεις γύρω από τα εργασιακά

θέματα. Ολοκληρώνοντας, υπογραμμίζεται ότι το πρόγραμμα εργασίας θα ασχοληθεί εντατικά με την υποστήριξη ευάλωτων ομάδων επί παραδείγματι άτομα με αναπηρίες, νέοι, ηλικιωμένοι.

Κεφάλαιο Δεύτερο

Ο Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού στην Ελλάδα και η μετεξέλιξή του σε Δ.ΥΠ.Α

2.1 Ιστορική αναδρομή της εξέλιξης του ΟΑΕΔ

Στην Ελλάδα, ιστορικά, οι πρώτες προσπάθειες προώθησης της απασχόλησης και σύνδεσης των υποψηφίων εργαζομένων με την αγορά εργασίας, έλαβαν χώρα από τα Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας. Τα τελευταία συστάθηκαν τον Σεπτέμβριο του 1922 και λειτούργησαν ως πρόδρομοι οργανισμοί του ΟΑΕΔ. Ωστόσο, η επιτέλεση του ρόλου τους επισκιάστηκε από διοικητικά προσκόμματα, όπως η μη διασφάλιση νομοθετικής και οικονομικής κατοχύρωσης. Το 1955 τα Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας αντικαταστάθηκαν με τον νόμο 2961/54, από τον Οργανισμό Απασχολήσεως και Ασφαλίσεως Ανεργίας (ΟΑΑΑ)⁵.

Το 1969 με την υιοθέτηση του νομοθετήματος 212/69 ο ΟΑΑΑ μετονομάστηκε σε Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), συγκροτώντας έτσι τον γνωστό σε όλους μας οργανισμό. Ο ΟΑΕΔ, μετά την ίδρυσή του, πρόσθεσε στο πλαίσιο λειτουργίας του καινοτόμα για την εποχή Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας. Ο νεοσύστατος οργανισμός συστάθηκε ως νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου και ορίστηκε ως το κύριο όργανο υλοποίησης της κυβερνητικής πολιτικής. Ο στόχος του συνίστατο στην ενίσχυση της απασχόλησης, μέσω προσαρμογής του εργατικού δυναμικού στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Στις αρμοδιότητές του περιλαμβάνονταν, η επαγγελματική κατάρτιση του εργατικού δυναμικού, η αποτελεσματικότερη σύνδεση ανέργων με κενές θέσεις εργασίας, η τεχνική εκπαίδευση των νέων και η επιδότηση ανέργων και επιχειρήσεων.

Το 1996 με το νομοθέτημα 2434/1996 θεσμοθετήθηκε ως ο Εθνικός Φορέας Απασχόλησης, ενώ παράλληλα ανασυγκροτήθηκε η δομή του διοικητικού του συμβουλίου με την εφαρμογή τριμερούς εκπροσώπησης (κοινωνικοί εταίροι-κράτος)⁶.

Το 2013 με την κατάργηση δύο οργανισμών, της Εργατικής Κατοικίας και της Εργατικής Εστίας, ο ΟΑΕΔ έλαβε όλες τις αρμοδιότητες των παραπάνω οργάνων ως ο καθ' ύλην αρμόδιος⁷.

⁵ Οι πληροφορίες της παρούσας ενότητας παρατίθενται από τον ιστότοπο της Δ.ΥΠ.Α. Ανακτήθηκε από: <https://www.dypa.gov.gr/istoriki-ekseliksi> (προσπελάστηκε στις 6/12/2025).

⁶ Βλέπε υποσημείωση 5

⁷ Βλέπε υποσημείωση 5

Το 2022 με τη θέσπιση του Νόμου 4921/2022, ο ΟΑΕΔ μετεξελίχθηκε σε μια υπηρεσία προώθησης της απασχόλησης, κατά τα ευρωπαϊκά πρότυπα και τις πολιτικές με τη νέα ονομασία Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α)⁸.

2.1.1 Ο ρόλος του ΟΑΕΔ στην υλοποίηση των πολιτικών αγοράς εργασίας

Ο ΟΑΕΔ νυν Δ.ΥΠ.Α αποτελεί έναν πολυσύνθετο οργανισμό που επιτελεί ένα ευρύ φάσμα λειτουργιών. Πρόκειται για έναν δημόσιο φορέα με κεντρική αρμοδιότητα την υλοποίηση της κυβερνητικής πολιτικής, όσον αφορά το πεδίο της απασχόλησης. Με το έργο του στοχεύει να αμβλύνει την ανεργία και να προωθήσει την ένταξη των ατόμων στην αγορά εργασίας. Ο ρόλος που ασκεί επιμερίζεται σε ποικίλους τομείς πολιτικής. Παρέχει οικονομικά βοηθήματα στα άνεργα άτομα, ασφαλίζοντάς τα κατά της ανεργίας (επίδομα ανεργίας). Ασχολείται με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση του εργατικού δυναμικού, οργανώνοντας αντίστοιχα προγράμματα, προσαρμοσμένα στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Καταρτίζει και εφαρμόζει ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, προσφέροντας υπηρεσίες συμβουλευτικής, προγράμματα απασχόλησης, κατάρτισης και επιχειρηματικής δραστηριότητας. Καλύπτει τις στεγαστικές ανάγκες του εργατικού δυναμικού, αναπτύσσοντας πολιτικές στέγασης. Στο πλαίσιο της οικογενειακής πολιτικής περιλαμβάνει δραστηριότητες που αφορούν την παροχή επιδομάτων μητρότητας, τη λειτουργία βρεφονηπιακών σταθμών, τον κοινωνικό τουρισμό, τα κατασκηνωτικά προγράμματα κ.λπ. (ΟΑΕΔ-Απολογισμός Δράσεων, 2015-2019).

2.1.2 Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ)

Τα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης αποτελούν τον διάδοχο των γραφείων ευρέσεως εργασίας που περιλάμβανε ο ΟΑΕΔ στη λειτουργία του. Το έτος ορόσημο για τον μετασχηματισμό τους από την προηγούμενη μορφή στη νέα ήταν το 2001. Το 2003 προκειμένου να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών που παρείχαν, συστάθηκε η Ειδική Υπηρεσία ΚΠΑ. Τρία χρόνια αργότερα, τα ΚΠΑ μετατράπηκαν σε υπηρεσίες μιας στάσης και έλαβαν την ονομασία ΚΠΑ2. Παράλληλα με την παραπάνω αλλαγή, πραγματοποιήθηκε και η ίδρυση τοπικών υπηρεσιών για την παροχή ενεργητικών και παθητικών πολιτικών απασχόλησης. Στο πλαίσιο λειτουργίας των ΚΠΑ2, το 2011, η Ειδική Υπηρεσία, αντικαταστάθηκε από τη Διεύθυνση Συντονισμού και Ανάπτυξης Δικτύου Υπηρεσιών Απασχόλησης⁹.

Τα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ2) διαδραματίζουν καταλυτικό ρόλο σε διάφορους τομείς. Οι προσφερόμενες υπηρεσίες απέναντι σε εργαζόμενους, εργοδότες και επιχειρήσεις, τα μετατρέπουν σε ενιαία σημεία

⁸ Βλέπε υποσημείωση 5

⁹ Οι πληροφορίες της παρούσας ενότητας παρατίθενται από τον ιστότοπο της Δ.ΥΠ.Α. Ανακτήθηκε από: <https://www.dypa.gov.gr/dioikitiki-orghanosi-diarthrosi-tis-dypa?tab=dioikitiki-orghanosi&tab2=perifereiakes-ypiresies&tab3=kentra-prowthisis-stin-apaskholisi-kpa2> (προσπελάστηκε στις 20/09/2025).

εξυπηρέτησης των παραπάνω προσώπων. Οι υπηρεσίες που παρέχουν προσανατολίζονται στην ενίσχυση της απασχόλησης και την προστασία των ατόμων από την ανεργία (ασφάλιση κατά της ανεργίας). Το σύνολο των δράσεων που υλοποιούν τα ΚΠΑ2 αφορά, τόσο τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, όσο και τις παθητικές. Κατά συνέπεια, προσφέρουν υπηρεσίες συμβουλευτικής, καθοδήγησης, αντιστοίχισης μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας κ.λπ. Οι παραπάνω ενέργειες πραγματοποιούνται με γνώμονα την εξατομίκευση αυτών στις ανάγκες του εκάστοτε ατόμου. Σε επίπεδο παθητικών πολιτικών αναλαμβάνουν την παροχή οικονομικών βοηθημάτων και επιδομάτων κοινωνικής προστασίας. Μάλιστα, για κατοίκους απομακρυσμένων περιοχών έχουν προβλέψει τη λειτουργία Γραφείων Ανταποκριτών της Δ.ΥΠ.Α προκειμένου να καλυφθούν οι ανάγκες τους¹⁰.

Σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν και τα 2 Γραφεία Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων (ΕΚΟ), τα οποία εδράζονται στην Αθήνα και τη Θεσσαλονίκη αντίστοιχα. Τα παραπάνω επικεντρώνονται στην υποστήριξη και τη διευκόλυνση εισαγωγής ευάλωτων ομάδων στην απασχόληση, επί παραδείγματι: πρώην χρήστες ουσιών, άτομα με παραβατική συμπεριφορά, άτομα με αναπηρία κ.λπ.¹¹

2.1.3 Εκπαιδευτικές Μονάδες

Ο ΟΑΕΔ διαθέτει μια μακρά ιστορία, όσον αφορά τις υπηρεσίες εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ο προαναφερόμενος έχει εμπλακεί, τόσο στην παροχή προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, μέσω των μονάδων που διέθετε, όσο και στην ανάθεση τέτοιων προγραμμάτων σε άλλους φορείς (Καραμεσίνη, 2017: 174).

Στο πρώτο σκέλος, δηλαδή την υλοποίηση προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης από τον ίδιο, βασικό ρόλο διαδραμάτισαν οι σχολές μαθητείας του. Οι τελευταίες ιδρύθηκαν το 1950 και εξακολουθούν να λειτουργούν μέχρι σήμερα. Το 1954 εμπλουτίστηκαν με το δυϊκό σύστημα μαθητείας, το οποίο συνδύαζε τη θεωρητική με την πρακτική εφαρμογή της γνώσης. Δηλαδή την παρακολούθηση των μαθημάτων ταυτόχρονα με την υλοποίηση πρακτικής άσκησης σε επιχειρήσεις. Το 1976 οι σχολές μαθητείας μετατράπηκαν σε τριετούς φοίτησης και στο εξής δέχονταν αποφοίτους τουλάχιστον της τρίτης τάξης γυμνασίου. Μάλιστα, λίγα χρόνια αργότερα (1983, 1985) απέκτησαν την ίδια βαρύτητα με τις τεχνικές επαγγελματικές σχολές της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Το 1998 μετονομάστηκαν σε Τεχνικές Επαγγελματικές Σχολές, ενώ το 2000 κατοχυρώθηκε νομικά το δικαίωμά τους στη σύσταση τμημάτων δεύτερου κύκλου Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης. Αυτό σήμαινε ότι πλέον μπορούσαν να αποδίδουν απολυτήρια ισότιμα με αυτά της λυκειακής εκπαίδευσης. Το 2006 οι ΤΕΕ μαθητείας αντικαταστάθηκαν από Επαγγελματικές Σχολές (ΕΠΑΣ), οι οποίες απευθύνονταν σε άτομα ηλικίας 16-23 ετών και προϋπέθεταν διετή φοίτηση. Το 2013 οι ΕΠΑΣ αντικαταστάθηκαν από τις Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΣΕΚ) που συνδύαζαν

¹⁰ Βλέπε υποσημείωση 9

¹¹ Βλέπε υποσημείωση 9

τριομήνη φοίτηση και μαθητεία. Έτσι, λίγο αργότερα επιτράπηκε στον ΟΑΕΔ να ιδρύσει ΣΕΚ στη θέση των ΕΠΑΣ, αναλαμβάνοντας και την υποχρέωση για την εξεύρεση θέσεων μαθητείας στους εκπαιδευόμενους των ΣΕΚ. Το 2016 με την υιοθέτηση του νόμου Ν. 4386/2016 οι ΣΕΚ καταργούνται, ενώ η λειτουργία των ΕΠΑΣ του ΟΑΕΔ επεκτείνεται μέχρι το 2022 (Καραμεσίνη, 2017: 174).

Μέχρι τη δεκαετία του 1980, ο ΟΑΕΔ κατείχε την αποκλειστικότητα στην άσκηση συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Ωστόσο, η επέκτασή της, τόσο στο εσωτερικό των επιχειρήσεων, όσο και στο εξωτερικό αυτών επέκτεινε τη λειτουργία άλλων δημόσιων φορέων στον τομέα αυτόν. Η δραστηριότητα δημόσιων οργανισμών, πλην του ΟΑΕΔ, με την επαγγελματική κατάρτιση συνοδεύτηκε από την ίδρυση και ιδιωτικών παρόχων εκπαίδευσης. Το διάστημα 1994-1995 θεσπίστηκαν ιδιωτικά ΚΕΚ, λαμβάνοντας και την αντίστοιχη πιστοποίηση. Τα παραπάνω γεγονότα μετέβαλαν τον ρόλο του ΟΑΕΔ και τον κατήθυναν από την υλοποίηση στη διαχείριση των προγραμμάτων κατάρτισης. Ο νέος ρόλος του οργανισμού βασίστηκε σε δύο βασικά γεγονότα. Το πρώτο αφορούσε τη δημιουργία του Λογαριασμού Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΛΑΕΚ) το 1996 και το δεύτερο την εισαγωγή προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (stage) στο τέλος της δεκαετίας του 1990. Το 2001 στα πλαίσια του νόμου για την αναδιάρθρωση του οργανισμού, η επίβλεψη των ΙΕΚ και των ΚΕΚ πέρασε από αυτόν σε μια θυγατρική του εταιρεία. (Καραμεσίνη, 2017: 175).

Σε διάφορες Επαγγελματικές Σχολές (ΕΠΑ.Σ) ανά την Ελλάδα, η Δ.ΥΠ.Α, ακολουθεί την υλοποίηση του προγράμματος της μαθητείας, μέσω της εφαρμογής αμειβόμενης πρακτικής άσκησης σε συνεργαζόμενες επιχειρήσεις. Οι 30 Σχολές Ανώτερης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΣΑΕΚ) παρέχουν έναν κύκλο θεωρητικών και εργαστηριακών μαθημάτων, με σκοπό την κατάρτιση των πρόσφατα αποφοίτων Λυκείου. Οι προαναφερθείσες λειτουργούν σε όλη την Ελλάδα και τελούν υπό την επίβλεψη της Γενικής Γραμματείας Δια Βίου Μάθησης του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων¹².

Επιπλέον, η Δ.ΥΠ.Α διαθέτει μονάδες για άτομα με ειδικές ανάγκες. Συγκεκριμένα, τη Σχολή Επαγγελματικής Κατάρτισης ΑμεΑ και το Εκπαιδευτικό Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης Εφήβων και Νέων με Ειδικές Ανάγκες στην Αθήνα και τη Θεσσαλονίκη αντίστοιχα. Οι παραπάνω δομές επιδιώκουν την απόκτηση γνώσεων και την καλλιέργεια δεξιοτήτων με την παρακολούθηση των προγραμμάτων κατάρτισης που προσφέρουν. Τα προγράμματά τους παρέχουν στους συμμετέχοντες και υπηρεσίες ψυχολογικής υποστήριξης¹³.

2.2 Η αναδιοργάνωση του ΟΑΕΔ-Πρόγραμμα Reengineering

Μια κομβικής σημασίας αλλαγή πραγματοποιήθηκε για τον ΟΑΕΔ μεταξύ των χρόνων 2012-2018. Ειδικότερα, έλαβε χώρα η χάραξη, η οργάνωση και η εφαρμογή

¹² Βλέπε υποσημείωση 5

¹³ Βλέπε υποσημείωση 5

του προγράμματος αναδιοργάνωσης του επιχειρησιακού του μοντέλου (Reengineering). Το παραπάνω πρόγραμμα αποτέλεσε προϊόν συνεργασίας μεταξύ της τότε διεύθυνσης του ΟΑΕΔ και τριών ευρωπαϊκών δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης. Υπεύθυνη για την επίβλεψή του τέθηκε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ενώ η χρηματοδότησή του πραγματοποιήθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Οι διαδικασίες προετοιμασίας και σχεδιασμού του προγράμματος ξεκίνησαν το 2012 και ολοκληρώθηκαν το 2014. Η φάση υλοποίησης έλαβε χώρα μεταξύ 2015-2018. Το 2015 το σχέδιο της αναδιοργάνωσης συμπεριλήφθηκε στις δεσμεύσεις του Τρίτου Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής (ΟΑΕΔ-Απολογισμός Δράσεων, 2015-2019).

Ο σκοπός του διαρθρώθηκε γύρω από τη διαμόρφωση ενός αποδοτικότερου οργανισμού που θα μπορούσε να αντιμετωπίσει με επιτυχία τα προβλήματα των ανέργων και των επιχειρήσεων. Για τον λόγο αυτό, οι στόχοι του εγχειρήματος προσανατολίστηκαν στον επανασχεδιασμό της δομής και της λειτουργίας του. Ειδικότερα, προωθήθηκε η υλοποίηση αποδοτικότερων προγραμμάτων καταπολέμησης της ανεργίας. Τέθηκε ως επιδίωξη η αύξηση της προσφοράς μιας πληθώρας μέτρων υψηλής ποιότητας για το εργατικό δυναμικό. Ενθαρρύνθηκε η ενίσχυση της εσωτερικής του απόδοσης. Έτσι, δρομολογήθηκαν διαδικασίες για την κατάρτιση του προσωπικού, την αξιοποίηση νέων τεχνολογιών και την αλλαγή των τρόπων διοίκησης και οργάνωσης (ΟΑΕΔ-Απολογισμός Δράσεων, 2015-2019). Οι άξονες του προγράμματος συνοψίζονται στον παρακάτω πίνακα (6).

Πίνακας 6

Στόχοι του προγράμματος επαναπροσδιορισμού του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ

1) Αποδοτικότερη διοίκηση και οργάνωση του οργανισμού
2) Συνεργασία με εργοδότες
3) Ενίσχυση των νεαρών μαθητευόμενων των Επαγγελματικών Σχολών μαθητείας του ΟΑΕΔ
4) Αναμόρφωση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης με βάση τις ανάγκες των αναζητούντων εργασία
5) Δημιουργία διαδικτυακής πύλης για την καλύτερη αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης εργασίας
6) Παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών στους άνεργους
7) Δημιουργία συνεργασιών
8) Επιλογή μοντέλου διοίκησης-βελτίωση παρεχόμενων υπηρεσιών

Η Διοίκηση του ΟΑΕΔ, κατά τη διάρκεια της τετραετίας (2015-2019), πραγματοποίησε μια σειρά ενεργειών στο πλαίσιο υποστήριξης του προγράμματος. Οι ενέργειες αυτές αφορούσαν δομικές μεταβολές στην τεχνολογική αναβάθμιση του συστήματος παροχής υπηρεσιών, στην ανάπτυξη νέων υπηρεσιών για τους ανέργους και τις επιχειρήσεις, στην αξιοποίηση νέων τεχνολογικών εργαλείων και στην εφαρμογή ενός νέου είδους διοίκησης και οργάνωσης (ΟΑΕΔ-Απολογισμός Δράσεων, 2015-2019).

2.2.1 Αναδιοργάνωση Παροχής Υπηρεσιών

Υπηρεσία Υποδοχής στα ΚΠΑ

Το 2016 έλαβε χώρα η αναδιοργάνωση των ΚΠΑ, προκειμένου τα προαναφερόμενα να προσφέρουν ταχύτερη και αποδοτικότερη εξυπηρέτηση προς τους πολίτες. Ειδικότερα, εγκαινιάστηκαν υπηρεσίες υποδοχής, στις οποίες τα στελέχη των ΚΠΑ εξυπηρετούσαν τους πολίτες με βάση τις ανάγκες τους, μειώνοντας την αναμονή και τον φόρτο εργασίας των υπαλλήλων. Επίσης, φρόντιζαν για την ενημέρωση των συναλλασσόμενων για τα τρέχοντα προγράμματα του ΟΑΕΔ και τους βοηθούσαν στη συμπλήρωση ερωτηματολογίων κ.λπ. (ΟΑΕΔ-Απολογισμός Δράσεων, 2015-2019).

Χώρος Αυτοεξυπηρέτησης στα ΚΠΑ

Το ίδιο χρονικό διάστημα (2016), παράλληλα με την εγκατάσταση των γραφείων υποδοχής στα ΚΠΑ, δημιουργήθηκαν και χώροι αυτοεξυπηρέτησης. Οι χώροι αυτοεξυπηρέτησης των πολιτών είχαν ως στόχο να προσφέρουν τη δυνατότητα πραγματοποίησης δραστηριοτήτων που αφορούσαν υπηρεσίες του ΟΑΕΔ. Κατά συνέπεια, εξοπλίστηκαν με υπολογιστές, ώστε τα άτομα που δεν είχαν πρόσβαση σε αυτούς και στο διαδίκτυο να μπορούν να τους χρησιμοποιήσουν, ολοκληρώνοντας άμεσα τις υποχρεώσεις τους (υποβολή αίτησης για προγράμματα απασχόλησης, έκδοση κάρτας ανεργίας και ανανέωση αυτής κ.λπ.). Η ενέργεια αυτή βοήθησε σημαντικά, τόσο στην άμεση εξυπηρέτηση των πολιτών που προσέφευγαν στις υπηρεσίες αυτές, όσο και στην άμβλυνση των κοινωνικών ανισοτήτων (ΟΑΕΔ-Απολογισμός Δράσεων, 2015-2019).

Τηλεφωνικό Κέντρο (call center)

Με στόχο την ταχύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών και την πρόσβασή τους σε πληροφορίες γύρω από τις δραστηριότητες του ΟΑΕΔ, ο προαναφερόμενος συγκρότησε τον Μάιο του 2016 το πρώτο τηλεφωνικό κέντρο της υπηρεσίας. Προκειμένου να προσφέρει αποδοτικότερες υπηρεσίες και έγκυρες πληροφορίες συνεργάστηκε με το δίκτυο των ΚΠΑ ανά την Ελλάδα. Σε επίπεδο αποτελεσμάτων

αποδείχθηκε ιδιαίτερα βοηθητικό, καθώς κατάφερε να ολοκληρώνει μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα τις πραγματοποιούμενες κλήσεις και να μειώνει δραστικά τον χρόνο αναμονής (ΟΑΕΔ-Απολογισμός Δράσεων, 2015-2019).

Νέα Διαδικτυακή Πύλη (portal)

Μια σημαντική ενέργεια, που προωθήθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος (Reengineering), αποτέλεσε και η αναδιοργάνωση του διαδικτυακού περιβάλλοντος του ΟΑΕΔ. Ειδικότερα, η ανανέωση της διαδικτυακής του πύλης (portal) και η επέκταση των προσφερόμενων υπηρεσιών της, υπήρξε βασικό βήμα για τον τεχνολογικό εκσυγχρονισμό των ηλεκτρονικών εργαλείων του οργανισμού. Οι αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν είχαν ως αποτέλεσμα να δημιουργηθεί μια νέα ψηφιακή πλατφόρμα που ήταν εύκολα προσβάσιμη από κάθε συσκευή, διευκόλυνε τις συναλλαγές των πολιτών και παρείχε ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών. Οι διαδικασίες αναδιοργάνωσης της διαδικτυακής πύλης ξεκίνησαν το 2016. Η έναρξη χρήσης της νέας υπηρεσίας επέφερε θετικές αντιδράσεις από τους χρήστες της, άμβλυσε τον χρόνο εξυπηρέτησης και συγκέντρωσε σε ένα μέρος τις παροχές και υπηρεσίες του ΟΑΕΔ (ΟΑΕΔ-Απολογισμός Δράσεων, 2015-2019).

Συνεργασία ΟΑΕΔ-ΚΕΠ

Ο ΟΑΕΔ προκειμένου να διευκολύνει τους πολίτες και να διασφαλίσει αμεσότερη εξυπηρέτηση γι' αυτούς προχώρησε στη σύναψη συνεργασιών με άλλες υπηρεσίες. Τούτων λεχθέντων, εγκαινίασε το 2015 τη συνεργασία του με τα Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών (ΚΕΠ). Μέσω της σύμπραξης αυτής, κατέστη εφικτή η διευθέτηση συναλλαγών (επί παραδείγματι: υποβολή αιτήσεων για επιδόματα, η έκδοση βεβαιώσεων) του ΟΑΕΔ με την προσφυγή των πολιτών σε κάποιο ΚΕΠ (ΟΑΕΔ-Απολογισμός Δράσεων, 2015-2019).

2.2.2 Νέες υπηρεσίες για ανέργους & Τεχνολογική Αναβάθμιση

Σύμβουλοι Εργασίας

Μία από τις κεντρικές επιδιώξεις του προγράμματος αναδιοργάνωσης του ΟΑΕΔ, αποτέλεσε η ανάπτυξη εξατομικευμένων υπηρεσιών για τους ανέργους. Όπως καθίσταται σαφές, για την υλοποίηση του στόχου αυτού έπρεπε να προηγηθεί η ειδική εκπαίδευση των εργασιακών συμβούλων, ώστε να μπορούν να προσφέρουν προσωποποιημένες υπηρεσίες, αξιοποιώντας τις νέες τεχνολογίες. Πέραν της επιμόρφωσης του προσωπικού απαιτούνταν και η αναδιάταξη των στελεχών στα ΚΠΑ. Κατ' αυτό τον τρόπο, τα στελέχη των ΚΠΑ θα επικεντρώνονταν στην καθοδήγηση των ανέργων και στην παροχή των απαραίτητων συμβουλών για εξεύρεση εργασίας. Προκειμένου μάλιστα να ενισχυθεί το δυναμικό των εργασιακών συμβούλων του Οργανισμού, προσλήφθηκαν 360 μόνιμοι σύμβουλοι ανέργων και εργοδοτών υψηλών προσόντων. (ΟΑΕΔ-Απολογισμός Δράσεων, 2015-2019).

Εργαλείο Κατηγοριοποίησης Ανέργων

Η εξατομικευμένη προσέγγιση των ανέργων εμπλουτίστηκε το 2018 με την εισαγωγή ενός προηγμένου τεχνολογικού εργαλείου. Το τελευταίο αφορούσε τη χρήση μιας καινοτόμα μεθοδολογίας που επέτρεπε την κατάταξη των ανέργων σε ειδικές κατηγορίες, ανάλογα με τα προσωπικά τους χαρακτηριστικά. Κατά συνέπεια, προηγούνταν η καταγραφή των προσωπικών τους στοιχείων και έπειτα ακολουθούσε από το παραπάνω εργαλείο η κατηγοριοποίησή τους με βάση αυτά στην αντίστοιχη ομάδα. Βέβαια, ο εργασιακός σύμβουλος διέθετε τη δυνατότητα να μετακινήσει τον άνεργο σε κάποια άλλη κατηγορία, ανάλογα με τα αποτελέσματα που εξήγαγε από τη συνέντευξη μαζί του. Ο νέος αυτός τρόπος διαμόρφωσης του προφίλ των ανέργων επηρέασε και την κατάρτιση των ατομικών σχεδίων δράσης, προσαρμόζοντας τα στη νεοεισαχθείσα διαδικασία (ΟΑΕΔ-Απολογισμός Δράσεων, 2015-2019).

Εργαλείο Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

Ο ΟΑΕΔ προκειμένου να βελτιώσει τις προσφερόμενες υπηρεσίες του στο κομμάτι της σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας υιοθέτησε ένα νέο ψηφιακό εργαλείο το 2018. Το τελευταίο εντάχθηκε στις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, διευκολύνοντας το έργο των συμβούλων εργασίας. Μέσω αυτού οι σύμβουλοι εργασίας μπορούσαν να ενημερωθούν άμεσα για τις τρέχουσες τάσεις στην αγορά εργασίας, τις ελλείψεις αλλά και τους κλάδους με επαγγελματική άνθηση στο μέλλον. Το εργαλείο αυτό προσέφερε, επίσης, τη δυνατότητα μιας ευέλικτης διαχείρισης, όσον αφορά τα ψηφιακά αρχεία των επιχειρήσεων. Ως αποτέλεσμα αυτού, διευκολύνεται η προσέγγιση των επιχειρήσεων από τους εργασιακούς συμβούλους για τα θέματα απασχόλησης του εργατικού δυναμικού και την κάλυψη του κενών θέσεων εργασίας (ΟΑΕΔ-Απολογισμός Δράσεων, 2015-2019).

Συμβουλευτική

Σημαντικές ενέργειες πραγματοποιήθηκαν και στο πεδίο της συμβουλευτικής υπηρεσίας. Συγκεκριμένα, ο ΟΑΕΔ υλοποίησε μία δέσμη προγραμμάτων, με απώτερο σκοπό να ενθαρρύνει και να παρακινήσει τους ανέργους να αναζητήσουν με άμεσο και ενεργό τρόπο τη συμμετοχή τους στην απασχόληση. Έτσι, οργανώθηκαν από το εκπαιδευμένο προσωπικό των συμβούλων εργασίας συμβουλευτικά προγράμματα για τον επαγγελματικό προσανατολισμό. Τα υπόλοιπα προγράμματα που αναπτύχθηκαν περιλάμβαναν συμβουλευτική σχετικά με τις κατάλληλες μεθόδους αναζήτησης εργασίας (σύνταξη βιογραφικού, παρουσίαση στη συνέντευξη εργασίας κ.λπ.) και τους τρόπους έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας (ΟΑΕΔ-Απολογισμός Δράσεων, 2015-2019).

2.2.3 Νέες υπηρεσίες για επιχειρήσεις

Σύμβουλοι Εργοδοτών

Μέχρι την έναρξη του προγράμματος επανασχεδιασμού του επιχειρησιακού του μοντέλου, η συνεργασία του οργανισμού με τους εργοδότες αποτελούσε γι' αυτό μια προβληματική περιοχή. Λαμβάνοντας υπόψιν τη δυσλειτουργία που

χαρακτήριζε τις μεταξύ τους συνδιαλλαγές, ο ΟΑΕΔ ανέπτυξε μία νέα πολιτική προσέγγισης των επιχειρήσεων. Η τελευταία στόχευε στην επέκταση του αριθμού των κενών θέσεων εργασίας που κοινοποιούσαν οι επιχειρήσεις στον ΟΑΕΔ και στην αξιοποίηση των ατόμων με τα κατάλληλα προσόντα για την εκάστοτε θέση (ΟΑΕΔ-Απολογισμός Δράσεων, 2015-2019).

Για την υλοποίηση της νέας του στρατηγικής εισήγαγε μια νέα υπηρεσία, τον σύμβουλο εργασίας για τους εργοδότες. Πρόκειται για μια μορφή διαφορετική από αυτή του συμβούλου των εργαζομένων, με την οποία στελεχώθηκε το δίκτυο των ΚΠΑ. Ως αποκλειστική αρμοδιότητα του νέου συμβούλου, καθορίστηκε η επέκταση των κενών θέσεων εργασίας και μαθητείας από πλευράς των επιχειρήσεων (ΟΑΕΔ-Απολογισμός Δράσεων, 2015-2019).

Μονάδα Μεγάλων Επιχειρήσεων

Ο ΟΑΕΔ με στόχο να βελτιώσει την αλληλεπίδρασή του με τις επιχειρήσεις και να διευκολύνει την αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης εργασίας, έθεσε σε λειτουργία το 2016 ένα νέο όργανο. Επρόκειτο για τη Μονάδα των Μεγάλων Επιχειρήσεων. Η λειτουργία της στηρίχθηκε στη συνεργασία με τους εργασιακούς συμβούλους των εργοδοτών. Με τη νεοπαγή αυτή δομή ο οργανισμός φιλοδοξούσε να διευρύνει τις συνεργασίες του με τις επιχειρήσεις, συγκροτώντας ένα σταθερό πλαίσιο αλληλεπίδρασης με αυτές. Μέσω αυτής επιχείρησε να αναβαθμίσει το έργο του και να επεκτείνει την παρουσία του στην αγορά εργασίας. Μεταξύ των στοχεύσεων της μονάδας βρίσκονταν και η διαμόρφωση αυτής με τέτοιο τρόπο, ώστε να αποτελέσει το κύριο όργανο για την εξυπηρέτηση των επιχειρήσεων, όσον αφορά τις ανάγκες τους για προσωπικό. Με τις λειτουργίες της η υπηρεσία στόχευε να διευκολύνει τη σχέση των εργοδοτικών συμβούλων με τις επιχειρήσεις, να επικοινωνήσει το έργο της στους εκπροσώπους των εργοδοτών, να φέρει σε επαφή τα ΚΠΑ με τις μεγάλες επιχειρήσεις της εκάστοτε περιοχής και να προωθήσει δραστηριότητες εξωστρέφειας όπως ημερίδες κ.λπ. (ΟΑΕΔ-Απολογισμός Δράσεων, 2015-2019).

2.2.4 Εισαγωγή ψηφιακών εργαλείων

Η απόκτηση σύγχρονων τεχνολογικών μέσων και η αναβάθμιση των ψηφιακών εργαλείων του ΟΑΕΔ διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο στο πλαίσιο αναδιοργάνωσης του οργανισμού. Οι αλλαγές αυτές έδωσαν τη δυνατότητα να συντελούνται με ηλεκτρονικό τρόπο βασικές συναλλαγές των πολιτών με τον ΟΑΕΔ. Για παράδειγμα κατέστη δυνατή η ηλεκτρονική εγγραφή στο μητρώο ανεργίας, η υποβολή αιτημάτων για επιδόματα, η ανανέωση της κάρτας ανεργίας, η έκδοση βεβαιώσεων κ.λπ. Όσον αφορά τα πληροφοριακά συστήματα του ΟΑΕΔ, αυτά εμπλουτίστηκαν με καινοτόμες τεχνολογίες και εργαλεία (εφαρμογή Profiling, εφαρμογή ηλεκτρονικών ραντεβού κ.ο.κ.), ενώ συνδέθηκαν με τα συστήματα άλλων υπηρεσιών (π.χ. ΚΕΠ, ΕΦΚΑ, ΗΔΙΚΑ κ.λπ.). Βέβαια, προκρινόταν να υλοποιηθεί η τεχνολογική αναβάθμιση απαιτούνταν η προμήθεια του απαραίτητου ηλεκτρονικού και πληροφορικού υλικού (υπολογιστές, εκτυπωτές, σκάνερ), που

πραγματοποιήθηκε την περίοδο 2015-2019 (ΟΑΕΔ-Απολογισμός Δράσεων, 2015-2019).

2.2.5 Νέος οργανισμός

Τη χρονική περίοδο 2016-2017, έλαβε χώρα η ανασύσταση της δομής του ΟΑΕΔ, σύμφωνα με νόμο που θεσπίστηκε το 2011. Η μεταβολή αυτή περιλάμβανε τη δημιουργία νέων διευθύνσεων (π.χ. Στρατηγικού Προγραμματισμού, Συμβουλευτικής και Ανάπτυξης Υπηρεσιών Απασχόλησης κ.λπ.) και την αναδιάρθρωση των υφιστάμενων (όπως της Διεύθυνσης Απασχόλησης, της Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών των ΚΠΑ κ.ο.κ). Απώτερος σκοπός των παραπάνω αλλαγών, αποτέλεσε η δημιουργία ενός νέου οργανισμού που θα μπορούσε να ανταπεξέλθει αποτελεσματικότερα στις νέες συνθήκες της αγοράς εργασίας(ΟΑΕΔ-Απολογισμός Δράσεων, 2015-2019).

Αναφορικά με τις Περιφερειακές Διευθύνσεις, οι αλλαγές που δρομολογήθηκαν αναβάθμισαν τη λειτουργία τους, προσθέτοντάς τους ένα ευρύ σύνολο αρμοδιοτήτων που μέχρι πρότινος εντάσσονταν στην Κεντρική Διεύθυνση. Μερικές από αυτές αφορούσαν την εποπτεία του έργου των ΚΠΑ, των Εκπαιδευτικών δομών, την στρατηγική προσέγγισης των επιχειρήσεων σε περιφερειακό επίπεδο κ.λπ. Η αποκέντρωση των παραπάνω καθηκόντων και η επίβλεψη των υπηρεσιών αυτών από τις Περιφερειακές Διευθύνσεις θα επέτρεπε την αξιολόγηση του επιτελούμενου έργου από την Κεντρική Διοίκηση (ΟΑΕΔ-Απολογισμός Δράσεων, 2015-2019).

2.2.6 Αλλαγή Διοικητικού μοντέλου

Η επιλογή ενός νέου μοντέλου διοίκησης, που θα βελτίωνε τις παρεχόμενες υπηρεσίες, αποτελούσε έναν από τους στόχους του προγράμματος επανασχεδιασμού του επιχειρησιακού μοντέλου του ΟΑΕΔ. Για την επίτευξη της παραπάνω στόχευσης, η Διοίκηση του ΟΑΕΔ (2015-2019), εφάρμοσε ένα νέο διοικητικό σύστημα, το οποίο βασίζονταν στο μοντέλο της ολικής ποιότητας. Η λειτουργία του προϋπέθετε την οριζόντια συνεργασία μεταξύ υπαλλήλων που προέρχονται από διαφορετικά τμήματα, συνυφαίνοντας έτσι τις γνώσεις που διέθετε ο καθένας για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των προκλήσεων του οικοσυστήματος απασχόλησης. Η διάρθρωση του μοντέλου εμπεριείχε τη σύσταση μιας κεντρικής ομάδας που θα ήταν υπεύθυνη για τη διαχείριση των αλλαγών. Επιπλέον, το μοντέλο ενθάρρυνε την οργάνωση θεματικών ομάδων και τις συναντήσεις εργασίας (ΟΑΕΔ-Απολογισμός Δράσεων, 2015-2019).

2.2.7 Εισαγωγή Δεικτών Επίδοσης

Στο πλαίσιο θέσπισης νόμου το 2016, ο ΟΑΕΔ εισήγαγε ένα σύνολο δεικτών που θα μετρούσε τις επιδόσεις των υπηρεσιών του για την περίοδο 2019-2021. Βέβαια, η επιθυμία της Διοίκησης του ΟΑΕΔ να βελτιώσει τις προσφερόμενες υπηρεσίες του οργανισμού, οδήγησε στην υιοθέτηση μεθόδων αξιολόγησης του έργου του ήδη από τα τέλη του 2015. Τα πρώτα εργαλεία που εντάχθηκαν για το σκοπό αυτό ήταν η κάρτα επίδοσης και το ερωτηματολόγιο με τίτλο «Πείτε τη γνώμη σας». Το προϊόν

της στοχοθεσίας του οργανισμού για το διάστημα 2019-2021, συνίστατο στην ένταξη ενός φάσματος γενικών και ειδικών δεικτών, καθώς και στην επιλογή πέντε δεικτών μέτρησης της απόδοσης. Για να υλοποιηθεί η παραπάνω διαδικασία προηγήθηκε η κατάλληλη εκπαίδευση των στελεχών του οργανισμού (ΟΑΕΔ-Απολογισμός Δράσεων, 2015-2019).

2.2.8 Εκπαίδευση Προσωπικού

Σημαντική παράμετρος για την υλοποίηση του επανασχεδιασμού του επιχειρησιακού μοντέλου του ΟΑΕΔ αποτέλεσε και η εκπαίδευση του προσωπικού του. Στο πεδίο αυτό ο οργανισμός σημείωσε ιδιαίτερη πρόοδο, επιμορφώνοντας σχεδόν τα 2/3 του προσωπικού αρκετές φορές στην εφαρμογή των νέων διαδικασιών, στη διαχείριση των εισαγόμενων μεθοδολογιών και τεχνολογικών εργαλείων (ΟΑΕΔ-Απολογισμός Δράσεων, 2015-2019).

2.2.9 Επικοινωνιακή Πολιτική

Μια από τις κεντρικές επιδιώξεις του προγράμματος αναδιοργάνωσης του ΟΑΕΔ υπήρξε η ενίσχυση της αλληλεπίδρασης του οργανισμού, αφενός με τους πολίτες και αφετέρου μεταξύ των στελεχών. Κατά συνέπεια, η Διοίκηση του ΟΑΕΔ, με σκοπό να προωθήσει το επιτελούμενο έργο εγκαινίασε την επικοινωνιακή πολιτική του οργανισμού. Η τελευταία συμπεριλήφθηκε, μάλιστα, στο περιεχόμενο του προγράμματος επανασχεδιασμού του ΟΑΕΔ (ΟΑΕΔ-Απολογισμός Δράσεων, 2015-2019).

2.2.10 Νέο μοντέλο ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης

Η αναδιαμόρφωση του πλαισίου των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και η προσαρμογή του στις ανάγκες των πολιτών, συνιστούσε κεντρικό μέλημα στις στοχεύσεις του προγράμματος. Κατά συνέπεια, η Διοίκηση του ΟΑΕΔ (2015-2019) εισήγαγε ένα νέο μοντέλο σχεδιασμού και υλοποίησης, το οποίο συνίσταται στα ενεργητικά προγράμματα απασχόλησης ανοιχτού πλαισίου, το οποίο δοκιμάστηκε πιλοτικά στο Θριάσιο πεδίο και υλοποιήθηκε από το ΚΠΑ Ελευσίνας. Το νέο μοντέλο προϋποθέτει ότι υπάρχουν διαρκώς ανοιχτά προγράμματα απασχόλησης, κατάρτισης και αυτοαπασχόλησης, δίνοντας έτσι την ευκαιρία στους ανέργους να συμμετέχουν σε αυτά με γνώμονα τις ανάγκες τους και καθ' υπόδειξη των εργασιακών συμβούλων (ΟΑΕΔ-Απολογισμός Δράσεων, 2015-2019).

2.3 Μετατροπή ΟΑΕΔ σε Δ.ΥΠ.Α

Το 2022 ο ΟΑΕΔ μετονομάστηκε σε Δ.ΥΠ.Α με τη θέσπιση του νόμου 4921/2022 και στο πλαίσιο αυτό υλοποίησε μια σειρά αλλαγών. Πρακτικά έλαβε χώρα, η σύσταση ενός νέου οργανογράμματος, το οποίο περιλάμβανε τη δημιουργία του Συμβουλίου Κοινωνικών Εταίρων. Πραγματοποιήθηκε καταμερισμός των αρμοδιοτήτων του διοικητή της Δ.ΥΠ.Α σε τρεις υποδιοικητές και ανασυγκροτήθηκε το Διοικητικό Συμβούλιο. Οι κοινωνικοί εταίροι ανέλαβαν τον ρόλο νομικού προσώπου για τον έλεγχο του «Ειδικού Λογαριασμού Επαγγελματικής Κατάρτισης».

Εισήχθησαν ορισμένα τεχνολογικά εργαλεία όπως: η ψηφιακή κάρτα Δ.ΥΠ.Α., το ψηφιακό μητρώο και το ψηφιακό ατομικό σχέδιο δράσης. Μια προσθήκη στα μέτρα που εφαρμόζει η Δ.ΥΠ.Α ήταν η υιοθέτηση του επιδόματος εργασίας για τους επιδοτούμενους ανέργους που καταφέρνουν να βρουν δουλειά. Επίσης, ιδρύθηκε το Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού, το οποίο ορίστηκε ως αρμόδιο για την οργάνωση της Εθνικής Στρατηγικής για τις Δεξιότητες. Παράλληλα, εντάχθηκε ο Ατομικός Λογαριασμός Δεξιοτήτων, ένα ψηφιακό εργαλείο καταχώρησης χρηματικών ποσών, ικανοτήτων, προσόντων και προγραμμάτων κατάρτισης που αντιστοιχούν στον εκάστοτε καταρτιζόμενο. Αναφορικά με τα ζητήματα κατάρτισης και δεξιοτήτων οι πολίτες μπορούσαν στο εξής να ενημερώνονται γι' αυτά με τη σύνδεσή τους στην Ενιαία Ψηφιακή Πύλη για τις Δεξιότητες¹⁴.

Κεφάλαιο Τρίτο

Συνεντεύξεις με προνομιακούς πληροφορητές

3.1 Ανάλυση – 1^η Συνέντευξη

Ο οδηγός που χρησιμοποιήθηκε στη λήψη της πρώτης συνέντευξης απαρτιζόταν από 6 ερωτήσεις, οι οποίες εντάσσονταν σε θεματικούς άξονες. Ο πρώτος άξονας πραγματεύεται την επίδραση που ασκεί στον ΟΑΕΔ η συμμετοχή του στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης. Ο δεύτερος άξονας εμπίπτει στο περιεχόμενο του προγράμματος αναδιοργάνωσης του επιχειρησιακού του μοντέλου (Reengineering).

3.1.1 Το πρόγραμμα αναδιοργάνωσης του επιχειρησιακού μοντέλου του ΟΑΕΔ (Reengineering)

Βάσει των δεδομένων της συνέντευξης, η υιοθέτηση του προγράμματος αναδιοργάνωσης του επιχειρησιακού μοντέλου του ΟΑΕΔ, επηρεάστηκε από την ΕΣΑ. Ειδικότερα, οι αλλαγές που προέβλεπε με στόχο την ανασυγκρότηση του οργανισμού συμβάδizαν με το περιεχόμενο της ΕΣΑ. Τούτων λεχθέντων, με τον τρόπο αυτό προωθήθηκαν οι κατευθυντήριες γραμμές της ΕΣΑ και παράλληλα αποκτήθηκαν σημαντικά εργαλεία και τεχνογνωσία. Τα παραπάνω θα επέτρεπαν στον ΟΑΕΔ να υλοποιεί με αποτελεσματικότερο τρόπο τις επιδιώξεις της ΕΣΑ.

Όπως καταδείχθηκε στο θεωρητικό μέρος και σύμφωνα με το συλλεχθέν υλικό της συνέντευξης, οι αλλαγές εστίασαν σε τομείς όπως: ο τρόπος διοίκησης, η αναδόμηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, η αναδιαμόρφωση των παρεχόμενων υπηρεσιών, η διεύρυνση των υπηρεσιών προς την εργοδοτική πλευρά, η ψηφιοποίηση, η διαλειτουργικότητα και η εξωτερίκευση του οργανισμού. Ένα στοιχείο που υπογραμμίστηκε ήταν πως για την υλοποίηση της

¹⁴ Βλέπε υποσημείωση 5

αναδιοργάνωσης προσεγγίστηκαν ομόλογοι από αντίστοιχους οργανισμούς απασχόλησης διάφορων ευρωπαϊκών χωρών, χωρίς να γίνει προσφυγή σε ιδιωτικούς συμβούλους.

Με το πρόγραμμα αναδιοργάνωσης του επιχειρησιακού του μοντέλου ο ΟΑΕΔ προσανατολίστηκε στην ενεργοποίηση των ανέργων και τη διεύρυνση των προγραμμάτων ενεργητικού χαρακτήρα. Η αναδιοργάνωση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, όπως επισημάνθηκε, βασίστηκε στην αξιοποίηση της Ανοιχτής Μεθόδου, και στην προσαρμογή αυτών στις ανάγκες του εκάστοτε ανέργου. Κεντρικό σημείο των προωθούμενων αλλαγών αποτελούσε η επέκταση των προγραμμάτων και των δράσεων που διασφάλιζαν απασχόληση και μετά το πέρας του προγράμματος.

Η διαδικασία αναδόμησης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, η οποία εντάχθηκε και ως μνημονιακή δέσμευση, στέφθηκε με μεγάλη επιτυχία, όπως καταδείχθηκε από τη συνέντευξη. Μάλιστα, αναγνωρίστηκε πως οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης πριν το πρόγραμμα δεν ανταποκρίνονταν στις υπάρχουσες ανάγκες και λειτουργούσαν περισσότερο για ψηφοθηρικούς λόγους. Σε πρώτο επίπεδο, το νέο πλαίσιο των ενεργητικών πολιτικών εφαρμόστηκε σε πιλοτική μορφή στο ΚΠΑ Ελευσίνας και έπειτα υιοθετήθηκε καθολικά, όπως προκύπτει και από το βιβλιογραφικό μέρος. Το είδος των παραπάνω αλλαγών και η στόχευσή τους βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με τις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΣΑ, η οποίες ήδη από το 1998 εστιάζουν στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, την ενεργοποίηση των ανέργων κ.λπ.

Στο πλαίσιο αναδιοργάνωσης του μοντέλου διοίκησης αναφέρθηκε πως προσεγγίστηκαν πρακτικές που βασιζόνταν στο μοντέλο της λιτής διοίκησης (lean management). Η προσπάθεια υιοθέτησης του παραπάνω συστήματος προϋπέθετε την αμφίδρομη αλληλεπίδραση και επικοινωνία της διοίκησης με τα στελέχη και το αντίστροφο. Στη διαμόρφωση αυτού του διαύλου επικοινωνίας συνεισέφερε ιδιαίτερα η συγκρότηση ενός νέου οργανογράμματος. Με το τελευταίο, όπως καταδείχθηκε, προωθήθηκε η σύσταση τριών θεμελιωδών διευθύνσεων, του Στρατηγικού Σχεδιασμού, της Εσωτερικής Επιθεώρησης και της Εκπαίδευσης Προσωπικού.

Η συμβολή της Διεύθυνσης Στρατηγικού Σχεδιασμού αναδείχθηκε ως κομβικής σημασίας, καθώς ανέλαβε τον ρόλο συγκέντρωσης πληροφοριών από τις χαμηλότερες βαθμίδες προς τη Διοίκηση. Η παραπάνω διαδικασία ολοκληρώθηκε με επιτυχία, λόγω της αποτελεσματικής στοχοθεσίας που έλαβε χώρα και της συνεργασίας με τις περιφερειακές και διοικητικές διευθύνσεις στην κατάρτιση των στόχων και των δεικτών επίδοσης. Με τη Διεύθυνση Επιθεώρησης επιχειρήθηκε η εσωτερική διερεύνηση και ο έλεγχος με στόχο να επιλύονται άμεσα τα εντοπιζόμενα προβλήματα. Με τη Διεύθυνση Εκπαίδευσης προσωπικού, όπως τονίστηκε, εγκαινιάστηκε μια νέα εποχή αναφορικά με την εκπαίδευση των στελεχών του οργανισμού. Η ανεξάρτητη αυτή διεύθυνση διαδραμάτισε κομβικό

ρόλο στην κατάρτιση του προσωπικού, επιτυγχάνοντας την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης και επιμόρφωσης για ένα ευρύ ποσοστό εργαζομένων του ΟΑΕΔ (2/3 του προσωπικού). Μάλιστα, μια μερίδα εργαζομένων συμμετείχε πάνω από μια φορά στην παραπάνω διαδικασία. Η υιοθέτηση ενός νέου τρόπου διοίκησης όπως καταδείχθηκε επέφερε θετικά αποτελέσματα και σε άλλες ΔΥΑ ευρωπαϊκών χωρών επί παραδείγματι Γερμανία, Αυστρία.

Όσον αφορά την επέκταση του οργανισμού προς τον επιχειρηματικό κόσμο και συγκεκριμένα στους εργοδότες οι προωθούμενες ενέργειες διαρθρώθηκαν γύρω από δύο βασικούς παράγοντες. Ο ένας εξ αυτών επισημάνθηκε πως ήταν η συγκρότηση της Μεγάλης Μονάδας Επιχειρήσεων. Η τελευταία συντέλεσε στην εξυπηρέτηση των αναγκών που παρουσίαζε η εργοδοτική πλευρά με τις προσφερόμενες υπηρεσίες της. Ο δεύτερος παράγοντας όπως προέκυψε, αφορούσε τη δημιουργία των εργασιακών συμβούλων για τους εργοδότες. Η εισαγωγή της νέας αυτής υπηρεσίας υλοποιήθηκε πρώτη φορά στο πλαίσιο του προγράμματος. Αξιοσημείωτο εύρημα αποτελεί η πρόσληψη εργασιακών συμβούλων το 2018-2019 προκειμένου να ενισχυθεί ο ρόλος της συμβουλευτικής υπηρεσίας και για τους δύο πλέον αποδέκτες. Όπως επισημάνθηκε στην αύξηση του αριθμού των συμβούλων καταλυτικό ρόλο διαδραμάτισε η Διοικήτρια του οργανισμού.

Η υιοθέτηση νέων προηγμένων τεχνολογικών εργαλείων, όπως υπογραμμίστηκε συνεισέφερε στην αναβάθμιση και τη ψηφιοποίηση των παρεχόμενων υπηρεσιών. Μεταξύ αυτών αναφέρθηκε η εφαρμογή της μεθοδολογίας κατηγοριοποίησης των ανέργων, η οποία ενίσχυσε τον ρόλο του εργασιακού συμβούλου και διευκόλυνε την κατάταξη των ανέργων σε επιμέρους ομάδες, βάσει των προσωπικών χαρακτηριστικών τους. Κατά συνέπεια, με αυτό τον τρόπο δόθηκε έμφαση στην εξατομικευμένη προσέγγιση του κάθε ατόμου και στη διατύπωση προτάσεων ανάλογων των υφιστάμενων αναγκών. Ένα άλλο εργαλείο που υπογραμμίστηκε αποτέλεσε η δημιουργία της ψηφιακής πύλης (Portal) του οργανισμού. Μέσω αυτής όπως καταδείχθηκε κατέστη δυνατή η ηλεκτρονική διεκπεραίωση μιας σειράς υπηρεσιών, προωθώντας την ταχύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών.

Με σκοπό την ανάδειξη του ρόλου και την ενίσχυση της εξωστρέφειας του οργανισμού επισημάνθηκε πως τέθηκε πρώτη φορά σε εφαρμογή η επικοινωνιακή πολιτική του οργανισμού.

Ιδιαίτερα σημαντική ενέργεια θεωρήθηκε και η ανακαίνιση του Μητρώου, που προωθήθηκε μέσω του προγράμματος (Reengineering). Η αναδιαμόρφωση του Μητρώου, όπως αναδείχθηκε, συνέβαλε στην πραγματική αποτύπωση της ανεργίας, αντικαθιστώντας την κατά προσέγγιση απεικόνιση του φαινομένου. Στην προαναφερθείσα διαδικασία καταλυτική ήταν η συνεισφορά της τότε Διοικήτριας.

Σημαντικό εύρημα αποτελεί το γεγονός πως οι περισσότερες πρακτικές που υιοθετήθηκαν με το πρόγραμμα αναδιοργάνωσης του οργανισμού, έπαψαν να βρίσκονται στο προσκήνιο του ενδιαφέροντος με την αλλαγή της διοίκησης το 2019-

2020. Παρόλα αυτά, ένα από τα στοιχεία που διατηρήθηκαν ήταν η προσέγγιση και η επικοινωνία με τον επιχειρηματικό κόσμο, μέσα από τις Ημέρες Καριέρας. Η παραπάνω πρακτική, όπως υποστηρίχθηκε στο πλαίσιο της συνέντευξης, διαδραματίζει κομβικό ρόλο στη διαδικασία της σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας.

Οι αλλαγές που επέφερε το πρόγραμμα (Reengineering), όπως παρατηρήθηκε, θεωρήθηκαν ιδιαίτερα σημαντικές, τόσο για τον ΟΑΕΔ, όσο και για τη μετέπειτα λειτουργία της Δ.ΥΠ.Α. Τα οφέλη της παραπάνω διαδικασίας κατέστησαν δυνατή την περαιτέρω ψηφιοποίηση της Δ.ΥΠ.Α, επιτρέποντας την ηλεκτρονική διεκπεραίωση μιας σειράς υπηρεσιών. Όσον αφορά τους εργασιακούς συμβούλους, η αναδιοργάνωση του ρόλου τους ανέδειξε τη σημασία της συμβολής τους στον οργανισμό. Με τη διαμόρφωση του νέου οργανογράμματος, κατά τη διάρκεια του προγράμματος, υπογραμμίστηκε πως εξασφαλίστηκαν οι κατάλληλες συνθήκες σε περίπτωση μελλοντικής εκκίνησης διαδικασιών για στοχοθεσία και στρατηγικό σχεδιασμό της υπηρεσίας.

Σύμφωνα με τα ευρήματα της συνέντευξης, η υλοποίηση του προγράμματος αναδιοργάνωσης του ΟΑΕΔ και οι δράσεις που περιέλαβε αποτιμήθηκαν ως ιδιαίτερα επιτυχημένες. Μάλιστα, υπογραμμίστηκε πως σε διενεργηθείσα αξιολόγηση ως προς την ικανοποίηση του προσωπικού από το πρόγραμμα, τα αποτελέσματα αυτής ήταν ιδιαίτερα υψηλά.

3.1.2 Η επίδραση της συμμετοχής του ΟΑΕΔ στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης

Από τα δεδομένα της πρώτης συνέντευξης, επιβεβαιώθηκαν οι χρησιμοποιούμενες πληροφορίες από τη βιβλιογραφική επισκόπηση, όσον αφορά τη σύσταση και τον στόχο του Ευρωπαϊκού Δικτύου των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης. Το Δίκτυο προκειμένου να συνεισφέρει στην αμεσότερη εφαρμογή των στόχων της ΕΣΑ ανέπτυξε τη δική του στρατηγική και στο πλαίσιο αυτής προώθησε διάφορες δράσεις.

Όπως αποτυπώθηκε στη συνέντευξη, για την αντιμετώπιση των υψηλών ποσοστών ανεργίας στους νέους, το Δίκτυο προχώρησε στη θέσπιση της Εγγύησης για τη Νεολαία. Κατά συνέπεια, ενθάρρυνε όλες τις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης να υποστηρίξουν προγράμματα για τους νέους.

Η αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας αποτέλεσε άλλο ένα πεδίο στο οποίο εστίασε το Δίκτυο. Όπως τονίστηκε, το κύριο πρόβλημα εντοπιζονταν στις χώρες της Νότιας Ευρώπης και υπογραμμίστηκε ότι το γεγονός αυτό στερούσε σημαντικά έσοδα από τα ασφαλιστικά ταμεία. Μεταξύ των μεγάλων προκλήσεων για το Δίκτυο βρίσκονταν και η διαχείριση του κόστους εργασίας και συγκεκριμένα η μείωση της φορολογίας της εργασίας, η οποία όπως αναδείχθηκε, δεν αποφέρει ουσιαστικό αποτέλεσμα.

Στο πεδίο των παρεχόμενων υπηρεσιών, προέκυψε ότι το Δίκτυο προέτρεπε τις ΔΥΑ να εξειδικεύσουν τις ομάδες-στόχους στις οποίες απευθύνονται, θέτοντας στο επίκεντρο τα άτομα με την μεγαλύτερη απόσταση από την αγορά εργασίας. Σύμφωνα με τα όσα καταγράφηκαν, το Δίκτυο κατέστησε σαφές ότι οι υπηρεσίες των ΔΥΑ οφείλουν να προσανατολίζονται, τόσο στους άνεργους, όσο και στους εργοδότες. Ένα σημαντικό βήμα που έπρεπε να ακολουθήσουν οι ΔΥΑ, όπως καταδείχθηκε από το Δίκτυο αποτέλεσε η ψηφιοποίηση των υπηρεσιών τους.

Συμπερασματικά, η συμμετοχή του ΟΑΕΔ στο Δίκτυο επηρέασε την αναδιοργάνωσή του. Αυτό προκύπτει από τις προωθούμενες ενέργειες που εφαρμόζονται στο πλαίσιο του προγράμματος αναδιοργάνωσης του επιχειρησιακού μοντέλου του ΟΑΕΔ. Όπως διαπιστώνεται από την ενότητα για το πρόγραμμα (Reengineering), οι μεταβολές που έλαβαν χώρα ακολουθούν τις κατευθύνσεις που προτείνει το Δίκτυο στις ΔΥΑ, επί παραδείγματι ψηφιοποίηση υπηρεσιών, διεύρυνση προσφερόμενων υπηρεσιών προς την εργοδοσία, ανταλλαγή καλών πρακτικών μεταξύ των ΔΥΑ κ.λπ. Επομένως, ο ΟΑΕΔ ως μέλος του Δικτύου ενστερνίζεται και υλοποιεί τις ενέργειες που αναπτύσσει το προαναφερόμενο. Μάλιστα, όπως σημειώθηκε και στο βιβλιογραφικό μέρος, το Δίκτυο εκδίδει για κάθε έτος πρόγραμμα εργασίας, προτείνοντας στις ΔΥΑ κατευθύνσεις για τις δραστηριότητές τους.

3.2 Ανάλυση- 2^η Συνέντευξη

Για τη διενέργεια της δεύτερης συνέντευξης καταρτίστηκε ένας οδηγός 7 ερωτήσεων, ο οποίος περιλάμβανε διακριτούς θεματικούς άξονες. Ο πρώτος είχε ως αντικείμενο το πρόγραμμα αναδιοργάνωσης του επιχειρησιακού μοντέλου (Reengineering) του ΟΑΕΔ. Ο δεύτερος άξονας ενέπιπτε στον σκοπό μετεξέλιξης του ΟΑΕΔ σε Δ.ΥΠ.Α και στις αλλαγές που τη συνόδευσαν.

3.2.1 Ο ρόλος του ΟΑΕΔ στην υλοποίηση των στόχων της ΕΣΑ

Από τα ευρήματα της συνέντευξης, αναδείχθηκε ότι ο ΟΑΕΔ συμβάλλει στην επίτευξη των στόχων της ΕΣΑ, αναπτύσσοντας διάφορες δράσεις από το 1997 και έπειτα. Τούτων λεχθέντων, επιβεβαιώνεται το ερευνητικό ερώτημα που υποστηρίζει ότι η ΕΣΑ επηρεάζει τη λειτουργία του ΟΑΕΔ. Ο ισχυρισμός αυτός τεκμηριώνεται από το γεγονός ότι οι ενέργειες που υιοθετεί ο ΟΑΕΔ μετά τη θεσμική κατοχύρωση της ΕΣΑ (1997) ευθυγραμμίζονται με τις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΣΑ.

Μια από τις ενέργειες που επισημαίνεται κατά τη συνέντευξη είναι ο σχεδιασμός προγραμμάτων κατάρτισης από τον ΟΑΕΔ. Η προαναφερόμενη κατέστη δυνατή με τη θέσπιση του άρθρου 20 του Ν.2639/98. Στη διαδικασία χάραξης προγραμμάτων κατάρτισης διαπιστώθηκε ότι συνέβαλε προγενέστερη συγκρότηση του Λογαριασμού για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση. Βέβαια, προέκυψε ότι προς τις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΣΑ του 1998 συνέκλιναν και προγενέστερες του 1997 ενέργειες. Μια εξ αυτών ήταν η προσθήκη προγραμμάτων

που αφορούσαν τους ελεύθερους επαγγελματίες και την αυτοαπασχόληση στις ενεργητικές πολιτικές του ΟΑΕΔ το 1996.

Η καθιέρωση της εξατομικευμένης προσέγγισης μέσω των Ατομικών Σχεδίων Δράσης με τον νόμο 2956/2001 προέκυψε διενεργήθηκε ακολουθώντας τις προτροπές της ΕΣΑ για τα κράτη-μέλη. Το συμπέρασμα προήλθε, τόσο από τα ευρήματα της συνέντευξης, όσο και από τη σύνδεσή της με τη βιβλιογραφία. Συγκεκριμένα, στο βιβλιογραφικό κομμάτι μεταξύ των κατευθυντηρίων γραμμών της ΕΣΑ το 1998 σημειώθηκε η ανάγκη προσφοράς ατομικής επαγγελματικής καθοδήγησης. Προκειμένου να εφαρμοστεί ο ρόλος αυτός αναφέρθηκε στη συνέντευξη πως ο οργανισμός προχώρησε στην πρόσληψη εργασιακών συμβούλων το διάστημα 1999-2000. Μάλιστα, ο συνεντευξιαζόμενος έδωσε ιδιαίτερη έμφαση στα τυπικά προσόντα των συμβούλων που εντάχθηκαν στον οργανισμό εκείνη την περίοδο και στη διαχρονική συμβολή τους στη λειτουργία του οργανισμού.

Το 2001 καταδείχθηκε από τα δεδομένα της συνέντευξης ως το έτος κατά το οποίο τέθηκαν οι βάσεις για τη διοικητική ανασυγκρότηση της δομής του οργανισμού. Υπό το πνεύμα αυτό, δημιουργήθηκαν με τη νομοθετική παρέμβαση 2956/2001 τα ΚΠΑ. Τα προαναφερόμενα υπογραμμίστηκε ότι αποτέλεσαν τη μετεξέλιξη των Γραφείων Ευρέσεως Εργασίας, επιβεβαιώνοντας τη βιβλιογραφική επισκόπηση. Ο ρόλος τους συνίστατο στην υλοποίηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Επομένως, συμπεραίνεται πως ο ΟΑΕΔ εστίασε στην προώθηση των ενεργητικών πολιτικών, σχηματίζοντας ειδικές δομές που θα αναλάμβαναν την ενίσχυση των παραπάνω προγραμμάτων. Έτσι, διαπιστώνεται ότι μέσω των ΚΠΑ θα καθίστατο εφικτή η πρακτική εφαρμογή πρώιμων μέτρων ενεργοποίησης, η εξατομικευμένη προσέγγιση, η παροχή των συμβουλευτικών υπηρεσιών από τους εργασιακούς συμβούλους κ.λπ. Δηλαδή, θα προάγονταν όλα όσα περιλάμβανε η ΕΣΑ του 1998. Παράλληλα διατυπώθηκε πως ιδρύθηκαν οι Τοπικές Υπηρεσίες, στις οποίες ανατέθηκε η διαχείριση των παθητικών πολιτικών.

Την ίδια χρονική περίοδο με τον νόμο 2956/2001 συγκροτούνται τρεις ανώνυμες εταιρείες. Η πρώτη ήταν η Υπηρεσία Υποστήριξης Ανθρώπινου Δυναμικού, η οποία όπως προέκυψε από τη συνέντευξη τέθηκε υπεύθυνη για τις ενεργητικές πολιτικές, αποσπώντας την αρμοδιότητα αυτή από τον ΟΑΕΔ. Η Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε (Ανώνυμη Εταιρεία) αποτέλεσε τη δεύτερη εταιρεία, η οποία επισημάνθηκε πως υιοθέτησε τις υπηρεσίες κατάρτισης και συμβουλευτικής από τον ΟΑΕΔ. Η τελευταία εταιρεία έφερε τον τίτλο Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφοριακή Α.Ε. και ασχολούνταν με τη διεξαγωγή στατιστικών ερευνών, τα αποτελέσματα των οποίων κοινοποιούσε στις υπόλοιπες εταιρείες. Συνεπώς, οι νέες αυτές δομές επιφορτίστηκαν με αρμοδιότητες, οι οποίες κατείχαν κεντρική θέση στις στοχεύσεις της ΕΣΑ. Βέβαια, ο συνεντευξιαζόμενος τόνισε πως εκδηλώθηκαν έντονες αντιδράσεις από το προσωπικό του ΟΑΕΔ αναφορικά με τις ανώνυμες εταιρείες, υπό τον φόβο ιδιωτικοποίησης του οργανισμού. Ως εκ τούτου, το 2003 με τη ψήφιση του νόμου 3144/2003 καταργήθηκε η Υπηρεσία Υποστήριξης

Ανθρώπινου Δυναμικού Α.Ε, με αποτέλεσμα τα καθήκοντα που είχε λάβει να επιστρέψουν στον ΟΑΕΔ.

Μια άλλη σημαντική ενέργεια που καταδείχθηκε ήταν η στελέχωση του οργανισμού με νέα ΚΠΑ, με συνέπεια ο ΟΑΕΔ να αριθμεί συνολικά 120 υπηρεσίες εκ των οποίων 39 μεικτές, δηλαδή ΚΠΑ και Τοπικές Υπηρεσίες ταυτόχρονα. Από την ανάλυση της συνέντευξης καταδείχθηκε πως την περίοδο αυτή τα ΚΠΑ συνέχισαν το έργο τους όπως αυτό είχε διαμορφωθεί το 2001. Μάλιστα, αναφέρθηκε ότι εκείνο το διάστημα υλοποίησε ο ΟΑΕΔ δύο σημαντικά προγράμματα που σχετίζονταν με νέες θέσεις εργασίας και ελεύθερους επαγγελματίες. Το αντικείμενο των προγραμμάτων αυτών παρατηρείται ότι συμβάδιζε με την ΕΣΑ, η οποία έκανε λόγο στις κατευθυντήριες γραμμές της μεταξύ 2003-2005 για δημιουργία περισσότερων θέσεων εργασίας. Μια σημαντική αλλαγή στην οποία εστιάζει ο συνεντευξιζόμενος αποτελεί η μετατροπή των ΚΠΑ σε ΚΠΑ2 το 2006. Η αλλαγή αφορά στην συνένωση των ΚΠΑ και των Τοπικών Υπηρεσιών σε μια ενιαία υπηρεσία. Ο στόχος της προωθούμενης αλλαγής επισημάνθηκε ότι ήταν η αποδοτικότερη υλοποίηση της εξατομικευμένης προσέγγισης του ανέργου και η αποτελεσματικότερη διαχείριση των αναγκών που παρουσιάζουν οι άνεργοι.

Άλλο ένα εύρημα που τεκμηριώνει το συμπέρασμα ότι ο ΟΑΕΔ προώθησε δράσεις στο πλαίσιο κάλυψης των στοχεύσεων της ΕΣΑ είναι το είδος των προγραμμάτων που λαμβάνουν χώρα την περίοδο 2000-2009. Όπως καταδεικνύει ο συνεντευξιζόμενος μέσω των ΚΠΑ υλοποιήθηκαν προγράμματα με αντικείμενο την κάλυψη και δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Ωστόσο, τονίζεται ότι οι θέσεις αυτές δεν παρουσίαζαν ποιοτικό χαρακτήρα.

Προκειμένου να ενισχυθεί περισσότερο ο θεσμός των εργασιακών συμβούλων όπως προκύπτει από την ανάλυση της συνέντευξης το 2007-2008 πραγματοποιείται η πρόσληψη ενός σημαντικού αριθμού συμβούλων. Επιπλέον, για να προωθηθούν οι υπηρεσίες συμβουλευτικής, η εξατομίκευση, η κατάρτιση κ.λπ. ορίστηκε ως προϋπόθεση η συμμετοχή στις παραπάνω διαδικασίες για να καταστεί δυνατή η ένταξή τους στα ενεργητικά προγράμματα.

Παρόλο που οι πραγματοποιούμενες ενέργειες, προσέγγιζαν σε γενικές γραμμές ορισμένους ποσοτικούς στόχους, ο συνεντευξιζόμενος κατέδειξε ορισμένα δυσλειτουργικά στοιχεία. Αυτά συνοψίζονταν στα εξής: απουσία αξιολόγησης των πολιτικών απασχόλησης, έλλειψη εργαλείων βελτίωσης διάφορων διαδικασιών και δράσεων κοινωνικού χαρακτήρα.

Ένα στοιχείο που τονίστηκε ήταν πως η μεταβολή των συνθηκών που προκάλεσε η οικονομική κρίση, κατέστησε δυσκολότερη την εφαρμογή των στόχων της ΕΣΑ. Για τον λόγο αυτό τα υλοποιούμενα προγράμματα επιχορήγησης νέων θέσεων εργασίας και αυτοαπασχόλησης μετατράπηκαν σε διατήρησης θέσεων εργασίας. Όπως επισημάνθηκε μάλιστα, οι ποσοτικές επιδιώξεις που προέβλεπε η ΕΣΑ δυσχέραιναν έτι περισσότερο την προσπάθεια εφαρμογής τους.

Για να αντιμετωπιστούν τα εντοπιζόμενα προσκόμματα και να βελτιστοποιηθούν οι προωθούμενες δράσεις για την επίτευξη των στοχεύσεων της ΕΣΑ, ο οργανισμός προχώρησε στη χάραξη του προγράμματος αναδιοργάνωσης του επιχειρησιακού του μοντέλου.

3.2.2 Το πρόγραμμα αναδιοργάνωσης του επιχειρησιακού μοντέλου του ΟΑΕΔ (Reengineering)

Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν, όσον αφορά το περιεχόμενο του προγράμματος επαλήθευσαν τον ισχυρισμό πως η ΕΣΑ επέδρασε στην αναδιοργάνωση του ΟΑΕΔ. Από το υλικό της συνέντευξης παρατηρήθηκε πως οι αλλαγές που έλαβαν χώρα με το πρόγραμμα αναδιοργάνωσης του οργανισμού ευθυγραμμίζονταν με τις κατευθύνσεις της ΕΣΑ. Το γεγονός αυτό αποτυπώνει εύγλωττα την επίδραση που ασκεί η στρατηγική στις αναπτυσσόμενες δράσεις του ΟΑΕΔ.

Στο πλαίσιο της συνέντευξης υπογραμμίστηκε, ότι η αναδιοργάνωση των παρεχόμενων υπηρεσιών περιλάμβανε μια πληθώρα ενεργειών επί παραδείγματι: την ανασυγκρότηση των ΚΠΑ, την αναβάθμιση του ρόλου των εργασιακών συμβούλων, τη σύσταση της Μεγάλης Μονάδας Εργοδοτών, τον τεχνολογικό εκσυγχρονισμό των υπηρεσιών και την εκπαίδευση του προσωπικού. Όλες οι παραπάνω διαδικασίες κατέστη σαφές ότι επέφεραν θετικά αποτελέσματα, επιτυγχάνοντας η κάθε μια τη στόχευσή της.

Ειδικότερα, η στόχευση της ΕΣΑ για πρώιμη αντιμετώπιση της ανεργίας, προωθήθηκε με την ανασυγκρότηση του ρόλου των εργασιακών συμβούλων. Η αναδιοργάνωση του ρόλου των εργασιακών συμβούλων αποτυπώθηκε στη συνέντευξη ως μια από τις κυριότερες δραστηριότητες προκειμένου να βελτιωθεί η συμβουλευτική υποστήριξη των πολιτών. Οι μεταβολές που διεξήχθησαν με βάση τα δεδομένα της συνέντευξης συνέδραμαν στην ποιοτική αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών. Βασικοί παράγοντες σε αυτή τη διαδικασία επισημάνθηκε πως ήταν η πρόσληψη επιπρόσθετου αριθμού εργασιακών συμβούλων και ο εμπλουτισμός των εργαλείων που διέθεταν με τεχνολογικά μέσα (εργαλείο κατηγοριοποίησης ανέργων-Profiling). Με το εργαλείο κατηγοριοποίησης των ανέργων ενισχύθηκε η εξατομικευμένη προσέγγιση των ατόμων. Το μέτρο αυτό αποτέλεσε τον τρόπο με τον οποίο προάχθηκε ο στόχος της ΕΣΑ αναφορικά με την ενίσχυση της εξατομικευμένης διαδικασίας.

Οι ανταλλαγές επισκέψεων σε ποικίλες ευρωπαϊκές χώρες (επί παραδείγματι Γερμανία, Αγγλία) που πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο του προγράμματος συνέβαλαν στην ανταλλαγή καλών πρακτικών και στη δια ζώσης παρατήρηση του τρόπου λειτουργίας αντίστοιχων υπηρεσιών. Η παραπάνω διαδικασία τονίζεται και μέσω του Δικτύου ως σημαντική παράμετρος για την υλοποίηση της ΕΣΑ.

Όσον αφορά τη διεύρυνση των παρεχόμενων υπηρεσιών προς την εργοδοτική πλευρά, η Μεγάλη Μονάδα Επιχειρήσεων διαδραμάτισε βασικό ρόλο στο προαναφερόμενο πεδίο. Σύμφωνα με τα καταγραφόμενα, με τη λειτουργία της οι

επιχειρήσεις που απασχολούν έναν ικανό αριθμό εργαζομένων (50+) είχαν τη δυνατότητα να προσφύγουν σε αυτή και να λάβουν τις αντίστοιχες υπηρεσίες. Μεταξύ των διενεργούμενων δράσεων της μονάδας βρίσκονταν και η οργάνωση των Ημερών Καριέρας, στις οποίες ήταν εφικτή η συμμετοχή των επιχειρήσεων, των ανέργων και των εργαζομένων. Ένα στοιχείο που επισημάνθηκε ως αρνητικό για τις Ημέρες Καριέρας ήταν η απουσία κοινοποίησης του αριθμού των θέσεων εργασίας που καλύπτονται στο πλαίσιο της δράσης. Ως προσθήκη στο πληροφοριακό πεδίο σημειώθηκε η νομική κατοχύρωση της μονάδας το 2022. Οι εργασιακοί σύμβουλοι εργοδοτών αποτέλεσαν άλλον έναν θεσμό που συνέβαλε στην ένταξη των εργοδοτών στους αποδέκτες των υπηρεσιών του οργανισμού. Από τα ευρήματα της συνέντευξης επιβεβαιώθηκε πως ο νέος αυτός ρόλος είχε ως αποτέλεσμα την προαγωγή της αλληλεπίδρασης με την εργοδοσία, την άντληση θέσεων εργασίας και την παρακολούθηση των ανέργων κατά τη διάρκεια αλλά και μετά την εφαρμογή του προγράμματος.

Τα προγράμματα εκπαίδευσης του προσωπικού που έλαβαν χώρα τονίστηκε ότι είχαν διττό όφελος για τον οργανισμό. Αφενός, πραγματοποιήθηκε ένα ευρύ πλήθος δράσεων για την κατάρτιση του προσωπικού, το οποίο επέτρεψε την αποδοτικότερη ανταπόκριση αυτού στους νέους ρόλους και τα εργαλεία. Αφετέρου, μέσω της αμφίδρομης ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ προσωπικού και διοίκησης, επιτεύχθηκε η ομοιογενής εφαρμογή των διάφορων διαδικασιών στο σύνολο των ΚΠΑ. Η κατάρτιση του προσωπικού τονίζεται στο πλαίσιο του Δικτύου ως λύση για την καλύτερη ανταπόκριση των υπηρεσιών απασχόλησης στις νέες προκλήσεις. Ως εκ τούτου, οι προσφερόμενες υπηρεσίες προς τους άνεργους θα είναι επικαιροποιημένες και θα συμβάλουν κατ' επέκταση στην εφαρμογή των στόχων της ΕΣΑ γύρω από τις ενεργητικές πολιτικές, τη συμβουλευτική κ.λπ.

Η σύσταση της ψηφιακής πύλης του οργανισμού αναδείχθηκε ως κεντρική ενέργεια όσον αφορά το πεδίο της ψηφιοποίησης των υπηρεσιών του οργανισμού. Μέσα από τη συνέντευξη διαπιστώθηκε πως πέτυχε τον στόχο αποδοτικότερης εξυπηρέτησης και πληροφόρησης του κοινού. Κατά συνέπεια, προσέφερε τη δυνατότητα ηλεκτρονικής διεκπεραίωσης διάφορων υποχρεώσεων. Η ψηφιοποίηση αποτελεί μια κατεύθυνση που προέρχεται τόσο από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, όσο και από το Δίκτυο. Επομένως, η ενίσχυση αυτής συνιστά ενέργεια που προωθείται με σκοπό την αποδοτικότερη εφαρμογή των στόχων της ΕΣΑ, όπως επισημαίνεται από τις προαναφερθείσες αρχές (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Δίκτυο). Άρα, πρόκειται για ένα μέτρο που επηρεάζεται από τις προτροπές για εφαρμογή της ΕΣΑ.

Η ολοκλήρωση του προγράμματος αναδιοργάνωσης έλαβε χώρα το 2019. Η συνέντευξη συμπλήρωσε τα βιβλιογραφικά δεδομένα, προσθέτοντας ως στοιχείο ότι η περάτωση του οικονομικού αντικείμενου του προγράμματος πραγματοποιήθηκε το 2022. Επίσης, ως ιδιαίτερα καταλυτική επισημάνθηκε η συμβολή της τότε Διοικήτριας του ΟΑΕΔ, Μαρίας Καραμεσίνη, για την πραγμάτωση του προγράμματος.

Συμπερασματικά, προέκυψε πως η υλοποίηση του προγράμματος διασφάλισε την πρόσβαση σε ένα ευρύ φάσμα εργαλείων και ενίσχυσε ουσιαστικά τη γνωστική και τεχνική επάρκεια. Το γεγονός αυτό θεωρήθηκε ιδιαίτερα σημαντικό για τους εξής λόγους. Όπως διαπιστώθηκε στην προηγούμενη ενότητα για τον ρόλο του ΟΑΕΔ στην υλοποίηση της ΕΣΑ, το πρόγραμμα λειτούργησε ως εφαλτήριο για να καλυφθούν τα κενά που δυσχέραιναν την περαιτέρω εφαρμογή των στοχεύσεων της ΕΣΑ.

3.2.3 Η μετεξέλιξη του ΟΑΕΔ σε Δ.ΥΠ.Α και οι εφαρμοζόμενες αλλαγές

Στο πλαίσιο της συνέντευξης αναδείχθηκαν οι αλλαγές που συντελέστηκαν με την μετεξέλιξη του ΟΑΕΔ σε Δ.ΥΠ.Α. Από τις προαναφερόμενες, εξάγεται το συμπέρασμα ότι η ΕΣΑ επηρέασε τη μετατροπή του ΟΑΕΔ σε Δ.ΥΠ.Α. Αυτό τεκμηριώνεται από το γεγονός πως οι εκτελούμενες αλλαγές όπως: η επιστροφή της κατάρτισης στον ΟΑΕΔ και η ψηφιοποίηση των υπηρεσιών συνδέονται με τα προτεινόμενα μέτρα της ΕΣΑ στα κράτη-μέλη.

Από την ανάλυση της συνέντευξης επισημάνθηκε πως με τον νέο νόμο που δρομολόγησε την μετατροπή του ΟΑΕΔ σε Δ.ΥΠ.Α αποκαταστάθηκε η σχέση του οργανισμού με την κατάρτιση. Ειδικότερα, ο νόμος 4921/2022 καθιέρωσε την Δ.ΥΠ.Α ως τον αρμόδιο φορέα για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης. Κατά συνέπεια, υπογραμμίστηκε πως η Δ.ΥΠ.Α απέκτησε τη δυνατότητα να υλοποιεί προγράμματα κατάρτισης. Μάλιστα, σε επίπεδο αποτελεσμάτων καταδείχθηκε ότι η υπηρεσία, αξιοποιώντας ευρωπαϊκά κονδύλια, κατάφερε να καταρτίσει πάνω από 500.000 ανέργους από το 2023 και έπειτα. Επομένως, με την παραπάνω αλλαγή η Δ.ΥΠ.Α απέκτησε τη δυνατότητα να παρέχει ένα ολοκληρωμένο πακέτο υπηρεσιών που θα συνεισέφερε στην ενίσχυση της απασχόλησης των ατόμων. Η αύξηση της απασχόλησης αποτελεί κεντρικό άξονα της ΕΣΑ. Επίσης, μέσα από την απόκτηση της κατάρτισης και την προώθηση αυτής θα υλοποιηθεί η επιδίωξη της ΕΣΑ για ανάπτυξη πολιτικών κατάρτισης. Εξίσου σημαντικό είναι ότι με την κατάρτιση θα διευρυνθούν τα εργαλεία που έχουν στη διάθεσή τους οι εργασιακοί σύμβουλοι. Κατά αυτό τον τρόπο, θα βελτιωθεί η συμβουλευτική διαδικασία και κατ' επέκταση οι λύσεις για την ένταξη των ατόμων στην αγορά εργασίας. Με άλλα λόγια θα προωθηθεί το περιεχόμενο της ΕΣΑ.

Όπως κατέδειξε ο συνεντευξιαζόμενος μια κεντρική αλλαγή ήταν η ψηφιοποίηση των παρεχόμενων υπηρεσιών. Συγκεκριμένα με τον νόμο 4921/2022 κατέστη εφικτή η ψηφιοποίηση διαδικασιών, με αποτέλεσμα να δημιουργηθεί το ψηφιακό μητρώο, το ψηφιακό δελτίο ανεργίας, να εκδίδονται ηλεκτρονικά αποφάσεις, να πραγματοποιείται ηλεκτρονική καταβολή των παροχών και να λαμβάνουν χώρα ηλεκτρονικές διαδικασίες των ενεργητικών πολιτικών. Η ψηφιοποίηση αποτελεί μια παράμετρος που αναφέρεται από το Δίκτυο ως τρόπος για την προαγωγή των υπηρεσιών που προσφέρουν οι ΔΥΑ. Κατά συνέπεια, πραγματοποιείται καλύτερη εφαρμογή των προτάσεων της ΕΣΑ (ενεργητικά προγράμματα, συμβουλευτική κ.λπ.).

3.3.1 Ανάλυση- 3η Συνέντευξη

Η τρίτη συνέντευξη είχε ως αντικείμενο τις εκπαιδευτικές μονάδες και συγκεκριμένα εστίαζε στις σχολές μαθητείας. Ο οδηγός της παρούσας συνέντευξης περιλάμβανε τρεις ερωτήσεις και δύο άξονες. Ο πρώτος αναφέρονταν στην ιστορική αναδρομή της λειτουργίας των σχολών μαθητείας, ενώ ο δεύτερος επικεντρώνονταν στις αλλαγές που προώθησε το πρόγραμμα αναδιοργάνωσης του επιχειρησιακού μοντέλου του ΟΑΕΔ όσον αφορά τις σχολές μαθητείας.

3.3.2 Πρόγραμμα αναδιοργάνωσης του επιχειρησιακού μοντέλου του ΟΑΕΔ & σχολές μαθητείας

Τα ευρήματα της συνέντευξης τεκμηριώνουν το ερευνητικό ερώτημα που έχει τεθεί στο πλαίσιο της εργασίας, δηλαδή πως η αναδιοργάνωση του ΟΑΕΔ επηρεάζεται από την ΕΣΑ. Η εξέταση του προγράμματος, υπό το πρίσμα των αλλαγών που δημιούργησε στη μαθητεία επιβεβαιώνει ότι ο οργανισμός υλοποιεί τις κατευθύνσεις της ΕΣΑ. Η ΕΣΑ στις κατευθυντήριες γραμμές της το διάστημα 2005-2008 αναφέρεται ρητά στην ανάπτυξη συμπεριληπτικών πολιτικών εκπαίδευσης και κατάρτισης, ώστε να εξασφαλιστεί η πρόσβαση στην επαγγελματική εκπαίδευση και τη μαθητεία. Κατά συνέπεια, στην προκειμένη περίπτωση ο ΟΑΕΔ προχώρησε στην αναβάθμιση του πλαισίου της μαθητείας και κατ' επέκταση στην ενίσχυση της κατάρτισης του εργατικού δυναμικού με το πρόγραμμα αναδιοργάνωσης.

Οι πληροφορίες που προκύπτουν από την ανάλυση της συνέντευξης βρίσκονται σε συμφωνία με τη βιβλιογραφία που παρατίθεται στο θεωρητικό μέρος της εργασίας. Σε αρχικό επίπεδο επισημαίνεται ότι οι σχολές μαθητείας συνιστούσαν έναν θεσμό με μακρά χρονική ιστορία. Η πρώιμη μορφή τους όπως υπογραμμίζεται ήταν άτυπου χαρακτήρα και στόχευε στην κάλυψη των αναγκών του κράτους για εκπαιδευμένο προσωπικό. Με την πάροδο του χρόνου, όπως καταδεικνύει η συνεντευξιαζόμενη, έλαβαν χώρα ορισμένες αλλαγές, οι οποίες καθιέρωσαν τους κανόνες λειτουργίας τους. Ειδικότερα, η χρονική διάρκεια της μαθητείας ορίστηκε στα δύο έτη και συνδυάστηκε με εναλλαγή θεωρίας και πρακτικής άσκησης σε επιχειρήσεις.

Στο πλαίσιο του προγράμματος αναδιοργάνωσης του ΟΑΕΔ, έλαβαν χώρα κομβικές αλλαγές, όπως αποδεικνύεται από τα δεδομένα της συνέντευξης. Το γεγονός αυτό οφείλονταν στο ότι η μαθητεία αποτέλεσε άξονα του προγράμματος, αλλά παράλληλα και μνημονιακή δέσμευση όπως τονίστηκε. Το πλαίσιο λειτουργίας της μαθητείας υπέστη διάφορες μεταβολές με στόχο να συμπληρωθεί η δραστηριότητά της με βελτιωμένους ποιοτικούς όρους. Για τον λόγο αυτό, ανασυγκροτήθηκαν τα προγράμματα σπουδών των σχολών. Έτσι, επιχειρήθηκε η αναβάθμιση και των δύο μερών που περιλάμβανε, δηλαδή της θεωρίας και της

πρακτικής άσκησης. Στην τελευταία, οι αλλαγές εστίασαν στην απόκτηση ενός συγκεκριμένου συνόλου δεξιοτήτων μετά το πέρας της πρακτικής.

Η ανάπτυξη ενός ποιοτικότερου μοτίβου λειτουργίας της μαθητείας είχε ξεκινήσει στην Ευρώπη με σκοπό να τονώσει το ενδιαφέρον των ατόμων γύρω από τη μαθητεία, προσπαθώντας κατ' αυτό τον τρόπο να αντιμετωπίσει την έλλειψη εργατικών χεριών σε τεχνικές ειδικότητες.

Η Ελλάδα προκειμένου να συμβαδίσει με τις ευρωπαϊκές εξελίξεις και τη μνημονιακή υποχρέωση υπογραμμίστηκε πως προχώρησε στην εισαγωγή της μαθητείας από το Υπουργείο Παιδείας στα ΕΠΑΛ. Κατά συνέπεια, δημιουργήθηκε μεταλυκειακό έτος μαθητείας, στη διαμόρφωση του οποίου συνέβαλε ο ΟΑΕΔ. Ως εκ τούτου, η μαθητεία τόσο στον ΟΑΕΔ, όσο και στο Υπουργείο ακολούθησε το ίδιο θεσμικό και λειτουργικό σύστημα. Ως βαρύνουσας σημασίας στοιχείο καταδείχθηκε από τη συνεντευξιαζόμενη η εξής κατάκτηση. Συγκεκριμένα, το γεγονός ότι οι θέσεις μαθητείας, συμπεριλαμβανομένης και εκείνης στο Υπουργείο Παιδείας, δηλώνονταν στον ΟΑΕΔ και έπειτα λάμβανε χώρα ισομερής κατανομή μεταξύ των δύο. Από την ανάλυση της συνέντευξης, προέκυψε πως, στην προσπάθεια υλοποίησης των αλλαγών, κεντρική ήταν η συνδρομή διάφορων φορέων, επί παραδείγματι του CEDEFOP. Μάλιστα, το τελευταίο, για τον λόγο αυτό ανέλαβε την εκπόνηση έκθεσης στην οποία επισημαίνονταν τα θετικά και αρνητικά στοιχεία της χώρας στον τομέα της μαθητείας. Σημαντική βοήθεια παρείχαν και οι κοινωνικοί εταίροι, μέσα από την αλληλεπίδρασή τους με στελέχη του ΟΑΕΔ, όπως επισημάνθηκε.

Κατά την περίοδο του προγράμματος αναδιοργάνωσης του ΟΑΕΔ, τονίστηκε πως ο θεσμός της μαθητείας επεκτάθηκε και μέσα από την ίδρυση των Πειραματικών Σχολών Μαθητείας. Οι προαναφερόμενες αφορούσαν και τον τομέα του τουρισμού και πραγματοποιήθηκαν με τη σύμπραξη του Ελληνογερμανικού Επιμελητηρίου.

Όσον αφορά τα αποτελέσματα των αλλαγών που έλαβαν χώρα με το πρόγραμμα, τα ευρήματα της συνέντευξης καταδεικνύουν ότι είχαν ιδιαίτερα θετικό αντίκτυπο. Συγκεκριμένα, υπογραμμίστηκε ως σημαντική επιτυχία η βελτίωση και αναβάθμιση του πλαισίου λειτουργίας της μαθητείας. Στα θετικά του προγράμματος συμπεριλήφθηκε και η σύναψη συνεργασιών με κοινωνικούς εταίρους και επιμέρους φορείς, όπως προκύπτει από τα δεδομένα της συνέντευξης. Οι παραπάνω συμπράξεις συνέβαλαν στην ενίσχυση της εξωστρέφειας του οργανισμού, καθώς και στην ανταλλαγή πληροφοριών και τεχνογνωσίας. Επίσης, στο πλαίσιο της αλληλοτροφοδότησης και ανταλλαγής καλών πρακτικών μεταξύ των εταίρων και του οργανισμού πραγματοποιήθηκαν επισκέψεις του προσωπικού σε άλλες χώρες.

Συμπεράσματα

Με την παρούσα εργασία επιχείρησα να επαληθεύσω ή να διαψεύσω τις αρχικές μου υποθέσεις εργασίας και να απαντήσω στα ερευνητικά μου ερωτήματα. Η πρώτη υπόθεση υποστήριζε ότι η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης επιδρά άμεσα στις πολιτικές και τις αναδιοργανώσεις που λαμβάνουν χώρα στις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης κάθε κράτους-μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Μέσα από την υλοποίηση της μελέτης η υπόθεση αυτή επαληθεύτηκε στην περίπτωση του ΟΑΕΔ. Όπως καταδείχθηκε από το βιβλιογραφικό μέρος, η ΕΣΑ πρότεινε στα κράτη-μέλη ορισμένες γενικές κατευθύνσεις γύρω από τις πολιτικές απασχόλησης, οι οποίες όπως παρατηρήθηκε σε επόμενα επίσημα έγγραφα (ανακοίνωση Ευρωπαϊκής Επιτροπής 1998) θα εφαρμόζονταν από τις ΔΥΑ. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή με την ανακοίνωσή της περί εκσυγχρονισμού των προσφερόμενων υπηρεσιών των ΔΥΑ επιβεβαίωσε τον παραπάνω ισχυρισμό. Με άλλα λόγια κατέστησε σαφές πως οι ΔΥΑ διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην προώθηση και ομοιογενή εφαρμογή της Ευρωπαϊκής πολιτικής και συγκεκριμένα των στόχων της ΕΣΑ. Η συμβολή των τελευταίων καταδείχθηκε ως καίριας σημασίας, λόγω των υπηρεσιών που προσφέρουν επί παραδείγματι: παροχές πληροφοριών, διαμεσολάβηση, αντιστοίχιση των δυνάμεων προσφοράς και ζήτησης εργασίας κ.λπ. Επομένως, οι προτάσεις που διατύπωσε η ΕΣΑ επηρέασαν και διαμόρφωσαν ανάλογα τη λειτουργία και την κατεύθυνση που ακολούθησαν οι ΔΥΑ. Κατ' αυτό τον τρόπο, η εξεταζόμενη περίπτωση, δηλαδή ο ΟΑΕΔ, προέβη σε ένα ευρύ σύνολο αλλαγών ήδη από το 1997, οι οποίες ακολουθούσαν τις προτροπές της ΕΣΑ.

Επί παραδείγματι, μια εκ των στοχεύσεων της ΕΣΑ εκείνης της περιόδου αποτελούσε η προώθηση της κατάρτισης. Προκειμένου να προάγει το πεδίο αυτό ο ΟΑΕΔ το 1998 με την υιοθέτηση του άρθρου 20 Ν.2639/98 απέκτησε τη δυνατότητα να σχεδιάζει προγράμματα κατάρτισης. Ένας άλλος θεσμός που τονίζονταν ιδιαίτερα στην ΕΣΑ ήταν η παροχή εξατομικευμένης επαγγελματικής καθοδήγησης προς τους ανέργους. Ως προς την κατεύθυνση αυτή ο ΟΑΕΔ, δρομολόγησε την καθιέρωση της εξατομικευμένης προσέγγισης μέσω των Ατομικών Σχεδίων Δράσης με τον νόμο 2956/2001. Μάλιστα, προς επίρρωση του θεσμού αυτού, όπως προέκυψε από τη δεύτερη συνέντευξη, ο οργανισμός πραγματοποίησε προσλήψεις εργασιακών συμβούλων το διάστημα 1999-2000. Προκειμένου να ενισχυθεί περαιτέρω ο ρόλος των εργασιακών συμβούλων, σύμφωνα με τα δεδομένα της δεύτερης συνέντευξης το διάστημα 2007-2008, έλαβε χώρα η πρόσληψη ενός σημαντικού αριθμού συμβούλων. Επιπλέον, για να προωθηθούν οι υπηρεσίες συμβουλευτικής, η εξατομίκευση, η κατάρτιση κ.λπ. ορίστηκε ως προϋπόθεση η συμμετοχή στις παραπάνω διαδικασίες για να καταστεί δυνατή η ένταξη των ανέργων στα ενεργητικά προγράμματα. Με τον νόμο 2956/2001 ιδρύθηκαν τρεις ανώνυμες εταιρείες, όπου η κάθε μια έφερε την ευθύνη για ένα διακριτό πεδίο. Τα πεδία αυτά ενέπιπταν στις ενεργητικές πολιτικές, την κατάρτιση και τη συμβουλευτική και τη διεξαγωγή στατιστικών ερευνών αντίστοιχα. Συνεπώς, οι νέες

αυτές δομές ανέλαβαν αρμοδιότητες, οι οποίες κατείχαν κεντρική θέση στις στοχεύσεις της ΕΣΑ. Η εστίαση στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης αποτέλεσε ένα σημείο στο οποίο δόθηκε ιδιαίτερη προσοχή από την ΕΣΑ. Ο ΟΑΕΔ επικεντρώθηκε στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης με τη συγκρότηση ειδικών μονάδων επιφορτισμένων για την υλοποίηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Οι δομές αυτές ήταν τα ΚΠΑ. Έτσι, διαπιστώνεται ότι μέσω των ΚΠΑ θα καθίστατο εφικτή η πρακτική εφαρμογή πρώιμων μέτρων ενεργοποίησης, η εξατομικευμένη προσέγγιση, η παροχή των συμβουλευτικών υπηρεσιών από τους εργασιακούς συμβούλους κ.λπ. Δηλαδή, θα προάγονταν όλα όσα περιλάμβανε η ΕΣΑ του 1998. Άλλη μια απόδειξη υιοθέτησης των προτροπών της ΕΣΑ ήταν το είδος των προγραμμάτων που εφάρμοσε. Όπως καταδεικνύει ο συνεντευξιζόμενος στη δεύτερη συνέντευξη μέσω των ΚΠΑ υλοποιήθηκαν προγράμματα με αντικείμενο την κάλυψη και δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Η δεύτερη υπόθεση επεσήμαινε ότι η μετεξέλιξη του ΟΑΕΔ σε Δ.ΥΠ.Α ακολούθησε τις κατευθύνσεις της ΕΣΑ, όσον αφορά τις λειτουργίες των ΔΥΑ, καθώς και τη στόχευση του Ευρωπαϊκού Δικτύου των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης. Η περάτωση της έρευνας επιβεβαίωσε και τη δεύτερη υπόθεση εργασίας. Η επαλήθευσή της πραγματοποιήθηκε, τόσο από τη βιβλιογραφική επισκόπηση, όσο και από την ανάλυση των συνεντεύξεων. Σε επίπεδο βιβλιογραφίας παρουσιάστηκαν οι μεταβολές που επήλθαν από το πρόγραμμα. Οι αλλαγές αυτές επιβεβαιώθηκαν από τη διαδικασία των συνεντεύξεων, οι οποίες σε συνδυασμό με τις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΣΑ επιβεβαίωσαν τον προαναφερθέντα ισχυρισμό.

Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων, όσον αφορά το περιεχόμενο του προγράμματος αναδιοργάνωσης του επιχειρησιακού μοντέλου του ΟΑΕΔ, επαλήθευσαν τον ισχυρισμό πως η ΕΣΑ επέδρασε στην αναδιοργάνωση του οργανισμού και μετέπειτα στη μετεξέλιξη του σε Δ.ΥΠ.Α. Από το υλικό της πρώτης και της δεύτερης συνέντευξης προέκυψε πως οι αλλαγές που έλαβαν χώρα με το πρόγραμμα (Reengineering) ευθυγραμμίζονταν με τις κατευθύνσεις της ΕΣΑ. Το γεγονός αυτό αποτύπωσε εύγλωττα την επίδραση που άσκησε η στρατηγική στις αναπτυσσόμενες δράσεις του ΟΑΕΔ. Αξιοσημείωτο είναι το εύρημα πως η υλοποίηση του προγράμματος διασφάλισε την πρόσβαση σε ένα ευρύ φάσμα εργαλείων και ενίσχυσε ουσιαστικά τη γνωστική και τεχνική επάρκεια. Το γεγονός αυτό θεωρήθηκε ιδιαίτερα σημαντικό για τους εξής λόγους. Όπως διαπιστώθηκε στην ενότητα της δεύτερης συνέντευξης για τον ρόλο του ΟΑΕΔ στην εφαρμογή της ΕΣΑ, το πρόγραμμα λειτούργησε ως εφαλτήριο για να καλυφθούν τα κενά που δυσχέραιναν την περαιτέρω εφαρμογή των στοχεύσεων της ΕΣΑ.

Όσον αφορά τη συμμετοχή του ΟΑΕΔ στο Δίκτυο αυτή επηρέασε την αναδιοργάνωσή του. Αυτό προέκυψε από τις προωθούμενες ενέργειες που εφαρμόστηκαν στο πλαίσιο του προγράμματος αναδιοργάνωσης του επιχειρησιακού μοντέλου του οργανισμού. Όπως διαπιστώνεται από την ενότητα της πρώτης συνέντευξης για το πρόγραμμα (Reengineering), οι μεταβολές που έλαβαν χώρα ακολουθούν τις κατευθύνσεις που προτείνει το Δίκτυο στις ΔΥΑ. Επί

παραδείγματι: ψηφιοποίηση υπηρεσιών, διεύρυνση προσφερόμενων υπηρεσιών προς την εργοδοσία, ανταλλαγή καλών πρακτικών μεταξύ των ΔΥΑ κ.λπ. Από τα ανωτέρω προκύπτει, ότι ο ΟΑΕΔ ως μέλος του Δικτύου ενστερνίζεται και υλοποιεί τις ενέργειες που αναπτύσσει το προαναφερόμενο.

Στο πλαίσιο της δεύτερης συνέντευξης αναδείχθηκαν οι αλλαγές που συντελέστηκαν με τη μετεξέλιξη του ΟΑΕΔ σε Δ.ΥΠ.Α. Από τις προαναφερόμενες, εξάγεται το συμπέρασμα ότι η ΕΣΑ επηρέασε τη μετατροπή του ΟΑΕΔ σε Δ.ΥΠ.Α. Αυτό τεκμηριώνεται από το γεγονός πως οι εκτελούμενες αλλαγές όπως: η ανάληψη της ευθύνης χάραξης και εφαρμογής προγραμμάτων κατάρτισης από τον ΟΑΕΔ και η ψηφιοποίηση των υπηρεσιών συνδέονται με τα προτεινόμενα μέτρα της ΕΣΑ στα κράτη-μέλη. Ενδεικτικά η ενίσχυση της κατάρτισης του εργατικού δυναμικού αποτελεί έναν κεντρικό στόχο της ΕΣΑ διαχρονικά. Με τον νόμο της μετατροπής του ΟΑΕΔ σε Δ.ΥΠ.Α η τελευταία καθορίστηκε ως ο αρμόδιος φορέας για τη χάραξη και εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης. Δεδομένου τούτου, η Δ.ΥΠ.Α απέκτησε τη δυνατότητα να παρέχει ένα ολοκληρωμένο πακέτο υπηρεσιών που θα συνεισέφερε στην ενίσχυση της απασχόλησης των ατόμων. Η αύξηση της απασχόλησης αποτελεί κεντρικό άξονα της ΕΣΑ. Επιπλέον, μέσα από την απόκτηση της κατάρτισης και την προώθηση αυτής θα υλοποιηθεί η επιδίωξη της ΕΣΑ για ανάπτυξη πολιτικών κατάρτισης.

Συμπληρωματικά, με την τρίτη συνέντευξη διαπιστώθηκε από το αντικείμενο προσέγγισής της, δηλαδή τις σχολές μαθητείας, ο ισχυρισμός για την επίδραση της ΕΣΑ στην αναδιοργάνωση του ΟΑΕΔ. Στο πλαίσιο του προγράμματος (Reengineering) σημειώθηκαν μεταβολές στο λειτουργικό καθεστώς των σχολών μαθητείας, με σκοπό τη βελτίωση και ενίσχυση των χαρακτηριστικών που τη διέπουν. Η ΕΣΑ στις κατευθυντήριες γραμμές της το διάστημα 2005-2008 αναφέρεται ρητά στην ανάπτυξη συμπεριληπτικών πολιτικών εκπαίδευσης και κατάρτισης, ώστε να εξασφαλιστεί η πρόσβαση στην επαγγελματική εκπαίδευση και τη μαθητεία. Τούτων λεχθέντων, τεκμηριώνεται το ερευνητικό ερώτημα που έχει τεθεί στο πλαίσιο της εργασίας, δηλαδή πως η αναδιοργάνωση του ΟΑΕΔ επηρεάζεται από την ΕΣΑ.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

Robson, C. (2010). *ΕΡΕΥΝΑ ΤΟΥ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΥ ΚΟΣΜΟΥ, ΕΝΑ ΜΕΣΟΝ ΓΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥΣ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΕΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ ΕΡΕΥΝΗΤΕΣ*, (σελ.323). Αθήνα: Gutenberg.

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. (2024). Απόφαση (ΕΕ) 2024/3134 του Συμβουλίου της 2ας Δεκεμβρίου 2024 σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών. Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ανακτήθηκε από: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202403134 (προσπελάστηκε στις 20/12/2024).

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο & Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. (2020). Απόφαση (ΕΕ) 2020/1782 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 25ης Νοεμβρίου 2020 που τροποποιεί την Απόφαση αριθ. 573/2014/ΕΕ για την ενισχυμένη συνεργασία μεταξύ των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης (PES). Ανακτήθηκε από: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020D1782> (προσπελάστηκε στις 20/12/2024).

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο & Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. (2014). Απόφαση αριθ. 573/2014/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15ης Μαΐου 2014 σχετικά με την ενισχυμένη συνεργασία μεταξύ των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης (PES). Ανακτήθηκε από: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014D0573> (προσπελάστηκε στις 20/12/2024).

Καραμεσίνη, Μ. (2023). *Η πολιτική Απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, (σελ.257-285), στο Μ. Καραμεσίνη & Γ. Ιωαννίδης, *Ανεργία και Πολιτική Απασχόλησης [Προπτυχιακό Εγχειρίδιο]*. Κάλιπος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις. Ανακτήθηκε από: <http://dx.doi.org/10.57713/kallipos-184> (προσπελάστηκε στις 30/12/2024).

Καραμεσίνη Μ. (2017). *Ο ρόλος του ΟΑΕΔ στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση: Ιστορική αναδρομή και αναπροσδιορισμός στο νέο θεσμικό τοπίο*, (171-183), στο Χ. Γούλας & Π. Λιντζέρης, *Διά βίου μάθηση, επαγγελματική κατάρτιση, απασχόληση και οικονομία. Νέα δεδομένα, προτεραιότητες και προκλήσεις*. Ανακτήθηκε από: https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2017/04/dia_biou_book.pdf (προσπελάστηκε στις 30/12/2024).

Καραμεσίνη, Μ. (2017). *Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση Αντιμέτωπη με την Οικονομική Κρίση*. Κοινωνική Πολιτική, 2, 7–26. Ανακτήθηκε από: <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/eeekp/article/view/10552/10807> (προσπελάστηκε στις 30/12/2024).

Καραμεσίνη, Μ. (2011). Η πολιτική απασχόλησης της Ε.Ε., (σελ.187-251), στο Θ. Σακελλαρόπουλος (επιμ.), *Η κοινωνική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης*. Αθήνα: Διόνικος.

Καραμεσίνη, Μ. (2005). «Η πολιτική απασχόλησης ως πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής», (σελ.69-120), στο Μ. Καραμεσίνη και Γ. Κουζής (επιμ.), *Πολιτική απασχόλησης: πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής*. Αθήνα: ΚΕΚΜΟΚΟΠ/Gutenberg.

Νικολακοπούλου-Στεφάνου, Η. (1997). Πολιτικές Απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Αθήνα: Παπαζήση.

ΟΑΕΔ (2015-2019). *ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΔΡΑΣΕΩΝ ΜΑΡΤΙΟΣ 2015 - ΙΟΥΝΙΟΣ 2019*.

Σεφεριάδης, Σ. (2003). *Η Ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση στην ελληνική συγκυρία: δημόσιες πολιτικές και συνδικαλιστικές συνέργειες*. Κοινωνική αλλαγή στη σύγχρονη Ελλάδα, 1980-2001 : 9ο Επιστημονικό Συνέδριο (του Ιδρύματος Σάκη Καράγιωργα), Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, (τόμος 1) 627-648 9-12. Ανακτήθηκε από: <https://beta-pandemos-api.panteion.gr/server/api/core/bitstreams/4f44eea6-5a26-43ab-9d49-a577a993a1f1/content> (προσπελάστηκε στις 30/12/2024).

Φερώνας Α. (2017). *Η Κοινωνική Διάσταση της «Ευρώπης 2020»: Ρητορική και Πραγματικότητα*. Κοινωνική Πολιτική, 1, 65–88. Ανακτήθηκε από: <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/eeqp/article/view/10547/10928> (προσπελάστηκε στις 10/07/2025).

Ξενόγλωσση

Council of the European Union. (1998). *Council Resolution of 15 December 1997 on the 1998 Employment Guidelines (98/C 30/01)*. Official Journal of the European Communities, C 30, 1–5. Ανακτήθηκε από: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31998Y0128%2801%29:EN:HTML> (προσπελάστηκε στις 6/12/2025).

Council of the European Union. (2003). *Council Decision 2003/578/EC on guidelines for the employment policies of the Member States*. Official Journal of the European Union L 197, 13-21. Ανακτήθηκε από: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:197:0013:0021:EN:PDF> (προσπελάστηκε στις 6/12/2025).

Council of the European Union. (2005). *Council Decision 2005/600/EC on guidelines for the employment policies of the Member States (2005–2008)*. Official Journal of the European Union L 197. Ανακτήθηκε από:

<https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2005/600/oj/eng> (προσπελάστηκε στις 6/12/2025).

European Commission. (2025). *PES Network work programme 2025–2026*. European Union. Ανακτήθηκε από: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=27912&langId=en> (προσπελάστηκε στις 30/12/2024).

European Commission. (2017). *Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Application of Decision 573/2014/EU on enhanced cooperation between Public Employment Services (PES)* (COM (2017) 287 final). Brussels: European Commission. Ανακτήθηκε από: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52017DC0287> (προσπελάστηκε στις 6/12/2025).

European Commission. (1998). *Modernising public employment services to support the European Employment Strategy* (COM (1998) 641 final). Brussels: European Commission. Ανακτήθηκε από: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:51998DC0641> (προσπελάστηκε στις 6/12/2025).

European Commission. (2014). *European Network of Public Employment Services-PES Network*. Ανακτήθηκε από: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/coordination-employment-and-social-policies/european-network-public-employment-services-pes-network_en (προσπελάστηκε στις 30/12/2024).

European Commission. (2021). *PES Network Strategy*. Publications Office of the European Union. Ανακτήθηκε από: <https://op.europa.eu/webpub/empl/pes-network-strategy/en/> (προσπελάστηκε στις 30/12/2024).

Kibuacha, F. (2024). *Key Informant Interviews: An In-Depth Guide for Researcher*. Ανακτήθηκε από: [https://www.geopoll.com/blog/key-informant-interviews/#:~:text=Key%20Informant%20Interviews%20\(KIIs\)%20are%20a%20qualitative,analysis%20*%20Humanitarian%20work%20*%20Conflict%20research](https://www.geopoll.com/blog/key-informant-interviews/#:~:text=Key%20Informant%20Interviews%20(KIIs)%20are%20a%20qualitative,analysis%20*%20Humanitarian%20work%20*%20Conflict%20research) (προσπελάστηκε στις 3/12/2025).

Ιστοσελίδες

Δ.ΥΠ.Α, Ιστορική Εξέλιξη. Ανακτήθηκε από: <https://www.dypa.gov.gr/istoriki-ekseliksi> (προσπελάστηκε στις 20/09/2025).

Διοικητική Οργάνωση και Διάρθρωση της ΔΥΠΑ, Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση (ΚΠΑ2). Ανακτήθηκε από: <https://www.dypa.gov.gr/dioikitiki-orghanosi-diarthrosi-tis-dypa?tab=dioikitiki-orghanosi&tab2=perifereiakes-ypiresies&tab3=kentra-prowthisis-stin-apaskholisi-kpa2> (προσπελάστηκε στις 20/09/2025).

